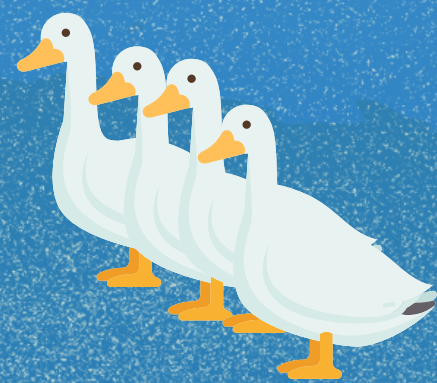
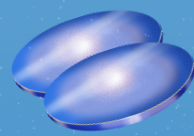




วารสารสิทธิธรรม SITTHAT JOURNAL

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม, 2567)
Vol.2 No.4 (October-December, 2024)

ISSN 3057-1057 (Online)



093 5602069
098 5865276



sitthat.journal@gmail.com

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SITT/>

เลขที่ 1/4 ซอย 44 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000



วารสารสิทธิธรรม ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2567)

ISSN 3057-1057 (Online)

กองบรรณาธิการ

- ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- บรรณาธิการ

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ	: มหาวิทยาลัยชินวัตร
รองศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ โอ่งเจริญ	: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร	: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญเหลือ บุปผามาลา	: วิทยาลัยพิษณุพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน วัชรชินโรส	: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

- ผู้จัดการวารสาร

ดร.อาทิตย์ แสงแววก

เกี่ยวกับวารสารสิทธิธรรม

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ : วารสารสิทธิธรรม (SITTHAT JOURNAL) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ พระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศีลศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์

กระบวนการพิจารณาบทความ : บทความที่เผยแพร่จะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ

ประเภทของบทความ :

1. บทความวิจัย
2. บทความวิชาการ
3. บทความทวิการณหนังสือ

ภาษาที่รับตีพิมพ์ : ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

กำหนดการออกเผยแพร่วารสาร :

วารสารกำหนดวงรอบการเผยแพร่ 4 ฉบับต่อปี ดังนี้

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน, ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

การติดต่อประสานงานและส่งบทความเผยแพร่ :

1. สอบถามรายละเอียดเบื้องต้น เช่น รอบการเผยแพร่ หนังสือตอบรับการตีพิมพ์ เป็นต้น

โทร. 093 5602069, 098 5865276

2. คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
3. เทมเพลตบทความวิจัย
4. เทมเพลตบทความวิชาการ
5. เทมเพลตบทวิจารณ์หนังสือ
6. ลงทะเบียนวารสาร และส่งบทความในวารสาร
7. แบบขอส่งบทความตีพิมพ์
8. ลงทะเบียนส่งบทความ
9. สแกนไลน์ กลุ่มวารสารสิทธิธรรม เพื่อการติดต่อประสานงานเผยแพร่บทความ





บทบรรณาธิการ

วารสารสิทธิธรรม (SITTHAT JOURNAL) เป็นวารสารด้านสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ บทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือ เปิดรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความด้าน รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ พระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศีลภาสาตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2567) เป็นฉบับที่สี่ ของปี 2567 ตีพิมพ์บทความทั้งสิ้นจำนวน 5 บทความ จำแนกเป็นบทความวิชาการ 1 เรื่อง และบทความวิจัย 4 เรื่อง

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดถึงเครือข่ายด้านวิชาการ โดยเฉพาะสายการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา

บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิชาการ	
การเมืองเรื่องกาแฟ	201
วีรณัฐ พรหมจักร, ไทปักษ์ เลี้ยงธนารักษ์	
บทความวิจัย	
การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี	212
สุระชัย ชูคง	
แนวทางการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	223
दनัย ลามคำ	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี	238
สุนันทา ชื้อลัตย์	
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	250
จิรวัดณ์ เหตุเกษ, บุญช่วย ศิริเกษ	

การเมืองเรื่องกาแฟ POLITICS OF COFFEE

วีรณัฐ พรหมจักร

Weeranuch Promjuk

ไทป์ก เลียงธนาธิกร

ThaipakLiangthanarak

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย

Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus, Loei Province

E-mail: Weeranuch.pr@mbu.ac.th



วันที่รับบทความ: 4 กันยายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 28 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 กันยายน 2567

Received: September 4, 2024; Revised: September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้ให้เห็นถึงประวัติความเป็นมาของกาแฟ ความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมการดื่มกาแฟ ร้านขายกาแฟหรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “คาเฟ่” ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโดยเป็นสถานที่รวมตัว พบปะแลกเปลี่ยนแนวความคิด รวมถึงถ่ายทอดอุดมการณ์ทางการเมือง การต่อสู้ทางอุดมการณ์ทางการเมืองผ่านเครื่องดื่มชั้นล่าง รวมทั้งเรื่องราวของห่วงโซ่ทางการค้าของกาแฟที่มีปัจจัยทางเศรษฐกิจการเมืองของกาแฟ ที่ส่งผลต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตลอดจนการก่อเกิดของวัฒนธรรมคาเฟ่ ที่มีความเกี่ยวข้องทางการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง โดยแสดงให้เห็นถึงบทบาทของร้านกาแฟที่ไม่ได้เป็นเพียงสถานที่ขายเครื่องดื่ม แต่ยังเป็นสถานที่พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเมืองอีกด้วย นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นมูลค่าของการค้าของกาแฟในปัจจุบันซึ่งเกี่ยวเนื่องกับนโยบายขององค์กรกาแฟโลกที่สำคัญ อันจะเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาพืชชนิดนี้

คำสำคัญ: กาแฟ, การเมือง, คาเฟ่

Abstract

This article aims to highlight the history of coffee, its cultural connections, and the role of coffee shops, commonly known as "cafés," from the past to the present. It explores how cafés have become gathering places for exchanging ideas and disseminating political ideologies. The article also delves into the political struggles associated with coffee

consumption, particularly among the lower class, and examines the coffee trade chain, which has been shaped by economic and political factors. The influence of coffee on the global economy and its connection to political movements is shown through the development of café culture. Cafés are not only places where beverages are sold, but they have also played a significant role in political discussions and intellectual exchanges. Moreover, the article outlines the current value of the coffee trade, which is closely linked to the policies of major international coffee organizations. This information serves as a guide for the future development and popularity of coffee as a crop.

Keywords: Coffee; Politics; Café

บทนำ

กาแฟโดยแหล่งกำเนิดแล้วเป็นพืชพื้นเมืองของอาบิซีเนีย (Abyssinia) และอาราเบีย (Arabia) ถูกค้นพบในศตวรรษที่ 6 ราวปี ค.ศ. 575 ในประเทศอาระเบีย (Arabia) และในขณะเดียวกันบางท่านก็กล่าวว่ากาแฟเป็นพืชพื้นเมืองที่พบในเมืองคัฟฟา (Kaffa) ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งของประเทศเอธิโอเปีย (Ethiopia) กาแฟจึงได้ชื่อเรียกตามจังหวัดนี้ และยังสามารถแตกต่างกันออกไปอีกมาก แหล่งกำเนิดเดิมของกาแฟมาจากประเทศอาบิซีเนีย หรือแถบประเทศอาราเบีย หรือประเทศอาหรับ ตะวันออกกลาง สมัยนั้นไม่มีผู้ใดให้ความสนใจเท่าใดนักจนกระทั่งล่วงเลยมาถึงศตวรรษที่ 9 มีการเลี้ยงแพะชาวอาราเบียคนหนึ่งชื่อ คาลดี (Kaldi) นำแพะออกไปเลี้ยงตามปกติ แพะได้กินผลไม้สีแดงชนิดหนึ่งเข้าไปแล้วเกิดอาการคึกคะนองผิดปกติ จึงได้นำเรื่องไปเล่าให้ชาวมุสลิมท่านหนึ่งฟัง จึงได้นำผลของต้นไม้นั้นมาแกะเทาะเปลือกเอาเมล็ดไปคั่วแล้วต้มในน้ำร้อนดื่มเห็นว่ามีผลกระปรี้กระเปร่า จึงนำไปเล่าให้คนอื่นฟังต่อไป ชาวอาราเบียจึงได้เริ่มรู้จักต้นกาแฟมากขึ้น จึงทำให้กาแฟแพร่หลายเพิ่มขึ้นจากประเทศอาราเบีย เข้าสู่ประเทศอิตาลี เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ฝรั่งเศส

ชาวอาราเบียเรียกพืชนี้ว่า “คะวาร์” (Kawah) หรือ “คะเวห์” (Kaweh) ซึ่งแปลว่าพลัง (strength) หรือความกระปรี้กระเปร่า (vigor) ชาวตุรกีเรียกว่า “คะเวห์” (Kaveh) ต่อมาการเรียกชื่อกาแฟจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งต่างๆของโลก เช่น คัฟฟี (Koffee) ในอังกฤษเรียกว่า “คอฟฟี่” (coffee) อันเป็นชื่อที่รู้จักและใช้ในปัจจุบันนี้ เมื่อมาถึงประเทศไทยคนไทยเรียกว่า โกปี ข้าวแผ่ และกาแฟในที่สุด (<https://www.nlcoffee.net/content/5961> /ประวัติความเป็นมาของ “กาแฟ”: รูปแบบออนไลน์)

ในระยะแรกก่อนที่มีการใช้กาแฟเป็นเครื่องดื่มกระตุ้นกำลังและคลายความเหนื่อยล้า คนโบราณใช้กาแฟเป็นอาหารและเป็นยารักษาโรค โดยจะนำเมล็ดกาแฟที่แห้งแล้วนำมาบด และนำไปผสมกับน้ำมัน ปั่นเป็นลูก แล้วนำมารับประทาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีการใช้เมล็ดกาแฟนำไปหมักเป็นไวน์อีกด้วย จากนั้นก็มีการนำเมล็ดกาแฟมาคั่ว และนำมาชงเป็นเครื่องดื่มแสนอร่อย และเริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยในศตวรรษที่ 13 กาแฟคั่วกลายเป็นสินค้าที่สร้างผลกำไรอย่างมากมายให้กับดินแดนอาราเบีย จากนั้นเมล็ดกาแฟคั่วก็ถูก

นำไปยังประเทศตุรกีในปี ค.ศ.1554 จากตุรกีก็เผยแพร่ไปที่อิตาลีในปี ค.ศ. 1615 จากอิตาลีไปยังประเทศฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1644 และหลังจากนั้นไม่นาน วัฒนธรรมการดื่มกาแฟก็แพร่กระจายไปทั่วยุโรป

การแพร่กระจายของกาแฟถูกนำเข้ามาในอาระเบียและกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของชาวมุสลิมในช่วงศตวรรษที่ 15 ในรูปแบบของ “กาแฟดำ” (Qahwa) ที่มีกบรีโศในระหว่างการสวดมนต์ ต่อมาในศตวรรษที่ 16 กาแฟแพร่กระจายไปยังประเทศอียิปต์ ซีเรีย ตุรกี และเปอร์เซีย และกลายเป็นเครื่องดื่มที่นิยมในอาระเบีย กาแฟได้เข้าสู่ยุโรปในช่วงศตวรรษที่ 17 โดยเริ่มจากอิตาลีและขยายตัวอย่างรวดเร็วในอังกฤษ ฝรั่งเศส และเนเธอร์แลนด์ การเกิดขึ้นของ “คาเฟ่” ในยุโรปทำให้กาแฟกลายเป็นสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมการพูดคุยและการพบปะสังสรรค์ (Wild, 2004 : 152)

ในยุโรป คาเฟ่เป็นศูนย์กลางของการรวมตัวของผู้คนที่มีแนวคิดทางการเมือง ตั้งแต่ศตวรรษที่ 17 เป็นต้นมา คาเฟ่ในลอนดอน ปารีส และเวียนนา ได้กลายเป็นสถานที่พบปะของนักคิด นักการเมือง และนักปฎิวัติ การสนทนาภายในคาเฟ่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางการเมืองและสังคม เช่น การปฏิวัติฝรั่งเศสในปี 1789 คาเฟ่กลายเป็นสถานที่ที่ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างแนวคิดทางการเมืองใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Weinberg & Bealer, 2001: 97) จะเห็นได้ว่า “คาเฟ่” หรือ ร้านกาแฟไม่ได้เป็นแค่ร้านขายเครื่องดื่ม แต่ยังเป็นสถานที่พบปะพูดคุยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แม้ว่ารูปแบบจะเปลี่ยนไปให้ทันสมัยตามกาลเวลา แต่รูปแบบของการพบปะหรือที่เรียกติดปากว่า “สภากาแฟ” นั้นก็ยังคงเป็นเอกลักษณ์ของร้านกาแฟอยู่นั่นเอง

ปัจจุบันกาแฟเป็นเครื่องดื่มที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นเครื่องดื่มที่มีสารให้ความกระปรี้กระเปล่าและสร้างความสดชื่นต่อร่างกาย เป็นสัญลักษณ์ของการเริ่มต้นใหม่ในยามเช้า หรือแม้กระทั่งยามบ่าย รวมถึงมีรสชาติที่หลากหลายให้ผู้บริโภคได้เลือกดื่มตามเหมาะสมของแต่ละบุคคล วัฒนธรรมการดื่มกาแฟเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก โดยเกิดขึ้นจากยุคอาณานิคมที่ชาวยุโรปนำกาแฟมาเผยแพร่ในดินแดนต่าง ๆ และในยุคร่วมสมัยที่วัฒนธรรมร้านกาแฟ หรือคาเฟ่ได้แทรกซึมเข้ามาผ่านรูปแบบวิถีชีวิตความเป็นเมือง และเมื่อโลกเปิดการค้าเสรี กาแฟได้เดินทางไปสู่ทวีปยุโรปและอเมริกาในเวลาต่อมา จากเครื่องดื่มที่เป็นเพียงยารักษาโรคและเครื่องดื่มประจำศาสนาก็พัฒนาเป็นเครื่องดื่มที่ถูกนำมาใช้ในงานสังคมและพบปะสังสรรค์มากขึ้น จนพัฒนารูปแบบและวิธีการชงกาแฟที่หลากหลายแตกต่างกันในแต่ละเชื้อชาติ ที่พัฒนาผ่านยุคสมัยมาหลายศตวรรษตั้งแต่เป็นร้านกาแฟข้างทาง ที่มีกบรีโศรวมตัวของชาวบ้านในการเสวนาข่าวสาร หรือเรื่องสัพเพเหระ จนเรียกขานกันติดปากว่า “สภากาแฟ” จนพัฒนามาเป็นคาเฟ่สุดหรู ในยุคปัจจุบัน

เรื่องราวของ “กาแฟ” ของแต่ละประเทศ มีนัยยะที่สำคัญมากกว่าเป็นเครื่องดื่มธรรมดาๆทั่วไป ทั้งสัญลักษณ์ของการแบ่งชนชั้น จุดเชื่อมกันของคนในสังคม ตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจสำคัญของบางประเทศ ฯลฯ นอกจากนี้กาแฟยังถูกนำไปต่อยอดเป็นเมนูที่หลากหลาย ด้วยส่วนผสมและกรรมวิธีต่าง ๆ ที่ยกระดับให้ “กาแฟ” กลายเป็นเครื่องดื่มที่ยอดเยียมมากกว่าเดิม เสมือนงานศิลปะมีชีวิต ดังคำกล่าวของ Thomas Jefferson ที่ว่า “Coffee – the favorite drink of the civilized world.”

เนื้อหา

1. ที่มาของ “สภากาแฟ” หรือวัฒนธรรม “กาแฟ”

ร้านกาแฟแห่งแรกของโลกเปิดในกรุงคอนสแตนติโนเปิลในปี 1475 ซึ่งปัจจุบันรู้จักกันในชื่ออิสตันบูล การดื่มกาแฟที่บ้านได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันและเพื่อแสดงการต้อนรับแขกภายนอก โดยผู้คนในสมัยนั้นไปเยี่ยมชมร้านกาแฟไม่เพียงแต่ดื่มกาแฟเท่านั้น แต่ยังเพื่อสนทนา ฟังเพลง ดูนักแสดง เล่นหมากรุก ชุบชิบ และติดตามข่าวสาร หากไม่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เรามีในปัจจุบัน ร้านกาแฟก็อาจจะยังคงเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็ว พวกเขามักถูกเรียกว่า “โรงเรียนแห่งปัญญา” และในแต่ละปีมีผู้แสวงบุญหลายพันคนที่มาเยือนเมกกะจากทั่วทุกมุมโลก ความรู้เกี่ยวกับ “ไวน์แห่งอาราเบีย” นี้ซึ่งเป็นที่รู้จักอย่างรวดเร็วก็เริ่มแพร่กระจาย

จากนั้นประวัติความเป็นมาของกาแฟก็เริ่มเปลี่ยนไป เครื่องดื่มแปลกใหม่นี้สร้างความตื่นเต้นให้กับนักเดินทางชาวยุโรปที่เต็มไปด้วยความหลงใหล เมื่อถึงศตวรรษที่ 17 กาแฟจึงได้แพร่กระจายไปยังยุโรปและได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั่วทั้งทวีป ประวัติศาสตร์กาแฟของยุโรปเริ่มต้นขึ้นในอิตาลี ซึ่งนำเข้าจากจักรวรรดิออตโตมัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพ่อค้าชาวเมืองเวนิสมีส่วนทำให้กาแฟได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในภูมิภาคยุโรป และในปี 1645 ร้านกาแฟสไตล์ยุโรปแห่งแรกก็ได้เปิดขึ้นในเมืองเวนิสในปี 1645 การดื่มกาแฟกลายเป็นสินค้าโภคภัณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะสำหรับคนมีฐานะร่ำรวย กาแฟยังได้รับความนิยมอย่างมากในอังกฤษผ่านทางบริษัท Dutch East India Company และ British East India Company ร้านกาแฟแห่งแรกในอังกฤษเปิดในอ็อกซ์ฟอร์ดในปี 1651 และอีกหลายร้านตามมาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในลอนดอน ร้านกาแฟเป็นร้านกาแฟสำหรับผู้ชายเท่านั้น ซึ่งพวกเขาสามารถพูดคุยเรื่องธุรกิจ ข่าวสาร และการเข้าสังคมได้ ว่ากันว่ากิจการและแนวความคิดทางธุรกิจมากมายเริ่มต้นขึ้นในร้านกาแฟในลอนดอน (<https://www.nescafe.com/th/th-th/coffee-culture/coffee-knowledge/coffee-history> 22/04/67)

กาแฟได้เผยแพร่ในกรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1669 โดยสุไลมาน อากา เอกอัครราชทูตประจำราชสำนักของพระเจ้าหลุยส์ที่ 14 แห่งฝรั่งเศส เขาติดอาวุธด้วยถุงกาแฟที่อธิบายว่าเป็น “เครื่องดื่มวิเศษ” เพียงสองปีต่อมาในปี 1671 ชาวอาร์เมเนียที่ใช้ช้อปาสคาลได้เปิดบูธดื่มกาแฟที่งานแสดงสินค้าแซงต์แซร์กแมง ผู้เยี่ยมชมเรียนรู้อย่างรวดเร็วที่จะมองหาชื่อ “เปติ นัวร์” ที่ยังคงดำรงอยู่ นี่เป็นจุดเริ่มต้นของร้านกาแฟสไตล์ปารีส ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ร้านกาแฟเปิดทำการทั่วฝรั่งเศส ในอีก 30 ปีต่อมา กาแฟกลายเป็นอาหารหลักทางวัฒนธรรมในออสเตรีย เยอรมนี สเปน และที่อื่น ๆ ของยุโรปด้วย อย่างไรก็ตาม การปลูกกาแฟในยุโรปอาจจะไม่ค่อยเหมาะสมมากนัก เนื่องจากมีสภาพอากาศที่เย็นกว่าตามธรรมชาติ พ่อค้าชาวยุโรปจึงเริ่มปลูกกาแฟที่อื่นในเวลาต่อมา (<https://www.nescafe.com/th/th-th/coffee-culture/coffee-knowledge/coffee-history> 22/04/67)

ในปัจจุบัน การบริโภคกาแฟทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อมูลจาก International Coffee Organization (ICO) ระบุว่าในปี 2023 การบริโภคกาแฟทั่วโลกอยู่ที่ประมาณ 177.3 ล้านถุง (60 กิโลกรัมต่อถุง) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2022 ที่มีการบริโภคอยู่ที่ 167.2 ล้านถุง โดยประเทศที่มีการบริโภคกาแฟ

สูงสุดยังคงเป็นสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรป เช่น เยอรมนีและฝรั่งเศส โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริโภคกาแฟชนิดพิเศษ (Specialty Coffee) ที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายประเทศ (International Coffee Organization, 2023) นอกจากนี้ยังพบว่าในภูมิภาคเอเชีย การบริโภคกาแฟเพิ่มขึ้นอย่างมากในประเทศจีนและอินเดีย โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยประมาณ 3 - 4% ต่อปี ซึ่งสะท้อนถึงความนิยมในการบริโภคกาแฟที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วในตลาดเกิดใหม่ (Euromonitor International, 2023: 73)

2. กาแฟกับการเมือง

สภาพกาแฟได้กลายเป็นสถานที่รวมตัวอีกทั้งเป็นสถานที่จุดชนวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ อย่างการพิมพ์หนังสือปรีชนิเพียพิสุจน์ทฤษฎีการโคจรของดวงดาวของไอแซค นิวตัน ที่ได้กลายเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์ฟิสิกส์สมัยใหม่จากการสนทนาภายในร้านกาแฟเซ็นต์ตันสแตน การปฏิวัติการเงินการค้าเป็นระบบทุนนิยมจากหนังสือ ความมั่งคั่งของชาติ ที่เขียนโดย อัดัม สมิท จากการเรียบเรียงในร้านกาแฟ การปฏิวัติฝรั่งเศสที่เกิดขึ้นจากการปลุกระดมของ การ์มิล เดส์มูแลง หน้าร้านกาแฟเดอฟอย และยังเป็นจุดการเปลี่ยนแปลงการดื่มกาแฟอีกด้วย

เมื่อชาตินิโปลีได้เกิดการปฏิวัติการเกษตรขึ้นในศตวรรษที่ 15 ชาวยุโรปเหล่านั้นได้นำอ้อยเข้ามาปลูกในแถบเมดิเตอร์เรเนียนในช่วงฤดูร้อนและพัฒนาวิธีการสกัดน้ำมันจากผลโอลีฟมาใช้คั้นน้ำอ้อยกับทำให้น้ำตาลตกผลึก ซึ่งการกระทำทั้งหมดยังใช้แรงงานคนและสัตว์ แต่เนื่องจากบริเวณยุโรปมีช่วงที่เป็นฤดูหนาวที่น้ำในแม่น้ำเป็นน้ำแข็ง ทำให้อย่างน้อยพื้นที่ปลูกอ้อยเกิดความเสียหายและมีพื้นที่ปลูกอยู่น้อย เช่น ไชปรัส เลเวน ซิซิลี และอันดาลูเซีย เป็นต้น ส่งผลให้ชาตินิโปลีอย่างสเปนกับโปรตุเกสได้นำอ้อยไปปลูกยังอาณานิคมในโลกใหม่ เช่น หมู่เกาะมาเดรา หมู่เกาะคะเนรี หมู่เกาะบาร์เบโดส และทวีปอเมริกา เป็นต้น

ประกอบกับการปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงต้นศตวรรษที่ 17 ทำให้มีการผลิตน้ำตาลออกมาเป็นจำนวนมากจนราคาน้ำตาลในตลาดโลกตกลงมาก ทำให้มีความพยายามที่จะนำน้ำตาลมาผลิตเป็นสินค้าอื่นอย่างแยมและลูกกวาด และนำน้ำตาลมาใช้ประกอบอาหารมากขึ้น ซึ่งได้รวมถึงการนำน้ำตาลมาผสมใส่ในกาแฟแทนการใส่น้ำผึ้ง

แม้ว่ากาแฟเป็นที่นิยมมากขึ้นไปทั่วทั้งยุโรปดังจะเห็นได้จากการเกิดขึ้นของร้านกาแฟจำนวนมาก แต่กาแฟยังคงเป็นสินค้านำเข้าที่ผูกขาดโดยพ่อค้ามุสลิม ซึ่งสูญเสียรายได้จากการค้าเครื่องเทศในศตวรรษที่ 17 โดยเฉพาะเยเมนที่เป็นแหล่งปลูกกาแฟหลักในจักรวรรดิออตโตมันตั้งแต่ปี ค.ศ. 1536 ความนิยมในกาแฟที่มากขึ้นทำให้ชาวยุโรปเริ่มหาหนทางที่จะลดการพึ่งพากาแฟนำเข้า โดยเฉพาะดัตช์ ซึ่งเป็นผู้นำเข้ากาแฟรายใหญ่จากตะวันออกกลาง ชาวอาหรับเองก็ต้องการคงการผูกขาดเอาไว้ จึงควักกาแฟทุกเมล็ดไม่ให้สามารถนำไปปลูกได้และไม่ให้ชาวต่างชาติเข้าถึงแหล่งการปลูกกาแฟ (<https://www.silpa-mag.com/2024/22/04/67>)

อย่างไรก็ตาม ชาวอาหรับก็ต้องเริ่มสูญเสียการผูกขาดไป เมื่อนักเดินเรือชาวดัตช์คนหนึ่งได้ลักลอบนำเอาต้นกาแฟหรือไม่ก็เมล็ดกาแฟที่ยังไม่คั่วออกจากเมืองเอเดนในปี ค.ศ. 1616 และนำไปปลูกที่เรือนกระจกในประเทศดัตช์ได้สำเร็จ ทำให้ดัตช์นำกาแฟไปปลูกในอาณานิคมของตนในปัตตาเวียและชวาในช่วงทศวรรษ 1720 กาแฟจากดัตช์ที่มีราคาถูกกว่ากาแฟของอาหรับ ขณะเดียวกันฝรั่งเศสก็ได้นำกาแฟที่ได้รับจากดัตช์ใน

ค.ศ. 1714 ไปปลูกยังหมู่เกาะอินเดียตะวันตกอย่างหมู่เกาะมาร์ตีนิก ซานโตโดมิงโก และกัวเดอลุป รวมทั้งดินแดนในละตินอเมริกาอย่างบราซิล เฮติ และคิวบา

นอกจากนี้บริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษยังได้นำกาแฟไปปลูกยังอินเดียด้วย ส่งผลให้ราคากาแฟในตลาดโลกลดลงจนกาแฟของพวกมุสลิมไม่สามารถสู้ราคาได้และสูญเสียการผูกขาดกาแฟไป อีกทั้งกาแฟจากอาณานิคมเหล่านั้นก็ได้เข้ามาตีตลาดภายในดินแดนตะวันออกกลางด้วย นอกจากกาแฟที่ส่งมาตีตลาดภายในดินแดนตะวันออกกลางแล้ว น้ำตาลก็ได้มีการส่งเข้ามาตีตลาดด้วย โดยเฉพาะน้ำตาลที่ผลิตจากโรงผลิตน้ำตาลที่เมืองมาร์เซย์ (Marseilles) ที่ผลิตออกมามากมาย แม้ว่าดินแดนในตะวันออกกลางจะมีการผลิตน้ำตาลทรายและใช้น้ำตาลในการปรุงแต่งอาหารมาก่อนการค้นพบกาแฟ แต่การนำเข้าน้ำตาลได้ส่งผ่านวิธีการดื่มของชาวยุโรปที่ผสมน้ำตาลในกาแฟด้วย ทำให้ชาวเติร์กได้ใช้น้ำตาลผสมลงในกาแฟ เพื่อลดความขมของกาแฟจากอาณานิคมตะวันตก ซึ่งเปลี่ยนวิธีการดื่มกาแฟแบบดั้งเดิมจากที่ไม่เคยมีการใส่น้ำตาลไปและยังได้เพิ่มปริมาณการบริโภคกาแฟอาณานิคมเพิ่มขึ้นด้วย (<https://www.silpa-mag.com/2024/22/04/67>)

วัฒนธรรมการใส่น้ำตาลลงในกาแฟนี้จึงได้กระจายความนิยมไปทั่วทั้งดินแดนในตะวันออกกลางภายในเวลาไม่นานนักในช่วงศตวรรษที่ 18 ถึงกระนั้นก็มีบางแห่งที่ไม่ได้มีการดื่มกาแฟใส่น้ำตาลอย่างอียิปต์และพวกเบคูอินในอาระเบีย ซึ่งปัจจุบันนี้ก็ยังนิยมดื่มกาแฟไม่ใส่น้ำตาล โดยเฉพาะเบคูอินที่ยังปรุงและดื่มกาแฟอาหรับ (Arabic Coffee) ที่ใส่ลูกกระวานสดเหมือนกาแฟในสมัยแรก ๆ

สาเหตุสำคัญที่ทั้งกาแฟและน้ำตาลสามารถเข้ามาตีตลาดภายในดินแดนตะวันออกกลาง นอกจากจะเป็นเรื่องของราคาของสินค้าที่ถูกกว่าแล้ว ยังมีสาเหตุอีกประการหนึ่งคือ การทำสนธิสัญญาสิทธิสภาพนอกอาณาเขตระหว่างออตโตมันกับชาติมหาอำนาจยุโรปต่าง ๆ โดยเฉพาะฝรั่งเศส ซึ่งทำให้พ่อค้าเอกชนในบังคับของต่างชาติสามารถเข้าไปทำการค้าขายได้โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการเสียภาษีนอกศาสนาและข้อจำกัดอื่นๆ ของออตโตมันเช่นเดียวกับคนในบังคับของออตโตมัน

3. ห่วงโซ่ทางการค้าของกาแฟ

ปัจจัยที่สำคัญของห่วงโซ่มูลค่าโลกของกาแฟ ขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเมืองของกาแฟ (the political economy of coffee) กล่าวคือ (1) มากกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ของการผลิตกาแฟเกิดขึ้นในประเทศที่กำลังพัฒนา ในขณะที่การบริโภคเครื่องดื่มที่ทำมาจากกาแฟเกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ประเทศซีกโลกเหนือและประเทศซีกโลกใต้ (North-South Relation) (2) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง กาแฟได้กลายเป็นสินค้าที่มีการซื้อขายกันมากที่สุดอันดับที่ 2 รองจากน้ำมันดิบ (3) ความพยายามในการควบคุมการซื้อขายกาแฟระหว่างประเทศเกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงศตวรรษที่ 20 ทำให้กาแฟเป็นสินค้าชนิดแรกที่มีการควบคุม (4) ประเทศที่กำลังพัฒนาจำนวนมากมีรายได้ในสัดส่วนที่สูงจากการส่งออกกาแฟ (5) รัฐบาลของประเทศที่ผลิตกาแฟตั้งแต่อดีตได้ปฏิบัติต่อกาแฟในฐานะสินค้าที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ (strategic commodity)

รัฐบาลประเทศเหล่านั้นเคยควบคุมตลาดกาแฟภายในประเทศและคุณภาพของการผลิตหรือการออกกฏอย่างเข้มงวดตั้งแต่การเกิดขึ้นของตลาดการค้าเสรีในช่วงทศวรรษที่ 1980 และ 1990 (Stefano Ponte, 2004 : 2 - 3) ห่วงโซ่มูลค่าโลกของกาแฟสามารถแบ่งได้ออกเป็นสองช่วง โดยอิงบริบททางประวัติ

ศาสตรกลงคือ ช่วงเวลาในระบอบของข้อตกลงกาแฟสากล (international coffee agreement regime) ระหว่างปี 1962 - 89 (Stefano Ponte, 2004: 57) และช่วงเวลาหลังระบอบข้อตกลงกาแฟสากล (Post ICA regime) ตั้งแต่ปี 1989 ถึงปัจจุบัน

ในช่วงเวลาภายใต้ระบอบ ICA ราคาเป้าหมาย (target price) ของกาแฟได้ถูกกำหนด และโควตาการส่งออกได้ถูกแบ่งปันไปยังแต่ละผลิตภัณฑ์ เมื่อราคาที่เป็นดัชนี (indicator price) ซึ่งถูกคำนวณโดยองค์การกาแฟสากล (International Coffee Organization หรือ ICO) ปรับตัวสูงขึ้นกว่าราคาที่ตั้งไว้ (set price) การจำกัดโควตาจะถูกผ่อนปรนลง ในทางกลับกัน ถ้าราคาปรับตัวต่ำกว่าราคาที่ตั้งไว้ การจำกัดโควตาจะมีความเข้มข้นมากขึ้น นอกจากนี้

ปี 1975 - 77 ราคากาแฟเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากทำให้ต้องยกเลิกการจำกัดโควตาจนกว่าราคากาแฟจะปรับตัวต่ำลง ระหว่างระยะเวลาของระบอบ ICA นั้น ห่วงโซ่กาแฟโลกไม่ได้ถูกขับเคลื่อนโดยตัวแสดงใดๆ และเป็นไปไม่ได้ที่รัฐที่ผลิตหรือบริโภคกาแฟจะสามารถควบคุมมันได้ การค้าขายกาแฟระหว่างประเทศได้ถูกควบคุมโดยข้อตกลงทางสินค้าการสร้างเสถียรภาพภายในของ ICA ผนวกกับตลาดที่ถูกควบคุม (regulated market) ในประเทศที่ผลิตกาแฟ ได้สร้างสิ่งแวดล้อมเชิงสถาบันที่มีเสถียรภาพที่ซึ่งกฎต่าง ๆ ได้ถูกทำให้ชัดเจน และสร้างอัตราส่วนทางรายได้ที่เป็นธรรมระหว่างประเทศผู้บริโภคและประเทศผู้ผลิต รูปแบบการแลกเปลี่ยนที่เป็นเนื้อเดียวกันนี้ได้จำกัดความเป็นไปได้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ แต่มันทำให้ประเทศต่าง ๆ มั่นใจว่าสินค้าจะถูกพวยราคาผ่านราคาอันสูงลิ่วที่ ICA สร้างขึ้น (Stefano Ponte, 2004: 49)

ในยุคหลังระบอบ ICA ได้แสดงลักษณะของสิ่งที่ Gereffi เรียกว่า “ห่วงโซ่ที่มีแรงขับเคลื่อนโดยผู้ซื้อ (buyer - driven chain)” ซึ่ง Ponte เรียกว่า “ห่วงโซ่ที่มีแรงขับเคลื่อนโดยคั่วกาแฟ” (roaster-driven chain) ตัวเลือกทางยุทธศาสตร์ถูกสร้างขึ้นโดยผู้คั่วกาแฟในช่วง 10 - 15 ปีหลังนี้ซึ่งมันได้สร้างอุปสรรคในการเข้าสู่อุตสาหกรรมไม่เพียงแค่ว่าในภาคส่วนของผู้คั่วกาแฟ แต่ยังรวมถึงภาคส่วนอื่น ๆ ในกระแสน (upstream) อีกด้วย อีกทั้งการนำเอาหลักการจัดการสินค้าคงคลังโดยผู้จำหน่าย (supplier-managed inventory หรือ SMI) (ได้เพิ่มสิ่งจำเป็นใหม่ ๆ สำหรับการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้การ out-sourcing supply management ถือเป็นตัวอย่างหนึ่งของการ externalization ของหน้าที่ที่ไม่ใช่ของศูนย์กลางกระแสน (upstream) สิ่งจำเป็นใหม่ๆ ที่ถูกกำหนดโดยผู้คั่วกาแฟบนปริมาณขั้นต่ำที่ต้องการจากต้นกำเนิดแต่ละแห่งให้รวมในส่วนใหญ่ เปรียบเสมือนการสร้างอุปสรรคทางการเข้าสู่อุตสาหกรรมให้กับประเทศที่เป็นผู้ผลิต ซึ่งอุปสรรคดังกล่าวครั้งหนึ่งเคยถูกสร้างขึ้นโดยรัฐบาลบนหลักการพื้นฐานของการเจรจาตกลงกันภายใต้กรอบของระบอบ ICA แต่ปัจจุบันบริษัทเอกชนได้เป็นผู้กำหนดสิ่งเหล่านี้บนพื้นฐานของความต้องการของตลาด (John M. Talbot, 2004: 51)

นับตั้งแต่โลกได้รู้จักกับกาแฟครั้งแรกในเอธิโอเปีย กาแฟก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงตัวของมันเองและมันก็ได้เปลี่ยนแปลงโลกไปอย่างมาก เมื่อเดินทางเข้าสู่โลกอิสลาม เมล็ดที่ใช้ในพิธีกรรมทางศาสนาก็ได้เปลี่ยนเป็นเครื่องดื่มสวดมนต์ทางสังคม ชาวมุสลิมเหล่านั้นก็ได้นำมันส่งต่อไปยังยุโรปผ่านระบบการค้าขายแบบผูกขาด แต่เมื่อกาแฟได้เป็นสิ่งปูทางไปสู่การค้าเสรีของชาวยุโรป ระบบการค้าผูกขาดของชาวตะวันออก

กลางก็ไม่สามารถต้านทานต่อระบบใหม่นี้และยังผลักดันให้ดินแดนตะวันออกกลางออกห่างจากการมีส่วนร่วมในการค้าขายกาแฟในระบบการค้าโลก

ปัจจุบันกาแฟได้กลายเป็นสินค้าที่สำคัญของหลายทวีปโดยในปี 2023 การค้ากาแฟทั่วโลกยังคงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในแต่ละทวีป โดยทวีปต่าง ๆ มีสัดส่วนการผลิตและส่งออกที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนี้

1. อเมริกาใต้

อเมริกาใต้เป็นทวีปที่มีการผลิตกาแฟมากที่สุดในโลก โดยประเทศที่เป็นผู้นำ ได้แก่ บราซิล ซึ่งส่งออกกาแฟคิดเป็นมูลค่าประมาณ 7.35 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2023 นอกจากนี้ โคลอมเบีย และ เปรู ก็เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ในภูมิภาคนี้ โดยโคลอมเบียส่งออกกาแฟมูลค่าประมาณ 2.91 พันล้านดอลลาร์ (Craft Coffee Spot, World's Top Exports 2023: 69)

2. เอเชีย

เอเชียเป็นทวีปที่มีการเติบโตในตลาดกาแฟสูง โดยมี เวียดนาม เป็นประเทศผู้ผลิตกาแฟรายใหญ่อันดับต้นๆ ของโลก ส่งออกกาแฟคิดเป็นมูลค่า 3.37 พันล้านดอลลาร์ ในปี 2023 นอกจากนี้ อินโดนีเซีย และ อินเดีย ก็มีบทบาทสำคัญในตลาดกาแฟของเอเชียเช่นกัน แม้ว่าอินโดนีเซียจะมีการลดลงของปริมาณการผลิตเนื่องจากสภาพอากาศ

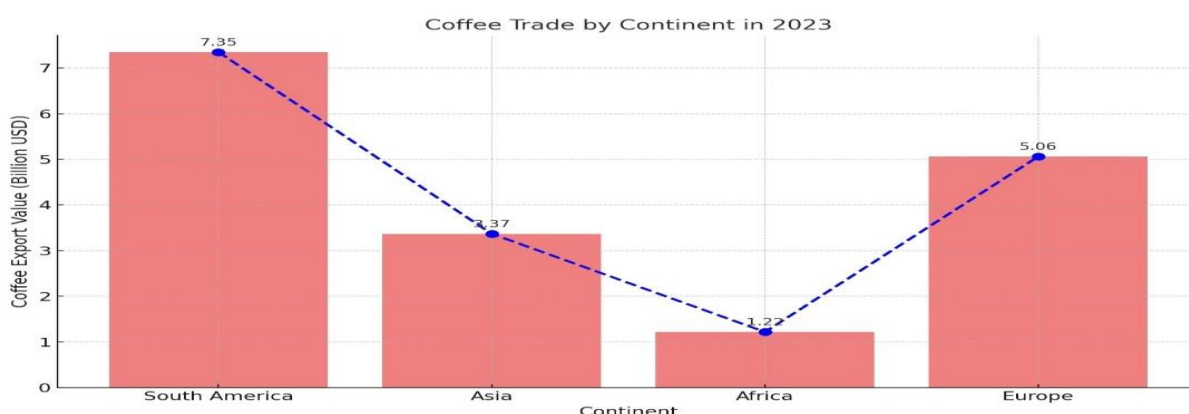
3. แอฟริกา

ทวีปแอฟริกามีประเทศผู้ผลิตกาแฟรายใหญ่อย่าง เอธิโอเปีย ซึ่งส่งออกกาแฟมูลค่าประมาณ 1.22 พันล้านดอลลาร์ และ ยูกันดา ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกประมาณ 831.6 ล้านดอลลาร์ ในปี 2023 ทั้งนี้ แอฟริกา มีการลดลงของการส่งออกเนื่องจากปัญหาสภาพอากาศและความไม่แน่นอนในอุตสาหกรรมกาแฟ

4. ยุโรป

ยุโรปเป็นผู้บริโภคกาแฟรายใหญ่ โดยประเทศที่นำเข้ากาแฟมากที่สุดในปี 2023 ได้แก่ เยอรมนี และ อิตาลี ซึ่งเยอรมนีนำเข้ากาแฟมูลค่าประมาณ 5.06 พันล้านดอลลาร์ และอิตาลีนำเข้าประมาณ 2.6 พันล้านดอลลาร์ (The Observatory of Economic Complexity, World's Top Exports 2023: 159)

โดยสรุป การค้ากาแฟในปี 2023 ยังคงมีการเติบโตในหลายภูมิภาค โดยเฉพาะอเมริกาใต้และเอเชีย ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญในตลาดการผลิตและส่งออกกาแฟระดับโลก โดยเปรียบเทียบสรุปเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงการค้ากาแฟทวีปอเมริกาใต้ เอเชีย แอฟริกา และยุโรปในปี 2023

นโยบายการค้ากาแฟโลกถูกควบคุมและกำหนดโดยหลายองค์กรมุ่งเน้นทั้งด้านการควบคุมปริมาณการผลิต การรักษาราคาตลาด และความยั่งยืนในอุตสาหกรรมกาแฟ โดยมีองค์กรหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) องค์การกาแฟระหว่างประเทศ (International Coffee Organization - ICO) เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานและร่วมมือระหว่างประเทศผู้ผลิตและประเทศผู้บริโภคกาแฟ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการผลิตกาแฟที่ยั่งยืน รวมถึงการจัดการผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลต่อการผลิตกาแฟทั่วโลก ICO ยังดูแลข้อตกลงกาแฟระหว่างประเทศ (International Coffee Agreement - ICA) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดกาแฟ (ICO, 2024: 42)

2) Fairtrade International เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรม โดยเน้นการสนับสนุนเกษตรกรรายย่อยเพื่อให้ได้ราคาที่เป็นธรรม มีการควบคุมมาตรฐานและการรับรองคุณภาพสำหรับกาแฟที่ผลิตในระบบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและคนงาน การค้าภายใต้ระบบ Fairtrade มีการควบคุมมาตรฐานอย่างเข้มงวดเพื่อปกป้องสิทธิของเกษตรกรและคนงานในอุตสาหกรรมกาแฟ (Fairtrade International, 2024)

3) The Coffee Guide เป็นเอกสารสำคัญที่ให้ข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับการผลิตกาแฟโลก รวมถึงการคาดการณ์และการจัดการความท้าทายที่เกิดจากความผันผวนของราคาและผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศ เอกสารนี้จัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมกาแฟกว่า 70 คน เพื่อให้ข้อมูลที่แม่นยำและทันสมัยแก่ผู้เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม (International Trade Centre, 2024: 59)

โดยข้อมูลจากองค์กรข้างต้นจะช่วยสนับสนุนความเข้าใจการกำหนดนโยบายการค้ากาแฟในระดับโลกเช่นระเบียบข้อบังคับออร์แกนิกของสหภาพยุโรป 2018/848 - ตัวเลือกในการปรับตัวสำหรับ PO ที่ได้รับการรับรองการค้าที่เป็นธรรมและออร์แกนิก ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ทำให้กาแฟได้มาตรฐานที่จะนำไปสู่การบริโภคกาแฟที่มีคุณภาพต่อไป รวมถึงเป็นแนวทางให้เกษตรกรผู้ปลูกกาแฟได้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งสภาพแวดล้อมและแนวโน้มรสนิยมการดื่มกาแฟในปัจจุบันซึ่งจะส่งผลต่อการผลิตให้ได้คุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดนั่นเอง

สรุป

เห็นได้ว่าการกาแฟไม่ใช่แค่เครื่องดื่มที่ให้ความสดชื่นต่อร่างกายเท่านั้น แต่ยังมีการแข่งขันที่ความเป็นอัตลักษณ์ของชาติการดื่มกาแฟ แข่งชิงพื้นที่ของความเป็นชนชั้น และสถานภาพการเป็นผู้บริโภคกาแฟ ทุกวันนี้แม้กาแฟจะเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายเรียกได้ว่าทุกคน สามารถเข้าถึงเครื่องดื่มที่เรียกว่า “กาแฟ” ได้นั้น แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ระดับของคาเฟอีนหรือระดับของเมล็ดกาแฟที่บริโภคนั้นก็มีการแบ่งแยกการเข้าถึงอยู่นั่นเอง

ปัจจุบันกาแฟเป็นเครื่องดื่มที่นิยมดื่มกันมาก เนื่องจากมีคุณสมบัติหลายประการ ได้แก่ กลิ่นและรสชาติของกาแฟที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว แต่กลิ่นและรสชาติของกาแฟแม้จะถูกใจเพียงใดก็ยังไม่ทำให้มีผู้ดื่มได้มากเท่าที่เป็นอยู่ หากไม่มีปัจจัยอื่น ๆ สนับสนุน นอกจากนี้อาหารที่มีสารประกอบอินทรีย์ประเภทแอลคาลอยด์ที่เรียกว่า กาเฟอีน (Caffeine) ซึ่งมีผลต่อระบบประสาทและระบบกล้ามเนื้อของมนุษย์ ทำให้ผู้ดื่มกาแฟตื่นตัว

ไม่่วงซึม ทำให้นิยมดื่มกันมาก รวมทั้งกาแฟอื่นยังมีคุณสมบัติคล้ายยาเสพติดอย่างอ่อน ผู้ที่ดื่มกาแฟจึงมักต้องการดื่มเป็นประจำอย่างที่ชาวบ้านเรียกว่า “ติดกาแฟ” ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีผู้ดื่มกาแฟกันมาก ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการดื่มกาแฟและน่าสนใจเป็นพิเศษ คือ เมื่อเกิดสถานที่ขายกาแฟ หรือร้านกาแฟที่ชงกาแฟบริการลูกค้าให้นั่งดื่มที่ร้านได้ ก็เกิดความนิยมอย่างรวดเร็วในทวีปยุโรป ร้านกาแฟแห่งแรกตั้งขึ้นที่เมืองเวนิส ประเทศอิตาลี เมื่อปี พ.ศ. 2167 ในอังกฤษตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2195 ต่อมาอีก 23 ปี คือ ปี พ.ศ. 2218 ก็เกิดร้านกาแฟอีกมากมาย เฉพาะในกรุงลอนดอนก็มีกว่า 3,000 ร้านแล้ว ความน่าสนใจมิใช่จำนวนร้านกาแฟที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมาย แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ดื่มกาแฟที่ชอบจับกลุ่มพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถกเถียง วิพากษ์วิจารณ์เรื่องราวต่าง ๆ กันอย่างกว้างขวางและเป็นประจำ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารการเมือง อย่างที่เรียกในสำนวนไทยว่าเป็น “สภากาแฟ” นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- คณะศ กัฏวณสุรไกร. (2552). กาแฟ: ประวัติและพัฒนาการการดื่ม. ศิลปวัฒนธรรม ฉบับเมษายน. นิตยสารสารคดี. (2555). 327 พฤษภาคม 2555.
- สแตนเดจ, ทอม. (2549). ประวัติศาสตร์โลกใน 6 แก้ว. แปลจาก A History of the World in 6 Glasses. Dalby, A. (2000). Dangerous tastes – The story of spices. California: University of California Press.
- Euromonitor International. (2008). “Coffee in the Middle East,” in Hot Drinks in Egypt (Online). Available: http://www.euromonitor.com/Hot_Drinks_in_Egypt (Access Date: 18 February 2008).
- Galloway, J. H. (2000). Trading in tastes – Sugar. In Kiple, K. F., & Ornelas, K. C. (Eds.), The Cambridge world history of food Vol. 1 (pp. 641 - 653). New York: Cambridge University Press.
- International Coffee Organization. (2008). Coffee, in Botanical Aspects (Online). Available: <http://www.ico.org/botanical.asp> (Access Date: 25 January 2008).
- International Coffee Organization. (2022). International Coffee Agreement (ICA) 2022. Retrieved from [https://www.ico.org/documents/cy2021-22/pr-329e-ica-2022.pdf​contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://www.ico.org/documents/cy2021-22/pr-329e-ica-2022.pdf​contentReference[oaicite:0]{index=0}).
- International Trade Centre. (2021). The Coffee Guide (4th ed.). International Trade Centre. Retrieved from [https://intracen.org/resources/publications/the-coffee-guide-fourth-edition​contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://intracen.org/resources/publications/the-coffee-guide-fourth-edition​contentReference[oaicite:1]{index=1}).
- Lewis, B. (1995). The Middle East – 2000 years of history from the rise of Christianity to the present day. London: Phoenix Press.
- Magnsson, M. (2015). The sustainable business case book. NY: Flat World Knowledge. Retrieved from

http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/reader/3157?e=gittell_1.0-ch07_s02.

Pendergrast, M. (1999). *Uncommon grounds*. New York: Basic Books.

Ponte, S. (2004). *Standards and sustainability in the coffee sector; A global value chain approach*. The Sustainable Commodity Initiative, Canada: International Institute for Sustainable Development.

Talbot, J. M. (2004). "Where does your coffee dollar go? The division of income and surplus along the coffee commodity chain." *Studies in Comparative International Development*, 1(32), 56 - 91.

Topik, S., & Clarence-Smith, W. G. (2003). *The global coffee economy in Africa, Asia, and Latin America, 1500-1989*. Cambridge University Press.

Weinberg, B. A., & Bealer, B. K. (2001). *The world of caffeine: The science and culture of the world's most popular drug*. Routledge.

Wild, A. (2004). *Coffee: A dark history*. W. W. Norton & Company.

Wikipedia. (2007). "Coffee," in *Arabic coffee* (Online). Available: http://en.wikipedia.org/wiki/Arabic_coffee (Access Date: 25 December 2007).

การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วน

จังหวัดอุดรธานี

ADMINISTRATIVE WORK ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF THE
DECATHITHARADHAMMA OF THE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION UDON
THANI PROVINCE

สุระชัย ชูคง

Surachai Chukong

วิทยาลัยพิน္ณบัณฑิต

Pitchayabundit College, Thailand

E-mail: supattra25072530@gmail.com



วันที่รับบทความ: 2 ตุลาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 26 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 ตุลาคม 2567

Received: October 2, 2024; Revised: October 26, 2024; Accepted: October 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรม และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์ ประกอบการอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่า: (1) การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านประสิทธิภาพและด้านประสิทธิผล ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ (X1) ด้านการประเมินผล (X3) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (X5) ตามลำดับ และ (3) ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม หนักแน่น ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ในการบริหารคน บริหารงาน บริหารบ้านเมือง บริหารงานด้วยความหนักแน่นกล้าตัดสินใจ ไม่เอินเอียงและแบ่งพรรคแบ่งพวก ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย และนำหลักทศพิธราชธรรมอย่างจริงจัง

คำสำคัญ: การบริหารงาน, หลักทศพิธราชธรรม, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research article are (1) to study administration according to the tenets of Dotsapidharat Dhamma, (2) to study the factors influencing administration according to the tenets of Dotsapitharat Dhamma, and (3) to study guidelines for developing administration according to the tenets of Dotsapitharat Dhamma of the Provincial Administrative Organization. Udon Thani It is both quantitative and qualitative research. The sample population includes Voters in Udon Thani Province totaling 400 people. A group of information providers from government officials in Udon Thani Province totaling 10 people Research tools Including questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, multiple regression analysis and descriptive analysis Accompanying the discussion of results The results of the research found that: (1) Administrative work according to the principles of the Dotsapidharatham of the Udon Thani Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: Satisfaction aspect efficiency and effectiveness, respectively (2) Factors that influence the administration according to the principles of the Dotsapidharat Dhamma of the Udon Thani Provincial Administrative Organization. Significantly, these include knowledge and understanding (X1), evaluation (X3), and improvement (X5), respectively and (3) Executives should manage their work with fairness, firmness, and correctness with fairness as the main principle in managing people, managing work, and managing the country Manage work with firmness and courage in making decisions. Not biased and divided into factions Perform duties with integrity and maintain oneself on the principles of Dhamma. Perform duties consistently and take the tenets of Dassabhidharat Dhamma seriously.

Keywords: Administration, Principles of Decathitharajadhamma, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 แต่การบริหารการปกครองของประเทศไทยยังคงมี

ปัญหา การบริหารงานของรัฐบาลที่ถูกกล่าวหาว่ามีการบริหารที่ไม่โปร่งใส ทุจริต แสวงหาประโยชน์ให้ตนเอง และพวกพ้อง อันนำไปสู่วิกฤตของชาติเป็นระยะ ๆ หลายครั้ง โดยสาเหตุที่สำคัญน่าจะเกิดจากการเลือกผู้แทนเข้าไปบริหารประเทศยังไม่ได้คนดี คนที่มุ่งต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่ดี ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมถึงการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นในระดับตำบล ก็นับเป็นรูปแบบการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทเรียกว่า องค์การบริหารส่วนส่วนจังหวัด จึงได้เกิดมีผู้บริหารตำบลเกิดขึ้น ซึ่งในการบริหารของผู้บริหารระดับตำบลนั้นพบว่าการบริหารงานของผู้บริหารงานบางส่วน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550) บางระดับนั้นยังบกพร่องในการบริหารงานซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนโดยไม่ยึดถือความถูกต้องขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา ขาดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน ยังใช้ระบบอุปถัมภ์ แบบพวกมากลากไป ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องศึกษาทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำ การจะเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องยากหากผู้บริหารหรือผู้นำมีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ (โกวิทย์ พวงาม, 2550)

อย่างไรก็ตามผู้นำหรือผู้บริหาร คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม พุทธองค์ตรัสไว้ในโคบาลสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโค และโคจำฝูง เกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหาร ตลอดผู้ตามไว้ว่า เหมือนโคหัวหน้าฝูงว่ายน้ำไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงว่ายน้ำไปตรงฝูงโคทั้งหลายก็ตรงตามกัน และประสบกับความปลอดภัยหากโคหัวหน้าฝูงพาวายไปคด โคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด และประสบกับความลำบากฉิบหาย ในหมู่มนุษย์ ก็ฉนั้น บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หรือเป็นผู้นำหากมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต หรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบ ของผู้นำด้วยดีและประสบกับความปลอดภัยหากว่าผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตาม และประสบกับความลำบาก ด้วยเหตุนี้ ธรรมะ จึงเป็นข้อปฏิบัติในการทุก ๆ อย่างโดยเหมาะสม เช่น ในทางการปกครองทางการศึกษา ทางสังคม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสุขความเจริญเป็นวัฒนธรรมนั้น คือ ทรงแสดงธรรมเพื่อให้ผู้ฟังรู้ ยิ่งเห็นจึงตามเหตุผลตามความเหมาะสมแก่สภาพการณ์ สภาพการณ์เป็นต้นที่เกี่ยวข้องโดยวิธีที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ฟังในทางเกื้อกูล ในทางก่อให้เกิดสุข เรียกสั้น ๆ ด้วยคำในปัจจุบันว่าเพื่อความสุขความเจริญ นอกจากนี้ยังเป็นหลักธรรมที่นำไปปฏิบัติได้ตลอดไปทุกกาลสมัย ธรรมที่ตรัสสอนไว้ในครั้งพุทธกาล จึงปฏิบัติได้ผลเกื้อกูลให้เกิดความสุขความเจริญได้ในปัจจุบันบัดนี้ ของทุกกาลสมัย เช่น เมื่อทรงแสดงธรรมแก่ผู้ปกครอง ก็ทรงแสดงทศพิธราชธรรมคือธรรมสำหรับพระราชา 10 ประการ เพราะศูนย์รวมของการปกครองหรือกลไกสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปกครองอยู่ที่ผู้ปกครองตั้งแต่พระราชาผู้เป็นพระประมุขของรัฐ ฉะนั้น หลักทศพิธราชธรรมจึงเน้นความสำคัญของผู้นำหรือนั่นที่ตัวผู้นำว่าต้องมีคุณสมบัติหรือมีคุณธรรมอะไรบ้างจึงจะนำประเทศชาติไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุข (สนิท จรอนันต์, 2549)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีมีปัญหาในการนำหลักธรรมใช้ในการปฏิบัติงานน้อย จึงเกิดปัญหาตามมา เช่น การเกิดความแตกแยกในหมู่คณะ ความแตกแยกของสมาชิกในองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับฝ่ายค้านฝ่ายปกครองท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การส่งเสริมชุมชนที่น้อยไป ไม่ทำตามความต้องการของประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี เกิดการล่าช้าในระบบการทำงานชุมชนจึงมีการพัฒนาที่ล่าช้าไม่ทันต่อยุคสมัย จำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารระบบงานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประชาชนในเขตจังหวัดอุดรธานีทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนา แต่ไม่ค่อยได้นำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้นำก็ควรที่จะนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ทั้งนี้ก็มีใจว่าเฉพาะผู้นำหรือผู้ปกครองเท่านั้นที่จะต้องปฏิบัติธรรมหรือรับผิดชอบต่อความผาสุกของหมู่คณะ ผู้อยู่ในปกครองไม่ต้องปฏิบัติธรรมหรือไม่ต้องรับผิดชอบ อันที่จริงทุกคนที่รวมอยู่ในหมู่คณะเดียวกันต่างต้องรับผิดชอบต่อความผาสุกของกันและกันด้วยกันทั้งนั้น แต่สำหรับผู้นำนั้นในฐานะที่เป็นผู้นำจำต้องปฏิบัติตนให้เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่ผู้ตามหรือผู้อยู่ในปกครองเป็นอันดับแรกจะสมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำฉะนั้นผู้นำจึงอยู่ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบต่อหนักกว่าผู้อื่นในหมู่เดียวกันด้วยเหตุนี้เอง ในทางพระพุทธศาสนาจึงเน้นการปฏิบัติธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองหมู่คณะมากเพื่อความผาสุกของประเทศชาติต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาเฉพาะกรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ ทศพิธราชธรรม และร่วมพัฒนาการปกครองการบริหารในส่วนของผู้ทำหน้าที่ปกครอง หรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ทราบและรู้แนวทางปฏิบัติ ทราบถึงปัญหาแล้วขอเสนอแนะในการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปกครองหรือผู้บริหาร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,251,458 คน (ข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,251,458 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วน ครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน (กัลยา วาณิชบัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดหนองบัวลำภู จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.86 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสะดวกในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้นและใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาดูตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้ว

ดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความและการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1) การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านประสิทธิภาพ	3.02	0.26	ปานกลาง

ด้านประสิทธิผล	3.01	0.36	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจ	3.05	0.56	ปานกลาง
รวม	3.02	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$ S.D.=0.58) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{x}=3.05$ S.D.=0.56) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.02$ S.D.=0.26) และด้านประสิทธิผล ($\bar{x}=3.01$ S.D.=0.36) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.852	.211		8.769	.000	1.433	2.272
ด้านความรู้ความเข้าใจ (X ₁)	.504	.064	.756	7.920	.000*	.377	.630
ด้านการนำไปปรับใช้ (X ₂)	-.124	.050	-.403	-2.499	.014	-.223	-.025
ด้านการประเมินผล (X ₃)	-.208	.035	-.838	-5.878	.000*	-.278	-.137
ด้านการบริหารจัดการ (X ₄)	-.082	.051	-.247	-1.600	.113	-.183	.020
ด้านการปรับปรุงแก้ไข (X ₅)	-.331	.058	1.322	5.735	.000*	.216	.445
SE _{est} = ±.12922 R = 0.688; R ² =0. 473 ; Adj. R ² = 0.443 ; F = 15.606 ; p-value = 0.01							

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ (X₁) ด้านการประเมินผล (X₃) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (X₅) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 44.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน $Y = .504X_1 + -.208X_3 + -.331X_5$

3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม หนักแน่น ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ในการบริหารคน บริหารงาน บริหารบ้านเมือง บริหารงานด้วยความหนักแน่นกล้าตัดสินใจ ไม่เอินเอียง และแบ่งพรรคแบ่งพวก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย และนำหลักทศพิธราชธรรมอย่างจริงจัง

อภิปรายผล

การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.58) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.56) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.26) และด้านประสิทธิผล ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.36) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตภณ หนูทองแก้ว และพระครูปริยัติกิจจาภิรม (2560) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร เทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักทศพิธราชธรรมไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ (X1) ด้านการประเมินผล (X3) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (X5) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 44.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน $Y = .504X_1 + -.208X_3 + .331X_5$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนพิน ทินโน (2565) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) การออกจากราชการ และ 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม หนักแน่น ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ในการบริหารคน บริหารงาน บริหารบ้านเมือง บริหารงานด้วยความหนักแน่นกล้าตัดสินใจ ไม่เอินเอียงและแบ่งพรรคแบ่งพวก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย และนำหลักทศพิธราชธรรมอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาพ บุญล้อม (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารหลักทศพิธราชธรรมในการสร้างความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิทักษ์กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนว

ทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมในการสร้างความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านทาน ด้านศีล ด้านบริจาค ด้านอาชวะ ด้านมัทวะ ด้านตปะ ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ ด้านอวิโรธนะ ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลักในการบริการประชาชน

สรุป

การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านประสิทธิภาพและด้านประสิทธิผล ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.36) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ (X1) ด้านการประเมินผล (X3) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (X5) ตามลำดับ และผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม หนักแน่น ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ในการบริหารคน บริหารงาน บริหารบ้านเมือง บริหารงานด้วยความหนักแน่นกล้าตัดสินใจ ไม่เอินเอียงและแบ่งพรรคแบ่งพวก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย และนำหลักทศพิธราชธรรมอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัย ด้านทาน ด้านศีล ด้านบริจาค ด้านอาชวะ ด้านมัทวะ ด้านตปะ ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ พบว่า

1.1 ผู้บริหารควรบริหารงานโดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานให้มากขึ้น สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรและในเขตพื้นที่ เข้ารับฟังกับปัญหาทุกฝ่าย คิดถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ปรับปรุงการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้นกว่านี้

1.2 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดควรบริหารงานโดย สร้างขยายโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมทุกพื้นที่ ทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ปกครองด้วยความสมครสมานน้ำใจกับประชาชนเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดควรบริหารงานโดย มีความเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคืองแห่งตน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ก็แก้ปัญหาที่นั้น ๆ ด้วยความสุ่มรอบคอบ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อมีปัญหาก็พยายามชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจหาทางแก้ปัญหาโดยไม่ใช้อารมณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง หรือให้สอดคล้องในระดับการบริหาร

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานระหว่างองค์กรเอกชนและองค์กรภาครัฐ การศึกษาแบบคุณภาพและปริมาณด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). การวางแผนพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส่วนท้องถิ่น.
- กันตภณ หนูทองแก้ว และพระครูปริยัติกิจจาภิรม. (2560). การประยุกต์หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร เทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา. วารสารมหาจุฬานาครธรรมส์, 4(1), 47 – 61.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550) .การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- ณัฐนพิน ทินโน. (2565). การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สนิท จรอนันต์. (2549).ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สุขุมและบุตร.
- สมภพ บุญล้อม. (2565). การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมในการสร้างความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

แนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร
GUIDELINES FOR ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF
APARIHANIYADHAMMA OF THE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
AS FOR SAKON NAKHON PROVINCE

दनय लामका

Danai Lamkham

วิทยาลัยพินทุบัณฑิต

Pitchayabundit College, Thailand

E-mail: namedanai@gmail.com



วันที่รับบทความ: 5 ตุลาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 28 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 ตุลาคม 2567

Received: October 5, 2024; Revised: October 28, 2024; Accepted: October 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายองค์การปกครองส่วนส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า : (1) สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุมงาน ด้านการวางแผนงานและด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม (X2) ด้านมั่นประชุมกันเป็นประจำ (X1) ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง (X7) และด้านบำรุงรักษาสถานที่ (X6) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .240 และ .193 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องมีการประชุมเพื่อที่จะหาข้อสรุปในการทำงานและทุกครั้งที่ประชุมจะมีการขอความคิดเห็น

จากบุคลากรในองค์กร มีการประชุมแต่ละครั้ง จะมีการนัดกันก่อนที่จะมีการประชุมทุกครั้ง มีการตั้งกฎระเบียบใหม่ขึ้นมาเพื่อไม่ให้กฎระเบียบเดิมหายไป ผู้บริหารควรมีการชักชวนพนักงานเข้าวัด ฟังธรรม รักษาศีล การปฏิบัติงานไม่ยึดเรื่องเพศขอแค่ผลของการทำงานออกมาดีให้มีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะเข้าไปทำงานทุกครั้งบุคลากรมีความนับถือต่อสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ มีการต้อนรับที่ดี ใช้คำพูดจาที่ไพเราะน่าฟัง แสดงกิริยาที่ความอ่อนน้อม ถ่อมตนแก่ผู้อาวุโสเป็นอย่างมาก

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงาน, หลักการบริหารนิยธรรม, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the conditions of administration according to the principles of Aparihaniyadhamma, (2) to study factors affecting administration according to the principles of Aparihaniyadhamma, and (3) to study Guidelines for administration according to the principles of Aparihaniyadhamma of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization It is both quantitative and qualitative research. The sample group consisted of 359 executives and personnel of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization and the target group includes executives, heads of administrative organizations in Sakon Nakhon Province, totaling 10 people. It is a quantitative research and qualitative research using average statistics and standard deviation multiple regression analysis using sequential variable selection method. Accompanying the discussion of results Data analysis and descriptive analysis the results of the research found that: (1) Administrative conditions according to the principles of Aparihaniyadhamma of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: Work control work planning and operational aspects, respectively (2) Factors affecting the administration according to the principles of Aparihaniyadhamma of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization with statistical significance at the .05 level, including the aspect of meeting together in unison (X2), the aspect of meeting regularly (X1), the aspect of maintenance and protection management (X7), and the aspect of maintaining the facility (X6) have their own coefficients. Forecasts in raw scores (b) were .322, .249, .240, and .193, respectively and (3) it is necessary to have a meeting in order to find a conclusion to the work and every time the meeting will ask for opinions from personnel in the organization. There is a meeting every time. There will be an appointment prior to every meeting. New regulations were established so that the old regulations would not disappear. Executives should invite employees to go to temples, listen to Dhamma, and keep the

precepts. The work should not be based on gender, just the results of the work will be good and efficient before going to work every time, personnel have respect for sacred places. There was a good reception. Use words that are sweet and pleasing to the ear Demonstrate humility continually humble those who influence.

Keywords: Management Guidelines, Aparihaniyadhamma Principles, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราช วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475สู่ระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย พ.ศ. 2475 อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ทำให้สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนทำให้แนวคิดการปกครองนำไปสู่ประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความต้องการระบบการบริหารจัดการของภาครัฐและภาคเอกชนเกิดความไม่สอดคล้อง และสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นการบริหารการพัฒนาบ้านเมืองจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร นั้นจึงเป็นการเปลี่ยนที่นำไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์แบบ และถือว่ามีความมั่นคงในการบริหารประเทศอย่างยั่งยืนที่สุดจนถึงปัจจุบัน (กริยไกร เจริญธนาวิวัฒน์, 2550)

องค์กรจึงจำเป็นที่จะมีเครื่องมือชี้วัดถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว มีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งในสภาพปัจจุบันการบริหารบ้านเมืองและการพัฒนาองค์กรของหน่วยงานภาครัฐมีความสลับซับซ้อนกว่าในอดีต แต่การบริหารของหน่วยงานภาครัฐยังอยู่ในระหว่างการปรับตัว คับเคยกับการใช้รูปแบบไม่มีการกระจายอำนาจ โดยแต่ละหน่วยงานยังยึดติดกับกลุ่มบุคคลมุ่งทำงานส่วนตัวเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงส่วนรวมและประเทศชาติ จนทำให้การบริหารพัฒนาบ้านเมืองไร้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรไม่มีการคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของประชาชน (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) การประสานงานระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้การบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นที่ดีได้ คือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเป็นเอกภาพสำหรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นหรือการบริหารจัดการบ้านเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางลงเหลือแต่ภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำเท่าที่มีความจำเป็นและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น โดยเฉพาะเหตุผลของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญเป็นไปเพื่อการดำเนินงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการลดขั้นตอนการดำเนินการ อันเนื่องจากการล่าช้าในการตัดสินใจจากส่วนกลาง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงร่วมกันตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง ด้วยการให้ประชาชนร่วมกันตัดสินใจต่อการส่งเสริมและการพัฒนา

ท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในรูปแบบการพัฒนาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการหลักพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นแบบยั่งยืน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า ที่มีภูมิสำเนาทั่วประเทศ นับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อการปกครองในระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น รวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการปกครอง ไปยังส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นในปัจจุบัน จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเห็นได้จากการที่รัฐกระจายอำนาจปกครองให้ท้องถิ่น ดังกล่าว เพื่อต้องการที่จะให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปกครองตนเองได้ นับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้ทรงมีประกาศตั้งสุขาภิบาล อำเภอท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นแห่งแรกกระจายอำนาจการบริหารราชการแผ่นดินในการปกครองตนเองไปให้อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นได้มีโอกาสดำเนินการปกครองทำนุบำรุงภายในท้องถิ่นนั้น ๆ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560) อย่างไรก็ตามการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์ในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์หลักในการปกครองท้องถิ่นคือการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง โดยมีตัวแทนของประชาชนในรูปของกรรมการที่ทำหน้าแทนประชาชนในการบริหารของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือสมาชิกในองค์กรทุกคนต้องทำงานร่วมกันคือต้องหมั่นมีการพูดคุยและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน มีสำนึกสำนึกของความเป็นเอกภาพในองค์กรมีใจเป็นหนึ่งเดียวกัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560) มีความสามัคคีปรองดองประสานใจกันให้เป็นหนึ่งเดียว การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและการทำงานกันเป็นทีมเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างครอบคลุมและรอบด้านทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร (บุญเพ็ง สิทธิวิชา, 2561)

การบริหารหลายปีที่ผ่านมาได้พบปัญหาว่า สมาชิกสภาและผู้บริหารการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ยังขาดความเข้าใจในบทบาท อำนาจและหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นั้นๆ ว่าจะดำเนินการอย่างไรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าขาดทักษะในการดำเนินงานทั้งยังต้องแก้ปัญหาอีกหลายอย่างภายในเทศบาล การพัฒนาและการบริหารจัดการภายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังขาดการบริหารที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการบริหารที่ทำให้ประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีส่วนร่วมและทำความเข้าใจในการบริหารของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี และเพื่อทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ทราบถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานที่ประชาชนต้องการจะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้บริหารจัดการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาขึ้นไป (จินตวีร์ เกษมสุข, 2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการ

บริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และสภาพการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ระดับใด ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีปัจจัยอะไรบ้าง ตลอดถึงแนวทางการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร เพื่อให้การบริหารงานมีทั้งประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในองค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 3,470 คน (ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร วันที่ 28 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 3,470 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 359 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายองค์การปกครองส่วนส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอภินายธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.804 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ

ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย

2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3) ผู้วิจัย

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัย

1) สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผนงาน	3.04	0.68	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	3.03	0.76	ปานกลาง
ด้านการควบคุมงาน	3.06	0.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.82) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุมงาน ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.72) ด้านการวางแผนงาน ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.68) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านมันประชุมกันเป็นประจำ	3.00	0.64	ปานกลาง
ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม	3.03	0.74	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ	3.02	0.76	ปานกลาง
ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่	3.04	0.64	ปานกลาง
ด้านไม่ลุแก่อำนาจ	3.01	0.48	ปานกลาง
ด้านบำรุงรักษาสถานที่	3.05	0.62	ปานกลาง
ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง	3.07	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง ($\bar{X}=3.07$ S.D.=0.64) ด้านบำรุงรักษาสถานที่ ($\bar{X}=3.05$

S.D.=0.62) ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ ($\bar{x}$ =3.04 S.D.=0.64) ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม ($\bar{x}$ =3.03 S.D.=0.74) ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ($\bar{x}$ =3.02 S.D.=0.76) ด้านไม่ลุแก่อำนาจ ($\bar{x}$ =3.01 S.D.=0.48) และด้านมันประชุมกันเป็นประจำ ($\bar{x}$ =3.00 S.D.=0.64) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.073	.376	.375	5.517	.000	1.467	1.478
ด้านมันประชุมกันเป็นประจำ (X ₁)	.249	.101	.186	2.461	.014*	.420	2.381
ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม (X ₂)	.322	.081	.281	3.989	.000*	.485	2.062
ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ (X ₃)	-.070	.079	-.047	-.889	.374	.847	1.180
ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ (X ₄)	.074	.042	.088	1.776	.077	.970	1.031
ด้านไม่ลุแก่อำนาจ (X ₅)	-.099	.075	-.102	-1.328	.185	.405	2.467
ด้านบำรุงรักษาสถานที่ (X ₆)	.193	.065	.223	2.982	.003*	.420	2.381
ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง (X ₇)	.240	.052	.323	4.635	.000*	.485	2.062
SE _{est} = ±.64780 R = 284; R ² = .081 ; Adj. R ² = .064 ; F = 4.788 ; p-value = 0.01							

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม (X₂) ด้านมันประชุมกันเป็นประจำ (X₁) ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง (X₇) และด้านบำรุงรักษาสถานที่ (X₆) มีค่า

สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .240 และ .193 ตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ด้านไม่ลุแก่อำนาจ (X5) ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ (X4) และด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ (X3) ตามลำดับ

3) แนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า : จำเป็นจะต้องมีการประชุมเพื่อที่จะหาข้อสรุปในการทำงานและทุกครั้งที่ประชุมจะมีการขอความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร มีการประชุมแต่ละครั้ง จะมีการนัดกันก่อนที่จะมีการประชุมทุกครั้ง มีการตั้งกฎระเบียบใหม่ขึ้นมาเพื่อไม่ให้กฎระเบียบเดิมหายไป ผู้บริหารควรมีการชักชวนพนักงานเข้าวัด ฟังธรรม รักษาศีล การปฏิบัติงานไม่ยึดเรื่องเพศขอแค่ผลของการทำงานออกมาดีให้มีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะเข้าไปทำงานทุกครั้งบุคลากรมีความนับถือต่อสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ มีการต้อนรับที่ดี ใช้คำพูดจาที่ไพเราะน่าฟัง แสดงกิริยาที่ความอ่อนน้อม ถ่อมตนแก่ผู้อาวุโสเป็นอย่างมาก

อภิปรายผล

สภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุมงาน ด้านการวางแผนงานและด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระภิกษุชา จิตธมโม (แก้วประยुर) และ กันตภณ หนูทองแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ทั้ง 7 ด้าน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($m = 4.40$, $s = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($m = 4.76$, $s = 0.38$) รองลงมา คือ ด้านให้เกียรติและคุ้มครองสตรี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($m = 4.53$, $s = 0.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($m = 4.31$, $s = 0.55$) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง ด้านบำรุงรักษาสถานที่ ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ด้านไม่ลุแก่อำนาจและด้านมันประชุมกันเป็นประจำ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมานันท์ ขบวนฉลาด (2564) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักการบริหารนิยธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประตึก อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไป พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลประตึกมียุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2561 – 2565) ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้านมีด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นต้น บริหารงานตามหลักการบริหารราชการแผ่นดินและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

ประยุกต์ใช้ในการบริหาร อปทานิยธรรม หมายถึง ธรรมของผู้ปกครองหรือของผู้บริหารอันเป็นที่ตั้งแห่งความเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีความเสื่อม มี 7 ประการได้แก่ (1) หมั่นประชุมกันเป็นประจำ (2) พร้อมเพรียงกันประชุม (3) ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ (4) เคารพนับถือผู้ใหญ่ (5) ไม่ลุแก่อำนาจ (6) ให้ความเคารพนับถือบูชาแลบำรุงรักษาพุทธสถาน (7) การจัดการอารักขา บำรุง คัมภีร โดยธรรมแก่พระสงฆ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอปทานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม (X2) ด้านหมั่นประชุมกันเป็นประจำ (X1) ด้านการจัดการบำรุงและคัมภีร (X7) และด้านบำรุงรักษาสถานที่ (X6) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .240 และ .193 ตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอปทานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ด้านไม่ลุแก่อำนาจ (X5) ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ (X4) และด้านปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ (X3) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุหลุม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงสวัสดิการความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำเป็นจะต้องมีการประชุมเพื่อที่จะหาข้อสรุปในการทำงานและทุกครั้งที่ประชุมจะมีการขอความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร มีการประชุมแต่ละครั้ง จะมีการนัดกันก่อนที่จะมีการประชุมทุกครั้ง มีการตั้งกฎระเบียบใหม่ขึ้นมาเพื่อไม่ให้กฎระเบียบเดิมหายไป ผู้บริหารควรมีการชักชวนพนักงานเข้าวัด ฟังธรรม รักษาศีล การปฏิบัติงานไม่ยึดเรื่องเพศขอแค่ผลของการทำงานออกมาดีให้มีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะเข้าไปทำงานทุกครั้งบุคลากรมีความนับถือต่อสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ มีการต้อนรับที่ดี ใช้คำพูดจาที่ไพเราะน่าฟัง แสดงกิริยาที่ความอ่อนน้อม ถ่อมตนแก่ผู้อาวุโสเป็นอย่างมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระขจรศักดิ์ กิตติวุฑฺโฒ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักอปทานิยธรรมของเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง. พบว่า ผู้เข้าร่วมการประชุมไม่ค่อยตรงต่อเวลา ความคิดเห็นไม่ตรงกันในการกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ตลอดเรื่องการให้เกียรติและคัมภีรสิทธิสตรี การส่งเสริมอนุรักษ์และรักษาวัฒนธรรม ประเพณี และการให้ความสำคัญต่อการคัมภีร ปกป้องในการนำหลักธรรมของศาสนามาประยุกต์ใช้การจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาออกเหนือวันสำคัญ ส่วนข้อเสนอแนะ ควรตั้งกฎระเบียบวาระการประชุมให้ชัดเจน การกำหนดมาตรการอย่างเคร่งครัดในการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับ การมีวิสัยทัศน์ มนุษย์สัมพันธ์ที่ชนะคดีที่ดี การจัดสรรปันส่วนงานให้เกิดความเหมาะสมแก่อำนาจสิทธิหน้าที่ที่สตรีจะปฏิบัติได้ และการยอมคำเสนอแนวความคิดวิธีการที่แตกต่างมุมมองกัน ตลอดทั้งส่งเสริมจัดโครงการกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น พระพุทธศาสนาแก่บุคลากรและประชาชนอย่างต่อเนื่อง และมีการประชุมเป็นขั้นตอน ถือกฎเกณฑ์ ที่ถือปฏิบัติในการเข้าประชุม การออกข้อบัญญัติ ยึดหลักกฎหมายระเบียบ กติกา ของกระบวนการยุติธรรม การทำงานให้ความเคารพตามตำแหน่งหน้าที่ของงาน ตลอดทั้งเปิด

โอกาสให้สิทธิและหน้าที่สตรีมีความเท่าเทียมกัน ทั้งได้ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและให้ความปกป้องส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป

สภาพการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุมงาน ด้านการวางแผนงานและด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

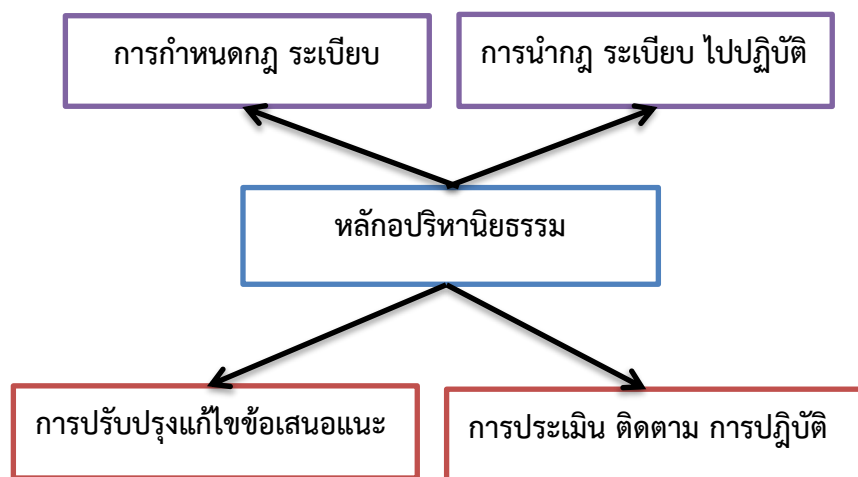
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง ด้านบำรุงรักษาสถานที่ ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ด้านไม่ลุแก่อำนาจและด้านมันประชุมกันเป็นประจำ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม (X2) ด้านมันประชุมกันเป็นประจำ (X1) ด้านการจัดการบำรุงและคุ้มครอง (X7) และด้านบำรุงรักษาสถานที่ (X6) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .240 และ .193 ตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ด้านไม่ลุแก่อำนาจ (X5) ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ (X4) และด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ (X3) ตามลำดับ

จำเป็นจะต้องมีการประชุมเพื่อที่จะหาข้อสรุปในการทำงานและทุกครั้งที่ประชุมจะมีการขอความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร มีการประชุมแต่ละครั้ง จะมีการนัดกันก่อนที่จะมีการประชุมทุกครั้ง มีการตั้งกฎระเบียบใหม่ขึ้นมาเพื่อไม่ให้กฎระเบียบเดิมหายไป ผู้บริหารควรมีการชักชวนพนักงานเข้าวัด ฟังธรรม รักษาศีล การปฏิบัติงานไม่ยึดเรื่องเพศขอแค่ผลของการทำงานออกมาดีให้มีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะเข้าไปทำงานทุกครั้งบุคลากรมีความนับถือต่อสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ มีการต้อนรับที่ดี ใช้คำพูดจาที่ไพเราะน่าฟัง แสดงกิริยาที่ความอ่อนน้อม ถ่อมตนแก่ผู้อาวุโสเป็นอย่างมาก

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีการกำหนดแผน นโยบาย ในการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบาย ในการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อความครอบคลุมในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

7.2.1 การประชุมผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และควรหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน มีการนัดกันก่อน และควรนำข้อเสนอแนะในการประชุมไปปฏิบัติ

7.2.2 การกฎระเบียบใหม่ผู้บริหารควรศึกษาให้ดี และควรฟังความคิดเห็นจากพนักงานในการตั้งกฎระเบียบใหม่ ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างแก่พนักงาน และประพฤติ ปฏิบัติตน ทำตัวให้เหมาะสมแก่การเคารพ

7.2.3 การปฏิบัติงานควรไม่พูด เรื่องซุบซิบและพฤติกรรมของผู้หญิง และควรพูดจาไพเราะ ให้เกียรติ พนักงานที่เป็นหญิง มีการจัดงานประจำปี และควรบูรณะสถานที่สำคัญ ผู้อาวุโสของเทศบาลควรปฏิบัติตนอยู่ในศีล 5 และควรพูดจาไพเราะ น่าฟัง

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.3.1 ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ และควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักอปริหานิยธรรม ในการบริหารงาน มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้อย่างไร

7.3.2 ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่น เช่น สังคหวัตถุ 4 สาราณียธรรม 6 อคติ 4 อิทธิบาท 4 เป็นต้น มาใช้กับการบริหารงาน และควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม ในสำนักงาน องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายคลึงกัน โดยมีหลักอปริหานิยธรรมเป็นตัวแปรตาม

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). การวางแผนพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- เกียงไกร เจริญธนาวิวัฒน์. (2550). หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชนว่าด้วยรัฐธรรมนูญและกฎหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- โกวิท พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- เขมานันท์ ขบวนฉลาด. (2564). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การ
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2559). หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรวรรณ บินดุเลหม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บริหารส่วนตำบลประตึก อำเภอบางบาล จังหวัดสุรินทร์. วารสารมหาจุฬาลงกรณ, 12(1), 133 – 142.
- บุญเพ็ง สิทธิวิชา. (2561). การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 9. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

พระกฤษดา ฐิตธมฺโม (แก้วประยูร) และ กันตภณ หนูทองแก้ว. (2566). การใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี 6(2), 211 – 227.

พระขจรศักดิ์ กิตติวุฒโฒ. (2562). การบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมของเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 2(2), 17 – 24.

Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน ในจังหวัดอุดรธานี

FACTORS AFFECTING THE MANAGEMENT OF PURCHASING DIETARY SUPPLEMENTS AMONG WORKING - AGE PEOPLE IN UDON THANI PROVINCE

สุนันtha ซื่อสัตย์

Sunantha Suesat

โรงเรียนบ้านหนองโสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

Nong Son School, Buriram Primary Educational Service Area Office 3

E-mail: nongsano36@gmail.com



วันที่รับบทความ: 6 ตุลาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 29 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 31 ตุลาคม 2567

Received: October 6, 2024; Revised: October 29, 2024; Accepted: October 31, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ประกอบการ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์ประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า: 1) ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$ S.D. = 0.31) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการบริการ และด้านการควบคุม ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับซื้อของผู้บริโภค (X5) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (X4) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X3) และ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (X1) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .455 .435 .288 และ .054 ตามลำดับ และ 3) แนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน พบว่า 1) ควรส่งเสริมให้ทางการบริหารจัดการ

ในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน 2) มีการวางแผนด้านความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมากขึ้น 3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องให้คนวัยทำงานตระหนักถึงผลของการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริม 4) ควรมีการควบคุมทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างเหมาะสม และ 5) ควรมีการบริการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ, การซื้ออาหารเสริม, คนวัยทำงาน

Abstract

This research aims (1) to study the management level of purchasing dietary supplements among working-age people in Udon Thani Province, (2) to study the factors affecting the management of purchasing dietary supplements among working-age people in Udon Thani Province, and (3) to study the management approach of purchasing dietary supplements among working-age people in Udon Thani Province. This research was conducted in both quantitative and qualitative ways. The sample consisted of 400 eligible voters in Udon Thani Province and 10 informants from government officials and business operators. The research instruments were questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, multiple regression analysis, and descriptive analysis, which were used to discuss the results.

The research results found that: 1) The overall level of management in purchasing dietary supplements among working-age people in Udon Thani Province was at a moderate level ($\bar{x}=3.05$ S.D.=0.31), ranked from highest to lowest as follows: planning, service, and control, respectively. 2) Factors affecting management in purchasing dietary supplements among working-age people in Udon Thani Province were: The significant factors were: consumer media exposure factor (X5), marketing promotion factor (X4), distribution channel factor (X3), and product factor (X1). The coefficient of predictor in raw score (b) was .455, .435, .288, and .054, respectively. 3) The management approach for purchasing dietary supplements for working-age people found that 1) the management should be promoted for purchasing dietary supplements for working-age people. 2) There should be more planning for knowledge about dietary supplements. 3) Set the operation guidelines for those involved to make working-age people aware of the effects of consuming dietary supplements. 4) There should be appropriate control over the management of purchasing dietary supplements for working-age people. 5) There should be a service for purchasing dietary supplements for working-age people that is fast, convenient, and effective.

Keywords: Factors Affecting Management, Purchasing of Dietary Supplements

Working-Age people

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของคนเปลี่ยนไปทั้งในแง่การใช้แรงงานทำงานมาใช้สมองนั่งโต๊ะทำงาน การใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบทำให้เกิดความเครียด ขาดการออกกำลังกาย ขาดการรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ มากมาย จากข้อมูลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สถิติของโรคร้ายที่เป็นสาเหตุในการคร่าชีวิตคนไทยลำดับต้น ๆ ได้แก่ โรคมะเร็ง ซึ่งจากสถิติแล้วเป็นสาเหตุการตายอันดับ 1 ของคนไทยมาตั้งแต่ปี 2559 โดยจากข้อมูลปี 2568 โรคมะเร็งคร่าชีวิตคนไทยไป 70,075 คน หรือเฉลี่ยแล้วทุก 1 ชม. จะมีคนตายถึง 8 คนเลยทีเดียว รองลงมาจะเป็นโรคหลอดเลือดในสมอง และความดันเลือดสูง ที่จำนวน 32,231 คน หรือเฉลี่ย ชม. ละ 4 คน ถัดจากนั้นจะเป็นโรคปอดอักเสบและโรคอื่น ๆ ของปอด โรคหัวใจ โรคไตอักเสบและกลุ่มอาการของไตพิการ โรคเกี่ยวกับตับและตับอ่อน เป็นต้น (ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล, 2554) เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าโรคส่วนใหญ่ที่เป็นสาเหตุการตายนั้น จัดเป็นกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรังหรือเรียกว่ากลุ่มโรค NCDs (Non - communicable diseases) ซึ่งสาเหตุสำคัญของโรคในกลุ่ม NCDs นั้นเกิดจากนิสัยและไลฟ์สไตล์ในการใช้ชีวิตประจำวันนั่นเอง โดยพฤติกรรมการกินของแต่ละบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับสุขภาพอย่างยิ่ง การที่คนเราจะมีสุขภาพ แข็งแรงหรือเจ็บป่วยบ่อย ส่วนใหญ่มีผลสืบเนื่องจากพฤติกรรมการบริโภคของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านี้จะมีส่วนช่วยป้องกันโรคร้ายต่าง ๆ ได้ (บุญเพ็ง สิทธิวงษา และกนกอร บุญมี, 2566)

สังคมไทยในปัจจุบันที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยและใส่ใจสุขภาพจะมีอิทธิพลต่อธุรกิจ และเศรษฐกิจไทยมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจากอัตราประชากรสูงอายุที่คาดว่าจะในปี 2561 นี้ จะมีจำนวนกว่า 10.5 ล้านคน หรือ 16% ของจำนวนประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 12.3 ล้านคน ใน อีก 5 ปีข้างหน้า ทำให้คาดการณ์ได้ว่าการใช้จ่ายเพื่อการรักษาพยาบาลและดูแลสุขภาพที่เพิ่มตาม จำนวนผู้สูงอายุ กระแสการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย การใช้จ่ายด้านกีฬาและสันทนาการจะเพิ่มขึ้นด้วยและไม่เพียงแต่วัยสูงอายุเท่านั้นที่ใช้จ่ายเพื่อการดูแลสุขภาพจะเห็นว่ากระแสสังคมในปัจจุบันที่ผู้บริโภคหันมาให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น จากการที่ชนชั้นกลางที่มีอำนาจซื้อเพิ่มสูงขึ้น และผู้บริโภคมีความรู้จากการที่ได้รับการศึกษามากขึ้น ทำให้หันมาสนใจเรื่องการดูแลสุขภาพ เนื่องจากต้องการที่จะมี Healthy Lifestyle ในระยะยาวของชีวิต โดยจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการดูแลสุขภาพนั้นเริ่มจากการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ แต่ในภาวะสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมเมืองที่รีบเร่งทำให้ผู้บริโภคต้องการความสะดวกในการดำเนินชีวิต รวมไปถึงความสะดวกในการดูแลสุขภาพ ประกอบกับแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันการเกิดโรคมกกว่าการรักษาทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหารได้รับความนิยมเพิ่มสูงขึ้น (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความเจริญรุ่งเรืองทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการศึกษา ด้านวัฒนธรรม และด้านคมนาคมที่

มีการสำรวจหลักของจังหวัดอุดรธานี ความสำคัญในการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมในแต่ละพื้นที่ ทั้งการนำกระบวนการจัดการมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภายใต้บริบทและภารกิจตลอดทั้งหน้าที่และบทบาทในการให้บริการสาธารณสุขและพัฒนาสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดมีคุณภาพชีวิตที่ดี (มานพ หวังสวัสดิ์โอฬาร, และวรเดช จันทรศร, 2556) ตลอดทั้งผู้วิจัยมีความสนใจในการทำวิจัยในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีเพราะเป็นจังหวัดใหญ่ติดอันดับของประเทศ และเป็นพื้นที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่ในจังหวัดอุดรธานีและมีความคุ้นเคยเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยมีประเด็นที่จะศึกษาดังนี้ การบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี อยู่ระดับใด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง และแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,119,988 คน (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอุดรธานี ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,119,988 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วน ครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย

เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำชุมชน จำนวน 10 คน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเสนอศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับศึกษาระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระบุความเชื่อมั่น 0.804 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวาง

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสะดวกในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้นและใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล

2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล

3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความและการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1) ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน	3.06	0.17	ปานกลาง
ด้านการควบคุม	3.02	0.45	ปานกลาง
ด้านการบริการ	3.04	0.43	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.05$ S.D.=0.31) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ($\bar{x}=3.06$ S.D.=0.17) ด้านการบริการ ($\bar{x}=3.04$ S.D.=0.43) และด้านการควบคุม ($\bar{x}=3.02$ S.D.=0.45) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.820	.135		-6.088	.000	-1.085	-.555
ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (X1)	.054	.032	.041	1.445	.000*	-.017	.110
ปัจจัยด้านราคา (X2)	-.236	.068	-.859	-3.462	.427	-.370	-.102
ปัจจัยด้านช่องทางการ จัดจำหน่าย (X3)	.288	.077	.330	4.517	.000*	.196	.499
ปัจจัยด้านการส่งเสริม การตลาด (X4)	.435	.117	.749	6.229	.000*	.500	.961
ปัจจัยด้านการรับสื่อของ ผู้บริโภค (X5)	.454	.562	.781	5.478	.000*	.531	.692
SE _{est} = ±.05488 R = 0.978; R ² =0.968 ; Adj. R ² =0.968; F = 2847.932.; p-value = 0.01							

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับสื่อของผู้บริโภค (X5) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (X4) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X3) และ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (X1) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .455 .435 .288 และ .054 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านราคา (X2) ตัวแปรอิสระทั้ง 1 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ได้ 96.8%

3) แนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

พบว่า 1) ควรส่งเสริมให้ทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน 2) มีการวางแผนด้านความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมากขึ้น 3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องให้คนวัยทำงานตระหนักถึงผลของการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริม 4) ควรมีการควบคุมทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างเหมาะสม และ 5) ควรมีการบริการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการบริการ และด้านการควบคุม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ แสงสุนานนท์ และ นิติชาธร ภาโนมัย (2566) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพและความงามของกลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่ศูนย์บริการสาธารณสุขที่ 1 เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.93 และเพศชาย ร้อยละ 31.07 มีความรู้การบริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหารอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.7 ทศนคติการบริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.96 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริโภคผลิตภัณฑ์สมุนไพรเสริมอาหาร เมื่อควบคุมตัวแปร คือ ปัจจัยด้านทัศนคติ ($OR=6.19$, $95\%CI = 2.48-15.44$, $P\text{-value} < 0.001$) และ ($OR=2.59$, $95\%CI = 1.32-5.08$, $P\text{-value} = 0.006$) จากการศึกษาพบว่ากลุ่มวัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริโภคและการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อบำรุงสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ทัศนคติเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ดังนั้นควรมีการส่งเสริมทัศนคติเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ด้วยการจัดอบรมแก่ประชาชน ในประเด็นด้านทัศนคติของการบริโภคและการตัดสินใจเลือกซื้อที่ส่งผลต่อสุขภาพซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับสื่อของผู้บริโภค (X5) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (X4) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X3) และ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (X1) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .455 .435 .288 และ .054 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านราคา (X2) ตัวแปรอิสระทั้ง 1 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ได้ 96.8% ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอลดา ศิริกุล และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อช่วยในการนอนหลับและคลายเครียดของผู้บริโภคคนไทยในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านส่วน ประสมทางการตลาด (ผลิตภัณฑ์และช่องทางการจัดจำหน่าย) ปัจจัยด้านทัศนคติ (ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรม) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (อารมณ์และเหตุผล) ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อช่วยในการนอนหลับและคลายเครียดของผู้บริโภคคนไทยในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน พบว่า 1) ควรส่งเสริมให้ทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน 2) มีการวางแผนด้านความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมากขึ้น 3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องให้คนวัยทำงานตระหนักถึงผลของการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริม 4) ควรมีการควบคุมทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างเหมาะสม และ 5) ควรมีการบริการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สดุดี บุณนาค (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยผลิตภัณฑ์ และปัจจัยด้านการรับซื้อของผู้บริโภคส่งผลเชิงบวกกับการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารของผู้บริโภค ในด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จากผลวิจัย พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอาชีพ มีผลการต่อตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีระดับการตัดสินใจซื้อสูงกว่าผู้ที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า ซึ่งจากการศึกษาวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยคาดว่าผู้ที่สนใจจะสามารถนำข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการพิจารณาและปรับปรุงกลยุทธ์ทางการตลาดของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

สรุป

ระดับการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการบริการ และด้านการควบคุมตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับซื้อของผู้บริโภค (X5) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (X4) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X3) และ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (X1) ตามลำดับ และ 3) แนวทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน พบว่า 1) ควรส่งเสริมให้ทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน 2) มีการวางแผนด้านความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมากขึ้น 3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องให้คนวัยทำงานตระหนักถึงผลของการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริม 4) ควรมีการควบคุมทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างเหมาะสม และ 5) ควรมีการบริการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงาน 2) วางแผนด้านความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารเสริมมากขึ้น 3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องให้คนวัยทำงานตระหนักถึงผลของการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริม 4) ควบคุมทางการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคน

วัยทำงานอย่างเหมาะสม 5) การบริการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

1.1 ผู้การบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานควรส่งเสริมการบริการโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้บริการควรประสานสัมพันธ์ข่าวสารการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานอย่างจริงจังและเหมาะสม

1.3 ผู้บริการมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานด้วยความซื่อตรงต่อผู้บริโภค และไม่แสวงหาผลประโยชน์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการในการซื้ออาหารเสริมของคนวัยทำงานในจังหวัดอุดรธานี ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2552). มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบบบูรณาการระหว่าง

กรมอนามัยและกรมควบคุมโรค. (เอกสารอัดสำเนา).

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window(พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

ช่อลดา ศิริกุล และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริม

อาหารเพื่อช่วยในการนอนหลับและคลายเครียดของผู้บริโภคคนไทยในกรุงเทพมหานคร. วารสาร

รัชภาค 17(53), 53 – 66.

- ธนวัฒน์ แสงสุนานนท์ และ นิติชาธร ภาโนมัย. (2566). พฤติกรรมการบริโภคและการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพและความงามของกลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่ศูนย์บริการสาธารณสุขที่ 1 เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ.16(1), 57 – 71.
- บุญเพ็ง สิทธิวงษา และกนกอร บุญมี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านผู้ให้บริการระบบออนไลน์ food delivery online ในจังหวัดหนองคาย. วารสารสังคมศาสตร์ 12(2),95 - 103.
- มานพ หวังสวัสดิ์โอฬาร และวรเดช จันทรร. (2556). การสำรวจคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ 3 (1), 1 - 16.
- ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. (2554). คุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนไทยในทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารเกษมบัณฑิต12 (1), 1-11.
- สดุติ บุญนาค. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จิรวัดน์ เหตุเกษ

Jirawat Hatekate

บุญช่วย ศิริเกษ

Boonchuay Sirikase

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

E-Mail: Jirawat.het@student.mbu.ac.th



วันที่รับบทความ: 6 ตุลาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 29 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 31 ตุลาคม 2567

Received: October 6, 2024; Revised: October 29, 2024; Accepted: October 31, 2024

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) เพื่อนำเสนอ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 294 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 32 คน ครูผู้สอน 262 คน โดยเปิดตารางเครชีมอร์แกน เครื่องมือใน การวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 และ แบบสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (2) ความรู้ดิจิทัล (3) วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล (4) การสื่อสารเชิงดิจิทัล (5) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ผู้บริหารนั้นควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นแบบอย่างให้บุคลากร นำเอาเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรร่วมกัน 2) ความรู้ดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีพื้นฐานต่างๆ รวมไปถึงทักษะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ร่วมสมัย 3) วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพของสถานศึกษาในภาพกว้าง กำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ที่จะสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 4) การสื่อสารเชิงดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการสื่อสารดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารต่างๆ ในองค์กรและนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนา มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถเป็นแบบอย่างในคุณครูได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to (1) examine the level of digital leadership among school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, (2) compare the levels of digital leadership based on job positions, school size, and the work experience of teachers and educational personnel, and (3) propose guidelines for developing the digital leadership of school administrators in the same educational service area. The sample for this study consists of 294 individuals, including 32 administrators and 262 teachers from the Loei Primary Educational Service Area Office 2 during the academic year 2023. A Crazy Morgan table was utilized for sample selection. The research instruments included a questionnaire assessing the digital leadership of school administrators, which employed a 5-point Likert scale with a reliability coefficient of 0.983, and an interview guide for proposing development strategies across five areas: (1) cultivating a digital culture, (2) digital knowledge, (3) digital vision, (4)

digital communication, and (5) digital professionalism. Data analysis involved frequency, mean, and standard deviation.

The research findings reveal that (1) the overall level of digital leadership among school administrators, as perceived by teachers and educational personnel, is high, (2) there are statistically significant differences in perceptions of digital leadership based on job position at the 0.01 level, and (3) differences in perceptions based on work experience are also statistically significant at the 0.01 level. Furthermore, the proposed guidelines for enhancing digital leadership in school administrators encompass: (1) fostering a digital culture by creating a conducive work environment and serving as a role model for staff in utilizing technology collaboratively, (2) ensuring digital knowledge through understanding and utilizing contemporary digital technologies and skills, (3) developing a digital vision that aligns educational strategies with global changes, (4) exemplifying effective digital communication using modern technologies within and outside the organization, and (5) demonstrating digital professionalism by continuously learning and serving as a model for teachers.

Keywords: leadership, Digital, Administrators

บทนำ

ปัญหาทางด้านการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาอาจขาดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หากแต่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพปัญหา บริบท ทรัพยากร รวมถึงกระบวนการบริหารจัดการแนวคิด และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในด้านของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ขาดความจริงจังในการสนับสนุน ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์กับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุราชการค่อนข้างสูง ส่งผลให้ขาดการศึกษา ติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ไม่มีเวลาในการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานครูและบุคลากรขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563 :7)

จิตรกร จันทร์สุข อธิบายว่า การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล 2) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล 3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน (จิตรกร จันทร์สุข 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (สุภวัช เชาว์เกษม, 2563: 88)

Chaemmchoy ให้ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ นำในการส่งเสริมครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับ สภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียนจากการศึกษาความหมายภาวะผู้นำดิจิทัล (Chaemmchoy 2019)

ภานุมาศ จันทรศรี ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมี องค์ประกอบหลัก คือ การสื่อสารเชิงดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่ เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับ ของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่าน ช่องทางการสื่อสาร สังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ (ภานุมาศ จันทรศรี 2562)

พนมไพ ไชยบุตร กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึงผู้ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียนสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพที่เป็น จริง ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นที่ยอมรับแก่สังคม พนมไพ ไชยบุตร (2557, น. 17)

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนั้นมีผลกระทบต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ covid-19 เกิดขึ้นอย่างทั่วโลก ซึ่งสภาวะดังกล่าวกระทบต่อการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษาอย่างมากสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ต่าง ๆ การเรียนการสอนโดยใช้ระบบ ออนไลน์มากขึ้น บุคลากรกระตือรือร้นที่จะต้องเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้ มีประสิทธิภาพสูงสุด ต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหมดที่ มีในปัจจุบันและแนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการสร้างอนาคตการศึกษาที่จะเข้าในระบบการศึกษา ของประเทศไทยต้องอาศัยความมุ่งมั่นที่สำคัญร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564 : 1)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อที่จะได้ทราบภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล และนำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ นำแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,235 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง (โรงเรียนขนาดเล็ก 88 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 61 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน) จำแนก คือ ผู้บริหาร จำนวน 134 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,101 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 294 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 32 คน ครูผู้สอน 262 คน โดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรที่ต้องการศึกษา โดยเปิดตาราง เครจซีเมอร์แกน (Krejci ; & Morgan)

3) กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี และหรือในระหว่างก่อนเป็นผู้บริหาร เคยเป็นครูวิชาเอกคอมพิวเตอร์มาก่อน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม และ ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม มี 2 ตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ 1) ตำแหน่งหน้าที่ 2) ขนาดสถานศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ตาม

ขอบเขตตัวแปรตาม จำนวน 5 ด้าน คือ 1.ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล 2. ด้านความรู้ดิจิทัล 3.ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4.การสื่อสารเชิงดิจิทัล 5.ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล 2. ด้านความรู้ดิจิทัล 3. ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4. การสื่อสารเชิงดิจิทัล 5. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ น้อยที่สุด

2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยจะตั้งประเด็นในการสัมภาษณ์จากผลการวิเคราะห์ในฉบับ 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ 1. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล 2. ความรู้ดิจิทัล 3. วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4. การสื่อสารเชิงดิจิทัล และ 5. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำลิงค์แบบสอบถาม Google form พร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 294 ตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืนโดย ใช้การใช้ Google form

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4.การสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจะมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตหมายเข้าสัมภาษณ์และเมื่อได้รับการตอบรับเข้าสัมภาษณ์ผู้วิจัยก็จะเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

2.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2.2) ภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายเฉลี่ยที่ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ มากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ มาก
2.51 – 3.50	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ ปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ น้อย
1.01 – 1.50	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) เปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

2) เปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 3 กลุ่ม ระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, และมากกว่า 10 ปี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test ในกรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

3) เปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3 กลุ่ม ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test ในกรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1.การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล 2.ความรู้ดิจิทัล 3.วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4.การสื่อสารเชิงดิจิทัล 5.ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม ($n = 294$)

ภาวะผู้นำดิจิทัล	$\bar{x}$	ระดับ	อันดับ
1.การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	4.38	มาก	4
2.ความรู้ดิจิทัล	4.45	มาก	2
3.วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.41	มาก	3
4.การสื่อสารเชิงดิจิทัล	4.59	มากที่สุด	1
5.ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.31	มาก	5
รวม	4.44	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.40) รองลงมาตามลำดับ คือด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่		t	p
	ผู้บริหาร ($n=32$)	ครูผู้สอน ($n=162$)		
	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	4.656	4.342	4.838**	0.000
2. ความรู้ดิจิทัล	4.664	4.423	3.430**	0.001

3. วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.554	4.390	1.660	0.098
4. การสื่อสารเชิงดิจิทัล	4.745	4.567	2.985**	0.005
5. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.703	4.265	4.677**	0.000
รวม	4.658	4.410	2.871**	0.004

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้าน การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล การสื่อสารเชิงดิจิทัล และ ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก (n=83)	ขนาดกลาง (n=184)	ขนาดใหญ่ (n=27)
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
1. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	3.94	4.59	4.27
2. ความรู้ดิจิทัล	4.13	4.67	3.89
3. วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.09	4.55	4.45
4. การสื่อสารเชิงดิจิทัล	4.37	4.69	4.53
5. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.32	4.39	3.79
รวม	4.16	4.60	4.20

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.60$) มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มากกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 4.20$) และ ขนาดเล็ก ($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	(n=83)	(n=184)	(n=27)
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
1. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	4.28	4.26	4.59
2. ความรู้ดิจิทัล	4.38	4.37	4.59
3. วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.33	4.31	4.58
4. การสื่อสารเชิงดิจิทัล	4.60	4.52	4.65
5. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.18	4.28	4.46
รวม	4.37	4.36	4.58

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.58$) มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 มากกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.37$) และ ระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้านได้แก่

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล จำแนกเป็นข้อดังนี้ 1) ผู้บริหารนั้นควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆมาใช้ในการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารต้องแบบอย่างให้บุคลากรในองค์กรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี 3) สร้างพฤติกรรมการปฏิบัติและการใช้เทคโนโลยีให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเป็นประจำ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) ผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมในการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆมาแลกเปลี่ยนกัน

2. ด้านความรู้ดิจิทัล จำแนกเป็นข้อดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 2) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน 3) ผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยีปัจจุบัน 4) ผู้บริหารข้อมูลและสารสนเทศจากการมีความรู้ในเครื่องมือต่างๆของการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน 5) ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีร่วมสมัย 6) ผู้บริหารมีการคำนึงถึงส่วนรวมกับผู้อื่นมีการยาทในสื่อสารการใช้งานอุปกรณ์และเทคโนโลยี 7) ผู้บริหารต้องมีเข้าใจมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จำเป็น มีทักษะสำคัญในการปฏิบัติงาน 8. ผู้บริหารต้องมีเข้าใจเรื่องของเทคโนโลยีและสารสนเทศและผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีอื่นๆ

3. ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล จำแนกเป็นข้อดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพของสถานศึกษาในภาพกว้างในการการนำสิ่งที่เป็นเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในองค์กร 2) ผู้บริหารต้องสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี 3) ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ที่จะสอดคล้องกับกลยุทธ์ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลมีการวางกลยุทธ์ 5) ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีร่วมสมัย 6) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นลำดับต้นๆ 7) ผู้บริหารต้องมีการวางแผนภาพของการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล จำแนกเป็นข้อดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการสื่อสารดิจิทัล 2. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารต่างๆในองค์กรและนอกองค์กร 3) ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีที่ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ 4) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและฉับไว 5) ผู้บริหารมีการสื่อสารดิจิทัลใช้สื่อต่างๆรวมถึงเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผู้บริหารมีศิลปะในการใช้ภาษาในการสื่อสารกับผู้ปกครอง ครู และชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล จำแนกเป็นข้อดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนา 2) ผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเป็นแบบอย่างในคุณครูได้ 3) ผู้บริหารต้องมีความรู้และแนะนำผู้อื่นได้ นิเทศกำกับติดตามได้ 4) ผู้บริหารต้องมีความเก่งและความชำนาญในการมองเห็นเทคโนโลยีดิจิทัลในการใช้ประโยชน์ มีภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและสื่อสารกับบุคคลอื่น 5) ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านต่างๆ ในการทำงาน หรือการสื่อสาร 6) ผู้บริหารควรเป็นผู้แสดงออกให้เห็นถึงการเรียนรู้พัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีผู้ร่วมงาน 7) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ลดความซ้ำซ้อนของงานได้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ผล ดังนี้

ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 1.การสื่อสารเชิงดิจิทัล รองลงมาคือ 2.ความรู้ดิจิทัล 3.วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4.การสร้างวัฒนธรรมเชิง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 5.ความเป็นมืออาชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล การสื่อสารเชิงดิจิทัล และ ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่า พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล และด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) โดยภาพรวม ได้ผลดังนี้

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และ ขนาดสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล และด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ทั้งโดยภาพรวม ได้ผลดังนี้

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มี

ความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสพการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี และ ประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี กับ ประสพการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

3. ผลการสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ ใน 5 ด้าน ดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ผู้บริหารนั้นควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นแบบอย่างให้บุคลากร นำเอาเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาใช้ในองค์กรร่วมกัน 2) ความรู้ดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีพื้นฐานต่างๆรวมถึงทักษะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ร่วมสมัย 3) วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพของสถานศึกษาในภาพกว้าง กำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ที่จะสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 4) การสื่อสารเชิงดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการสื่อสารดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารต่างๆในองค์กรและนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัลผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนามีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและสามารถเป็นแบบอย่างในคุณครูได้

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 1.ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล รองลงมาคือ 2.ด้านความรู้ดิจิทัล 3.ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 4.ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 5.ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ทั้งอาจเป็นเพราะเนื่องจากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการเรียนรู้และปรับให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อที่จะได้มีความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ และ ศิกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล และด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล การสื่อสารเชิงดิจิทัล และ ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกับผลงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก(2565) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่า พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล และด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกับผลงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะ

ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล และด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิษญาพงศ์ พันธุ์จันทร์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมพบว่าแตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้านนั้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นความเรียงทั้ง 5 ด้านดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ผู้บริหารนั้นควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นแบบอย่างให้บุคลากร นำเอาเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาใช้ 2) ความรู้ดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีพื้นฐานต่าง ๆ รวมไปถึงทักษะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ร่วมสมัย 3) วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพของสถานศึกษาในภาพกว้าง กำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ที่จะสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี 4) การสื่อสารเชิงดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการสื่อสารดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารต่างๆในองค์กรและนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัลผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนามีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและสามารถเป็นแบบอย่างในคุณครูได้ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะจากวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้

พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มี ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลในด้าน ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล นั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในเรื่องพฤติกรรมที่เป็นนักพัฒนา มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและสามารถเป็นแบบอย่างในคุณครูได้ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และองค์กรรวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานการศึกษาให้มีความก้าวหน้าอย่างมืออาชีพยิ่งขึ้นไป และ จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน นั้นแตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอและที่สำคัญผู้บริหารควรเป็นผู้นำพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเช่นการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และฝึกปฏิบัติจริงจนสามารถให้

คำชี้แนะแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความเข้าใจและเป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กรและเตรียมตัวพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าควรจะทำการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรมีการ ทำการวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาบทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

เจษฎา ขวณะไพศาล, สมบูรณ์ (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. การค้นคว้า อิสระ ศษ.ม.: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดาวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

พนทิพย์ หาญชนะ, ศักดิ์สิทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(6), 118-133.

พิชญางค์ พันธุ์จันทร์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

พนมไพร ไชยบุตร. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

รุจากรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกริก.

จิตรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- สุภวัช เชาวน์เกษม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. 3 (3), 92-96.
- ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Chaemmchoy, S. (2019). School Management in Digital Era. Chulalongkorn University.
- Damayanti, F.P., & Mirfani, A.M. (2021). An Analysis of Digital Leadership in the Pandemic Covid-19 Era. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 526, 156-159. file:///C:/Users/HP/Downloads/125952613.pdf