

# วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ISSN : 2672-9857

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2563

Vol.2 No. 1 January–June 2020

Journal of Management Science Rajabhat Phetchabun University





วารสารวิชาการ  
วิทยาการการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563)  
ISSN 2672-9857

- **เจ้าของ** คณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- **ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร ลิ้มสุข  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์  
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- **บรรณาธิการ** อาจารย์ ดร.ปานิสรา คงปัญญา  
คณบดีคณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**  
อาจารย์ปทุมทริกา สุกนธสิงห์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย เชื้อมวราศาสตร์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษยากร ตีระพุดติกุลชัย  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษติญา มูลศรี  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปวีณา โทนแก้ว  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิสินี ถิระธรรมสรณ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาตุร อนุสรณ์พานิชกุล  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา กลิ่นจันทร์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาลัย บุญทิม  
อาจารย์ ดร.แก้วตา ผิวพรรณ  
อาจารย์ ดร.เจน จันทรสุภาเสน  
อาจารย์ ดร.ณัฐวิวัฒน์ แสงภูเขียว  
อาจารย์ ดร.อำพล ชะโยมชัย  
อาจารย์เอ็ม สายคำหน่อ
- **กองบรรณาธิการ**  
ศาสตราจารย์ ดร.นราศรี ไวนิชกุล  
รองศาสตราจารย์ ดร.กรชัย พรลภัสสรชกร  
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจริย์ ผลประเสริฐ

- ฝ่ายดำเนินการและจัดการงานวารสาร

อาจารย์ปยุตฺรภิกา สุคนธสิงห์  
นางสาวกัญญา สายสิงห์เทศ

- กำหนดออก

ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม – มิถุนายน, กรกฎาคม – ธันวาคม)

- สถานที่พิมพ์

บิอาร์ตแอนด์ดีไซน์ 19/7 ถ.เทศบาลพัฒนา ต. ในเมือง อ. เมืองเพชรบูรณ์  
จ. เพชรบูรณ์ 67000

**ติดต่อส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ได้ที่**

กองบรรณาธิการ “วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
83 หมู่ 11 ถ.สระบุรี-หล่มสัก ต.สะเตียง อ.เมืองเพชรบูรณ์ จ.เพชรบูรณ์ 67000  
โทร. 0-5671-7134 (ต่อ 1242) โทรสาร. 0-5671-7150  
E-mail : kanya.say@pcru.ac.th และ <http://mangt.pcru.ac.th/research1.php>

“วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและแวดวงวิชาการ โดยเน้นศาสตร์ด้านการบริหารธุรกิจทุกแขนง เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ การท่องเที่ยว การบัญชีการเงิน และสหวิทยาการ หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) 2 ท่านแล้ว ความคิดเห็น ทักตะนะ หรือข้อคิดเห็นของบทความที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนเจ้าของบทความแต่ละท่าน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นความคิดเห็น หรือทักตะนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารแต่อย่างใด ทั้งนี้ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



รายงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ  
 “วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

รองศาสตราจารย์ ดร.กรชัย พรภักดิ์สรชกร  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจรีย์ ผลประเสริฐ  
 รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งระวี วีระเวสส์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภชัยวุฒิ ตู่พงษ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐ ชวนชม  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศาสน์ นิยม  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงค์นาถ หนั่นชัย  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมินทร เบ้าธรรม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลาห์ พงศ์ยี่หล้า  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์โรจนา ศุขะพันธ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภคพร กระจาดทอง  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภุชงค์ เมณะสินธุ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา เตติวัฒน์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาลี ตระกูล  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกิตต์ อินทร์สวรรค์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศิริ นิลดำ  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา ลีตระกูล  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ขุนศรี  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ สิงห์ทองชัย  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักษมี งามมีศรี  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิราช รัตน์นัต  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีวรรณ บุญอนนท์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์การ์รันต์ เจริญสุวรรณ  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณีย์ เส็งพานิช  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
 มหาวิทยาลัยหอการค้า  
 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
 อีสานวิทยาเขตสกลนคร  
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ  
 “วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์
- อาจารย์ ดร.นุชชรา พึ่งวิริยะ
- อาจารย์ ดร.ฐิติวรดา แสงสว่าง
- อาจารย์ ดร.วาสนา จรูญศรีโชติกำจร
- อาจารย์ ดร.สุปัญญา สุนทรนนท์
- อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์
- อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์
- อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู
- อาจารย์ ดร.กรธวัฒน์ สกลคฤหเดช
- อาจารย์ ดร.สุมนา จันทราช
- อาจารย์ ดร.พรรณนภา เชื้อบาง
- อาจารย์ ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร
- อาจารย์ ดร.กิ่งกนก เสาวภาวงศ์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บำรุง ศรีนวลปาน
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชาติดา กษณะกรณ์
- อาจารย์ ดร.ศณัฏา ธีระกุล
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร หมั่นหัว
- อาจารย์ ดร.กาญจณพรรณ จรพงศ์
- อาจารย์ ดร.พิชยุตม์ เพ็ญมาศ
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย เชื้อมวราศาสตร์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษยากร ธีระพฤติกุลชัย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษติญา มูลศรี
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปวีณา โทนแก้ว
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิสินี ธีระธรรมสรณ์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนธมา ตั้งวรรณวิทย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา กลิ่นจันทร์

- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ  
“วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภลัย บุญทิม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐากูร อนุสรณ์พาณิชย์กุล  
อาจารย์ ดร.รักษนก สมศักดิ์  
อาจารย์ ดร.แก้วตา ผิวพรรณ  
อาจารย์ ดร.เจน จันทรสภาเสน  
อาจารย์ ดร.ณัฐวิวัฒน์ แสงภูเขียว  
อาจารย์ ดร.อำพล ชะโยมชัย  
อาจารย์ ดร.วุฑฒินันท์ รัตนภรณ์  
อาจารย์ ดร.บุญช่วย สุทธิรักษ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สนธยา วันชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## สารจากคณบดี

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน การเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการ ถือได้ว่าเป็นความสำคัญยิ่งต่อการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาเผยแพร่สู่สังคม ให้เกิดคุณค่าและถ่ายทอดไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใช้ประโยชน์ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ในฐานะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความเป็นสากลของกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยการวิจัย ส่งผลให้คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการบูรณาการปัจจัยและกระบวนการทั้งสองด้านในข้างต้นเข้าไว้ด้วยกัน บทความทางวิชาการและบทความวิจัยที่ปรากฏในวารสารวิทยาการจัดการวิชาการ ฉบับปฐมฤกษ์นี้ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางด้านงานวิจัยได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการพิจารณาบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ (Peer Review) ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการพิจารณาบทความในวารสารวิทยาการจัดการวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2563) เล่มนี้ ขอขอบคุณกองบรรณาธิการวารสาร ซึ่งทำหน้าที่ในการเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงวารสาร พร้อมทั้งช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการทำผลงานด้านวิชาการที่มีคุณภาพ เผยแพร่แก่ผู้อ่าน



(อาจารย์ ดร.ปานิสรา คงปัญญา)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน 2563 ฉบับนี้ เป็นวารสารของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการของนักวิจัย โดยเน้นศาสตร์ด้านบริหารธุรกิจทุกแขนง เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ การท่องเที่ยว การบัญชีการเงิน และสหวิทยาการ หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ในวารสาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 นี้ กองบรรณาธิการขอเสนอบทความ จำนวน 5 เรื่อง โดยเป็นบทความจากงานวิจัยจำนวน 4 เรื่อง และบทความทางวิชาการ จำนวน 1 เรื่อง

เริ่มต้นจากบทความวิจัยของ รัชฎาภรณ์ แจ่มจิตร, จันทร์จิรา แก้วทุม และ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ ที่ได้นำเสนอบทความวิจัย เรื่อง **การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์** เป็นบทความแรกในการนำเสนอ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการวัดประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรตามมิติที่แต่ละองค์กรกำหนดเป็นตัวชี้วัด ในบทความนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ซึ่งผลการศึกษจะสามารถประยุกต์เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของการบริหารงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทความต่อมา เป็นบทความวิจัยของ กวินนา ช่างนาค, ธารรัตน์ คำวัง และปิยะนุช พรหมประเสริฐ เรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์** ความน่าสนใจของบทความนี้ คือการนำเสนอผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E.Walton ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรล้วนให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลอย่างยิ่งต่อตัวบุคคล อันจะส่งผลให้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร

บทความที่สาม เป็นบทความวิจัยของ วรียา เทียนนาวาและศรัณู จันทร์สอน เรื่อง **การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับ K-pop และบทบาทของศิลปินเกาหลีใต้ในจังหวัดเพชรบูรณ์** บทความนี้เป็นงานวิจัยที่มีที่มาจากระแสความนิยมของศิลปินเกาหลีใต้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับ K-pop ในปัจจุบัน ซึ่งมีกลุ่มแฟนคลับที่หลากหลาย โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมการสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับ K-pop และบทบาทหน้าที่ศิลปินเกาหลีใต้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับ K-pop ทั้งหมด 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของกลุ่มแฟนคลับ K-pop บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ สามัคคีในกลุ่มแฟนคลับ K-pop บทบาทในด้าน



เศรษฐกิจ สร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับกลุ่มแฟนคลับK-pop และบทบาทในการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านภาษาให้กลุ่มแฟนคลับK-pop ความน่าสนใจอยู่ตรงที่เป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาในประเด็นที่เป็นมุมมองใหม่และเป็นกระแสในสังคมไทย

บทความที่สี่ เป็นบทความวิจัยของลักษิกา เทวจิตร ดวงกมล นาคนายม และปิยะนุช พรหมประเสริฐ เรื่อง **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอทล่่มล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์** ซึ่งในปัจจุบัน นอกเหนือจากปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ภาวะผู้นำ ของผู้นำ ในทุกระดับขององค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงหรือมีอิทธิพลในลำดับต้น ๆ ต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ความน่าสนใจของบทความนี้อยู่ที่การนำเสนอผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

และปิดท้ายวารสารฉบับนี้ ด้วยบทความวิชาการ ที่เสนอโดย ปิยะวัน เพชรหมี่ เรื่อง **องค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์กรยุคดิจิทัล** ซึ่งในปัจจุบันองค์กรทุกประเภทที่ต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ล้วนให้ความสำคัญกับประเด็นหลัก 2 ประเด็น ทั้งด้านประเด็นนวัตกรรมและด้านดิจิทัล บทความนี้ผู้เขียนได้เสนอความหมายของนวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านได้สะดวกในการสังเคราะห์และทำความเข้าใจ รวมถึงองค์ประกอบสำคัญประการของการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ตามแนวคิดของจาลักษณ์ ขุนพลแก้ว ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ลักษณะ คือ ความคิดดิจิทัล (Digital mindset) กระบวนการดิจิทัล (Digital processes) ความรู้ และทักษะดิจิทัล (Digital processes) วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital processes)

วารสารวิชาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ยังคงเปิดรับบทความวิชาการ และบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของวารสารให้มีมาตรฐานเพื่อเป็นสื่อกลางในการนำเสนอคุณค่าด้านวิชาการผ่านงานวิจัยและบทความวิชาการ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณเจ้าของบทความวิจัยและบทความวิชาการทุกเรื่องที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและร่วมเดินทางไปสู่มาตรฐานทางวิชาการดังกล่าวร่วมกัน

กองบรรณาธิการ

## สารบัญ

รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ	ก
สารจากคณบดี	ง
บทบรรณาธิการ	จ
สารบัญ	ช
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ The Performance Appraisal Affect Employee Performance Efficiency of Muang Sub-District Administrative Organization, Muang District, Phetchabun Province. <i>รัชฎาภรณ์ แจ่มจิตร, จันทร์จิรา แก้วทุม และ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ</i> <i>Ratchadapond jamjit, Janjira Kaewthum and Piyanut Promprasert</i>	1
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING EFFICIENCY IN PERFORMANCE OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL IN LOM KAO DISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE. <i>กวิณา ช้างนาค, ธารารัตน์ คำวัง และปิยะนุช พรหมประเสริฐ</i> <i>Kavinna Changnak Thararat Khamwang and Piyanut Promprasert</i>	17
การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับ K-pop และบทบาทของศิลปินเกาหลีใต้ในจังหวัดเพชรบูรณ์ Cultural communication of K-pop fan club groups And roles of South Korean artists in Phetchabun Province <i>วริยา เทียนนาวาและศรัญ จันทรสอน</i> <i>Wariya Teannawa and Sarun Jansornand</i>	35
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ Transformational Leadership Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Personnel. At An Agricultural Product Processing Plant In Lomsak District , Phetchabun Province. <i>ลักษิกา เหวจิตร ดวงกมล นาคนายม และปิยะนุช พรหมประเสริฐ</i> <i>Luxsika Hawijit Duangkamon Narknaryom and Piyanut Promprasert</i>	49
องค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์กรยุคดิจิทัล Innovative organization for excellence in the digital age organization <i>ปิยะวัน เพชรหมี</i> <i>Piyawan Petmee</i>	73
หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ	85



การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์  
The Performance Appraisal Affect Employee Performance  
Efficiency of Muang Sub-District Administrative Organization,  
Muang District, Phetchabun Province.

รัชฎาภรณ์ แจ่มจิตร์<sup>1</sup> จันทร์จิรา แก้วทุม<sup>1</sup> และ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ<sup>2\*</sup>

Ratchadapond jamjit<sup>1</sup>, Janjira Kaewthum<sup>1</sup> and Piyanut Promprasert<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>2</sup>อาจารย์, บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

\*E – mail: pook6333@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 385 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 196 คน จากสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การประเมินการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

This research aims to; 1) To study the level of the performance appraisal and employee performance efficiency of Muang sub-district administrative organization, muang district, phetchabun province. 2) To study the performance appraisal, affect employee performance efficiency of muang sub-district administrative organization, muang district, phetchabun province. The sample size consist 196 people. The tools used in the research were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The findings were as follows: 1) To study the level of the performance appraisal and employee performance efficiency of muang sub-district administrative organization, muang district, phetchabun province in overall, it was at a high level. 2) Performance appraisal factors in decisions making about performance appraisal aspect the development of employee performance and the setting of criteria for personnel selection effect efficiency in employee performance. It is statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** performance appraisal, performance efficiency

## บทนำ

การปกครองของประเทศมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกันคือต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศ แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่มีลักษณะศูนย์รวมอำนาจที่ส่วนกลางเพื่อความสะดวก กิจกรรมที่รัฐต้องสนองต่อประชาชนมีน้อยต่อมามีการพัฒนามากขึ้นพลเมืองมีมากขึ้นภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบมากขึ้นด้วยศักยภาพของรัฐบาลกลางอย่างเดียวไม่สามารถสนองการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ทั่วถึง ดังนั้น ในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลสามารถตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการวัดคุณค่าของคนและการที่บุคคลในองค์กรจะปฏิบัติงานได้สมกับความมุ่งมั่นหรือไม่มาเป็นคำถามที่ช่วยหาคำตอบให้ได้และเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการให้บุคลากรทำงาน บรรลุความมุ่งหวัง อย่างเต็มใจการให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มใจนั้นเป็นเรื่องที่ยากอย่างมากถ้าต้องการให้บุคลากรในองค์กรกระตือรือร้นพัฒนาได้ ยกระดับความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ อดอง นัยพัฒน์ (2558) กล่าวว่า การประเมินคุณค่าของบุคลากรในองค์กรยังมีความจำเป็นต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล ที่สามารถช่วยเหลือ และพัฒนาการทำงาน ขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาหลายๆ ด้าน อันสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัญหาภายในองค์กรและปัญหาภายนอกองค์กร ที่มีความซับซ้อนซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปรากฏภาพลักษณ์ที่ไม่พึงประสงค์จากปัจจัยหลายด้าน เช่น จากกลุ่มประชากรในชุมชน จากปัญหาทางการเมืองฝ่ายตรงข้าม ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ปัญหาภายในชุมชนต่างๆ การขาดความรู้ ความเข้าใจและการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ขวลิขิต พุทธเจริญ (2552) นอกจากนี้ มักปรากฏข่าวในทางลบของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามภารกิจที่มีอยู่มากมาย รวมทั้งประสบปัญหาในการบริหารหลายประการ เช่น ผู้บริหารและพนักงานขาดความรู้ความสามารถการมีรายได้ ไม่เพียงพอในการบริหารงานตลอดจนประชาชนขาดความเข้าใจ ขาดการมีส่วนร่วม ส่งผลให้โครงการและ กิจกรรม ต่างๆ ที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลดำเนินการไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดประชุมยังไม่ถูกต้องตามระเบียบที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ ขาดความแม่นยำในระเบียบ การใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น รังสรรค์ ธรรมธร (2554)

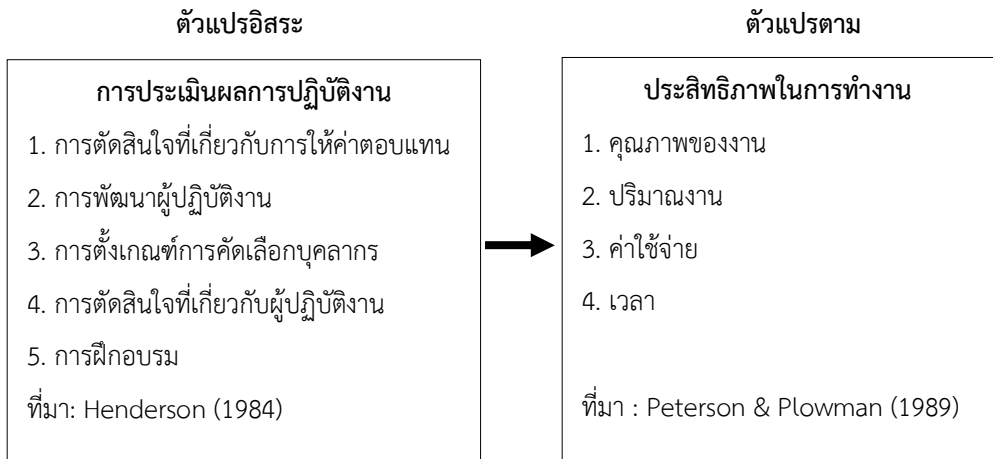
ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา รวมถึงสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของการบริหารงานภายในองค์กรการบริหารส่วนตำบลให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

### **กรอบแนวคิดการวิจัย**

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงสามารถเขียนกรอบแนวคิดที่แสดงความเกี่ยวข้องกันของตัวแปร ที่สนใจศึกษาได้ดังนี้



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Henderson (1984) กล่าวถึง องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน คือ สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ ส่วนการให้ใน ลักษณะไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ ผลประโยชน์สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน

2. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำไปปฏิบัติงานให้ได้ผลไปตามวัตถุประสงค์

3. การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร คือการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลจากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุดทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรมที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

4. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน คือ กระบวนการในการคัดเลือกเพื่อการปฏิบัติที่มีทางเลือกอยู่หลายทาง และผลลัพธ์มีความแตกต่างกัน ในการตัดสินใจนี้จะมีขั้นตอนที่เริ่มต้นจากการที่ได้ตระหนักถึงปัญหา และขั้นตอนสุดท้ายจะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

5. การฝึกอบรม คือกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคลเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิตทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989) องค์กรประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาพ โพธิ์งาม (2557) การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ตามความคิดเห็นของประชาชนเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เป็นด้านจริยธรรม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ 2. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันให้ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ไม่แตกต่างกัน (2) ประชาชนที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ประชาชนที่มีอาชีพ และมีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ประชาชนที่มีที่มีระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ในจังหวัดชัยนาทไม่เท่ากันโดยให้ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสภากิมพ์ สิมะกัธร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.86 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 44.57 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.57 และ มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี ร้อยละ 34.29 2) การประเมินผลการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน กำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือกบุคคล และ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่างกัน

สุพรรณษา บุญนิติภาพ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเวลาสูงที่สุด

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความ คิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.46$ ) มีระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.45$ ) และด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.39$ ) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.41$ ) ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความ รับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ ด้านการบริการ ที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วน ท้องถิ่นมีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ ประกอบด้วยข้อเสนอแนะ 1 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (frequency) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
<b>1.ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน</b>			
1.ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินประจำปี	4.21	0.81	มาก
2.พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น โบนัสประจำปี	4.12	0.79	มาก
3.มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.82	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
<b>2.ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ</b>			
1.กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.20	0.66	มาก
2.มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติ ชัดเจน	4.20	0.70	มาก
3.มีหลักการจูงใจโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ	4.09	0.74	มาก
<b>3.ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร</b>			
1.มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน	4.21	0.71	มาก
2.ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือก สถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา	4.20	0.74	มาก
3.กำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ชัดเจน	4.17	0.76	มาก
<b>4.ด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน</b>			
1.มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.19	0.73	มาก
2.มีการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.18	0.74	มาก
3.มีการประเมินผลเพื่อไปปรับปรุงวางแผนการปฏิบัติงาน	4.16	0.75	มาก
<b>5. ด้านการฝึกอบรม</b>			
1.การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความ ประพฤติ	4.20	0.75	มาก
2.มีการติดตามการนำผลการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.74	มาก
3.มีการฝึกอบรมในงานที่ทำและให้การศึกษา	4.23	0.77	มาก
สรุปตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน	4.11	0.72	มาก
ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.16	0.60	มาก
ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	4.19	0.65	มาก
ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน	4.17	0.64	มาก
ด้านการฝึกอบรม	4.21	0.67	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.17$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านได้ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{x}= 4.21$ ) รองลงมา คือ ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร( $\bar{x} = 4.19$ ) ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.17$ ) ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ( $\bar{x}=4.16$ ) และด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 4.11$ )

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>			
1.ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.20	0.65	มาก
2.ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.27	0.64	มาก
3.ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.12	0.63	มาก
<b>2. ด้านปริมาณงาน</b>			
1.ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.14	0.64	มาก
2.ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จตาม ปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.64	มาก
3.ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.28	0.65	มาก
<b>3. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>			
1.ท่านสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	มาก
2.ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.20	0.71	มาก
3.ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.23	0.65	มาก
<b>4. ด้านเวลา</b>			
1.ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.30	0.67	มาก
2.การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน	4.37	0.65	มาก
3.ท่านมีการกระตือรือร้น รวดเร็ว ฉับไว ในการปฏิบัติงาน	4.39	0.64	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สรุปผลตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านคุณภาพของงาน	4.19	0.52	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.20	0.54	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.21	0.57	มาก
ด้านเวลา	4.35	0.58	มาก
	4.24	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มาก ( $\bar{x}$  = 2.24) เมื่อพิจารณา รูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ( $\bar{x}$  = 4.35) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{x}$  = 4.21 ) ด้านปริมาณงาน ( $\bar{x}$  = 4.20 ) และด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{x}$  = 4.19 )

**การทดสอบสมมติฐานการประเมิผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์**

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.66	0.43	0.42	0.34

a. Predictors: (Constant) ,ฝึกอบรม, พัฒนา, ค่าตอบแทน, เกณฑ์คัดเลือก, ตัดสินใจ

ตารางที่ 4 การตรวจสอบตัวแปรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P-value
Regression	17.05	5	3.41	29.416	0.000 <sup>b</sup>
Residual	22.03	190	0.11		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P-value
Total	39.09	195			

b. Predict : ( Contant ),ฝึกอบรม, พัฒนา, ค่าตอบแทน, เกณฑ์คัดเลือก, ตัดสินใจ

a. Dependent Variable : ประเมินผลการปฏิบัติงาน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์จากตารางที่ 3 พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ 0.66 ของการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 43.00 การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ 0.34 โดยพบว่า ค่า p-value มีค่า 0.00 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha=0.05$ ) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบางตัว ได้แก่ ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรสามารถพยากรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตารางที่ 4 จากนั้นดำเนินการทดสอบความการประเมิผลผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นรายด้าน ดังแสดงตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.072	0.189		10.963	0.000		
ค่าตอบแทน	0.176	0.51	0.283	3.458	0.001	0.442	2.261
การพัฒนา	0.138	0.57	0.188	2.427	0.016	0.495	2.021
เกณฑ์การคัดเลือก	0.129	0.58	0.187	2.230	0.027	0.420	2.381
ตัดสินใจ	0.073	0.61	0.105	1.199	0.232	0.389	2.574
ฝึกอบรม	0.006	0.55	0.009	0.111	0.911	0.434	2.304

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม มีค่า 0.001,0.016,0.027,0.232 และ 0.911ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีค่าที่น้อยกว่าระดับนัยยะสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ )ใน 3 ด้านได้แก่ด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถด้านการตั้งเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนตัวแปรอื่นไม่มีผลใด ๆต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.00 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถเขียนพยากรณ์ได้ดังนี้  $y = 0.176 + 0.138 + 0.129$  (การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน การพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร)

**ตารางที่ 6** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
1. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน	✓	
2. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	✓	
3. การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	✓	
4. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน		✓
5.การฝึกอบรม		✓

จากตารางที่ 6 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ตัวแปรทั้งสามตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน, การพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน และการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R=0.66$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ มีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า สูงสุดคือ ด้านการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ ) เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเน้นการฝึกอบรมเพื่อให้แผนการทำงานขององค์การนั้นๆ เป็นไปตามผลหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลให้มีการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะทำงานตรงตามความสามารถและสายงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภภาพิมพ์ สิมะกำธร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กรเข้ามาทำงานให้เพียงพอและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ การวางแผนการวิเคราะห์งานการบริหารบุคคล การได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทน การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.24$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สูงสุดคือด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก



( $\bar{X}=4.35$ ) เนื่องจาก การทำงานของบุคลากรในองค์กรใหญ่ๆ การตรงต่อเวลาหรือการทำงานที่รวดเร็วต้องมีการกำหนดเวลาและวางแผนการทำงานของบุคลากรให้เป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดกันไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าวทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่า พนักงานจะให้ความสำคัญด้านความรวดเร็วในการทำงาน ในระดับมากที่สุด ด้วยอาชีพผู้สื่อข่าวการทำงานต้องทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินปัจจุบันสามารถนำเสนอข่าวสารได้ทันตาม สถานการณ์และการส่งงานได้ทัน ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดในแต่ละวัน โดยจะการวางแผนงาน ก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และรองลงมาในด้านคุณภาพงานพนักงานจะ ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในอาชีพสื่อมวลชนนั้นมีความสำคัญมาก ผลงานที่ไม่ได้คัดลอกมาจาก หน่วยงานอื่น มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์รายงานตามความเป็นจริงและเป็นกลาง ซึ่งต้องมีแหล่ง อ้างอิงที่สามารถเชื่อถือได้ใน

ผลการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การ คือ 0.66 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 43.00 การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ 0.34 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากความไม่เป็นธรรมในการให้ค่าตอบแทนการให้ค่าตอบแทนควรพิจารณารายบุคคล ดูจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน หน้ารับผิดชอบหรือความยากง่ายของงานแต่ถ้าองค์กรไม่มีความยุติธรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรก็จะทำงานไม่เต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องมีกระตุ้นในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน สร้างความรักเหมือนพี่น้องเหมือนครอบครัว และให้ค่าตอบแทนตามความจริง บุคลากรก็จะทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับวิจัยของ งามอาจ นัยพัฒน์ (2558) เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็น กระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล ที่สามารถช่วยเหลือ และพัฒนาการทำงาน ขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานจึงเป็นนกระบวนการที่มีประโยชน์ต่อองค์กร กล่าวเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์หรือวิธีการประเมินที่กำหนดขึ้น เพื่อ ใช้จัดทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยกำหนด ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน การพิจารณาค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาและดำเนินการโดยรอบคอบให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมทั้งนี้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาคัดสินใจโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีกว่าทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานมากกว่าควรจะได้ผลตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานไปวันๆหรือทำงานแบบ เข้าขามเย็น ขามเพราะผลการกระทำของพนักงานแต่ละคนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน ธุรกิจ ขององค์กรในภาพรวม อย่างไรก็ตามองค์กรจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรงแม่นยำและเป็นที่ยอมรับได้

2. ด้านการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ องค์กรต้องมีการอบรมพนักงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินให้แก่พนักงานได้ทราบจะเป็นสิ่งช่วยให้พนักงานทราบผลว่าผลการทำงานของเค้าเป็นอย่างไรมีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. ด้านการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีการตั้งเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระบุอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อที่จะได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงานจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. ควรศึกษาโดยวิธีเชิงคุณภาพให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยคำแนะนำต่าง ๆ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ ,อาจารย์ ดร. อัมพล ชะโยมชัย อาจารย์ในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- ชวลิต พุทธเจริญ. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษา: เทศบาลเมืองรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ ธรรมธ. (2554). **ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (255ค). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). **การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุพรรณษา บุญนิติภพ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพ โพธิ์งาม. (2557). **การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา: องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท**.
- โสภภาพิมพ์ ลิ้มกำธร. (2559). **การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6,2 (ฉบับพิเศษ) เมษายน-มิถุนายน 2560. 305-315.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). **การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา**. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 21,1 (ก.ค. 2558). 15-33.
- Henderson, Richard. 1984. **Performance Appraisal**. 2nd ed. Virginia: Prentice-Hall.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). **Business Organization and Management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis**. New York: Harper & row.

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่าจังหวัดเพชรบูรณ์  
QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING EFFICIENCY IN  
PERFORMANCE OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
PERSONNEL IN LOM KAO DISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE.

กविना चांगनाक<sup>1</sup> थारारत्तन काम्वंग<sup>1</sup> และ पियानुช พรหมประเสริฐ<sup>2\*</sup>

Kavinna Changnak<sup>1</sup> Thararat Khamwang<sup>1</sup> and Piyanut Promprasert<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษานิเทศศาสตร์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>2</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

\* E - mail : pook6333@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 267 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 160 คน จากสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

This research aims to 1) to study the level of quality of working life and performance of sub-district administrative organization personnel in Lom Kao District. Phetchabun Province 2) To study the quality of working life affecting the performance of sub-district administrative organization personnel in Lom Kao District. Phetchabun Province The population is sub-district administrative organization personnel in Lom Kao district. Phetchabun Province of 267 people. Sample size of 160 people was able to determine the sample size from Taro Yamane's calculation formula. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) the level of quality of work life and the performance of the personnel. Overall, it was at level 2). Quality of work life had an effect on performance in 4 aspects, namely job characteristics that were beneficial to society. Security and job progress Opportunities for competence development of personnel And social integration or collaboration Affect the efficiency of performance of sub-district administrative organization personnel in Lom Kao district. Phetchabun Province Statistically significant at a level of 0.05.

**Keywords:** Quality of Working Life , Performance

## บทนำ

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กรดังกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณภาพแก่องค์กรอย่างมหาศาลและการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงานปัจจัยองค์การและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ประสิทธิภาพ

และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

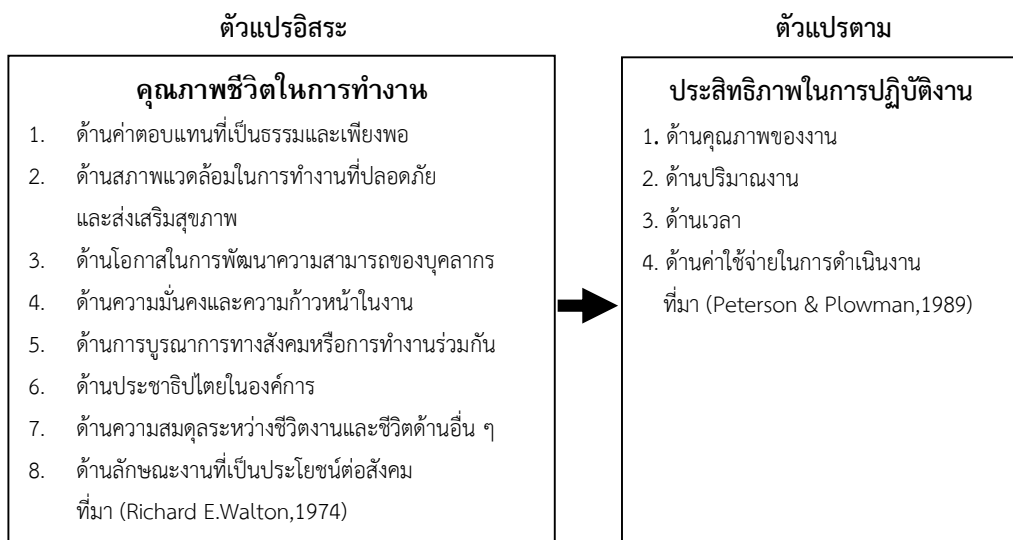
การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ซึ่งมีอยู่ 8 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งทุกองค์กร เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน คือ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละองค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ (รัตนภรณ์ บุญมี และ ผจญ เฉลิมสาร, 2558)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และผู้บริหาร องค์กรนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกัน

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** (Quality of Working Life) ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) มี 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต

4. **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. **ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ** หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (In Performance Efficiency)** ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) มี 4 ด้าน ได้แก่

1. **คุณภาพของงาน** หมายถึง บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. **ปริมาณงาน** หมายถึง บุคลากร จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้

3. **เวลา** หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามหน่วยงานนั้น ๆ

4. **ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน** หมายถึง บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้นๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเกินจากที่กำหนดหรือคาดหวังไว้



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุสุมา คักดีไพศาล (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว พบว่าสูงทุกด้าน โดยคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น สามารถอธิบายได้ว่าการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น เพราะสวัสดิการจากทำนององค์กรจัดหาให้ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ฐิตียา ไชยวุฒิ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 ศึกษาจาก 13 สาขา จำนวน 186 คนโดยใช้ตัวชี้วัดของ Richard E. Walton 8 ด้าน เช่น ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์บุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการจัดการเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าโดยรวม พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในระดับปานกลาง แต่พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 มีความคาดหวังกับปัจจัยอยู่ในระดับมาก

อรสุตา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 267 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Yamane (1967) โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้จำนวน 160 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มผู้ตอบตามสัดส่วนแล้วสุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

### ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า	รวม	จำนวนกลุ่ม (ตัวอย่าง)
องค์การบริหารส่วนตำบลศิลา	114	68
องค์การบริหารส่วนตำบลตาดกลอย	75	45
องค์การบริหารส่วนตำบลนาซำ	30	18
องค์การบริหารส่วนตำบลหินฮาว	48	29
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>267</b>	<b>160</b>

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า (2562)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ปรับจากแบบสอบถามของ ทศนีย์ ชาตไทย (2559) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า เป็นสอบถามแบบปลายเปิด (Close Ended Questionnaire) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>			
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.06	0.83	มาก
2. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี	3.94	0.74	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.99	0.77	มาก
<b>4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>			
1. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความรู้	4.09	0.62	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.13	0.74	มาก
3. องค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.00	0.80	มาก

และมีความเสมอภาค

ตารางที่ 2 (ต่อ)

<b>5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>			
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.66	มาก
2. บุคลากรของทุกระดับขององค์กร มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.09	0.69	มาก
3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ	4.18	0.71	มาก
<b>6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>			
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.12	0.73	มาก
2. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.07	0.72	มาก
3. บุคลากรในองค์กร เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	4.21	0.65	มาก
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ</b>			
1. ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.09	0.63	มาก
2. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	4.02	0.78	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว	4.08	0.75	มาก
<b>8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>			
1. องค์กรให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	4.26	0.67	มากที่สุด
2. องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.26	0.68	มากที่สุด
3. ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	4.19	0.63	มาก
<b>สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน</b>			
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.00	0.68	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.07	0.63	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.11	0.55	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.56	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.12	0.49	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.13	0.53	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	4.06	0.56	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.24	0.47	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.10</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X}$  = 4.24) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X}$  = 4.13) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X}$  = 4.12) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X}$  = 4.11) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}$  = 4.07) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X}$  = 4.07) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ( $\bar{X}$  = 4.06) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}$  = 4.00) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>			
1. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	4.22	0.68	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.10	0.64	มาก
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.15	0.67	มาก
<b>2. ด้านปริมาณงาน</b>			
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.16	0.65	มาก
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.14	0.68	มาก
3. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	0.63	มากที่สุด
<b>3. ด้านเวลา</b>			
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.22	0.67	มากที่สุด
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน	4.21	0.73	มากที่สุด
3. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว	4.19	0.69	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>			
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.31	0.64	มากที่สุด
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.18	0.62	มาก
3. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.21	0.69	มากที่สุด
<b>สรุปผลตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในแต่ละด้าน</b>			
ด้านคุณภาพของงาน	4.16	0.52	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.18	0.46	มาก
ด้านเวลา	4.21	0.52	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.24	0.50	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.19</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณา ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.21$ ) ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.16$ )

**การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์**

**ตารางที่ 4** ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.628	0.394	0.378	0.24

Note: Dependent Variable: Efficiency , ประสิทธิภาพ

**ตารางที่ 5** การตรวจสอบตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
จากการถดถอย	5.933	4.00	1.483	25.175	0.000*
จากแหล่งอื่นๆ	9.132	155.00	0.059		
<b>รวม</b>	<b>15.064</b>	<b>159.00</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ได้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ **0.000\*** และ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปรต้น	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.21	0.21		5.65	0.00*
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร3	0.10	0.04	0.18	2.45	0.01*
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4	0.09	0.04	0.18	2.25	0.02*
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.10	0.04	0.17	2.26	0.02*
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม8	0.20	0.04	0.31	4.53	0.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่า p-value ของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่า ( $p = 0.01$ ,  $\beta = 0.18$ ), ( $p = 0.02$ ,

$\beta = 0.18$ ), ( $p = 0.02$ ,  $\beta = 0.17$ ), ( $p = 0.00$ ,  $\beta = 0.31$ ), ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เหล่านี้ส่งผลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ และสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมได้อีกร้อยละ 39.4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.21 + 0.18(QWL_3) + 0.18(QWL_4) + 0.17(QWL_5) + 0.31(QWL_6)$$

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และน้อยสุดด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับด้านปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และน้อยสุดด้านคุณภาพงาน
3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.24 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่น ๆ องค์กรมีกรรมธรรมาภิบาลให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรให้ความสำคัญแก่ผู้มารับบริการทุกคุณภาพลักษณะขององค์กรเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ย 4.00 บุคลากรได้รับความยุติธรรมในการ



ประเมินผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนขั้นเงินเดือน ได้รับคำตอบที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าของชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับวิจัยสุนทร นามโคตรศรี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นหน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ 4.16 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากขึ้น องค์กรอาจจะมึงบประมาณที่น้อยจึงทำให้การทำงานบริการต่าง ๆ ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ในบางครั้ง 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานได้เจริญเติบโตในตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานเอง ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งโดยทุกตำแหน่งในองค์กรควรมีเส้นทางสายอาชีพให้กับพนักงานด้วย เพื่อพนักงานจะได้ทราบว่าจะสามารถยืนอยู่ในจุดใดขององค์กร และควรมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งพนักงานไปฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน และ 4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่สามารถทำกันเป็นกลุ่มหรือทีม เพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะกลุ่มทำงานเป็นองค์ประกอบ

สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร สามารถใช้อธิบายความผันแปรของความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์กรได้ร้อยละ 61.30

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคมให้มากขึ้น องค์กรอาจจะมึงบประมาณที่น้อยจึงทำให้การทำงานบริการต่าง ๆ ได้ไม่เต็ม ประสิทธิภาพในบางครั้ง

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้เจริญเติบโตในตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความสามารถของ พนักงานเอง ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งโดยทุกตำแหน่งในองค์กรควรมีเส้นทางสายอาชีพให้กับพนักงานด้วย เพื่อพนักงานจะได้ทราบว่าอนาคตตนเองจะสามารถยืนอยู่ในจุดใดขององค์กร และควรมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อ เตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้ พนักงานได้แสดงความสามารถและส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งพนักงานไปฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการ ทำงาน

4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่สามารถทำกัน เป็นกลุ่มหรือทีม เพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะกลุ่มทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่าง หนึ่งในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงานจึงขอเสนอแนะเพื่อใช้เป็น แนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัย แรงจูงใจ ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้ผลการวิจัย สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยคำแนะนำต่างๆ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, อาจารย์ ดร. อัมพล ชะโยมชัย อาจารย์สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้าทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ คำปรึกษารวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ (2562). ข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห่มเกล้า. [กระดาดอัดสำเนา]. (วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2562)
- ฐิตติยา ไชยวุฒิ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีศึภภาพสูง กรณีศึกษา: องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศึภภาพสูง. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ. 7,2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558) : 4.19.
- ทัศนีย์ ชาตไทย. (2559). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2559.
- รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง,คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ รัตนนพวงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง.การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.**
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management.** Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Walton, R.E. (1974). **Quality of life : What is it ? Slone Management.** Review 15<sup>th</sup> (September): 11-12.
- [www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc) (วันที่ค้นข้อมูล 21 มีนาคม 2563)
- Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis.** New York: Harper & row.



การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับ K-pop และบทบาท  
ของศิลปินเกาหลีใต้ในจังหวัดเพชรบูรณ์  
Cultural communication of K-pop fan club groups And roles  
of South Korean artists in Phetchabun Province.

วริยา เทียนนาวา<sup>1\*</sup> และ ศรัณ จันทรสอน<sup>1\*</sup>

Wariya Teannawa<sup>1\*</sup> and Sarun Jansornand<sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตร์นิเทศศาสตร์บัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

\*E-mail : Vareya74@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับK-pop และบทบาทของศิลปินเกาหลีใต้ในจังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับ K-pop จังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ศิลปินเกาหลีใต้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลีใต้ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีหลากหลายวัย มีทั้งนักเรียน นักศึกษา และวัยทำงาน ประกอบอาชีพที่หลากหลาย การรวมกลุ่มในระยะแรกเริ่มจากความชื่นชอบคลังศิลปินเกาหลีK-pop แบบปัจเจก หรือชื่นชอบเป็นการส่วนตัวและเกิดการสื่อสารระหว่างกลุ่มคนที่ชื่นชอบในสิ่งเดียวกัน นำไปสู่การรวมตัวเป็นกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมK-pop ร่วมกัน และมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ Twitter Facebook Instagram และ LINE เป็นหลัก ซึ่งเนื้อหาในการสื่อสารส่วนใหญ่เป็นการอัปเดตความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับดาราศิลปินเกาหลี ข่าวสารวงการบันเทิงเกาหลี รายการโทรทัศน์ ละคร หนังสือซีดี ผลงานเพลง แฟชั่น อาหาร และภาษาเกาหลี เป็นต้น

ด้านบทบาทหน้าที่ศิลปินเกาหลีใต้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ศิลปินเกาหลีK-pop มีบทบาทสำคัญต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์ ทั้งหมด 4 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของกลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์ 2) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ สามัคคีในกลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์ 3) บทบาทในด้านเศรษฐกิจ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับกลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์ และ4) บทบาทในการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านภาษาให้กลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์

**คำสำคัญ :** การสื่อสาร วัฒนธรรมเกาหลี แฟนคลับ เพชรบูรณ์

## Abstract

The study entitled “Cultural communication of K-pop fan club groups And roles of South Korean artists in Phetchabun Province” aims to study the communication culture of K-pop fans in Phetchabun Province, and to study the role of South Korean artists in K-pop fans in Phetchabun Province. By using qualitative research methodology, the research results were found that Korean artist fan clubs in Phetchabun province are of different ages, various professions, both students and working people. In the early stages, it began with a fanatical personality of Korean K-pop artists, a current or personal favorite, and communication between groups of people who liked the same things led to the formation of a group of K-pop fans in Phetchabun Province. The goal was to unite together for K-pop culture activities and there was two-way communication mainly through social media such as Twitter, Facebook, Instagram, Line, Korean entertainment news, TV programs, dramas, movies, series, music, fashion, food and Korean language, etc.

In terms of roles of South Korean artists towards K-pop fans in Phetchabun Province, it was found that K-pop artists played key roles in all of the K-pop fans lives, namely 1) the role of motivation themselves development 2) roles in relationship building among the K-pop fans, 3) the role of economy, creating a career, generating income for the K-pop fans, and 4) the role in enhancing the language capability of the K-pop fans.

**Keyword :** Communication, Korean Popular culture, Fans

## บทนำ

การสื่อสารในยุคปัจจุบันได้ก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเชื่อมต่อโลกเข้าไว้ด้วยกัน มนุษย์สามารถสื่อสารถึงกันได้ โดยไม่จำกัดพื้นที่และเวลา สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และความรู้สึกเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจร่วมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับของบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม และระดับประเทศ จนถึงระดับโลก ทำให้มนุษย์มีการเชื่อมโยงกัน ใกล้ชิดกันมากขึ้น และสามารถหล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียวทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เมื่อโลกหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน ย่อมเกิดกระแสพลังไหลทางวัฒนธรรมจากตะวันตกสู่ตะวันออก จากตะวันออกสู่เอเชียและจากเอเชียสู่เอเชียด้วยกันเอง อาทิ วัฒนธรรมจีน ญี่ปุ่น และเกาหลี เป็นต้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมเกาหลี หรือ K-pop (Korean Popular) ที่กำลังแพร่ขยายออกไปในวงกว้าง ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ไม่เว้นแต่ประชาชนชาวไทยที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมเกาหลี หรือ K-Pop ทั้งการชื่นชอบคลั่งไคล้ในตัวศิลปินนักร้อง ดารานักแสดง เพลง ละคร อาหาร แฟชั่น รวมไปถึงสถานที่ท่องเที่ยวของประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งได้มีอิทธิพลกับคนไทยจำนวนมากจนเกิดกลุ่มผู้คลั่งไคล้

แฟนคลับ (Fan club) หมายถึง กลุ่มคนที่คลั่งไคล้หรืออุทิศตนให้กับบุคคล กลุ่ม แนวความคิด หรือในบางครั้งอุทิศตนให้กับสิ่งไม่มีชีวิต แฟนคลับส่วนใหญ่จะทุ่มเทเวลา เงินทอง และสิ่งของเพื่อสนับสนุน ในสิ่งเหล่านี้ จนนำไปสู่การจัดตั้งกลุ่มแฟนคลับอย่างเป็นทางการ โดยดำเนินการร่วมกับกลุ่ม หรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ชื่นชอบโดยตรง แฟนคลับส่วนใหญ่จะชื่นชอบคลั่งไคล้ในความเป็นศิลปิน ดารา นักร้อง นักแสดง นักกีฬา ทีมฟุตบอล เป็นต้น ส่วนแฟนคลับในการศึกษาวิจัย แฟนคลับ หมายถึง กลุ่มคนที่ชื่นชอบ คลั่งไคล้หลงใหลในตัวดารา ศิลปิน นักร้อง นักแสดงของเกาหลีใต้ที่อยู่ภายในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์เพื่อให้บุคคลอื่นรับรู้ว่าคุณมีความชอบในสิ่งเหล่านี้

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ชื่นชอบและคลั่งไคล้ในตัวศิลปินหรือวัฒนธรรมเกาหลีเหล่านี้ จะมีชื่อเรียกกันเองหรือคนอื่นใช้คำเรียกว่า “ติ่งเกาหลี” เป็นคำเรียก กลุ่มแฟนคลับที่มีความชื่นชอบ คลั่งไคล้ ในตัวดารา ศิลปินเกาหลีเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและการแสดงออกของพฤติกรรม ดูเหมือนเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก ไม่สมเหตุสมผลในมุมมองของคนที่ไม่ได้เป็นแฟนคลับ แต่ในหมู่แฟนคลับด้วยกัน กลับมีความความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และมีการสานสัมพันธ์ผ่านความชอบในเรื่องเดียวกัน

นอกจากพฤติกรรมของแฟนคลับที่แสดงออกถึงความคลั่งไคล้ศิลปินนักร้องที่ตนชื่นชอบแล้วยังมี พฤติกรรมการบริโภค สะสมของที่ระลึกหรือสินค้าที่เกี่ยวข้องกับศิลปินนักร้อง ซึ่งแฟนคลับหรือติ่งเกาหลีพร้อมที่จะใช้จ่ายเงิน และใช้เวลาไปกับการซื้อสินค้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปินที่เขาชื่นชอบ แฟนคลับจะมีการรวมกลุ่มกันสร้างช่องทางในการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลต่างๆ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ K-pop ร่วมกันเป็นการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันของกลุ่ม ดังที่ Gibson (2000) กล่าวไว้ว่า การสร้าง วัฒนธรรมแฟนคลับร่วมกัน ปรากฏในรูปแบบของกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และการรับรู้ข่าวสารของศิลปินที่กลุ่ม แฟนคลับได้รับนั้น ทำให้เกิดทัศนคติของกลุ่มแฟนคลับที่มีต่อศิลปินที่ตนเองชื่นชอบ ซึ่งทัศนคตินั้นล้วน เป็นตัวตัดสินพฤติกรรมของกลุ่มแฟนคลับ เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อม ที่จะส่งผลกระทบต่อตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ

อิทธิพลของ K-pop ที่มีต่อวัยรุ่นไทยนั้น มักจะมาจากเป็นศิลปินชายและหญิงที่หน้าตาดี มีความสามารถในการร้อง และเต้นอย่างสูง ซึ่งจะต้องผ่านการฝึกฝนและต่อสู้อย่างหนัก จึงจะมายืนอยู่ในจุด ที่เป็นศิลปินเต็มตัวได้ จึงได้กลายเป็นไอดอล หรือแรงบันดาลใจให้แก่วัยรุ่นไทยในการฝึกฝนพัฒนาตัวเอง สังเกตได้จากการนำเพลงของศิลปินเกาหลีมาเต้นคัฟเวอร์ มีการจัดประกวดการเต้น บางคนก็ถึงขั้นเรียน ภาษาเกาหลีเป็นเรื่องเป็นราว เพื่อที่จะได้เข้าใจเนื้อหาของเพลงของศิลปินที่ชื่นชอบ ซึ่งนับเป็นการใช้ความ คลั่งไคล้ได้อย่างสร้างสรรค์ แต่ในอีกด้านหนึ่งก็มีความน่าเป็นห่วงตรงที่ว่า เมื่อเหล่าแฟนคลับที่มีความ คลั่งไคล้ศิลปินมาก ๆ ได้มารวมกลุ่มกัน ก็อาจเกิดการแสดงพฤติกรรมที่ไม่น่ารักเกิดขึ้นได้ และอาจทำให้เกิด กระแสติ่งกลับ นั่นก็คือ การแอนตี้ศิลปินขึ้นมาได้ ซึ่งแฟนคลับบางกลุ่มก็ตระหนักถึงความจริงข้อนี้ดี สมาชิก จึงมีการตักเตือนกันค่อนข้างสม่ำเสมอในการแสดงออกในที่สาธารณะ



จากกระแสวัฒนธรรมK-pop ที่มีอิทธิพลอย่างมากกับสังคมไทย และเป็นผลพวงจากการสื่อสารผ่านวัฒนธรรมข้ามชาติที่มีผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับK-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์ว่ามีบริบทอย่างไร มีการรับวัฒนธรรม K-pop และนำไปสู่การสื่อสารและการแสดงออกมาในรูปแบบใด และศิลปินK-Pop มีบทบาทอย่างไรต่อกลุ่มแฟนคลับเพชรบูรณ์

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาการสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์
- 2) เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ศิลปินเกาหลีใต้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์

### แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

#### ทฤษฎีการสื่อสาร กระบวนการสื่อสาร และองค์ประกอบของการสื่อสาร

การสื่อสาร (Communications) คือ การถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น และความต้องการของผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่น ๆ ที่เป็นการแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม หรือความจำเป็นของตนเองและคู่สื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน (www.thaicommunication83 สืบค้นเมื่อ12 กันยายน 2562) ผ่านองค์ประกอบของการสื่อสาร 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร (sender) สาร (Message) ช่องทาง (channel) และผู้รับสาร (Receiver) โดยมีการแสดงปฏิริยาตอบกลับ (Feedback) ต่อผู้ส่งสารหรือส่งสารต่อไปถึงผู้รับสาร

#### แนวคิดเกี่ยวกับกระแสเกาหลีนิยม

กระแสเกาหลีเป็นเรื่องเกี่ยวกับความนิยมชมชอบทางวัฒนธรรมร่วมสมัยของเกาหลี (Korean Pop Culture) ที่มาจากภาพยนตร์ทางโทรทัศน์ ภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์ เพลงป๊อป และดารานักร้องเกาหลี กระแสK-pop เกิดความนิยมทั่วโลกนั้น ไม่ใช่เพราะความบังเอิญ แต่มาจากความตั้งใจของรัฐบาลเกาหลีที่ต้องการจะใช้ Pop Culture เพื่อแพร่กระจายวัฒนธรรมเกาหลีให้ไปสู่ระดับสากล โดยผู้นำเกาหลีนั้นให้ความสำคัญ และสนับสนุนการส่งออกศิลปินวัฒนธรรมเกาหลีเป็นอย่างมาก อุตสาหกรรมทั้งเพลงและภาพยนตร์จึงได้รับเงินสนับสนุนทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถพัฒนาผลงานให้เข้าสู่คุณภาพระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์เบื้องหลังในการที่สร้างผลกำไรจากการขายสินค้าแบรนด์เกาหลี ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และสมาร์ตโฟนให้ได้มากขึ้น ซึ่งเป็นโมเดลการใช้กระแสทางวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่น่าจับตามอง (krazydrayz.com, 2018)

วัฒนธรรมเกาหลี หรือวัฒนธรรม K-pop ในประเทศไทยนับวันยิ่งทวีความนิยมมากขึ้นสังเกตได้จากสินค้าต่างๆ ที่เลือกใช้ศิลปินเกาหลีเป็นพรีเซนเตอร์ รวมถึงงานต่างๆที่มีศิลปินเกาหลีเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น จัดกิจกรรมแจกลายเซ็นหรืองานแฟนไซน์ ที่แบรนด์ Nature republic แบรนด์สกินแคร์ของประเทศ

เกาหลีใต้ นำศิลปินชื่อดังอย่าง EXO มาเป็นพรีเซนเตอร์ AIS เลือกลิซ่าของ Blackpink เป็นพรีเซนเตอร์ CP นำคนไทยอย่างแบมแบมวง GOT7 ที่เป็นศิลปินเกาหลีมาร่วมงาน เป็นต้น ศิลปินเกาหลีเข้ามามีอิทธิพลค่อนข้างมากในไทย เพราะส่วนมากแฟนคลับของศิลปินเกาหลีใช้พื้นที่โซเชียล โดยเฉพาะทวิตเตอร์ ทำให้เกิดเป็นเทรน กระแสได้ง่ายรวดเร็ว ศิลปินเกาหลียังเป็นที่รู้จักในหลายประเทศ และแฟนคลับมีความภักดีต่อศิลปินค่อนข้างมาก พร้อมทั้งจะสนับสนุนศิลปินที่รัก จนทำให้มีหลายคนอาจสงสัยว่าการที่กระแสเกาหลีหรือปรากฏการณ์ "ฮัลลิว" (Hallyu กระแสความนิยมเกาหลี) เข้ามามีบทบาทต่อสังคมและวัยรุ่นไทยนั้น การที่วัยรุ่นไทยในปัจจุบันชื่นชอบกระแสเกาหลี จะส่งผลในทางที่ไม่ดีต่อวัยรุ่น แต่กลับตรงกันข้ามพวกเขายังนำบุคคลหรือที่ตนชื่นชอบเหล่านั้นมาเป็นแบบอย่าง เป็นแรงบันดาลใจในทางที่ดีอีกด้วย แม้กระแสความนิยมทางสินค้าวัฒนธรรมของเกาหลีจะมีอิทธิพลต่อวัยรุ่นไทยอย่างมาก แต่ก็ยังเป็นลักษณะผสมผสานกับค่านิยมวัฒนธรรมไทย เมื่อกระแสเกาหลีเข้ามาในสังคมไทยส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนไทยทั้งด้าน การแต่งกาย อาหารการกิน ภาษา การดูหนังฟังเพลง ที่มาจกเกาหลี เกิดการเสพรับข้อมูลทางวัฒนธรรมข้ามชาติและส่งต่อเผยแพร่ สร้างกระแสความนิยมเพิ่มมากขึ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน

สื่อมวลชนเป็นสิ่งหนึ่งในสิ่งสำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศสื่อมวลชนทำให้เกิดบรรยากาศในการพัฒนาเพราะสื่อมวลชนสามารถทำหน้าที่ต่าง ๆ ในการพัฒนาได้ถึง 13 บทบาทหน้าที่ (Wilbur Schram,1984) ได้แก่ 1.สื่อมวลชนทำหน้าที่เป็นยามรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2.สื่อมวลชนทำหน้าที่ขยายทัศนวิสัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น 3.สื่อมวลชนก่อให้เกิดจุดสนใจขึ้นมาได้ 4.สื่อมวลชนหม่อมพบความทะเยอทะยานในชีวิต 5.สื่อมวลชนสร้างบรรยากาศสำหรับการพัฒนา 6.สื่อมวลชนทำหน้าที่ช่วยเหลือกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ 7.สื่อมวลชนช่วยเสริมการตัดสินใจของบุคคล 8.สื่อมวลชนสามารถให้อายภาพแก่บุคคล 9.สื่อมวลชนช่วยขยายการสนทนาเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล 10.สื่อมวลชนสามารถบังคับให้เป็นไปตามปทัสถานทางสังคม 11.สื่อมวลชนช่วยทัศนคติ 12.สื่อมวลชนช่วยสร้างรสนิยมให้กับบุคคลบุคคล และ 13.สื่อมวลชนในฐานะที่เป็นครู ดังนั้น ศิลปิน ในฐานะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการสื่อสารที่ทำหน้าที่คล้ายสื่อมวลชนจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติในแง่ใดแง่หนึ่งหรือในหลากหลายด้าน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับเกาหลี K-pop และบทบาทของศิลปินเกาหลีใต้ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documents Research) การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และการสังเกต (Observation)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

กลุ่มแฟนคลับK-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ชื่นชอบ คลังไคล์ในK-pop มีการเสพวัฒนธรรม K-popเกาหลี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเยาวชน และกลุ่มวัยทำงาน

### กลุ่มตัวอย่าง / กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ที่ความชื่นชอบ คลังไคล์ ด้านวัฒนธรรมK-popเกาหลี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 13 คน

1) กลุ่มเยาวชน อายุตั้งแต่ 13-22 ปี ที่เป็นแฟนคลับK-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ติดตาม คลังไคล์ ชื่นชอบในวัฒนธรรมเกาหลีศิลปินเกาหลี เพลงเกาหลี ซีรีส์ ฯลฯ แบ่งเป็นนักเรียน นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้นถึงระดับอุดมศึกษา มีการติดตามส่งต่อข่าวสารเกี่ยวกับK-pop อย่างต่อเนื่อง จำนวน 10 คน

2) กลุ่มคนวัยทำงาน อายุตั้งแต่ 23-31 ปี ที่เป็นแฟนคลับK-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ติดตามคลังไคล์ชื่นชอบในวัฒนธรรมเกาหลีศิลปินเกาหลี เพลงเกาหลี ซีรีส์ ฯลฯ ส่งต่อข่าวสารเกี่ยวกับ K-pop อย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยใช้วิธีการอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมตลอดงานวิจัย

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) โดยบันทึกเสียงเพื่อช่วยเก็บข้อมูล เพื่อความสะดวก และความแม่นยำของข้อมูล รวมถึงวิธีการจดบันทึกใจความสำคัญ ขณะที่ทำการสัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เสนอไปข้างต้นมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารการสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

- 1) วิเคราะห์วัฒนธรรมการสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับK-POP จังหวัดเพชรบูรณ์
- 2) วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของศิลปินเกาหลีได้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับK-POPจังหวัดเพชรบูรณ์

### เกณฑ์การวิเคราะห์

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการสื่อสาร แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมK-pop แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศิลปิน และแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของสื่อมวลชนมาเป็นกรอบการวิเคราะห์ในวิจัยครั้งนี้

### การนำเสนอข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่อสรุปและนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) ศึกษาวัฒนธรรมการสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์
- 2) ศึกษาบทบาทหน้าที่ศิลปินเกาหลีได้ที่มีต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์

## ผลการวิจัย

### 1. การสื่อสารด้านวัฒนธรรมของกลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) จังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) เป็นกลุ่มคนผู้ชื่นชอบและคลั่งไคล้ในวัฒนธรรมเกาหลี อาทิ ศิลปินเกาหลี เพลงเกาหลี ซีรีส์ ละคร หรือภาพยนตร์ ภาษา การแต่งกาย อาหารเกาหลี ฯลฯ ในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 13-21 ปี ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้นถึงระดับอุดมศึกษา และกลุ่มวัยทำงานอายุตั้งแต่ 21-31 ปี

#### 1.1 บริบทของกลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) ในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากการศึกษาแฟนคลับศิลปินเกาหลี K-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า กลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีหลากหลายวัยมีอายุตั้งแต่ 12-35 ปี หลากหลายอาชีพ อาทิ นักเรียน นักศึกษา อาจารย์ พนักงานบริษัท โดยกลุ่มนักเรียน และนักศึกษามีสัดส่วนมากที่สุด กลุ่มแฟนคลับ (K-pop) เพชรบูรณ์มีลักษณะเป็นสังคมกลุ่มย่อยที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง ทั้งยังมีวิธีการสื่อสารระหว่างกลุ่มแฟนคลับด้วยกันและมีการแสดงออกในการชื่นชอบและคลั่งไคล้วัฒนธรรมเกาหลีที่ชัดเจน เช่น การเสพเสื้อบนเท็งจากเกาหลี ไม่ว่าจะเป็นเพลง ภาพยนตร์ ซีรีส์ รวมไปถึงรสนิยมในการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การใช้เครื่องสำอาง เสื้อผ้า การสะสมของที่ระลึก ฯลฯ

รูปแบบการสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับ K-pop มีลักษณะคล้ายกันทั้งในแง่ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ Twitter Facebook Instagram และ Line ที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็วและกว้างไกล สมาชิกในกลุ่มสามารถรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับศิลปินได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มแฟนคลับ K-pop ด้วยกันได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา ยงกิจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มแฟนคลับวง EXO มีการลงทะเบียนแฟนคลับทางเฟซบุ๊ก/ทวิตเตอร์ และใช้เฟซบุ๊ก/ทวิตเตอร์ในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มแฟนคลับ จะมีการซื้อสินค้าของที่ระลึกที่เกี่ยวกับศิลปินวง EXO บ่อยครั้ง ส่วนใหญ่จะเคยไปชมคอนเสิร์ตของวง EXO ที่จัดขึ้นในประเทศไทยจำนวน 1 รอบเป็นอย่างน้อย และจะทำการซื้อสินค้าของที่ระลึกที่เกี่ยวกับศิลปินวง EXO ผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะอัลบั้มซีดีเพลง เพื่อต้องการเก็บเป็นที่ระลึกหรือสะสม

นอกจากนี้ การสื่อสารในกลุ่มแฟนคลับยังนำไปสู่การเกิดกิจกรรมต่างๆ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มแฟนคลับ K-pop ขึ้น เช่น กิจกรรมการจัดทำโครงการสนับสนุนศิลปินต่างๆ ที่กลุ่มแฟนคลับร่วมกันจัดทำขึ้น การเข้าร่วมกิจกรรมคอนเสิร์ตเพื่อสร้างความประทับใจให้ศิลปิน การทำกิจกรรมการกุศลร่วมกัน บริจาคเงินในนามศิลปิน หรือกลุ่มแฟนคลับ K-pop เพื่อช่วยเหลือสังคม ฯลฯ

#### 1.2 การสื่อสารด้านวัฒนธรรมกลุ่มแฟนคลับ K-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์

เมื่อกลุ่มแฟนคลับ K-pop เพชรบูรณ์มีจำนวนมากขึ้น จึงเกิดจุดศูนย์รวมแหล่งรวมข้อมูลข่าวสารขึ้น นำไปสู่การเกิดการถ่ายทอดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมจากดาราและศิลปินเกาหลี เนื้อหาส่วนใหญ่ที่พูดคุยสื่อสารกันมักจะเป็นการอัปเดตความเคลื่อนไหวของดาราศิลปินเกาหลี หรือข่าวสารวงการบินเท็งเกาหลี และวัฒนธรรมเกาหลีด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านความบันเทิง กลุ่มแฟนคลับ K-pop มีการพูดคุยสื่อสาร รวมถึงการแสดงออกเกี่ยวกับศิลปินที่ชื่นชอบ จากรายการโทรทัศน์ ละครเกาหลี หนังสือซีดี ผลงานเพลง แฟชั่นต่างๆ ของเกาหลี เป็นการแชร์ประสบการณ์ความรู้สึกการไปชมคอนเสิร์ต ประสบการณ์ใกล้ชิดศิลปินเกาหลี นำไปสู่การสื่อสารเผยแพร่วัฒนธรรม เมื่อแฟนคลับพูดถึงศิลปิน ผลงาน หรือซีดี เช่น กลุ่มแฟนคลับรวมตัวกันฝึกเต้น Cover เพลงของศิลปินเกาหลีและแสดงโชว์ในพื้นที่สาธารณะต่างๆ อย่างถนนคนเดินไทยหล่ม ที่อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การนำคลิปหรือรูปภาพศิลปิน หรือฉากในซีดีเกาหลีมาลงสื่อ social media ของตนเอง และจะมีแฟนคลับ K-pop เข้ามาคอมเมนต์พูดคุยกัน เกี่ยวกับเพลงเกาหลีที่เป็นที่นิยมถูกพูดถึงมากในสื่อ มีการเปิดเพลงเกาหลีในร้านอาหารเพื่อดึงดูดความสนใจ อาทิ ร้านกาแฟ SEAL COFFEESTAND ในเมืองเพชรบูรณ์ ร้านแท็กซี่ร้านอาหารเกาหลีตัวเมืองเพชรบูรณ์

ด้านการท่องเที่ยว มีการพูดคุยสื่อสารกันเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ที่น่าสนใจในประเทศเกาหลี ส่วนมากสถานที่ในซีดีเกาหลีที่ตั้งในช่วงนั้นๆ ก็จะมีการพูดถึงมาก นอกจากสถานที่ท่องเที่ยวแล้ว กลุ่มแฟนคลับยังให้ความสำคัญกับสถานที่ตั้งของบริษัทที่อยู่ของศิลปินที่ตนเองชอบอีกด้วย เนื่องจากเป็นแหล่งที่พบเจอศิลปินได้บ่อยครั้ง และเป็นสถานที่ที่กลุ่มแฟนคลับต้องการไปพบเจอศิลปินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีบริษัททัวร์จัดทริปท่องเที่ยวเกาหลีฉบับดั้งเดิมเฉพาะ เป็นการท่องเที่ยวตามสถานที่ที่อยู่ในมิวสิกวิดีโอเพลงของศิลปินเกาหลี ท่องเที่ยวตามรอยซีดีต่าง ๆ สถานที่โด่งดังในกลุ่มแฟนคลับ เช่น ตึก SM TOWN ของค่าย SM Entertainment มีทั้งรูปถ่ายศิลปินเกาหลีในค่าย ที่จัดให้สำหรับแฟนคลับสามารถเข้าไปถ่ายรูปได้ โซนจำหน่ายสินค้า อัลบั้ม ของที่ระลึกเกี่ยวกับศิลปินอีกด้วย หากโชคดีอาจมีศิลปินในค่ายเดินไปเดินมาให้แฟนคลับพบเห็นอีกด้วย ตึก JYP ตึกของทางค่าย JYP Entertainment's จะมีร้านกาแฟที่เปิดให้แฟนคลับนั่งรอศิลปินได้ ป้ายรถเมล์ “You Never Walk Alone Bus Stop” เป็นสถานที่ถ่ายอัลบั้มแจ็กเก็ต ของอัลบั้ม “You Never Walk Alone” ของศิลปิน BTS ถืออีกหนึ่งสถานที่ที่โด่งดังที่รัฐบาลเกาหลีส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งนี้

ด้านอาหาร มีการพูดคุยแนะนำสื่อเผยแพร่บอกต่อกับอาหารเกาหลี เช่น วิธีทำเมนูอาหารเกาหลี ตามซีดี การกินอาหารเกาหลีโชว์ นำไปสู่การเกิดร้านอาหารเกาหลีในประเทศไทย รวมถึงร้านอาหารคาเฟ่สไตล์เกาหลีในจังหวัดเพชรบูรณ์ อาทิ ร้านแท็กซี่ ร้านขายกิมจิสไตล์เกาหลี ร้านโก๋ทอดซอสเกาหลี สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับกลุ่มแฟนคลับเพชรบูรณ์

ด้านการแต่งกายแฟชั่น เครื่องสำอาง มีการสื่อสารพูดคุยและถ่ายทอดวัฒนธรรมการแต่งกายสไตล์เกาหลี ทั้งเสื้อผ้า เครื่องประดับ การแต่งหน้า เกิดเป็นกระแสนิยมด้านแฟชั่นเกาหลี เช่น การแต่งกายตามแบบศิลปิน การใช้สินค้ายี่ห้อแบรนด์ตามดาราศิลปินเกาหลีที่ตนเองชอบ การแต่งหน้าแบบไอดอลเกาหลี ซึ่งนำไปสู่การเกิดธุรกิจเสื้อผ้าแฟชั่น ธุรกิจเครื่องสำอางเกาหลีในประเทศไทย ซึ่งในจังหวัดเพชรบูรณ์มีทั้งร้านเสื้อผ้าสไตล์เกาหลี และร้านเครื่องสำอางแบรนด์เกาหลีจำหน่าย เช่น ร้าน The most ร้านเสื้อผ้าผู้หญิงสไตล์เกาหลี ที่สะพานกลางเมืองตัวเมืองเพชรบูรณ์ ร้านเสื้อผ้าผู้หญิงที่ตลาดถนนคนเดินคนแพชเชียน และตลาดถนนคนเดินไทยหล่ม

ด้านภาษา การสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับK-pop ส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารระหว่างกลุ่ม โดยมีผู้ทำหน้าที่แปลภาษาเกาหลีให้เป็นภาษาไทยให้ ซึ่งผู้แปลที่เสียสละเวลาทำงานให้กับกลุ่มสมาชิกนั้น จะมีชื่อเรียกในกลุ่มว่า “บ้านเบส” คำว่า บ้านเบส เปรียบเสมือนเป็นการรวมพลของกลุ่มแฟนคลับเพื่อสนับสนุนศิลปินที่ตัวเองชื่นชอบ โดยกลุ่มแฟนคลับจะเป็นผู้สร้างขึ้นเอง และจะมีการจัดกิจกรรมระหว่างกลุ่ม แฟนคลับขึ้นเสมอเพื่อสนับสนุนศิลปินที่ชื่นชอบต่อมาเริ่มให้ความสนใจศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาเกาหลีมากขึ้น ซึ่งแฟนคลับบางคนบางกลุ่มสามารถใช้ภาษาเกาหลีในการสื่อสารได้ภายในกลุ่ม อาทิ การใช้คำเรียกศิลปินบางคำ เช่น “เอกโซแอล” เป็นชื่อเรียกแทนกลุ่มแฟนคลับของศิลปินวงEXO “กัส” เป็นชื่อที่แฟนคลับใช้เรียกศิลปินวงGOD7 แทนการพูดชื่อวงแบบเต็มๆ “โอป้า” เป็นคำที่แฟนคลับใช้เรียกศิลปินเกาหลีผู้ชาย “บง” คำเรียกแทนไฟ สัญลักษณ์ของศิลปินเป็นสิ่งที่ใช้เชียร์ศิลปินในคอนเสิร์ต เป็นต้น

### 1.3 กระบวนการสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) เพชรบูรณ์

**ผู้ส่งสารและผู้รับสาร (Sender and Receiver)** บุคคลที่เป็นสมาชิกแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์จะเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารในเวลาเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถแบ่งหลักๆ ได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มแรกคือ กลุ่มที่รับรู้ข่าวสารจากต่างประเทศโดยตรง และนำข้อมูลมาเผยแพร่ อุทิศตนแปลข่าวสารส่งต่อให้กับผู้ติดตามผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ มีชื่อเรียกว่า “แอดมินบ้านเบส” กลุ่มที่สองคือ กลุ่มแฟนคลับที่รับข้อมูลจากต่างประเทศมาโดยตรง แต่ไม่มีความเข้าใจในข่าวสาร จึงอาศัยชาวแปลจากบ้านเบส และส่งต่อข้อมูล ด้วยการพูดคุยสื่อสารกันระหว่างกลุ่มแฟนคลับ K-pop อีกทอดหนึ่ง

### 2. บทบาทหน้าที่ของศิลปินเกาหลีต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop จังหวัดเพชรบูรณ์

จากกระแสนิยมดาราศิลปินจากประเทศเกาหลีใต้ได้แพร่กระจายความนิยมไปทั่วโลก และประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากกระแสกระแสนิยมดังกล่าว ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึงสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยดังจะเห็นได้จากความนิยมในตัวศิลปินเกาหลีที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อกลุ่มประชากรไทยโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นนักเรียน วัยรุ่น วัยทำงาน ที่เกิดความชื่นชอบคลั่งไคล้ให้ความสนใจและติดตามศิลปินดาราดังเกิดการรวมกลุ่ม “แฟนคลับศิลปินเกาหลี K-pop” ขึ้นในประเทศไทย และแพร่กระจายไปยังต่างจังหวัดทั่วทั้งประเทศจำนวนไม่น้อย จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศิลปินเกาหลีต่อกลุ่มแฟนคลับ K-pop จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ศิลปินเกาหลี K-pop เป็นสื่อบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อกลุ่มแฟนคลับเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มแฟนคลับเพชรบูรณ์ส่วนมากชื่นชอบคลั่งไคล้ศิลปินที่มีชื่อเสียงโด่งดัง เช่น วงBLACKPINK (แบล็คพิ้ง) วงGOT7 (วงก๊อตเซเวน) วงBTS (บีทีเอส) เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยค้นพบว่า ศิลปินเกาหลีK-pop มีบทบาทสำคัญต่อกลุ่มแฟนคลับK-popเพชรบูรณ์ ทั้งหมด 4 บทบาท ดังนี้

## 2.1 บทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของกลุ่มแฟนคลับK-pop

ศิลปิน K-pop ไม่ได้มีบทบาทในการสร้างความสุขเพียงเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ หรือเป็นแรงผลักดันให้กลุ่มแฟนคลับกระทำบางสิ่งให้บรรลุผลตามที่หวังไว้ โดยกลุ่มแฟนคลับได้อาศัยแรงบันดาลใจจากศิลปินไม่ว่าจะเป็นเนื้อเพลงความหมายดี ๆ ที่สร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับการต่อสู้ดิ้นรนในการใช้ชีวิตของศิลปิน เนื่องจากการฟังเอาอุปสรรคต่างๆของศิลปิน K-pop ที่กว่าจะได้เดบิวต์หรือแจ้งเกิดในวงการจะต้องผ่านอุปสรรคมากมาย ทั้งการฝึกซ้อม คำติชมคำวิจารณ์จากกระแสสังคมจนสามารถผ่านอุปสรรคนั้นมาได้และเมื่อกลายเป็นศิลปินแล้วยังต้องพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ

## 2.2 บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และสามัคคีในกลุ่มแฟนคลับK-pop

ศิลปินK-pop ทำให้เกิดกลุ่มแฟนคลับ และเกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่มีความรัก ชื่นชอบในสิ่งเดียวกัน จนกลายเป็นกลุ่มก้อนแฟนคลับK-popที่ทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน เพื่อการสนับสนุนศิลปินตนรักและชื่นชอบ ซึ่งไม่เพียงแต่รวมกลุ่มกันในประเทศเท่านั้น แฟนคลับ K-pop ยังรวมกันเป็นเครือข่ายทั่วโลก แสดงถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งเหนียวแน่นและนำไปสู่การร่วมมือกันในการทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มแฟนคลับทำร่วมกัน นอกจากการทำกิจกรรมสนับสนุนศิลปิน เพื่อช่วยโปรโมทศิลปินให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ให้ศิลปินประสบความสำเร็จแล้วยังร่วมกันทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคม อาทิ การร่วมกันบริจาคเงินช่วยเหลือบ้านเด็กกำพร้า เป็นต้น

## 2.3 บทบาทในด้านเศรษฐกิจ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับกลุ่มแฟนคลับK-pop

ศิลปินเกาหลีมีบทบาทสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจ สร้างอาชีพและรายได้ให้เกิดขึ้น โดยกลุ่มแฟนคลับ K-pop เห็นช่องทางการหารายได้ และสร้างอาชีพจากกลุ่มศิลปินK-pop ที่พวกเขาชื่นชอบ อาทิ เกิดอาชีพธุรกิจการค้าเกี่ยวกับแฟชั่น เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ของสะสม พวงกุญแจ สติกเกอร์ กระเป๋า และอื่น ๆ เกี่ยวกับศิลปินและวัฒนธรรมเกาหลีได้ ซึ่งแฟนคลับบางกลุ่มอาจมีความคิดสร้างสรรค์ผลิตสินค้าของที่ระลึกแบบ “แฮนด์เมด” หรือ “ทำมือ” เพื่อจำหน่ายในกลุ่มแฟนคลับด้วยกัน หรือกลุ่มคนทั่วไปที่สนใจ นอกจากนี้ยังเกิดการสร้างรายได้จากการทำธุรกิจ เช่น ร้านขายของตั้งเกาหลี ร้านอาหารสไตล์เกาหลี ร้านขายเครื่องสำอางที่มาจากประเทศเกาหลี ร้านขายเสื้อผ้าแฟชั่นเกาหลี และร้านกาแฟสไตล์เกาหลี ซึ่งเป็นที่นิยมในกลุ่มแฟนคลับ K-pop ด้วยเช่นกัน

## 2.4 บทบาทในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านภาษาของกลุ่มแฟนคลับ K-pop

จากกระแสนิยมคลั่งไคล้ในตัวศิลปิน ดารา นักร้อง รวมถึงวัฒนธรรมเกาหลี ทำให้กลุ่มสมาชิกแฟนคลับ K-pop ต้องการพัฒนาด้านเพื่อให้สามารถรับรู้ เข้าใจในเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับศิลปินที่ชื่นชอบ แม้ว่าจะมี “แอดมินบ้านเบส” เป็นอาสาสมัครเป็นผู้แปลภาษาเกาหลีและเผยแพร่ให้ แต่ในบางครั้งกลุ่มสมาชิกส่วนใหญ่ก็พยายามที่จะเรียนรู้ภาษาเกาหลีเพื่อให้ตนเองสามารถรับสารโดยตรงจากศิลปินดารานักร้องที่ตนเองชื่นชอบได้ ซึ่งแฟนคลับ K-pop ในจังหวัดเพชรบูรณ์บางส่วนมีการศึกษาเรียนรู้ภาษาเกาหลี โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นนักเรียนนักศึกษาอายุ 15-23 ปี ซึ่งกลุ่มนี้บางคนพยายามเรียนรู้จากการฟังเพลง หรือการดูซีรีส์เกาหลี ด้วยการฟังหรือดูบ่อยๆจนสามารถเข้าใจคำศัพท์พื้นฐานบางคำได้

## สรุปและวิจารณ์ผล

การเกิดกลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เริ่มจากบุคคลที่เป็นแฟนคลับศิลปินเกาหลี (K-pop) ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะการชื่นชอบคลังโคล้ศิลปินเกาหลี (K-pop) เฉพาะบุคคลและ บุคคลเหล่านี้ได้แสดงตัวตนออกมาหรือเกิดการสื่อสารระหว่างอีกบุคคล ที่ชอบในวัฒนธรรมเกาหลีเช่นเดียวกัน ทั้งแบบซึ่งหน้าและบนสื่อออนไลน์ต่างๆ ทำให้เกิดการรวมตัวขึ้น กลายมาเป็นกลุ่มแฟนคลับศิลปินเกาหลี(K-pop) ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่รวมกลุ่มกันเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันคือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการทำกิจกรรมร่วมกันเกี่ยวกับศิลปิน ดารา นักร้อง และวัฒนธรรมเกาหลีที่ชื่นชอบคลังโคล้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎารัตน เชมากร (2541) เรื่องศิลปินเพลงไทยและเครือข่ายการสื่อสารกับแฟนคลับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มแฟนคลับที่เกิดจากการรวมตัวของแฟนเพลงอย่างไม่เป็นทางการสมาชิกแฟนคลับมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิด fans หรือแฟน คือ กลุ่มที่ติดตามเนื้อหาหรือผลงานของสื่อมวลชนรวมถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับศิลปินเป็นการติดตามด้วยความชื่นชอบที่มีต่อตัวศิลปินซึ่งลักษณะการติดตามของแฟนคลับคือ มีสมาชิกที่ติดตามศิลปินไปคนเดียวและติดตามเป็นกลุ่ม

กลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์ติดต่อสื่อสารกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยนิยมใช้โซเชียลมีเดีย อาทิ Twitter Facebook Instagram และ LINE มากที่สุด นอกเหนือจากโซเชียลแล้ว ยังมีทั้งนิตยสารที่มีศิลปินเกาหลีขึ้นปก และบทสัมภาษณ์ของศิลปินให้แฟนคลับศิลปินเกาหลีได้ติดตามอีกช่องทางหนึ่ง ลักษณะการติดต่อสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับ K-pop เพชรบูรณ์เป็นไปในรูปแบบของการเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม หรือแชร์คลิปเดินโคฟเวอร์(COVER) และเนื้อหาส่วนใหญ่ที่พูดคุยสื่อสารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของดาราศิลปินเกาหลี ความเคลื่อนไหววงการบันเทิงเกาหลี เช่น รายการโทรทัศน์วาไรตี้เกาหลีละครเกาหลี หนังสือซีรี่ย์ ผลงานเพลง แฟชั่นต่าง ๆ ของเกาหลี ภาษาเกาหลี หรือแชร์ประสบการณ์ความรู้สึกที่มีต่อศิลปินเกาหลี หรือแนะนำสถานที่ เช่น ร้านอาหารเกาหลี คาเฟ่สไตล์เกาหลี ร้านเสื้อผ้าสไตล์เกาหลี เป็นต้น

จากกระแสความนิยมและความคลั่งไคล้ในตัวศิลปิน ดารา นักร้อง รวมถึงวัฒนธรรมเกาหลี (K-pop) ซึ่งถือเป็นสื่อบุคคลและสื่อวัฒนธรรมอย่างหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญกับกลุ่มแฟนคลับK-pop จากผลการศึกษาพบว่าศิลปินเกาหลีมีบทบาทสำคัญต่อกลุ่มแฟนคลับK-pop เพชรบูรณ์ 4 บทบาทด้วยกัน ได้แก่

**1. บทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของแฟนคลับK-pop** ให้กลุ่มแฟนคลับกระทำบางสิ่งให้บรรลุผลตามที่หวังไว้ เช่น อาศัยแรงบันดาลใจเกี่ยวกับการต่อสู้ ดันรนในการใช้ชีวิตของศิลปินมาเป็นพลังผลักดันตัวเองเพื่อฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนสามารถประสบความสำเร็จ อ้างถึงในกาญจนา แก้วเทพ (2555) ที่กล่าวไว้ว่า เราต่างก็เป็นแฟนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งยามที่เราารู้สึกว่าชื่นชมนับถือและปรารถนา ถ้าเราได้พยายามเข้าใจแรงผลักดันในการเป็นแฟนต่อสิ่งนั้นๆ แสดงให้เห็นว่า จะสามารถใช้สิ่งที่ได้รับจากการติดตามเพื่อสร้างความนับถือตนเองเป็นการแสดงอำนาจอย่างหนึ่งในสังคม ทำให้เกิดความมั่นใจในสถานการณ์ต่างๆ และสร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ตนเองสนใจและชื่นชอบ จะทำให้มีโอกาสสร้างความหมายของการมีตัวตนในสังคม และมีประสบการณ์ทางสังคม



**2. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีในกลุ่มแฟนคลับศิลปิน K-pop ศิลปินเกาหลีทำให้เกิดกลุ่มแฟนคลับ และเกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นการตัวกันของกลุ่มบุคคลที่มีความรัก ชื่นชอบในสิ่งเดียวกัน รวมตัวขึ้นกลายเป็นกลุ่มก้อนแฟนคลับที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายอย่างเดียวกัน เพื่อการสนับสนุนศิลปินตนรัก แสดงถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง และ เหนียวแน่นและนำไปสู่การร่วมมือกันในการทำให้เกิดกิจกรรมหลากหลาย เพื่อต่อสู้ต่อรองและสนับสนุนศิลปิน ให้ศิลปินเป็นที่รู้จักมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาวัฒนธรรมย่อย อ้างถึงในกาญจนา แก้วเทพ (2549) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมย่อยด้วยกันเองก็ได้หลากหลายรูปแบบ บางรูปแบบเป็นการอยู่ร่วมกันเฉยๆ บางรูปแบบอาจพยายามต่อรองเพื่อให้ได้มี “พื้นที่สาธารณะ” ให้ตนเองได้แสดงออกในพื้นที่สาธารณะเพื่อการประกอบสร้างอัตลักษณ์ของตนเองต่อกลุ่มวัฒนธรรมหลัก วิธีการนี้เป็นปฏิบัติการที่กลุ่มดำเนินไปอย่างมีความหมายและมีสำนึก ไม่ว่าจะ เป็น วัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์ ระบบค่านิยม ระบบความเชื่อที่ผลิตออกมาและวิธีการผลิตล้วนมีเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม**

**3. บทบาทในด้านเศรษฐกิจ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับกลุ่มแฟนคลับ K-pop ศิลปินเกาหลี** เปรียบเหมือนไอคอนที่เพิ่มมูลค่าช่วยสร้างทั้งอาชีพและรายได้ให้กลุ่มแฟนคลับอีกทางหนึ่ง ไม่เพียงแต่อาชีพธุรกิจ ขายของที่ระลึก อาทิ โปสการ์ด รูป สติกเกอร์ เคสโทรศัพท์ ป้ายเชียร์ พัด เข็มขัด ธง หมวก เสื้อ ฯลฯ และยังมีอาชีพใหม่ๆเกิดขึ้น อาทิ รับกดบัตรคอนเสิร์ต รับเข้าคิวคอนเสิร์ต ครูสอนภาษาเกาหลี การเต้น Cover ที่ถนนคนเดิน อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์ เป็นต้น ซึ่งอาชีพเหล่านี้ล้วนเกิดมาจากการตอบสนองความต้องการของแฟนคลับของศิลปินเกาหลีโดยเฉพาะ ดังที่ ปิติ ศรีแสงนาม (2561) กล่าวไว้ว่า กระแสนิยมวัฒนธรรมเกาหลี เน้นการสร้างอุปสงค์ (Demand) เป็นหลัก โดยพัฒนาสินค้าวัฒนธรรมเพื่อให้มีมากพอที่จะกระตุ้นการบริโภค ทั้งนี้ รัฐบาลเกาหลีได้ใช้เวลานานหลายปีกว่าผู้บริโภคจะ “ซึมลึก” กับสินค้าวัฒนธรรมจนเกิดความต้องการบริโภคในประเทศ ก่อนที่จะค่อยๆ แพร่ขยายไปทั่วโลก

**4. บทบาทในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านภาษา กลุ่มแฟนคลับ K-pop ส่วนใหญ่มีความพยายามที่จะศึกษาเรียนรู้ภาษาเกาหลีเพื่อให้ตนเองมีทักษะสามารถรับรู้เข้าใจในเนื้อหาข้อมูลข่าวสารและเนื้อหาผลงานของศิลปินที่ชื่นชอบ โดยการศึกษาทำความเข้าใจผ่านเนื้อหาของเพลง และซีรี่ย์เกาหลี การค้นหาคำแปลไทยเพื่อให้รู้ความหมายที่ศิลปินสื่อสาร หรือประโยคทักทาย ซึ่งการฟังและได้ยินบ่อย ๆ ทำให้กลุ่มสมาชิกสามารถเข้าใจคำศัพท์พื้นฐานได้บ้าง บางกลุ่มเข้าคอร์สเรียนภาษาเกาหลีอย่างจริงจังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางภาษาให้กลุ่มแฟนคลับอีกทางหนึ่ง** หนึ่งในนั้น ดังที่ สุภาพร บุญรุ่ง (2561) กล่าวว่าเมื่อกระแสเค-ป๊อปเข้ามาในประเทศไทย จำนวนนิสิตที่เรียนภาษาเกาหลีก็เพิ่มเป็นหลักหลายร้อยคนต่อภาคการศึกษา ยังไม่นับในระดับมัธยมศึกษาที่หลายโรงเรียนมีการเปิดสอนภาษาเกาหลี กระทั่งล่าสุดการสอบ “แพท” (PAT) ในปี 2561 มีการบรรจุความถนัดภาษาเกาหลีให้เลือกสอบด้วย เรียกว่า PAT7.7 ซึ่งเท่าที่ทราบปัจจุบันมีนักเรียนมัธยมทั่วประเทศเลือกเรียนภาษาเกาหลีราว 28,000 คน และนิสิต-นักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอีกกว่า 2,000 คน

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้เนื่องจากได้รับความเมตตาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.รักชนก สมศักดิ์ ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์เพื่อให้ผมวิจัยเกิดความเข้าใจถึงแนวทางและกระบวนการค้นคว้าวิจัยจนทำให้รายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ที่ผมวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ที่ผมวิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สำหรับความรู้ ประสบการณ์ที่ถ่ายทอดผ่านความเมตตา ความรัก และปรารถนาดีให้กับที่ผมวิจัยและลูกศิษย์ทุกคน ขอคุณรุ่นพี่ และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่คอยให้คำปรึกษา คอยเตือนและคอยให้ความช่วยเหลือและกำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้ได้ผลออกมาเสร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ที่ผมวิจัยขอมอบคุณประโยชน์แก่ บิดา มารดา ซึ่งเป็นกำลังใจ สนับสนุน ด้วยความรัก ความห่วงใยให้กับที่ผมวิจัยเสมอมา

## เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ. (2549). **วัฒนธรรมแฟน**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

กาญจนา แก้วเทพ. (2555). **สี่พื่นบ้านขานรับงานสุขภาพ**. กรุงเทพฯ : โครงการสี่พื่นบ้านสี่สารสุข

เจษฎารัตน์ เขมากร (2541) **ศิลปินเพลงไทยและเครือข่ายการสื่อสารกับแฟนคลับ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรงค์ ฐานดี. (2542) **เกาหลีวันนี้**, กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาเกาหลี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แนวหน้า. ฉบับวันอังคาร ที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2561

ปิติ ศรีแสงนาม. **บทเรียนจากความสำเร็จของกระแสนิยมวัฒนธรรมเกาหลี**. คมชัดลึก ฉบับวันที่: 26 มีนาคม 2561.

สุภาพร บุญรุ่ง.2561. **เค-ป๊อป'พีเวอร์'เด็กไทยแห่เรียนภาษาเกาหลีนักวิชาการแนะเร่งพัฒนาหลักสูตร**, Gibson, G. R. (2000). **A function food science and gastrointestinal physiology and function**. British J. Nutri, 80(1), 147-171.

krazydrayz.com (2018) **วัฒนธรรมเกาหลียุคใหม่ที่วัยรุ่นไทยกรี๊ด สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562** จาก <https://krazydrayz.com/k-pop>

Wilbur Schram (1984) **Mass Media and National Development**. Stanford University.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์  
Transformational Leadership Factors Affecting Organizational  
Citizenship Behavior of Personnel At An Agricultural Product  
Processing Plant In Lomsak District , Phetchabun Province.

ลักซิกา เหวิจิตร<sup>1</sup> ดวงกมล นาคนายม<sup>1</sup> และ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ<sup>2\*</sup>

Luxsika Hawijit<sup>1</sup> Duangkamon Narknaryom<sup>1</sup> and Piyanut Promprasert<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาตรี, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>2</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

\*E – mail : pook6333@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทาง  
การเกษตร ประชากร คือ บุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัด  
เพชรบูรณ์ จำนวน 327 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 180 คน จากสูตรการคำนวณของ  
ทาโร่ ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย  
พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงาน  
แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรและ  
ด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอ  
หล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

### ABSTRACT

This research aimed to study 1) to study the level of Transformational leadership,  
Organizational Citizenship Behavior of agricultural product processing plant personnel  
2) to study the transformational leadership affecting Organizational Citizenship Behavior for

personnel of agricultural product processing plants The population is an agricultural product processing factory personnel in Lom Sak District. Phetchabun Province of 327 people. Sample size of 180 people was able to determine the sample size from Taro Yamane's calculation formula. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Multiple regression analysis The results of the research were as follows: 1) the level of Transformational leadership and Organizational Citizenship Behavior of personnel of agricultural product processing plants. Has a mean on the highest level 2) Transformational leadership affecting Organizational Citizenship Behavior in two areas: cooperative behavior of personnel and the success behavior of personnel, personnel, an agricultural product processing factory in Lom Sak district. Phetchabun Province was statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Transformational leadership , Organizational Citizenship Behavior

## บทนำ

ปัจจุบันทางองค์การภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านบุคลากรโดยมีปัญหากับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานที่ทำงานเช่น บุคลากรปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การหลีกเลี่ยงการทำงาน ขาดงานและการปฏิบัติตนนอกเหนือกฎระเบียบขององค์การ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการขาดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งสิ้น

จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้ให้ความสนใจกับบุคลากรมากขึ้นเพราะองค์การจะประสบผลสำเร็จได้นั้นส่วนใหญ่ต้องอาศัยการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การ (ณัฐวัตร เป้งวันปลูก, 2560) โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ เพราะถึงแม้ว่าจะมีเงินทุนและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดถ้าองค์การขาดคนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงานก็อาจส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลถึงการล้มเหลวในการปฏิบัติงานขององค์การในระยะยาว แต่ในทางกลับกันหากองค์การมีการอบรม และปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรักต่อองค์การและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน ซึ่งการที่บุคลากรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดีในการจะต้องสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเต็มใจและอุทิศตนพร้อมที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีเนื้อที่ประมาณ 1,535.3 ตารางกิโลเมตร เป็นแหล่งอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรทางน้ำและภูเขาทำให้สามารถเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรได้หลายหลายชนิดและได้ผลผลิตจำนวนมาก ดังนั้นอำเภอหล่มสักจึงมีโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรจำนวนหลายแห่งที่ผลิตและแปรรูปเกี่ยวกับสมุนไพร เครื่องเทศ เช่น ชิง ข่า พริก ตะไคร้ เป็นต้น เพื่อจำหน่ายในตลาดภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ได้แก่ ตลาดยุโรป สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น ทำให้โรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถจำนวนมาก เพื่อให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพรวมทั้งทันกับปริมาณความต้องการของตลาดในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรเหล่านั้นจะต้องมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความพร้อมทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือ และคำนึงถึงผู้อื่น โดยปราศจากการได้รับการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการได้รับการตอบสนองถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลจากผู้บริหารได้

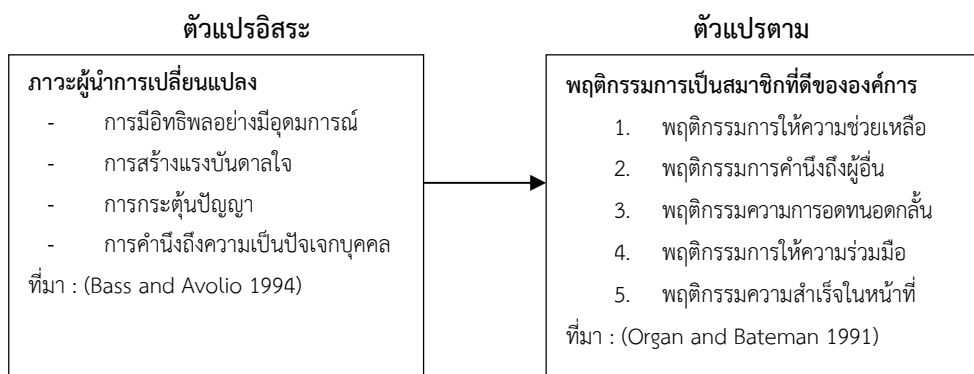
ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก ของจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไข้ปัญหา ปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร องค์การซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงสามารถเขียนกรอบแนวคิดที่แสดงความเกี่ยวข้องของตัวแปรที่สนใจศึกษาได้ ดังนี้



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง นำศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเกิดความภาคภูมิใจ พยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ

การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้อื่น โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกันแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้บังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ จำแนกออกเป็น 5 ด้านได้แก่

**พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ** คือ การให้ความช่วยเหลือบุคคลในองค์กรเมื่อเกิดมีปัญหามีความเกี่ยวข้องกับงาน

**พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม** คือ กิริยาหรือท่าทางที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

**พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา** คือ ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความไม่พึงพอใจ ความไม่สะดวกสบายในการทำงานหรือความเครียดในการทำงาน

**พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ** คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความร่วมมือในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ

**พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่** คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับภาระเปรียบข้อบังคับต่าง ๆ ภายในองค์การโดยเอาใจใส่และมีความเคารพต่อภาระเปรียบตรงต่อเวลาปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบขององค์การคำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การไม่ใช้เวลาว่างไปปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ ชัยกิจจอรุาใจ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการและระดับเจ้าหน้าที่บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยินดีให้ข้อมูล จำนวน 9 บริษัทโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้ 384 คน ผลการวิจัยพบว่าอายุ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ในอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ คุณลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี บริการและอื่น ๆ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีทุนทางจิตวิทยาตัวบวกรเป็นตัวแปรกำกับผู้เข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตสมุทรสาครจำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.83 ความพึงพอใจในงานเท่ากับ 3.80 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ 3.88 และทุนทางจิตวิทยาตัวบวกรเท่ากับ 3.75
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. ทุนทางจิตวิทยาตัวบวกรไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กัลยรักษ์ วิริยมาโน และ นภัทรหทัย อีออนอก (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 345 คน ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ (2) การทำงานเป็นทีม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำตามลำดับ (3) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้าย คือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ และ (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล

ศุภศิริ สุทธิณัตวิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม แตกต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และ การใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 327 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 180 คน จากสูตรการคำนวณของ Yamane (1967) โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคาดเคลื่อน 5% ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมากจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัยซึ่งรูปแบบข้อคำถามเป็นปลายปิด (Close ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest : Likert's Scale

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest : Likert's Scale

## การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

### สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### สถิติเชิงอนุมาน

1. t-Test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ
2. F-Test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน
3. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>			
1. ผู้บริหารมีวิธีในการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกัน และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่	4.57	0.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารงานโดยคำนึงถึงเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก	4.65	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาและกลยุทธ์ในการดำเนินงานและ กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.44	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>			
4. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.35	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.38	0.71	มากที่สุด
<b>ด้านการกระตุ้นปัญญา</b>			
7. ผู้บริหารยอมรับแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ของท่าน	4.29	0.89	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมักใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาหาวิธีในการทำงานใหม่เสมอ	4.32	0.79	มากที่สุด
9. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความรอบรู้	4.32	0.80	มากที่สุด
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>			
10. ผู้บริหารเอาใจใส่และให้เกียรติท่านเสมอ	4.51	0.73	มากที่สุด
11. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.34	0.72	มากที่สุด
12. ผู้บริหารคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง	4.32	0.75	มากที่สุด
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.55	0.44	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.57	มากที่สุด
ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.31	0.74	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.60	มากที่สุด
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาในรูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.39$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.38$ ) และด้านการกระตุ้นปัญญา ( $\bar{X} = 4.31$ )

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ</b>			
1. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ	4.73	0.50	มากที่สุด
2. ท่านอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอเมื่อท่านสามารถช่วยเหลือได้	4.48	0.58	มากที่สุด
3. ท่านช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัวด้วย	4.55	0.62	มากที่สุด
ความปรารถนาดีและเต็มใจ			
4. ท่านมีส่วนช่วยในการป้องกันแก้ไขหรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ	4.30	0.62	มากที่สุด
<b>พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b>			
5. ท่านพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	4.39	0.64	มากที่สุด
6. ท่านไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.63	มากที่สุด
7. ท่านเต็มใจรับฟังความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งของเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.61	มากที่สุด
<b>พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b>			
8. ท่านใส่ใจดูแลรักษาสัมบัติของส่วนรวมเหมือนเป็นของตนเอง	4.20	0.67	มาก
<b>พฤติกรรมกรมีความมีน้ำใจนักกีฬา</b>			
9. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ	4.19	0.71	มาก
10. ท่านมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์	4.38	0.65	มากที่สุด
11. ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์แม้ว่าจะมีปัญหาก็ตาม	4.32	0.65	มากที่สุด
12. ท่านสามารถอดทนต่อสภาวะความตึงเครียดและความผิดพลาดในการทำงานได้	4.23	0.73	มากที่สุด
<b>พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>			
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การแม้เป็นวันหยุด	3.92	1.05	มาก
14. ท่านอาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ	4.15	0.73	มาก
15. ท่านมักจะเสนอแนวคิดวิธีการใหม่ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ	4.19	0.84	มาก
16. หากงานที่ทำเป็นงานเร่งด่วนท่านจะทำงานในช่วงเวลาพักหลังเลิกงานเพื่อให้เสร็จทันกำหนด	4.45	0.69	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>พฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่</b>			
17. ท่านปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์กรเพื่อการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	4.45	0.65	มากที่สุด
18. ท่านทุ่มเทให้กับงาน โดยใช้เวลาทำงานอย่างเต็มที่	4.40	0.65	มากที่สุด
19. หากงานที่ท่านทำเป็นงานเร่งด่วนท่านจะทำงานในช่วงเวลาพักหลังเลิกงานเพื่อให้เสร็จทันกำหนด	4.34	0.77	มากที่สุด
20. ท่านมักเสนอแนวคิดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร	4.13	0.01	มาก
<b>สรุปตัวแปรย่อยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</b>			
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.52	0.38	มากที่สุด
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.36	0.41	มากที่สุด
พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	4.28	0.49	มากที่สุด
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.18	0.58	ดีมาก
พฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่	4.36	0.52	มากที่สุด
<b>พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาในรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่วนใหญ่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.52$ ) รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.36$ ) พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ( $\bar{X} = 4.28$ ) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ

**การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์**

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร แตกต่างกัน

$H_0$  : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**ตารางที่ 3** ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.187 <sup>a</sup>	0.035	0.020	0.373

a. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นปัญญา

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากร คือ 0.187 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรได้ร้อยละ 3.5 ซึ่งการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.373

**ตารางที่ 4** การตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
Regression	1.296	4	0.324	2.328	0.057 <sup>b</sup>
Residual	35.768	257	0.139		
Total	37.064	261			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

b. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นปัญญา

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4 ได้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 2.328 และ p-value มีค่า 0.057 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	$\beta$	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	4.333	0.252		17.181	0.000*		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.125	0.070	0.145	1.787	0.075	0.569	1.757
การกระตุ้นปัญญา	-0.125	0.051	-0.246	-2.466	0.014	0.379	2.641
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.078	0.059	0.124	1.330	0.185	0.429	2.330

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยจากตารางที่ 5 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือไม่มีปัจจัยด้านใดที่สามารถนำมาอธิบายได้

**ตารางที่ 6** ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.169 <sup>a</sup>	0.028	0.013	0.404

a. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นปัญญา

b. Dependent Variable: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากร คือ 0.169 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรได้ร้อยละ 2.8 ซึ่งการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.404

**ตารางที่ 7** การตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
Regression	1.228	4	0.307	1.882	0.114 <sup>b</sup>
Residual	41.913	257	0.163		
Total	43.141	261			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

b. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ก การสร้างแรงบันดาลใจ , การกระตุ้นปัญญา

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 7 ได้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 1.882 และ p-value มีค่า 0.114 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha=0.05$ ) จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	$\beta$	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.354	0.273		15.948	0.000*		



ตารางที่ 8 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	$\beta$	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	-0.064	0.076	-0.069	-0.852	0.395	0.569	1.757
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.083	0.062	0.115	1.325	0.186	0.502	1.992
การกระตุ้นปัญญา	-0.132	0.055	-0.239	-2.391	0.018	0.379	2.641
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.115	0.064	0.169	1.804	0.072	0.429	2.330

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยจากตารางที่ 8 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นไม่มีปัจจัยด้านใดที่สามารถนำมาอธิบายได้

**ตารางที่ 9** ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทาง การเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.275 <sup>a</sup>	0.076	0.061	0.475

a. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นปัญญา

b. Dependent Variable: พฤติกรรมความการอดทนอดกลั้น

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากร คือ 0.275 โดยปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรม ความการอดทนอดกลั้นของบุคลากรได้ร้อยละ 7.6 ซึ่งการพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.475

**ตารางที่ 10** การตรวจสอบตัวแปรด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
Regression	4.760	4	1.190	5.273	0.000 <sup>b</sup>
Residual	57.996	257	0.226		
Total	62.756	261			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

b. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ , การกระตุ้นปัญญา

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 10 ได้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 5.273 และ p-value มีค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	$\beta$	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.887	0.321		8.991	0.000*		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.140	0.089	0.125	1.572	0.117	0.569	1.757
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.126	0.073	0.145	1.719	0.087	0.502	1.992
การกระตุ้นปัญญา	-0.051	0.065	-0.077	-0.791	0.430	0.379	2.641
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.097	0.075	0.119	1.300	0.195	0.429	2.330

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยจากตารางที่ 11 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นไม่มีปัจจัยด้านใดที่สามารถนำมาอธิบายได้

**ตารางที่ 12** ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.557 <sup>a</sup>	0.310	0.300	0.483

a. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นปัญญา

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากร คือ 0.557 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรได้ร้อยละ 31 ซึ่งการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.483

**ตารางที่ 13** การตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
Regression	27.001	4	6.750	28.915	0.000 <sup>b</sup>
Residual	59.996	257	0.223		
Regression	27.001	4	6.750	28.915	0.000 <sup>b</sup>
Residual	59.996	257	0.223		
Total	86.997	261			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

b. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ , การกระตุ้นปัญญา

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 13 ได้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 28.915 และ p-value มีค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 14

**ตารางที่ 14** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	$\beta$	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.625	0.327		4.974	0.000*		
1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.205	0.090	0.156	2.270	0.024	0.569	1.757
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.069	0.075	-0.068	-0.925	0.356	0.502	1.992
การกระตุ้นปัญญา	0.280	0.066	0.357	4.245	0.000	0.379	2.641
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.163	0.076	0.170	2.144	0.033	0.429	2.330

a. Dependent variable: พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยจากตารางที่ 14 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ สามารถนำมาอธิบายได้ทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.205 ด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.280 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 0.163 สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ =  $1.625 + 0.205$  (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) +  $0.280$  (การกระตุ้นปัญญา) +  $0.163$  (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก)

เมื่อตรวจสอบเงื่อนไขความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป (Multicollinearity issue) ของตัวแปรในสมการถดถอย ผลวิเคราะห์จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่า สมการถดถอยที่ได้นั้น ไม่มีปัญหาดังกล่าว เนื่องจากค่า VIF (Variance Inflation Indicator) มีค่าน้อยกว่า 5

**ตารางที่ 15** ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.527 <sup>a</sup>	0.277	0.266	0.449

a. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นปัญญา

b. Dependent Variable: พฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากร คือ 0.527 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือของบุคลากรได้ร้อยละ 27.7 ซึ่งการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.449

**ตารางที่ 16** การตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
Regression	27.001	4	6.750	28.915	0.000 <sup>b</sup>
Residual	59.996	257	0.223		
Total	71.623	261			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่

b. Predictors: (Constant), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ , การกระตุ้นปัญญา

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 16 ได้ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 24.641 และ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.35

**ตารางที่ 17** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	$\beta$	Std. Error				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.918	0.303		6.322	0.000*		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.175	0.084	0.147	2.088	0.038	0.569	1.757
1 การสร้างแรงบันดาลใจ	0.105	0.069	0.114	1.522	0.129	0.502	1.992
การกระตุ้นปัญญา	0.173	0.061	0.244	2.836	0.005	0.379	2.641
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.098	0.071	0.112	1.390	0.166	0.429	2.330

a. Dependent variable: พฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยจากตารางที่ 17 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่สามารถนำมาอธิบายได้ทั้งหมด 2 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.175 และด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.173 สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ =  $1.918 + 0.175$  (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) +  $0.173$  (การกระตุ้นปัญญา)

เมื่อตรวจสอบเงื่อนไขความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป (Multicollinearity issue) ของตัวแปรในสมการถดถอย ผลวิเคราะห์จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า สมการถดถอยที่ได้นั้น ไม่มีปัญหาดังกล่าว เนื่องจากค่า VIF (Variance Inflation Indicator) มีค่าน้อยกว่า 5

ตารางที่ 18 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ส่งผล	ไม่ส่งผล
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากร		✓
ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากร		✓
ด้านพฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้นของบุคลากร		✓
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากร	✓	
ด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากร	✓	

จากตารางที่ 18 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีตัวแปรสามด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมความการอดทนอดกลั้นของบุคลากร ส่วนตัวแปรอีกสองด้านคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากร และด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และน้อยสุดด้านการกระตุ้นปัญญา
2. ผลการวิเคราะห์ระดับด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือและน้อยสุดคือด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ
3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีตัวแปร- 2 ด้าน ที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากร และด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงส่งผลให้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต” ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะเห็นว่าบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่ค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากภาระงานที่ค่อนข้างมากจึงอาจทำให้บุคลากรไม่มีเวลาที่จะช่วยเหลืองานของส่วนรวมกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่ง โอซารส (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ” ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนในเขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีตัวแปรอีกสองด้านคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากร และด้านพฤติกรรมความสำเร็จในหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับงานของส่วนรวม และอาจไม่สามารถควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดบางอย่าง



ขององค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ วงศ์กาฬสินธุ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ” ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

- 1) ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงปริมาณงานที่มอบหมายให้กับบุคลากรในปริมาณที่เหมาะสมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น
- 2) ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อให้ผลการวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร เพื่อที่จะขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจ และนำไปสู่การจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ปิยะนุช พรหมประเสริฐ และ อาจารย์ ดร. อำพล ชะโยมชัย อาจารย์ประจำวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยเรื่องนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งคณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

กัลยรักษ์ วิริยมาโน, นัทรุทธัย อีอนอก. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล**. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๓ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2019”. ( พฤศจิกายน 2562). : 294-300.

- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีทุนทางจิตวิทยาต้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศิลปศาสตร์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์. 6,10 (ธันวาคม 2562). : 4931- 4943
- ชาญวุฒิ วงศ์กาฬสินธุ์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่1 กรมทหารราบที่7. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. รายงานวิจัย, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รุ่ง โอซารส (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ. 17, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2559) : 58-68.
- ศุภศิริ สุทธิณิตวงศ์. (2559). การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก จังหวัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome* Lexington, MA: Lexington, MA: Lexington Books.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.



# องค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์กรยุคดิจิทัล

## Innovative organization for excellence in the digital age organization

ปิยะวัน เพชรหมี่<sup>1</sup>

Piyawan Petmee<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

\*Email : Peyawan\_p@hotmail.com

### บทคัดย่อ

องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการด้วยวิธีการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ผลិតภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญจากการขับเคลื่อนองค์กรด้วยผู้นำที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทีมงานและการจัดการความรู้ มีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบและยืดหยุ่น สามารถกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรภายใต้แนวคิดของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ให้เกิดผลลัพธ์ด้านลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านสังคมและด้านธุรกิจ นอกจากนี้การประเมินผลด้านนวัตกรรมควรมีการจัดกระทำที่รวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน ทำให้เข้าใจถึงภาพรวมด้านรูปธรรม เช่น รายได้จากลูกค้าใหม่ งบประมาณด้านนวัตกรรม เป็นต้น และภาพรวมด้านนามธรรม เช่น ความรู้ความเข้าใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและนวัตกรรมทางวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความแตกต่างและมีความเป็นเลิศในการแข่งขันและยั่งยืน

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งนวัตกรรม ความเป็นเลิศขององค์กร องค์กรยุคดิจิทัล

### Abstract

Innovation Organization is an organization that focuses on creating innovation in the organization. It is managed by the innovation or improvement of practices, products, services. Organizational structure and operational processes which is an important component of driving the organization with a leader that promotes creativity. Creating an atmosphere of innovation human resource management team and knowledge management and have a horizontal and flexible organization structure Able to spread power evenly. Including analysis of external factors that are a key component in driving the organization towards excellence. It is the development of the organization to evaluate and improve the performance of the

organization under the concept of overall quality management. All this achieve customer, human resource, social and business results. In addition, innovation assessments should be developed as quickly and easily as possible. Understand the concrete overview such as revenue from new customers Innovation budget, etc. And abstract overviews such as the knowledge and understanding of employees Working environment and cultural innovation to create an innovative organization that is different and of excellence in competition and sustainability.

**Keywords:** Innovation Organization, Organizational excellence, Digital Age Organization

## บทนำ

องค์กรแห่งนวัตกรรมมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารองค์การให้เกิดการสร้างและใช้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการวิธีการและแนวคิดทางการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีมูลค่าเพิ่มทางด้านเศรษฐกิจ และวิสาหกิจปฏิบัติงานขององค์การ องค์การที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเป็นองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพัน และความรับผิดชอบต่อองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม และให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบ โดยมีกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ เป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่ง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ และที่สำคัญเป็นการสร้างความเจริญเติบโตขององค์การในเศรษฐกิจสมัยใหม่ ความเป็นเลิศกลายเป็นเป้าหมายขององค์การหลายแห่ง โดยมีการนำนวัตกรรมมาใช้ให้ได้คุณภาพสูงสุด

องค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์การยุคดิจิทัล นับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน ถ้าหากองค์การไม่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตัวเองด้วยสิ่งใหม่ๆ แล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความสำเร็จขององค์กรที่เป็นผู้นำตลาดในยุคปัจจุบันนี้นั้นมักเกิดจากการนำเสนอรูปแบบนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เช่น นวัตกรรมทางด้านสินค้า นวัตกรรมทางด้านกระบวนการทำงาน นวัตกรรมด้านการให้บริการ นวัตกรรมด้านการจัดการ หรือด้านการตลาด ธุรกิจแห่งนวัตกรรมเป็นแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อสนองต่อความต้องการของตลาดในยุคที่โลกมีพลวัต ที่มีทั้งความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพสูงขึ้น ในการสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี องค์กรในประเทศไทยจะสามารถพัฒนาตัวเองไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้จะต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารองค์การมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดย

องค์กรที่มีนวัตกรรมสูง มีองค์ประกอบดังนี้ ภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้าน กระบวนการ (Kulrattanavijita, 2017)

วัตถุประสงค์ของบทความนี้ เป็นการรวบรวมแนวคิดความหมาย การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม รวมถึงวิธีการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรยุคดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์การธุรกิจ ในยุคปัจจุบันที่มีดำเนินธุรกิจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้เกิดความแข็งแกร่ง นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสำเร็จขององค์การ และเศรษฐกิจของประเทศที่ยั่งยืน

### ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม เป็นความสัมพันธ์กันของความรู้ที่ใช้การผลิตความรู้ใหม่ๆ (Drucker, 2014) นวัตกรรม เป็นแนวความคิดต่างๆ แบบแผนพฤติกรรม หรือสิ่งของใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสิ่งที่มีอยู่เดิม นวัตกรรมใน ความหมายนี้จึงครอบคลุมถึงเรื่องราวต่างๆ ได้กว้างขวางไม่ว่าจะเป็นด้านที่มองเห็น สามารถสัมผัสได้ด้วย ประสาทสัมผัสทั้ง 5 รวมทั้งที่เป็นแบบแผนพฤติกรรม ความประพฤติตามระบบสังคม ประเพณีวัฒนธรรม ต่างๆ ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์วิทยาการใหม่ๆ และด้านที่ไม่เป็นวัตถุ ได้แก่ เรื่องราวที่เกี่ยวกับความเชื่อ ความ นึกคิด ความศรัทธา ซึ่งเป็นเรื่องราวใหม่ที่เกิดขึ้นจากความคิดภายในจิตใจของบุคคล (Barnett, 1953) นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งความหมายในแก่นนี้ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิด ใหม่ หรือวัตถุใหม่ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ด้วยตัวบุคคลแต่ละคน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับการยอมรับจาก สังคม (Rogers, 1995)

นวัตกรรม (innovation) คือ การทำลายอย่างสร้างสรรค์ (creative destruction) กล่าวคือเมื่อมี การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ไม่น่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการขึ้นมา สิ่งเหล่านั้นจะทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วเกิดการ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ ซึ่งกระบวนการของนวัตกรรมแบ่งออกเป็นสี่มิติคือ การประดิษฐ์ (invention) นวัตกรรม (innovation) การแพร่กระจาย (diffusion) และการเลียนแบบ (imitation) (Hagedoorn, J. (1996).) ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก Maduegbuna (2014) และ Hornbeck and Keniston (2017) ในแง่มุมขององค์การนวัตกรรม หมายถึงสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ในองค์การและเป็นที่ยอมรับของคน ในองค์การ (Damanpour, 1987) เป็นแนวคิดวิธีปฏิบัติหรือเครื่องมือใหม่สำหรับบุคคลหรือหน่วยงานที่นำไปใช้

การสร้างนวัตกรรม คือ กระบวนการที่นำเอาแนวคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้ง เศรษฐกิจ สังคม และชุมชนมาบูรณาการ เพื่อประยุกต์ให้เกิดกระบวนการสร้างผลิตภัณฑ์กระบวนการ ทำงานใหม่ๆ รวมไปถึงการพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น เป็น การสร้าง “องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization)” ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการในการ นำทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กรมาประยุกต์ใช้ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการ บริหารจัดการ องค์กรกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ องค์กร รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพ คุณค่า สู้งสังคม (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ ,2560) ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**ตารางที่ 1** ความหมายของนวัตกรรม

นักวิชาการ	ความหมาย
Hagedoorn, J. (1996).	นวัตกรรม (innovation) คือ การทำลายอย่างสร้างสรรค์ (creative destruction) กล่าวคือเมื่อมีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการขึ้นมา สิ่งเหล่านั้นจะทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วเกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ ซึ่งกระบวนการของนวัตกรรมแบ่งออกเป็นสี่มิติ คือ การประดิษฐ์(invention) นวัตกรรม(innovation) การแพร่กระจาย (diffusion) และการเลียนแบบ(imitation)
Drucker, 2014	นวัตกรรม เป็นความสัมพันธ์กันของความรู้ที่ใช้การผลิตความรู้ใหม่ๆ
Barnett, 1953	นวัตกรรมเป็นแนวความคิดต่างๆ แบบแผนพฤติกรรม หรือสิ่งของใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสิ่งที่มีอยู่เดิม นวัตกรรมในความหมายนี้จึงครอบคลุมถึงเรื่องราวต่างๆ ได้กว้างขวางไม่ว่าจะเป็นด้านที่มองเห็น สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 รวมทั้งที่เป็นแบบแผนพฤติกรรม ความประพฤติตามระบบสังคม ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์วิทยาการใหม่ๆ และด้านที่ไม่เป็นวัตถุ ได้แก่ เรื่องราวที่เกี่ยวกับความเชื่อ ความนึกคิด ความศรัทธา ซึ่งเป็นเรื่องราวใหม่ที่เกิดขึ้นจากความคิดภายในจิตใจของบุคคล
Hornbeck and Keniston (2017)	นวัตกรรม หมายถึงสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ในองค์การและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ
ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2560)	การสร้างนวัตกรรม คือ กระบวนการที่นำเอาแนวคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนมาบูรณาการ เพื่อประยุกต์ให้เกิดกระบวนการสร้างผลิตภัณฑ์กระบวนการทำงานใหม่ๆ รวมไปถึงการพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายของนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมมีประเด็นความหมายหลักคือ “ความใหม่” ตามความรู้สึกของผู้รับ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของแนวความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ วิธีการใหม่ การจัดการแบบใหม่ นวัตกรรมเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่จำกัด้ว่าจะต้องเป็นในเชิงวัตถุ หากแต่นวัตกรรมมีความหมายโดยกว้างที่ครอบคลุมไปถึงทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ได้เช่นกัน ดังนั้น นวัตกรรม คือแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่างๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคล หรือหน่วยที่รับเอาสิ่ง

เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและบริการใหม่ การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

### องค์การยุคดิจิทัล

การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ต้องอาศัยกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน โดยในระดับประเทศมีแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่สำคัญได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 3) ปัจจัยด้านคน 4) ปัจจัยด้านความหลากหลายขององค์ความรู้ 5) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สำหรับปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 คือ 1. โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล 2. การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัลของประชาชนและภาคสังคม 3. ภาคธุรกิจกับเทคโนโลยีดิจิทัล 4. ความพร้อมของภาครัฐ 5. ทรัพยากรมนุษย์ 6. กฎหมายกฎเกณฑ์และกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาดิจิทัล นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่องค์การดิจิทัล (Digital Organization) ทั้งองค์การดิจิทัลภาครัฐ และองค์การดิจิทัลภาคเอกชนมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1. Digital Mindset ชุดความคิดของคนในองค์กร 2. Digital Processes ระบบงานและกระบวนการภายใน 3. Digital Skills ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4. Digital Culture วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบไคเซ็น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลคือต้องพัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลก่อน โดยการที่คนภาครัฐต้องพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัล หลังจากนั้นการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นดิจิทัลเทคโนโลยีควรเป็นเรื่องสุดท้ายที่จะดำเนินการ และในที่สุดจะก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ได้สำเร็จ (สมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์ และนิสรา ใจชื่อ (2562)

องค์การยุคดิจิทัล เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีคิด เปลี่ยนวิธีการหรือวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลและความสามารถของคนในองค์กรที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเข้าถึงแหล่งสารสนเทศและความรู้ในโลกไซเบอร์รวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการให้บริการต่อลูกค้าจากวิธีการแบบเดิมไปสู่วิธีการรูปแบบใหม่ โดยใช้ความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการที่แตกต่างจากรูปแบบเดิมที่ใช้พนักงาน หรือกำลังคนเพียงอย่างเดียว (Kunpolkaew , 2019) อย่างไรก็ตามองค์การยุคดิจิทัลพลิกผันในยุคปัจจุบัน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) องค์กรต้องมีการออกแบบโครงสร้างภายในองค์กรให้อยู่ในรูปแบบของคาวพพ กล่าวคือ องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน รวมถึงเน้นการปฏิบัติที่สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง



ลดความเป็นองค์กรแบบระดับขึ้นไปสู่การบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างแผนก นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหา จัดเก็บ รวมถึง กระจายความรู้ภายในองค์กร และ 2) องค์กรต้องตระหนักได้ว่าในปัจจุบันได้มีการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับใดมีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร มีกลยุทธ์แบบใด ต้องมีการใช้ความรู้ที่แข็งแกร่ง หรือได้เปรียบในการแข่งขันในเรื่องใด จึงจะสามารถออกแบบการบริหาร รวมถึงกำหนดทักษะบุคลากรในองค์กรได้ จากนั้นจึงค่อยนำความรู้และเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติในรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและต้องการพัฒนา จึงสามารถช่วยให้องค์กรสามารถปรับไปสู่องค์กรดิจิทัลที่มีแบบแผนชัดเจนเพิ่มขึ้น และครอบคลุมในประเด็นของการนำความรู้และเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการพัฒนาองค์กร รวมทั้งส่งผลต่อความง่ายในการออกแบบองค์กรดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมองเห็นภาพรวมแนวโน้มและทิศทางในการพัฒนาตั้งแต่การควบคุมบุคลากร อุปกรณ์ความปลอดภัยด้านกายภาพ ไปจนถึงความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสมดุล และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (นวพล แก้วสุวรรณ ,ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง และ สิริกร บำรุงกิจ , 2563)

หัวใจสำคัญเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นวัฒนธรรมที่หลายองค์กรปลูกฝังไว้ให้กับพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน ลดความสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นทั้งคิดและทำผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ 5ส, QCC, Kaizen, ISO และอื่นๆ อีกหลายวิธีการ ซึ่งทำให้องค์กรมีรากฐานที่แข็งแกร่งและมั่นคง ในปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ในโลกอินเทอร์เน็ตมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด องค์กรจึงจำเป็นต้องนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานหรือการดำเนินงานขององค์กรในด้านต่างๆอย่างหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล และความสามารถของคนในองค์กรที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ เป็นสิ่งที่สำคัญสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จึงเป็นระบบการจัดการองค์กรที่องค์กรจะต้องพัฒนาการดำเนินงานที่ต่างไปจากเดิมเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแบบใหม่ที่ได้ชื่อว่าเป็นองค์กรดิจิทัลการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล มีองค์ประกอบองค์การสำคัญ 4 ประการ (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2561 ) ตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 2** องค์ประกอบองค์การสำคัญ 4 ประการของการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

องค์ประกอบองค์การดิจิทัล	ความหมาย
ความคิดดิจิทัล (Digital mindset)	เป็นชุดความคิดของคนในองค์กรในทุกๆระดับชั้น โดยต้องเริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงการจัดการองค์กรจะต้องเป็นดิจิทัล งบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานต้องพร้อมสำหรับการพัฒนาเป็นดิจิทัล

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์การดิจิทัล	ความหมาย
กระบวนการดิจิทัล (Digital processes)	ระบบงานและกระบวนการภายใน จะต้องสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลต่างๆ ภายในองค์กรจะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บ ต่างคนต่างใช้ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนเชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกันสำหรับการจัดการหรือการบริหารงานองค์กรในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการไหลของข้อมูลและการประมวลผล เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนและตัดสินใจทุกกระบวนการของการดำเนินงานขององค์กร
ความรู้ และทักษะดิจิทัล (Digital processes)	เป็นความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบควบคุม สมองกลฝังตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรแบบใหม่จะไร้กระดาษทุกอย่างอยู่ในระบบ ถ้าไม่มีทักษะในการดึงข้อมูลมาใช้ให้เป็นรูปแบบรายงานต่างๆ ได้ ก็ไม่มีประโยชน์อะไร
วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital processes)	เป็นวัฒนธรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรมนั้น อาจจะมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ถ้าขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัล เพราะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิมๆ ไปได้อย่างสิ้นเชิง อาทิ ผู้บริหารเซ็นอนุมัติเอกสารสำคัญไม่ได้เพราะไปต่างประเทศ คนทำงานว่างไม่ตรงกันจึงไม่ได้ประชุมเสียที่ ข้อมูลกระดาษมากมายเก็บไว้จนล้นห้อง จัดทำรายงานแต่ละครั้งต้องใช้เวลาเป็นสัปดาห์ เป็นต้น

ที่มา : จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2561

ดังนั้นการที่องค์กรจะปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นมียุทธศาสตร์สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย องค์กรที่มีความคิดดิจิทัล องค์กรที่มีกระบวนการดิจิทัล องค์กรที่มีความรู้และทักษะดิจิทัล และ องค์กรวัฒนธรรมดิจิทัล

**ความเป็นเลิศขององค์กร**

การดำเนินการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ หรือ ยอดเยี่ยมที่สุด เหมือนการปีนขึ้นสู่ยอด องค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์กรยุคดิจิทัล ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา เช่น พฤติกรรมของผู้บริโภค ความต้องการซื้อและอำนาจซื้อ สภาวะการแข่งขัน การพัฒนาของเทคโนโลยี นวัตกรรมและข้อกำหนด กฎข้อบังคับ เงื่อนไขต่าง ๆ ปัจจัย

เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องค้นหาความสามารถขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว องค์กรสมัยใหม่มีเป้าหมายทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการในสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน ผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจสามารถใช้ทรัพยากรของตนเองได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายธุรกิจย่อมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารหรือเจ้าของประกอบการต้องทำความเข้าใจและสำรวจตรวจสอบฐานทรัพยากรขององค์กร (Resource – based View) ของตนเองเพราะเป็นปัจจัยส่วนสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความสามารถ (capability) ทำให้สามารถวางแผนกลยุทธ์ในการแข่งขันที่เหมาะสมส่งผลต่อการดำเนินงานและก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ความเป็นเลิศขององค์กร เริ่มจากการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) การที่ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาองค์กรให้มีลักษณะเป็น Innovative Organization หรือ องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริงนั้น ผู้ประกอบการต้องมีความรู้และความเข้าใจคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม อีกทั้งต้องทำความเข้าใจว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการมีหน่วยงานทางด้านการศึกษาและพัฒนา แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่จัดว่ามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ ,2560)

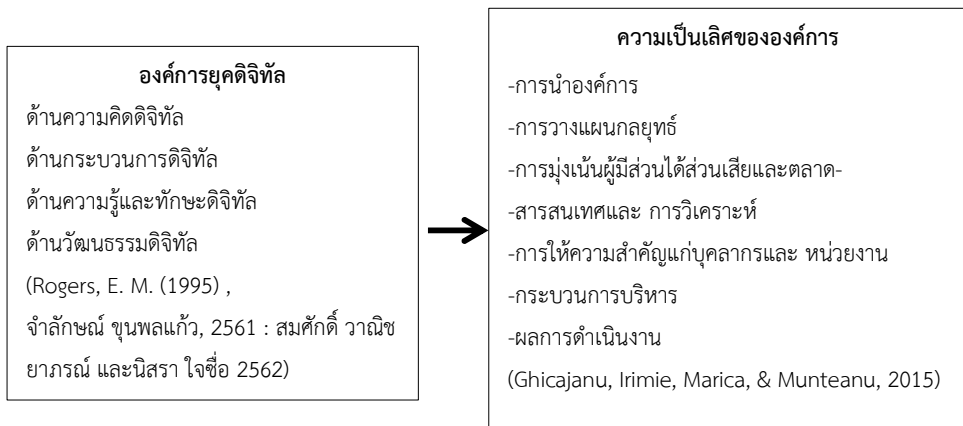
1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำ ในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่ามุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

- 3.การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ โดยที่การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ

4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรให้แห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่างๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) เป็นรางวัล คุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกว่าแสดงถึง ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กรในระดับมาตรฐานสากลโลก โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความเป็นเลิศทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การ มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด (4) สารสนเทศและ การวิเคราะห์ (5) การให้ความสำคัญแก่บุคลากรและ หน่วยงาน (6) กระบวนการบริหาร และ (7) ผลการ ดำเนินงาน (Lazaros, Sofia, & George, 2016) กลายเป็น ต้นแบบของรางวัลคุณภาพต่างๆ เช่น รางวัลคุณภาพ แห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ระบบ การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) และเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เป็นต้น (Charutwinyo, Chemsriping, Buranajarukorn, & Khorchurklang, 2014) และการออกแบบรางวัลให้แก่ องค์กรที่มีความเป็นเลิศทางธุรกิจ จะได้รับการส่งเสริม และเป็นที่ยอมรับในด้านนวัตกรรมทางธุรกิจ ได้รับการยอมรับ และชื่นชมในความสำเร็จของธุรกิจ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีและ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับธุรกิจอื่น (Ghicajanu, Irimie, Marica, & Munteanu, 2015)



**ภาพที่ 1** การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์การยุคดิจิทัล

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรม

## สรุป

กลไกในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้เป็นเลิศและประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบที่สำคัญคือ องค์กรจะต้องเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกันพร้อม ทั้งต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจน และมี ประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานใน ส่วนของตนให้สอดคล้องและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายทางด้านการสร้างคุณค่าแก่องค์กรร่วมกัน จนสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนจึง มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และความรู้ที่ฝังลึก นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบ พร้อมจะเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่ จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆให้เกิดประโยชน์ และมีคุณ คุณค่าสูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ

## ข้อเสนอแนะ

ในอนาคตอันใกล้นี้ธุรกิจแบบเดิมๆจะหายไป และเกิดธุรกิจใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมากมาย ดังนั้นการ เปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรยุคดิจิทัลจึงกลายเป็นความหวังใหม่ที่จะสร้างความอยู่รอดให้กับหน่วยงาน สำหรับธุรกิจไม่ใช่เพียงแค่เทรด แต่กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับเปลี่ยน แต่สิ่งเหล่านี้จะไม่สามารถ เกิดขึ้นได้ หากองค์กรไม่รู้จักที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มเติมต่อยอดความรู้ รักษาหรือการจัดการความรู้ที่องค์กรมีอยู่ เอาไว้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรจะต้องรับมือและหันมาทบทวนบทบาทแนวคิดพื้นฐานของตนให้ ชัดเจน และมองให้เห็นถึงพฤติกรรมตอบสนองในยุคดิจิทัล ซึ่งอาจจะเป็นการปรับตัว และเตรียมความพร้อม ต่อกระแสที่ถ้าโถมเข้ามาในอนาคตอันใกล้นี้ เช่น การพัฒนาที่ทำงานให้เป็น Digital workplace ไม่เพียงแต่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังทำให้รูปแบบการทำงานจะแตกต่างจากเดิมส่งเสริม ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง โดยสรุปนั้นขั้นตอนหลักในการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล ควรเริ่มจากออกแบบองค์กรให้ สามารถมีลักษณะที่ปรับเปลี่ยนได้ง่าย มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงการรู้จักตัวตนของตนเอง รวมถึงการปรับ วัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วน ช่วยสนับสนุน และพัฒนาองค์กรก้าวไปสู่อนาคตแล้ว แต่องค์กรก็ยังคงต้องตระหนักถึงประเด็นสำคัญในเรื่อง ของการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในด้านข้อมูลส่วนตัว ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม รวมถึงการ ละเมิดลิขสิทธิ์เมื่อระบบอินเทอร์เน็ตถูกนำมาใช้ในการถ่ายทอดข้อมูลหรือโปรแกรมเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ด้วย

## กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการเรื่อง องค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อสู่ความเป็นเลิศขององค์การยุคดิจิทัลได้สำเร็จ ล่วงได้ด้วยดี ด้วยความสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้เขียนขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างสูงจาก คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ให้การสนับสนุน และแหล่งค้นคว้าข้อมูล ขอขอบคุณหน่วยงาน ต่างๆ ที่กรุณาเอื้อเพื่อข้อมูล อันเป็นประโยชน์ยิ่งส่วนช่วยให้การจัดทำบทความนี้สำเร็จล่วงได้ด้วยดี สุดท้ายนี้คุณค่าอันพึงมีจากงานบทความฉบับนี้ผู้เขียนขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาครูอาจารย์ผู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2561).นวัตกรรม จากความคิด สู่ความจริง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก  
<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645809>
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว และศุภชัย อาชีวะระงับโรค. (2548). คู่มือ TQM สู่ความเป็นเลิศในภาคธุรกิจบริการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก
- มรกต จันทร์กระพ้อ (2019). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 39 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน หน้า 52
- นवल แก้วสุวรรณ ,ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง และ สิริกร บำรุงกิจ , (2563). การจัดการความรู้เพื่อก้าวสู่ องค์การดิจิทัลในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 40(4), 120-135
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2560).องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ Executive Journal, 39(1), 60-63.
- สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร ใจซื่อ (2562). การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนา ประเทศไทย 4.0.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .ปีที่ 38 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2562 หน้า 78-91
- Barnett, H. G. (1953). Innovation: the basis of cultural change.
- Charutwinyo, Chemsripong, Buranajarukorn, & Khorchurklang, 2014. Establishing an Innovative Organization to Drive towards the Organizational Excellence. Executive Journal, 39(1), 52-66.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Damanpour, F. (1987). The adoption of technological, administrative, and ancillary innovations: Impact of organizational factors. *Journal of management*, 13(4), 675-688.

- Ghicajanu, Irimie, Marica, & Munteanu, 2015 .Aspects of the safety and health at the workplace. *Procedia economics and finance*, 23, 152-160.
- Junkrapor, M., & Chienwattanasook, K. (2019). การสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความ เป็นเลิศขององค์กร. *Executive Journal*, 39(1), 52-66.
- Lazaros, Sofia, & George, (2016). Malcolm baldrige nation quality award(MBNQA) dimensions in Greek tertiary education system. In A. Karasavoglou,S. Goic, & P. Polychronidou (Eds.), *TheEconomies of Balkan and Eastern EuropeCountries in the Changed World* (pp. 436-455). Dubai: KnE Social Sciences
- Hornbeck, R., & Keniston, D. (2017). Creative destruction: Barriers to urban growth and the Great Boston Fire of 1872. *American Economic Review*, 107(6), 1365-98.
- Hagedoorn, J. (1996). Innovation and entrepreneurship: Schumpeter revisited. *Industrial and corporate change*, 5(3), 883-896.
- Maduegbuna, A. N. (2014). Creative–Destruction: The essence of entrepreneurial studies. *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*, 5(3), 61-65.
- Kulrattanavijitra, V. (2017). The Factors of Business innovation affecting the performance of small and medium enterprises (Service sector). An Independent of the Degree of Master of Science Technology Management. Bangkok: Thammasat University in Thai)
- Kunpolkaew, Jamluk. (2019). Keys to Developing a Digital Organization (หัวใจสำคัญเพื่อพัฒนา องค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล)
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of Innovations: modifications of a model for telecommunications. In *Die diffusion von innovationen in der telekommunikation* (pp. 25-38). Springer, Berlin, Heidelberg.

หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ  
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ  
วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



## หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

### “วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ “วิทยาการจัดการวิชาการ” คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เจ้าของบทความต้องดำเนินการจัดเตรียมต้นฉบับตามรูปแบบที่กองบรรณาธิการได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และรูปแบบที่กำหนดและแนบหนังสือแนะนำส่งที่มี ชื่อ-สกุล ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ และ E-Mail Address และที่สามารถติดต่อได้สะดวกซึ่งบทความวิจัยที่จะได้รับการตีพิมพ์ลงวารสารจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและทำการแก้ไขก่อนตีพิมพ์เผยแพร่

#### หลักเกณฑ์ในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร

1. บทความที่ส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องเป็นบทความการวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือบทวิจารณ์หนังสือ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การวิจัย หรือประโยชน์ในเชิงวิชาการ
2. บทความที่ส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
3. บทความที่ส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
4. เนื้อหาของบทความต้องเป็นบทความที่เจ้าของบทความเขียนขึ้นมาเองไม่ได้ลอกเลียน หรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
5. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามหลักเกณฑ์และรูปแบบตามที่กำหนด
6. ผู้เขียนต้องแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาในบทความหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้พิจารณากลับกรอง (Peer Review) แล้วและต้องส่งกลับภายในเวลาที่กำหนด
7. ภายหลังจากผู้เขียนได้ทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

#### รูปแบบการเตรียมต้นฉบับ

1. ผู้จัดทำต้นฉบับ ต้องจัดพิมพ์ต้นฉบับแบบหน้าเดียวด้วยกระดาษ **ขนาด B5** โดยโปรแกรม Microsoft Word และใช้แบบอักษร TH SarabunPSK ซึ่งต้องมีเนื้อหาที่สมบูรณ์ในฉบับ จำนวนไม่เกิน 12 หน้า
2. การตั้งค่าหน้ากระดาษ
  - ระยะขอบบน ขนาด 2.50 เซนติเมตร
  - ระยะขอบล่าง ขนาด 2.50 เซนติเมตร
  - ระยะขอบซ้าย ขนาด 2.50 เซนติเมตร
  - ระยะขอบขวา ขนาด 2.00 เซนติเมตร
3. การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบนกึ่งกลาง โดยใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ
4. บทความย่อ กับ Abstract ไม่ควรเกินอย่างละ 1 หน้ากระดาษ

## รายละเอียดการเตรียมต้นฉบับ

รายละเอียดของต้นฉบับบทความวิจัย (Research article) ต้องมีรายละเอียดตามที่กำหนด ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรขนาด 18 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ
2. ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนและคณะ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษรขนาด 12 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และระบุผู้เขียนหลักโดยใส่ “\*” ไว้หลังตัวเลข
3. ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ใช้ตัวอักษรขนาด 12 ตัวปกติ จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และให้ใส่ไว้ที่หน้าแรกของบทความ โดยระบุ ตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อหน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และ E-mail ที่สามารถติดต่อได้เพียงคนเดียวเท่านั้น
4. บทคัดย่อ และ Abstract ใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษสำหรับ เนื้อความใช้ตัวอักษร ขนาด 14 ตัวปกติ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านและเข้าใจง่ายโดยเนื้อความต้อง ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย และผลการวิจัยตามลำดับความสำคัญของเนื้อหาอย่างต่อเนื่องกัน
5. คำสำคัญ และ Keywords ระบุคำสำคัญภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษตามลำดับ ใส่ไว้ท้าย บทคัดย่อ ไม่ควรเกิน 3-5 คำ ระยะห่างของแต่ละคำ จำนวน 2 เคาะ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา จัดชิด ซ้ายของหน้ากระดาษ ส่วนเนื้อความใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ
6. เนื้อหาในบทความ ใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ สำหรับเนื้อความ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ ซึ่งเนื้อหาในบทความต้องประกอบไปด้วย
  - 6.1. บทนำ แสดงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา แนวคิด และทฤษฎีหรืองานวิจัยที่ เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาและทบทวนมาจากวรรณกรรม (พอสังเขป) และบอกวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ นำไปสู่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้
  - 6.2. วิธีการดำเนินการวิจัย ต้องประกอบไปด้วย ระเบียบวิธีวิจัยหรือสถิติที่ใช้ในการวิจัย สถานที่ทำการวิจัยผู้เขียนต้องเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม
  - 6.3. ผลการวิจัย เสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับและบรรยายอย่างกระชับ อาจแสดงด้วย ตาราง กราฟ แผนภาพประกอบกรออธิบาย (ถ้ามี)
  - 6.4. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ สรุปผลที่ได้จากการวิจัยอย่างกระชับ รวมทั้งการให้แนว ทางการนำไปใช้ประโยชน์และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต
  - 6.5. กิตติกรรมประกาศ กล่าวขอบคุณแก่บุคคล หน่วยงาน แหล่งทุนที่ได้รับและผู้ช่วยเหลือให้ งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
  - 6.6. เอกสารอ้างอิง การอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาโดยการอ้างอิงนั้นต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ และควรใช้รูปแบบเดียวกันในการอ้างอิง
7. ผู้ส่งบทความ ดำเนินการส่งบทความเป็นไฟล์ Word ตามรูปแบบที่กำหนดในข้างต้น มาที่ E-Mail: kanya.say@pccru.ac.th หมายเลขโทรศัพท์ในการติดต่อ 0-5671-7134 หรือ 084-5964838 คุณกัญญา สายสิงห์เทศ ผู้ประสานงาน

## การเขียนเอกสารอ้างอิง

### 1. เอกสารอ้างอิงจากหนังสือภาษาไทย

ให้เรียงลำดับชื่อผู้แต่งจาก ก - ฮ ตามลำดับแล้วตามด้วยชื่อสกุล

ชื่อผู้แต่ง//ชื่อสกุล //(ปีที่พิมพ์)//ชื่อเรื่อง//ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี) //เมืองที่พิมพ์:/ ผู้รับผิดชอบ//  
/////////ในการพิมพ์.

### 2. เอกสารอ้างอิงจากหนังสือภาษาอังกฤษ

ให้เรียงลำดับชื่อผู้แต่งจาก A - Z ตามลำดับแล้วตามด้วยชื่อสกุล

ชื่อสกุล,อักษรย่อชื่อต้น,อักษรย่อชื่อกลาง(ถ้ามี)//(ปีที่พิมพ์)//ชื่อเรื่อง//ครั้งที่พิมพ์//  
/////////เมืองที่พิมพ์:/ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

### 3. เอกสารอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน //(ปีที่พิมพ์)//ชื่อเรื่อง//ระดับวิทยานิพนธ์,ชื่อสาขา/คณะ//ชื่อมหาวิทยาลัย.

### 4. เอกสารอ้างอิงบทความจากหนังสือ

ชื่อผู้เขียน //(ปีที่พิมพ์)//ชื่อบทความ //ใน/ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)(ถ้ามี)//  
/////////ชื่อหนังสือ //(หน้า/เลขหน้า)//เมือง:/ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

### 5. เอกสารอ้างอิงบทความจากวารสาร

ชื่อผู้เขียน //(ปี,/วัน/เดือน)//ชื่อบทความ //ชื่อวารสาร //ปีที่หรือเล่ม(ฉบับที่),/เลขหน้า.

### 6. เอกสารอ้างอิงคอลัมน์จากวารสาร

ชื่อผู้เขียน //(ปี,/วัน/เดือน)//ชื่อคอลัมน์:/ชื่อเรื่องในคอลัมน์ //ชื่อวารสาร //ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่),/เลขหน้า.

### 7. เอกสารอ้างอิงคอลัมน์จากหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียนบทความ //(ปี,/วัน/เดือน)//ชื่อคอลัมน์:/ชื่อเรื่องในคอลัมน์ //ชื่อหนังสือ/ปี./หน้า/เลขหน้า.

### 8. เอกสารอ้างอิงโสตทัศนวัสดุ

ชื่อผู้จัดทำ,/หน้าที่ที่รับผิดชอบ //(ปีที่จัดทำ)//ชื่อเรื่อง //ลักษณะโสตทัศนวัสดุ //ชื่อเมือง:/ผู้รับผิดชอบจัดทำ.

## 9. เอกสารอ้างอิงจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

### 9.1 ฐานข้อมูลออนไลน์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์/ผลิต, /วัน/เดือน).// ชื่อเรื่อง.// [ประเภทของสื่อ].// รายละเอียดทางการพิมพ์(ถ้ามี).//  
//////// เข้าถึงได้จาก:./ แหล่งสารสนเทศ.// (วันที่ค้นข้อมูล:./ วัน/เดือน/ปี).

### 9.2 ฐานข้อมูล ซีดี-รอม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์/ผลิต, /วัน/เดือน).// ชื่อเรื่อง.// [ประเภทของสื่อ].// รายละเอียดทางการพิมพ์(ถ้ามี).//  
//////// เข้าถึงได้จาก:./ แหล่งสารสนเทศ.

## 10. เอกสารอ้างอิงจากการประชุมวิชาการที่มีการพิมพ์เป็นรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceeding)

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบทความ./ ใน/ ชื่อบรรณาธิการ./ (บรรณาธิการ)./  
//////// ชื่อการประชุม./ (หน้าแรก-หน้าสุดท้าย)./ สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.

### การเขียนอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา

#### 1. (ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, /เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง

เช่น (ปุนทริกา สุคนธสิงห์, 2561, 305)  
(Puntarika Sukonthasing, 2018, 305)

\*กรณีไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีที่พิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน

เช่น (ปุนทริกา สุคนธสิงห์, 2561)

#### 2. ผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์, /เลขหน้า) กรณีมีการระบุชื่อผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ไม่ต้องระบุไว้ในวงเล็บ ท้ายข้อความที่อ้างอิงอีก

เช่น ปุนทริกา สุคนธสิงห์ (2561, 125) ได้ศึกษาถึง.....  
Puntarika Sukonthasing (2018, 125) studied.....

\*กรณีไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีที่พิมพ์โดยลงปีที่พิมพ์ไว้ในวงเล็บ

เช่น ปุนทริกา สุคนธสิงห์ (2559)

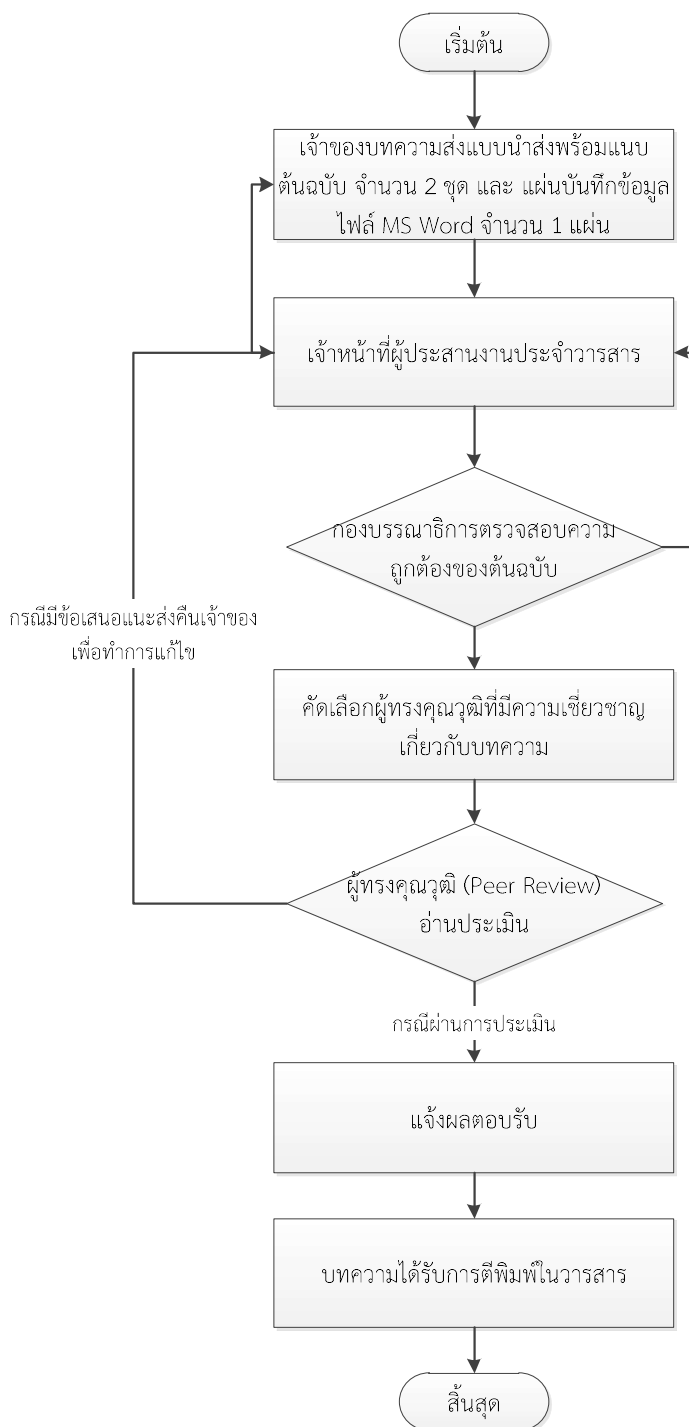
#### 3. ปีที่พิมพ์/ผู้แต่ง/(เลขหน้า) กรณีมีการระบุปีที่พิมพ์และผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ให้ระบุเฉพาะเลขหน้าอ้างอิงไว้ ในวงเล็บเท่านั้น

เช่น ในปี 2560 ปุนทริกา สุคนธสิงห์ (หน้า 300) ได้ให้ความหมายว่า “การจัดการธุรกิจ  
ขนาดกลางและขนาดย่อม.....” (น. 300)

In 1996, According to Kaplan and Norton, (p.7) “the implementation of  
the Balanced.....” (p. 7)

หมายเหตุ : / คือ การเคาะเว้นวรรค 1 เคาะ

ขั้นตอนการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการจัดการวิชาการ



แบบนำส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสาร “วิทยาการจัดการวิชาการ”  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เรียน กองบรรณาธิการวารสาร วิทยาการจัดการวิชาการ

ข้าพเจ้า  นาย  นาง  นางสาว  อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

ชื่อ - สกุล .....

ตำแหน่งทางวิชาการ หรือ ตำแหน่งอื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ) .....

สถานที่ทำงาน .....

หมายเลขโทรศัพท์ ..... หมายเลขโทรสาร .....

ที่อยู่/สถานที่ติดต่อ

E-mail : .....

ID Line (ถ้ามี) : .....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ)

ประเภทของบทความ  บทความวิจัย  บทความวิชาการ

เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสาร “วิทยาการจัดการวิชาการ” ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพชรบูรณ์ พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานดังรายการต่อไปนี้ คือ

1. ต้นฉบับบทความ (ตามรูปแบบที่กำหนด) จำนวน 2 ชุด
2. CD ไฟล์ Word ต้นฉบับบทความ จำนวน 1 แผ่น
3. หนังสือยินยอมให้นำบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร (ถ้ามี) ในกรณีที่มีชื่อผู้แต่งเกิน 1 คน  
ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณา  
ของวารสารฉบับอื่น

ส่วนของผู้ส่ง

ผลการตรวจสอบรูปแบบที่วารสารกำหนดเบื้องต้น

- ตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
- ไม่ตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนด

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรูปแบบ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้ส่งบทความ

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

หนังสือยินยอมให้นำบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร (กรณีมีผู้ร่วม)

ทำที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

ข้าพเจ้า.....สังกัด.....คณะ.....มหาวิทยาลัย.....  
ที่อยู่.....เจ้าของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เรื่อง.....ซึ่งเป็นผู้  
แต่ง ชื่อที่ซึ่งมีส่วนร่วมในผลงานร้อยละ.....ของบทความวิจัยหรือบทความ  
วิชาการดังกล่าวยินยอมให้.....ซึ่งเป็นผู้แต่ง ชื่อที่.....  
ของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ สามารถนำบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เรื่อง.....  
นำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ได้ จึงลงลายมือชื่อ  
ไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ..... (ผู้ยินยอม)

(.....)

ลงชื่อ..... (ผู้ขอใช้

บทความวิจัย)

(.....)

ขอรับรองเป็นลายมือชื่อของผู้ยินยอมและผู้ขอใช้บทความวิจัยจริง

ลงชื่อ..... (พยาน)

(.....)

ลงชื่อ..... (พยาน)

(.....)

หมายเหตุ : แนบสำเนาบัตรประชาชนหรือบัตรข้าราชการหรือบัตรพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ยินยอม จำนวน 1 ชุด

Journal of Management Science  
Rajabhat Phetchabun University

Vol.2 No. 1 January–June 2020

---

83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเตียง

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000

056-717134

<https://www.facebook.com/mangt.pcru.ac.th>

