Proceedings

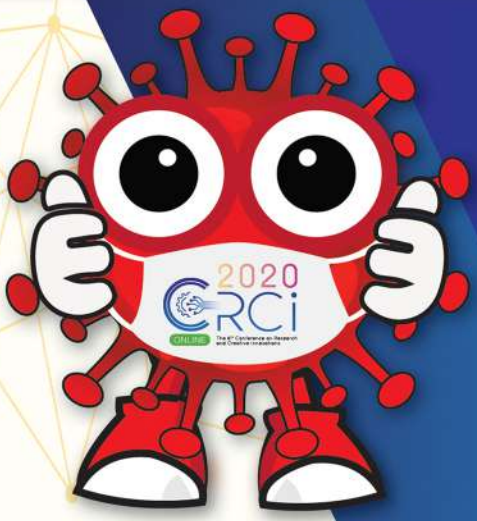
วิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์ ครั้งที่ 6

The 6th Conference on Research and Creative Innovations

2020 CRCi

ONLINE

The 6th Conference on Research and Creative Innovations



"...สู่วิจัยรับใช้สังคม สร้างสรรค์นวัตกรรม
ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน"

2 มนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์

2-3 กันยายน 2563

การประชุมออนไลน์ ผ่านระบบ Microsoft Teams

สารบัญบทความ Session-4 (BA) งานวิจัย ด้าน บริหารธุรกิจ และศิลปศาสตร์		
ลำดับ	**ชื่อบทความ**	**หน้า**
1	การจัดการปัญหาด้านอาหารกวางของผู้ประกอบการเพาะเลี้ยงกวางเชิงพาณิชย์ ในเขตภาคกลาง	1-10
2	การใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรี	11-20
3	การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ความงามของผู้หญิงผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	22-32
4	การพัฒนาความสามารถการฟังภาษาอังกฤษโดยใช้แบบฝึกโทอิกจำลองสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา	33-38
5	การพัฒนาความสามารถในการอ่านออกเสียงพินอินโดยใช้วิธีสอนแบบสาธิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	39-47
6	การพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด	48-58
7	การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับจัดการฐานข้อมูลปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อความยั่งยืนของธุรกิจชุมชน	59-71
8	การพัฒนาระบบบริหารจัดการศูนย์รวบรวมและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง	72-81
9	การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชีและการควบคุมภายใน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	82-95
10	การพัฒนาเว็บแอพพลิเคชั่นบริหารจัดการข้อมูลการให้บริการสำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านแม่วะ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง	96-104
11	การวิเคราะห์โซ่คุณค่าของการประดิษฐ์เครื่องดนตรีล้านนา	105-113
12	การวิเคราะห์ต้นทุนโลจิสติกส์ในกระบวนการบริหารจัดการวีแนสขาออก เพื่อส่งเสริมการใช้วีแนสเป็นสารปรับปรุงดินในเกษตรกรไร่อ้อย	114-123
13	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจหางานของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี	124-127
14	การวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำกัด	128-137
15	การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะบัณฑิตสาขาวิชาการค้าสมัยใหม่และนวัตกรรมบริการตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดสงขลา	138-146
16	การศึกษาความต้องการนักท่องเที่ยวชาวอินเดียสำหรับธุรกิจการท่องเที่ยว ในจังหวัดเชียงใหม่	147-153
17	การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตตามความต้องการของธุรกิจการบิน	154-166
18	การสร้างข่ายงานกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมโครงการ โดยใช้เทคนิค CPM กรณีศึกษา พัฒนาผลิตภัณฑ์สบู่สมุนไพร ในเขตลาดกระบัง	167-172

สารบัญบทความ Session-4 (BA) งานวิจัย ด้าน บริหารธุรกิจ และศิลปศาสตร์		
ลำดับ	**ชื่อบทความ**	**หน้า**
19	การให้น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเลือกใช้บริการสายการบิน กรณีเดินทางภายในประเทศ	173-182
20	ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ	183-192
21	ชีวิตวิถีใหม่ของนักท่องเที่ยวชาวไทยในสถานที่ท่องเที่ยวประเภทวัดในจังหวัดพิษณุโลก	193-204
22	ต้นทุนและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายชนเผ่าเมี่ยน ตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	205-212
23	ต้นทุนโลจิสติกส์ในห่วงโซ่อุปทานเขากวางอ่อนของฟาร์มกวางในเขตภาคเหนือ	213-219
24	ทักษะดิจิทัลของผู้ประกอบการ SME กับความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล	220-229
25	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของมัคคุเทศก์เฉพาะภูมิภาค (ภาคเหนือ)	230-242
26	ปัจจัยคุณภาพการให้บริการและการรับรู้คุณค่าด้านราคาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชั่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	243-253
27	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดน่าน	254-265
28	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานกัมพูชา ในธุรกิจส่งออกข้าว อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	266-273
29	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสุขภาพที่ดีของผู้สูงอายุในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย	274-282
30	ปัจจัยสนับสนุนภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำระบบลีน 4.0 ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในพื้นที่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	283-293
31	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ ฟู้ดเดลิเวอรี่ผ่านแอปพลิเคชั่นในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	294-301
32	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านไลฟ์สด ของผู้บริโภคในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	302-311
33	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้ามือสองผ่านช่องทางออนไลน์ ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	312-321
34	ปัญหาของผู้ประกอบการไทยต่อมาตรฐานสำหรับการส่งออกลำไยสดไปประเทศจีน	322-333
35	ผลการใช้เทคนิค CIRC เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาจีน เพื่อความเข้าใจของนักศึกษา สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก	334-342
36	พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางผ่านเว็บไซต์เฟซบุ๊คของกลุ่มวัยรุ่น กรณีศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	343-352

การพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

The Development Of Reasoning Skills And Management Communication Skills For Private University Undergraduate Students Of Learning Management By Using Open-Ended Problems

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1*], สิริรัตน์ เทียมเสรี[2], อภิมุข ศุภโชติชัยวัฒนา[3]

Ratchaneeporn Klongklaw[1*], Sirirat Thermsaree[2], Apimuk Supachodchaiwattana[3]

[1,2,3] สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[1,2,3]management Department, The Faculty Of Business Administration, Bangkok Suvarnabhumi University,

E-Mail: *Rc_Bsu@Hotmail.Com, 0982875027

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 จำนวน 640 คน ทำการสุ่มแบบกลุ่มโดยจับฉลากมา 1 ห้องเรียน จำนวน 45 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม แบบวัดทักษะ และแบบประเมินคุณลักษณะ วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-Test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าก่อนการใช้ปัญหาปลายเปิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 10.82, S.D. = 2.73) คะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$ = 27.78, S.D. = 1.89) และไม่มีนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

คำสำคัญ: ทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการ, การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด, นักศึกษาระดับปริญญาตรี

Abstract

This Research Aims: 1) To Compare Reasoning Skills And Management Communication Skills Of Private University Students, Bachelor's Degree; And 2) To Compare The Reasoning And Management Communication Skills Of Private University Students, Bachelor's Degree After Using Open-Ended Problems. The Population Of This Study Was 640 First-Year Students In A Private University. Forty-Five Students Were Randomly Drawn From One Classroom To Be A Sample Of Tools, Namely A Skill-Measurement Questionnaire And A Character Evaluation Questionnaire. Statistical Use Of This Study Was The Mean, Percentage, Standard Deviation, And T-Test.

The Results Showed That Students' Reasoning Skills And Management Communication Skills After Learning Management Using Open-Ended Problems Was Improved. It Was Considered Significantly Different At The .01 Level With An Average Score Before The Implementation ($\bar{X}$ = 10.82, S.D. = 2.73), The Average Scores After The Experiment Was 27.78 ($\bar{X}$ = 27.78) And A Standard Division Was 1.8 (S.D = 1.8), And There Were No Students With Scores Below 70 Percent.

Keywords: Reasoning Skill And Management Communication Skill, Learning Management By Using Open-Ended Problems, Undergraduate Students

1. บทนำ

การจัดการมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการ พัฒนามนุษย์เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นับตั้งแต่การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างอย่างรวดเร็วมาก ตั้งแต่เรื่องของการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิตอล (Digital Disruption) ไปจนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพ (Career Disruption) หลายสิ่งหลายอย่างทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่น่าสนใจผุดขึ้นมามากมาย การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นั้นแม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแรงงานทั้งหลายที่ก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันความก้าวหน้าด้วย หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสำหรับโลกในยุคใหม่ ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพประชากรและแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย ซึ่งว่ากันว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีความจำเป็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรชาติในทุกระดับนั้นก็คือทักษะ 8C ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ทักษะทางด้านการสื่อสาร ทักษะในการสร้างความร่วมมือ ทักษะในการเผชิญวิกฤตและการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง ทักษะวิชาชีพเชิงลึก (สุภิญ พิทักษ์ศักดากร. 2560)

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันพบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคอยู่มาก เช่น จากการศึกษาเอกสารและผลการประชุมสัมมนา สรุปว่าระบบการศึกษาไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ เช่น การศึกษาเน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์หาเหตุและผลหรือการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค่านิยมสังคมไม่สอนให้คนคิดเป็นทำเป็น และประยุกต์ใช้เป็น ที่สำคัญสังคมไทยไม่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพราะระบบการเรียนการสอนเป็นลักษณะของการป้อนข้อมูลให้ท่องจำ ไม่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขาดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ขาดความอดทนในการเรียนและการทำงานตลอดจนไม่เห็นคุณค่าของการเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กิดานันท์ มลิทอง. 2550) ดังนั้น ผู้สอนจึงควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกใน

การเรียนรู้ (Facilitator) อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนควรจะให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้ เรียนได้มีบทบาทในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Tqf) ดังจะเห็นได้จากการรายงานผลการวิจัยของโครงการ Pisa ซึ่งเบกเกอร์และชิมาดะ (Becker; & Shimada. 1997) ได้นำเสนอการจัดการเรียรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้วยลักษณะของปัญหาปลายเปิดเป็นสถานการณ์ปัญหาที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์คิดอย่างมีวิจารณญาณ จนสามารถประมวลความรู้ทั้งที่เรียนเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งมีทั้งคำตอบที่หลากหลายและมีกระบวนการแก้ปัญหาที่หลากหลายจนสามารถพัฒนาไปเป็นปัญหาอื่นได้ ซึ่งลักษระเด่นดังกล่าวนี้ทำให้ผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันในชั้นเรียนสามารถให้เหตุผลตามระดับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันวิธีหนึ่งและจากการที่ผู้เรียนแต่ละคนหาคำตอบที่เป็นของตนเองและนำมาอภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้แนวคิดอื่น ๆ ได้จากเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้เหตุผลที่แตกต่างจากแนวคิดของตนเอง (ปานจิต รัตนพล. 2558)

นอกจากนี้นักวิชาการศึกษาคนอื่น ๆ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ด้านผู้สอนและวิธีการสอน กล่าวคือผู้สอนมุ่งสอนแต่เนื้อหาวิชาเป็นหลัก ทั้งยังเป็นผู้กำหนดทุกสิ่งทุกอย่างในการเรียนการสอน ส่วนวิธีการสอนนั้นเน้นที่การสอนหนังสือมากกว่าการสอนคน เพราะยึดวิชาเป็นตัวตั้งมากกว่ายึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง พฤติกรรมการสอนเป็นไปอย่างจำเจ และเน้นพฤติกรรมถ่ายทอดป้อนข้อมูลที่จำเป็นส่วนใหญ่ การฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การอบรมบ่มนิสัยด้านคุณธรรม จริยธรรม มีน้อยกว่าการท่องบ่นเนื้อหา จึงทำให้ผู้เรียนขาดคุณลักษณะช่างสงสัยหรือใฝ่รู้ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าปฏิบัติ และมองไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2552)

จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และสถานประกอบการในการติดตามผู้สำเร็จการ ศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะในด้านการคิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ซึ่งจากการประชุมร่วมกันกับสถานประกอบการได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อาทิ เช่น นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่สามารตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เอง ขาดทักษะการให้เหตุผลที่สมเหตุสมผลและทักษะทางด้านการสื่อสารต ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและไม่มีความมั่นใจในตนเอง จากการค้นหาสาเหตุดังกล่าวพบว่า น่าจะมีสาเหตุหลายด้าน เช่น ตัวผู้เรียนพบว่า มีคะแนนผลการเรียนก่อนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางถึงในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรเนื่องจากนักศึกษาขาดความมุ่งมั่นในการเรียนและแรงจูงใจ นอกจากสาเหตุด้านผู้เรียนดังกล่าวแล้ว จากการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลการจัด การเรียนการสอนของอาจารย์ที่ผ่านมา พบว่า น่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากอาจารย์จัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เช่น การใช้การบรรยาย การเลียนแบบการสาธิต ให้ปฏิบัติทำตาม ไม่ได้ฝึกให้นักศึกษาได้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ จึงทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกคิดวิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ ปัญหาด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่ผู้สอนจะนำมาช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดที่ถูกต้อง กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากตอบคำถามอยากมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งใน

สภาพการจัดกิจกรรมทางด้านการจัดการมักมีการสื่อสารโดยการถาม-ตอบ ลักษณะคำถามที่ใช้ถามผู้เรียนควรเป็นคำถามที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและสามารถแสดงคำตอบหรือวิธีการได้หลากหลาย โดยปัญหาปลายเปิดมีจุดเด่นอยู่ที่การถามว่าผู้เรียนได้ตอบมาอย่างไร ไม่ใช่อยู่ที่การถามว่าคำตอบคืออะไร คล้ายกับว่าปัญหาแบบปลายเปิดเป็นสถานการณ์เชิญชวนแกมบังคับให้ผู้เรียนต้องแสดงเหตุผลและแนวคิดอย่างละเอียดของตนออกมา ซึ่งสอดคล้องกับชานนท์ จันทรา ที่กล่าวว่าการสร้างและขยายปัญหาที่เป็นปลายเปิดเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างการเรียนรู้และความเข้าใจทางด้านการจัดการได้ด้วยตัวของผู้เรียนโดยอาศัยประสบการณ์เดิมและทำการเชื่อมโยงระหว่างหัวข้อ กับศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ดึงหรือเลือกเอาวิธีการที่ตนเองถนัดออกมาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้เรียนแต่ละคนมีโอกาสที่จะได้คำตอบที่อาจไม่เหมือนใครเป็นคำตอบเฉพาะของตนและด้วยสถานการณ์อย่างนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากที่จะแลกเปลี่ยนและเปรียบเทียบคำตอบของตนเองกับเพื่อน ซึ่งเอื้อต่อผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันโดยที่ผู้เรียนแต่ละคนสามารถใช้ความรู้ทางด้านการจัดการที่ตนเองมีมาช่วยแก้ปัญหานั้น ๆ (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดมาเป็นพื้นฐานพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับนี้ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในมหาวิทยาลัยได้ และนักศึกษาสามารถที่จะนำความรู้วิธีการเรียนรู้และทักษะปฏิบัติไปใช้ในชีวิต ในวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดกับเกณฑ์การให้คะแนน

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้การใช้การพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด ซึ่งช่วยพัฒนาให้นักศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบผลและเลือกแนวทางการปฏิบัติ เพื่อตอบสนองต่อทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมด้วยการมองโลกตามความเป็นจริงและใช้การคิดในเชิงบวก

2. เป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์ และผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะ การสื่อสารทาง การจัดการได้นำรูปแบบการเรียนรู้นี้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี

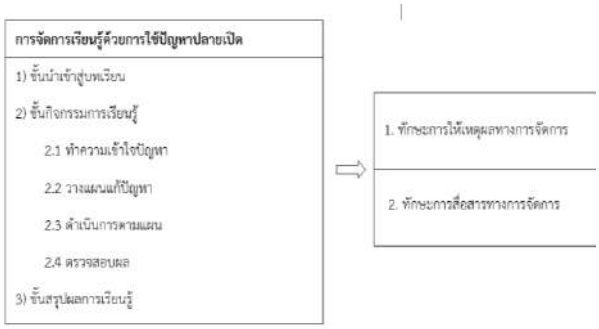
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้

ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism Theory) เป็นหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนรู้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยการนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้เรียนได้วิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหาผ่านกระบวนการสะท้อนความคิด

(Reflective Thinking) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่นในกลุ่ม มีการเรียนด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งนำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ นักทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้ มีความเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง หรืออย่างน้อยตีความหมาย ความจริง หรือข้อมูลเหล่านั้นจากการรับรู้ประสบการณ์ใหม่ของตนเอง ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism Theory) เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างมากกว่า การรับความรู้ ดังนั้นเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนจะสนับสนุนการสร้างมากกว่าความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นกลุ่มแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ จะมุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่อย่างเหมาะสมของแต่ละบุคคล และเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในการสร้างความหมายตามความเป็นจริง (Duffy And Cunningham, 1996)

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



6. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังเรียนอยู่ ชั้นปีที่ 1 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 640 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่กำลังเรียนอยู่ ชั้นปีที่ 1 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยจับฉลากมา 1 ห้องเรียน จาก6 ห้อง จำนวนนักศึกษา 45 คน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการจัดห้องเรียนโดยคละความสามารถของผู้เรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ทักษะการให้เหตุผลทางการจัดการ

2.2 ทักษะการสื่อสารทางการจัดการ

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ศึกษาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1.1 แบบวิเคราะห์เอกสารข้อมูลเชิงนโยบายการจัดการศึกษา ทั้งสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

1.2 แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการ การสร้างรูปแบบการเรียนการสอนเอกสาร แนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนด้านองค์ประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ และรายละเอียดต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร จำนวน 2 ฉบับ ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนเดียวกันดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร

1.2 สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารโดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์เอกสารและจัดทำหัวข้อย่อยและตารางการวิเคราะห์ตามประเด็นที่กาหนด โดยจำแนกเป็นสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันคู่ขนานกันและตอนท้ายกำหนดตารางหัวข้อสรุปผลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 2 ส่วน 1.3 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันการศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎีรวมถึงภาษาที่ใช้

1.4 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสาร (Index Of Item Objective Congruence : Ioc) ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

1.5 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องภาษาและรายละเอียดของประเด็นคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วไปวิเคราะห์เอกสารข้อมูลพื้นฐานต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนตามสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนตามสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันโดยจำแนกเป็นสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันคู่ขนานกันและตอนท้ายกำหนดตารางหัวข้อสรุปผลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 2 ส่วน

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี รวมถึงภาษาที่ใช้ 2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index Of Item Objective Congruence: Ioc) ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องตามสูตร (Rowinelli And Hambelton 1997, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2544 : 273) นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 และปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ในรายละเอียดของภาษาให้ชัดเจน 2.5 นำแบบสัมภาษณ์ ที่ปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดของภาษาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน อาจารย์ 3 ท่าน และนักศึกษา จำนวน 8 ท่าน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546)

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษา ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้เหตุผลทางการจัดการ ทักษะการสื่อสารทางการจัดการ ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (T-Test Independent) และแบบไม่อิสระ (T-Test Dependent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาการของทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษาในช่วงระหว่างการเรียนตามที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด โดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกหลังการสอนของผู้สอนและบันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre – Experimental Designs) แบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนสอบหลัง One Group Pretest – Posttest Designs ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

จากตารางที่ 1 พบว่าทักษะการให้เหตุผลทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 10.82, S.D. = 2.73) และคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$ = 27.78, S.D. = 1.89) แสดงว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดทำให้คะแนนทักษะการให้เหตุผลทางการจัดการสูงขึ้น

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับทักษะการให้เหตุผลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังที่ได้จัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

กลุ่มตัวอย่าง	*N*	*K*	$\overline{X}$	*S.D.*	*T*
ก่อนทดลอง (Pre – Test)	45	40	10.82	2.73	
หลังทดลอง (P0st – Test)	45	40	27.78	1.89	20.21*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด ซึ่งมีการจัดระดับความสามารถออกเป็น 5 ระดับตามช่วงคะแนนร้อยละ

ช่วงคะแนนร้อยละ	***N***	***k***	$\bar{X}$	***s***	**จำนวนนักเรียน**	**ร้อยละ**
80 – 100	45	100	80.62	6.00	26	57.72
70 – 79					19	42.28
60 – 69					0	0.00
50 – 59					0	0.00
0 - 49					0	0.00

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์คะแนนทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด

การทดสอบ	***N***	***k***	$\bar{X}$	***s***	u_o	*t*
ทักษะการสื่อสารทางการจัดการ	45	100	80.62	6.00	70	11.90**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าคะแนนทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 80.62) ซึ่งนักศึกษาที่ได้คะแนนทักษะการสื่อสารทางการจัดการอยู่ในระดับดีมากมีจำนวนมากที่สุด และนอกนั้นได้คะแนนทักษะการสื่อสารทางการจัดการอยู่ในระดับดี โดยไม่มีนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดทำให้คะแนนทักษะการสื่อสารทางการจัดการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.62

10. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 34.00, S.D. = 3.32) สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 26.82, S.D. = 4.73)

2. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และได้รับการ

จัดประสบการณ์ตามปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ และค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรีก่อนการจัดประสบการณ์และหลังการจัดประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดประสบการณ์สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์ทั้งสองกลุ่ม

11. อภิปรายผล

1. ทักษะการให้เหตุผลทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เนื่องจาก

1.1 การที่นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดนั้น ทำให้นักศึกษาได้เรียนการจัดการด้วยความเข้าใจ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ทำความเข้าใจปัญหาและตัดสินใจเลือกวิธีการในการหาคำตอบ จากนั้นทดสอบว่าวิธีการดังกล่าวใช้ได้ผลหรือไม่ ถ้าวิธีการนั้นใช้ได้ผล นักศึกษาจะต้องให้เหตุผลว่าเพราะเหตุใด แต่ถ้าวิธีการดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จ นักศึกษาจะต้องเปลี่ยนเป็นวิธีอื่นต่อไปจนกว่าจะได้คำตอบที่ถูกต้อง ดังนั้นนักศึกษาจึงได้พัฒนาทักษะกระบวนการคิด การให้เหตุผล และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีเรียนการจัดการด้วยความเข้าใจ

1.2 ในการตอบคำถามของการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดนั้น นักศึกษาจะต้องอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีการหาคำตอบของตนเอง ซึ่งทำให้ผู้สอนทราบว่านักศึกษามีความเข้าใจในเรื่องที่เรียนไปมากน้อยเพียงใดและทำให้ผู้สอนได้ตรวจสอบความถูกต้องของความคิดของนักศึกษา หากเกิดความเข้าใจที่ผิดพลาดจึงสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูนี่ย์ (Cooney. N.D. 2007) กล่าวถึงการประเมินปัญหาปลายเปิดว่าจะช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน เนื่องจากการประเมินด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดนั้นจะช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้อะไรบ้าง นอกจากนี้ปัญหาปลายเปิดที่มีลักษณะให้ผู้เรียนอธิบายแสดงเหตุผล การแจ้งเกณฑ์การประเมินให้ผู้เรียนได้ทราบนั้น จะเป็นการช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงข้อผิดพลาดของผู้เรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดในการจัดการเรียนรู้ทางการจัดการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการ ด้านการวัดผลและประเมินผล และในช่วงของการวิจัย ผู้เรียนจะได้ทำกิจกรรมจากใบกิจกรรม ใบงานและแบบฝึกหัดที่มีลักษณะเป็นปัญหาปลายเปิด ซึ่งผู้เรียนจะต้องอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีการหาคำตอบของตนเอง ส่งผลการให้คะแนนทักษะการให้เหตุผลทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี ภายหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าก่อนการใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดในการจัดการเรียนการสอนทางด้านการจัดการ

2. ทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดจะเปิดโอกาสให้นักศึกษาแต่ละคนได้ดึงหรือเลือกเอาวิธีการที่ตนเองถนัดออกมาใช้ในการแก้ปัญหา นักศึกษาแต่ละคนมีโอกาสที่จะได้คำตอบที่อาจไม่เหมือนใครเป็นคำตอบเฉพาะของตนเองและด้วย สถานกาณ์จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากที่จะแลกเปลี่ยนและเปรียบเทียบคำตอบของตนเองกับเพื่อน เป็นการเรียนรู้ร่วมกันและจะนำมาซึ่งการพูดคุยสื่อสารซึ่งกันและกัน การยกเหตุผลเพื่อยืนยันและสนับสนุนคำตอบ ซึ่งอาจได้

ความรู้ใหม่และปัญหาใหม่เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยกันเอง ทำให้การเรียนรู้ก็จะไม่น่าเบื่อและผู้เรียนจะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการคิด

2.2 การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดเน้นให้ผู้เรียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและได้ใช้ทักษะการสื่อสารในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ตามความสามารถโดยไม่ต้องกลัวผิด มีอิสระในการคิด สามารถทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่เรียนได้ง่ายขึ้นจากความคิดของตนเองและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อร่วมชั้นเรียน และจากการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้เป็นกันเองระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างเต็มที่และมีความสุขที่จะเรียนรู้ กล้าแสดงออกและกล้าที่จะถามเมื่อเกิดข้อสงสัยในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น ซึ่งต้องใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น เป็นการฝึกทักษะกระบวนการสื่อสารทางการจัดการของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ทักษะการสื่อสารทางการจัดการของนักศึกษาภายหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ลักษณะของการใช้ปัญหาปลายเปิดเป็นสถานการณ์ปัญหาที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์จนสามารถประมวลความรู้ทั้งหมดที่เรียนเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา มีทั้งคำตอบที่หลากหลาย มีกระบวนการแก้ปัญหาที่หลากหลายและสามารถพัฒนาไปเป็นปัญหาอื่นได้ ซึ่งลักษณะเด่นดังกล่าวนี้ทำให้ผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันในชั้นเรียนสามารถให้เหตุผลตามระดับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันวิธีหนึ่งและจากการที่ผู้เรียนแต่ลคนหาคำตอบที่เป็นของตนเองและนำมาอภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้แนวคิดอื่น ๆ ได้จากเพื่อร่วมชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เหตุผลที่แตกต่างจากแนวคิดของตนเอง ทำให้เอื้อต่อผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกัน โดยที่ผู้เรียนแต่ละคนสามารถใช้ความรู้ทางการจัดการที่ตนเองมีมาช่วยแก้ปัญหา

12. ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดในการจัดการเรียนการสอนทางการจัดการเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางการจัดการในด้าน อื่น ๆ เช่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเชื่อมโยงความรู้ทางการจัดการ

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิดในการจัดการเรียนการสอนทางการจัดการว่าส่งผลต่อทักษะกระบวนการในด้านอื่น ๆ เช่น การคิดอย่างวิจารณญาณ การการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบ การสืบเสาะความรู้ การคิดอย่างไตร่ตรอง

3. ควรจะพัฒนาทักษะกระบวนการทางการจัดการของผู้เรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบอื่น ๆ เช่น การสอนแบบการแก้ปัญหา การสอนแบบการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาทักษะของผู้เรียน

13. เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2550). เทนโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ, (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ปานจิต รัตนพล. (2550). ผลการใช้ปัญหาปลายเปิดที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นวิทยานิพนธ์ ค.บ. (การศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2559). การสอนโดยใช้วิธีการแบบเปิดในชั้นเรียนญี่ปุ่น. Kku Journal Of Mathematics Education 1.

สุภิญ พิทักษ์ศักดากร. (2552). การสอนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบการแก้ปัญหาของโพลยาในโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์กศ.ม. วารสารครุศาสตร์ 1. (มกราคม-มิถุนายน).

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2552). จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Becker, J.P; & Shimada, S. (1997). The Open-Ended Approach : A New Proposal For Teaching. Virginia : Council Of Teachers.

Cooney, T.F. (2007). Why Use Open-Ended Question.

ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ

Problem Solving Abilities Of Undergraduate Students Based On Constructivist Theory And Conventional Experiences Provision

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1*], ธีรยุทธ แสงซื่อ[2], ดร.อนุพงษ์ เครืองาม[3]

Ratchaneeporn Klongklaw[1*], Teerayut Sangsei[2], Anupong Klearkham[3]

[1,2,3] สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

[1,2,3]management Department, The Faculty Of Business Administration, Bangkok Suvarnabhumi University,

E-Mail: *Rc_Bsu@Hotmail.Com, 0982875027

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้ รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ กำหนดรูปแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา แบบประเมินคุณลักษณะและแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-Test สรุปผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดแก้ปัญหาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 34.00, S.D. = 3.32) และกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 26.82, S.D. = 4.73) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหา กลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ

คำสำคัญ : ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา, แนวคิดคอนสตรัคติวิสต์, นักศึกษาระดับปริญญาตรี

Abstract

This research aimed: 1) to study the level of problem-solving ability of undergraduate students who received experience according to constructivist concepts and normal experience management; and 2) to compare the problem-solving skills of bachelor degree students before and after they experienced the learning method-based constructivist concept and general concept. the samples were 60 first-year undergraduate students. they were divided into two groups, the control group and the experimental group. the tools used were problem-solving skills questionnaires. the feature evaluation form and the satisfaction evaluation form. statistical use of this study includes average, percentage, standard deviation, t-test. the findings showed that the problem-solving skills of undergraduate students before and after the experiment was organized according to constructivist concepts and normal experience. there was a significant different

at the .05 level with the mean scores of problem solving scores being very good ($\bar{X}$ = 34.00, s.d. = 3.32) and the group with normal experience has the average scores at a medium level ($\bar{X}$ = 26.82, s.d. = 4.73) by the average of the ability to solve problems. the group that experienced the constructivist method of teaching was considered higher than the control group that experienced the traditional method.

Keywords: Problem Solving Skills, Constructivist Theory, Undergraduate Students**.**

1. บทนำ

สังคมในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว คนในสังคมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อก้าวทันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมคนให้มีศักยภาพต้องมีการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นกับการมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาพแวดล้อมและปัญหาที่หลากหลายได้นั้น จำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดปัญหา เพราะความสามารถดังกล่าวจะช่วยทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นจุดเริ่มต้นให้คนแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์สร้างสรรค์สังคม และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้

การศึกษาในอุดมคติของไทยจึงเป็นการศึกษาที่ป้องกันไม่ให้คนไทยตกอยู่ในสภาพ “สิ้นคิด” สร้างคนไทยให้มีกำลังกาย กำลังใจและกำลังปัญญาสูงสุด เพื่อให้มีความสามารถในการเรียนรู้และเผชิญกับสิ่งใหม่ ๆ ในโลกที่วุ่นวายและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งดิวอี้ (Dewey. 1933) และแฟร์ (Fehr. 1973) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาคือ การจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้” ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาผู้เรียนทุกคน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการคิดแก้ปัญหาอนาคตจะเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญาของผู้เรียน เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กไทย และเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา แต่ปรากฏว่าในสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนยังทำได้น้อยมาก ดังข้อคิดเห็นของประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2553) ที่กล่าวว่า ครูมีความตระหนักเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและวิธีสอนให้เด็กคิดแก้ปัญหาเป็น แต่โดยการประเมินสภาพทั่วไปพบว่า การสอนทักษะการคิดแก้ปัญหาโดยตรงยังทำกันน้อยมาก ครูส่วนใหญ่ยังเน้นการสอนที่ยึดเนื้อหารายวิชามากกว่าการสอนกระบวนการแก้ปัญหา สอดคล้องกับข้อค้นพบของฐิติพร พิชญกุล (2558) คือ พฤติกรรมการสอนของผู้สอนในสถานศึกษาทุกระดับ ส่วนมากจะสอนให้ผู้เรียนจำเนื้อหา เน้นการปฏิบัติตามตัวอย่าง และมุ่งสอนให้ผู้เรียนสอบได้คะแนนสูง ๆ มากกว่าจะสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์วิจารณ์ หรือแก้ปัญหาเป็น และจากผลการวิจัยของชูชีพ อ่อนโคกสูง (2554) ที่ศึกษาบทบาทของผู้สอนในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียน พบว่า ผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา และไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหา จากสภาพปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ผู้เรียนขาดทักษะการคิด การแก้ปัญหา ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของผู้เรียนต่อไป

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การคิดแก้ปัญหาเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญาของผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา แต่ปรากฏว่าในสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาของเด็กยังทำได้น้อยมาก ผู้สอนส่วนใหญ่มักเน้นการเรียนการสอนที่ยึดเนื้อหารายวิชามากกว่าการสอนกระบวนการแก้ปัญหา พฤติกรรมการสอนของผู้สอนในสถานศึกษาส่วนมากให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหาและเน้นการปฏิบัติตามตัวอย่างและมุ่งสอนให้ผู้เรียนสอบได้คะแนนสูง ๆ มากกว่าจะสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์วิจารณ์ หรือแก้ปัญหาเป็นวิธีการสอนของผู้สอน

ยังคงเป็นไปในรูปแบบเดิมที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การเสริมสร้างและพัฒนาการคิดให้แก่ผู้เรียนยังมิได้บรรลุอย่างแท้จริงในทางปฏิบัติเพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ยังคงเรียนรู้ด้วยวิธีการจดจำ และท่องจำให้ได้มากกว่าสามารถวิเคราะห์เนื้อหาสาระสิ่งที่เรียนรู้ได้ นอกจากนี้การสอนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการคิดให้กับนักเรียนยังมิได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจในวิธีการสอน ตลอดจนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะและกระบวนการคิดแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน

จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และสถานประกอบการในการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะในด้านการคิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ซึ่งจากการประชุมร่วมกันกับสถานประกอบการได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อาทิ เช่น นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่สามารตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหาได้เอง ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และไม่มีความมั่นใจในตนเอง จากการค้นหาสาเหตุดังกล่าวพบว่า น่าจะมีสาเหตุหลายด้าน เช่น ตัวผู้เรียน พบว่า มีคะแนนผลการเรียนก่อนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลางถึงในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร เนื่องจากนักศึกษาขาดความมุ่งมั่นในการเรียนและขาดแรงจูงใจ นอกจากสาเหตุด้านผู้เรียนดังกล่าวแล้ว จากการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ที่ผ่านมา พบว่า น่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากอาจารย์จัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เช่น การใช้การบรรยาย การเลียนแบบ การสาธิต ให้ปฏิบัติทำตาม ไม่ได้ฝึกให้นักศึกษาได้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จึงทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกคิดวิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ

แนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) หรือคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism) เชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้งอกงามขึ้นไปได้เรื่อย ๆ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาโครงสร้างความรู้ภายในตัวบุคคลและการรับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ความรู้เดิม 2) ความรู้ใหม่ และ 3) กระบวนการทางสติปัญญา ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีโอกาสได้รับข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ เข้ามา และมีโอกาสได้ใช้กระบวนการทางสติปัญญาของตนกลั่นกรองข้อมูลความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเองอันจะส่งผลถึงความเข้าใจและการคงความรู้นั้น (ทิศนา แขมมณี, 2554) กล่าวว่าผู้สอนต้องค้นหาว่าความรู้เดิมของผู้เรียนคืออะไร เพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนบุคคล นั่นคือ ประสบการณ์และบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้ ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสติปัญญาได้โดยการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเกิดความขัดแย้งทางปัญญาหรือเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น ซึ่งเป็นสภาวะที่ประสบการณ์ใหม่ไม่สอดคล้องกับประสบการณ์เดิม ผู้เรียนต้องพยายามปรับข้อมูลใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วสร้างเป็นความรู้ใหม่

แนวคิดการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางสติปัญญา ทั้งนี้จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างทางความคิดและการแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น โครงสร้างทางสติปัญญาประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ความจำ ความคิดอเนกนัย ความคิดเอกนัย และการประเมินผล ดังนั้นการคิดแก้ปัญหาจึงเป็นการทำงานร่วมกันของความสามารถทางสมองทุกด้านคือ 1) การแก้ปัญหาเป็นการทำงานร่วมกันของความจำ การรู้ การเข้าใจ และผลการคิด เพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้างและสภาพที่

ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น อาจมีการปรับสิ่งที่รับรู้เดิมในความจำ ความสามารถในการประเมินผลทำหน้าที่กลั่นกรองเพื่อแยกสิ่งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับปัญหาออกจากกัน 2) การรับรู้ปัญหาและข้อมูลในตัวปัญหา อาจจะมีหลาย ๆ ครั้ง โดยมีกระบวนการเป็นแบบเดิม 3) ทางออกของปัญหา อาจเป็นการสิ้นสุดกระบวนการแก้ปัญหาหนึ่ง เช่น เมื่อมีทางออกที่ 1 แต่ไม่ถูกต้องเหมาะสม จึงเกิดการคิดจนพบทางออกที่ 2 หากยังไม่ดีจะเกิดการคิดทบทวนใหม่จนได้ทางออกที่ 3 ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่น่าพอใจและ 4) ลักษณะสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหา คือ มีการวนของกระบวนการโดยเริ่มจากการรู้และเข้าใจไปยังความจำไปสู่การประเมินกลับมาที่การรับรู้ใหม่ การวนอาจจะมีหลาย ๆ ครั้งและอาจกว้างขวางมาก และการวนเวียนจะยืดหยุ่นตามลำดับของเหตุการณ์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติมาเป็นพื้นฐานพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับนี้ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในมหาวิทยาลัยได้ และนักศึกษาสามารถที่จะนำความรู้วิธีการเรียนรู้และทักษะปฏิบัติไปใช้ในชีวิต ในวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้ รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ

สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

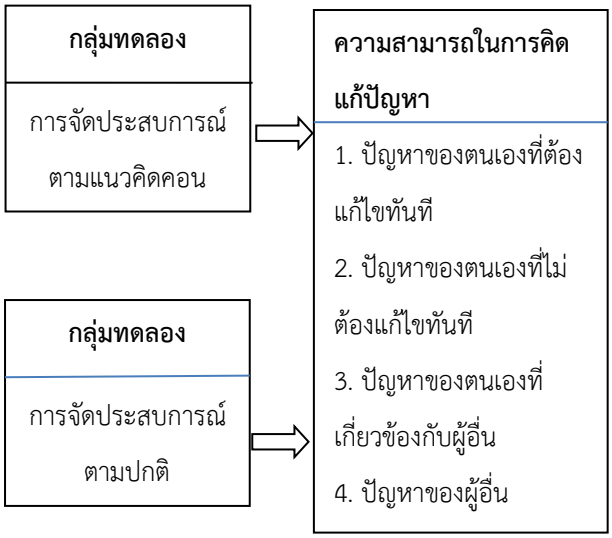
1. ได้รูปแบบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ

2. ได้ผลการวิจัยให้อาจารย์ได้นำการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติไปประยุกต์ใช้ในระดับปริญญาตรีเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษา

3. ได้ผลการวิจัยในการสอบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อนำไปช่วยในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานซึ่งเป็นแนวทางที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่วนปัญหาที่จะนำมาส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียน ประกอบด้วยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งจำแนกปัญหาเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ปัญหาของตนเองที่ต้องแก้ไขทันที 2) ปัญหาของตนเองที่ไม่ต้องแก้ไขทันที 3) ปัญหาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น 4) ปัญหาของผู้อื่น



2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism Theory) เป็นหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยการนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้เรียนได้วิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหาผ่านกระบวนการสะท้อนความคิด (Reflective Thinking) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่นในกลุ่ม มีการเรียนด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งนำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ นักทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้ มีความเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง หรืออย่างน้อยตีความหมาย ความจริง หรือข้อมูลเหล่านั้นจากการรับรู้ประสบการณ์ใหม่ ของตนเอง

แนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism Theory) เชื่อว่า การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างมากกว่า การรับความรู้ ดังนั้น เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนจะสนับสนุนการสร้างมากกว่าความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น กลุ่มแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ จะมุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่อย่างเหมาะสมของแต่ละบุคคล และเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในการสร้างความหมายตามความเป็นจริง (Duffy And Cunningham, 1996)

3 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังเรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 680 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังเรียนอยู่ ชั้นปีที่ 1 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 สุ่มมาโดยวิธีแบ่งชั้น โดยใช้ระดับคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาโดยมีค่าเปอร์เซ็นไทล์อยู่ในระดับ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน รวมทั้งหมด 60 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ กิจกรรมการจัดประสบการณ์ ประกอบด้วย
   - 1.1 การจัดประสบการณ์ตามปกติ
   - 1.2 การจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย
   - 2.1 ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ได้แก่
     - 2.1.1 ปัญหาของตนเองที่ต้องแก้ไขทันที
     - 2.1.2 ปัญหาของตนเองที่ไม่ต้องแก้ไขทันที
     - 2.1.3 ปัญหาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น
     - 2.1.4 ปัญหาของผู้อื่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1.1 แบบวิเคราะห์เอกสารข้อมูลเชิงนโยบายการจัดการศึกษา ทั้งสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

1.2 แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา การสร้างรูปแบบการเรียนการสอน เอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคอนสตรัคติวิสต์

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนด้านองค์ประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ และรายละเอียดต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. แบบวิเคราะห์เอกสารทั้ง 2 ฉบับ ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนเดียวกันดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร

1.2 สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารโดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์เอกสารและจัดทำหัวข้อย่อยและตารางการวิเคราะห์ตามประเด็นที่กาหนด โดยจำแนกเป็นสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันคู่ขนานกันและตอนท้ายกำหนดตารางหัวข้อสรุปผลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 2 ส่วน

1.3 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันการศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎีรวมถึงภาษาที่ใช้

1.4 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสาร (Index Of Item Objective Congruence : Ioc) ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

1.5 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องภาษาและรายละเอียดของประเด็นคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วไปวิเคราะห์เอกสารข้อมูลพื้นฐานต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนตามสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนตามสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน โดยจำแนกเป็นสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันคู่ขนานกันและตอนท้ายกำหนดตารางหัวข้อสรุปผลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 2 ส่วน

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี รวมถึงภาษาที่ใช้

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index Of Item Objective Congruence: Ioc) ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องตามสูตร (Rowinelli And Hambelton 1997, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2544 : 273) นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1และปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ในรายละเอียดของภาษาให้ชัดเจน

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ ที่ปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดของภาษาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน อาจารย์ จำนวน 3 ท่าน และนักศึกษา จำนวน 8 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาของตนเองที่ต้องแก้ไขทันที ปัญหาของตนเองที่ไม่ต้องแก้ไขทันที ปัญหาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ปัญหาของ

ผู้อื่นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ และการแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (T-Test Independent) และแบบไม่อิสระ (T-Test Dependent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาการของความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาในช่วงระหว่างการเรียนตามที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกหลังการสอนของผู้สอนและบันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่จัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre – Experimental Designs) แบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนสอบหลัง One Group Pretest – Posttest Designs ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ

ตารางที่ 1 ระดับความสามารถในการแก้ปัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กลุ่มทดลอง (จัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์)	30	34.00	3.32	ดีมาก
กลุ่มควบคุม (จัดประสบการณ์ตามปกติ)	30	26.82	4.73	ปานกลาง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนการจัดประสบการณ์กับหลังการจัดประสบการณ์ของกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิด คอนสตรัคติวิสต์

	คะแนนก่อนการจัดประสบการณ์	คะแนนหลังการจัดประสบการณ์	D	T
คะแนนเต็ม	100	100		
คะแนนรวม	72	96	23	16.46*
คะแนนเฉลี่ย	23.24	32.64	7.47	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 34.00, S.D. = 3.32) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 26.82, S.D. = 4.73)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีก่อนการจัดประสบการณ์กับหลังการจัดประสบการณ์ของกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนการจัดประสบการณ์และหลังการจัดประสบการณ์ของกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนการจัดประสบการณ์กับหลังการจัดประสบการณ์ของกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ

	คะแนนก่อนการจัดประสบการณ์	**คะแนนหลังการจัดประสบการณ์**	**D**	**T**
คะแนนเต็ม	100	100		
คะแนนรวม	74	82	18	14.45*
คะแนนเฉลี่ย	23.24	32.64	3.60	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนการจัดประสบการณ์ตามปกติและหลังการจัดประสบการณ์ตามปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังการจัดประสบการณ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ และกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังการจัดประสบการณ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ และกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ

กลุ่มตัวอย่าง	**N**	$\bar{X}$	**S.D.**	**T**
กลุ่มทดลอง (จัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์)	30	34.00	3.32	
				3.84*
กลุ่มควบคุม (จัดประสบการณ์ตามปกติ)	30	26.49	4.74	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังการจัดประสบการณ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ และกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสูงกว่ากลุ่มที่

ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5. อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์และการจัดประสบการณ์ตามปกติ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 34.00, S.D. = 3.32) สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 26.82, S.D. = 4.73)

2. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์และได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามปกติ และค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดแก้ ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีก่อนการจัดประสบการณ์และหลังการจัดประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังการจัดประสบการณ์สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์ทั้งสองกลุ่ม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่าความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์สูงกว่าการจัดประสบการณ์ตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์โดยเน้นวิธีการร่วมมือกันเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค Think-Pair-Share สามารถส่งเสริมความสามารถในกาคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้ เนื่องจากการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการชัดเจน มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีแนวทางในการคิดจนสามารถสร้างความรู้ขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการคิดเป็นรายบุคคล คือ ผู้เรียนจะได้คิดโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่จากประสบการณ์เดิมของตัวผู้เรียนเอง และจากนั้นผู้เรียนจะนำผลการคิดที่ได้ไปแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน โดยการคิดเป็นคู่และคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม 4 คน ซึ่งในการคิดร่วมกันนอกจากผู้เรียนจะได้แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนแล้ว ผู้เรียนยังมีอิสระในการคิดตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยสิ่งแวดล้อมและผู้สอนเป็นสื่อในการกระตุ้นเร้า และนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อค้นหาคำตอบที่ผู้เรียนต้องการ แล้วนำมาสร้างความรู้ใหม่ของกลุ่มร่วมกัน นอกจากนี้การจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เผชิญกับปัญหาร่วมกันทำให้ผู้เรียนคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่ผู้เรียนสนใจเรียนรู้ และนำประสบการณ์เดิมมาใช้ในการแก้ปัญหา อันเป็นผลให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับบิทเตอร์, ฮัททิว และเอ็ดเวิร์ด (Bitter, Hatfield And Edward 2014, อ้างถึงใน นุตอนงค์ ทัดบัวชำ) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย จะทำให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการหาวิธีการและการคิดช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาได้ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์กับการจัดประสบการณ์ตามปกติในลักษณะอื่น ๆ

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้การสังเกตพฤติกรรมควบคู่กับการประเมินตามสภาพจริง

3. ควรมีการศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยการจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น การจัดประสบการณ์ตาม แนวคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ การจัดประสบการณ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับการจัดประสบการณ์แบบร่วมมือกันเรียนรู้ในเทคนิคอื่น ๆ เป็นต้น

6. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เกิดจากความสนใจและแรงบันดาลใจของผู้วิจัยที่ต้องการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนานักศึกษาในระดับสากล งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความเมตตาและความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ นักศึกษาและผู้สนับสนุนดังนี้

ขอขอบพระคุณสำนักวิจัย ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ให้การสนับสนุน ติดตาม เป็นกำลังใจ ตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือระหว่างการวิจัยและการทดลองจนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

ขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาจนทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

7. เอกสารอ้างอิง

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2554). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพาณิช.

ฐิติพร พิชญกุลก. (2558). “หยุดก่อนการศึกษาไทย (ภาคจบ)” วารสารก้าวไกล. (มีนาคม).

ทิศนา แขมมณี. (2554). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทด่านสุทธาการ พิมพ์.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). บทสนทนาเกี่ยวกับการสอนให้คิด. วารสารครุศาสตร์ 1. (มกราคม-,มิถุนายน).

Dewey, J. (1933). How We Think. Boston : Heath And Co.,

Fehr, H.F. (1973). Teaching Modern Mathmatics In Elementary School. Philippiness : Addison Wesley Publishing. Co.,

The 2nd National Liberal Arts Conference on Wisdom, Innovation, Social Sciences and Hospitality

WISH 2020



LArts
Rajamangala University of Technology KRUNGTHEP

งานประชุมวิชาการศิลปศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 2
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

23 ธันวาคม 2563
https://larts-wish.rmutk.ac.th

เล่มที่ 1

สารบัญ

รหัสบทความ	ชื่อเรื่องบทความ	หน้า
02-WISH-2020	การศึกษาคุณภาพการบริการโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครกับความตั้งใจเดินทางกลับมาร่วมงานที่จัดในประเทศไทยอีกครั้ง กรณีศึกษานักท่องเที่ยวต่างชาติกลุ่มไมซ์ ***รัศมี อัจฉริยไพศาลกุล, ภาณุมาศ เกตุแก้ว และ จารวี กมลศิริพิชัยพร***	1-10
03-WISH-2020	ความพึงพอใจต่อรูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการเปิดรับบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารวิจัย มทร.กรุงเทพ ***ขวัญใจ ยุกติรัตน์***	11-20
04-WISH-2020	ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ***ชนิตา เอี่ยมสะอาด และ มนตรี แย้มมั่งมี***	21-30
05-WISH-2020	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจใช้บริการซ้ำในโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และโรงพยาบาลที่ก่อตั้งจากมูลนิธิองค์กรการกุศลในกรุงเทพมหานคร ***รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง และ รุจิภาส ประชาทัย***	31-44
06-WISH-2020	ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีที่มีต่อจรรยาบรรณทางการบัญชีในจังหวัดระยอง ***วฤดดา พิพัฒนกุล, อรพรรณ รุ่งเรือง และ วิภาวดี คูณวงศ์***	45-58
07-WISH-2020	การออกแบบของเล่นสำหรับรับประทานอาหารสู่การส่งเสริมความผูกพันกับครอบครัวจากแนวความคิดจากวรรณคดีไทยเรื่องรามเกียรติ์ ***สิทธิศักดิ์ รัตนประภาวรรณ, สุวัฒน์ชัย ไชยพันธ์, พิทักษ์ พรหมสถิต และ นันทิยา ณ หนองคาย***	59-72
08-WISH-2020	การศึกษาศักยภาพและแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนในรูปแบบนวัตวิถีของบ้านทุ่งทับควาย อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ***ธีรกานต์ โพธิ์แก้ว, ธัญชนิต ใจกระจ่าง, อนิตฐิเนตร รักษายศ, ก้องภพ รักชาติ, ปัญจภัทร ชูชนะ และ วิฑูรย์ เกาะกาวี***	73-84
09-WISH-2020	การเปรียบเทียบพฤติกรรมก้าวร้าวของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับนักศึกษาสถาบันอื่น ***หัตถพันธ์ วงชารี***	85-98
10-WISH-2020	การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจบริการที่พักเพื่อตอบสนองนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ***อูวัยซ์ ดือราโอะ, นอซูไรนี อับดุลรอแม, นอร์ซากีรา สาเม๊าะ, จุฑาทิพย์ บุญเต็ม, อานีซา เอเล็ง และ ศุภาวิณี กิติวินิต***	99-110
11-WISH-2020	พฤติกรรมการท่องเที่ยวและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเรือสำราญที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเรือสำราญ อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ***ภาณุมาศ เกตุแก้ว, รัศมี อัจฉริยไพศาลกุล และ มณฑาทิพย์ หงุ่ยตระกูล***	111-124

ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

MANAGEMENT FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE MOTIVATION OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES AT CHACHOENGSAO PROVINCE

ชนิตา เอี่ยมสะอาด[1*], และ มนตรี แย้มมั่งมี[2]

Chanita Aemsa-ad[1*], and Montree Yammongmee[2]

[1, 2] มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, กรุงเทพมฯ

[1, 2] Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทขนส่งเอกชน จำนวน 682 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีระดับความเชื่อมั่นที่ 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยด้านการจัดการ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ด้านการจัดการองค์การ มีขอบเขตการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ด้านการสั่งการ สามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งอย่างถูกต้องและด้านการควบคุม มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงานมีการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม การยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และมีการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ จากการศึกษาปัจจัยที่การจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง (r=0.72) สามารถพยากรณ์ต่อได้ว่าปัจจัยการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยการจัดการ แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน

*Corresponding author. Tel.: 094 542 1557

Email address: aemmany1980@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to study the management factors that affect the performance motivation of 682 private company employees at Chachoengsao province. In this study, 5-level estimation scale questionnaire survey with confidence level at 0.92 was used to collect data. Statistical mean, standard deviation, Pearson product moment, correlation coefficient and multiple stepwise regression analysis were used for data analysis. In five aspects of management factors, it is found that the management factors in all aspects are highly flexible planning. In terms of organizational management, there is a unique scope of work to provide appropriate compensation and benefits for individuals. The results show that managers can operate in the right order and check the work periodically. The performance motivation of private company employees in Chachoengsao province in term of the success of the job, promotion as appropriate, respect for colleagues, sincere respect, the nature of the work performed that accordance with the assignment, responsibility, enthusiasm for work, progress from knowledge and ability were found in high level. Based on a study found that management factors have a relationship with the performance motivation at r=0.72 and can be predicted that a planning factor, organizational management, command and control affect the performance motivation of private company employees in Chachoengsao province with statistically significant at .01 level.

Keywords: Management factors, Motivation, Performance

บทนำ

การแข่งขันยุคไร้พรมแดนเป็นหนึ่งในกระแสที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรในปัจจุบัน การบริหารในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสำคัญและเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบ ปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการ คือ คน เงิน วัตถุดิบ วิธีการที่เรียกว่า 4 Ms องค์การจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถแข่งขันและเกิดประสิทธิภาพกับองค์การ การบริหารจัดการในปัจจุบันช่วยสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริหารมีความสำคัญ เป็นกลไกที่ทำให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนหลักการบริหารที่ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด พึงพอใจสูงสุด ทำงานแบบยึดหลักประสิทธิผลที่มุ่งสู่การบริหารจัดการ การบริการที่ดี เน้นการทำงานแบบบูรณาการของผู้นำ ทีมงานร่วมกันทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพขององค์กร (จำเนียร ราชแพทยาคม, 2559) ช่วยรักษาสมดุลของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ คือ ผลตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการต่าง ๆ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและการมีนโยบายที่ช่วยให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถและทำให้รู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

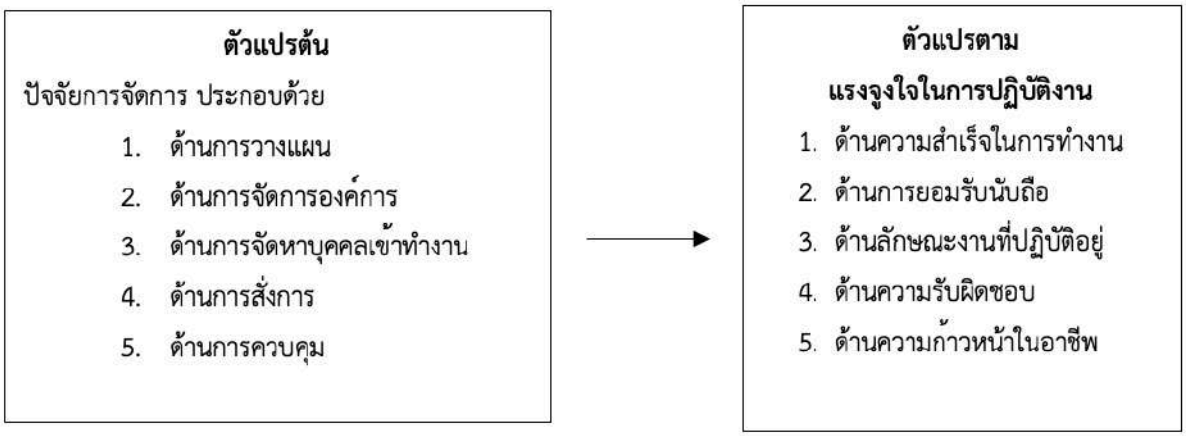
จุดประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ รวมทั้งใช้เป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ
2. ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงด้านสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 682 คน ใช้วิธีการคำนวณของ WG. Cochran, (1963) กำหนดให้มีสัดส่วนที่ 20% มีความเชื่อมั่นที่ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 3 %

เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยการจัดการ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีการนำเครื่องมือจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบหาความเชื่อมั่นวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาปัจจัยการจัดการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Procut Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์หาค่าพยากรณ์ของปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. มีการการวางแผนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.840	มาก
2. งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	4.02	0.803	มาก
3. มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.98	0.780	มาก
รวม	**3.84**	**0.807**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมการวางแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.84, SD=0.807) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X}$=4.02, SD=0.803) รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}$=3.98, SD=0.780) และงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X}$=3.54, SD =0.840) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการจัดการองค์การ

ด้านการจัดการองค์การ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. มีการแบ่งงานภายในองค์การอย่างชัดเจน	3.98	0.842	มาก
2. มีขอบเขตการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	4.01	0.765	มาก
3. มีการมอบหมายตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.90	0.883	มาก
รวม	**3.96**	**0.830**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมการจัดการองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.96, SD=0.830) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีขอบเขตการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X}$=4.01, SD=0.765) รองลงมาคือ มีการแบ่งงานภายในองค์การอย่างชัดเจน ($\bar{X}$=3.98, SD=0.842) และการมอบหมายตามความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X}$ =3.90, SD=0.883) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการจัดหาบุคคล

ด้านการจัดหาบุคคล	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. องค์การมีขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานอย่างเหมาะสม	3.87	0.914	มาก
2. องค์การมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.759	มาก
3. มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	3.98	0.751	มาก
รวม	**3.93**	**0.808**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมการจัดหาบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.93, SD=0.808) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X}$=3.98, SD=0.751) รองลงมา คือ องค์การมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$=3.93, SD=0.759) และองค์การมีขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$=3.87, SD=0.914) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสั่งการ

ด้านการสั่งการ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. หัวหน้างานมีการสั่งการอย่างเหมาะสม	4.02	0.841	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งอย่างถูกต้อง	4.04	0.758	มาก
3. หัวหน้าให้คำปรึกษา แนะนำที่เหมาะสม	3.95	0.786	มาก
รวม	**4.12**	**0.795**	**มาก**

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมการสั่งการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.12, SD=0.795) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งอย่างถูกต้อง ($\bar{X}$=4.04, SD=0.758) รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการสั่งการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$=4.02, SD=0.841) และหัวหน้าให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เหมาะสม ($\bar{X}$=3.95, SD=0.786) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ	4.13	0.754	มาก
2. มีเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสม	3.91	0.833	มาก
3. มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานเพื่อลดความผิดพลาด	3.90	0.864	มาก
รวม	**3.98**	**0.817**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.98, SD=0.817) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ ($\bar{X}$=4.13, SD=0.754) รองลงมาคือ มีเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสม ($\bar{X}$=3.91, SD=0.833) และมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานเพื่อลดความผิดพลาด ($\bar{X}$=3.90, SD=0.864) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	4.14	0.790	มาก
2. ได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน	3.92	0.835	มาก
3. ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.825	มาก
รวม	**4.05**	**0.816**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.05, SD=0.816) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ($\bar{X}$=4.14, SD=0.790) รองลงมาคือ ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=4.09, SD=0.825) และได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.92, SD=0.835) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ	4.10	0.873	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.88	0.835	มาก
3. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4.03	0.891	มาก
รวม	**4.00**	**0.866**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.00, SD=0.866) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$=4.10, SD=0.873) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.03, SD=0.891) และเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$=3.88, SD=0.835) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. ได้รับมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	4.06	0.906	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความถนัด	3.95	0.895	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความต้องการ	4.04	0.855	มาก
รวม	**4.02**	**0.885**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.02, SD=0.885) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ได้รับมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$=4.06, SD=0.906) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X}$=4.04, SD=0.855) และงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความถนัด ($\bar{X}$=3.95, SD=0.895) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.10	0.829	มาก
2. สามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	3.76	0.817	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	3.84	0.847	มาก
รวม	**3.90**	**0.831**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.90, SD=0.831) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.10, S=0.829) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}$=3.84, SD=0.847) และสามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$=3.76, SD=0.817) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นจากอายุการปฏิบัติงาน	3.87	0.801	มาก
2. การเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ	4.08	0.769	มาก
3. การเลื่อนขั้นจากผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.772	มาก
รวม	**3.99**	**0.780**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.99, SD=0.780) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$=4.08, SD=0.769) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.03, SD=0.772) และการพิจารณาเลื่อนขั้นจากอายุการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.87, SD=0.801) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับที่สูง (r = 0.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ตัวแปร การวางแผน (X_1) การจัดการองค์การ (X_2) การจัดหาบุคคลบุคคลเข้าทำงาน (X_3) การสั่งการ (X_4) การควบคุม (X_5) ได้ร้อยละ 72.4 (R=0.724)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.179 + 0.294_{(\text{การจัดหาบุคคล})} + 0.244_{(\text{การวางแผน})} + 0.166_{(\text{การสั่งการ})} + 0.158_{(\text{การควบคุม})} + 0.121_{(\text{การจัดการองค์การ})}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.312_{(\text{การจัดหาบุคคล})} + 0.214_{(\text{การวางแผน})} + 0.188_{(\text{การสั่งการ})} + 0.177_{(\text{การควบคุม})} + 0.138_{(\text{การจัดการองค์การ})}$$

ตารางที่ 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยการจัดการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปรพยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		
	B	S.E.b	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.179	0.098		1.831*	0.067
การวางแผน	0.244	0.028	0.214	8.582*	0.000
การจัดการองค์การ	0.121	0.028	0.138	4.267*	0.000
การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน	0.291	0.033	0.312	8.808*	0.000
การสั่งการ	0.166	0.032	0.180	5.149*	0.000
การควบคุม	0.158	0.029	0.177	5.424*	0.000
R= 0.851 R^2 = 0.724 Adj R^2 = 0.722 F = 355.206 Sig = 0.000					

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งในเขตลาดกระบัง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยการจัดการ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยการจัดการในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($\overline{X}$=4.02, SD=0.803) ด้านการจัดการองค์การมีขอบเขตการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\overline{X}$= 4.01, SD=0.765) ด้านการจัดหาบุคคลมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ($\overline{X}$=3.98, SD=0.751) ด้านการสั่งการสามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งอย่างถูกต้อง ($\overline{X}$=4.04, SD=0.758) และด้านการควบคุมมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ ($\overline{X}$=4.13, SD=0.754)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จของงานมีการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ($\overline{X}$=4.14, SD=0.790) การยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ ($\overline{X}$=4.10, SD=0.873) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$=4.06, SD=0.906) ความรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.10, SD=0.829) ความก้าวหน้ามีการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$=4.08, SD=0.769)

จากการศึกษาปัจจัยที่การจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า ปัจจัยการจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง (r=0.72) และสามารถพยากรณ์ต่อได้ว่าปัจจัยการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดหาบุคคล การสั่งการ และการควบคุม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการวางแผน มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก คือ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เพราะการปฏิบัติอาจเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ แผนงานที่ดีจึงต้องสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความสอดคล้องกับสุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553) ได้อธิบายว่า การวางแผนเป็นเรื่องของการคาดการณ์ในอนาคต เป็นการรับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ต้องการวางแผน หรือมีการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า และมีความสอดคล้องกับ อภิมณีณ์ ปวรัชพิสิษฐ์ (2557) ได้อธิบายว่า การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่ม การมอบหมายงานให้

ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สาคร สุขศรีวงศ์ (2550) ที่อธิบายว่า การออกแบบงาน การจัดแบ่งงานตามตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ขององค์การ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงานมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม บุคลากรถือเป็นหัวใจอันสำคัญขององค์การเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผล กระบวนการในการคัดเลือก สรรหา และรักษาพนักงานจึงมีความจำเป็น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสุเทพ (2556) ที่อธิบายว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การ มีการมอบหมายงานการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและการธำรงรักษา คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2558) ที่อธิบายว่า การธำรงรักษาบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ควรสิ่งอื่นที่ใช้ในการจูงใจเพิ่มเพื่อให้เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความรักกับองค์การ ด้านการสั่งการมีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งอย่างถูกต้อง เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องสร้างวิธีการในการบังคับบัญชา หรือจูงใจ โน้มน้าว และชักจูงให้พนักงานมีความทุมเทในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2551) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับ อนิวัช แก้วจำนง (2556) ที่อธิบายว่า การนำ หรือบอกเล่าให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและด้านการควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก คือ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ ให้เกิดความแน่ใจว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะสำเร็จตามแผนที่วางไว้ จำเป็นต้องขั้นตอน หรือกระบวนการในการควบคุม มีความสอดคล้องกับ สุธี ขวัญเงิน (2559) ที่อธิบายว่า การติดตามการตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อดำเนินการแก้ไขตามความจำเป็นและสอดคล้องกับ Robbins and Coulter (1999) ที่อธิบายว่าการเฝ้าติดตามกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปภายใต้แผนที่วางไว้อย่างถูกต้อง ไม่คลาดเคลื่อนจากเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

จำเนียร ราชแพทยาคม. (2559). **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ: Organization and management.** (เอกสารการสอน ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 หน่วยที่ 8-15). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). **การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ฉบับไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พรินท.

_____. (2551). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พรินท์.

สุธี ขวัญเงิน. (2559). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2553). **หลักการบริหารธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุดทอง

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2556). **หลักการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิมณีณ์ ปวรัชพิสิษฐ์. (2557). **หลักการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

Robbin, S. P.; & Coulter, M. (1999). **Management** (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

W.G.cochran. (1963). **Sampling Techniques.** New York: London

ARUCON2020

Proceedings | ภาคบรรยาย

การประชุมวิชาการระดับชาติ
“ราชภัฏกรุงเก่า”
ประจำปี พ.ศ.2563



15 - 16 ธันวาคม 2563
ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จัดโดย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



PROCEEDINGS

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ
“ราชภัฏกรุงเก่า” ประจำปี พ.ศ. 2563

ภาคบรรยาย
(Oral Presentation)

วันที่ 15 – 16 ธันวาคม พ.ศ. 2563
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จัดโดย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติขึ้น เพื่อให้คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา บุคลากรในแวดวงวิชาการและวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และภาคประชาสังคม ได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางวิจัย ภายใต้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา และความร่วมมือจากสถาบันทางการศึกษาต่างๆ ในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สมาคมวิชาการทางวิศวกรรมไฟฟ้า (ประเทศไทย) มหาวิทยาลัยรังสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร และสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

สำหรับในปี พ.ศ. 2563 โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาดำเนินการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ “ราชภัฏกรุงเก่า” ประจำปี พ.ศ. 2563 ระหว่างวันที่ 15-16 ธันวาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เนื้อหาในเล่มประกอบด้วย บทความวิจัยของผู้เข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัย ในภาคบรรยาย (Oral Presentation) จำนวน 90 บทความ ซึ่งผ่านการตรวจประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแยกตามกลุ่มสาขาวิชา 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) สาขาการศึกษา จำนวน 16 บทความ 2) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 18 บทความ 3) วิทยาการจัดการและบริหารธุรกิจ จำนวน 28 บทความ 4) วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 9 บทความ และ 5) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 19 บทความ

บทความวิจัยของผู้เข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัย ในภาคโปสเตอร์ (Poster Presentation) ซึ่งผ่านการตรวจประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 70 บทความ ซึ่งผ่านการตรวจประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแยกตามกลุ่มสาขาวิชา 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) สาขาการศึกษา จำนวน 19 บทความ 2) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 6 บทความ 3) วิทยาการจัดการและบริหารธุรกิจ จำนวน 9 บทความ 4) วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 5 บทความ และ 5) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 31 บทความ

คณะผู้จัดงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดประชุมวิชาการระดับชาติในครั้งนี้ เป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา บุคลากรในแวดวงวิจัย ตลอดจนผู้สนใจทุกท่าน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นเครือข่ายในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรม และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติสืบไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ธันวาคม 2563

การประชุมวิชาการระดับชาติ “ราชภัฏกรุงเก่า” ประจำปี พ.ศ. 2563
วันที่ 15 – 16 ธันวาคม พ.ศ. 2563
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

หน่วยงานร่วมจัดการประชุมวิชาการ

เจ้าภาพหลัก **มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

หน่วยงาน สถาบันวิจัยและพัฒนา
คณะวิทยาการจัดการ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะครุศาสตร์
สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เจ้าภาพร่วม **มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
สมาคมวิชาการทางวิศวกรรมไฟฟ้า (ประเทศไทย)
มหาวิทยาลัยรังสิต
คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร์	อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คณะกรรมการอำนวยการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธนัง	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและพัฒนาท้องถิ่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาตรี มหันตรัตน์	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากร
อาจารย์จิรศักดิ์ ชุมวรานนท์	รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรองทิพย์ เนียมถนอม	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานวิชาการ
อาจารย์ ดร.นพดล ปรางค์ทอง	รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและกิจการสภามหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญไท เจริญผล	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
อาจารย์นรินทร์ อุ่นแก้ว	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารงานทั่วไปและกฎหมาย
อาจารย์สุดารัตน์ เกลี้ยงสะอาด	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตกัลยา มฤครัฐอินแปลง	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ไวยกุล	คณบดีคณะครุศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคิน โชติเวศย์ศิลป์	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
อาจารย์ประพันธ์ แสงทองดี	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลพรรณ รุ่งพรหม	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช ปุริสังคหะ	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
อาจารย์ ดร.จงกล เฮงสุวรรณ	ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา
อาจารย์สุทัศน์ อู่ทอง	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
นางลักขณา เตชวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
นางสาวพรสวรรค์ คล้ายกัน	ผู้อำนวยการกองกลาง

คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติฝ่ายต่างๆ

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 1209/2563
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ

บรรณาธิการ/กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธนัง	รองอธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตกัลยา มฤครัฐอินแปลง	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

กรรมการและกองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชาย สถิตย์พนาวงศ์	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะขันหมาก	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
อาจารย์ ดร.สุขรักษ์ แซ่เจี่ย	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
นางสาวศรินยา โพธิ์นอก	นางสาววิไลวรรณ สังฤทธิ์
นายอวิรุทธ์ เจียมฮวดหลี	นางสาวสุจิตรา งามบุญปลอด
นางสาวสุธีรา มูลดี	นางสาวบงกช สมหวัง
กรรมการและเลขานุการ	**กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ**
นางสาวพิมพ์ประภา พลรักษ์	นางสาวอัจฉรา วงษ์หา

คณะกรรมการพิชญพิจารย์ (Peer Review) ในกองบรรณาธิการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล
รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธนัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะขันหมาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยาภรณ์ รุจิโมระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา แก้วกระจาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงเยาว์ ในอรุณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บริบูรณ์ ชอบทำดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประดินันท์ เอี่ยมสะอาด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา รัตนเสนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทธ์พสุตม์ สาธุนุวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ศรีสังข์งาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทยา ใจคำ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัททิรา หอมหวล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชาย สถิตย์พนาวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา บุญสม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลพรรณ รุ่งพรหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพล แสนบุญส่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตกัลยา มฤครัฐอินแปลง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวนิตย์ รุ่งราตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิกานต์ ผลเจริญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เด่นเดือน เลิศทยากุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาตยา เกตุสมบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปกาศิต เจิมรอด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัทมาภรณ์ สุขสมโสต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรษวรรณ สุขสมวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญนภา หวังที่ชอบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัธภร หลั่งประยูร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ณ หนองคาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรกช เก็จพิรุฬห์
ดร.พิชิต โชดก
ดร.เมธารัตน์ จันตะนี
ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง
ดร.วุฒิพงษ์ แปงใจ
ดร.ศุภลักษณ์ ศรีวิไลย
ดร.สุขรักษ์ แช่เจี่ย

คณะกรรมการพิชญพิจารย์ (Peer Review) ในกองบรรณาธิการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)

รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภา วิทยาภิรักษ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ บุญกุศล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.ภญ.พัชราภรณ์ สุดชาฎา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี ศิริปรัชญานันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.มนัญญา คำวชิระพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
รองศาสตราจารย์ ดร.มนูญ โต๊ะยามา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สนิท ปิ่นสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สาโรช พูลเทพ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.อรฤทัย ภิญญาคง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชัย กุลตวนิช	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชนก นัยจรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรวรรณ์ ลัญฉวรรธนะกร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยการ คีรีรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาวลิต หามนตรี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทอดศักดิ์ ศรีสุรพล	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร เชี่ยวจินดากานต์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณยนุช นิลแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ศรัณย์ จันทร์ชุ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณวิภา แพงศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีวรรณ ตั้งภักดี	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิมา เจริญกิจ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ นิยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร เกษแก้ว	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร ปัญญะพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัสมัน แตอาลี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.ทิลดิสร์ รุ่งเรืองกิจไกร	จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤตยกมล ธานิสพงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาวรรณ แพงศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรนุช กุอุทา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนุวัฒน์ ภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอราวิล ถาวร	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.กฤษณะ ช่องศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ดร.ชยาภรณ์ เคารพไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ดร.ชุติวัฒน์ สุวัตถิพงศ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ดร.นรินธน์ นนทมาลย์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ปรเมศร์ กลิ่นหอม	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ดร.พรพิมล รอดเคราะห์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ดร.พัทธนันท์ บุตรฉุย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.พันทิพา อมรฤทธิ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.พันธ์ทิพย์ โอฬารรัตน์มณี	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ดร.รุ่งโรจน์ สงสระบุญ	มหาวิทยาลัยสยาม
ดร.สมชาย วัชรปัญญาวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ดร.สุรชัย ใหญ่เย็น	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ ภาคบรรยาย (Session Chair)

รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภา วิทยาภิรักษ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส พาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี ศิริปรัชญานันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.สาโรช พูลเทพ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทอดศักดิ์ ศรีสุรพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชนก นัยจรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สีดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา กุดั่น	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดร.สุรชัย ใหญ่เย็น	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ ภาคโปสเตอร์ (Session Chair)

รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี ศิริปรัชญานันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.สาโรช พูลเทพ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.วิบูลย์ ตระกูลฮุ้น	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.ทิลดิสร์ รุ่งเรืองกิจไกร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาวลิต หามนตรี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทอดศักดิ์ ศรีสุรพล	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ฉันทนารุ่งภักดิ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชนก นัยจรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ดร.สุรชัย ใหญ่เย็น	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

กำหนดการประชุมวิชาการระดับชาติ “ราชภัฏกรุงเก่า” ประจำปี พ.ศ. 2563
วันที่ 15 – 16 ธันวาคม พ.ศ. 2563
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....

วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2563

08.00 - 9.00 น. ลงทะเบียน

09.00 - 9.30 น. **พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติ “ราชภัฏกรุงเก่า” ประจำปี พ.ศ. 2563**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตกัลยา มฤครัฐอินแปลง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กล่าวรายงานการจัดประชุมวิชาการ
รองศาตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร์ อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กล่าวเปิดงานประชุมวิชาการ

09.30 – 12.00 น. **การบรรยายพิเศษ หัวข้อ “ทิศทางการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”**
โดย ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
นักวิชาการอาวุโส มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
ประธานสถาบันการสร้างชาติ (NBI)
ประธานสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (IFD)

13.00 – 17.00 น. การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย ณ อาคารสิงหาราม (บัณฑิตวิทยาลัย)
การนำเสนอผลงานวิจัยภาคโปสเตอร์ ณ อาคารครุสรรพสิทธิ์

วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2563

08.00 - 9.00 น. ลงทะเบียน

09.00 – 16.30 น. การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย ณ อาคารสิงหาราม (บัณฑิตวิทยาลัย)
การนำเสนอผลงานวิจัยภาคโปสเตอร์ ณ อาคารครุสรรพสิทธิ์

สารบัญ

การนำเสนอผลงาน ภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ลำดับที่	รหัสบทความ	สาขาการศึกษา (ED)	หน้า
1	ED102	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบวิธีแอคทีบเลิร์นนิ่งด้วยวิธีการเรียนรู้ผสมผสานผ่านระบบสื่อสารออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และถอดบทเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา *ชัยวัฒน์ จิวพานิชย์*	1
2	ED103	ผลการใช้สื่อการเรียนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในรายวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา *บุตรศิรินทร์ จิวพานิชย์*	9
3	ED105	การสอนลักษณะสัทสัมพันธ์ผ่านเพลงภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการออกเสียงภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี *เนตรนิภา เจียมศักดิ์ และ รวมศักดิ์ เจียมศักดิ์*	15
4	ED106	ผลการจัดกิจกรรมเกมศึกษาที่ส่งต่อการเรียนรู้วิชาวิทยาการคำนวณ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา *ศิริพล แสนบุญส่ง และ อัครพล พูลสวัสดิ์*	21
5	ED107	การพัฒนาสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูระดับปฐมวัยตามแนวคิดโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ *วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง และ ภัทราวรรณ จันทร์เนตร์*	27
6	ED108	ผลของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกรายวิชาจิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาสำหรับครู ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา *ปารณีย์ ขาวเจริญ และ สุวิทย์ ไวยกุล*	34
7	ED112	การพัฒนาการออกเสียงภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาด้วยเนื้อหาโฟนิกส์และสื่อโฟนิกส์อินโฟกราฟิก *รักษมน ยอดมิ่ง*	40
8	ED115	การพัฒนาความสามารถการจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจด้วยการจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงานร่วมกับการใช้ Sketchnote สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี *จิราวรรณ สมหวัง*	45
9	ED116	The Effectiveness of Debate-Based Learning in Enhancing ESL Students' Speaking Ability *Abigail Melad Essien*	50
10	ED117	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา *พัชราภร พูลบุญ*	57
11	ED120	ATTITUDES OF ENGLISH MINOR STUDENTS TOWARD ENGLISH LANGUAGE LEARNING *Sakunit Ponkokgroud and Satip Kuesoongnern*	64
12	ED124	การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดสะตีมศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ 5 ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ผลงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง พลังงานกลและกฎการอนุรักษ์พลังงาน *ภิยยกาญจน์ แย้มศรี และ พัชรพล เถาธรรมพิทักษ์*	70

สารบัญ

การนำเสนอผลงาน ภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ลำดับที่	รหัสบทความ	สาขาการศึกษา (ED)	หน้า
13	ED125	การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครู ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา *วรรณนภา จำเนียรพืช และวีรภัทร ภัทรกุล*	78
14	ED128	การศึกษาทัศนคติและอุปสรรคในการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัด กทม. *นรินทร์ทิพย์ ทองศรี*	85
15	ED133	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT *ธนวัฒน์ ศรีศิริวัฒน์*	91
16	ED136	Thanking Strategies in English Used by English Major and Non-English Major Thai Students *Payung Cedar*	95

สารบัญ

การนำเสนอผลงาน ภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ลำดับที่	รหัสบทความ	สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (HS)	หน้า
1	HS202	การสำรวจสถาปัตยกรรมบ้านเรือนไทยเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี *เฉลิมศักดิ์ แก้วเกาะ วิเชียร เซ็มเงิน จิตรา มีทองคำ ภัทรวรรณ เอมกมล จิตราพร ชัยเสริมวงศ์ จตุพล อังศุเวช และ จุฑาภรณ์ ชาตินฤมาณ*	101
2	HS205	การตั้งชื่อร้านค้าและบริการในตลาดเจ้าพรหม *ชื่นกมล แป้นเขียว โสรยา รุ่งแสง อรวรรณ ธนาภิญญานนท์ และ สุรางคนางค์ รัตนวิจารณ์*	108
3	HS207	การล้อเลียนเพื่อสร้างอารมณ์ขันในพระราชนิพนธ์บทละครเรื่องวงศ์เทวราช *วิชลดา รอดแก้ว*	114
4	HS210	การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนในประเทศไทย *นราธิป ปิติธนบดี*	120
5	HS212	แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักการของศาสนาอิสลาม: ความสำคัญและเป้าหมาย *อิสมาแอล เจะเล็ง*	128
6	HS213	แนวทางการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะในเมือง กรณีศึกษา สวนหลวงพระราม 8 เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร *อรทัย คุณะดิลก และ ศยามล เจริญรัตน์*	133
7	HS215	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นตามเส้นทางรถม้าเพื่อการท่องเที่ยว “บ้านม้าท่าน้ำ” จังหวัดลำปาง *นันทิยา สมสรวย ปัณณธร สมสรวย และ สุพจน์ ใจรวมกูล*	140
8	HS216	พฤติกรรมการใช้แอพพลิเคชั่นไลน์ของนักศึกษาในจังหวัดยะลา *ชฎาภรณ์ สวนแสน และ ณัฐพงษ์ หมันหลี*	147
9	HS218	การวิเคราะห์การพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ OTOP ผ้าไทย หรือ ผ้าพื้นเมือง : ปัญหา และข้อเสนอแนะ *บัณฑิต สุนทรวิกรานต์*	155
10	HS219	แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงจิตวิญญาณ : กรณีศึกษาวัดอุสภาราม วัดสาวชะโงกและวัดเขาดิน จังหวัดฉะเชิงเทรา *กิตติ บุญนำ*	163
11	HS220	การศึกษาศักยภาพการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนบ้านขุนสมุทรจีน *จิตตานันท์ มีทิศ พัทธ์ธีรา ผัดวงศ์ และ สุธินี ธีรานุตร์*	171
12	HS221	ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีคุณภาพชีวิตของกลุ่มประเทศในทวีปยุโรปและเอเชีย *อารตี อินหมัน และ ธนวิทย์ บุญสิทธิ์*	177

สารบัญ

การนำเสนอผลงาน ภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ลำดับที่	รหัสบทความ	สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (HS)	หน้า
13	HS223	A Study of English Vocabulary Learning Strategies of High and Low English Proficiency University Students in Thailand *Sudarat Sunthong and Watana Padgate*	183
14	HS224	The Metatextuality of Crime Fiction in The Girl with the Dragon Tattoo: A Homage with a Twist to Golden-Age Detective Fiction *Usa Padgate and Watana Padgate*	189
15	HS225	สภาพเศรษฐกิจของชุมชนบ้านลาว ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง *ศุภสุตา ปรีเปรมใจ*	197
16	HS228	การพัฒนาฐานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ สถานบริการสุขภาพ การแพทย์แผนไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา *อภิลักษณ์ เกษมผลกูล สุชาดา ท้าวลอม และประทีป วิจิตรศรีไพบูลย์*	201
17	HS229	การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา *ชนิตา เอี่ยมสะอาด ลิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์ และ สุทธิดา ถนอมวงศ์*	208
18	HS231	ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของเทศบาลเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม *มนูญ จันทร์สมบูรณ์ สมยศ สืบจากดี และ ประพิณ พันธุ์รู้ดี*	216

การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

Factors Motivation of comparison in the performance employees of private companies at Chachoengsao Province.

ชนิตา เอี่ยมสะอาด* สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์ และ สุทธิดา ถนอมวงศ์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ 489 ถนน ประชาพัฒนา แขวง ทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
*Email: aemmany1980@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 682 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีระดับความเชื่อมั่นที่ 0.97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือความสำเร็จของงาน การได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และความก้าวหน้า มีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่าเพศมีปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และตำแหน่งงานมีปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความรับผิดชอบ โดยตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงใจมากกว่าผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงาน

Abstract

The purpose of this study is to study the factors that affect employees' work motivation in private enterprises in Chachunsao province. The purpose of this study was to compare the motivations of individual factors among private employees. The tool used to collect data is a questionnaire. Statistical mean, standard deviation, t test and F test. Incentives for employees of private shipping companies It is found that at a large level is the success of the work. Being honored with the performance Respect educators Colleagues respect their sincerity. Active job characteristics The assigned task matches the aptitude. Responsibility can work properly as assigned and progress. It is considered to be promoted from knowledge and ability. Comparing the influence of incentive factors on employee performance, we find that different incentive factors affect employee performance. The 5.05 level of job success and position significantly affected different job performance. Statistically, job characteristics at the level of 5.05 and acceptance of responsibility by supervisors, supervisors, and supervisors. Motivation of managers and operators at 5.05 level

Keywords: Factor of Motivation, Performance, Employees

1. บทนำ

ในการดำเนินงานของกิจการในองค์การในปัจจุบันจะพบว่ามีความหลากหลายของบุคลากรทั้งในด้านเชื้อชาติศาสนา และคุณวุฒิทางการศึกษา ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นพลังในการขับเคลื่อน ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การแสดงความสามารถที่เต็มกำลังจะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงแรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Garrison, 1997) กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ มาตรการเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่ม มีความต้องการและสามารถใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือมีความคิดริเริ่มของตนที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การ (พนัส หันาคินทร์, 2542) จากเหตุข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ

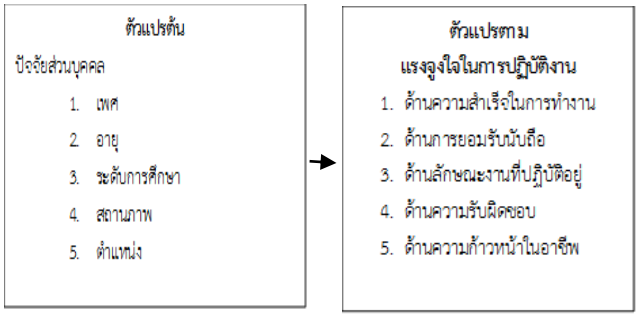
2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความภักดีกับองค์การมากขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงกระบวนการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองเพื่อประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์การ

4. กรอบแนวความคิด



5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 682 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณของ WG.Chochan , 1978 กำหนดให้มีสัดส่วนที่ 20% มีความเชื่อมั่นที่ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ 3 %

เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีการนำเครื่องมือจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบหาความเชื่อมั่นวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.970

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้โดยการหาค่าที (t- test) และค่าเอฟ (F-test)

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	311	45.60
หญิง	371	54.40
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	87	12.80
31 - 40 ปี	388	56.90
41 - 50 ปี	184	27.00
มากกว่า 50 ปี	23	3.40

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	22.90
ปริญญาตรี	506	74.20
สูงกว่าปริญญาตรี	20	2.90
4. สถานภาพ		
โสด	175	25.70
สมรส	469	68.80
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	38	5.60
5. ตำแหน่ง		
ผู้จัดการ	13	1.90
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	110	16.10
พนักงานปฏิบัติการ	559	82.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 มีสถานภาพสมรส จำนวน 469 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติ จำนวน 559 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตารางที่ 2 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3.60	.943	มาก
2. การได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน	3.64	.802	มาก
3. การได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	3.58	.908	มาก
รวม	**3.60**	**.852**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, SD = .852) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากกทุกด้าน คือการได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.64, SD = .802) รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.60, SD = .943) และ การได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.58, SD = .908) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ	3.66	.956	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.60	.992	มาก
3. มีการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	3.62	.711	มาก
รวม	**3.62**	**.859**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่าด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, SD = .859) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$ = 3.66, SD = .956) รองลงมาคือ มีการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.62, SD = .711) และ เพื่อร่วมงานมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x}$ = 3.60, SD = .992) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.63	.823	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด	4.30	.722	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความต้องการ	3.99	.726	มาก
รวม	**3.97**	**.757**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, SD = .757) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = .722) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความต้องการ ($\bar{X}$ = 3.99, SD = .726) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.63, SD = .823) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1.มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.97	.864	มาก
2.สามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	4.03	.785	มาก
3.สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	3.83	.916	มาก
รวม	**3.94**	**.678**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่าด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = .678) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4. 03, SD = .785) รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.97, SD = .864) และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.83, SD = .916) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1.มีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากอายุการปฏิบัติงาน	3.75	.876	มาก
2.มีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ	3.93	.870	มาก
3.มีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผลการปฏิบัติงาน	3.63	.962	มาก
รวม	**3.76**	**.729**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่าด้านความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, SD = .729) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือมีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.93, SD = .870) รองลงมาคือ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากอายุการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.75, SD = .876) และ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.63, SD = .962) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	311	3.69	.647	3.270*	.001
	หญิง	371	4.12	.657		
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	311	3.95	.706	1.611	.108
	หญิง	371	4.05	.798		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	ชาย	311	3.96	.772	1.800	.072
	หญิง	371	4.07	.767		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	311	4.07	.710	.960	.338
	หญิง	371	4.12	.731		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	311	3.97	.669	.908	.364
	หญิง	371	4.01	.674		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.298	3	.099	.229	.877
	ภายในกลุ่ม	294.316	678	.434		
	รวม	294.614	681			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.445	3	.148	.257	.857
	ภายในกลุ่ม	391.490	678	.577		
	รวม	391.935	681			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.877	3	.626	1.053	.369
	ภายในกลุ่ม	402.919	678	.594		
	รวม	404.796	681			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.378	3	.459	.881	.451
	ภายในกลุ่ม	353.647	678	.522		
	รวม	355.025	681			

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.283	3	.428	.947	.417
	ภายในกลุ่ม	306.153	678	.452		
	รวม	307.436	681	.264		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.793	3	.407	.649	.584
	ภายในกลุ่ม	275.859	678			
	รวม	276.651	681			

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.415	2	.207	.478	.620
	ภายในกลุ่ม	294.199	679	.433		
	รวม	294.614	681			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.810	2	.405	.703	.495
	ภายในกลุ่ม	391.125	679	.576		
	รวม	391.935	681			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.106	2	.053	.089	.915
	ภายในกลุ่ม	404.689	679	.596		
	รวม	404.796	681			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.539	2	.769	1.478	.229
	ภายในกลุ่ม	353.486	679	.521		
	รวม	355.025	681			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.159	2	.080	.176	.838
	ภายในกลุ่ม	307.277	679	.453		
	รวม	307.436	681			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.361	2	.181	.444	.642
	ภายในกลุ่ม	276.290	679	.407		
	รวม	276.651	681			

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.344	2	.672	1.556	.212
	ภายในกลุ่ม	293.270	679	.432		
	รวม	294.614	681			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.982	2	.491	.852	.427
	ภายในกลุ่ม	390.953	679	.576		
	รวม	391.935	681			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.811	2	.405	.681	.506
	ภายในกลุ่ม	403.985	679	.595		
	รวม	404.796	681			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.166	2	.583	1.119	.327
	ภายในกลุ่ม	353.859	679	.521		
	รวม	355.025	681			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.651	2	.326	.721	.487
	ภายในกลุ่ม	306.785	679	.452		
	รวม	307.436	681			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.785	2	.393	.966	.381

	ภายในกลุ่ม	275.866	679	.406		
	รวม	276.651	681			

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.226	2	1.113	2.584	.079
	ภายในกลุ่ม	292.388	679	.431		
	รวม	294.614	681			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.781	2	1.890	3.307*	.037
	ภายในกลุ่ม	388.154	679	.572		
	รวม	391.935	681			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.810	2	2.405	4.083*	.017
	ภายในกลุ่ม	399.985	679	.589		
	รวม	404.796	681			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.494	2	1.747	3.375*	.035
	ภายในกลุ่ม	351.530	679	.518		
	รวม	355.025	681			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.751	2	.875	1.945	.144
	ภายในกลุ่ม	305.686	679	.450		
	รวม	307.436	681			
	ระหว่างกลุ่ม	3.070	2	1.535	3.809*	.023
รวม	ภายในกลุ่ม	273.581	679	.403		
	รวม	276.651	681			

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้เห็นความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยตามวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 12 -15

ตารางที่ 12. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ตำแหน่งงานในภาพรวม

		ตำแหน่งงาน		
		ผู้จัดการ	หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	พนักงานปฏิบัติการ
	$\overline{X}$	4.13	4.18	4.00
ผู้จัดการ	4.13	-	-.045	-.132
			(.806)	(.456)
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	4.18		-	.178*
				(.007)
พนักงานปฏิบัติการ	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในภาพรวมพบว่า หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านการยอมรับนับถือ

		ตำแหน่งงาน		
		ผู้จัดการ	หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	พนักงานปฏิบัติการ
	$\overline{X}$	4.12	4.17	3.97
ผู้จัดการ	4.12	-	-.044	.153
			(.841)	(.470)
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	4.17		-	.197*
				(.012)
พนักงานปฏิบัติการ	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในด้านการยอมรับนับถือ พบว่า หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่

		ตำแหน่งงาน		
		ผู้จัดการ	หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	พนักงานปฏิบัติการ
	$\overline{X}$	4.20	4.20	3.98
ผู้จัดการ	4.20	-	.005	.223
			(.982)	(.301)
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	4.20		-	.217*
				(.007)
พนักงานปฏิบัติการ	3.98			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ด้านความรับผิดชอบ

		ตำแหน่งงาน		
		ผู้จัดการ	หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	พนักงานปฏิบัติการ
	$\overline{X}$	4.23	4.26	4.07
ผู้จัดการ	4.23	-	-.029	.159
			(.888)	(.431)
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	4.26		-	.189*
				(.012)
พนักงานปฏิบัติการ	4.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในด้านความรับผิดชอบ พบว่า หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติ ตามลำดับ

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือความสำเร็จของงาน การได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.64, SD = .802) การยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$ = 3.66, SD = .956) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = .722) ความรับผิดชอบสามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.03, SD = .785) ความก้าวหน้ามีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.93, SD = .870)

การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่าเพศมีปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และตำแหน่งงานมีปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความรับผิดชอบ โดยตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงใจมากกว่าผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ความสำเร็จของงาน การได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ประดินันท อุปรมัย (2551) ที่อธิบายว่าการให้ขวัญและกำลังใจ เช่น การยกย่องชมเชย และการให้คำแนะนำที่สุภาพ ให้เกียรติเป็นความสำคัญของแรงจูงใจที่ไม่ควรมองข้าม การยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพด้วยความจริงใจ จากการปฏิบัติงานซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของคันศร แสงศรีจันทร์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนนั้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้ามีการพิจารณาเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจที่ไม่ใช่อยู่ในรูปของตัวเงิน แต่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ฉัตรชฎา จับปรั่ง (2554) ที่อธิบายว่า สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น จะมีความหมายต่อพนักงานทุกคน ทำให้พนักงานเกิดความพยายามที่จะทำงาน ด้วยความขยัน และมีความตั้งใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่าเพศมีปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน และตำแหน่งงานมีปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความรับผิดชอบ โดยตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงใจมากกว่าผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติการ

8. เอกสารอ้างอิง

[1] ฉัตรชฎา จับปรั่ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[2] คันศรแสงศรีจันทร์. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

[3] ประดินันท์ อุปรมัย. (2551). จิตวิทยาการบริหาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[4] ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[5] พนัสหันนาคิน. (2542). ประสบการณในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

[6] Garrison Mark (Mark David). (1997). Human Relations : Productive Approaches for the workplace. Massachusetts: Allyn & Bacon.

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ประจำปี 2564

National Conference in Applied Research

NCAR NBU

"วิถีชีวิตใหม่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง"

วันศุกร์ที่ 26 มีนาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านสังคมศาสตร์ ฉบับที่ 3/4



www.northbkk.ac.th

สารบัญ

			หน้า
S0123	ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการธุรกรรมทางการเงินผ่านแอพพลิเคชั่นธนาคารของประชาชนในเขตบางกะปี กรุงเทพมหานคร	ทิพมาศ รัตนพิทักษ์	1
S0124	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นแกร็บฟู้ดของผู้บริโภค อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ทิพมาศ รัตนพิทักษ์	14
S0125	การพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	26
S0126	การจัดการความเสี่ยงองค์กรด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมขององค์กร	ธัญนันท์ โคตรโสภา อนันต์ ธรรมชาลัย	36
S0127	การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการในการเลือกใช้บริการสินเชื่อธุรกิจ SMEs ของฝ่ายบริหารศูนย์ธุรกิจลูกค้า SMEs ธนาคารออมสิน	ชาญณรงค์ มหาวัน ประสิทธิ์ มะหะหมัด	44
S0128	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ท่าอากาศยานดอนเมือง	ชนิดาภา หนูนวลวุฒิวงศ์ ปนัดดา ศรีแจ่ม กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล	58
S0129	สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบิน กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาธุรกิจการบิน	ธิติพร มิลินทร์ คริสเตนเซนต์ ศุภิสรา ทองจรูญ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล	70
S0130	การศึกษาทัศนคติที่มีต่อการใช้ภาษาในเพลงว่างแล้วช่วยโทรกลับ (หยาดพิรุณ cover) ของประชาชนจังหวัดภูเก็ต	ลลิตวดี ชูดำ พรรณวดี ขำจริง	87
S0131	ศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการขายสินค้าและบริการออนไลน์ในช่วง COVID 19 ในจังหวัดภูเก็ต	อารียา โสัะสุบ พรรณวดี ขำจริง	99
S0133	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและความจงรักภักดีของผู้บริโภคในการซื้อผลิตภัณฑ์ร้าน MUJI ในประเทศไทย	ภารณี ยมะคุปต์	113

S0125: การพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน

THE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT RESEARCH SKILL OF PRIVATE UNIVERSITY UNDERGRADUATE STUDENTS BY MANAGING LEARNING BY RESEARCH-BASED

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว [1]

[1] อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดรูปแบบหนึ่งกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 จำนวน 640 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน สุ่มมาโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ระดับคะแนนด้านทักษะการวิจัยทางการจัดการโดยมีค่าเปอร์เซ็นไทล์อยู่ในระดับ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ จำนวน 40 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบวัดทักษะการวิจัยทางการจัดการ แบบประเมินคุณลักษณะของผู้ที่มีทักษะการวิจัยทางการจัดการ วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

ทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยทักษะการวิจัยทางการจัดการของของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง หลังการทดลอง ($\overline{X}$ = 58.14, S.D. = 4.22) อยู่ในระดับสูงซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 34.22, S.D. = 6.43) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกด้าน ทั้งนี้พบว่า หลังการทดลองด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 13.78, S.D. = 1.92) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ($\overline{X}$ = 13.67, S.D. = 1.53) ทักษะการกำหนดสมมติฐานและการออกแบบการวิจัย ($\overline{X}$ = 13.46, S.D. = 1.80) ทักษะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 12.56, S.D. = 1.84) และทักษะการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ($\overline{X}$ = 12.38, S.D. = 1.97) อยู่ในระดับสูงมากและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\overline{X}$ = 10.54, S.D. = 2.24) อยู่ในระดับสูงเป็นลำดับสุดท้าย

คำสำคัญ: ทักษะการวิจัย การจัดการ นักศึกษาระดับปริญญาตรี

Abstract

This research aims to: 1) to develop the management research skills of undergraduate students. A private university by providing research-based learning; 2) to assess the empirical efficacy of management research skills of undergraduate students. A private university by managing learning by using research as a base this research is an experimental research. Basic research pattern by specifying the format for one experimental group before and after the experiment the population of this research was a private university student. For the third year of the bachelor's degree, 246 people were randomly assigned by the landscape classification method. By using scores on management research skills, the percentage was divided into 3 levels: high, middle, low, 40 people, then randomly randomized into a trial group and a control group of 20 people each. Questionnaire for management research skills an assessment of the characteristics of persons with management research skills statistical analyzes were mean, percentage, Standard Deviation, t-test and content analysis.

The research finding.

Management research skills of undergraduate students. A private university Bbefore and after the experiment, there were statistically significant differences at the .05 level. The average score on the management research skills of the undergraduate students. One private university after the experiment ($\overline{X}$ = 58.14, S.D. = 4.22) was at a high level, which was at a moderate level than before ($\overline{X}$ = 34.22, S.D. = 6.43).

Management research skills of undergraduate students a private university it was found that after the experiment, the mean was increased in all aspects. After the experiment, the area with the highest average score was problem solving skills ($\overline{X}$ = 13.78, S.D. = 1.92), data analysis skills ($\overline{X}$ = 13.67, S.D. = 1.53), hypothesis and research design skills ($\overline{X}$ = 13.46, S.D. = 1.80), research results application skills ($\overline{X}$ = 12.56, S.D. = 1.84), and summary and the discussion of the findings ($\overline{X}$ = 12.38, S.D. = 1.97) was very high and the area with the lowest mean score was the data collection skill ($\overline{X}$ = 10.54, S.D. = 2.24). Last.

Keywords: management reasoning skill, management, undergraduate students

บทนำ

นับตั้งแต่การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างอย่างรวดเร็วมาก ตั้งแต่เรื่องของการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิตอล (Digital Disruption) ไปจนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพ (Career Disruption) หลายสิ่งหลายอย่างทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่น่าสนใจผุดขึ้นมามากมาย การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นั้นแม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแรงงานทั้งหลายที่ก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทัน

ความก้าวหน้าด้วย หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากร ให้เหมาะสำหรับโลกในยุคใหม่ ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพประชากรและแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย ซึ่งว่ากันว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีความจำเป็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรชาติในทุกระดับนั้นก็คือ ทักษะ 8C ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ทักษะทางด้านการสื่อสาร ทักษะในการสร้างความร่วมมือ ทักษะในการเผชิญวิกฤตและการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง ทักษะวิชาชีพเชิงลึก (สุภิญ พิทักษ์ศักดากร. 2560)

ในการพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการจัดเป็นทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นทักษะทางปัญญาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ด้วยการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน ดังที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555) กล่าวว่า การเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางปัญญา ได้แก่ ทักษะการอ่าน จากการค้นคว้า ทักษะการเขียน ทักษะการพูด ทักษะการอภิปราย ทักษะการคิดขั้นสูง คิดไตร่ตรอง คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดใช้เหตุในการแห้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะในการทำงานร่วมกัน การติดต่อประสานงาน การวางแผนการดำเนินการวิจัย การประเมินผลการดำเนินงาน การได้เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการวิจัย หรือวิธีการแสวงหาความรู้และได้เรียนรู้กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีที่ตนเองเกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับกระบวนการ พัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ตามความต้องการ ความสนใจ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของแนวคิดในการศึกษาตลอดชีวิต โดยผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันตกลงเกี่ยวกับหัวเรื่องและขอบข่ายที่ต้องการศึกษาก่อน จากนั้นจึงแสวงหาข้อเท็จจริง และผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้รวมทั้งเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานเกิดทักษะการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สถาพร ภูผาใจ (2558) เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานรายวิชาชีววิทยาเพิ่มเติม ชั้นที่พบว่า ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานการวิจัยในทุกทักษะอยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะพื้นฐานการวิจัยที่ดีขึ้น และทักษะการวิจัยจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัย ผู้เรียนที่มีพื้นฐานการวิจัยที่ดี สามารถเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคอยู่มาก เช่น จากการศึกษาเอกสารและผลการประชุมสัมมนา สรุปว่าระบบการศึกษาไทยยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ เช่น การศึกษาเน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์หาเหตุและผลหรือการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค่านิยมสังคมไม่สอนให้คนคิดเป็นทำเป็นและประยุกต์ใช้เป็น ที่สำคัญสังคมไทยไม่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพราะระบบการเรียนการสอนเป็นลักษณะของการป้อนข้อมูลให้ท่องจำ ไม่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขาดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ขาดความอดทนในการเรียนและการทำงานตลอดจนไม่เห็นคุณค่าของการเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กิดานันท์ มลิทอง. 2560) ดังนั้น ผู้สอนจึงควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนควรจะให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้ เรียนได้มีบทบาทในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

นอกจากนี้นักวิชาการศึกษาคนอื่น ๆ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ด้านผู้สอนและวิธีการสอน กล่าวคือผู้สอนมุ่งสอนแต่เนื้อหาวิชาเป็นหลัก ทั้งยังเป็นผู้กำหนดทุกสิ่งทุกอย่างในการเรียนการสอน ส่วนวิธีการสอนนั้นเน้นที่การสอน

หนังสือมากกว่าการสอนคน เพราะยึดวิชาเป็นตัวตั้งมากกว่ายึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง พฤติกรรมการสอนเป็นไปอย่างจำเจ และเน้นพฤติกรรมถ่ายทอดป้อนข้อมูลที่จำเป็นส่วนใหญ่ การฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การอบรมบ่มนิสัยด้านคุณธรรม จริยธรรม มีน้อยกว่าการท่องบ่นเนื้อหา จึงทำให้ผู้เรียนขาดคุณลักษณะช่างสงสัยหรือใฝ่รู้ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าปฏิบัติ และมองไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2558)

จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และสถานประกอบการในการติดตามผู้สำเร็จการ ศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะในด้านการคิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ซึ่งจากการประชุมร่วมกันกับสถานประกอบการได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อาทิ เช่น นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่สามารตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เอง ขาดทักษะการให้เหตุผลที่สมเหตุสมผลและทักษะทางด้านการสื่อสาร ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และไม่มีความมั่นใจในตนเอง จากการค้นหาสาเหตุดังกล่าวพบว่า น่าจะมีสาเหตุหลายด้าน เช่น ตัวผู้เรียน พบว่า มีคะแนนผลการเรียนก่อนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลางถึงในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรเนื่อง จากนักศึกษาขาดความมุ่งมั่นในการเรียนและแรงจูงใจ นอกจากสาเหตุด้านผู้เรียนดังกล่าวแล้ว จากการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลการจัด การเรียนการสอนของอาจารย์ที่ผ่านมา พบว่า น่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากอาจารย์จัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เช่น การใช้การบรรยาย การเลียนแบบ การสาธิต ให้ปฏิบัติทำตาม ไม่ได้ฝึกให้นักศึกษาได้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ จึงทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกคิด วิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ ปัญหาด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการวิจัยและทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน

ดังนั้นการที่ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้ จึงต้องเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยเพื่อให้เกิดทักษะกระบวนการวิจัยเบื้องต้น อันจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ได้ ซึ่งในการนำแนวคิดการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนใช้การวิ จัยนั้น มักพบว่ามีการใช้กับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับที่ บำรุง จันทวาณิช (2558) ได้กล่าวถึงการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนทำวิจัยนั้นได้ถูกกำหนดไว้ในระดับอุดมศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการวิจัยและทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์นั้นพบว่า ความสามารถพื้นฐานและแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย ดังที่ สกินเนอร์ (Skinner. 1900: 7) กล่าวว่า การศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าเราไม่สามารถแยกแยะในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการแนวคิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพและความถนัดในการใช้กลยุทธ์ศาสตร์และแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้มาจากสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมและอิทธิพลทางพันธุกรรม การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุด ถ้าการเรียนการสอนคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านภาษา และพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงอาศัยแนวคิดของ Skinner และหลักการตามแนวคิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถและความสนใจ ตลอดจนความถนัดของแต่ละบุคคล (ไชยยศ เรืองสุวรรณ. 2558) ซึ่งใน

กระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนย่อมจะมีวิธีการเรียนที่แตกต่างกัน ตามที่ Wolfe; & Kolb (2014) กล่าวว่า บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เมื่อได้รับประสบการณ์เหล่านั้น บุคคลจะมีการปรับตัวและฝึกฝนจนมีแบบการเรียนที่แน่นอนเป็นของตนเอง แบบการเรียนของผู้เรียนที่แตกต่างกันนี้จึงสมควรจะได้รับความสนใจเพราะเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้สอนสามารถเข้าใจผู้เรียนได้มากขึ้น ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษารูปแบบหรือแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือใช้วิธีสอนให้เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้เรียนแต่ละคน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำการพัฒนาทักษะการวิจัยและทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทางการจัดการ โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานมาเป็นพื้นฐานพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับนี้ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน
2. เพื่อประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานต่อทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่หนึ่ง

สมมติฐานในการวิจัย

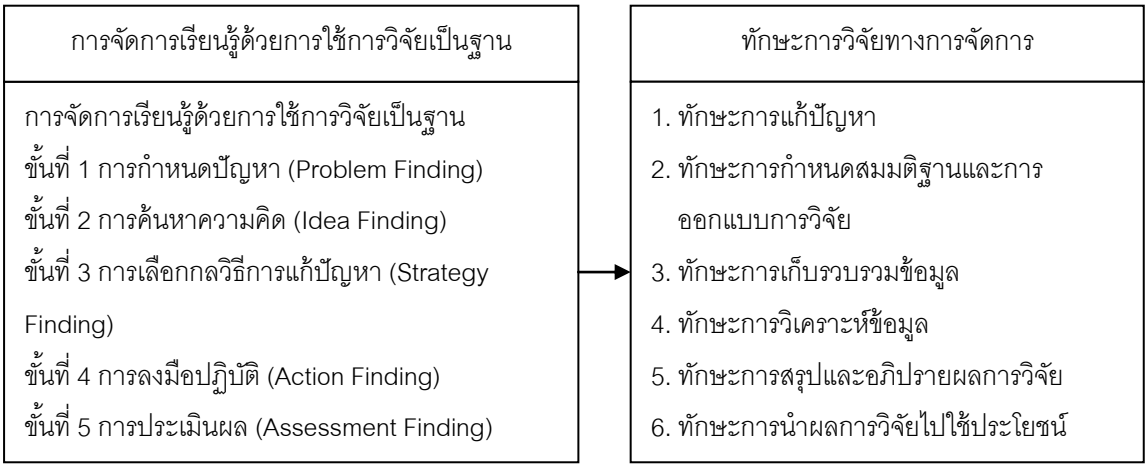
หลังการทดลองคะแนนทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ได้รับการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานสูงกว่าก่อนการทดลอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้การใช้การพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน ซึ่งช่วยพัฒนาให้นักศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบผล และเลือกแนวทางการปฏิบัติ เพื่อตอบสนองต่อทักษะการวิจัยทางการจัดการที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมด้วยการมองโลกตามความเป็นจริงและใช้การคิดในเชิงบวก
2. เป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์ และผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการ ได้นำรูปแบบการเรียนรู้นี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยทางการจัดการให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน” ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ศึกษาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1.1 แบบวิเคราะห์เอกสารข้อมูลเชิงนโยบายการจัดการศึกษา ทั้งสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

1.2 แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและทักษะการสื่อสารทางการจัดการ การสร้างรูปแบบการเรียนการสอน เอกสาร แนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนด้านองค์ประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ และรายละเอียดต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังเรียนอยู่ ชั้นปีที่ 3 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 640 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) กล่าวคือ มีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ โดยการสุ่มตัวอย่างครอบคลุมจำนวนประชากรในการวิจัยตามหลักสถิติด้วยการคำนวณตามความเชื่อมั่น 0.95 ของตาราง Yamane และเพิ่มเติมจำนวนให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบไม่อิสระ (t-test dependent)) และวิเคราะห์ข้อคำถามแบบปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์รายข้อ (Content Analysis) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคะแนนทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งก่อนและหลังทดลองพบรายละเอียด ดังนี้

ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คะแนนร้อยละ	ระดับทักษะการวิจัยทางการจัดการ	T	df	p
ก่อนการทดลอง	60	34.22	6.43	60.52	ปานกลาง	-9.74	24	.000*
หลังการทดลอง	60	58.14	4.22	78.26	สูง			

* p-value < .05

จากตาราง 1 คะแนนทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่ง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยทักษะการวิจัยทางการจัดการของของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง หลังการทดลอง ($\overline{X}$ = 58.14, S.D. = 4.22) อยู่ในระดับสูง ซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 34.22, S.D. = 6.43) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาคะแนนเฉลี่ยทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบรายละเอียดดังนี้

ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	ก่อนการทดลอง				หลังการทดลอง				ลำดับที่
	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	
1. ทักษะการแก้ปัญหา	20	8.60	2.58	ปานกลาง	20	13.78	1.92	สูงมาก	1
2. ทักษะการกำหนดสมมติฐานและการออกแบบการวิจัย	20	9.12	2.99	ปานกลาง	20	13.46	1.80	สูงมาก	3

ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	ก่อนการทดลอง				หลังการทดลอง				ลำดับที่
	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ทักษะการวิจัยทางการจัดการ	
3. ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล	20	8.38	2.49	ปานกลาง	20	10.54	2.24	สูง	6
4. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	20	10.50	2.38	สูง	20	13.67	1.53	สูงมาก	2
5. ทักษะการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย	20	10.42	2.08	สูง	20	12.38	1.97	สูงมาก	5
6. ทักษะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	20	9.42	2.34	ปานกลาง	20	12.56	1.84	สูงมาก	4

ผลการศึกษาคะแนนเฉลี่ยทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกด้าน ทั้งนี้พบว่า หลังการทดลองด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 13.78, S.D. = 1.92) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ($\overline{X}$ = 13.67, S.D. = 1.53) ทักษะการกำหนดสมมติฐานและการออกแบบการวิจัย ($\overline{X}$ = 13.46, S.D. = 1.80) ทักษะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 12.56, S.D. = 1.84) และทักษะการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ($\overline{X}$ = 12.38, S.D. = 1.97) อยู่ในระดับสูงมากและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\overline{X}$ = 10.54, S.D. = 2.24) อยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ทักษะการการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญหาปลายเปิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจาก

1.1 การที่นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานนั้น ทำให้นักศึกษาได้เรียนการจัดการด้วยความเข้าใจ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ทำความเข้าใจปัญหาและตัดสินใจเลือกวิธีการในการหาคำตอบ จากนั้นทดสอบว่าวิธีการดังกล่าวใช้ได้ผลหรือไม่ ถ้าวิธีการนั้นใช้ได้ผล นักศึกษาจะต้องให้เหตุผลว่าเพราะเหตุใด แต่ถ้าวิธีการดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จ นักศึกษาจะต้องเปลี่ยนเป็นวิธีอื่น

ต่อไปจนกว่าจะได้คำตอบที่ถูกต้อง ดังนั้น นักศึกษาจึงได้พัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีเรียนการจัดการด้วยความเข้าใจ

1.2 ในการตอบคำถามของการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานนั้น นักศึกษาจะต้องอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีการหาคำตอบของตนเอง ซึ่งทำให้ผู้สอนทราบว่านักศึกษามีความเข้าใจในเรื่องที่เรียนไปมากน้อยเพียงใดและทำให้ผู้สอนได้ตรวจสอบความถูกต้องของความคิดของนักศึกษา หากเกิดความเข้าใจที่ผิดพลาดจึงสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูนีย์ (Cooney. 2007) กล่าวถึง การประเมินปัญหาว่าจะช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน เนื่องจากการประเมินด้วยการใช้ปัญหานั้นจะช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินผู้เรียนว่ามีความรู้อะไรบ้าง นอกจากนี้ปัญหาที่มีลักษณะให้ผู้เรียนอธิบาย แสดงเหตุผล การแจ้งเกณฑ์การประเมินให้ผู้เรียนได้ทราบนั้น จะเป็นการช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงข้อผิดพลาดของผู้เรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ทางการจัดการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการ ด้านการวัดผลและประเมินผล และในช่วงของการวิจัย ผู้เรียนจะได้ทำกิจกรรมจากใบกิจกรรม ใบงานและแบบฝึกหัดที่มีลักษณะเป็นปัญหาหรือกรณีศึกษาซึ่งผู้เรียนจะต้องอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีการหาคำตอบของตนเอง ส่งผลการให้คะแนนทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ภายหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานสูงกว่าก่อนการใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอนทางด้านการจัดการ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของทักษะการวิจัยทางการจัดการโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วพบว่ารูปแบบมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา และมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมและครอบคลุมความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการเรียนการสอนทางการจัดการด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบของ ทิศนา แขมมณี (2554) ที่สรุปว่า รูปแบบการเรียนการสอนเป็นแบบแผนการดำเนินการสอนที่ได้รับการจัดอย่างเป็นระบบ สัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎี โดยรูปแบบการเรียนการสอนต้องมีทฤษฎีรองรับ

2. จากผลการประเมินประสิทธิผลของทักษะการวิจัยทางการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน จากผลการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถพื้นฐานและแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ร่วมกันส่งผลต่อทักษะการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในกิจกรรมการเรียนการสอนทางการจัดการด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยนั้น จะเน้นการให้ผู้เรียนทำวิจัยร่วมกัน กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมกลุ่มที่ผู้เรียนจะต้องร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมกันรับผิดชอบในการเรียนและการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยการร่วมมือกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันใช้ความสามารถที่ทุกคนมีอยู่ ร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Tinzmann; et al (2012) ที่

กล่าวว่า ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งก่อน ขณะเรียน และหลังเรียน โดยก่อนการเรียนรู้ผู้เรียนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ขณะเรียนรู้ผู้เรียนต้องร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และหลังเรียนรู้ต้องมีการประเมินการปฏิบัติและผลงานที่ผ่านมา

เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2560). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2558). **การออกแบบการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิศนา แขมมณี. (2554). **ศาสตร์การสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). **การเรียนการสอนโดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บำรุง จันทวาณิช. (2558). **ปาฐกถาพิเศษ เรื่องนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สถาพร ภูผาใจ. (2558). **ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาชีววิทยาเพิ่มเติม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภิญ พิทักษ์ศักดาการ. (2560). **การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2558). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Tinzmann; et al, (2012). **What is the Collaborative Classroom**. NCREL: Oak Brook.



ACTIS&NCOBA-2021-1

Bangkok Suvarnabhumi University



Conference Proceedings

การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ประยุกต์ และระบบสารสนเทศครั้งที่ 17 และการประชุมวิชาการระดับชาติด้านบริหารธุรกิจ

ณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

วันศุกร์ที่ 5 มีนาคม 2564

	จำนรรจ์ หลงกระจ่าง	
คุณภาพกำไรและผลการดำเนินงานกับอัตราการจ่ายเงินปันผลบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	กัญญาวีร์ วงค์เสือ ดร.วฤดดา พิพัฒนกุล มาลี เต็มไป	200
การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว ธีรยุทธ แสงซื่อ	211
แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย	220
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว วสุ ธรรมจินดา	229
องค์ประกอบของนักบัญชียุคไทยแลนด์ 4.0	พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์ สโรชา ศรีบุญ นิรัญชา ลิ่วเฉลิมวงศ์ วันเพ็ญ วศินารมณ์	238
แนวทางการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาชุมชนริมคลองมอญเขตลาดกระบังให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์	ภณสิทธ์ อ้นยะ ณัฐมล หวังเป็น	245
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าของนักท่องเที่ยวชาวไทยในตลาดหลวงแพ่ง เขตลาดกระบัง	ภณสิทธ์ อ้นยะ	254
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคกลุ่มวัยรุ่น ในเขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร	จตุพร ศรีผึ้ง ผศ. ดร.ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา ดร.ทรงศักดิ์ วิจัยธรรมฤทธิ์	261
ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการคาร์แคร์ในตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ	วรัญญา ควรประเสริฐ ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา ผศ.ดร.ศศิธร ง้วนพันธ์	266
ความพึงใจของผู้บริโภคร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในพื้นที่ชุมชนวัดคลอง เตย ใน 1 เขตคลองเตย จังหวัดกรุงเทพมหานคร	วชิรญาณ์ อ่อนฉวี ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา ดร.วิภา วงศ์พูลสิน	271
การศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของ เภสัชกรร้านขายยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร	อินทิรา บาตสุวรรณ ดร.เฉลิมชัยผู้พัฒน์	275
แรงจูงใจที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตสปริงในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	พุชนาถ จารุภูมิ ผศ.วัลลภ นิมมานนท์	280
แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกเรียน สายอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยเอกชน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	ณัฐวุฒิ จิตแหลม ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา	284

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

THE MANAGEMENT TO AFFECTS EMPLOYEE WORKMOTIVATION OF A PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1] ธีรยุทธ แสงซื่อ[2]

[1,2] สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 250 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-45 ปี การศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา(ปวส.)หรือเทียบเท่า สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการ 11-15 ปี

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าระดับการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดรูปแบบงานหรือจัดรูปแบบองค์การ และด้านการควบคุมตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมี ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

This research aims to: 1. to study management that affects the motivation of employees of a private company. 2. to study the relationship between management and the motivation of work. Employees of a private company this research is an experimental research. The samples used in the experiment were 250 production workers. The researcher used Yamane's sample size calculation formula, at a 95% confidence level. The instrument was questionare

to collect data. Statistical analyzes were mean, percentage, standard deviation, t-test, and Pearson's coefficient of coefficients.

The results of the data analysis showed that

1. The results of analysis of the general condition of the sample It was found that most of them were male 36-45 years old, education lower than Diploma (Vocational Certificate) or equivalent, marital status, average monthly income. 25,001-35,000 baht and working time in an establishment 11-15 years old.

2. The results of management analysis affecting the performance motivation of a private company manufacturing employee. It was found that the overall management level was at a high level. When considering each of the 5 aspects, it was found that it was at a high level with the command, command, planning, coordination in the format of work or organization format and control, respectively.

3. The result of an analysis of work motivation on motivation and support factors of a private company manufacturing employee. Found the overall motivation factor was at a high level and when considering each aspect, it was found that the five motive factors were at high level. With responsibility success in work to be respected the opportunity to receive future advances the nature of the work performed in order, the supporting factors in the overall were at a high level. when considering each aspect, it was found that all 7 aspects were at a high level with the working status. How to rule privacy policy and administration interpersonal relations security in work salary side, respectively.

KEYWORDS: SATISFACTION, THE QUALITY OF WORKING LIFE, EMPLOYEES

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจาก แรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิ ภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตนะ,2545 อ้างถึงในวิษณุ ภูพันธ์, 2553)

การที่องค์การไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือของภาคเอกชนก็ตามจะธำรงอยู่หรืออยู่รอดได้มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การไปดำเนินการด้วยวิธีการใดๆ ก็ตามเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการใดๆ เพื่อที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (สมานรังสิโยกฤษฎ์ และ สุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544:1)

ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก จะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

ซับซ้อนตลอดเวลาจะต้องเจอกับสภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐรวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากมาย นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อันสืบเนื่อง มาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเหล่าผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิด ขึ้น แก่องค์การที่ตนเองรับผิดชอบได้

ผู้บริหารจะต้องใช้สื่อหรือวิธีการจูงใจ ให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์การสิ่งตอบแทนในการจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป ผู้บริหารจะต้องเลือกให้ถูกต้องและควรให้น้ำหนัก ต่อแต่ละสิ่งได้อย่างเหมาะสม และวิธีการจูงใจที่ถูกต้องจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องควบคู่กับความสำเร็จขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ เทคนิคควบคุมงาน ได้แก่ เทคนิคการควบคุมงานแบบเอาใจคนงาน (Positive Method) การใช้อำนาจหน้าที่การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้ และผลตอบแทนอื่นๆ ที่มิใช่ตัวเงิน (ธงชัย สันติวงษ์,2539)

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ก็คือ แรงจูงใจ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การจูงใจมีส่วนสำคัญต่อความสำคัญองค์การ ในอันที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารทั้งในด้านการดำเนินการให้มีประสิทธิผล และความสำคัญต่อพนักงานให้มากที่สุดซึ่งผู้บริหารที่ดีและประสบความสำเร็จจะต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหาร งาน เพื่อศึกษาผลที่อาจมีต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลในองค์การ ลดปัญหาและข้อยุ่งยากในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและเพื่อการดำเนินงานที่ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การสืบต่อไป

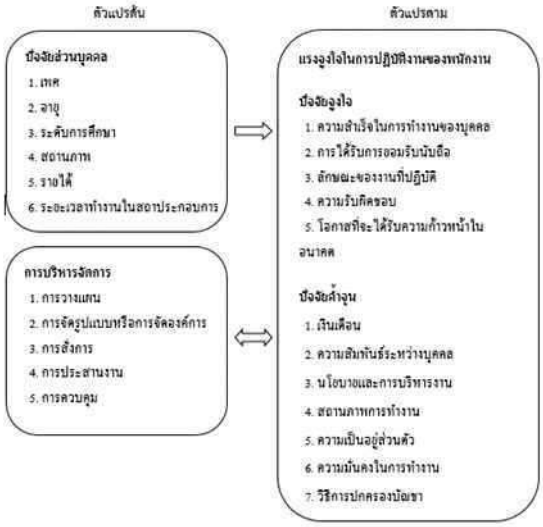
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. นำผลการศึกษาครั้งนี้มาวางแผนพัฒนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 250 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ .05

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารจัดการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลหรือสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายลักษณะการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ในการทำงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อบรรยายลักษณะแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Question-ended Questionare) ผู้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการบรรยายพรรณนาสรุปเป็นประเด็นใช้ทฤษฎีและประสบการณ์ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ใช้ความแตกต่างเพื่อการอ้างอิงดังนี้ ในการทดสอบตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ (t-test)

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ชาย	132	4.113	0.385	0.463	0.644
	หญิง	118	4.090	0.408		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	132	3.972	0.342	-0.425	0.671
	หญิง	118	3.991	0.376		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	132	3.906	0.380	0.445	0.656
	หญิง	118	3.884	0.414		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	132	4.118	0.441	-1.353	0.177
	หญิง	118	4.192	0.412		
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ชาย	132	3.931	0.370	0.276	0.783
	หญิง	118	3.918	0.417		

จากตารางพบว่าเพศที่แตกต่างส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ด้านเงินเดือน	ชาย	132	3.846	0.362	1.553	0.122
	หญิง	118	3.774	0.369		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	132	3.997	0.345	-0.116	0.908
	หญิง	118	4.002	0.386		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ชาย	132	3.982	0.384	-1-268	0.206
	หญิง	118	4.042	0.360		
ด้านสถานภาพการทำงาน	ชาย	132	4.085	0.369	0.360	0.719
	หญิง	118	4.067	0.423		
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ชาย	132	4.022	0.375	-0.357	0.721
	หญิง	118	4.039	0.367		
ด้านความมั่งคงในการทำงาน	ชาย	132	3.972	0.422	-0.351	0.726
	หญิง	118	3.991	0.447		
ด้านวิธีการปกครองบัญชา	ชาย	132	4.060	0.381	0.488	0.626
	หญิง	118	4.036	0.391		

จากตารางพบว่าเพศที่แตกต่างส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจภาพรวม		การบริหารจัดการ	ภาพรวมปัจจัยจูงใจ
การบริหารจัดการ	Pearson Correlation	1	0.826**
	Sig.		0.000
	n		250
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation		1
	Sig.		
	n		

จากตารางพบว่าปัจจัยจูงใจกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ระดับมาก (r=0.826, Sig=0.000)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 36-45 ปี จำนวน 185 คน ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวส) หรือเทียบเท่า สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการ 11-15 ปี ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดรูป แบบงานหรือจัดรูปแบบองค์การ ด้านการควบคุม ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมของด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับกลาง ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับน้อยมาก การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบัญชาและด้านเงินเดือนพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับน้อยมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

ด้านการวางแผน (Planning) องค์การจะต้องมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน ต้องมีการทบทวนแผนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Henri Fayol, (1916) อธิบายไว้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

ด้านการจัดรูปแบบหรือการจัดองค์การ (Organizing) องค์การจะต้องมีการแบ่งงานภายในที่ชัดเจน มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของพนักงาน และมีการแบ่งปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรเพื่อ ที่องค์กรจะได้กำหนดหรือมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Henri Fayol, (1916) อธิบายไว้ว่า เป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

ด้านการสั่งการ (Commanding) องค์การจะต้องมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามเป้าหมายที่ต้องการได้ สามารถขจัดจัดการผู้ที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์การได้และสามารถเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกันได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Henri Fayol, (1916) อธิบายไว้ว่า หน้าที่ในการสั่งงานต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตนได้เป็นอย่างดี

ด้านการประสานงาน (Coordinating) องค์การจะต้องมีการทำงานให้เชื่อมโยงกันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน มีการติดต่อขอข้อมูลจากหน่วยงานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี และมีการประสานงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Henri Fayol, (1916) ได้กล่าวไว้ว่า ภาระหน้าที่เป็นสิ่งจะต้องเชื่อมโยงของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

ด้านการควบคุม (Controlling) องค์การจะต้องมีการตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน มีการควบคุมพิจารณาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและได้รับการตรวจสอบ และควบคุมกระบวนการทำงานจากหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Henri Fayol, (1916) อธิบายไว้ว่า การควบคุม เป็นการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะต้องกำกับให้สามารถประกัน ได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและได้รับคำชมเมื่องานสำเร็จและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต แย้มยืนยง, (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น และผลงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (1954) กล่าวว่า ความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม รวมทั้งองค์ประกอบต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรทำงานได้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบตามลำพังผู้เดียว และได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย โถสุวรรณ, (2535) กล่าวว่า งานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจมากกว่า และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือได้ใช้ความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามเวลาที่กำหนดและยอมรับข้อผิดพลาดหากงานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี ปัจจัยจูงใจของ Herzberg, (1960) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilmer, (1975) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าของคนทำงาน ต้องการมีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีทักษะมากขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น

ด้านเงินเดือน บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม และเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต, (2542) และณัฐวรรณ แก้วมณี, (2556) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันและสามารถ แข่งขันกับตำแหน่งงานที่คล้ายคลึงกัน และที่สำคัญต้องมีความเป็นธรรมเชื่อมโยงกับความสามารถและผลงาน และเชื่อมโยงกับตำแหน่งงาน ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชามีมนุษย์สัมพันธ์ดีและเอาใจใส่พนักงาน เพื่อนร่วมงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg, (1960) ได้กล่าวว่า การ

ติดต่อสื่อสารระหว่างกันต้องมีกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรมีการกำหนดนโยบายที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg, (1960) กล่าวว่า การบริหารขององค์กรจะต้องการจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ การกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ ให้เด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง เพื่อให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ด้านสถานภาพในการทำงาน องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดและมีการจัดพื้นที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg, (1960) กล่าวว่า สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ที่เหมาะสม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ ย่อมมีผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว บุคลากรได้รับความรู้สึกที่ดีในหน้าที่การงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg, (1960) กล่าวว่า ความรู้สึกซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุข หรือพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จะทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงยั่งยืน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค และได้รับการประเมินผลความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ แดงเครื่อง, (2549) กล่าวว่า ความมั่นคงทางอาชีพการงานนั้นคือ การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำ เนินชีวิต รวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยง ในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคมมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการมีอิสระ เสรีภาพในการทำงาน

ด้านวิธีการปกครองบัญชา บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน และให้อิสระในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herzberg, (1960) กล่าวว่า ผู้บังคบบัญชาควรให้ความยุติธรรมในการบริหารหรือการดำเนินงานรวมถึงให้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการพัฒนาองค์กรสามารถนาปัจจัยการบริหารจัดการมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผลจากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรควรพัฒนาแรงจูงใจในด้านอื่นเพิ่มเติมเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถนำมาพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การยกระดับความสามารถของบุคลากร และนำมาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] ณัฏวรรณ แก้วมณี. (2556). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[2] ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

[3] ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

[4] ธงชัย สันติวงษ์. (2541). องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[5] ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[6] นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

[7] ทองใบ สุดชารี. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

[8] วันชัย โกสุวรรณ. (2535). การบริหารองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[9] วิษณุ ภู่พันธ์. (2553). ความสามารถด้านการจัดการของผู้ออกแบบชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทโคมไฟ: กรณีศึกษา บริษัทไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด มหาชน. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

[10] วีรนุช ตรีลักษณ์อานนท์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น : กรณีศึกษากรณีผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารออมสิน. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[11] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม.

[12] ศิริวัตน์ แดงเครื่อง. (2549). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

[13] สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.

[14] สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และ สุธี สุทธิสมบูรณ์. (2540). หลักการบริหารเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 19, กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

[15] สุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[16] อนุชิต แย้มยืนยง. (2557). หลักการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

.

แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

MOTIVATION THAT CREATES STRESS IN THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE A CASE STUDY OF PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1] สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย[2]

[1,2]สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = .387) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = .519) รองลงมาด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.52, S.D. = .568) ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.44, S.D. = .587) และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = .635) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน พบว่าผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานบริษัท กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .468, Sig. = .000) รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .375, Sig. = .000) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก (r = .280, Sig. = .002) ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความเครียดในการปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

This research aims to: 1. to study the motivation causing stress in the work performance of employees. A case study of a private company 2. to study the relationship between motivation and stress of employees a

case study of a private company, and the samples used in this research are 120 employees of a private company, which determines the sample size the researchers used Yamane's sample size calculation formula with a confidence level of 95%. Using a statistical data analysis software package, statistics used in data analysis consist of descriptive statistics were percentage, mean, and standard deviation. And the inferential statistics were t-test (Independent - Samples).

The results of the data analysis

1. The analysis of the personal data of the respondents showed that most of them are male, aged 31-40 years old have a bachelor's degree. Have a period of work 1-5 years and have an average monthly income of 15,001 - 20,000 baht.

2. The results of an analysis of the motivation causing stress in the employee's performance a case study of a private company. It was found that most of them had motivation causing overall work stress at a high level ($\overline{X}$= 3.48, SD = .387). When considered on a single side, it was found that the working relationship was at a high level. ($\overline{X}$= 3.57, SD = .519), followed by job characteristics at a high level ($\overline{X}$= 3.52, SD = .568), roles and functions in the organization were at a high level ($\overline{X}$= 3.44, SD = .587), and the success and career advancement were at a moderate level ($\overline{X}$= 3.40, SD = .635), respectively.

3. Analysis results of company employee assumptions a case study of a private company It was found that employees with different personal factors had different effects on their motivation for stress. It was found that the results of analysis of different personal factors had effect on motivation causing stress.

4. The results of analysis of the relationship between motivation and stress of company employees A case study of a private company. It was found that job-related factors and work-relational factors were found to be related at low levels (r = .468, Sig = .000), followed by job characteristics and success and progress factors. Occupation was very low correlated (r = .375, Sig = .000), and the work relationship factor with the success and career progression factor was very low (r=.280, Sig = .002), respectively.

KEYWORDS: motivation, operational stress, private company

ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามาร่วมช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นบุคลากรมีความรู้ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าคนเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดองค์กรจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผนและลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือการเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุดส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กรแต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติดีนั้นผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไปแม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันแต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรละเลยในองค์กร คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความเครียดจากที่ทำงาน คือ ผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจเนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานมีคำหนึ่งที่พูดกันมากคือความท้าทาย Challenge คือภาวะทั้งทางร่างกาย และจิตใจที่กระตุ้นให้เราเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จ

ของงาน เมื่องานนั้นสำเร็จก็จะเกิดการผ่อนคลาย และพอใจ Challenge เป็นสิ่งที่ดีทำให้สุขภาพจิตดีและสร้างงานจึงเป็นคำกล่าวที่ว่า ความเครียดเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีสำหรับชีวิต แต่หากความท้าทายนั้นได้กลายเป็นงานที่ต้องทำหรือหน้าที่ประจำและไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดจากที่ทำงาน

งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมากกว่าเป็นการดำรงชีวิตให้ผ่านพ้นไปวันๆ งานมิได้เพียง ครอบครองเวลาส่วนใหญ่ของเราแท้จริงแล้วงานได้ครอบครองช่วงเวลาในชีวิตที่เรามีอยู่มากเสียจนกระทั่งความสุขใจในงานมิใช่เป็นเพียงสิ่งดีๆ ในชีวิตเท่านั้น แต่กลับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่ทาให้ชีวิตของเรามีความหมายในทางกลับกันงานยิ่งมีความสำคัญมากเท่าไหร่ก็ยิ่งสร้างความกดดันหรือความเครียดมากขึ้นเท่านั้น นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า งานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ผลการสำรวจสถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทย ช่วงเมษายน 2552 - มกราคม 2555 โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครพบว่า เป็นพื้นที่เสี่ยงที่พบผู้ที่มีความเครียดสูงมากที่สุด โดยมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการงาน

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในปีคริสต์ศักราช 2008 และ เป็นบริษัทที่มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นภายในประเทศไทย 100 เปอร์เซ็น เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจ การผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์หลักคือชิ้นส่วนตู้เย็น ชิ้นส่วนยานยนต์ แม่พิมพ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ถูกนำไปใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรม ยานยนต์ ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์และอื่นๆ จากการก่อตั้งของบริษัทฯที่ผ่านมานั้นกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความยั่งยืนก็คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งองค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้เน้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานและไม่ควรมีสิ่งจูงใจหรือเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกมากที่สุด

จากข้อมูลข้างต้นเป็นที่สังเกตว่าอัตราการลาออกของพนักงานบริการนั้นจะค่อนข้างสูงมาก หากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ เพราะนอกจากความเครียดที่เกิดจากการทำงานแล้ว พนักงานยังต้องเผชิญกับความเครียดจากสภาพแวดล้อมต่างๆภายนอกอีกมากมายเริ่มตั้งแต่การออกมาทำงาน ตอนเช้าก็ต้องพบกับปัญหาการจราจรติดขัดในการเดินทางมาทำงาน เมื่อมาถึงที่ทำงานก็พบกับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากตัวเนื้องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เหตุการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นล้วนก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานมีทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเกิดขวัญกำลังใจรวมถึงมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำผลสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

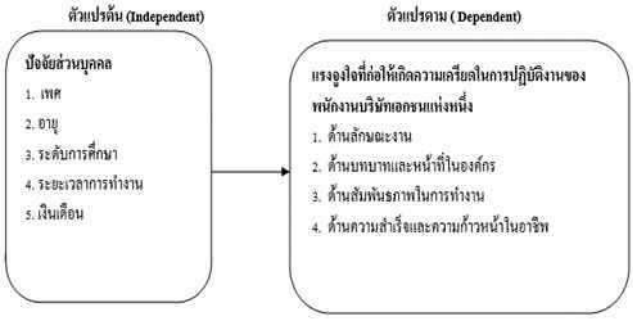
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อลดระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานประจำ จำนวน 172 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร
3. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ็ม แอนด์ เอ็นแมนูแฟคเจอร์ริ่ง จำกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสมมติฐาน t-test (Independent-Samples -t test) กรณีที่ความแปรปรวนของ 2 กลุ่ม และ F-test วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานบริษัทเอ็ม แอนด์ เอ็น แมนูแฟคเจอร์ริ่ง จำกัด โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธแบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงผลการสรุปผลวิเคราะห์สมมติฐานแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Sig	ยอมรับ/ปฏิเสธ
เพศ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.412	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.313	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.184	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.619	ปฏิเสธ
อายุ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.309	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.981	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.215	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.797	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.215	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.735	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.279	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.536	ปฏิเสธ
ระยะเวลาการทำงาน	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.077	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.060	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.097	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.879	ปฏิเสธ
เงินเดือน	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.177	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	.534	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	.411	ปฏิเสธ
	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.915	ปฏิเสธ

จากตารางพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำแนก ตามเพศ พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงาน		ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.172	.468**	.375**
	Sig.		.061	.000	.000
	N		120	120	120
ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	Pearson Correlation		1	.173	.146
	Sig.			.059	.112
	N			120	120
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Pearson Correlation			1	.280**
	Sig.				.002
	N				120
ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	Pearson Correlation				1
	Sig.				
	N				

จากตารางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .468, Sig. = .000) รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .375, Sig. = .000) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก (r = .280, Sig. = .002) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยรวมทุกด้านที่จะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าด้านลักษณะงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง การงานที่ได้รับไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมีลักษณะที่ยาก อยู่ภายใต้แรงกดดัน และการปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก ตามลำดับ

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร พบว่าด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ยุติธรรมเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก และนโยบายในการบริหารงานมีความไม่ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการแก้ปัญหาเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บรรยากาศในการทำงาน ไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้เหตุผล ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความท้าทายและส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความสามารถ ไม่ได้รับส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในงานสำคัญๆ และขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้ สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน พบว่าผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

สรุปผลความสัมพันธ์

พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าด้านลักษณะงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง การงานที่ได้รับไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมีลักษณะที่ยาก อยู่ภายใต้แรงกดดัน และการปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก เพราะว่าด้านลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยหลักๆที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินโอสถ หัศบำเรอ (2525) และอมราภุล อินโอชานนท์ (2532) กล่าวว่าลักษณะงาน ปริมาณงานที่น้อยเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเอง ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือคุณภาพงานสูง เช่น การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ไม่สามารถทำได้ แต่จำเป็นต้องทำจึงเกิดความวิตกกังวล หรือ งานหนักเกินไป คนๆ เดียวต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดความเครียด

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร พบว่าด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ยุติธรรมเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก และนโยบายในการบริหารงานมีความไม่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Mclean Alan A. (1988) ว่าตัวการสำคัญที่นำมาซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงานได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานความไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตของตนเองและความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการแก้ปัญหาเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บรรยากาศในการทำงาน ไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้เหตุผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Robbins (1991) ว่าความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demand) คือการขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานการขาดมนุษยสัมพันธ์การไม่สามารถติดต่อสื่อสารหรือประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ได้ย่อมสามารถส่งผลต่อความเครียดเช่นกัน

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความท้าทายและส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความสามารถไม่ได้รับส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในงานสำคัญๆ และขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Alan A. Mclean (1988) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เครียดได้เท่าๆ กับงานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่กำกวมหาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ มักมีปัญหาข้อขัดแย้งบ่อยๆ มักนำมาซึ่งความเครียดสถานการณ์ที่นำมาซึ่งความเครียดมาก มักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สามารถนำมาใช้การปรับปรุงกระบวนการและการจัดแผนงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

1.2 สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อลดระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากข้อมูลที่รวบรวมได้นั้นเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขอพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บางส่วนเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากขึ้น จึงควรกระทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของจำนวนพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2.2 ควรวางแผนทำแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า เพื่อความรวดเร็วในการทำวิจัยเพราะการแจกแบบสอบถามและการคีย์ข้อมูลในโปรแกรมเพื่อคำนวณนั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

[1] กรมกรมสุขภาพจิต. (2541). คู่มือคลายเครียด. ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ดีไซน์คอนดักชั่น.

[2] ชินโอสถ หัศบำเรอ. (2525). สุขภาพจิตในการทำงานและพฤติกรรมของมนุษย์. เอกสารกองกลางพยาบาล, 10(3), ธันวาคม 15-17.

[3] ดวงพร หุตะเสวี. (2544). การศึกษาจุดหมายในอาชีพแรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[4] ติน ปรัชญพฤทธ์. (2535). การบริหารการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ 204 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[5] นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด. (มหาชน).งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[6] บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

[7] ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

[8] พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

[9] พรทิพย์ แจ่มพงษ์. (2546). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร..

[10] เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้

[11] วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

[12] ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทางาน : ศึกษากรณี บริษัท อดิเทพ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

[13] สมพงษ์ เกษมสิน (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. สมยศนาวิการ.

[14] สุระ หีบโอสถ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[15] อมราภูล อินโอชานนท์. (2532). ความเครียดในการทำงานในกองสุขภาพจิต : กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขในสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ การศาสนา.

[16] ไมเคิลคอมแจน. (1996). การจูงใจ. [ออนไลน์]. http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12

[17] Anita E. Woolfolk. (1995). Motivation and Personnality. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วีเลิร์น.

[18] Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management. Indianapolis: Wiley.

[19] Domjan, M. (1996). The Principles of Learning and Behavior Belmont. California: Thomson Wadsworth.

[20] Feldman, D. & Arnold, H. (1983). Management individual and group behavior in organizations.Tokyo : McGraw-Hill.

[21] Frederick, Herzberg et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

[22] Ghiselli, E. E.,and Clarence W. B. (1955). Personnel and industril psychology. New York: McGraw-Hill.

[23] Gilmer, Von Haller B. (1971). Industrial psychology. New York: McGraw-Hill.

[24] Good, C.V. (1973). Dictionary of education. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

[25] Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). Consumer Behavior: Concepts and Applications. 3 rd. ed. New York: McGraw Hill.

[26] Maw, W.H. & Maw, E.W. (1964). Differences between children with high and low curiosity: a summary. Moravia, New York: Chronicale Guidance Publications.

[27] Maw, W.H. & Maw, E.W. (1965). Differences in preference for investigatory activities, by school children who differ in curiosity level. Psychology in the Schools, 2, 263-266.

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

INCENTIVES AFFECTING PERFORMANCE IN THE ORGANIZATION A CASE STUDY OF A PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1]

[1]สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, E-mail: rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 204 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test (Independent – Samples) F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรี อายุงาน 5 ปี เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน และมีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พนักงานมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับแรงจูงใจปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสุขในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.30, S.D =.290) รองลงมาคือด้านความมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.25, S.D =.210) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.20, S.D =.220) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทบริษัทเอกชนมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

This research aims to: 1. to study the factors affecting the performance of employees in the organization 2. to study the performance of employees in the organization the samples used in this research are employee of a private company of 204 people who determine the sample size. The sample size calculation formula, with a confidence level of 95%. Using a statistical data analysis software package, statistics used in data analysis consist of descriptive statistics were percentage, mean, and standard deviation. and the inferential statistics were t-test (Independent - Samples) F-test (One-Way ANOVA).

The results of the data analysis showed that

1. The analysis of personal data of the respondents showed that most of them are male, aged 30-40 years. Low education, bachelor's degree, 5 years of work. Employee level staff. And have a salary not exceeding 15,000 baht.

2. The analysis of organizational factors showed that Incentives affecting the performance of the organization of employees of a private company employees are motivated that affect the performance of their operations in the organization. In the part of supporting factors and the overall motive factors in 13 aspects were at a moderate level.

3. The results of an analysis of motivation affecting the performance of the organization of employees of a private company It was found that most of them had motivation affecting the performance of the organization as a whole in moderate level. When considering each It was found that there were moderate levels of motivation in all aspects. It is the happiness in work ($\overline{X}$ = 3.30, SD = .290), followed by efficiency ($\overline{X}$ = 3.25, SD = .210) and creativity ($\overline{X}$ = 3.20, SD. = .220) respectively.

4. The results of analysis of assumptions of employees of a private company It was found that employees of companies and private companies have different personal factors which affect their performance in different ways.

keywords: incentives, performance in the organization, private company

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรททำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และ องค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดี และทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กร และยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็น สิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ 12 สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นเรื่องที่เป็น พื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะ เวลา

ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้ วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้ นอกจากนั้น การศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้น ให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ รวมทั้ง

ผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการปัจจุบัน การผลิตในปัจจุบันมีขั้นตอนยากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานยากกว่าเดิม โดยหลายครั้งที่กระบวนการผลิตส่งของที่ไม่ได้มาตรฐานไปให้ลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจใน ผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้บริษัทต้องกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ และมาตรการในการลงโทษเพิ่มขึ้น เช่น พนักท่านไหนที่ทำของเสียปล่อยผ่านไปสู่กระบวนการถัดไปจะถูกหน่วยงานต้นสังกัดลงโทษ ไม่ว่าจะเป็นออกเป็นหนังสือเตือน หรือถึงพักงาน จากปัญหาดังกล่าวทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงาน เกิดแรงกดดันในการทำงานซึ่งเป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารงานภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง นอกเหนือจากงานด้านการผลิตแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหนึ่งอย่างที่ทำให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ คือ ช่องว่างระหว่างพนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน และระดับ ผู้บริหาร โดยเนื่องมาจากสายการบังคับบัญชาที่เน้นการสั่งการแบบบนสู่ล่าง ทำให้พนักงาน ปฏิบัติการไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร จากความแตกต่างกันของตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ รวมถึง เงินโบนัสประจำปี ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ระหว่างพนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กรโดยรวม

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการวิจัยในหัวข้อเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากพนักงาน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนด้านการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ความรู้จากการศึกษาดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ด้านความสุขในการทำงาน	ชาย	176	3.334	.283	4.109*	.000
	หญิง	28	3.100	.258		
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ชาย	176	3.181	.227	-	.000
	หญิง	28	3.335	.095	6.194*	
3. ด้านความมีประสิทธิภาพ	ชาย	176	3.281	.207	9.605*	.000
	หญิง	28	3.057	.092		

จากตารางพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน (Sig = .000) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Sig = .000) และ ด้านความมีประสิทธิภาพ (Sig = .000)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านองค์กร (ปัจจัยค้ำจุน)	$\bar{X}$	S.D.	ผลการแปล
1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	2.97	.225	ปานกลาง
2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	3.20	.210	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	3.19	.287	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.73	.306	ปานกลาง
5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.22	.255	ปานกลาง
6. ด้านสภาพในการทำงาน	3.07	.410	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.21	.232	ปานกลาง

จากตารางพบว่า ข้อมูลประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุน พบว่าใน ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ($\bar{X}$= 3.22, S.D =.255) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$= 3.21, S.D =.232) ด้านด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\bar{X}$= 3.20, S.D =.210) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ($\bar{X}$= 3.19, S.D =.287) ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.07, S.D =.410) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X}$= 2.97, S.D =.225) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$= 2.73, S.D =.306) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5 ปี เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน และมีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ พบว่า

ด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า รายข้อแล้ว พบว่ามีระดับแรงจูงใจปานกลาง อันดับได้รับค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือนปัจจุบันการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำและเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร พบว่า มีความเข้าใจในการประยุกต์หลักการของวิสัยทัศน์ Best Thinking เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ได้รับทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของ Grow Beyond และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของ AGC Way เป็นอย่างดี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ พบว่า ได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน และบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พื้นที่ปฏิบัติงานของ มีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน พอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น ที่ได้รับจากการทำงานและพอใจใน การจัดรถรับ–ส่ง ให้พนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อความสะดวกในการเดินทาง

ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากหัวหน้างาน อยู่เป็นประจา มีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก และหน่วยงานของมี การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ

ด้านสภาพในการทำงาน พบว่า พื้นที่ปฏิบัติงานมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ หน่วยงานของมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพอใจโรงจอดรถ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ทางบริษัทจัดไว้ให้

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พอในใจระบบเกษียณอายุก่อนเกณฑ์คือ 45 ปีและ ผลประโยชน์ที่ได้รับพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้ และหน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการ ทำงานของท่านและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ และมีสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ รองลงมาคือได้รับการยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงานเมื่อทำงานสำเร็จ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคืองานที่ทำมีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) และลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีระบบและท้าทาย

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงานและที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้

ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ มีการเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม และพอใจในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า รู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น และได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่า มีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท มีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและสุดท้ายไม่รู้สึกคับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่สบายใจกับงานที่ทา

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า สามารถต่อยอดความรู้ และสร้างสรรค์งานได้เป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า งานที่ทำเป็นงานสร้างสรรค์ ที่ส่งผลดีต่อสังคม งานผลิตภัณฑ์ที่ท่านทำสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และงานที่ทำสามารถ สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความมีประสิทธิภาพ พบว่า สามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่ทาไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ชิ้นงานที่ท่านทามีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ มีส่วนช่วยในการลด

ต้นทุนให้กับบริษัท และที่ทำเป็นไปตามโครงการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Saving)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ พบว่า

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า รายข้อแล้ว พบว่ามีระดับแรงจูงใจปานกลาง อันดับได้รับค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อ เดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือนปัจจุบัน การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำและเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับแนวคิด กินสัน และคณะ (Gibson and et.al., 1982) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีแรงจูงในว่าตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถภูมิหลัง ของแต่ละบุคคล รวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความ แตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร พบว่า มีความเข้าใจในการประยุกต์หลักการของวิสัยทัศน์ Best Thinking เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ได้รับทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของ Grow Beyond และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของ AGC Way เป็นอย่างดี มีความสอดคล้องกับแนวคิด แนวคิดของสเตียร์และพอร์เตอร์ (1979) ที่กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) กับ พนักงานให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จและทำให้พนักงานมีความรู้สึกผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ พบว่า ได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่าน ช่วยส่งเสริม ให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน และบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความสอดคล้องกับแนวคิด นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พื้นที่ปฏิบัติงานของ มีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงาน พอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น ที่ได้รับจากการทำงานและพอใจใน การจัดรถรับ– ส่ง ให้พนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อความสะดวกในการเดินทาง มีความสอดคล้องกับแนวคิด Moos (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทา งาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน

ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากหัวหน้างาน อยู่เป็นประจา มีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก และหน่วยงานของมี การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Louis A. Allen หนังสือ Management and Organi (ค.ศ.1958) ทฤษฎี POLC

ด้านสภาพในการทำงาน พบว่า พื้นที่ปฏิบัติงานมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ หน่วยงานของมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพอใจโรงจอดรถ และเจ้าหน้าที่รักษาความ

ปลอดภัย ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้ มีความสอดคล้องกับแนวคิด Moos (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทา งาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พอในใจระบบเกษียณอายุก่อนเกณฑ์คือ 45 ปีและ ผลประโยชน์ที่ได้รับพอใจใน สวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้ และหน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิด วิกรม อัศวิกุล (2541) ได้กล่าวว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ หรือประเมินปัจจัยต่างๆ ในองค์การที่แสดงถึงการจ้างงานที่แน่นอน การให้ความคุ้มครองป้องกันการมีหลักประกันในการทำงาน และมีผลตอบแทนจากการทำงานทั้งในขณะที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การและหลังจากที่บุคคลออกจากองค์การไปแล้ว

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการ ทำงานของท่าน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี งานที่ได้รับมอบหมายท้ามักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ และมีสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสำเร็จ (Achievement Needs (Ach)) เมคเคลแลนด์ (McClelland,1953) อธิบายว่า มนุษย์เรามุ่งจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไป เมคเคลแลนด์ ได้สร้างแบบทดสอบ เพื่อแยกประเภทของมนุษย์ ออกเป็น พวกที่มีความต้องการความสำเร็จสูงต่ำ เรียกว่า Thematic Apprecption Test (TAT) TAT จะประกอบด้วย ภาพต่างๆ ภาพเหล่านี้ จะไม่มีคำบรรยายกำกับไว้ ผู้ทดสอบ จะเป็นผู้บรรยายว่า ภาพเหล่านั้น เกี่ยวกับ สิ่งใด หรือคนในภาพนั้นมีความรู้สึกอย่างไร เช่น ภาพวาดหนึ่ง มีเด็กหนุ่ม กำลังพรวนดินกลางทุ่งนา ที่ปลายนา มีพระอาทิตย์กำลัง จะลับขอบฟ้า แสดงถึง เวลาเย็น ผู้ทดสอบ จะต้องบรรยายว่า เด็กหนุ่มคนนั้น มีความรู้สึก อย่างไร คำบอกเล่า ของผู้ทดสอบจะได้รับ การตีความจากผู้ตัดสินว่า เขามีแรงจูงใจ ในความสำเร็จ สูงหรือต่ำ โดยได้รับ การเปรียบเทียบ คำตอบของผู้ทดสอบต่างๆ

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ รองลงมาคือได้รับการยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ และได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงานเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสอดคล้องกับแนวคิดอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งมีเบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคืองานที่ทำมีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) และลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีระบบและท้าทาย มีความสอดคล้องกับแนวคิด นุรักษ์ คุณชล และคณะ(2543) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านี้แต่ยังดำเนินการอยู่ในองค์กรอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ในองค์กรทำการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ความสามารถทันสมัยต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงานและที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ มีความสอดคล้องกับแนวคิด Good (1973) อธิบาย ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง คุณธรรมซึ่งแสดงออกความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และพร้อมที่จะแสดงเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า รู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น และได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิด ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ เจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ ปานทิพย์ บุณยสุต (2540) อธิบายว่า ความก้าวหน้าคือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่า มีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและบริษัทมีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำ มีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและสุดท้ายไม่รู้สึก คับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่สบายใจกับงานที่ทำ มีความสอดคล้องกับแนวคิด Diener (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความ ต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ ได้รับองค์ประกอบของความสุข

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า สามารถต่อยอดความรู้ และสร้างสรรค์งานได้เป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า งานที่ทำเป็นงานสร้างสรรค์ ที่ส่งผลดีต่อสังคม งานผลิตภัณฑ์ที่ท่านทำสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และงานที่ทำสามารถ สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดแมคินนอน (Mackinnon, 1960) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ความคิด ถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน

ด้านความมีประสิทธิภาพ พบว่า สามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่ทำไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ชิ้นงานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ มีส่วนช่วยในการลดต้นทุนให้กับบริษัท และที่ทำเป็นไปตามโครงการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Saving) มีความสอดคล้องกับแนวคิด อุดม ทุมโฆสิต (2544) หรือ ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในเพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ ที่อาจเกิดวิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย หรืออาจหมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จาก การทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สามารถนำมาใช้การปรับปรุงกระบวนการและการจัดแผนงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

1.2 สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากข้อมูลที่รวบรวมได้นั้นเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง บางส่วนเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากขึ้น จึงควรกระทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของจำนวนพนักงาน

2.2 ควรวางแผนทำแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า เพื่อความรวดเร็วในการทำวิจัยเพราะการแจกแบบสอบถามและการคีย์ข้อมูลในโปรแกรมเพื่อคำนวณนั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

[1] กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.

[2] จิตต์สินี สัมผัสสุข (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัยและพัฒนา: กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศ สถาบันพัฒนศาสตร์.

[3] ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่5 (จังหวัดอุบลราชธานี).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[4] ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์

[5] ฐนิตา ปัตตานี. (2546). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[6] ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2532). ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[7] ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2527). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิชย์

[8] ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

[9] บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. พิมพลักษณ์: กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

[10] พยอม วงศ์สารศรี. (2528). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: หจก.อักษรศาสตร์.

[11] กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.

[12] วาสนา กล่ำรัศมี. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทท่อส่งปิโตเลี่ยมไทย จำกัด (แทปไลน์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

[13] วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.รายงาน วิชาการ ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[14] ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อดินพ จำกัด. มหาวิทยาลัยบูรพา:ชลบุรี.

[15] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จากัด.

[16] ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ:

[17] สมพงศ์ เกษมสิน. (2531). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิชย์.

[18] สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบิหาร. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11

Proceedings of the 11th BENJAMITRA Network National and International Conference

DISRUPTED WORLD
IN TRANSITION TO THE NEW NORMAL

การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่

วันพฤหัสบดีที่ 27 พฤษภาคม 2564 ณ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ฉบับที่ 6 ด้านสังคมศาสตร์ (2)

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11

จัดโดย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ที่ปรึกษา

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง	อธิการบดีวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

กองบรรณาธิการการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

ศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ยุวดี เปรมวิชัย	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
รองศาสตราจารย์ ดร.พิธากรณ์ ธนิตเบญจสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรรัตน์ แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี สำเภาทอง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิก พรนิมิต	วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
ดร.นิวัติ น้อยมณี	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.นิทัศน์ บุญไพศาลสถิต	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
Professor Dr.Akihito Kamata	Southern Methodist University, USA.
Associate Professor Dr.Thai Tran Quang	Dong Thap University, Vietnam.
Assistant Professor Dr.Chaile Patarapichayatham	Southern Methodist University, USA.
Dr.Hongwei Li	Jiaotong University, China.
Dr.Youxin Lei	Chengdu University of Technology, China.
Dr.Watt Mong Kwan Jacky	Hong Kong Baptist University, China.

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านศึกษาศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	ศาสตราจารย์ พล.ร.ต.หญิงยุวดี	เปรมวิชัย	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
2	รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา	บุญภักดิ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3	รองศาสตราจารย์ ดร.ชลาภรณ์	สุวรรณสัมฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา	ชูประดิษฐ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวมพร	ทองรัศมี โอเนส	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ	แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเริง	อ่อนสัมพันธุ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
8	ดร.ภูษิตย์	วงษ์เล็ก	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
9	ดร.รพีพัฒน์	โสอินทร์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
10	ดร.โศจิลักษณ์	กมลศักดาวิกุล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
11	ดร.วไลพร	ฉายา	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
12	ดร.ประทานพร	อุ่นออ	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
13	ดร.ชนินทร์	ยาระณะ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
14	ดร.จำเนียร	ไตรมาตร	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
15	ดร.ปฐมพรณ์	อินทรางกูร ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยธนบุรี
16	ดร.กมลภพ	แก้วศรี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
17	ดร.อัศวิน	เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
18	ดร.ภูวเรศ	อับดุลสตา	สถาบันอาศรมศิลป์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		สถาบัน
1	ศาสตราจารย์ พล.ร.ต.หญิงยุวดี	เปรมวิชัย	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
2	รองศาสตราจารย์ ดร.พิธากรณ์	ธนิตเบญจสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
3	รองศาสตราจารย์ สุนา	สุทธิเกียรติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
4	รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	ผลดี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
5	รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาณี	อินทร์จันทร์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
6	รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงตา	สราญรมย์	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
7	รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม	สายใจ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
8	รองศาสตราจารย์ ศิริ	ภู่พงษ์วัฒนา	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
9	รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย	จารุจิตติพันธ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
10	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียานุช	อภิบุณณโยภาส	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
11	รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู	ศิริวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
12	รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ชัย	คงจันทร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
13	รองศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ	ขำเพชร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บงกช	สุทัศน์ ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชาดา	เมฆพัฒน์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์	ตันตาศนี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
17	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
18	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วารุณี	มิลินทปัญญา	มหาวิทยาลัยธนบุรี
19	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล	สุ่นสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
20	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพิมล	สัมพันธ์พงศ์	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
21	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ	วิเศษ	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณีน์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
23	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปวรรัตน	เลิศสุวรรณเสรี	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
24	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนิดา	วัชระรังษี	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
25	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทิฆัมพร	สุวรรณประทีป	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
26	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
27	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตยาพร	เสมอใจ	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
28	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต	รัชตพิบุลภพ	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
29	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำราญ	จูช่วย	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
30	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์	อนันชัยธวัช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
31	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สืบพงษ์	พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		สถาบัน
32	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทร์จิตร	เธียรสิริ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา	ชูประดิษฐ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
34	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล	นววงศ์เสถียร	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
35	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณวัฒน์	พลอยเทศ	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
36	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
37	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษยา	วงษ์ชวลิตกุล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์	งามมงคลวงศ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
39	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตรีวิทย์	อัศวศิริศิลป์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
40	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวมพร	ทองรัศมี โอเนส	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
41	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ	พุ่มเฉลิม	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
42	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรพราวลัย	ถิระวณัฐพงศ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
43	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ	แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
44	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ	อวเกียรติ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
45	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์	ธรรมชาลัย	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
46	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สานิต	ศิริวิศิษฐ์กุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
47	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล	จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
48	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร	วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
49	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิก	พรนิมิตร	วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
50	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวิทย์	นามบุญเรือง	วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
51	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช	มณีนาค	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
52	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา	ปราชญ์ปรีชา	มหาวิทยาลัยวษ์ชวลิตกุล
53	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉราพรรณ	ตั้งจาตุรโสภณ	มหาวิทยาลัยวษ์ชวลิตกุล
54	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรมิตร	กุลกาลยืนยง	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
55	ดร.พงศ์ศิริ	คำขันแก้ว	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
56	ดร.จตุพร	วงศ์มหาดเล็ก	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
57	ดร.ธีระภัทร	ประสมสุข	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
58	ดร.สุดา	เนตรสว่าง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
59	ดร.ฐิติพร	กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
60	ดร.พนัส	อุณหบัณฑิต	มหาวิทยาลัยธนบุรี
61	ดร.นันธ์หทัย	อือนอก	มหาวิทยาลัยธนบุรี
62	ดร.ฉัตรธาร	ลิ้มอุปถัมภ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
63	ดร.พิสมัย	เหล่าไทย	มหาวิทยาลัยธนบุรี

ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		สถาบัน
64	ดร.เสาวภา	เมืองแก่น	มหาวิทยาลัยธนบุรี
65	ดร.ฉัตรชัย	เหล่าเขตการณ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
66	ดร.ปริตภา	รุ่งเรืองกุล	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
67	ดร.เศรษฐพงศ์	วัฒนพลาชัยกูร	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
68	ดร.ธนวัฒน์	ทีปะปาล	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
69	ดร.พรรณเพ็ญ	สิทธิพัฒนา	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
70	ดร.ประภัสสร	กิตติมโนรม	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
71	ดร.ศิริเพชร	สุนทรวิภาต	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
72	ดร.ยุทธนาท	บุณยะชัย	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
73	ดร.พรนิภา	จันทร์น้อย	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
74	ดร.ภูษิตย์	วงษ์เล็ก	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
75	พล.ต.ดร.อนุชาติ	บุนนาค	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
76	ดร.โศจิลักษณ์	กมลศักดาวิกุล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
77	ดร.ณฐา	ธรเจริญกุล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
78	ดร.เอกนรี	ทุมพล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
79	ดร.ปฏิมา	รุ่งเรือง	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
80	ดร.นัทธีรา	พุมมาพันธุ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
81	ดร.ภัทรดา	รุ่งเรือง	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
82	ดร.รวมพล	จันทศาสตร์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
83	ดร.สุรัตน์	จันทองปาน	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
84	ดร.วไลพร	ฉายา	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
85	ดร.วิยะดา	วรานนท์วนิช	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
86	ดร.จริมจิต	เกิดบ้านชัน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
87	ดร.พัทธ์ธีรา	จิรอุดมสาโรจน์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
88	ดร.อนงค์วรรณ	อุประดิษฐ์	วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
89	ดร.วิชญุตร์	งามสะอาด	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
90	ดร.ธนกร	ลิ้มศรัณย์	มหาวิทยาลัยสยาม
91	ดร.พิเชษฐ์	มุสิกะโปดก	มหาวิทยาลัยสยาม
92	ดร.ธีติมา	ปิยะศิริศิลป์	มหาวิทยาลัยสยาม
93	ดร.เฉลิมพร	เย็นเยือก	มหาวิทยาลัยรังสิต
94	ดร.ธนกฤต	วงศ์มหาเศรษฐ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
95	พ.อ.ดร.เสนีย์	พรหมวิวัฒน์	กรมพระธรรมนูญ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		สถาบัน
1	รองศาสตราจารย์ ดร.กนก	เจนจิระพงศ์เวช	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
2	รองศาสตราจารย์ พรศักดิ์	อรรถวานิช	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
3	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ฑีฆทรัพย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
4	รองศาสตราจารย์ สุรชัย	ธรรมทวีธิกุล	มหาวิทยาลัยธนบุรี
5	รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา	บุญภักดิ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์	งามมงคลวงศ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ	พุ่มเฉลิม	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุโกศล	วโนทยาพิทักษ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา	ปาปัดถา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณรงค์	จตุรัส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมจินต์	อักษรธรรม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต	แต่งศรี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยอดนภา	เกษเมือง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี	ศักดิ์ดุลยธรรม	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วลัยนุช	สกุลนุ้ย	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร	จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
17	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรเดช	บุญลือ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
18	ดร.วิชญุตร์	งามสะอาด	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
19	ดร.โสภิดา	ท้วมมี	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
20	ดร.วรฤทัย	ชูเทียร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
21	ดร.ปรัช	บุญแซม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
22	ดร.ปริญ	วีรพงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
23	ดร.วฤต	ศิลป์ศรีกุล	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
24	ดร.มยุขพันธุ์	ไชยมั่นคง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
25	ดร.รสสุคนธ์	ทับพร	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
26	ดร.สุพัฒนวรี	ทิพย์เจริญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
27	ดร.กุสุมาลย์	น้อยผา	มหาวิทยาลัยทักษิณ
28	ดร.พรวิชัย	เต็มบุตร	มหาวิทยาลัยทักษิณ
29	ดร.รวมพล	จันทศาสตร์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
30	ดร.สุรัตน์	จันทองปาน	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		สถาบัน
31	ดร.ทรงพล	นคเรศเรืองศักดิ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
32	ดร.ธีระพล	ลิ้มศรัทธา	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
33	ดร.เอกนรี	ทุมพล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

คำกล่าวรายงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11
“การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่”

โดย
ศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ยุวดี เปรมวิชัย
ประธานคณะอนุกรรมการจัดการประชุมฯ

วันพฤหัสบดี ที่ 27 พฤษภาคม 2564
ณ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา กรุงเทพฯ (ออนไลน์)

เรียน อธิการบดีวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และ ดร.สมเกียรติ ตั้งกิจวาณิชย์

ในนามของคณะกรรมการจัดงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11 ขอขอบพระคุณท่านที่ให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีการเปิดงานประชุมและนำเสนอผลงานวิจัย ภายใต้กรอบ “การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่” ซึ่งในปีนี้วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุม

การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากเดิม อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนทำให้วิถีหรือแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่สังคมคุ้นเคยปกติและคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย เกิดการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ชีวิตปลอดภัย ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งใหม่ เทคโนโลยีใหม่ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ พฤติกรรม ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การทำธุรกิจ ฯลฯ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็จะเกิดความคุ้นชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

สถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนสำคัญของสังคม ที่ต้องปรับแบบแผนและแนวปฏิบัติเพื่อให้การศึกษา มีการพัฒนาสามารถเปลี่ยนผ่าน ได้อย่างเหมาะสมเพื่อสู่วิถีปกติใหม่พร้อมกับทุก ๆ ส่วนของสังคม การศึกษาวิจัยเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่ เป็นสิ่งจำเป็นต่อวงวิชาการอย่างยิ่ง

ดังนั้น การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11 ภายใต้กรอบ “การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่” จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักวิชาการ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่สนใจ ได้มีเวทีในการนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ ครอบคลุมสาขาศึกษาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ สาขามนุษยศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการและงานวิจัย รวมถึงเป็นการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย อันจะนำไปสู่การเผยแพร่ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม ในยุคของการเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่นี้

การประชุมครั้งนี้ ประกอบด้วยนักวิชาการ นักวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งจากมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ และบุคคลทั่วไป โดยมีบทความวิจัยที่เข้าร่วมการนำเสนอทั้งสิ้น จำนวน 430 บทความ แบ่งเป็น บทความวิจัยระดับชาติจำนวน 375 บทความ และบทความวิจัยระดับนานาชาติ จำนวน 55 บทความ

อนึ่ง การจัดการประชุมครั้งนี้ เป็นไปได้ด้วยดี เนื่องมาจากการร่วมมือและได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง และวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ในโอกาสนี้ ขอเรียนเชิญท่านประธานในพิธี กรุณากล่าวเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11 เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ร่วมงานและคณะกรรมการจัดการประชุมต่อไป

คำกล่าวเปิดงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11
“การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่”

โดย
ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง อธิการบดีวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

วันพฤหัสบดีที่ 27 พฤษภาคม 2564
ณ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา กรุงเทพฯ (ออนไลน์)

ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านวิทยากร คณาจารย์ แขกผู้มีเกียรติและผู้เข้าร่วมงานทุกท่าน

กระผม ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง อธิการบดีวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ซึ่งรับหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติเบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11 ณ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา ในวันนี้

จากการรายงานของรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา ท่านทั้งหลายคงมีความเข้าใจตรงกันว่าสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เช่นเดียวกันกับประเด็นการประชุมในวันนี้ “การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่” ที่ทุกท่านจะได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และการขยายความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ในการปาฐกถาพิเศษจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมสังคมสู่การปรับตัวที่ยั่งยืน” ที่จะทำให้ทุกท่านเกิดการพัฒนาวิทยาการให้เจริญก้าวหน้า มีความทันสมัยและสามารถบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการ วิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

กระผมขอขอบคุณ ท่านวิทยากร คณะกรรมการจัดงาน บุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนทำให้การจัดประชุมในวันนี้ลุล่วงไปด้วยดี และขอเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการครั้งที่ 11 ณ บัดนี้ ขอบคุณครับ

กำหนดการ
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 11
“การเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่”

วันพฤหัสบดีที่ 27 พฤษภาคม 2564

ณ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาเขตบางนา กรุงเทพฯ (ออนไลน์)

08.00-08.50 น. ผู้เข้าร่วมการประชุมเข้าร่วมพิธีเปิด และชมวิดีทัศน์แนะนำวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

08.50-09.00 น. **กล่าวรายงาน** การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการครั้งที่ 11
โดย ศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ยุวดี เปรมวิชัย
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

09.00-09.15 น. **พิธีเปิด** การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการครั้งที่ 11 และพิธีมอบรางวัลบทความวิจัยดีเด่น
โดย ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง
อธิการบดี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

09.15-10.45 น. **ปาฐกถาพิเศษ** เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมสังคมสู่การปรับตัวที่ยั่งยืน”
โดย ดร.สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์
ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)

10.45-12.00 น. การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (ช่วงที่ 1)
- ระดับชาติ (National)
  - กลุ่มที่ 1 ศึกษาศาสตร์
  - กลุ่มที่ 2 สังคมศาสตร์
  - กลุ่มที่ 3 มนุษยศาสตร์
  - กลุ่มที่ 4 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

12.00- 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00-16.30 น. การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (ช่วงที่ 2)
- ระดับชาติ (National)
  - กลุ่มที่ 1 ศึกษาศาสตร์
  - กลุ่มที่ 2 สังคมศาสตร์
  - กลุ่มที่ 3 มนุษยศาสตร์
  - กลุ่มที่ 4 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ระดับนานาชาติ (International)

สารบัญ

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อการยื่นแบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านทางออนไลน์ในกรุงเทพมหานคร	รุจิรัตน์ ปาลีพัฒน์สกุล ปรียานุช กิจรุ่งโรจน์เจริญ ภูริภัทร จ่าอินทร์	1
คุณภาพกำไรและผลการดำเนินงานกับอัตราการจ่ายเงินปันผล บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรณีศึกษากลุ่มตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (MAI)	กัญญาวีร์ วงค์เสือ จุฑารัตน์ โกศิริ ปิยนุช บริพันธ์ พจมาลย์ คเนจร	11
ความเข้าใจเกี่ยวกับการชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้เสียภาษีใน ตำบลมะขามเตี้ย เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ภรณ์พิน คงทอง ประภาศรี เขียวคง จุฑามาศ เค้พวง	26
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของคนเก่งในระบบราชการผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง กรณีศึกษา ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการระบบราชการผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง	พรภวิษย์ ดีใจ	40
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคขนมไทยของกลุ่มวัยรุ่น ในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	ธนวรรณ แฉ่งขำโฉม พรทิพย์ สุขจำลอง	58
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิต	ณัฐชฎา พิมพาภรณ์ เพียร โตท่าโรง นิพล เติมทรัพย์	69
การศึกษาความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานของพนักงานแม่บ้าน	ณัฐชฎา พิมพาภรณ์ รัชเมธี รชตวัฒนกุล จาฤก รอดพิมพ์	83
การปรับปรุงคลังสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด	นตา เตชะบุญมาส ปีติคนธ์ วิเชียร เบญจมาศ รอดเจริญ	96
การประเมินคุณภาพการบริการของบริษัทผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ตกแต่งภายในด้วยแบบจำลอง SERVQUAL	ชัยยะเนตร ถาพินนา ณัฐชฎา พิมพาภรณ์ นราชัย ภารสำราญ	109

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การปรับกลยุทธ์การตลาดของธุรกิจจัดเลี้ยงในช่วงสถานการณ์ Covid-19	วันธงชัย ชีวะกลินศักดิ์	127
การศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงอันตรายจากโรคออฟฟิศซินโดรมของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอาง	ธัญญารัตน์ อัศวจุฬามณี ณัฐชฎา พิมพาภรณ์ รัชเมธี รชตวัฒนกุล พนิดา ดำยศ ฤาชัย ระงับทุกข์	141
ความพึงพอใจตามนโยบาย “เราไม่ทิ้งกัน” ต่อผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ โควิด 19 ของประชาชนในเขตหนองแขม	ศศิธร เปอร์เขียว จิดาภา อุ้ยศิริพร สาธิต โกมลหทัย	155
การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว เกศกนก สาพิมพ์	170
การลดต้นทุนการดำเนินงานภายในคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท เคอาร์ที คอร์ปอเรชั่น จำกัด	วรรณิศา แก้วบัว คงศักย์ ล้อเลิศรัตนะ รวมพล จันทศาสตร์	190
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการตัดสินใจเลือกใช้บริการขนส่งเอกชน : กรณีศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขายสินค้าออนไลน์ในจังหวัดสมุทรสาคร	อดิศักดิ์ ทูลธรรม สุรินทร์ สายสิน ปฏิพัฒน์ แย้มชุติเกิดมณี สุริมาศ นาครอด จงรักษ์ สุนทรวาที	200
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าจากการนำเสนอสดทางสื่อสังคมออนไลน์	จารุนันท์ ชูทอง พัฒน์ พัฒนรังสรรค์	210
กระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของเพศหญิงวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	จันทราภรณ์ สีสวย อมรรัตน์ หงษ์ทอง ยาวาเฮ ยูโซ	222
ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไข การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี	วาทินี พันธุ์ที ผการัตน์ สอนประสม สุดารัตน์ เพชรมณี	235

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

The Development of Emotional Intelligence and Critical Reading Skill of Undergraduate Students Private Universities Taught by Problem Base Learning

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว$_1$ เกศกนก สาพิมพ์$_2$

[1]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, ratchi2@hotmail.com

[2]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, ratchi2@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพัฒนาการทางความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งก่อน และหลัง การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และ3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยกำหนดรูปแบบหนึ่งกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชน ชั้นปีที่ 1 จำนวน 40 คน จากนั้นสุ่มมาโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้เรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมนักศึกษามีการพัฒนาพฤติกรรมในด้านบวกของตนเองจากก่อนการสอนระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.80, S.D.= .84) ได้พัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดในการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.64, S.D.= .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีพลังใจ กำลังใจ แรงจูงใจหรือความเพียร ($\overline{X}$= 4.70, S.D. = .55) ตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ของคนอื่นที่ใกล้ชิด ($\overline{X}$= 4.70, S.D. = .57) ภาวะการตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ตนเองของนักศึกษา ($\overline{X}$= 4.63, S.D. = .59) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$= 4.58, S.D. = .60) ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$= 4.58, S.D. = .89) ตามลำดับ

2. ทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถด้านทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 25.28, S.D. = 4.95)

อยู่ในระดับสูงซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาก่อนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 13.92, S.D. = 6.54) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทั้งโดยรวม ($\bar{X}$= 2.67, S.D. = 0.58) และรายด้าน

คำหลัก : ความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน นักศึกษาระดับปริญญาตรี

ABSTRACT

This research aims 1) to study the development of emotional intelligence of undergraduate students. A private university with problem-based learning management 2) to compare the reading criterion skills of undergraduate students a private university before and after problem-based learning management and 3) to study the satisfaction of undergraduate students. A private university for problem-based learning management this research is an experimental research. By specifying the format for one experimental group before and after the experiment the sample group used in this research was undergraduate students. The first year 40 private universities were randomly drawn by using classrooms as a random unit. Statistical analyzes were mean, percentage, standard deviation, t-test and content analysis.

The results of the data analysis

1. The overall of development of emotional intelligence of undergraduates under the organizes problem-based learning were that the students developed their own positive behaviors, from before teaching at the moderate level ($\bar{X}$= 2.80, SD = .84), the behavior was developed at the highest level in learning management ($\bar{X}$= 4.64, SD. = .64), when considering each aspect, found that it was at the highest level in all aspects. In descending order, strength, willpower, motivation, or persistence ($\bar{X}$= 4.70, SD = .55) is aware of the emotional state of other close people ($\bar{X}$ = 4.70, SD =. 57), the students' self-emotional awareness ($\bar{X}$= 4.63, SD= .59), interpersonal skills ($\bar{X}$= 4.58, SD = .60), regulate their emotions and express themselves effectively ($\bar{X}$= 4.58, SD = .89), respectively.

2. Critical reading skills of undergraduate students before and after the problem-based learning management was statistically different at the .05 level, which accepted the research hypothesis. The average score of the students' analytical reading skills after learning

management ($\bar{X}$= 25.28, SD = 4.95) was high, which was higher than the average of the student's critical reading skills score before learning management ($\bar{X}$= 13.92, SD = 6.54) at a moderate level.

3. The students satisfaction toward the problem-based learning management were in the high level for overall ($\bar{X}$= 2.67, S.D. = 0.58) and each aspect.

KEYWORDS: EMOTIONAL INTELLIGENCE AND CRITICAL READIND SKILL, PROBLEM BASED LEARNING, UNDERGRADUATE STUDENTS.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางวิทยาการและเทคโนโลยี คนในสังคมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อก้าวทันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในด้านการคิด การใช้ทักษะชีวิต รวมถึงสามารถพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนาคนที่เป็นทรัพยากรของสังคมให้มีความพร้อมและมีคุณภาพ การเตรียมความพร้อมคนให้มีศักยภาพต้องมีการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นกับการมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาพแวดล้อมและปัญหาที่หลากหลาย ดังแนวคิดที่กล่าวว่า การพัฒนาคนให้มีความสามารถอยู่ในสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขจำเป็นได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานสำหรับอนาคต ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดวิจารณญาณ ทักษะทางสังคม ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหา ในขณะเดียวกันธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) มีความต้องการได้รับการยกย่อง และยอมรับในสังคม ซึ่งถือเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลผู้ที่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาเพื่อการสร้างความพร้อมของคนให้มีชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความสามารถที่สำคัญ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเชื่อมั่นว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จที่ดีกว่า การศึกษาจึงเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาคน ให้มีความสามารถดังกล่าวเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาที่สมบูรณ์ มีเป้าหมายที่การพัฒนารอบด้านของผู้เรียนให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนเก่งดี และมีความสุข การเรียนรู้เพียงแค่ให้อ่านออกเขียนได้ และสามารถสื่อสารกันได้ ยังไม่เพียงพอในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาจึงมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ลอดชีวิต ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยเฉพาะทักษะชีวิต (Life Skill) เช่น การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความอยากรู้อยากเห็นและจินตนาการซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับนักศึกษา เช่นเดียวกับทักษะด้านความรู้ ถ้านักศึกษาขาดทักษะที่จำเป็นเหล่านี้แล้วอาจดำรงชีวิตในโลกสมัยใหม่ได้ยากลำบาก ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มปัญหาในอนาคต คือ ปัญหาการตกงานอันเนื่องมาจากแรงงานขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ปัญหาสังคม และปัญหาอื่น ๆ ที่นับวันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้น นักศึกษาจึงต้องมีทักษะชีวิต และ

ทักษะความอยู่รอดที่สำคัญ (Survival Skill) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นที่จะช่วยเตรียมนักศึกษาให้พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดี คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะสามารถอยู่ภายใต้ปัญหาและความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 และมีจิตสาธารณะไปพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองและพลโลก เป็นจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ประกอบด้วยความเก่ง และความดี ดังที่ ทางจิตวิทยา เรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (ธีรวดี ถังคบุตร. 2558)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นสิ่งที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมานี้ในวงการนักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผลการศึกษาของนักวิจัยในต่างประเทศ ได้ศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว และมีความเห็นว่าความสำเร็จของบุคคลนั้นเชาว์ปัญญา (IQ) ส่งผลเพียงร้อยละ 20 และร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ผลของการศึกษาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ทำการศึกษาย้อนหลังเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยศึกษาจากนักศึกษาที่เรียนในช่วงทศวรรษ 1940 จำนวน 95 คน เป็นการศึกษาระยะยาว ติดตามถึงวัยกลางคนพบว่านักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง ๆ มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จ เมื่อเทียบกับนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่าทั้งในด้านหน้าที่การงานและความสุขในชีวิตครอบครัวและจากการศึกษา ส่วนนักเรียนในรัฐแมสซาชูเซส จำนวน 450 คน ที่คณะวิจัยได้ติดตามถึงวัยกลางคน พบว่าเชาว์ปัญญามีความสำคัญเพียงเล็กน้อยกับความสำเร็จในงานที่ทำ

นอกจากนั้น วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2558) ได้กล่าวว่าควรศึกษาเกี่ยวกับ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นการพัฒนาของสมองในส่วนที่เรียกว่าระบบลิมบิก (Limbic System) ซึ่งเป็นส่วนของสมองที่ทำหน้าที่หลักในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกและแรงจูงใจของมนุษย์ ควบคุมความรู้สึก แรงขับของร่างกาย มีงานวิจัยพบว่าวิธีการฝึกสมองส่วนนี้ที่เป็นวิธีที่ดี คือ เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมผ่านหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียนโดยเน้นจากการปฏิบัติจริง การคิดวิเคราะห์เชิงคุณธรรม และชี้ชวนให้ปฏิบัติ ทั้งนี้ความลาดทางอารมณ์สามารถฝึกและพัฒนาได้ตั้งแต่เด็ก เพราะนอกจากพ่อแม่ และครูจะต้องร่วมเรียนรู้และฝึกฝนด้วย เพราะความฉลากทางอารมณ์เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ทางสังคม และวัฒนธรรม จึงต้องฝึกฝนในสถานการณ์ให้ทดลองเรียนรู้ ปฏิบัติ มีการประเมินความพร้อม และความต้องการก่อน โดยมีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ของบุคคลนั้น รวมถึงสภาพปัญหาและความต้องการก่อนการพัฒนา และยังต้องมีการติดตามประเมินผลการพัฒนา

ความฉลาดทางอารมณ์บูรณาการในเนื้อหาวิชาต่างๆ และทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียน ผู้สอนจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง และเรียนรู้ที่จะเข้าใจอารมณ์เพิ่มขึ้น ประโยชน์ที่ได้รับนอกจากจะทำให้ผลการเรียนดีขึ้นแล้ว ยังมีทักษะทางสังคมดีขึ้น ความรุนแรงในสถานศึกษาลดลงและมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น กระบวนการเรียนรู้ที่เข้าใจอารมณ์ของตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่จะเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองทางอารมณ์ที่เหมาะสม ตระหนักและยอมรับการตอบสนองทางอารมณ์ของผู้อื่น บทบาทของผู้สอนในกระบวนการเรียนรู้นี้ คือ การทำตนเป็นผู้เอื้ออำนวยและเป็น

ตัวแบบในการส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจความฉลาดทางอารมณ์ การผนวกความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปในเนื้อหาสามารถกระทำได้

การศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นแต่การวัดเชาว์ปัญญา (Intelligence Quotient หรือ IQ) ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะแต่เดิมเราเชื่อว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้หรือไม่ได้นั้น เราใช้เชาน์ปัญญาเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ เชาว์ปัญญาสูงย่อมทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ในที่สุด จึงทำให้การจัดการศึกษาของไทยมุ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีเชาว์ปัญญาสูง เป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมุ่งแต่เรียน เพื่อให้ตนเองสอบได้คะแนนสูงเท่านั้น ขาดทักษะทางสังคมที่ดีทำให้สังคมมีแต่การแข่งขันเอารัดเอาเปรียบกันเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ ในการเรียนแต่ในความเป็นจริงที่พบในสังคม จะเห็นได้ว่าแท้จริงแล้วผู้ที่มีเชาว์ปัญญาสูงจำนวนไม่น้อยที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต และไม่สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข ดังนั้น การศึกษาจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคคล ตั้งแต่เด็กให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพตามที่สังคมปรารถนา สามารถประสบความสำเร็จด้านการเรียนความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และความสำเร็จในชีวิต จึงเป็นหน้าที่ของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่จะต้องพยายามจัดกระบวรกาเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2558)

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ทักษะการอ่านวิเคราะห์เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญาของผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา แต่ปรากฏว่าในสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านวิเคราะห์ของผู้เรียน ยังทำได้น้อยมาก ผู้สอนส่วนใหญ่มักเน้นการเรียนการสอนที่ยึดเนื้อหารายวิชามากกว่าการสอนกระบวนการแก้ปัญหา พฤติกรรมการสอนของผู้สอนในสถานศึกษาส่วนมากให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหา และเน้นการปฏิบัติตามตัวอย่างและมุ่งสอนให้ผู้เรียนสอบได้คะแนนสูงๆ มากกว่าจะสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์วิจารณ์ หรือแก้ปัญหาเป็น วิธีการสอนของผู้สอนยังคงเป็นไปในรูปแบบเดิม ที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การเสริมสร้างและพัฒนาการคิดให้แก่ผู้เรียนยังมิได้บรรลุอย่างแท้จริงในทางปฏิบัติ เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ยังคงเรียนรู้ด้วยวิธีการจดจำ และท่องจำให้ได้มากกว่าสามารถวิเคราะห์เนื้อหาสาระสิ่งที่เรียนรู้ได้ นอกจากนี้การสอนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการคิดให้กับนักเรียน ยังมิได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจในวิธีการสอน ตลอดจนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะ และกระบวนการคิดแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน (อารยา ช่ออันชัญ. 2559)

จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และสถานประกอบการในการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะในด้านการคิด และการวิเคราะห์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา ซึ่งจากการประชุมร่วมกันกับสถานประกอบการได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อาทิ เช่น นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่สามารตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหาได้เอง ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และไม่มีความมั่นใจในตนเอง จากการค้นหาสาเหตุดังกล่าวพบว่า น่าจะมีสาเหตุหลายด้าน เช่น ตัวผู้เรียน พบว่า มีคะแนนผลการเรียนก่อนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลางถึงใน

ระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรเนื่อง จากนักศึกษาขาดความมุ่งมั่นในการเรียนและแรงจูงใจ นอกจากสาเหตุด้านผู้เรียนดังกล่าวแล้ว จากการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ที่ผ่านมา พบว่า น่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากอาจารย์จัดการเรียนรู้แบบเดิมๆ เช่น การใช้การบรรยาย การเลียนแบบ การสาธิต ให้ปฏิบัติทำตาม ไม่ได้ฝึกให้นักศึกษาได้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ จึงทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกคิด วิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันดังกล่าวข้างต้น พบว่า การจัดการเรียนการสอนได้มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้สอนจึงควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) อีกทั้งการจัดการเรียนการสอน ควรจะให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีบทบาทในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

จากการศึกษารูปแบบการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ที่นำมาจัดกิจกรรม สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ การการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการเรียนที่เริ่มต้นจากผู้สอนเสนอปัญหาใหม่ที่ท้าทาย และสอดคล้องกับสถานการณ์จริงมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการแสวงหาความรู้ และนำประสบการณ์เดิมมาสร้างองค์ความรู้ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาโดยเน้นให้ผู้เรียนรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อฝึกให้รู้จักคิดวิเคราะห์ และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา รู้จักตัดสินใจ และสามารถนำเสนอผลงานได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก และคอยชี้แนะการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาความรู้เพื่อมาใช้แก้ปัญหาที่ได้รับมอบหมายอย่างมีกระบวนการ และขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ทำให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ และเป็นความรู้ที่ผู้เรียนนำไปใช้ได้จริง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถเรียนรู้ได้ในสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียน รับผิดชอบการเรียนของตนเอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ดังนั้น ความรู้ที่ได้จึงเกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และบุคคลอื่นๆ ผู้เรียนจะนำความรู้ใหม่ และความรู้เดิมเกิดเป็นการขยายความรู้ หรือความรู้ใหม่ขึ้นเองที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยมีกิจกรรมต่างๆ เป็นตัวผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งหลักการแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัย เห็นว่าเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรี ที่ผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสู่ตลาดแรงงาน โดยสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การปฏิบัติการ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการเผชิญหน้ากับปัญหาอื่นๆ ในการทำงานได้

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่เหมาะสมกับผู้เรียน จะเป็นการเพิ่มศักยภาพทางการเรียนรู้ให้เหมาะสม และก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าในยุคของโลกที่ไร้พรหมแดน และยังเป็นการเพิ่มทักษะและ

ความสามารถในการเรียนรู้โดยเริ่มจากปัญหา และยังก่อให้เกิดกระบวนการกลุ่มในการเรียน จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาพื้นฐานทางด้านการเรียนรู้ และขยายสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะนำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหา เป็นฐานในการสร้างความรู้มาเป็นพื้นฐานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับนี้ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในมหาวิทยาลัยเอกชนได้ และนักศึกษาสามารถที่จะนำความรู้ วิธีการเรียนรู้ และทักษะปฏิบัติไปใช้ในวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการทางความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลัง การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

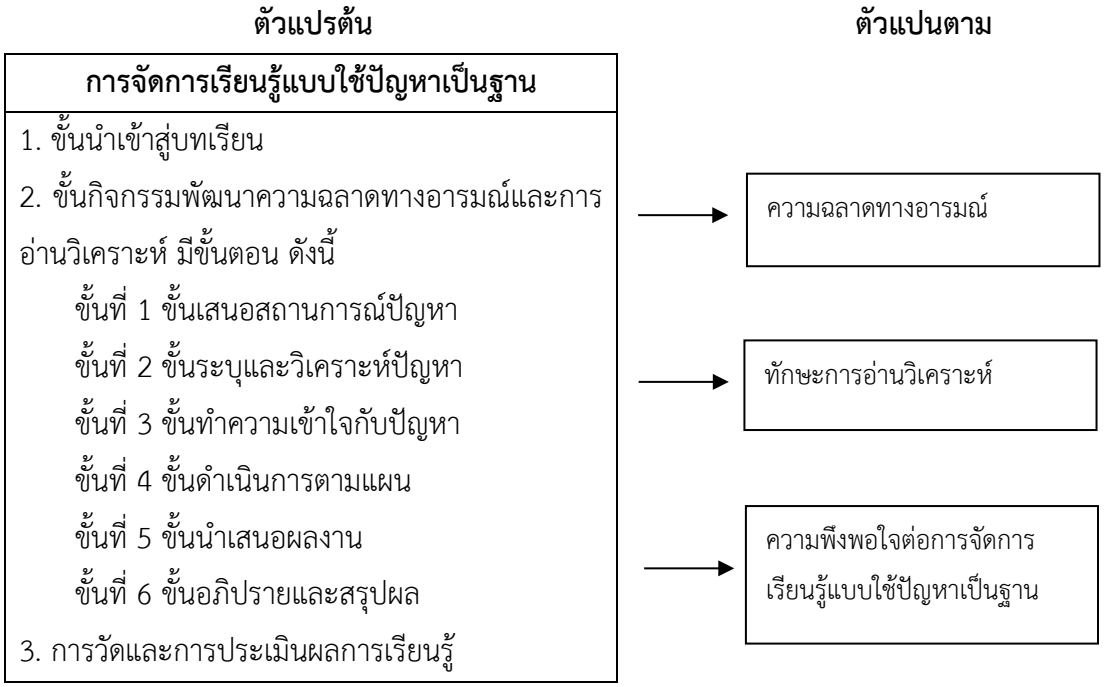
1. ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานแตกต่างกัน
2. ทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
2. ได้ผลการวิจัยให้อาจารย์ได้นำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ในระดับปริญญาตรี เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษา
3. ได้ผลการวิจัยในการสอบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อนำไปช่วยในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถในด้านความรู้ของนักศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แผนการวิจัยแบบ One Group Pretest – Posttest Design จากหลักการและแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Base Learning หรือ PBL) เพราะตามกระบวนการเรียนรู้วิธีนี้ ผู้สอนจะเป็นผู้เลือกปัญหาผู้เรียนได้ศึกษา ปัญหานี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและเกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะศึกษา การเรียนจะเริ่มจากปัญหาปลายเปิด ให้ผู้เรียนเริ่มคิดแก้ปัญหาเป็นขั้นตอน มีกระบวนการสืบสอบ ตั้งสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐาน และวางแผนแก้ปัญหาใหม่ หากผลทดสอบพบว่าวิธีแก้ปัญหาที่เลือกใช้ไม่ได้ผลก็อาจแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มๆ ให้ทำงานร่วมกัน โดยให้ระบุแนวทางแก้ไขตั้งแต่ต้นจนจบในแบบฝึก จะทำให้ผู้สอนสามารถบูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปในวิธีสอนได้



การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้

ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism Theory) เป็นหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยการนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้เรียนได้วิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหาผ่านกระบวนการสะท้อนความคิด (Reflective thinking) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่นในกลุ่ม มีการเรียนด้วยการปฏิบัติ (Action learning) ซึ่งนำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้าง

ความรู้ใหม่ นักทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้ มีความเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง หรืออย่างน้อยตีความหมาย ความจริง หรือข้อมูลเหล่านั้นจากการรับรู้ประสบการณ์ใหม่ ของตนเอง

ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism theory) เชื่อว่า การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างมากกว่า การรับความรู้ ดังนั้น เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนจะสนับสนุนการสร้างมากกว่าความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น กลุ่มแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ จะมุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่อย่างเหมาะสมของแต่ละบุคคล และเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีความ สำคัญในการสร้างความหมายตามความเป็นจริง (Duffy and Cunningham, 1996) การสร้างความรู้เป็นทฤษฎีการเรียนรู้หรือการสร้างความหมายของสิ่งที่รับรู้ ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถสร้างความ รู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้ด้วยตัวเองเพราะมนุษย์มีศักยภาพในการสร้างความรู้จากประสบการณ์ที่เป็นจริง (Richardson 1994 : 1)

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา และนักจิตวิทยาต่างๆ เกี่ยวกับความรู้และการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism theory) พบว่านักการศึกษามีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้แตกต่างกันดังนี้ ซาโฮริค (Zahoric. 2018) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความรู้ของบุคคลไว้ สรุปได้ว่า ความรู้ไม่ใช่สิ่งที่อยู่ภายนอกตัวของผู้เรียน ความรู้ถูกสร้างขึ้นในขณะที่ผู้เรียนพยายามให้ความหมายกับประสบการณ์ของตนเอง ส่วนการเรียนรู้นั้น ซาโฮริคมองว่าเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาทำให้ความรู้ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปการเปลี่ยนแปลงความรู้ของบุคคลเกิดจากกระบวนการที่สำคัญ 2 อย่าง คือ กระบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับให้เหมาะสม (Accommodation)

เซลเลย์ (Selley 2018) อธิบายความรู้และการเรียนรู้ของบุคคลในด้านการสร้างความรู้ สรุปได้ว่า การสร้างความรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในของบุคคลจากการตีความสิ่งที่รับรู้ใหม่ตามประสบการณ์เดิมแต่ละบุคคล บุคคลอาจจะสร้างความรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้รับจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหรือจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาในปัจจุบัน พบว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ที่นำมาอธิบายกระบวนการเกิดการแก้ปัญหาของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีคอนสตรัคติวิส (Constructivism) ทั้งนี้ สุรางค์ โค้วตระกูล (2552: 210-211) อธิบายไว้ว่า ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสมีหลักการสำคัญว่า ในการเรียนรู้ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำ (Active) และสร้างความรู้ (Construct) ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อพื้นฐานของ Constructivism มีรากฐานมาจาก 2 แหล่ง คือ จากทฤษฎีพัฒนาการของพีอาเจต์ และวิก็อทสกี้ ทฤษฎี Constructivism จึงแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎี คือ

1. Cognitive Constructivism หมายถึง การสร้างสรรค์ทางปัญญา เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของพีอาเจต์ ทฤษฎีนี้ถือว่าผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active) และเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในใจเอง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีบทบาทในการก่อให้เกิดความมาสมดุลทางพุทธิปัญญาขึ้น เป็นต้นเหตุให้ผู้เรียนปรับความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับข้อมูลข่าวสารใหม่จนกระทั่งเกิดความสมดุลทางพุทธิปัญญา หรือเกิดความรู้ใหม่ขึ้น (FOWLER 1994 และ Greens et al. 1996 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล 2552: 210-211)

2. Social Constructivism หมายถึง การสร้างสรรค์ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของวิก็อทสกี้ ซึ่งถือว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น (ผู้ใหญ่หรือเพื่อน) ในขณะที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานในสภาวะสังคม (Social Context) ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญและขาดไม่ได้ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเดิมให้ถูกต้องหรือซับซ้อนกว้างขวางขึ้น (Bruning et al. 1999 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล 2552: 210-211)

ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การบวนการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา คลุมเครือ มีความขัดแย้ง เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อ สิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ โดยใช้ความรู้ความคิดจากประสบการณ์ของตนจากข้อมูลที่รอบด้าน ทั้งข้อมูลเชิงวิชาการ ข้อมูลทางด้านสิ่งแวดล้อมและข้อมูลส่วนตัว ความสามารถในการแก้ปัญหาประกอบด้วยทักษะย่อยๆ เพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น คือ ทักษะความรู้และการแสวงหาความรู้ ถ้ามีความรู้มากจะทำให้คิดได้เร็วและดักว่าทักษะการประเมิน เพราะการประเมินเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถระบุและเลือกข้อมูลได้เหมาะสมเชื่อถือได้ โดยสามารถเปรียบเทียบและชั่งน้ำหนักจากข้อมูลที่มีอยู่ ทักษะการสรุปอ้างอิงจะทำให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้นและลึกซึ้งมากขึ้น ทักษะการวิเคราะห์ความคิด คือ สามารถในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของความคิด และปรับความคิดให้เหมาะสม สามารถสรุปความคิดและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2558)

จากความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาหมายถึง ผลของการใช้หลักการ และเหตุผลโดยผ่านกระบวนการพิจารณา ไตร่ตรองข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณี หรือสถานการณ์ต่างๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 ห้องเรียน ผู้เรียนทั้งสองห้องมีความสามารถไม่แตกต่างกัน รวมผู้เรียน 80 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนผู้เรียน 40 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์

2.2 ทักษะการอ่านวิเคราะห์

2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1.1 แบบวิเคราะห์เอกสารข้อมูลเชิงนโยบายการจัดการศึกษา ทั้งสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

1.2 แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาการสร้างรูปแบบการเรียนการสอน เอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความรู้

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนด้านองค์ประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ และรายละเอียดต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ

3. แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 1 ฉบับ

4. แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. แบบวิเคราะห์เอกสารทั้ง 2 ฉบับ ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนเดียวกันดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร

1.2 สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารโดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์เอกสารและจัดทำหัวข้อย่อยและตารางการวิเคราะห์ตามประเด็นที่กาหนด โดยจำแนกเป็นสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันคู่ขนานกันและตอนท้ายกำหนดตารางหัวข้อสรุปผลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 2 ส่วน

1.3 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันการศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎีรวมถึงภาษาที่ใช้

1.4 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ภาษาที่ใช้และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสาร (Index of Item Objective Congruence : IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

1.5 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องภาษาและรายละเอียดของประเด็นคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วไปวิเคราะห์เอกสารข้อมูลพื้นฐานต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนตามสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนตามสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน โดยจำแนกเป็นสภาพที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันคู่ขนานกันและตอนท้ายกำหนดตารางหัวข้อสรุปผลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 2 ส่วน

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี รวมถึงภาษาที่ใช้

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ภาษาที่ใช้ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องตามสูตร (Rowinelli and Hambelton 2001, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2544 : 273) นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1และปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ในรายละเอียดของภาษาให้ชัดเจน

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ ที่ปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดของภาษาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวการสร้างความรู้ จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน อาจารย์ 3 ท่าน และนักศึกษา 8 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา คุณลักษณะของผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความพึงพอใจ ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และการแก้ปัญหาของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และระหว่างก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระ (t-test dependent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาการของความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาในช่วงระหว่างการเรียนตามการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกหลังการสอนของผู้สอนและบันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

ตาราง 1 แสดงผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์	**ระดับพฤติกรรม**														
	ก่อนการสอน			**ระหว่างการสอน**										**ระดับพฤติกรรม**	**ลำดับที่**
				ครั้งที่1		**ครั้งที่2**		**ครั้งที่3**		**ครั้งที่4**		**ครั้งที่5**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับพฤติกรรม**	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**		
1.ภาวะการตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ตนเองของนักศึกษา	2.62	.82	ปานกลาง	2.92	.85	3.55	.80	3.86	.79	4.28	.67	4.63	.59	มากที่สุด	3
2.ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.1 พฤติกรรมด้านบวก	2.87	.80	ปานกลาง	2.97	.76	3.57	.86	3.91	.86	4.29	.79	4.58	.89	มากที่สุด	5
2.2 พฤติกรรมด้านลบ	2.99	.97	ปานกลาง	2.72	.88	2.29	.90	1.94	.89	1.58	.76	1.31	.64	น้อย	3*

ความฉลาดทางอารมณ์	**ระดับพฤติกรรม**														
	ก่อนการสอน			**ระหว่างการสอน**										**ระดับพฤติกรรม**	**ลำดับที่**
				ครั้งที่1		**ครั้งที่2**		**ครั้งที่3**		**ครั้งที่4**		**ครั้งที่5**			
	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับพฤติกรรม**	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3.การมีพลังใจ กำลังใจ แรงจูงใจ หรือความเพียร	2.74	.93	ปานกลาง	3.09	.88	3.58	.85	3.95	.83	4.37	.74	4.70	.55	มากที่สุด	1
4.ตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ของคนอื่นที่ใกล้ชิด															
4.1 พฤติกรรมด้านบวก	2.90	.83	ปานกลาง	3.14	.77	3.61	.87	3.94	.79	4.34	.68	4.70	.57	มากที่สุด	2
4.2 พฤติกรรมด้านลบ	2.94	1.07	ปานกลาง	2.71	1.03	2.16	.98	1.77	1.05	1.35	.65	1.21	.49	น้อยที่สุด	2*
5.การมีมนุษย์สัมพันธ์ 5.1พฤติกรรมด้านบวก	2.78	.84	ปานกลาง	2.96	.81	3.45	.85	3.81	.78	4.22	.72	4.58	.60	มากที่สุด	4
5.2 พฤติกรรมด้านลบ	2.38	.78	น้อย	2.35	.74	2.19	.93	1.49	.63	1.21	.42	1.13	.34	น้อยที่สุด	1*
รวม (พฤติกรรมด้านบวก)	2.80	.84	ปานกลาง	3.02	.82	3.55	.85	3.89	.81	4.30	.72	4.64	.64	มากที่สุด	-
รวม (พฤติกรรมด้านลบ)	2.77	.94	ปานกลาง	2.59	.88	2.21	.94	1.74	.86	1.38	.61	1.22	.49	น้อยที่สุด	-

จากตาราง 1 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมนักศึกษามีการพัฒนาพฤติกรรมในด้านบวกของตนเองจากก่อนการสอนระดับ

ปานกลาง ($\bar{X}$=2.80, S.D. = .84) ได้พัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.64, S.D. = .64) เมื่อพิจารณษเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีพลังใจ กำลังใจ แรงจูงใจหรือความเพียร ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = .55) ตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ของคนอื่นที่ใกล้ชิด ($\bar{X}$= 4.70, S.D. = .57) ภาวะการตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ตนเองของนักศึกษา ($\bar{X}$ =4.63, S.D. = .59) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$= 4.58, S.D. = .60) ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = .89) ตามลำดับ

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมนักศึกษามีการพัฒนาพฤติกรรมในด้านลบของตนเองลดลง จากก่อนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 2.77, S.D. = .94) ได้ลดพฤติกรรมของตนอยู่ในระดับน้อยที่สุดในการแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 ($\bar{X}$= 1.22, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$= 1.13, S.D. = .34) ตระหนักรู้ในสภาพอารมณ์ของคนอื่นที่ใกล้ชิด ($\bar{X}$ = 1.21, S.D. = .49) ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 1.31, S.D. = .64) ตามลำดับ และระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$= 1.31, S.D. = .64)

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

คะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คะแนนร้อยละ	ระดับทักษะการอ่านวิเคราะห์	T	df	p
ก่อนการทดลอง	40	13.92	6.54	52.28	ปานกลาง	- 16.75	23	.000*
หลังการทดลอง	40	25.28	4.95	87.29	สูง			

*p-value < .05

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อน และหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถด้านทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 25.28, S.D. = 4.95) อยู่ในระดับสูงซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาก่อนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 13.92, S.D. = 6.54) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านบรรยากาศการเรียนรู้				
1. นักศึกษามีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	2.80	.51	มาก	1
2. นักศึกษามีโอกาสได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน ๆ	2.49	.58	ปานกลาง	4
3. นักศึกษามีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติจริงจากแผนที่วางไว้	2.58	.68	มาก	2
4. นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	2.58	.68	มาก	2
รวม	**2.61**	**0.62**	**มาก**	**3**
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
5. กิจกรรมมีความท้าทาย ทำให้นักศึกษาต้องการหาคำตอบและวิธีแก้ปัญหา	2.77	.52	มาก	2
6. กิจกรรมทำให้นักศึกษาได้พัฒนาความคิดของตนเอง	2.80	.51	มาก	1
7. กิจกรรมทำให้นักศึกษาได้พัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มมากขึ้น	2.55	.72	มาก	4
8. กิจกรรมทำให้นักศึกษาค้นพบความรู้ด้วยตนเอง	2.71	.49	มาก	3
รวม	**2.71**	**0.57**	**มาก**	**1**
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้				
9. นักศึกษาสามารถทำงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน	2.69	.50	มาก	2
10. นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ตลอดจนการเรียนรู้อื่น ๆ	2.83	.49	มาก	1
11. นักศึกษาสามารถศึกษาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	2.66	.51	มาก	3
12. นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น	2.55	.67	มาก	4
รวม	**2.68**	**0.55**	**มาก**	**2**
โดยภาพรวม	**2.67**	**0.58**	**มาก**	**-**

จากตาราง 3 พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$= 2.67, S.D. = 0.58) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X}$= 2.71, S.D. = 0.57) โดยมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ คือ กิจกรรมทำให้นักศึกษาได้พัฒนาความคิดของตนเอง ($\bar{X}$= 2.80, S.D. = .51) กิจกรรมมีความท้าทาย ทำให้นักศึกษาต้องการหาคำตอบและวิธีแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 2.77, S.D. = 0.52) กิจกรรมทำให้นักศึกษาค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}$= 2.71, S.D. = 0.49) กิจกรรมทำให้นักศึกษาได้พัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มมากขึ้น ($\bar{X}$= 2.55, S.D. = 0.72) ตามลำดับ นักศึกษามีความพึงพอใจระดับมากในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับต่อมา ($\bar{X}$= 2.68, S.D. = 0.55) โดยมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ คือ นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ตลอดจนการเรียนรู้อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 2.83, S.D. = 0.49) นักศึกษาสามารถทำงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ($\bar{X}$= 2.69, S.D. = 0.50) นักศึกษาสามารถศึกษาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$= 2.66, S.D. = 0.51) นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น ($\bar{X}$= 2.55, S.D. = 0.67) ตามลำดับ และนักศึกษามีความพึงพอใจระดับมากในด้านบรรยากาศการเรียนรู้เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X}$ = 2.61, S.D. = 0.62) โดยมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ คือ นักศึกษามีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 2.80, S.D. = 0.51) นักศึกษามีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติจริงจากแผนที่วางไว้ ($\bar{X}$= 2.58, S.D. = 0.68) นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\bar{X}$= 2.58, S.D. = 0.68) และมีความพึงพอใจระดับปานกลางในข้อนักศึกษามีโอกาสได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน ๆ ($\bar{X}$= 2.49, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. พัฒนาการทางความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมพบว่า ผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมนักศึกษามีการพัฒนาพฤติกรรมในด้านบวกของตนเองจากก่อนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง หลังการสอนในแผนการจัดการเรียนรู้ ได้พัฒนาพฤติกรรมของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมในด้านลบของนักศึกษาลดลงจากก่อนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง หลังการสอนในแผนการจัดการเรียนรู้ ได้ลดพฤติกรรมของตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มีความแตกต่างกัน

2. ทักษะด้านการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมพบว่า คะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาก่อน

การจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทเนื้อหาพบว่า นักศึกษามีความสามารอยู่ในระดับสูงในด้านการอ่านวิเคราะห์

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน ยกเว้นด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ข้อ 2. นักศึกษามีโอกาสได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน ๆ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมนักศึกษามีการพัฒนาพฤติกรรมในเชิงบวกของตนเองจากก่อนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองได้พัฒนาพฤติกรรมของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมในเชิงลบของนักศึกษาลดลง จากก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองได้ลดพฤติกรรมของตนเอง อยู่ในระดับน้อยมาก โดยค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มีความแตกต่างกัน และพฤติกรรมด้านบวกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังที่ วัชรา เล่าเรียนดี (2558) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาวิธีการเรียนรู้ ซึ่งมีความหมายอีกวิธีหนึ่ง โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นหลักหรือจุดเริ่มต้นเพื่อกระตุ้นจูงใจ เร้าความสนใจเพื่อเรียนรู้ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง เป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ ต้องการแสวงหาค้นคว้าคำตอบ และหาเหตุผลมาแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหานั้นชัดเจน จนมองเห็นแนวทางแก้ไขซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ สามารถผสมผสานความนั้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัย พบว่าคะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน ได้ค้นพบปัญหาด้วยตนเองจากสื่อที่นำมาให้นักศึกษาได้ศึกษาเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ชัดเจนเป็นขั้นตอน ทำให้นักศึกษาสามารถพัฒนาความรู้ ซึ่งเกิดจากการสืบค้นด้วยตนเองได้

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษามีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง นักศึกษามีโอกาส ได้ลงมือปฏิบัติจริงจากแผนที่วางไว้ นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความสุข การที่นักศึกษามีความพึงพอใจด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ข้อ 2. ที่นักศึกษามีโอกาสได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนๆ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมเรียนรู้ มีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง จึงทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดของตนเอง มีอิสระในการค้นคว้าด้วยตนเอง และได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อีกทั้งการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ยังเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ผู้เรียนจึงได้อ่านวิเคราะห์อย่างอิสระ จึงทำให้พัฒนาความคิดของตนเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่ พบว่า นักศึกษามีพัฒนาการทางความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้นหลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ดังนั้น ผู้สอนควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำความรู้ไปบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความฉลาดทางปัญญาควบคู่กับความฉลาดทางอารมณ์ได้

2. จากผลการวิจัยที่ พบว่า คะแนนทักษะการอ่านวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานสูงขึ้น ดังนั้น ผู้สอนจึงควรนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยแบบใช้ปัญหาเป็นฐานไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านจับใจความสำคัญ การอ่านวิเคราะห์ การอ่านอย่างมีวิจารณญาณ และการอ่านประเภทอื่นๆ ต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่ พบว่า ทักษะการอ่านวิเคราะห์จากหนังสือ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าบทอ่านประเภทอื่นๆ ดังนั้น การสอนบทความผู้สอนควรเลือกบทความที่เหมาะสมกับผู้เรียน การจับกลุ่มไม่ควรมีจำนวนผู้เรียนมากเกินไป เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมกันฝึกฝนทักษะอย่างทั่วถึง เพิ่มระยะเวลาในการทำงานกลุ่ม ดูแลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และให้ผู้เรียนฝึกอ่านเพิ่มเติมมากขึ้น โดยเริ่มจากบทความที่ง่ายไปสู่เรื่องยาก บทความไม่ยาวจนเกินไป รวมถึงเพิ่มระยะเวลาในการสอนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้เพื่ออพัฒนาความสามารถทางความฉลาดทางอารมณ์ และการอ่านวิเคราะห์ในศาสตร์การเรียนรู้อื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยการนำเทคนิคการจัดการเรียรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้ เพื่อพัฒนาความสามารถทางความฉลาดทางอารมณ์ และการอ่านวิเคราะห์ในระดับอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยการนำเทคนิคการจัดการเรียรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปใช้เพื่ออพัฒนาทักษะด้านการคิดอื่นๆ เช่น การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดแบบสืบสอบ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] ทศพร ประเสริฐสุข, “ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนชาวไทย,” พิมพ์ครั้งที่ 3, ส เจริญการพิมพ์, กรุงเทพฯ, 2558.

[2] ธีรวดี ถังคบุตร, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต,” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงการณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

[3] ประพันธ์ศิริ สุเรารัจ, “ การพัฒนาการคิด,” พิมพ์ครั้งที่ 2, ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9919 เทคนิค พริ้นติ้ง, กรุงเทพฯ, 2558.

[4] วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, “ เชาว์อารมณ์ (EQ)ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต,” เอ็กซ์เปอร์เน็ท, กรุงเทพฯ, 2558.

[5] วัชรา เล่าเรียนดี, “ รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด,” พิมพ์ครั้งที่ 2, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม, 2558.

[6] สุรางค์ โค้วตระกูล, “ จิตวิทยาการศึกษา,” พิมพ์ครั้งที่ 8, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2552.

[7] อารยา ช่ออันชัญ, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 5,” วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.