



ISSN : 2822-1273 (Online)

**JOURNAL OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES
THONBURI UNIVERSITY**
(GRADUATE STUDIES)

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธนบุรี
(ฉบับบัณฑิตศึกษา)

Vol. 1 No.3 September-December 2023

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2566





วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ บุคลากร นักวิชาการอิสระ ตลอดจนนักศึกษา และเชื่อมโยงโลกแห่งวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสังคมส่วนรวม
2. เพื่อเป็นสื่อกลางและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ ให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

เจ้าของวารสาร

มหาวิทยาลัยธนบุรี

ผู้ดำเนินการ

ดร.บัญชา

เกิดมณี

อธิการบดี มหาวิทยาลัยธนบุรี

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์

อินฟ้าแสง

มหาวิทยาลัยธนบุรี

กองบรรณาธิการภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ

ทิฆทรัพย์

มหาวิทยาลัยธนบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์

ฉิมะสังคนันท์

มหาวิทยาลัยธนบุรี

อาจารย์ ดร.ธนวรรณ

แห่งชำโถม

มหาวิทยาลัยธนบุรี

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์

นิลสุข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล

มีอำพล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาอุส

ธนิต

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ อาจารย์

มีอินทร์เกิดมีสิทธิ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ

ผลดี

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ

ระวังการณ์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ

บุญเจริญ

วิทยาลัยนครราชสีมา

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม – เมษายน, พฤษภาคม – สิงหาคม และ กันยายน – ธันวาคม) ของทุกปี

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธนบุรี

คณะกรรมการกลั่นกรอง (Peer Review)

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช	ถิ่นธานี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน	ตรงเมธีรัตน์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา	วสุศรี	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียานุช	อภิปุมโยภาชณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์	กฤษณบุตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร	อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ	อินทร์รักษ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ	พวงสมจิตร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา	ชั้นทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ศิริ	ภูพงษ์วัฒนา	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิปัตย์	โสทธิวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพา	สารโณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรีณี	มณีศรี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน	โสมณวัตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล	สัมพันธ์พงษ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาร์รัตน์	สุขแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร	ทองแพง	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายพิน	ปั้นทอง	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ดร.วิญญู	ปรอยกระโทก	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.รชฏ	ข้าบุญ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดร.เอกนรี	ทุมพล	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ดร.รสิตา	สังข์บุญนาค	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบรรณาธิการ

ศรัณย์ธร	บรรจงคณิต	มหาวิทยาลัยธนบุรี
กัลยรักษ์	วิริยมาโน	มหาวิทยาลัยธนบุรี
แสงดาว	เข้มโคตร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
บุญจิรา	เจรจาปรีดี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
เอนก	นามชนธ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
กุลยา	สุขพงษ์ไทย	มหาวิทยาลัยธนบุรี
พสุกิตต์	จันทร์แจ้ง	มหาวิทยาลัยธนบุรี

ประเภทของบทความที่รับตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Article)
2. บทความวิชาการ (Review Article)

ภาษาที่รับตีพิมพ์

1. ภาษาไทย
2. ภาษาอังกฤษ

ขอบเขตของบทความที่รับตีพิมพ์

1. บริหารธุรกิจ การจัดการ และการบัญชีทั่วไป
2. การตลาด
3. เศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และการเงินทั่วไป
4. สังคมศาสตร์ทั่วไป
5. การศึกษา

ติดต่อสอบถาม

Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University (Graduate Studies)

วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี (ฉบับบัณฑิตศึกษา)

ที่อยู่ : สำนักงานคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี เลขที่ 248 เพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู
เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

วันและเวลาที่เปิดทำการ : วันจันทร์ - วันพฤหัสบดี เวลา 09.00 - 16.00 น.

โทรศัพท์ : 02-8090823-25 ต่อ 225 โทรสาร : 02-8090832 อีเมล: [gdjournal.thonburi-u.ac.th](mailto:gjournal.thonburi-u.ac.th)

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี (ฉบับบัณฑิตศึกษา) นี้ จัดทำขึ้นเป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม 2566 เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ บุคลากร นักวิชาการอิสระ ตลอดจนนักศึกษา และเชื่อมโยงโลกแห่งวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสังคมส่วนรวม โดยมีบทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ จำนวน 5 เรื่อง โดยแบ่งเป็นบทความวิจัยจำนวน 5 เรื่อง ซึ่งบทความทั้งหมดได้ผ่านกระบวนการพิจารณาคุณภาพ ตามมาตรฐาน จากผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องกับบทความจำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

จากอดีตที่องค์การมีความมั่นคงกับสภาพแวดล้อมคงที่เปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอด ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ผู้บริหารองค์การธุรกิจจำเป็นต้องขยายขนาดกิจการเพิ่มขึ้น รวมถึงโครงสร้างขององค์การเกิดความซับซ้อน ขนาดโครงสร้างใหญ่โต มีการแบ่งหน่วยงานออกตามความชำนาญเฉพาะ ด้าน ระบบสื่อสาร การควบคุมเป็นแบบทางการ ต่อมาสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดและวิธีการที่เคยใช้แบบเดิมในอดีตเกิดปัญหาไม่สามารถใช้ได้ติดอีกต่อไป ผู้บริหารต่างดิ้นรนในการแปรสภาพองค์การของตนให้มีระบบที่ยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การในการเรียนรู้พร้อมการปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา การศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการออกแบบองค์การ โดยจะเริ่มจากองค์การแบบเก่า (Traditional Organization) ที่มีการออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพของการผลิต (Efficient Production) เป็นหลัก เปรียบเทียบกับองค์การในแนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้น ความคล่องตัวและความสามารถตอบสนองที่รวดเร็ว (Flexibility and Rapid Response) โดยจะเปรียบเทียบใน 5 ด้านที่เป็นองค์ประกอบขององค์การได้แก่ โครงสร้าง (Structure) ภารกิจ (Tasks) ระบบ (Systems) กลยุทธ์ (Strategy) และวัฒนธรรม (Culture) แนวคิดที่ผู้บริหารใช้ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยคำนึงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่จะต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ทางกองบรรณาธิการจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี(ฉบับบัณฑิตศึกษา)นี้ โดยต้องขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสถาบันที่เสียสละเวลา กลั่นกรองบทความต่างๆ ขอขอบคุณนักวิจัยทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจในการเผยแพร่ผลงานดังกล่าว อันนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการต่อสาธารณะชนต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์ อินฟ้าแสง

บรรณาธิการ

สารบัญ

CONTENTS

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2566

บทความวิจัย

-
- 1-12 ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมือง
บึงยี่โถ อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร
Retention Factors on Organizational Commitment of Bueng Yitho Municipality
Government Employees Thanyaburi District, Pathum Thani Province.
สหัสวรรษ อารมณ์, ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ และพงษ์เทพ ภูเดช
-
- 13-24 รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Learning Management Model for Developing Gifted Student in Secondary School
through the Standards of Princess Chulabhorn Science High School.
ภูริวัชร คำอ้ายกาวิ
-
- 25-34 กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
ของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์
Case Study Population in The Location of The Solar Power Generation Company.
ปิยพันธุ์ สุนธิ และฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์
-
- 35-44 การพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ : กรณีศึกษา
ธุรกิจให้บริการขนส่งและขนย้ายสิ่งของแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
Developing guidelines for accounting and taxation operations in revenue
recognition: A case study of a transportation and moving service business in
Chonburi province.
ปัทมา ภูสุม และสมชาย เลิศภิรมย์สุข
-
- 45-56 ความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคม
กรุงเทพมหานคร เขต 11
Knowledge and Understanding of Social Security Fund Benefits among Insured
Individuals at the Social Security Office, Bangkok District 11
อรสา ศรีอารีกุลชัย และเสาวภา เมืองแก่น
-

Received: Sep 23, 2023

Revised: Oct 13, 2023

Accepted: Oct 31, 2023

ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

Retention Factors on Organizational Commitment of Bueng Yitho Municipality Government Employees Thanyaburi District, Pathum Thani Province

สพฐธู ธาวรณพล¹, ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ², พงษเทพ ภูเดชน³

Saharat Thawornpol¹, Chatchai Laoketkarn², Pongtep Phudetch³

นักศีกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี¹, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี²

วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา³

Master's degree student Master of Business Administration Degree Program Business Administration
Thonburi University¹, Faculty of Business Administration Thonburi University², College of Logistics and
Supply Chain, Suan Sunandha Rajabhat University³

offsaharat19691@gmail.com¹, Chatchai_lm@thonburi-u.ac.th², Pongtep.ph@ssru.ac.th³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และ (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการอบรมพัฒนา และ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัย ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเดินทางทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่

Abstract

This study aims to (1) study the retention factors and organizational commitment (2) study the influence of retention factors on the organizational commitment of Bueng Yitho Municipality Government Employees. The sample group used is Municipality Government Employees of Bueng Yitho, totally 219 people. The total confidence of the tools used in the questionnaire survey is 0.95 for the entire issue. Statistics used in data analysis include (1) descriptive statistics including frequency, mean, percentage, standard deviation (2)

inferential statistics, The results of the study found that the factors for remaining in the job include training, development and job advancement. It affects the organizational commitment of government employees and Bueng Yitho Municipality officials, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. It has statistical significance at 0.05. As for the compensation factor, Support from the boss The balance between life and work and work travel It does not affect the organizational commitment of government employees and Bueng Yitho Municipality officials, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. Statistically significant at 0.05.

Keywords: Job Retention, Organizational Commitment, Government Employees and Officials

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ทั้งสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี รวมถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจก่อให้เกิดการควบคุมและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ส่วนราชการในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการประเทศ จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับหน่วยงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและภาคราชการ จากการการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐมีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยได้เปลี่ยนชื่อจากลูกจ้างสัญญาจ้าง เป็นพนักงานราชการ และแบ่งประเภทของพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไปและพนักงานราชการพิเศษ ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ สมรรถนะหลัก (Competency) ผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) และมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เป็นผู้กำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

ปัจจุบันพบว่าระบบพนักงานราชการมีปัญหาในหลายระดับตั้งแต่ปัญหาระดับส่วนราชการเช่น การจ้างงานในระบบพนักงานราชการไม่สนองตอบตรงความต้องการในการใช้งานบางลักษณะของส่วนราชการ มีอัตราการลาออกของพนักงานราชการ (Turnover rate) สูงรวมทั้งแนวทางปฏิบัติของพนักงานราชการในบางเรื่องอาจขาดความชัดเจน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการกรณีลาป่วยเกินสิทธิที่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา และปัญหาในภาพรวม เช่น ระบบพนักงานราชการที่ไม่ดึงดูดใจคนรุ่นใหม่การสรรหาและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขาดความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและการพัฒนาของส่วนราชการ ดังนั้นการพัฒนาระบบการบริหารพนักงานราชการ การเสริมสร้างศักยภาพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานราชการจึงเป็นเรื่องที่องค์กรต่าง ๆ เห็นควรที่จะให้ความสำคัญแก่พนักงาน

เทศบาลเมืองบึงยี่โถเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบุคลากรจำนวนมาก โดยแบ่งพนักงานราชการตามสัดส่วน ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งในส่วนของพนักงานแบ่งออกเป็น พนักงานราชการ 5 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 127 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 87 คน ตามลำดับ โดยนับตั้งแต่โควิดแพร่ระบาดในปี 2563 จนถึงปี 2565 มีพนักงานลาออกทั้งสิ้น รวม 72 คน ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานส่งผลทำให้งานล่าช้า ไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวาง

ไว้ เสียเวลาในการจัดสรรบุคลากรใหม่ รวมทั้งยังต้องมีการฝึกฝนอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะความรู้และความสามารถในการพัฒนาองค์กรและให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำข้อมูลหลังจาการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาใช้ประโยชน์กับเทศบาลเมืองบึงยี่โถในการปรับปรุงและแก้ไขแนวทางการบริหารเพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาล(ไม่รวมข้าราชการ) เมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 219 คน

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานีจำนวน 219 โดยเป็นการเก็บตัวอย่างกับพนักงานทุกคนในเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยในปัจจัยการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการเดินทางทำงาน ตัวแปรตามศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขอบเขตด้านเวลา

กำหนดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผลในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยดังนี้ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 เป็นการสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน และแบ่งแบบสอบถามทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลสามารถใช้ได้โดยมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการคงอยู่ในงาน

Dunkin, Juhl, and Stratton (1996) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรนั้น หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตนเองและยังหมายรวมถึงการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

Frank, Finnegan, and Taylor (2004) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรนั้น หมายถึง การที่องค์กรนั้นพยายามที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันเป็นที่ต้องการขององค์กรนั้นให้อยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ทางด้านธุรกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย และการดำรงรักษาพนักงานนั้นมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร

Muir and Li (2014) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ของบุคลากรคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่อยากทำงานกับองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และไม่ยากลาออกจากองค์กร

Mitchell, Holtom, and Lee (2001) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นการรักษาบุคคลในองค์กรโดยทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจอยู่ในงานทำให้รับรู้ว่าคุณค่าตนเองเหมาะสมกับงานทำและจะสูญเสียโอกาสหากลาออกจากองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน

Dockel, A. (2003) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานดังนี้

1. ค่าตอบแทน (Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บุคคลได้โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) หรือผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) ให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่การงานที่ทำให้มีความยุติธรรม เงินเป็นปัจจัยหลักที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพรวมถึงการรักษาบุคคลที่มีค่าไว้ การวิจัยของ Moncarz, Zhao, & Kay (2009) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2. การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ดีมีผลต่อการรักษาบุคคลในองค์กร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชายินดีที่จะทำตามหัวหน้างานและให้การสนับสนุนทำให้อย่างดีที่สุดหัวหน้างานที่เข้าถึงใจและสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับองค์กร (Kochanski & Ledford, 2001) พบว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น

3. การอบรมและพัฒนา (Training and Development) บุคคลที่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาจากองค์กรนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (Dockel, Basson, & Coetzee, 2006) พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงค่าใช้จ่าที่ใช้ในการฝึกอบรมจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กรและการฝึกอบรมควร กระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มความผูกพันขององค์กร

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) ชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตช่วยให้ บุคคลมีช่วงเวลาห่างจากการทำงานเพื่อดูแลเรื่องครอบครัว ความสมดุลของชีวิตและการทำงานจะช่วยให้ผ่อนคลายจาก ความเครียดและส่งเสริมให้ชีวิตมีความสุขในเรื่องของการทำงาน (Grover & Crooker, 1995) พบว่าองค์กรที่มีนโยบาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและลดอัตราการลาออก

5. การก้าวหน้าในงาน (Career Development) การที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่บุคคลใน องค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งโอกาสอาจอยู่ในรูปของการส่งเสริมหรือการโยกย้ายภายในองค์กร (Eyster, Johnson, & Toder, 2008) พบว่างานที่มีความเหมาะสมและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ให้บุคคลอยู่กับองค์กร

6. การเดินทางทำงาน (Work Commute) รูปแบบการเดินทางทำงานของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน (Denstadli, Julsrud, & Christiansen, 2017) ทำการศึกษาการเดินทางในเมือง เป็นภัยคุกคามต่อความ สมดุลของการทำงานในครอบครัวหรือไม่ พบว่าระยะเวลาเดินทางที่มากประกอบกับค่าโดยสารที่แพงส่งผลด้านลบต่อ ความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน

ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ของ Becker, Howard S. (1960) ที่กล่าวถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ หากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นจะทำให้เกิดความสูญเสียซึ่งเป็นที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก (Meyer & Allen, 1997) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องของบุคคลเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงการสูญเสียผลประโยชน์หาก ลาออกจากองค์กรไป เช่น ทักษะเฉพาะขององค์กรหรือเป็นสถานการณ์ที่บุคคลเลือกที่จะอยู่เนื่องจากความรู้สึกของ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันด้านจิตใจ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการพึงพา ทางจิตใจของ Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) ที่อธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการหาที่พึ่งพาทาง ใจเพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลเกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคคลที่ เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กร (Meyer & Allen, 1997)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) องค์ประกอบสุดท้ายของความผูกพัน ขององค์กรคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ของ Blau, Peter M. (1964) ได้กล่าวถึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์กรกับบุคคล โดยทั้งสองฝ่ายต้อง รับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรให้ผลประโยชน์แก่บุคคล ความผูกพันด้านบรรทัด ฐานทางสังคมเกิดขึ้นจากกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์กรกับบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนัดดา เงินชัยโรจน์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการ ทำงานที่บ้าน (Work From Home) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.313$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\beta = 0.202$)

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta = 0.246$) และด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ($\beta = 0.091$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

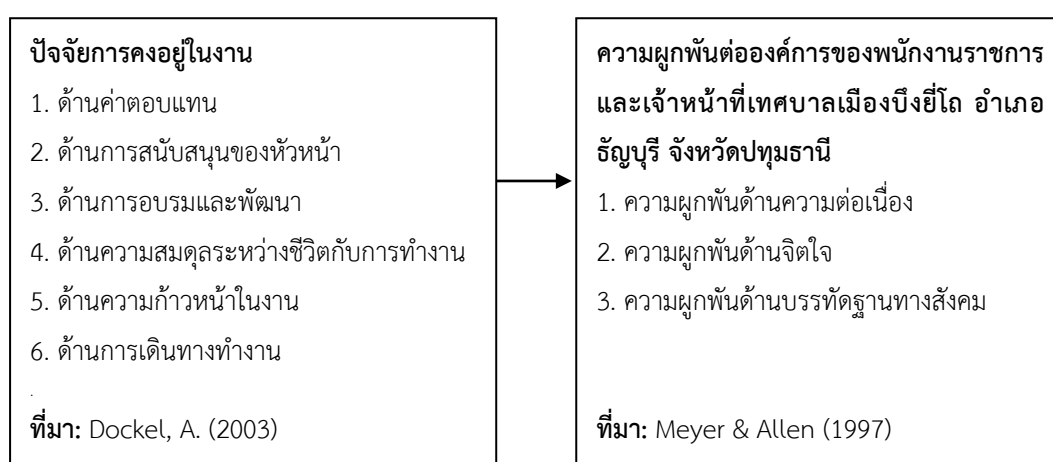
มัทวัน เลิศวุฒินงศา (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและความภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีของพนักงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปรารธนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้างทางรายได้ที่มากกว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มาก” ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) พบว่าค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดวิจัย

การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูล ในการศึกษานี้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) การวิเคราะห์เกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานโดย Multiple Regression Analysis.

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 219 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ดังนี้

	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	หญิง	115	52.5
2	ชาย	104	47.5
	รวม	219	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

	ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านค่าตอบแทน	4.50	0.923	มากที่สุด
2	ด้านการอบรมและพัฒนา	4.46	0.952	มากที่สุด
3	ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า	4.44	1.013	มากที่สุด
4	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.44	0.986	มากที่สุด
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.43	0.941	มากที่สุด
6	ด้านการเดินทางทำงาน	4.37	1.098	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.44	0.934	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการคงอยู่ในงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.934) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.923) รองลงมา คือ ด้านการอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.952) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าและด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 1.013 และ 0.986 ตามลำดับ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.941) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเดินทางทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 1.098)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.53	0.911	มากที่สุด
2	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.51	0.858	มากที่สุด
3	ความผูกพันด้านต่อเนื่อง	3.66	0.780	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.771	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.771) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.911) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.858) และอันดับสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.780)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	B	Std. Error	Beta	t	P value	Tolerance	VIF
(Constant)	.806	.102		7.932	.000		
ด้านค่าตอบแทน (X_1)	.121	.060	.145	2.010	.046	0.126	7.919
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_2)	-.010	.058	-.014	-.178	.859	0.113	8.864
ด้านการอบรมพัฒนา (X_3)	.253	.067	.312	3.779	.000*	0.096	10.433
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_4)	.182	.070	.222	2.616	.010	0.091	11.016
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_5)	.313	.267	.400	4.661	.000*	0.089	11.243
ด้านการเดินทางทำงาน (X_6)	-.090	.036	-.128	-2.522	.012	0.255	3.919

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร (Y)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นหมายความว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัยการคงอยู่ในงาน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ คือ ด้านการอบรมพัฒนา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.253 ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.313 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการเดินทางทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ (-0.90) และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

เท่ากับ (-0.010) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ด้านการอบรมพัฒนา และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเดินทางทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ 4.44 ส่วนปัจจัยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนอยู่ที่ 4.50 รองลงมาคือปัจจัยด้านการอบรมและพัฒนาที่มีความคิดเห็นอยู่ที่ 4.46 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าและด้านความก้าวหน้าในงานโดยมีความคิดเห็นอยู่ที่ 4.44 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ 4.43 และปัจจัยด้านการเดินทางทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านการอบรมพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านการเดินทางทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการอบรมและพัฒนา และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ ด้านการเดินทางทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตดา เงินชัยโรจน์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้มีเมื่อได้ทำงานในองค์กรใดก็ตามย่อมมีการคาดหวังความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเมื่อทำงานแล้วจะต้องมีการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้นๆอีกด้วยเมื่อพิจารณาตามรายชื่อของ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มาก” ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทน มีระดับมากที่สุดเรื่องความชัดเจนในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ประรณนา หลีกภัย (2563) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้างทางรายได้ที่มากกว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดให้มีการจัดอบรมและพัฒนาหรือเสริมสร้างกิจกรรมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ในพื้นที่ เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่นการจัดอบรมทักษะต่างๆที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่เกี่ยวข้องหรือ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการนำมาใช้ปฏิบัติงาน

2. ควรมีการปรับโครงสร้างระหว่างหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งงานให้คนที่มีศักยภาพสามารถเติบโตและต่อยอดในอาชีพการงานได้ เช่นมีการตรวจประเมินพนักงานที่ความสามารถและผลงานในแต่ละปีโดยมีการเลื่อนขั้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานทุกท่านพัฒนาและแข่งขันในอาชีพการงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบผลของงานวิจัยได้อย่างชัดเจน แม่นยำและเข้าถึงข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนัดดา เงินชัยโรจน์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (*Work From Home*). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 3(3): 132-146.
- มัทวัน เลิศวุฒิศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ. รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567. การประชุมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ประจำปี พ.ศ.2566. กรุงเทพมหานคร.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Becker, Howard S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*. 66(1): 32-40.
- Blau, Peter M. (1964). Exchange and power in social life. *Social Force*. 44(1): 128.
- Denstadli, Jon Martin, Julsrud, Tom Erik, and Christiansen, Petter. (2017). Urban commuting–A threat to the work-family balance?. *Journal of Transport Geography*. 61(C): 87-94
- Dockel, A. (2003). *The effect of retention factors on organizational commitment. An investigation of High Technology Employees*. Master of Human Resource Thesis, Pretoria South Africa.
- Dockel, Andreas, Basson, Johan S. and Coetzee, Melinda. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment : An investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management*. 4(2): 20-28.
- Dunkin, Jeri W., Juhl, Nyla and Stratton, Terry. (1996). Why rural practice?. *Nursing Management*. 27(12): 26.

- Eyster, L., Johnson, R. and Toder, E. (2008). *Current strategies to employ & retain older workers*. Retrieved October 27, 2022, from <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/31531/411626-Current-Strategies-to-Employ-and-Retain-Older-Workers.PDF>
- Frank, F.D., Finnegan, R.F. and Taylor, C.F. (2004). The Race for Talent : Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*. 27(3): 12-25.
- Grover, Steven L. and Crooker, Karen J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies : The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel psychology*. 48(2): 271-288.
- Kochanski, J. and Ledford, Gerald. (2001). "How to Keep Me"—Retaining Technical Professionals. *Research-Technology Management*. 44(3): 31-38.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. New York City: SAGE Publications, Inc.
- Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C. and Lee, Thomas W. (2001). How to keep your best employees : Developing an effective retention policy. *Academy of Management Perspectives*. 15(4): 96-108.
- Moncarz, E., Zhao, J. and Kay, C. (2009). An exploratory study of US lodging properties' organizational practices on employee turnover and retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 21(4): 437-458.
- Muir, Marie Rose and Li, Lin. (2014). *What are the Top Factors That Drive Employee Retention and are There Demographic*. (Gender, Generation, Ethnicity, Geography, etc.) Differences in These Factors?. Retrieved October 27, 2022, from <https://www.semanticscholar.org/paper/What-are-the-Top-Factors-That-Drive-Employee-and-in-Muir-Li/8a07b303b4ebdf4f65fc87385eb78926f6226b79>.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*. 59(5): 603.

Translated Thai References

- Chanthavaro, Sitthisak. (2018). *Factors of job retention in organizational commitment at Chulachomklao Naval Shipyard*. (Master of Science Thesis, National Institute of Development Administration). (in Thai)
- Leekpai, Prathana. (2020). Organizational commitment of government personnel in Trang Province. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*. 3(3): 132-146. (in Thai)
- Lertwutthiwongsa, Mathawan. (2021). *Organizational commitment and quality of work life that are related to the loyalty of private sector employees. A case study of a chemical distribution company in Bangkok*. (Independent Study Master of Business Administration, Srinakharinwirot University). (in Thai)

Ngoenchairot, Chanadda. (2022). *Factors That Have Influences To Engagement Of Employee In The Medical Companies During Work From Home*. (Master of Management Thesis, College of Management Mahidol University). (in Thai)

Office of the Civil Service Commission. (2022). Government employee staffing framework. Round 5, fiscal year 2021 - 2024. *Rajamangala University of Technology Thanyaburi Meeting*. 2023. Bangkok. (in Thai)

Received: Oct 31, 2023

Revised: Nov 4, 2023

Accepted: Nov 10, 2023

รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

Learning Management Model for Developing Gifted Student in Secondary School through the Standards of Princess Chulabhorn Science High School.

ภูริวัชร คำอ้ายกาวิณ

Phuriwat Khamaikawin

สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Excellence in Science Education Bureau Office of the Basic Education Commission

pphuriwat123@gmail.com

บทคัดย่อ

วิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียน มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน 1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ โดยการสังเคราะห์เอกสารรายงานผลการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ รายงานวิจัยการประเมินโครงการ รายงานประจำปี 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการของการจัดการเรียนรู้ โดยการสอบถาม ผู้บริหาร 1.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน 2.1 สร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยในระยะที่ 1 2.2 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย 1. สภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า 1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 1.2 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ขั้นส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น ขั้นเพิ่มพูนทักษะ และขั้นขยายความรู้ และ 1.3 แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้ข้อสรุปรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ 2. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า 2.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ มีส่วนประกอบ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนนำประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดทฤษฎี ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ 9Es ส่วนเงื่อนไขประกอบด้วย ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษาสมรรถนะของครู โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากร และผู้ปกครองเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ 2.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้, ความสามารถพิเศษ, มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

Abstract

The purpose of the study was to develop the learning management model for developing gifted students in lower secondary level to have quality according to school standards. There are two research phases as follows: the first phase was the study of the current condition, needs, and guidelines to develop the learning management model, including 3 steps of research methodology. 1.1) study of current condition of learning management by analyzing the report of gifted student development, and the annual report of project

assessment. 1.2) study of current condition and needs of learning management by inquiring the school administrators and 1.3) study of the ways to develop learning management by interviewing the experts. The second phase was the creation of learning management model, including 2 steps of research methodology. 2.1) create of learning management model by analyzing the findings of the first phase. 2.2) verify the learning management model by focus group discussion with experts. The research results were: 1) the result of the study of current condition, needs, and guidelines to develop the learning management model: 1.1) the overall current condition of learning management was at the moderate level, 1.2) the top 3 with the highest needs were step to enhance better development, step of skill enhancement and step of knowledge expansion and 1.3) the guidelines to develop the learning management model consisted of 3 sections which are the introduction section, the contents section, and the conditions for success section. 2) the result of the creation of learning management model: 2.1) the learning management model composed of 3 section, including the introduction section consists of the principles, the objectives and the theoretical frameworks. The content section consists of the learning management 9Es, and the conditions section consists of the administrators have a policy for organizing teacher competency education. School receives resource support and parents understand and support learning. 2.2 The overall learning management was at the highest level.

Keywords : learning management model, giftedness, lower secondary education, Princess Chulabhorn Science High School

บทนำ

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 ได้อนุมัติให้ กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยกำหนดให้ภารกิจหน้าที่ดังนี้ 1) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ 2) เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการโดยเน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีความสามารถสูงด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ 3) เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพ ไม่เน้นปริมาณ 4) เป็นโรงเรียนต้นแบบของภูมิภาค 5) เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ ประกอบกับวันที่ 5 มีนาคม 2562 คณะรัฐมนตรีมีมติให้การพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นงานประจำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนี้ ได้เพิ่มภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย อีกหนึ่งข้อ คือ เป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น ทั้งด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาคารสถานที่ และการพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) อีกทั้งยังได้สร้างเครือข่ายทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ตลอดช่วงเวลา พุทธศักราช 2554 ถึง พุทธศักราช 2561 พบว่า การดำเนินการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ยังไม่มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสามารถพิเศษของผู้เรียนโดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมจากการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้สอดคล้องกับมาตรฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

การจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) ที่ประกอบด้วย ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสำรวจ ขั้นอธิบาย ขั้นขยายหรือประยุกต์ใช้ใหม่ขั้นต้น ขั้นประเมินผล ขั้นตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน และขั้นการนำความรู้ไปใช้ เป็นการจัดการ

เรียนรู้ที่มุ่งเน้นทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนาความคิดและความสามารถโดยอาศัยประสบการณ์ ทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม ครูผู้สอนต้องตระหนักว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง ประสบการณ์ของผู้เรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้เรียนต้องสืบค้น สำรวจตรวจสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดการรับรู้ขึ้น อย่างมีความหมาย สามารถสร้างเป็นองค์ความรู้และเก็บเป็นข้อมูลในสมองได้อย่างยาวนาน สามารถนำมาใช้ได้เมื่อมีสถานการณ์ใด ๆ มาเผชิญหน้า (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2561) อีกทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) ยังเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตัวเอง มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เน้นในเรื่องการตรวจสอบความรู้เดิมและการถ่ายโอนการเรียนรู้โดยการตรวจสอบความรู้เดิม ใช้วิธีการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสงสัย อยากรู้ อยากเห็น ด้วยการตั้งคำถาม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ โดยใช้กระบวนการสำรวจค้นหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น ๆ และนำความรู้ที่ได้รับไปเชื่อมโยงและแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้รับมีความคงทนและยาวนาน (ภพ เลหาพิบูลย์, 2542) แต่กระบวนการนี้ยังไม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม อีกทั้งยังขาดกระบวนการในการส่งเสริมทักษะที่สำคัญทางด้านการวิจัย ประดิษฐ์คิดค้น และพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากทักษะกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ทั่วไป ซึ่งทักษะกระบวนการที่สำคัญทางด้านการวิจัย ประดิษฐ์ คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมนี้ จำเป็นต้องมีการจัดประสบการณ์และระบบนิเวศการเรียนรู้ผ่านหน่วยงานทางการวิจัยที่มีนักวิจัยพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เป็นแบบอย่าง

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นนวัตกรรม ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีความสามารถระดับสูงเยี่ยมในระดับเดียวกันกับนักวิจัยชั้นนำของนานาชาติ สามารถสร้างองค์ความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับประเทศชาติและสังคมไทยในอนาคต และมีจิตวิญญาณมุ่งมั่นพัฒนาประเทศชาติให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ในประชาคมโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
2. การจัดการเรียนรู้ผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยทั่วประเทศ มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนารูปแบบ การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการจัดการเรียนรู้ โดยการสังเคราะห์เอกสาร มีรายละเอียดดังนี้แหล่งข้อมูล เอกสารรายงานผลการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย รายงานวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย รายงานประจำปีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบบันทึกสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารเกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ของการจัดการเรียนรู้ แล้วทำการบันทึกในแบบบันทึก ดำเนินการระหว่างวันที่ 6-10 มกราคม 2563 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ โดยการสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน รวมจำนวน 60 คน และ ครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 72 คน รวมจำนวน 864 คน ปีการศึกษา 2563 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำนวน 60 คน โดยผู้วิจัยใช้จำนวนเท่ากับประชากร สำหรับครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2563 ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณของ ยามาเน่ จำนวน 274 คน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานศึกษา รวมทั้งหมด 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบตอบสองคู่ (Dual Response) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ พบว่ารายการคำถามทุกรายการใช้ได้ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกประเด็น ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.953 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.956 การเก็บรวบรวม ข้อมูลผู้วิจัยส่งช่องทางตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Links) แบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนรู้ ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการระหว่างวันที่ 3-7 กุมภาพันธ์ 2563 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการกำหนดความแตกต่างระหว่างค่าสภาพปัจจุบันกับค่าสภาพที่พึงประสงค์ แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Need Index : PNImodified)

1.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ มีรายละเอียด กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ หรือสาขาหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน และคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา และชี้แจงการใช้ระบบการประชุมแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Meet เพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ดำเนินการในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 สร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัย มีรายละเอียดดังนี้ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลการวิจัยในระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ การเก็บรวบรวมข้อมูล สังเคราะห์ผลการวิจัยในผลการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการระหว่างวันที่ 2 – 5 มีนาคม 2563 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2.2 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีรายละเอียด ดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ หรือสาขาหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 คน คณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) แบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่ารายการประเมินทุกรายการใช้ได้ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา และชี้แจงการใช้ระบบการประชุมแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Meet เพื่อทำการสนทนากลุ่ม ดำเนินการในวันที่ 18 มีนาคม 2563 2) แบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยส่ง Link การทำแบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบของ QR Code ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อเข้าระบบทำแบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จากการวิเคราะห์เอกสาร

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์เอกสาร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา
การตรวจสอบความรู้เดิม (Elicitation Phase : E ₁)	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียนเพื่อให้ทราบพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียน โดยครูจะตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้เดิมออกมา เพื่อครูจะได้รู้ว่ามีนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้เดิมเท่าไร แล้วนำมาวางแผนการสอนให้ถูกต้อง และเรียงลำดับเนื้อหาให้มีความเหมาะสม แต่ยังขาดการให้นักเรียนแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจเดิม ไม่มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปยังประสบการณ์ ที่นักเรียนมีอยู่ และไม่มีการบันทึกข้อมูลความต้องการ หรือสิ่งที่นักเรียนอยากได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองตามศักยภาพ
การสร้างความสนใจ (Engagement Phase : E ₂)	ในกระบวนการจัดการการเรียนรู้ของครูมีขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียนที่เป็นเรื่องที่นักเรียนมีความสนใจ หรือมีความสงสัย ให้มีการอภิปรายภายในกลุ่มเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น หรือเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่นักเรียนเพิ่งเรียนรู้มาแล้ว แต่กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูยังขาดการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นก่อนจัดการเรียนรู้ขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการตั้งคำถามในบทเรียน และในการนำเสนอข้อมูลที่นำเสนอก่อนการสอนเนื้อหานั้นครูยังขาดการให้นักเรียนสร้างคำถามหรือกำหนดประเด็นที่จะเรียนรู้ตามความสนใจ แต่ส่วนมากจะเป็นการบังคับให้นักเรียนยอมรับประเด็นหรือคำถามที่ครูกำลังสนใจเป็นหลักในการจัดการเรียนรู้แทน
การสำรวจและค้นหา (Explore Phase : E ₃)	ครูจัดการเรียนรู้โดยทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำหรือผู้เริ่มต้นในกรณีที่นักเรียนไม่สามารถหาจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ได้ แต่ครูยังมีกระบวนการให้นักเรียนสำรวจ สืบค้น ค้นขาน้อย ทำให้นักเรียนขาดกระบวนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ไม่มีการกระตุ้นให้นักเรียนได้ใช้แนวความคิดที่มีอยู่แล้วมาจัด

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา
	ความสัมพันธ์กับหัวข้อที่กำลังจะเรียนให้เข้าเป็นหมวดหมู่ ขาดการให้นักเรียนกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ในการที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อสนเทศ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ
การอธิบายและลงข้อสรุป (Explain Phase : E ₄)	ในการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่แล้วครูจะเป็นผู้อธิบาย และลงข้อสรุปด้วยตัวเองทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้อธิบายที่มาของความรู้ที่ได้จากการสำรวจตรวจสอบ ส่งผลให้นักเรียนส่วนมากไม่สามารถวิเคราะห์ แปรผล สรุปผล และนำเสนอผลที่ได้จากการข้อมูลที่ข้อสนเทศที่มี ทำให้ครูต้องบรรยายสรุปให้นักเรียนอีกครั้ง
การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ (Ecosystem Phase : E ₅)	การจัดการเรียนรู้ของครูจะมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning และแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ครูจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และธรรมชาติ มีการจัดระบบ E-learning คลังความรู้ในรูปแบบวิดีโอ สร้างบรรยากาศให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและในโรงเรียน มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้มีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมทั้งนักเรียนภายในและภายนอกโรงเรียนแต่ในภาพรวมส่วนใหญ่ครูยังขาดกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในส่วนที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนสถานที่ ที่ให้นักเรียนสามารถฝึกฝนทดลอง และพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม
การขยายความรู้ (Expansion Phase : E ₆)	ในการจัดการเรียนรู้ครูยึดหลักนักเรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้นักเรียนเชื่อมโยงสิ่งเรียนรู้มาเข้ากับความคิดหรือประสบการณ์อื่น ๆ เพื่อขยายขอบเขตความต้องการของนักเรียน แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดให้นักเรียนไปศึกษาเพิ่มเติมจากความรู้ และข้อสรุปที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ ทำให้นักเรียนไม่ได้ขยายความรู้เชื่อมโยงไปกับเรื่องต่าง ๆ ทั้งในส่วนของการเรียนรู้ใหม่ที่จะเกิดเพิ่มมากขึ้น และในส่วนที่ต้องใช้เชื่อมโยงกับชีวิต และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวันรวมถึงการพัฒนาต่อยอดขยายความรู้ให้มากขึ้น และนักเรียนไม่สามารถจัดระเบียบประสบการณ์ทางความคิดที่นักเรียนได้มาจากการค้นพบและไม่สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นไปได้อย่าง
การประเมินผล (Evaluation Phase : E ₇)	ครูมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของ การจัดการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) โดยมีเป้าหมายการประเมินผลว่านักเรียนมีความรู้อะไรบ้าง อย่างไร และมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปสู่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในด้านอื่นๆ มีการประเมินอย่างต่อเนื่องแต่กระบวนการวัดและประเมินผลของครูยังไม่มีความหลากหลายส่วนใหญ่เป็นการวัดและประเมินผลในรูปแบบปรนัยเพื่อวัดความรู้เป็นหลักยังไม่พบร่องรอยการวัดทางด้านทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเท่าที่ควร
การนำความรู้ไปใช้ (Extension Phase : E ₈)	ครูมีการจัดเตรียมโอกาสให้นักเรียนได้นำสิ่งที่ได้เรียนมาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และกระตุ้นให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสร้างเป็นความรู้ใหม่และ ถ่ายโอนการเรียนรู้ แต่ในกระบวนการนำความรู้ไปใช้ยังไม่พบร่องรอยหรือรูปแบบวิธีการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่ชัดเจนส่วนใหญ่เป็นเพียงการยกตัวอย่างในสถานการณ์ต่าง ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ยังไม่สามารถที่จะจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ให้นักเรียนได้ทดลองนำความรู้ที่ได้รับไปใช้แก้ปัญหาหรือใช้เพื่อประโยชน์ในสถานการณ์ที่นักเรียนพบได้อย่างแท้จริง
การส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น (Enhance Phase : E ₉)	ครูมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการรู้จักตนเองและบทเรียนในการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการ ปรับปรุง และสนับสนุน องค์ความรู้ที่ได้รับเพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ แต่ในการส่งเสริมพัฒนาของครูในสิ่งที่ให้นักเรียนได้ลงข้อสรุปหรือเกิดความรู้ใหม่ ยังขาดการส่งเสริมพัฒนาต่อยอดให้ นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจาก

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา
	การลงข้อสรุปหรือการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในห้องเรียนไปสู่การพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เชื่อถือได้หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อการใช้งานการขยายความรู้และ เกิดการพัฒนาไปสู่นวัตกรรม
การเพิ่มพูนทักษะ (Up-skill Phase : s)	ในการจัดการเรียนรู้อย่างขาดการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะตามมาตรฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย และขาดการส่งเสริมให้นักเรียนคิดค้น และพัฒนาผลงานนวัตกรรมเนื่องจากครูส่วนใหญ่ยังไม่มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับยุคสมัย และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนยังไม่ดีเท่าที่ควร จนส่งผลให้การพัฒนาทักษะของนักเรียนหยุดชะงักไม่ทันต่อการพัฒนาของเทคโนโลยีสมัยใหม่

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ โดยการสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย ในภาพรวม (n = 334)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม (E_1)	3.25	0.43	ปานกลาง
2. ขั้นสร้างความสนใจ (E_2)	3.13	0.34	ปานกลาง
3. ขั้นสำรวจและค้นหา (E_3)	3.06	0.24	ปานกลาง
4. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (E_4)	3.10	0.30	ปานกลาง
5. ขั้นจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ (E_5)	3.12	0.32	ปานกลาง
6. ขั้นขยายความรู้ (E_6)	3.08	0.28	ปานกลาง
7. ขั้นประเมินผล (E_7)	3.09	0.28	ปานกลาง
8. ขั้นนำความรู้ไปใช้ (E_8)	3.06	0.25	ปานกลาง
9. ขั้นส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น (E_9)	3.05	0.22	ปานกลาง
10. ขั้นเพิ่มพูนทักษะ (s)	3.05	0.22	ปานกลาง
รวม	3.10	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ รายการที่ 1 ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม (E_1) ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.43) ลำดับที่ 2 ได้แก่ รายการที่ 2 ขั้นสร้างความสนใจ (E_2) ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.34) และลำดับที่ 3 ได้แก่ รายการที่ 5 ขั้นจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ (E_5) ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.32)

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีและอันดับของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม (n = 334)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม (E_1)	3.25	0.43	ปานกลาง	4.56	0.60	มากที่สุด	0.40	10

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
2. ขั้นสร้างความสนใจ (E_2)	3.13	0.34	ปานกลาง	4.53	0.66	มากที่สุด	0.45	8
3. ขั้นสำรวจและค้นหา (E_3)	3.06	0.24	ปานกลาง	4.56	0.63	มากที่สุด	0.49	4
4. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (E_4)	3.10	0.30	ปานกลาง	4.62	0.55	มากที่สุด	0.49	4
5. ขั้นจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ (E_5)	3.12	0.32	ปานกลาง	4.53	0.66	มากที่สุด	0.45	8
6. ขั้นขยายความรู้ (E_6)	3.08	0.28	ปานกลาง	4.62	0.62	มากที่สุด	0.50	2
7. ขั้นประเมินผล (E_7)	3.09	0.28	ปานกลาง	4.56	0.61	มากที่สุด	0.48	6
8. ขั้นนำความรู้ไปใช้ (E_8)	3.06	0.25	ปานกลาง	4.54	0.67	มากที่สุด	0.48	6
9. ขั้นส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น (E_9)	3.05	0.22	ปานกลาง	4.60	0.57	มากที่สุด	0.51	1
10. ขั้นเพิ่มพูนทักษะ (s)	3.05	0.22	ปานกลาง	4.57	0.61	มากที่สุด	0.50	2
รวม	3.10	0.30	ปานกลาง	4.57	0.62	มากที่สุด	0.47	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} เท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 1 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 3 คือ รายการที่ 9 ขั้นส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น E_9 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} เท่ากับ 0.51 รองลงมา ได้แก่ รายการที่ 10 ขั้นเพิ่มพูนทักษะ s มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} เท่ากับ 0.50 และรายการที่ 6 ขั้นขยายความรู้ E_6 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} เท่ากับ 0.50

1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

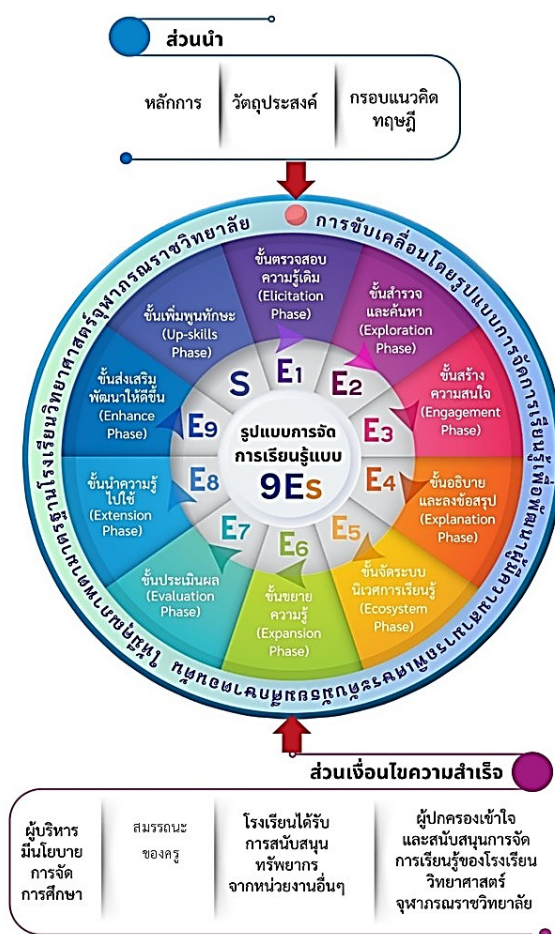
ส่วน	แนวทางการพัฒนา
1. ส่วนนำ	มีหลักการเพื่อเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีทักษะกระบวนการทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ให้เป็นรูปแบบการสอนเดียวกัน
1.1 หลักการ	
1.2 วัตถุประสงค์	1. เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 2. ใช้เป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาภรณราชวิทยาลัย
1.3 กรอบแนวคิดทฤษฎี	รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามตัวชี้วัด โรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประยุกต์ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ คือ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism)
ส่วนเนื้อหา : การจัดการเรียนรู้ แบบ 9Es	
2.1 ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม (E_1)	ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้เดิม ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้

ส่วน	แนวทางการพัฒนา
	ไปยังประสบการณ์ที่ผู้เรียนมี เพื่อให้ครูนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2.2 ขั้นสร้างความสนใจ(E ₂)	นำเข้าสู่เนื้อหาในบทเรียนหรือเรื่องที่น่าสนใจ โดยครูทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างคำถาม ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากเห็น และกำหนดประเด็นที่จะศึกษาแก่ผู้เรียน
2.3 ขั้นสำรวจและค้นหา (E ₃)	การวางแผน และกำหนดแนวทางการสำรวจตรวจสอบ ตั้งสมมติฐาน กำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ ลงมือปฏิบัติ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อสนเทศหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ
2.4 ขั้นอธิบาย (E ₄)	ผู้เรียนนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ สรุปผล และนำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบต่าง ๆ
2.5 ขั้นจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ (E ₅)	จัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้รอบตัวผู้เรียนที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
2.6 ขั้นขยายความรู้(E ₆)	นำความรู้ที่สร้างขึ้นไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือแนวคิดเดิมที่ค้นคว้าเพิ่มเติม หรือแบบจำลอง หรือข้อสรุปที่ได้ไปใช้อธิบายสถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่น ๆ
2.7 ขั้นประเมินผล (E ₇)	ประเมินการเรียนรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ว่าผู้เรียนรู้อะไรบ้าง อย่างไร และมากน้อยเพียงใด ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ใหม่ที่ได้ไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่
2.8 ขั้นนำความรู้ไปใช้ (E ₈)	จัดเตรียมโอกาสให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน
3. ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ	
3.1 ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษา	1. ผู้บริหารส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม 2. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาครู พัฒนานักเรียน และพัฒนางานในสถานศึกษา
3.2 สมรรถนะของครู	ครูผู้สอน มีทักษะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน
3.3 โรงเรียนได้รับ การสนับสนุน	สถานศึกษาและสถาบันการศึกษาเครือข่าย มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนานักเรียน
3.4 ผู้ปกครองเข้าใจ	ผู้ปกครองมีความเข้าใจในการส่งเสริมนักเรียน และมีส่วนร่วม กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียน

ระยะที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย
ที่มา: จากกระบวนการวิจัย (ภูริวรราช คำอ้ายกาวิน, 2566)

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (n = 9)

ด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเป็นไปได้	4.60	0.69	มากที่สุด
2. ความเป็นประโยชน์	4.62	0.54	มากที่สุด
3. ความถูกต้อง	4.59	0.56	มากที่สุด
4. ความเหมาะสม	4.59	0.59	มากที่สุด
รวม	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่ 2 คือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.54) ลำดับที่

2 ได้แก่ ด้านที่ 2 ความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.69) ลำดับที่ 3 ได้แก่ด้านที่ 3 คือ ความถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.56) และลำดับที่ 4 ได้แก่ด้านที่ 4 คือ ความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

สรุปผล

สรุปผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาสรุปผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยแล้วพบว่า รายการที่มีความต้องการจำเป็น 3 อันแรก ได้แก่ ขั้นส่งเสริมพัฒนาให้ดีขึ้น ขั้นเพิ่มพูนทักษะ และขั้นขยายความรู้ โดยทั้ง 3 ขั้นตอนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาต่อยอด ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการรู้จักตนเอง บทเรียนในการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการ ปรับปรุงและสนับสนุน องค์ความรู้ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อยอดให้นักเรียนได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์, 2544)

2. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า 2.1 รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และแนวคิดทฤษฎี ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ 9Es และส่วนที่ 3 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ โดยในการสร้างรูปแบบเป็นไปตามหลักการและทฤษฎีของการสร้างรูปแบบและสอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบเอาไว้ว่าจะต้องประกอบด้วย 1) องค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบโครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยเมื่อสร้างรูปแบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีกระบวนการในการตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ผู้บริหารการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งขั้นตอนในการตรวจสอบรูปแบบเป็นขั้นตอน ที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะเป็นขั้นตอนที่ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าการที่สร้างขึ้นมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับบรรจง เจริญสุข (2552), รมย์ พะโยม (2552) และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบเอาไว้ว่า เมื่อมีการพัฒนารูปแบบขึ้นมาแล้วจะต้องมีการตรวจสอบรูปแบบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ รวมถึงใช้วิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม มีระเบียบวิธีที่ชัดเจน และเชื่อถือได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์ขึ้นทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวได้ตรวจสอบร่างรูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง และความเหมาะสม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและเอกชนควรนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นตามสภาพบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการนำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ไปเป็นแนวทาง ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและเอกชนในการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนสอดคล้องกับความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีและมาตรฐานสากล

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- ณิศา เวชญาลักษณ์. (2561). *หลักการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภพ เลหาไพบูลย์. (2542). *แนวการสอนวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รมย์ พะโยม. (2553). *รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วโร เฟ่งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(4): 2-15.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). *การพัฒนาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย สัมฤทธิ์ผล ก้าวไกล ในระดับนานาชาติ*. กรุงเทพฯ: โมเดิร์นฟิล์ม เซ็นเตอร์.
- สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์. (2544). *การเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนกรุงเทพมหานครด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Translated Thai References

- Jarunsuk, B. (2009). *Developing the School Management Model Based on the Democratic Principles in Basic Education Schools in the Upper Southern Region*. (Doctoral Thesis, Ramkhamhaeng University). (in Thai)
- Leauha Phaibulya, P. (1999). *Science Teaching Approaches*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Maoprasert, S. (2001). *Enhancing the Potential of Students in Bangkok Metropolitan for Science and Interpersonal Skills*. Bangkok: Srinakharinwirot University Cooperative. (in Thai)
- Matjitt, S. (2007). *Developing a Management Model Using Schools as Bases for Basic Education Institutions in the 11th Educational Service Area*. (Doctoral Thesis, Prince of Songkla University). (in Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2019). *Princess Chulabhorn Science High School: Achieving Excellence on the International Stage*. Bangkok: Modern Film Center. (in Thai)
- Payom, R. (2010). *Management and Operational Practices in Basic Education Institutions Affiliated with the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Thesis, Naresuan University). (in Thai)
- Phangswat, W. (2010). Developing a Model for Research. *Journal of Rajabhat Sakon Nakhon University*. 2(4): 2-15. (in Thai)
- Wechyasalak, N. (2018). *Principles of Learning Management*. Bangkok: Printing House of Chulalongkorn University. (in Thai)

Received: Oct 29, 2023

Revised: Nov 10, 2023

Accepted: Dec 6, 2023

กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์

Case Study Population in The Location of The Solar Power Generation Company

ปิยพันธุ์ สนธิ¹, ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์²

Piyapan Sonthi¹, Chatchai Laoketkarn²

นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี¹, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี²

Master's degree student Master of Business Administration Thonburi University¹, Faculty of Business

Administration Thonburi University²

s_prayad1@hotmail.com¹, Chatchai_lm@thonburi-u.ac.th²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและปัจจัยการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ 2) เพื่อศึกษากิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่โดยรอบที่ตั้งใน 3 โครงการ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยสูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 293 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.843 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาโครงการที่ 1 พบว่าการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านธุรกิจเพื่อสังคมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.105 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โครงการที่ 2 พบว่าด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและด้านกิจการเพื่อสังคมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.202 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โครงการที่ 3 พบว่าด้านกิจกรรมเพื่อสังคมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.277 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้, ภาพลักษณ์องค์กร, ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ, กิจกรรมเพื่อสังคม, ธุรกิจเพื่อสังคม, กิจการเพื่อสังคม

Abstract

The objective of this study is 1) to examine the factors of social and environmental activities and their influence on the corporate's social and environmental image perception of a solar energy company and 2) to investigate the impact of social and environmental activities on the corporate's social and environmental image perception of a solar energy company. The study utilized a sample group residing around of the three projects and determined using Yamane's formula, consisting of 293 individuals. The sampling method employed a non-

probability cluster sampling, and the research tools included a survey with a reliability coefficient of 0.843. Statistical analyses encompassed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis. The findings revealed that for Project 1 social and environmental activities significantly influenced the corporate's social and environmental image perception of the business ($R^2 = 0.105$, $p < 0.05$). For Project 2 both social and community engagement activities, as well as social responsibility activities, significantly affected the corporate image perception ($R^2 = 0.202$, $p < 0.01$). Lastly, for Project 3 social responsibility activities significantly influenced the corporate image perception ($R^2 = 0.277$, $p < 0.05$).

Keywords: Perception, Organizational Image, Corporate Social Responsibility, Social Activities, Business for Community, Business for Society

บทนำ

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและองค์กรอิสระต่างๆ ได้แนะนำให้ผู้ประกอบการได้มีการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจากการรับรู้ของชุมชนถึงผลกระทบที่ภาคธุรกิจสร้างขึ้น โดยนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมถือเป็น 1 ในนโยบาย 12 ด้านของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 โดยใช้ชื่อว่า “การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน” (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ซึ่งผู้ประกอบการควรตระหนักถึงมลพิษต่างๆ เช่น การปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำชุมชน การสร้างมลพิษทางเสียง ทางอากาศ ซึ่งอาจมีผลต่อการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมของคนในชุมชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกัน ซึ่งการเกิดมลพิษต่างๆ นี้อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของคนในพื้นที่ นำมาซึ่งการต่อต้านของมวลชนในพื้นที่ การเข้ามาขององค์กรอิสระไม่แสวงผลกำไร (NGOs) หรือแม้กระทั่งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กกพ. (คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน) กรณีเมื่อได้รับรายงานมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม (CoP monitor : ประมวลหลักการปฏิบัติ Code of Practice) หาก กกพ. ตรวจพบว่าคุณภาพน้ำ แสง เสียง ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดก็จะมีบทลงโทษสถานเบา คือการแจ้งให้ผู้ขออนุญาตผลิตไฟฟ้าปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามข้อกำหนด จนถึงบทลงโทษขั้นรุนแรงถึงขั้นเพิกถอนใบอนุญาตได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจถึงขนาดต้องหยุดดำเนินธุรกิจได้ การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม การตอบสนองชุมชน โดยการสร้างความรู้ สิ่งของ วัสดุ สิ่งก่อสร้างต่างๆ จึงเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบการให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยรอบหน่วยงาน (คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2564)

การทำกิจกรรมเพื่อสังคมทั้งนอกจากจะเป็นไปเพื่อการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรแล้ว ยังนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติอีกด้วย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (อนันตชัย ยุธประถม, 2559) ที่ได้ส่งเสริมและวางแนวทางการทำกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ เพื่อเป็นไปในแนวทางเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและชุมชน อันจะช่วยให้ไม่เกิดการกระทบกระทั่งกันระหว่างชุมชนและหน่วยงานขององค์กรเอง ตัวอย่างการทำกิจกรรมทางสังคม เช่น การมอบทุนการศึกษา การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน การช่วยเหลือชุมชนกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น ต่างเหล่านี้ ล้วนมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้าใจอันดีงาม การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และยังช่วยสร้างภาพลักษณ์อันดีงามในสายตาของชุมชน องค์กรอิสระ และภาครัฐด้วย

บริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านพลังงานในประเทศไทย จดทะเบียนเมื่อปี พ.ศ. 2564 โดยมีกลุ่มบริษัทพลังงานขนาดใหญ่ ถือหุ้น 100% และยังคงจดทะเบียนก่อตั้งบริษัทลูกขึ้นมาเพื่อดำเนินธุรกิจบริหารสินทรัพย์โดยการปฏิบัติการและการดูแลรักษาโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Operation and Maintenance) จำนวน

ทั้งสิ้น 9 โครงการ กำลังผลิตรวมทั้งสิ้น 39.5 เมกะวัตต์ ตั้งอยู่ในพื้นที่ 4 จังหวัด ประกอบด้วย ลพบุรี สุพรรณบุรี พิจิตร และ ขอนแก่น ปัจจุบันสามารถผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าเข้าระบบให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) โดยมีสัญญาซื้อขายไฟฟ้าเป็นระยะเวลา 25 ปี โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ทั้งหมดมีการเดินเครื่องเชิงพาณิชย์ไปแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2558

การเข้าไปตั้งโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในแต่ละพื้นที่ ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน อาจทำให้วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนโดยรอบเปลี่ยนแปลงไป อาจเกิดมีความสงสัยเคลือบแคลงในตัวโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ หรือเกิดข้อร้องเรียนผลกระทบต่างๆ ตามมา เช่น ในเดือนมกราคม ปี พ.ศ. 2559 โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ได้มีตัวแทนชาวบ้านและผู้นำชุมชนในพื้นที่จำนวน 5 คน ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในละแวกโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ เข้ามาสอบถามถึงเรื่องการก่อกมลพิษและโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสร้างความร้อนให้กับชุมชนระแวกนี้เพิ่มขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้ตัวแทนโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ก็ได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับตัวแทนชาวบ้านให้ได้รับความรู้ความเข้าใจไปในระดับหนึ่ง เช่นเดียวกับที่โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีตัวแทนชาวบ้านและผู้นำชุมชนจำนวน 3 คน เข้ามาสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบเรื่องการก่อกมลพิษ การระบายน้ำจากโรงงานและความร้อนจากแผงเซลล์แสงอาทิตย์ ทั้งนี้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการซึ่งประจำอยู่ที่โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แห่งนั้น ก็ได้ชี้แจงทำความเข้าใจในเบื้องต้นจนเป็นที่พอใจแก่ตัวแทนชาวบ้านจนได้รับความพอใจกลับไป และมีการแจ้งข้อมูลผ่านเสียงตามสายจากผู้นำชุมชนอีกด้วย ส่วนในเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2559 ซึ่งอยู่ในช่วงฤดูฝน โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดลพบุรี มีชาวบ้านจำนวน 2 ครอบครัว ที่ทำการเกษตรอยู่รอบโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์มาร้องเรียนเรื่องโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์สร้างคันดิน ขวางช่องทางระบายน้ำตามธรรมชาติ ทำให้เกิดน้ำหลากเปลี่ยนทิศทางเข้าท่วมผลผลิตของตนเองเสียหาย ชาวบ้านจึงขอให้ทางโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ทำการจ่ายค่าเสียหายแก่ผลผลิตและเอาคันดินออก สุดท้ายจบลงด้วยการเดินทางเข้าพบท่านปลัดอำเภอเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและทางโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ได้ช่วยเหลือค่าทำขวัญแก่ผู้ที่มีไร่และผู้ที่มิใช่พื้นที่การเกษตรติดกับโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มอีก 3 ครอบครัวด้วย เหตุการณ์เหล่านี้ล้วนทำให้ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในสายตาของประชาชนในชุมชนโดยรอบที่ไม่เข้าใจถึงข้อจำกัดและข้อกฎหมายและความจำเป็นของโรงไฟฟ้าในด้านต่างๆ

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น ซึ่งอาจนำมาสู่การเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างโรงไฟฟ้ากับชุมชนและพัฒนา กลายเป็นความขัดแย้งขึ้นจนนำไปสู่การเข้ามาขององค์กรอิสระ (NGOs) และหน่วยงานราชการต่างๆ ทั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) เขตนั้นๆ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนั้นๆ สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (ERC) เขตนั้นๆ หรือกระทรวงพลังงาน เป็นต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในส่วนของการศึกษาการรับรู้ภาพลักษณ์ของโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ต่อชุมชนตีว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ต่อไปอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดเป็นปัญหาลุกลามขึ้นมาและกระทบต่อดำเนินธุรกิจเป็นสำคัญ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์และชุมชนจะทำให้การดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์มีความราบรื่นไร้ปัญหากับชุมชนต่อไปในภายภาคหน้า ผู้วิจัยจึงได้ขอดำเนินการศึกษาแนวคิด ความเข้าใจ ความรู้สึกและการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของประชากรรอบที่ตั้งกรณีศึกษาบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ เนื่องจากจะสามารถนำผลการศึกษาการรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนโดยรอบที่มีต่อองค์กรไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานตอบแทนสังคม CSR (Corporate Social Responsibility) เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นต่อองค์กรให้กับชุมชน ลดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์และประชาชนโดยรอบ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของแต่ละชุมชนโดยรอบ และมอบความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องที่มีต่อโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ให้กับชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในมุมมองของความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ต่อชุมชนในมุมมองของภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรต่างๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรในมุมมองของประชาชนผู้ที่อาศัยอยู่ในตำบลที่บริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ตั้งอยู่
2. ทำเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยของผู้ที่สนใจถึงการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในมุมมองของประชาชนผู้ที่อาศัยอยู่ในตำบลที่บริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ตั้งอยู่
3. นำผลที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการตอบสนองสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมตามบริบทของประชาชนในแต่ละพื้นที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของประชากรรอบที่ตั้งกรณีศึกษาบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์” ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามและเก็บข้อมูลโดยการสำรวจจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้อมูลจำนวนประชากรสำรวจเมื่อ เดือนธันวาคม 2564 ประชาชนผู้มีสัญชาติไทยเชื้อชาติไทย (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2564) ประกอบด้วย

1. หมู่ที่ 5 บ้านคลองระนาม ตำบลสาทเหล็ก อำเภอสาทเหล็ก จ.พิจิตร จำนวน 90 คน ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์โครงการที่ 1
2. หมู่ที่ 10 บ้านวังน้ำโจน ตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี จำนวน 153 คน ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์โครงการที่ 2
3. หมู่ที่ 3 บ้านโนนตาล ตำบลบางกะพี้ อำเภอบ้านหมี่ จ.ลพบุรี จำนวน 50 คน ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์โครงการที่ 3

เครื่องมือการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล และพฤติกรรมการรับข่าวสาร จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โดยระบุความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของประชากรรอบที่ตั้งกรณีศึกษาบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ โดยให้ระบุความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบความเชื่อมั่น

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างไปทำการทดลอง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเหมาะสม แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วจึงจะนำผลนั้นมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สถิติและกระบวนการตัดสินใจจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการรับรู้ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของประชากรรอบที่ตั้งกรณีศึกษาบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ในมุมมองของผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ซึ่งโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งตั้งอยู่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

1. เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรมการรับข่าวสาร จำนวน 293 ชุด
2. เก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำมาสรุปข้อมูลในแต่ละหัวข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. นำข้อมูลและรายละเอียดที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการเก็บข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละประเด็น เพื่อนำมาปรับปรุงแล้วนำผลที่ได้มาสรุปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้มีสัญชาติไทย เชื้อชาติไทย ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่บริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ตั้งอยู่ โดยสามารถคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 293 คน จำแนกตามพื้นที่ ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test, F-test และ Multiple Regression Analysis (จักรกฤษ เดชพร, 2563)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างด้านภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (โรงไฟฟ้า ม.5 ต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		T	Sig.
	ถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน	ปรับมาตรฐาน		
ค่าคงที่	3.009		10.77	0.05
ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (X1)	0.040	0.072	0.488	0.627
ด้านธุรกิจเพื่อสังคม (X2)	0.157	0.242	2.165	0.033
กิจการเพื่อสังคม (X3)	0.049	0.077	0.533	0.595
R = 0.324 SEest = 0.46545 F = 3.353				
R ² = 0.105 Adjusted R ² = 0.073 Sig. of F = 0.023				

จากตารางที่ 1 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณพบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือด้านธุรกิจเพื่อสังคม แสดงว่าตัวแปรอิสระ สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร

ดังนั้น สามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปแบบสมการการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 10.50 (สัมประสิทธิ์การกำหนดแบบปรับแก้ = Adjusted $R^2 = 0.073$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.324 ($R = 0.324$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.46545 ($SE_{est} = .46545$) และสามารถเขียนสมการในการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 3.009 + 0.157(X_2)$ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = 0.242 (Z_2)$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างด้านภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (โรงไฟฟ้า ม.10 ต.หนองมะค่าโมง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		T	Sig.
	ถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน	ปรับมาตรฐาน		
ค่าคงที่	2.662		10.851	0.05
ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (X1)	0.185	0.289	3.709	<.001
ด้านธุรกิจเพื่อสังคม (X2)	0.014	0.022	0.249	0.804
กิจการเพื่อสังคม (X3)	0.157	0.274	3.239	0.001
$R = 0.450$ $SE_{est} = 0.38885$ $F = 12.602$				
$R^2 = 0.202$ Adjusted $R^2 = 0.186$ Sig. of $F = <0.001$				

จากตารางที่ 2 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณพบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและด้านกิจการเพื่อสังคม แสดงว่าตัวแปรอิสระ สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร

ดังนั้น สามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปแบบสมการการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 20.20 (สัมประสิทธิ์การกำหนดแบบปรับแก้ (Adjusted $R^2 = 0.186$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.450 ($R = 0.450$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.3885 ($SE_{est} = 0.3885$) และสามารถเขียนสมการในการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 2.662 + 0.185 (X_1) + 0.157 (X_3)$ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = 0.289 (Z_1) + 0.274 (Z_3)$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างด้านภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (โรงไฟฟ้า ม.3 ต.บางกะพี้ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		T	Sig.
	ไม่ปรับมาตรฐาน	ปรับมาตรฐาน		
ค่าคงที่	2.626		6.658	0.05
ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (X1)	0.266	0.392	2.79	0.008

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		T	Sig.
	ไม่ปรับมาตรฐาน	ปรับมาตรฐาน		
ด้านธุรกิจเพื่อสังคม (X2)	-0.09	-0.184	-1.392	0.171
กิจการเพื่อสังคม (X3)	0.157	0.261	1.87	0.068
R = 0.526 SEest = 0.49633 F = 5.879				
R ² = 0.277 Adjusted R ² = 0.230 Sig. of F = 0.002				

จากตารางที่ 3 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณพบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม แสดงว่าตัวแปรอิสระ สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร

ดังนั้น สามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปแบบสมการการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 27.70 (สัมประสิทธิ์การกำหนดแบบปรับแก้ = Adjusted R² = 0.230) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.526 (R = 0.526) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.49633 (SEest = 0.49633) และสามารถเขียนสมการในการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 2626 + 0.266(X1)$ และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = 0.392 (Z1)$

สรุปผล

ปัจจัยการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (โรงไฟฟ้า ม.5 ต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม ด้านธุรกิจเพื่อสังคม และด้านกิจการเพื่อสังคม ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ จากการสำรวจพบว่า มีเพียง 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจกล่าวคือ ผู้ที่อาศัยโดยรอบให้ความสนใจและรับรู้ในด้านธุรกิจเพื่อสังคม ส่วนปัจจัยการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (โรงไฟฟ้า ม.10 ต.หนองมะค่าโมง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม ด้านธุรกิจเพื่อสังคม และด้านกิจการเพื่อสังคม ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ จากการสำรวจพบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจกล่าวคือ ผู้ที่อาศัยโดยรอบให้ความสนใจและรับรู้ในด้านกิจกรรมเพื่อสังคม และด้านกิจการเพื่อสังคม และสุดท้ายปัจจัยการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (โรงไฟฟ้า ม.3 ต.บางกะพี้ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม ด้านธุรกิจเพื่อสังคม และด้านกิจการเพื่อสังคม ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้านพลังงานแสงอาทิตย์ จากการสำรวจพบว่า มีเพียง 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจกล่าวคือ ผู้ที่อาศัยโดยรอบให้ความสนใจและรับรู้ในด้านกิจกรรมเพื่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม

จากผลการศึกษาพบว่าองค์กรมีการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสื่อสารเรื่องการทำกิจกรรมเพื่อสังคมได้ดีในพื้นที่ของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ โรงไฟฟ้า ม.10 ต.หนองมะค่าโมง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี และโรงไฟฟ้า ม.3 ต.บางกะพี้ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี แต่พบว่าในโรงไฟฟ้า ม.5 ต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร ยังสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องรอบบริษัทผลิตไฟฟ้าได้ไม่ดีพอ ควรมีการยกระดับและเพิ่มความถี่ในการจัดกิจกรรมและสื่อสารกับชุมชนมากยิ่งขึ้น ทั้งการให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ที่สนใจเรื่องพลังงานแสงอาทิตย์ การออกหน่วยบริการแก้ไขอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า การ

ช่วยเหลือระบบไฟฟ้าของใช้ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ เช่น ปัมป์สูบน้ำระบบบาดาลของชุมชน และการจัดทำโครงการเพื่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น การออกไปร่วมกับชุมชนปลูกป่าในวาระต่างๆ นวัตกรรมต่างๆ เหล่านี้มาประชาสัมพันธ์ผ่านเฟสบุ๊คของบริษัทด้วยอีกทาง ซึ่งไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ผู้ที่อาศัยอยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์และสังคมจะได้ประโยชน์การทำการกิจกรรมเพื่อสังคมที่ดีอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตีย์ เหลืองภัทรเชวง (2559) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและต้นทุนเงินทุนของผู้ถือหุ้น ในส่วนของการให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ

2. ด้านธุรกิจเพื่อสังคม

จากผลการศึกษาพบว่าองค์กรมีการทำธุรกิจเพื่อสังคมและสื่อสารเรื่องการทำธุรกิจเพื่อสังคมได้ดีในพื้นที่ของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ โรงไฟฟ้า ม.5 ต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร ประชาชนที่อาศัยอยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์สามารถรับรู้การทำธุรกิจเพื่อสังคมได้ ทั้งด้านการใช้สินค้าและบริการจากในพื้นที่ การจ้างงานคนในชุมชน และการให้บริการธุรกิจของคนในพื้นที่ แต่พบว่าในโรงไฟฟ้า ม.10 ต.หนองมะค่าโมง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี และโรงไฟฟ้า ม.3 ต.บางกะพ้อ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี ยังสื่อสารกับผู้ที่อยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าได้ไม่ดีพอ ควรมีการยกระดับและเพิ่มความถี่ในการสื่อสารกับชุมชนมากยิ่งขึ้น ทั้งการออกไปพบปะผู้นำชุมชน การเข้าร่วมประชุมกับชุมชนโดยถือโอกาสสื่อสารการจัดทำโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน เช่น สื่อสารกับชุมชนเรื่องการจ้างงาน ทั้งรปภ. และคนงานตัดหญ้าล้างแผง ซึ่งใช้ในชุมชนใกล้เคียงทั้งสิ้น และการเพิ่มการจัดหาสินค้าวัสดุสิ้นเปลืองในชุมชนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นไปได้ว่าการซื้อวัสดุสิ้นเปลืองในชุมชนบางแห่งอาจไม่มีบิลหรืออาจมีราคาสูงกว่าการซื้อจากห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าส่งขนาดใหญ่ในตัวอำเภอบ้านหมี่ ฉะนั้นเพื่อประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันโดยได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่ายจึงควรมีการเพิ่มการใช้บริการธุรกิจในชุมชนและการใช้สินค้าในชุมชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งก็ไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ผู้ที่อาศัยอยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์และสังคมจะได้ประโยชน์การทำการกิจกรรมเพื่อสังคมอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยฉัตร ศิริพัฒน์ (2559) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรคลังสินค้า ในด้านแนวคิดที่ส่งเสริมบุคลากรในการดำเนินงานรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

3. ด้านกิจการเพื่อสังคม

จากผลการศึกษาพบว่าองค์กรมีการทำกิจการเพื่อสังคมและสื่อสารเรื่องการทำกิจการเพื่อสังคมได้ดีในพื้นที่ของบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ โรงไฟฟ้า ม.10 ต.หนองมะค่าโมง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี ประชาชนที่อาศัยอยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์สามารถรับรู้กิจการเพื่อสังคมได้ดี มีการสนับสนุนเงินแก่การกุศล และการสนับสนุนให้พนักงานบำเพ็ญประโยชน์ แต่พบว่า โรงไฟฟ้า ม.5 ต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตรและโรงไฟฟ้า ม.3 ต.บางกะพ้อ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี ยังสื่อสารกับผู้ที่อยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าได้ไม่ดีพอ ควรมีการยกระดับและเพิ่มความถี่ในการสื่อสารกับชุมชนมากยิ่งขึ้น ทั้งการออกไปพบปะผู้นำชุมชน การเข้าร่วมประชุมกับชุมชนโดยถือโอกาสสื่อสารการจัดทำโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน เช่น การความรู้เรื่องไฟฟ้าเบื้องต้น การแก้ไขไฟฟ้าขัดข้อง การบำเพ็ญประโยชน์ตามโอกาสต่างๆ เช่น การปลูกป่าชุมชนเฉลิมพระเกียรติ การร่วมพัฒนาชุมชน วัด พื้นที่สาธารณะ การจัดตั้งองค์กรชุมชนผ้าป่า เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันโดยได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งก็ไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ผู้ที่อาศัยอยู่รอบบริษัทผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์และสังคมจะได้ประโยชน์จากกิจการเพื่อสังคมอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิราภรณ์ จันตะ (2560) เรื่องการพัฒนาการจัดกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่สอดคล้องตามความต้องการของชุมชน กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดลำพูน ในด้านบทบาทของภาคธุรกิจในการตอบสนองความต้องการของชุมชนด้านกิจการเพื่อสังคม

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. (2564). *การจัดทำรายงานประมวลหลักการปฏิบัติ (COP) และรายงานผลการปฏิบัติตามประมวลหลักการปฏิบัติ (COP Monitor)*. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2564, จาก www.erc.or.th/web-upload/200xf869baf82be74c18cc110e974eea8d5c/202205/m_laws/8504/1788/file_download/45e9312393ed4376c9798d26cc039d3c.pdf.
- จักรกฤษ เตชพร. (2563). *การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในมุมมองของผู้บริโภคกรณีศึกษา บริษัทอำพลฟู้ดส์ โพรเซสซิง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันจิราภรณ์ จันดี. (2560). *การพัฒนาการจัดกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่สอดคล้องตามความต้องการของชุมชน กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัธินิตย์ เหลืองภัทรเชวง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและต้นทุนเงินทุนของผู้ถือหุ้น*. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลอยฉัตร ศิริพัฒน์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2564). *สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน)*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2564, จาก stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/view
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564, จาก www.thaigov.go.th/uploads/document/66/2019/07/pdf/Doc_20190725085640000000.pdf.
- อนันตชัย ยุธประณม. (2559). *แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

Translated Thai References

- Dechporn, Jukkrit. (2020). *Consumers' perception towards image of organization implementing concept of corporate social responsibility case study: Ampol food processing ltd.* (A Thesis for Master of Business Administration, Silpakorn University). (in Thai)
- Energy Regulatory Commission, ERC. (2564). *Preparation of a report compiling principles Perform (COP) and report results of compliance with the Code of Practice (COP Monitor)*. Retrieved September 15, 2021, from www.erc.or.th/web-upload/200xf869baf82be74c18cc110e974eea8d5c/202205/m_laws/8504/1788/file_download/45e9312393ed4376c9798d26cc039d3c.pdf. (in Thai)
- Janta, Janjiraporn. (2017). *The Development of Corporate Social Responsibility Activities according to Community Needs: A Case Study of a Feed Production Company in Lamphun Province*. (A Thesis for Master of Science Department, Sukhothai Thammathirat University). (in Thai)
- Luangpatarachaveng, Pattanit. (2016). *The relationship between CSR and cost of equity*. (Independent Studies for Master of Accounting Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University). (in Thai)

- Siripat, Ploychatthree. (2016). *The relationship between the perception of the personnel involved in the implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) of PWO*. (Independent Studies for Master of Business Administration, Bangkok University). (in Thai)
- The Bureau of Registration Administration, BORA. (2021). *Official population statistics from the civil registration (monthly)*. Retrieved November 25, 2021, from stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/View. (in Thai)
- The Secretariat of The Cabinet (2019). *Policy Statement of the Council of Ministers*. Retrieved August 28, 2021, from www.thaigov.go.th/uploads/document/66/2019/07/pdf/Doc_20190725085640000000.pdf. (in Thai)
- Yunprathom, Anantachai. (2016). *CSR Best Practices*. 3rd ed. Bangkok: The Stock Exchange of Thailand. (in Thai)

Received: Nov 21, 2023

Revised: Nov 30, 2023

Accepted: Dec 13, 2023

การพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ : กรณีศึกษาธุรกิจให้บริการขนส่งและขนย้ายสิ่งของแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

Developing guidelines for accounting and taxation operations in revenue recognition: A case study of a transportation and moving service business in Chonburi province.

ปัทมา ภู่อสุกุล¹, สมชาย เลิศภิรมย์สุข²

Phaphatchaya Pusakun¹, Somchai Lertpiromsuk²

หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}

Master of Accountancy program, Faculty of Accountancy, Thonburi University^{1,2}

phaphatchaya.pusakun@gmail.com¹, somchai_ac@thonburi-u.ac.th²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา 2. พัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท 1 คน พนักงานฝ่ายจัดซื้อ 1 คน พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน 1 คน พนักงานฝ่ายขาย 1 คน และพนักงานขับรถ 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูลตามกิจกรรมทางการบัญชี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษาพบว่า ไม่มีการบันทึกค่าส่งจ้าง ไม่มีการตรวจสอบวงเงินสินเชื่อ ไม่มีการสรุปรายงานยอดขาย ไม่มีการจัดทำในรูปแบบเอกสาร ในส่วนของการปฏิบัติงานด้านภาษีอากรที่เกี่ยวข้องของบริษัทกรณีศึกษา พบว่ามีปัญหาในการคำนวณเสียภาษีนิติบุคคลในส่วนของรายได้เนื่องจากการจัดทำบัญชีไม่ครบทุกรายงาน เพราะไม่มีเอกสารทางด้านบัญชีเกี่ยวกับการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของการจัดทำบัญชี จึงทำให้การคำนวณภาษีนิติบุคคลไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรโดยพัฒนาระบบเอกสารทุกกิจกรรมเพื่อมีระบบการควบคุมภายในเอกสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจ ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: บัญชีและภาษีอากร, การรับรู้รายได้, ธุรกิจขนส่งและขนย้ายสิ่งของ

Abstract

The objectives of this research are 1.to study accounting and taxation operations in recognizing revenue of a business case study and 2.to develop guidelines for accounting and taxation work in recognizing revenue of a business case study. This research is qualitative research. Data were collected using semi-structured interviews with 7 key informants, consisting of 1 company director, 1 purchasing employee, 1 accounting and finance employee, 1 sales employee, and 3 drivers. Typological analysis was used for data analysis by classifying the data according to accounting activities. The results of the

research found that in the revenue recognition of transportation companies and moving things, there was no record of employment orders, no credit limit verification, no summary sales report, and no prepared document form. In terms of the relevant tax operations of the case study company, it was found that there were problems in calculating corporate tax due to incomplete accounting reports. Because of there is no accounting document regarding operations in various accounting activities. Thus, the calculation of corporate tax does not comply with the law. The results of the research led to the development of guidelines for accounting and taxation work by developing a document system for every activity to have an efficient document internal control system for operating appropriately with the business. Reduce errors in accounting and related taxation operations.

Keywords: Accounting and Taxation, Revenue recognition, Transportation and moving service business

บทนำ

ในปัจจุบันโลจิสติกส์เป็นธุรกิจอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย การพัฒนาโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อยกระดับศักยภาพโลจิสติกส์ทั้งระบบและเพิ่มขีดความสามารถของธุรกิจบริการโลจิสติกส์ ผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์กลางของโลจิสติกส์ในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) โดยจังหวัดชลบุรีเป็นเมืองอุตสาหกรรมและศูนย์กลางโลจิสติกส์ที่สำคัญของประเทศ เป็นศูนย์รวมเชื่อมต่ออุตสาหกรรมด้านคมนาคมได้อย่างสะดวกในทุกด้านทั้งการขนส่งทางบก ทางเรือ และทางอากาศ ที่สำคัญของประเทศไทย เพื่รองรับการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมและบรรเทาปัญหาด้านการคมนาคมให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น และมีการพัฒนาโครงสร้างการขนส่งสินค้าทางถนนอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บริการขนส่งสินค้าทางถนนสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าถึงแหล่งผลิตสินค้าภายในประเทศทุกพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2566)

ธุรกิจขนส่งในจังหวัดชลบุรีจึงมีความสำคัญเพื่รองรับการเจริญเติบโตต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในทุกภาคธุรกิจการขนส่งทางถนนเป็นการขนส่งที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการขนส่งภายในประเทศของภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการไหลของสินค้าและทรัพยากรสำหรับการบริการต่างๆ ภายในโซ่อุปทาน ดังนั้นการบริหารจัดการงานขนส่งที่ดีจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการลดต้นทุนด้านขนส่ง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการขนส่งและเพิ่มศักยภาพในการบริหารการขนส่งทั้งในด้านการจัดส่งที่ตรงต่อเวลา การจัดส่งสินค้าได้อย่างครบถ้วนไม่สูญหาย และสภาพของสินค้าที่ไม่บุบสลายจะทำให้เกิดการบริการลูกค้าที่ดีขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาของธุรกิจที่ดียิ่งขึ้น (ฐาปนา บุญหล้า และนงลักษณ์ นิมิตรภูวดล, 2555)

บริษัทธนีสึกษาดำเนินธุรกิจขนส่งและขนย้ายสิ่งของ ในจังหวัดชลบุรี ประกอบธุรกิจ 2 ประเภท คือ การให้บริการขนส่ง สำหรับขนส่งสินค้าหรือสิ่งของจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งเป็นธุรกิจประเภทที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม และการให้บริการขนย้ายสิ่งของโดยรถเข็น หรือรถบรรทุกติดเครน เป็นธุรกิจประเภทที่อยู่ในระบบภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยจากการสัมภาษณ์กรรมการบริษัท บริษัทธนีสึกษาได้รับหนังสือแจ้งการตรวจแนะนำด้านภาษีอากร จากสำนักงานกรมสรรพากรพื้นที่ ประสงค์ที่จะเข้าตรวจการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากรของบริษัทธนีสึกษา โดยเจ้าหน้าที่เข้าทำการตรวจสอบและแจ้งให้ทราบประเด็นว่าบริษัทธนีสึกษามีภาระภาษีที่ค้างจ่ายในส่วนของภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับการให้บริการขนย้ายสิ่งของโดยรถเข็น หรือรถบรรทุกติดเครน ซึ่งบริษัทธนีสึกษาได้จัดทำใบกำกับภาษี/ใบเสร็จรับเงินในการให้บริการแก่ลูกค้าแต่ไม่มีการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มอัตราร้อยละ 7 (ภาษีขาย) ไม่มีการจัดทำยื่นแบบแสดงรายการภาษีมูลค่าเพิ่ม ภ.พ.30

อย่างไรก็ตามการให้บริการขนส่งสินค้าหรือสิ่งของต่างๆ บริษัทกรณีศึกษาได้จัดทำใบกำกับภาษี/ใบเสร็จรับเงินเมื่อได้รับชำระเงินจากลูกค้า แต่เนื่องจากธุรกิจประเภทขนส่งได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มไม่มีสิทธิออกใบกำกับภาษีได้ ความผิดดังกล่าวถือว่าเป็นการทุจริตใบกำกับภาษีปลอม บริษัทกรณีศึกษาไม่มีการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ภ.ง.ด.3 และ ภ.ง.ด.53 เมื่อได้รับการบริการต่างๆ จากผู้ขาย เช่น ค่าเช่า ค่าบริการ ค่าซ่อมบำรุงรถ เพื่อนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายที่ได้หักไว้ ทั้งนี้บริษัทกรณีศึกษามีรายได้จากการให้บริการขนส่งและขนย้ายสิ่งของ ด้วยรถเหียบ หรือรถบรรทุกติดเครน ซึ่งตามหลักการปฏิบัติจะต้องจัดทำสัญญาค่าบริการพร้อมติดอากรณั้แสดมบ้ในตั้วสัญญา หรือหากไม่ได้จัดทำสัญญาให้ใช้ใบเสนอราคาหรือใบสั่งจ้างแทนสัญญาพร้อมติดอากรณั้แสดมบ้ตามอัตราเงื่อนไขกรรมสรรพากร ซึ่งหากไม่ถูกต้องตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด ถือว่าเป็นการติดไม่สมบูรณ์ ความผิดดังกล่าวทำให้บริษัทกรณีศึกษาต้องเสียเบี้ยปรับและเงินเพิ่ม ส่งผลกระทบให้บริษัทกรณีศึกษามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรของบริษัทกรณีศึกษา โดยศึกษาการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรให้มีความถูกต้องได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรที่เกี่ยวข้อง ให้การบริหารจัดการธุรกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้บริษัทกรณีศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจ
2. ทำให้บริษัทกรณีศึกษาสามารถลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรที่เกี่ยวข้อง
3. ทำให้ผู้ที่สนใจดำเนินกิจการในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน สามารถนำไปปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรของกิจการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาครั้งต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา คือ บุคลากรของบริษัทกรณีศึกษา โดยมีจำนวนตามโครงสร้างองค์กร จำนวน 7 คน อันประกอบด้วย กรรมการบริษัท 1 คน พนักงานฝ่ายจัดซื้อ 1 คน พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน 1 คน พนักงานฝ่ายขาย 1 คน และพนักงานขับรถ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกรณีศึกษาเพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ของบริษัทกรณีศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับบุคลากรทุกคนในบริษัท เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา โดยแบ่งออกเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการรับรู้รายได้ อันประกอบด้วย การรับคำสั่งจ้าง

ขนส่ง/ขนย้ายสิ่งของการให้บริการตามคำสั่งงานขนส่ง/ขนย้ายสิ่งของ การเรียกเก็บเงินและลูกหนี้ และกิจกรรมการรับชำระหนี้ ตลอดจนการจัดทำภาษีอากรของบริษัทกรณีศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เก็บข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรงจากการสัมภาษณ์ผ่านแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์บุคลากรของบริษัทกรณีศึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 7 คน และการสังเกตการณ์ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในรับรู้รายได้ผ่านเอกสารประกอบการปฏิบัติงานภายในบริษัทกรณีศึกษาและผังขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรอากรในการรับรู้รายได้และรายจ่ายของกิจการ นอกจากนี้ยังได้เก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งประกอบด้วย ประมวลรัษฎากร งานวิจัยวารสาร หนังสือหรือตำราทางวิชาการ ภาษีหลักการเอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา

การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Method triangulation) โดยการนำข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการสังเกตหรือการเปรียบเทียบข้อมูลหรือเอกสารทางการบัญชีที่ผู้วิจัยได้มาจากการสังเกตและตรวจสอบจากการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรของบริษัทกรณีศึกษา โดยข้อมูลผ่านการตรวจสอบแล้วนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยจำนวนชนิดของข้อมูล (Typological analysis) โดยแยกชนิดตามกิจกรรมทางบัญชี อันได้แก่ การรับคำสั่งจ้างขนส่ง/ขนย้ายสิ่งของ การให้บริการตามคำสั่งงานขนส่ง/ขนย้ายสิ่งของ การเรียกเก็บเงินและลูกหนี้ และกิจกรรมการรับชำระหนี้ เพื่อนำเสนอการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ของบริษัทกรณีศึกษา

ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ที่เหมาะสมเพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้สำหรับธุรกิจกรณีศึกษา โดยแบ่งออกเป็นการรับรู้รายได้ค่าขนส่งสิ่งของ และการรับรู้รายได้ค่าบริการขนย้ายสิ่งของดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรในการรับรู้รายได้ค่าขนส่งสิ่งของ

กิจกรรม	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อเสนอแนะ
1. กิจกรรมการรับคำสั่งจ้าง		
1.1 การบันทึกคำสั่งจ้างจากลูกค้า	1.1 ไม่มีการบันทึกคำสั่งจ้างทำให้ไม่มีเอกสารในการตรวจสอบ	1.1 ควรจัดทำการบันทึกคำสั่งจ้างในรูปแบบเอกสารเพื่อตรวจสอบและเก็บไว้เป็นหลักฐาน
1.2 การตรวจสอบวงเงินสินเชื่อ	1.2 ไม่มีการตรวจสอบวงเงินสินเชื่อเนื่องจากบริษัทมีการรับชำระเป็นเงินสด/เงินโอนเท่านั้น แต่อาจมีลูกค้าบางรายชำระเงินล่าช้า	1.2 ควรตรวจสอบวงเงินสินเชื่อเพราะจะทำให้ทราบประวัติลูกค้าในการจ่ายชำระหนี้ เอาไว้เป็นหลักฐาน และตรวจสอบได้
1.3 การจัดทำใบเสนอราคา	1.3 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
1.4 การตรวจสอบตารางเที่ยวงาน	1.4 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-

กิจกรรม	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อเสนอแนะ
1.5 การทำสัญญาจ้างการให้บริการขนส่ง	1.5 ไม่ได้ทำสัญญาว่าจ้างการให้บริการขนส่งเนื่องจากมีใบเสนอราคาแล้ว	1.5 ควรจัดทำสัญญาจ้างการให้บริการขนส่ง ในรูปแบบเอกสารสามารถเก็บเอาไว้เป็นหลักฐาน และตรวจสอบได้ สามารถใช้ใบสั่งจ้างเป็นสัญญาจ้างแทนพร้อมติดอากรแสตมป์
2. กิจกรรมการให้บริการตามคำสั่งจ้าง		
2.1 การจัดเตรียมความพร้อมของรถ	2.1 มีการเตรียมความพร้อมของรถแต่ไม่มีการจัดทำในรูปแบบเอกสาร	2.1 ควรมีรายงานการจัดเตรียมความพร้อมของรถในรูปแบบเอกสารเพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบการเตรียมความพร้อมของรถ
2.2 การให้บริการตามคำสั่งงาน	2.2 มีการให้บริการตามคำสั่งงานแต่ไม่มีรายงานการขนส่งสินค้า	2.2 ควรมีรายงานการขนส่งสินค้า
3. กิจกรรมการเรียกเก็บเงิน และลูกหนี้		
3.1 การเรียกเก็บเงิน	3.1 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
3.2 การปรับปรุงบัญชีลูกหนี้	3.2 ไม่มีการปรับปรุงบัญชีลูกหนี้เนื่องจากบริษัทรับชำระเป็นเงินสด/เงินโอนเท่านั้น	3.2 เนื่องจากนโยบายบริษัทคือการรับชำระเป็นเงินสดหรือโอนผ่านธนาคารเท่านั้น
3.3 การสรุปรายงานรายได้	3.3 ไม่มีการจัดทำสรุปรายงานยอดรายได้	3.3 ควรมีการจัดทำรายงานการรับเงิน
4. กิจกรรมการรับเงิน		
4.1 การรับเงิน	4.1 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
4.2 กาจัดทำใบสำคัญรับและบันทึกลูกหนี้	4.2 ไม่มีการจัดทำใบสำคัญรับเงิน และไม่มีการบันทึกลูกหนี้ เนื่องจากบริษัทฯ ใช้บริการสำนักงานบัญชี	4.2 ควรมีการจัดทำใบสำคัญรับเงินในรูปแบบเอกสาร เพื่อสามารถตรวจสอบลูกหนี้ค้างชำระย้อนหลังได้ และตรวจสอบยอดลูกหนี้คงค้างได้
4.3 การสรุปรายงานรับเงิน	4.3 ไม่มีการจัดทำสรุปรายงานการรับเงินในรูปแบบเอกสาร	4.3 ควรมีการจัดทำรายงานการรับเงินในรูปแบบเอกสาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบยอดขายในแต่ละเดือน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดทำบัญชีและการปฏิบัติงานด้านภาษีอากรในการรับรู้รายได้ค่าบริการขนย้ายสิ่งของ

กิจกรรม	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อเสนอแนะ
1. กิจกรรมการรับคำสั่งจ้าง		
1.1 การบันทึกคำสั่งจ้างจากลูกค้า	1.1 ไม่มีการบันทึกคำสั่งจ้างทำให้ไม่มีเอกสารในการตรวจสอบ	1.1 ควรจัดทำการบันทึกคำสั่งจ้างในรูปแบบเอกสารเพื่อตรวจสอบ

กิจกรรม	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อเสนอแนะ
		และเก็บไว้เป็นหลักฐาน
1.2 การตรวจสอบวงเงินสินเชื่อ	1.2 ไม่มีการตรวจสอบวงเงินสินเชื่อเนื่องจากบริษัทมีการรับชำระเป็นเงินสด/เงินโอนเท่านั้น แต่อาจมีลูกค้าบางรายชำระเงินล่าช้า	1.2 ควรตรวจสอบวงเงินสินเชื่อ เพราะจะทำให้ทราบประวัติลูกค้าในการจ่ายชำระเงิน
1.3 การจัดทำใบเสนอราคา	1.3 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
1.4 การตรวจสอบตารางเที่ยวงาน	1.4 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
1.5 การทำสัญญาจ้างการให้บริการขนย้าย	1.5 บริษัทไม่ได้ทำใบจ้างงานการให้บริการขนย้าย	1.5 บริษัทควรจัดทำใบจ้างงานการให้บริการขนย้าย ในรูปแบบเอกสาร เนื่องจากบริษัทสามารถนำมาคำนวณในการเสียภาษีได้อย่างถูกต้อง และสามารถเก็บเอาไว้เป็นหลักฐานตรวจสอบได้
2. กิจกรรมการให้บริการตามคำสั่งจ้าง		
2.1 การจัดเตรียมความพร้อมของรถ	2.1 มีการจัดเตรียมความพร้อมของรถแต่ไม่มีการจัดทำในรูปแบบเอกสาร	2.1 ควรมีรายงานการเตรียมความพร้อมของรถในรูปแบบเอกสารเพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ
2.2 การให้บริการตามคำสั่งงาน	2.2 ไม่มีการจัดทำรายงานการขนย้ายสินค้า	2.2 ควรมีรายงานการขนย้ายสิ่งของ
3. กิจกรรมการเรียกเก็บเงิน และลูกหนี้		
3.1 การเรียกเก็บเงิน	3.1 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
3.2 การปรับปรุงบัญชีลูกหนี้	3.2 ไม่มีการปรับปรุงบัญชีลูกหนี้เนื่องจากบริษัทรับชำระเป็นเงินสด/เงินโอนเท่านั้น	3.2 เนื่องจากนโยบายบริษัทคือการรับชำระเป็นเงินสดหรือโอนผ่านธนาคารเท่านั้น
3.3 การสรุปรายงานรายได้	3.3 ไม่มีการจัดทำสรุปรายงานยอดรายได้	3.3 ใช้รายงานตัวเดียวกับรายงานการรับเงิน 4.3
4. กิจกรรมการรับเงิน		
4.1 การรับชำระเงิน	4.1 มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีแล้ว	-
4.2 การจัดทำใบสำคัญรับและบันทึกลูกหนี้	4.2 ไม่มีการจัดทำใบสำคัญรับเงิน และไม่มีการบันทึกลูกหนี้ เนื่องจากบริษัทฯ ใช้บริการสำนักงานบัญชี	4.2 ควรมีการจัดทำใบสำคัญรับเงินในรูปแบบเอกสาร เพื่อให้สามารถตรวจสอบลูกหนี้ค้างชำระย้อนหลังได้ และตรวจสอบยอดลูกหนี้ค้างค้างได้
4.3 การสรุปรายงานรับเงิน	4.3 ไม่มีการจัดทำสรุปรายงานการรับเงินในรูปแบบเอกสาร	4.3 ควรมีการจัดทำรายงานการรับเงินในรูปแบบเอกสาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบยอดขายแต่ละเดือนได้

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การรับรู้รายได้ของบริษัทขนส่ง และขนย้ายสิ่งของ พบว่า กิจกรรมการรับคำสั่งจ้างจากลูกค้า ไม่มีการบันทึกคำสั่งจ้าง หากไม่มีการบันทึกคำสั่งจ้าง พนักงานฝ่ายขายอาจรับคำสั่งจ้างจากลูกค้าไม่ครบถ้วน และทำให้คำสั่งจ้างไม่ตรง

กับความต้องการของลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรรถพร โสตกกลาง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การวางระบบบัญชี และการควบคุมภายในสำหรับธุรกิจจำหน่ายเครื่องเสียงรถยนต์กรณีศึกษา: ร้านบิวตี้ฟูล ชาวด์ ผลการศึกษาพบว่ากิจการยังไม่มีการจัดโครงสร้างองค์กร และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานที่ชัดเจน และปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำบัญชี และการควบคุมภายในของกิจการที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองกันโดยทั่วไป บริษัทฯไม่ได้จัดทำสัญญาจ้างให้บริการขนส่ง เนื่องจากใช้ใบเสนอราคาที่ทางพนักงานฝ่ายขายส่งให้กับลูกค้า เพื่อยืนยันการสั่งจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประติภา สุวรรณโณ (2547) เรื่องการวางแผนภาษีธุรกิจอาพาร์ทเมนต์ ผลการศึกษาพบว่ากิจการทำสัญญาเช่าที่ดินเพื่อสร้างอาคาร ค่าเช่าที่ดินสามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ถูกต้องตามกฎหมาย การเรียกเก็บเงิน เมื่อลูกค้าได้รับใบเรียกเก็บเงินแล้ว ลูกค้าจะเซ็นชื่อลงในใบนำส่งใบเรียกเก็บเงินและส่งคืนให้กับพนักงานขับรถ พนักงานขับรถเมื่อได้รับใบเรียกเก็บเงินจากลูกค้าแล้ว ทางพนักงานขับรถจะส่งใบเรียกเก็บเงินให้กับพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ไม่มีการปรับปรุงยอดลูกหนี้ ไม่มีการสรุปรายงานยอดขายในรูปแบบเอกสาร บริษัทไม่มีการจัดทำใบสำคัญรับเงิน และไม่มีการจัดทำสรุปรายงานรับเงิน

ในขณะที่ภาษีอากรที่เกี่ยวข้องของบริษัทขนส่งและขนย้ายสิ่งของ พบว่า เนื่องจากผู้ประกอบการและพนักงานของบริษัทยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นทางภาษีที่แตกต่างกันระหว่างกิจกรรมขนส่งสิ่งของกับกิจกรรมขนย้ายสิ่งของ ทำให้จัดทำบัญชีไม่ถูกต้องและนำไปสู่การเกิดข้อผิดพลาดในการคำนวณภาษีตามที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทขนส่งและขนย้ายสิ่งของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ ไหลรัตนกุล (2561) เรื่องการศึกษาปัญหาภาษีอากร จากข้อหาหรือภาษีอากรของกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่าประเภทภาษีอากรที่ผู้เสียภาษีอากรหาหรือเข้ามามากที่สุด ได้แก่ภาษีเงินได้นิติบุคคล รองลงมาคือ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา อากรแสตมป์ และภาษีธุรกิจเฉพาะ และเมื่อนำปัญหามาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุที่ผู้เสียภาษีอากรต้องทำหนังสือหาหรือมายังกรมสรรพากรพบว่า ผู้เสียภาษียังไม่เข้าใจในข้อกฎหมายอย่างถ่องแท้ อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภา นาคแย้ม (2560) เรื่องการจัดทำบัญชีและการภาษีอากร ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการการประกอบธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในการจัดทำบัญชี และเสียภาษีอากรของธุรกิจ โดยประเด็นทางภาษีสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ที่เกี่ยวข้องของบริษัทขนส่งและขนย้ายสิ่งของ พบว่า ในการรับรายได้ค่าขนส่ง บริษัทจะถูกหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย 1% แต่กรณีรายได้ค่าขนย้ายบริษัทจะถูกหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย 3% ทั้งนี้บริษัทกรณีศึกษา ยังไม่มีการจัดทำได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ศรีขันชะมา, พงศ์พรต ฉัตรภรณ์, ศักดิ์ชาย จันทรเรือง และอรนิชา โพธิ์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาทางด้านภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายของธุรกิจการให้บริการรับเหมาเฉพาะอย่างในเขตจังหวัดระยอง พบว่า บริษัทกรณีศึกษาได้จ่ายเงินได้ให้แก่ผู้รับแต่ไม่มีการหักเงินได้พึงประเมินประเภทที่จ่ายไปนั้นไว้ตามอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนดเพื่อนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายให้กับกรมสรรพากร ความผิดดังกล่าวทำให้บริษัทฯ ต้องเสียเบี้ยปรับและเงินเพิ่ม ส่งผลกระทบให้บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

ภาษีมูลค่าเพิ่ม ที่เกี่ยวข้องของบริษัทขนส่งและขนย้ายสิ่งของ พบว่า บริษัทจะต้องเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม 7 % จากผู้ว่าจ้างเฉพาะรายได้จากค่าขนย้าย ในขณะที่รายได้จากค่าขนส่งจะได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มไม่มีสิทธิออกใบกำกับภาษีได้ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานบริษัทกรณีศึกษา ยังมีการบันทึกบัญชีไม่ถูกต้องเนื่องจากไม่ได้แยกการรับรู้รายได้ตามประเภทกิจกรรมที่ให้บริการ ทำให้ความผิดดังกล่าวถือว่าเป็นการทุจริตใบกำกับภาษีปลอม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ศรีขันชะมา และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาทางด้านภาษีมูลค่าเพิ่ม ของธุรกิจการให้บริการรับเหมาเฉพาะอย่างในเขตจังหวัดระยอง ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจไม่ถูกต้องหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของภาษีสำหรับธุรกิจทำให้เกิดความผิดพลาด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวณีย์ สุวรรณกิจ (2560)

เรื่องการศึกษาปัญหาทางบัญชีและทางภาษีอากรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการขาย กรณีศึกษา: บริษัท เอบีซี จำกัด ที่ศึกษาถึงข้อผิดพลาดทางบัญชี และทางภาษีอากรที่เกี่ยวข้องกับภาษีมูลค่าเพิ่ม เพื่อนำไปใช้เป็นองค์ความรู้ให้บริษัทฯ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนภาษีเพื่อลดภาระต้นทุนทางภาษีของบริษัทฯ

ภาษีอากรแสดมภ์ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทขนส่งและขนย้ายสิ่งของ พบว่า กิจการต้องมีการนำส่งอากรแสดมภ์ที่ติดในคำสั่งจ้างงาน จึงจำเป็นต้องติดอากรแสดมภ์เพื่อเสียค่าภาษีอากรให้กับกรมสรรพากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีร สิมมา (2561) เรื่องการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีและการภาษีอากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างขาดความรู้ในการจัดทำบัญชีและภาษีอากรจึงทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ส่งผลกระทบให้บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การวางแผนภาษีอากรแสดมภ์ ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเอกสารในการจัดทำบัญชีที่เสนอแนะไปใช้ภายในองค์กร เพื่อสามารถตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถช่วยลดเหตุที่ก่อให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงานของแต่ละแผนกได้ ตลอดจนฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชีด้านภาษีอากรควรปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้เสนอแนะไว้แล้ว
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำบัญชีและภาษีอากรต้องเข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำบัญชีด้านภาษีอากรในการรับรู้รายได้ และค่าใช้จ่าย ควรมีการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีด้านภาษีอากรในการรับรู้รายได้ และค่าใช้จ่าย หลังจากมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและภาษีอากรที่เหมาะสมกับบริษัทกรณีศึกษา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะการจัดทำบัญชีด้านภาษีอากรในการรับรู้รายได้ สำหรับธุรกิจขนส่งและขนย้ายสิ่งของ ผู้ที่สนใจศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสำหรับการทำบัญชี และสรุปการเงิน
2. ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะการจัดทำบัญชีด้านภาษีอากรในการรับรู้รายได้ สำหรับธุรกิจขนส่งและขนย้ายสิ่งของ ผู้ที่สนใจศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด และบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีองค์ความรู้หลักการปฏิบัติด้านภาษีอากรและวิธีการแก้ไขป้องกันได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในการประกอบธุรกิจโลจิสติกส์ โดยทั่วไปแล้วกิจการจะมีการให้บริการทั้งการขนส่งสิ่งของและขนย้ายสิ่งของ อย่างไรก็ตามภายใต้กิจกรรมที่แตกต่างกันนี้กิจการจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่แตกต่างกัน โดยรายได้จากกิจกรรมการขนส่งสิ่งของจะได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีโดยได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม และจะต้องมีการหักภาษี ณ ที่จ่ายในอัตราร้อยละ 1 ในขณะที่รายได้จากกิจกรรมการขนย้ายสิ่งของจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยจะต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละ 7 และจะต้องมีการหักภาษี ณ ที่จ่ายในอัตราร้อยละ 3 ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ธุรกิจโลจิสติกส์โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กที่มีจะมีการรับรู้รายได้โดยภาพรวมเกิดข้อพิพาททางภาษีได้ ดังนั้น

การศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการให้บริการทั้งการขนส่ง
สิ่งของและขนย้ายเพื่อให้สามารถจัดทำบัญชีเพื่อการคำนวณภาษีได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

- ฐานา บุญหล้า และนางลักษณ์ นิมิตรภูวดล. (2555). *การจัดการโลจิสติกส์: มิติซัพพลายเชน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- นภา นาคแย้ม. (2560). การจัดทำบัญชีและการภาษีอากร ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการการประกอบธุรกิจให้ประสบ
ความสำเร็จ. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. 14(2): 1-21.
- นอร์ สิมมา. (2561). *การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีและภาษีอากรของบริษัท-รับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก
ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร*. บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ประติภา สุวรรณโณ. (2547). *การวางแผนภาษีธุรกิจพาร์ทเมนต์*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รุ่งทิพย์ ไหลรัตน์กุล. (2561). *การศึกษาปัญหาภาษีอากร จากข้อหาหรือภาษีอากรของกรมสรรพากร*. บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2566). *โครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ จังหวัด
ชลบุรี*. สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, <https://abcd-esrith-indoors.hub.arcgis.com>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ฉบับที่ 6
(พ.ศ. 2566-2570)*. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2566, <http://www.nesdc.go.th>. (in Thai)
- เสาวณีย์ สุวรรณกิจ. (2560). *การศึกษาปัญหาทางบัญชีและทางภาษีอากรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการขายกรณีศึกษา:
บริษัท เอบีซีจำกัด*. บัญชีมหาบัณฑิตและวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการภาษีอากร, มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย.
- อรรธรณ โสตกกลาง. (2559). *การวางระบบบัญชีและการควบคุมภายในสำหรับธุรกิจจำหน่ายเครื่อง เสี่ยงรถยนต์
กรณีศึกษา: ร้านบิวตี้ฟูล ชววด*. บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อัญญา ศรีชินชะมา, พงศ์พรต ฉัตรภรณ์, ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง และ อรนิชา โพธิ์ทอง. (2557). ปัญหาทางด้านภาษีเงินได้
นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายของธุรกิจการให้บริการรับเหมาก่อสร้างอย่างในเขตจังหวัด
ระยอง. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 9(1): 121-133.

Translated Thai References

- Boonlar, T. and Nimitphuwadol, N. (2012). *Logistics Management: A Supply Chain Perspective*. Bangkok:
SE-EDUCATION. (in Thai)
- Eastern Economic Corridor Office of Thailand (2023). *Economic Area Development Project Chonburi -
Province*. Retrieved February 16, 2023, from <https://abcd-esrith-indoors.hub.arcgis.com>. (in
Thai)
- Lairatanakul, R. (2018). *Study of tax problems. From the tax consultation of the Revenue Department*.
(Master of Business Administration in Accountancy, Ramkhamhaeng University). (in Thai)
- Nakayam, N. (2017). Accounting and taxation. Responsibilities of entrepreneurs for successful business
operations. *Journal Mahanakorn Technology Business Administration*. 14(2): 1-21. (in Thai)

- Office of the National Economic and Social Development Council (2023). *Logistics System Development Action Plan No. 6 (2023-2027)*. Retrieved February 8, 2023, from <http://www.nesdc.go.th>. (in Thai)
- Simma, N. (2018). *A study of problems and obstacles in accounting and taxation of small construction companies-contractor. In the Lat Phrao area Bangkok*. (Master of Accountancy, Thonburi University). (in Thai)
- Sodklang, O. (2016). *Setting up an accounting system and internal control for the car audio sales business. Case Study: Beauty Full Sound Shop*. (Master of Accountancy, University of the Thai Chamber of Commerce). (in Thai)
- Srihanchama, A., Chatraporn, P., Chanruang, S., and Phothong, O. (2014). Problems in corporate income tax. Value added tax and withholding tax of business Providing specialized contracting services in Rayong Province. *Journal of Graduate School of Commerce Burapha Review*. 9(1): 121-133. (in Thai)
- Suwanakit, S. (2017). *Study of accounting and taxation problems related to sales promotion. Case study: ABC Company Limited*. (Master of Accountancy and Master of Science in Taxation, University of the Thai Chamber of Commerce). (in Thai)
- Suwanno, P. (2004). *Apartment business tax planning*. (Master of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce). (in Thai)

Received: Nov 20, 2023

Revised: Nov 27, 2023

Accepted: Dec 17, 2023

ความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขต 11

Knowledge and Understanding of Social Security Fund Benefits among Insured Individuals at the Social Security Office, Bangkok District 11

อรสา ศรีอารีกุลชัย¹, เสาวภา เมืองแก่น²

Orasa Sriareekulchai¹, Saowapha Muangkaen²

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี¹, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี²

Master's degree student Master of Business Administration Program Business Administration¹

Thonburi University¹, Faculty of Business Administration Thonburi University²

goleelee7121@gmail.com¹, ops_tru@thonburi-u.ac.th²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกผู้ประกันตนที่มารับบริการสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ผลการวิจัยพบว่า (1) เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนที่แตกต่างกัน ตัวแปรจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน และความถี่ที่มาติดต่อที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนแตกต่างกัน (2) ผู้ประกันตนที่มีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย คือ นำไปพัฒนาองค์กร และคุณภาพการบริการให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: ความรู้, ความเข้าใจ, สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม

Abstract

This research aims to (1) study the level of knowledge and understanding of social security benefits among insured individuals at the Social Security Office Region 11, categorized by general information; (2) compare the level of knowledge and understanding of social security benefits among insured individuals at the Social Security Office Region 11, categorized by their experience in using benefits. The sample group includes individuals covered under Article 33 and Article 39, selected through targeted sampling among those who have utilized services from the Social Security Office Region 11, with a sample size of 400. The research tool utilized is a questionnaire with a confidence level of 0.97. The research findings indicate that (1) gender differences do not influence the level of knowledge and understanding of different replacement benefits. Variables such as age, education

level, marital status, duration of being insured, and frequency of contact have an impact on the level of knowledge and understanding of replacement benefits; (2) individuals with different experiences in using benefits demonstrate variations in the level of knowledge and understanding of replacement benefits, with statistically significant differences at a significance level of 0.05. The benefits obtained from the research contribute to the development of the organization and improvement of service quality.

Keywords: knowledge, understanding, social security benefits

บทนำ

สำนักงานประกันสังคม (Social Security Office) สังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งประเทศมีสำนักงานประกันสังคมทั้งหมด 138 แห่ง แยกเป็นในกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 แห่ง และสำนักงานประกันสังคมประจำในจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศไทยอีกจำนวน 126 แห่ง (สำนักงานประกันสังคม, 2565) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 เพื่อให้ประเทศไทยมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ ปัจจุบันมีการปรับปรุงแก้ไขล่าสุด ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (ฉบับที่ 4) ปี พ.ศ.2558 โดยลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองทั้งในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ประกันสังคม ประกอบด้วยกรรมการฝ่ายนายจ้าง กรรมการฝ่ายลูกจ้าง กรรมการจากภาครัฐบาล รัฐบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้ โดยเงินที่จัดเก็บนี้จะนำมาสมทบรวมกันเป็นกองทุนของประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม, 2558)

ในช่วงสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ในช่วงปี 2563-2564 จะเห็นว่าประกันสังคมมีบทบาทมากในการจ่ายเงินเยียวยาในช่วงที่ประชาชนว่างงานไม่มีรายได้ จากการหยุดประกอบกิจการ จากการเลิกกิจการ ล้วนมาจากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย ทำให้ประชาชนควรมีความรู้ในเรื่องสิทธิประกันสังคม จะได้มาใช้สิทธิได้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่คนไม่มีรายได้และต้องการใช้สิทธิของภาครัฐ การใช้สิทธิจะทำให้ผู้ประกันตนมีเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมากขึ้น (สำนักงานประกันสังคม, 2564)

สำหรับผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมมีสิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี อันประกอบด้วย 1.เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ที่ไม่ได้เนื่องจากการทำงาน 2.สงเคราะห์บุตร 3.คลอดบุตร 4.ชราภาพ 5.ทุพพลภาพ 6.เสียชีวิต และ 7.ว่างงาน ทั้งนี้รัฐบาลได้นำระบบประกันสังคมมาใช้ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงและเป็นหลักประกันในชีวิตให้กับลูกจ้าง (สำนักงานประกันสังคม, 2558)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขต 11 ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมเขต 11 มีจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจำนวนมาก จึงเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องนี้ ที่สำนักงานประกันสังคม เขต 11 เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปพัฒนารูปแบบและคุณภาพการบริการให้ดีขึ้น รวมถึงนำเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถาม ไปเป็นแนวทางในการนำเสนอต่อสำนักงานประกันสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขต 11 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนมีอิทธิพลต่อความรู้และความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนมากน้อยเพียงใด ซึ่งประกอบด้วย 7 กรณี คือ เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ชราภาพ ทูพพลภาพ ตาย และว่างงาน ในด้านหลักการ เงื่อนไข สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับว่าถูกต้องตามสิทธิหรือไม่
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนารูปแบบและคุณภาพการบริการให้ดีขึ้น รวมถึงนำข้อเสนอแนะที่ได้จากคำตอบจากแบบสอบถาม ไปเป็นแนวทางในการนำเสนอต่อสำนักงานประกันสังคมต่อไป เช่น เพิ่มสิทธิประโยชน์หรือปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกันตนมาตรา 33, มาตรา 39 ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร เขต 11 จำนวนรวมทั้งสิ้น 265,387 ราย (สำนักงานประกันสังคม, 2564)

โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้ประกันตน มาตรา 33 และมาตรา 39 ที่มาใช้บริการสำนักงานประกันสังคม เขต 11 จำนวน 400 ราย เป็นการเก็บข้อมูล โดยเป็นการให้ตอบแบบสอบถามผ่าน google form สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ เครซีและมอร์แกน (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นในระดับ 95 โดยมีค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ รวมถึงวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย เป็นเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ มี.ค.66 - ส.ค.66

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดค่าตัวแปร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตน เป็นคำถามให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ และคำถามแบบให้ตอบเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม จำนวน 30 ข้อ เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบระดับความเข้าใจสิทธิประโยชน์ โดยสามารถตอบได้ 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่ให้ผู้ประกันตนที่ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน โดยเน้นความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยนำคะแนนที่ได้ จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป เพื่อทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนในเนื้อหาก่อนทำการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทุกตัวแปรเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

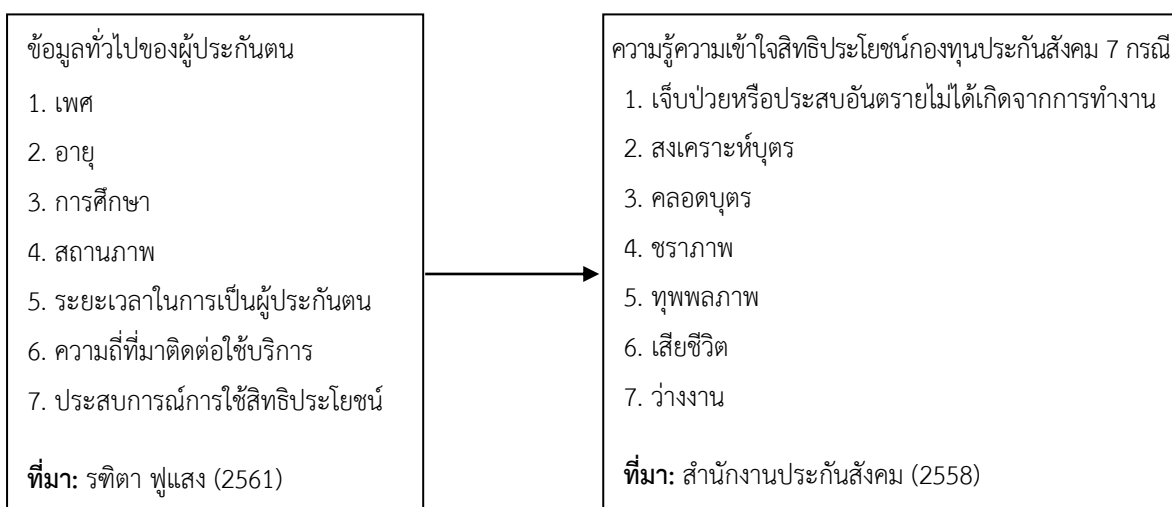
1. ในการวิเคราะห์เรื่อง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน ความถี่ที่มาติดต่อ และประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ ข้อมูลเป็นจำนวน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ ร้อยละ ส่วนในการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม 7 กรณี ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจในแต่ละกรณี และผลสรุปในภาพรวม ของ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11

2. ในการวิเคราะห์เรื่อง ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคม เขต 11 จำแนกตาม เพศ ใช้สถิติวิเคราะห์แบบ Independent Sample T-test , จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน และความถี่ในการติดต่อ ใช้สถิติแบบ One-way Anova และทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการ Fisher's Significant Difference (LSD)

3. ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบเรื่อง ความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ ใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Sample T-test

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขต 11 ได้กำหนดวิธีในการศึกษาไว้ คือ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำนวน 400 คน ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		ร้อยละ
เพศ	ชาย	31.50
	หญิง	68.50

ข้อมูลทั่วไป		ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	10.75
	20-29 ปี	20.00
	30-39 ปี	33.00
	40-49 ปี	20.25
	50 ปีขึ้นไป	16.00
ระดับการศึกษา	ม.1-3 / ปวช.	17.75
	ม.6	9.50
	อนุปริญญา / ปวส.	14.50
	ปริญญาตรี	47.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	11.25
สถานภาพ	โสด	51.75
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6.00
	สมรส	36.50
	หม้าย	5.75
ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน	1 เดือน - 5 ปี	19.00
	6 ปี - 10 ปี	27.25
	11 ปี - 15 ปี	22.25
	16 ปีขึ้นไป	31.50
ความถี่ที่มาติดต่อใช้บริการ	1 - 3 ครั้ง/ปี	36.50
	4 - 6 ครั้ง/ปี	41.80
	7 - 9 ครั้ง/ปี	5.00
	10 - 12 ครั้ง/ปี	13.00
	มากกว่า 12 ครั้ง/ปี	3.70
ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์	เคย	44.50
	ไม่เคย	55.50
สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมที่เคยใช้บริการ	เจ็บป่วย	26.40
	สงเคราะห์	15.17
	คลอดบุตร	14.61
	ชราภาพ	10.11
	ทุพพลภาพ	5.62
	เสียชีวิต	8.99
	ว่างงาน	19.10
รวม (n=178)		100.00

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 มีระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ดังนี้

สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม	Mean	S.D.	ระดับความเข้าใจ
1. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย	3.90	0.80	มาก
2. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน	3.30	1.13	ปานกลาง
3. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ	2.93	1.25	ปานกลาง
4. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร	2.87	1.23	ปานกลาง
5. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต	2.80	1.23	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร	2.79	1.19	ปานกลาง
7. ด้านสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ	2.28	1.09	ปานกลาง
ภาพรวมระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ 7 กรณี	2.98	0.73	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการสอบถามผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 พบว่า ในภาพรวมมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์ 7 กรณี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 2.98

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 โดยจำแนกตามเพศ (วิธี Independent Sample T-test) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig
ภาพรวม	ชาย	2.93	0.70	-0.868	398	0.386
	หญิง	3.00	0.74			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม ทั้ง 7 กรณี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 โดยจำแนกตามอายุ วิเคราะห์ด้วยวิธี One-way Anova มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	54.570	4	13.643	34.098	0.000*
	ภายในกลุ่ม	158.039	395	0.400		
	รวม	212.609	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม ที่แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ด้วยวิธี One-way Anova มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	17.592	4	4.398	8.908	0.000*
	ภายในกลุ่ม	195.017	395	0.494		
	รวม	212.609	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 โดยจำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์ด้วยวิธี One-way Anova มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	56.057	3	18.686	47.265	0.000*
	ภายในกลุ่ม	156.552	396	0.395		
	รวม	212.609	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน วิเคราะห์ด้วยวิธี One-way Anova มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	45.792	3	15.264	36.234	0.000*
	ภายในกลุ่ม	166.817	396	0.421		
	รวม	212.609	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมแตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 โดยจำแนกตามความถี่ที่มาติดต่อใช้บริการ วิเคราะห์ด้วยวิธี One-way Anova มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.809	4	1.952	3.765	0.005*
	ภายในกลุ่ม	204.800	395	0.518		
	รวม	212.609	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัย พบว่า ความถี่ที่มาติดต่อใช้บริการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมแตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ (วิธี Independent Sample T-test) ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11	ประสบการณ์ ใช้สิทธิประโยชน์	Mean	S.D.	t	df	Sig
ภาพรวม	เคย	4.11	0.31	4.528	398	0.000*
	ไม่เคย	3.10	1.07			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 มีความแตกต่างต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่า ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า ผู้ที่ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกันตนที่มีประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่ต่างกันทั้ง 7 ด้าน

สรุปผล

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกันตนที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะโสด และเป็นผู้ประกันตนมาเป็นเวลา 16 ปีขึ้นไป มีความถี่ที่มาติดต่อ 4 – 6 ครั้ง/ปี ไม่เคยมีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนจำนวน 222 คน และผู้ที่เคยมีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนจำนวน 178 คน โดยด้านที่เคยใช้มากที่สุด คือ ด้านสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยหรือ

ประสบอันตราย และในภาพรวม พบว่า ผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 มีความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนต่อสิทธิประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

2.1 เพศ ในภาพรวมพบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.2 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน และความถี่ที่มาติดต่อ ที่แตกต่างกัน ในภาพรวม พบว่า มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขต 11 จำแนกตามประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ประสบการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ ในภาพรวม พบว่า ผู้ประกันตนที่มีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ ที่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพบว่า ผู้ประกันตนที่เคยมีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ใช้สิทธิประโยชน์

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขต 11 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชูติมา อินทร์ตา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายสาธารณะด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ตัวแปรทางด้านเพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายหลักประกันสังคมที่ต่างกัน

2. อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศศิธร เตียวเจริญ (2563) ศึกษาเรื่อง การสำรวจระดับความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ตัวแปรทางด้านอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่าง จะมีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน

3. สถานภาพ และระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับวิจัยของ สุรัสวดี ทิพย์พิมพ์วงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานบริษัท นครชัย ชีพพลายแอนด์ซีวิล จำกัด พบว่า ตัวแปรทางด้านสถานภาพ และระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมที่ต่างกัน

4. ความถี่ที่มาติดต่อ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รติดา พูแสง (2561) การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพะเยา พบว่า ความถี่ในการติดต่อใช้บริการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์และความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพะเยาแตกต่างกัน

5. ประสพการณ์ใช้สิทธิประโยชน์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ขวลิขิต กนกพานิชย์กุล และเกษรินทร์ เรืองวารี (2564) ได้ ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผล การศึกษาพบว่า ประสพการณ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนที่ต่าง กัน มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนต่าง กัน

6. ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคม เขต 11 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98) สอดคล้องกับวิจัยของ ศศิธร เตียวเจริญ (2563) เรื่อง การสำรวจระดับ ความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกันตนมีระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.82) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงศ์ (2564) วิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จาก ประกันสังคมของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า กรณีประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ในด้านนี้มากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนสำนักงาน ประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขต 11 ผลที่ได้จากงานวิจัยทำให้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 สำนักงานประกันสังคมเขต 11 ควรจัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ผู้ประกันตนและสถานประกอบการ มาเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่สำนักงานอย่างน้อย 6 เดือน ต่อการอบรม 1 ครั้ง เพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ทดแทนว่ามี หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการเบิกสิทธิประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณีข้างต้นอย่างไรบ้าง โดยจัดกลุ่มตาม อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน และความถี่ที่มาติดต่อ แบ่งเป็น กลุ่มที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.6 กลุ่มที่มีสถานภาพโสด กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน 1 เดือน – 5 ปี และกลุ่มที่มี ความถี่มาติดต่อ 1-3 ครั้ง/ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ตอบได้คะแนนน้อยที่สุดในงานวิจัย ให้เข้ารับการอบรมก่อนในหัวข้อ ระยะเวลาในการส่งเงินสมทบทั้ง 7 กรณี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เนื่องจากเป็นหัวข้อที่ ผู้ประกันตนตอบแบบสอบถามวิจัยว่า มีระดับความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

1.2 รณรงค์ให้ผู้ประกันตนยื่นข้อมูล ผ่านเว็บไซต์ของประกันสังคม เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อที่ สำนักงานประกันสังคม เช่น การทำคลิปวิดีโอสั้น ๆ เผยแพร่บริการที่สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ประกันสังคมได้ ผ่านหน้า Facebook ของสำนักงานประกันสังคมเขต 11 เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้ประกันตนสามารถ ประหยัดเวลาในการมาติดต่อสำนักงาน ทำให้เพิ่มคุณภาพการบริการที่ดีของเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานได้อีกช่องทางหนึ่ง

1.3 จัดกิจกรรมเชิญชวนผู้ประกันตน นายจ้าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในบริษัท และผู้เริ่มทำงานใหม่ มาร่วม กิจกรรม และมีของรางวัลแจก หรือสะสมแต้ม หลังอบรมมีการทำแบบทดสอบ เพื่อประเมินว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น และไปในแนวทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระ มาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม เขต 11 เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้สมัครเป็น มาตรา 40 ว่ามีความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของตนเองครบถ้วนถูกต้อง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน ของสถานประกอบการในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม เขต 11 เนื่องจากผู้ที่จะใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทนได้ ต้องเป็นผู้ประกันตนที่บาดเจ็บจากการทำงานเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวลิต กนกพาณิชย์กุล และเกษรินทร์ เรืองวาริ. (2564). การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัยกองบริหารงานบุคคล กองทุนส่งเสริมงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ชุติมา อินทร์ตา. (2563). การรับรู้นโยบายสาธารณะด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รติตา พุแสง. (2561). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงศ์. (2564). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม. รายงานการวิจัยสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศศิธร เตียวเจริญ. (2563). การสำรวจระดับความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานวิจัยสาขาวิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานประกันสังคม. (2565). โครงสร้างภายในสำนักงานประกันสังคม. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2565, จาก www.sso.go.th/wpr/main/general
- สำนักงานประกันสังคม. (2564). จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร เขต 11. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.
- สำนักงานประกันสังคม. (2558). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2558 และประมวลพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม.
- สำนักงานประกันสังคม. (2564). รับเรื่องร้องเรียนผู้ประกันตน. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสายด่วน 1506 สำนักงานประกันสังคม.
- สุรัสวดี ทิพย์พิมพ์วงศ์. (2562). การรับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของพนักงานบริษัท นครชัย ชัพพลาย แอนด์ ซิวิล จำกัด. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Translated Thai References

- Fusang, R. (2018). *Satisfaction with the service of the Phayao Provincial Social Security Office*. (Independent Research Master of Business Administration, Phayao University). (in Thai)
- Inta, C. (2020). *Realization of public policy on the development of public health and social security of people in Bangkok and its vicinity*. (Independent Research on the field of Accounting Department Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University). (in Thai)
- Kanokpanichakul, C. and Ruangwarin, K. (2021). *Recognition of employee insured benefits, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. (Research report of Personnel Management Fund Research Promotion Fund, Rajamangala University of Technology). (in Thai)
- Pengrungruangwong, R. (2021). *Understanding the social insurance benefits of Nakhon Pathom Province Social Insurance*. (Research report on the field of public administration Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University). (in Thai)
- Social Security Office. (2021). *Get a complaint about the insured*. Bangkok: Hotline service center 1506 Social Security Office. (in Thai)
- Social Security Office. (2021). *Number of insured persons section 33 section 39 registered with the Bangkok Metropolitan Office, District 11*. Bangkok: Research and Development Department Social Security Office. (in Thai)
- Social Security Office. (2022). *Structure within the Social Security Office*. Retrieved July 7, 2022, from www.sso.go.th/wpr/main/general (in Thai)
- Social Security Office. (2015). *The Social Security Act, B.E.2015 and the Royal Decree Ministry of Regulations related announcements*. Bangkok: Social Security Office. (in Thai)
- Thippimwong, S. (2019). *Social Security Fund benefits recognition of employees of Nakhonchai Supply and Civil co., Ltd.* (Master of Public Administration Graduate School of Management, Sripatum University). (in Thai)
- Tiewcharoen, S. (2020). *A survey on the level of understanding of benefits in place of Gateway City Industrial Park Insurance Fund, Chachoengsao Province*. (Research report on management Program of Business Administration, Ramkhamhaeng University). (in Thai)



THONBURI UNIVERSITY

248 Soi Petchkasem 110 Petchkasem Road,
Nong Khang Phlu Subdistrict, Nong Khaem District,
Bangkok 10160

Tel : 02-8090823-25 ต่อ 225

Fax : 02-8090832

E-mail : gdjournal.thonburi-u.ac.th

