

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้เล่นหมากล้อมเกี่ยวกับการนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และแบ่งการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 1-7

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแนวคิดของหมากล้อม ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 8-10

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 11-15

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 16-20

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 21-25

ส่วนที่ 6 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 26-30

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และชีวิตประจำวัน ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 31-35

ส่วนที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนะนำและเผยแพร่หมากล้อม ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 36-39

ส่วนที่ 9 ความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับหมากล้อมซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 40

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	128	64.00
หญิง	72	36.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 64.00 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 36.00

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	2	1.00
21 – 30 ปี	77	38.50
31 – 40 ปี	86	43.00
41 – 50 ปี	30	15.00
51 – 60 ปี	5	2.50
61 ปี ขึ้นไป	0	0
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาจะมีอายุระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.50 อายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุระหว่าง 51-60 ปีคิดเป็นร้อยละ 2.50 อายุไม่เกิน 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 1.00 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2	1.00
มัธยมศึกษา / ปวช.	12	6.00
อนุปริญญา / ปวส.	13	6.50
ปริญญาตรี	129	64.50
สูงกว่าปริญญาตรี	44	22.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 22.00 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 6.50 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 6.00 และจบการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านปฏิบัติการ	56	28.00
ด้านบริหารงานบุคคล	40	20.00
ด้านการตลาด	22	11.00
บริหารนโยบายธุรกิจ/องค์กร	16	8.00
ด้านบัญชีและการเงิน	13	6.50
วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ	9	4.50
ด้านจัดซื้อ	8	4.00
สารสนเทศ	8	4.00
วิศวกรรม	6	3.00
คลังสินค้า/วางแผนการสั่งซื้อ	4	2.00
วิจัยและพัฒนา	3	1.50
วิทยากร	3	1.50
เจ้าของกิจการ	3	1.50
ออกแบบ	3	1.50
เขียนแบบ / สถาปัตยกรรม	2	1.00
ธุรการ/ประสานงาน	2	1.00
ตรวจสอบภายใน	1	0.50
ปรับปรุงกระบวนการการทำงาน	1	0.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในด้านปฏิบัติการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ 20.00 ด้านการตลาดคิดเป็นร้อยละ 11.00 ด้านบริหารนโยบายธุรกิจ/องค์กรคิดเป็นร้อยละ 8.00 ด้านบัญชีและการเงินคิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้างาน	84	42.00
ผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า	52	26.00
ผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่า	33	16.50
สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	31	15.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.00 ผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.00 ผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.50 สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.50

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนกระดานที่เล่นในแต่ละครั้ง

จำนวนกระดานที่เล่น โดยเฉลี่ยต่อครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1 กระดาน	61	30.50
2 กระดาน	89	44.50
3 กระดาน	39	19.50
4 กระดาน	6	3.00
มากกว่า 4 กระดาน	5	2.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเล่นหมากล้อมโดยเฉลี่ยต่อครั้งอยู่ที่จำนวน 2 กระดานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.50 จำนวน 1 กระดานคิดเป็นร้อยละ 30.50 จำนวน 3 กระดานคิดเป็นร้อยละ 19.50 จำนวน 4 กระดานคิดเป็นร้อยละ 3.00 และเล่นมากกว่า 4 กระดาน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแหล่งที่ได้รับ  
ข้อมูลข่าวสาร

แหล่งข้อมูลข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
จากเพื่อน ๆ	114	57.00
Thai Go Magazine	83	41.50
วารสารของชมรมหมากล่อม	74	37.00
อินเทอร์เน็ต	72	36.00
วารสารทั่วไป	46	23.00
Lotus Note (ภายในบริษัท 7-11)	20	10.00
ข่าวสารภายในบริษัท/หน่วยงาน	8	4.00
ชมรมหมากล่อม	3	1.50
หนังสือพิมพ์	2	1.00
7 Catalog	2	1.00

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ จากจำนวนผู้ตอบ 200 ราย

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับหมากล่อมจากเพื่อน ๆ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.00 ได้รับข้อมูลจาก Thai Go Magazine คิดเป็นร้อยละ 41.50 จากวารสารของชมรมหมากล่อมคิดเป็นร้อยละ 37.00 ได้รับข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 36.00 และวารสารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 23.00

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแนวคิดของหมากล้อม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมูลเหตุจูงใจในการเล่นหมากล้อม

มูลเหตุจูงใจในการเล่นหมากล้อม	จำนวน	ร้อยละ
สนใจแนวคิดและปรัชญาของหมากล้อม	67	33.50
มีผู้แนะนำให้เล่น	46	23.00
ต้องการเล่นเป็นงานอดิเรก	37	18.50
ต้องการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	33	16.50
ต้องการฝึกสมาธิ	12	6.00
ชอบเล่นเกมที่ใช้ความคิด	2	1.00
ต้องการเข้าสังคม	1	0.50
เล่นตามนโยบายของบริษัท	1	0.50
ทดลองเล่น	1	0.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีมูลเหตุจูงใจในการเล่นหมากล้อมมากที่สุด คือ สนใจแนวคิดและปรัชญาของหมากล้อมคิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาคือมีผู้แนะนำให้เล่นคิดเป็นร้อยละ 23.00 ต้องการเล่นเป็นงานอดิเรกคิดเป็นร้อยละ 18.50 สนใจเล่นเพราะต้องการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 16.50 สนใจเล่นเพราะต้องการฝึกสมาธิคิดเป็นร้อยละ 6.00 สนใจเพราะเป็นผู้ที่ชอบเล่นเกมที่ใช้ความคิดคิดเป็นร้อยละ 1.00 เล่นเพราะต้องการเข้าสังคมคิดเป็นร้อยละ 0.50 เล่นตามนโยบายของบริษัทคิดเป็นร้อยละ 0.50 และทดลองเล่นคิดเป็นร้อยละ 0.50

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบถาม จำแนกตามความชอบแนวคิดของหมากล้อม

แนวคิดของหมากล้อม	จำนวน	ร้อยละ
รู้จักประมาณและเคารพผู้อื่น ในฐานะที่ต่างมีโอกาสเท่าเทียมกัน คนแพ้คือคนที่ทำผิดมากกว่า จึงฝึกให้ผู้เล่นมีความสุขรอบคอบ มีการวางแผน โดยใช้เหตุผล มิใช่อารมณ์	86	43.00
เม็ดหมากทุกเม็ดเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดต้องวางแผนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	71	35.50
เรียน โกะ เก่งงาน รู้จัดการชีวิต	29	14.50
ผู้ที่ไม่พัฒนาข้อมด้าหลังและล้มสลายในที่สุด	11	5.50
ชนะเขาโดยไม่คิดจะเอาชนะ	3	1.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามชอบแนวคิดของหมากล้อมมากที่สุดในหัวข้อที่ว่าด้วยการรู้จักประมาณ และเคารพผู้อื่น ในฐานะที่ต่างมีโอกาสเท่าเทียมกันคนแพ้คือคนที่ทำผิดมากกว่า จึงฝึกให้ผู้เล่นมีความสุขรอบคอบ มีการวางแผน โดยใช้เหตุผล มิใช่อารมณ์คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือแนวคิดที่ว่าด้วย เม็ดหมากทุกเม็ดเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดต้องวางแผนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 35.50 เรียน โกะ เก่งงานรู้จัดการชีวิตคิดเป็นร้อยละ 14.50 และผู้ที่ไม่พัฒนาข้อมด้าสขมัยและล้มสลายในที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.50 และชนะเขาโดยไม่คิดเอาชนะ ร้อยละ 1.50



ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ  
จากการเล่นหมากล้อม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเล่นหมากล้อม	จำนวน	ร้อยละ
นำแนวคิดไปประยุกต์ในการวางแผน ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน	68	34.00
เป็นการฝึกสมาธิ ทักษะคิด และเพิ่มพูนปัญญา	49	24.50
รู้จัดการวางแผน ไหนควรทำก่อนและงานไหนควรทำหลัง	33	16.50
นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	25	12.50
ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมและนิสัยของผู้อื่น	23	11.50
ให้ความเพลิดเพลิน สนุกกับการเล่น จิตใจแจ่มใส	2	1.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าจากการเล่นหมากล้อมทำให้ได้รับประโยชน์มากที่สุดคือสามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาคือเป็นการฝึกสมาธิ ทักษะคิด และเพิ่มพูนปัญญาคิดเป็นร้อยละ 24.50 สามารถทำให้รู้จัดการวางแผน ไหนควรทำก่อนและงานไหนควรทำหลังคิดเป็นร้อยละ 16.50 สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันคิดเป็นร้อยละ 12.50 ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมและนิสัยของผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 11.50 และให้ความเพลิดเพลิน สนุกกับการเล่น จิตใจแจ่มใสคิดเป็นร้อยละ 1.00

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดของหมากล้อมมาประยุกต์ใช้  
ในการบริหาร

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย

วิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย	ความคิดเห็น		รวม
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	
กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	13 (6.50)	187 (93.50)	200 (100.00)
กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน	20 (10.00)	180 (90.00)	200 (100.00)
กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	17 (8.50)	183 (91.50)	200 (100.00)
กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	18 (9.00)	182 (91.00)	200 (100.00)
กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน	23 (11.50)	177 (88.50)	200 (100.00)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สามารถนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 93.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 6.50

ด้านการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 90.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้านการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 91.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 8.50

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 91.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 9.00

ด้านกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 88.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 11.50

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับบริษัท

การวางแผนระดับบริษัท	ความคิดเห็น		รวม
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	
วางแผนการขยายธุรกิจ / ขยายสาขา	8 (4.00)	192 (96.00)	200 (100.00)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับบริษัทคิดเป็นร้อยละ 96.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 4.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์เพื่อใช้ในการวางแผนในระดับธุรกิจ

การวางแผนระดับธุรกิจ	ความคิดเห็น		รวม
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	
วางแผนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ	28 (14.00)	172 (86.00)	200 (100.00)
วางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า	58 (29.00)	142 (71.00)	200 (100.00)
วางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน	14 (7.00)	186 (93.00)	200 (100.00)
วางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ	14 (7.00)	186 (93.00)	200 (100.00)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับธุรกิจ โดยมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการวางแผนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 86.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 14.00

ด้านการวางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 71.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 29.00

ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 93.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 7.00

ด้านการวางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 93.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 7.00

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับหน้าที่

การวางแผนระดับหน้าที่	ความคิดเห็น		รวม
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	
ด้านการตลาด	33 (16.50)	167 (83.50)	200 (100.00)
ด้านการปฏิบัติการ	18 (9.00)	182 (91.00)	200 (100.00)
ด้านวิจัยและการพัฒนาสินค้า	63 (31.50)	137 (68.50)	200 (100.00)
ด้านบัญชีและการเงิน	71 (35.50)	129 (64.50)	200 (100.00)
ด้านจัดซื้อ	54 (27.00)	146 (73.00)	200 (100.00)
ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมและพัฒนา	14 (7.00)	186 (93.00)	200 (100.00)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนปฏิบัติงานในระดับหน้าที่โดยมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ แยกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานดังนี้

ด้านการตลาด เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 83.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 16.50

ด้านการปฏิบัติการ เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 91.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 9.00

ด้านวิจัยและการพัฒนาสินค้า เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 68.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 31.50

ด้านบัญชีและการเงิน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 64.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 35.50

ด้านจัดซื้อ เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 73.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 27.00

ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมพัฒนา เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 93.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 7.00

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดและการควบคุม

การปฏิบัติงานตามแผนและการควบคุม	ความคิดเห็น		รวม
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	
สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหลากหลายมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน	18 (9.00)	182 (91.00)	200 (100.00)
นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม	20 (10.00)	180 (90.00)	200 (100.00)
สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงานและระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน	20 (10.00)	180 (90.00)	200 (100.00)
กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถนำแนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา	15 (7.50)	185 (92.50)	200 (100.00)
นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถวัดผลได้	25 (12.50)	175 (87.50)	200 (100.00)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดและการควบคุม โดยมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหลากหลายมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 91.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 9.00

นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 90.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 10.00

สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงาน และระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 90.00 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 10.00

กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถนำแนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 92.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 7.50

นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถวัดผลได้ เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 87.50 และไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 12.50

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อ  
การบริหารซึ่งจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้  
ในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้า งาน	ผู้จัดการ แผนก/ เทียบเท่า	ผู้จัดการ ฝ่าย/ เทียบเท่า	สูงกว่าผู้ จัดการ ฝ่าย	รวม
กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	3 (23.08)	3 (23.08)	5 (38.46)	2 (15.38)	13 (100.00)
	เห็นด้วย	81 (43.32)	49 (26.20)	28 (14.97)	29 (15.51)	187 (100.00)
กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	10 (50.00)	2 (10.00)	3 (15.00)	5 (25.00)	20 (100.00)
	เห็นด้วย	74 (41.11)	50 (27.78)	30 (16.67)	26 (14.44)	180 (100.00)
กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	6 (35.29)	4 (23.53)	3 (17.65)	4 (23.53)	17 (100.00)
	เห็นด้วย	78 (42.62)	48 (26.23)	30 (16.39)	27 (14.75)	183 (100.00)
กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	6 (33.33)	6 (33.33)	4 (22.22)	2 (11.11)	18 (100.00)
	เห็นด้วย	78 (42.86)	46 (25.27)	29 (15.93)	29 (15.93)	182 (100.00)
กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	10 (43.48)	4 (17.39)	6 (26.09)	3 (13.04)	23 (100.00)
	เห็นด้วย	74 (41.81)	48 (27.12)	27 (15.25)	28 (15.82)	177 (100.00)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่าง ๆ มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายในการ  
ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับ  
การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ





ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.09 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.39 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 13.04 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 41.81 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 27.12 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.82 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 15.25



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับบริษัท จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				รวม
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	
วางแผนการขยายธุรกิจ / ขยายสาขา	ไม่เห็นด้วย	5 (62.50)	1 (12.50)	1 (12.50)	1 (12.50)	8 (100.00)
	เห็นด้วย	79 (41.15)	51 (26.56)	32 (16.67)	30 (15.63)	192 (100.00)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่าง ๆ มีความคิดเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับบริษัทในด้านการวางแผนขยายธุรกิจหรือขยายสาขา ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 62.50 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าและผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 3 ระดับคิดเป็นร้อยละ 12.50 เท่ากัน นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 41.15 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.56 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.63

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้  
ในการวางแผนในระดับธุรกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้า งาน	ผู้จัดการ แผนก/ เทียบเท่า	ผู้จัดการ ฝ่าย/ เทียบเท่า	สูงกว่าผู้ จัดการ ฝ่าย	รวม
วางแผนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ	ไม่เห็นด้วย	7 (25.00)	4 (14.29)	9 (32.14)	8 (28.57)	28 (100.00)
	เห็นด้วย	77 (44.77)	48 (27.91)	24 (13.95)	23 (13.37)	172 (100.00)
วางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า	ไม่เห็นด้วย	22 (37.93)	14 (24.14)	11 (18.97)	11 (18.97)	58 (100.00)
	เห็นด้วย	62 (43.66)	38 (26.76)	22 (15.49)	20 (14.08)	142 (100.00)
วางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน	ไม่เห็นด้วย	6 (42.86)	1 (7.14)	4 (28.57)	3 (21.43)	14 (100.00)
	เห็นด้วย	78 (41.94)	51 (27.42)	29 (15.59)	28 (15.05)	186 (100.00)
วางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ	ไม่เห็นด้วย	7 (50.00)	3 (21.43)	1 (7.14)	3 (21.43)	14 (100.00)
	เห็นด้วย	77 (41.40)	49 (26.34)	32 (17.20)	28 (15.05)	186 (100.00)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับธุรกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านวางแผนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 32.14 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 25.00 และระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 14.29 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 44.77 ระดับ ผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็น

ร้อยละ 27.91 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 13.95 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 13.37

ด้านวางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 37.93 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.14 และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 18.97 เท่ากันทั้ง 2 ตำแหน่ง นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วย เกี่ยวกับการนำแนวคิดประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 43.66 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.76 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 15.49 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 14.08

ด้านวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.86 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 21.43 และระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 7.14 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วย เกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 41.94 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 27.42 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 15.59 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.05

ด้านวางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายและระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า ซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 21.43 เท่ากัน และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 7.14 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 41.40 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.34 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.20 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.05

All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับหน้าที่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	รวม
ด้านการตลาด	ไม่เห็นด้วย	9 (27.27)	8 (24.24)	8 (24.24)	8 (24.24)	33 (100.00)
	เห็นด้วย	75 (44.91)	44 (26.35)	25 (14.97)	23 (13.77)	167 (100.00)
ด้านการปฏิบัติการ	ไม่เห็นด้วย	10 (55.56)	3 (16.67)	2 (11.11)	3 (16.67)	18 (100.00)
	เห็นด้วย	74 (40.66)	49 (26.92)	31 (17.03)	28 (15.38)	182 (100.00)
ด้านวิจัยและการพัฒนาสินค้า	ไม่เห็นด้วย	22 (34.92)	14 (22.22)	12 (19.05)	15 (23.81)	63 (100.00)
	เห็นด้วย	62 (45.26)	38 (27.74)	21 (15.33)	16 (11.68)	137 (100.00)
ด้านบัญชีและการเงิน	ไม่เห็นด้วย	24 (33.80)	18 (25.35)	13 (18.31)	16 (22.54)	71 (100.00)
	เห็นด้วย	60 (46.51)	34 (26.36)	20 (15.50)	15 (11.63)	129 (100.00)
ด้านจัดซื้อ	ไม่เห็นด้วย	18 (33.33)	18 (33.33)	9 (16.67)	9 (16.67)	54 (100.00)
	เห็นด้วย	66 (45.21)	34 (23.29)	24 (16.44)	22 (15.07)	146 (100.00)
ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมและพัฒนา	ไม่เห็นด้วย	8 (57.14)	3 (21.43)	1 (7.14)	2 (14.29)	14 (100.00)
	เห็นด้วย	76 (40.86)	49 (26.34)	32 (17.20)	29 (15.59)	186 (100.00)



การแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.36 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 15.50 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 11.63

ด้านจัดซื้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็น ร้อยละ 33.33 เท่ากัน และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่า และสูงกว่า ผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็น ด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 45.21 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 23.29 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิด เป็นร้อยละ 16.44 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.07

ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมและพัฒนา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 57.14 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.43 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 14.29 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 7.14 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็น ร้อยละ 40.86 ระดับผู้จั ด การแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.34 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือ เทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.20 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.59

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดและการควบคุม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				รวม
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	
สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหมากล้อมมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน	ไม่เห็นด้วย	8 (44.44)	7 (38.89)	2 (11.11)	1 (5.56)	18 (100.00)
	เห็นด้วย	76 (41.76)	45 (24.73)	31 (17.03)	30 (16.48)	182 (100.00)
นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย	8 (40.00)	5 (25.00)	4 (20.00)	3 (15.00)	20 (100.00)
	เห็นด้วย	76 (42.22)	47 (26.11)	29 (16.11)	28 (15.56)	180 (100.00)
สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงานและระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน	ไม่เห็นด้วย	8 (38.10)	5 (23.81)	5 (23.81)	3 (14.29)	21 (100.00)
	เห็นด้วย	76 (42.46)	47 (26.26)	28 (15.64)	28 (15.64)	179 (100.00)
กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา	ไม่เห็นด้วย	9 (56.25)	2 (12.50)	4 (25.00)	1 (6.25)	16 (100.00)
	เห็นด้วย	75 (40.76)	50 (27.17)	29 (15.76)	30 (16.30)	184 (100.00)
นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถวัดผลได้	ไม่เห็นด้วย	8 (30.77)	9 (34.62)	5 (19.23)	4 (15.38)	26 (100.00)
	เห็นด้วย	76 (43.68)	43 (24.71)	28 (16.09)	27 (15.52)	174 (100.00)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด และการควบคุมในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหมากล้อมมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับ



การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 44.44 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 38.89 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 11.11 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 5.56 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 41.76 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.73 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.03 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 16.48

นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 20 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.00 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.22 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.11 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.11 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.56

สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงาน และระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 38.10 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 23.81 เท่ากันและระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 14.29 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.46 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.26 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 15.64 เท่ากัน

กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถใช้แนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 56.25 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 12.50 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 6.25 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 40.76 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 27.17 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 16.30 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 15.76

นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถวัดผลได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 34.62 ระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 30.77 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 19.23 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.38 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 43.68 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.71 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.09 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.52

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the elephant is a five-pointed star. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a circular path around the elephant. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้  
ในการบริหาร

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิด  
มาประยุกต์ใช้ ในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย จำแนกตามระดับการนำไปใช้

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับการนำไปใช้			
	ไม่ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	รวม
กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	12 (6.42)	76 (40.64)	99 (52.94)	187 (100.00)
กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน	7 (3.89)	75 (41.67)	98 (54.44)	180 (100.00)
กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	5 (2.73)	67 (36.61)	111 (60.66)	183 (100.00)
กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	6 (3.30)	76 (41.76)	100 (54.95)	182 (100.00)
กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน	9 (5.08)	85 (48.02)	83 (46.90)	177 (100.00)

หมายเหตุ สอบถามเฉพาะผู้ที่เห็นด้วยในการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้แต่ละด้าน

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำแนวคิดมา  
ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดเห็นว่าสามารถนำมา  
ประยุกต์ใช้ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำ  
ไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ 52.94 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 40.64 และไม่ได้นำมาประยุกต์  
ใช้คิดเป็นร้อยละ 6.42

ด้านการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ซึ่งมีระดับการนำไป  
ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 54.44 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 41.67 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้  
คิดเป็นร้อยละ 3.89

ด้านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติ สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มาก  
คิดเป็นร้อยละ 60.66 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 36.61 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิด  
เป็นร้อยละ 2.73

ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ 54.95 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 41.76 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 3.30

ด้านกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 48.02 นำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 46.90 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 5.08



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิด  
มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับบริษัท จำแนกตามระดับ  
การนำไปใช้

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับการนำไปใช้			
	ไม่ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	รวม
วางแผนการขยายธุรกิจ / ขยายสาขา	29 (15.10)	66 (34.38)	97 (50.52)	192 (100.00)

หมายเหตุ สอบถามเฉพาะผู้ที่เห็นด้วยในการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้แต่ละด้าน

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สามารถนำแนวคิดจากหลากหลาย  
มุมมองมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติในระดับบริษัท ซึ่งมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากคิด  
เป็นร้อยละ 50.52 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 34.38 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อย  
ละ 15.10

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิด มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับธุรกิจ จำแนกตามระดับ การนำไปใช้

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับการนำไปใช้			
	ไม่ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	รวม
วางแผนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใน ธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ	23 (13.37)	76 (44.19)	73 (42.44)	172 (100.00)
วางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ ต้องการของลูกค้า	19 (13.38)	67 (47.18)	56 (39.44)	142 (100.00)
วางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้อง กัน	9 (4.84)	66 (35.48)	111 (59.68)	186 (100.00)
วางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพ แวดล้อมทางธุรกิจ	13 (6.99)	68 (36.56)	105 (56.45)	186 (100.00)

หมายเหตุ สอบถามเฉพาะผู้ที่เห็นด้วยในการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้แต่ละด้าน

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำแนวคิดมา ประยุกต์ใช้ในการวางแผนการบริหารงานในระดับธุรกิจ โดยมีความคิดเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ ใช้ในระดับต่าง ๆ ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการวางแผนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและ บริการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 44.19 นำมาประยุกต์ ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 42.44 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 13.37

ด้านการวางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า สามารถ นำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 47.18 นำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็น ร้อยละ 39.44 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 13.38

ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน สามารถนำมาประยุกต์ ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ 59.68 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 35.48 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 4.84

ด้านการวางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สามารถนำ มาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ 56.45 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อย ละ 36.56 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 6.99

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแนวคิดมาประยุกต์ใช้  
ในการวางแผนในระดับหน้าที่ จะจำแนกตามระดับการนำไปใช้

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับการนำไปใช้			
	ไม่ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	รวม
ด้านการตลาด	29 (17.37)	53 (31.73)	85 (50.90)	167 (100.00)
ด้านการปฏิบัติการ	16 (8.79)	65 (35.71)	101 (55.50)	182 (100.00)
ด้านวิจัยและการพัฒนาสินค้า	27 (13.50)	61 (30.50)	49 (24.50)	137 (100.00)
ด้านบัญชีและการเงิน	22 (17.05)	61 (47.29)	46 (35.66)	129 (100.00)
ด้านจัดซื้อ	27 (18.49)	60 (41.10)	59 (40.41)	146 (100.00)
ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมและพัฒนา	20 (10.75)	52 (27.96)	114 (61.29)	186 (100.00)

หมายเหตุ สอบถามเฉพาะผู้ที่เห็นด้วยในการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้แต่ละด้าน

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำแนวคิดมา  
ประยุกต์ใช้การวางแผนการบริหารในระดับหน้าที่ โดยมีความคิดเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้  
ในระดับต่าง ๆ ในหน้าที่แต่ละด้านดังนี้

ด้านการตลาด สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ 50.90  
นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 31.73 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 17.37

ด้านการปฏิบัติการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ  
55.50 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 35.71 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 8.79

ด้านวิจัยและการพัฒนาสินค้า สามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยีมีระดับการนำไปใช้น้อยคิด  
เป็นร้อยละ 30.50 นำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 24.50 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อย  
ละ 13.50

ด้านบัญชีและการเงิน สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 47.29 นำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 35.66 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 17.05

ด้านจัดซื้อ สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 41.10 นำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 40.41 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 18.49

ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมและพัฒนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยมีระดับการนำไปใช้มากคิดเป็นร้อยละ 61.29 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 27.96 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 10.75



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการนำแนวคิด มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดและการควบคุม จำแนกตาม ระดับการนำไปใช้

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับการนำไปใช้			
	ไม่ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	รวม
สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหลากหลายมาปรับ เป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน ในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน	11 (6.04)	85 (46.70)	86 (47.26)	182 (100.00)
นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม	12 (6.67)	79 (43.89)	89 (49.44)	180 (100.00)
สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบ งานและระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน	13 (7.22)	86 (47.78)	81 (45.00)	180 (100.00)
กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถ ใช้แนวคิดจากหลากหลายมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา	6 (3.24)	75 (40.54)	104 (56.22)	185 (100.00)
นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติ งานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถวัด ผลได้	7 (4.00)	74 (42.29)	94 (53.71)	175 (100.00)

หมายเหตุ สอบถามเฉพาะผู้ที่เห็นด้วยในการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้แต่ละด้าน

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำแนวคิดมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดและการควบคุม โดยมีความคิดเห็นว่าสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในระดับต่าง ๆ ในแต่ละเรื่องดังนี้

สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหลากหลายมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน โดยมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 47.26 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 46.70 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 6.04

นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม โดยมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 49.40 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 43.89 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 6.67

สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงานและระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน โดยมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 47.78 นำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 45.00 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 7.22

กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถใช้แนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา ซึ่งมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 56.22 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 40.54 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 3.24

นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถวัดผลได้ โดยมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากคิดเป็นร้อยละ 53.71 นำมาประยุกต์ใช้น้อยคิดเป็นร้อยละ 42.29 และไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 4.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

๕๘  
๒๗/๑๑  
๐๓

เลขหมู่.....

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 6 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการ  
บริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับการนำแนวคิดมาประยุกต์  
ใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้า งาน	ผู้จัดการ แผนก/ เทียบเท่า	ผู้จัดการ ฝ่าย/ เทียบเท่า	สูงกว่าผู้ จัดการ ฝ่าย	รวม
กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้	4 (33.33)	4 (33.33)	2 (16.67)	2 (16.67)	12 (100.00)
	ใช้น้อย	37 (48.68)	21 (27.63)	4 (5.26)	14 (18.42)	76 (100.00)
	ใช้มาก	40 (40.40)	24 (24.24)	22 (22.22)	13 (13.13)	99 (100.00)
กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้	3 (42.86)	2 (28.57)	2 (28.57)	0 (0.00)	7 (100.00)
	ใช้น้อย	28 (37.33)	26 (34.67)	8 (10.67)	13 (17.33)	75 (100.00)
	ใช้มาก	43 (43.88)	22 (22.45)	20 (20.41)	13 (13.27)	98 (100.00)
กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้	1 (20.00)	3 (60.00)	1 (20.00)	0 (0.00)	5 (100.00)
	ใช้น้อย	28 (41.79)	18 (26.87)	6 (8.96)	15 (22.39)	67 (100.00)
	ใช้มาก	49 (44.14)	27 (24.32)	23 (20.72)	12 (10.81)	111 (100.00)
กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้	3 (50.00)	2 (33.33)	1 (16.67)	0 (0.00)	6 (100.00)
	ใช้น้อย	33 (43.42)	16 (21.05)	8 (10.53)	19 (25.00)	76 (100.00)
	ใช้มาก	42 (42.00)	28 (28.00)	20 (20.00)	10 (10.00)	100 (100.00)
กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้	5 (55.56)	3 (33.33)	1 (11.11)	0 (0.00)	9 (100.00)
	ใช้น้อย	37 (43.53)	25 (29.41)	8 (9.41)	15 (17.65)	85 (100.00)
	ใช้มาก	32 (38.55)	20 (24.10)	18 (21.69)	13 (15.66)	83 (100.00)



ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.00 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 28.00 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 10.00 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 43.42 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.05 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 10.53 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ

ด้านการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 38.55 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.10 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.69 และระดับที่สูงกว่าระดับผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 15.66 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 43.53 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 29.41 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 17.65 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 9.41 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 55.56 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 11.11 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับบริษัท จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	รวม
วางแผนการขายธุรกิจ / ขายสาขา	ไม่ใช้	19.00 (65.52)	5.00 (17.24)	3.00 (10.34)	2.00 (6.90)	29.00 (100.00)
	ใช้น้อย	28.00 (42.42)	22.00 (33.33)	8.00 (12.12)	8.00 (12.12)	66.00 (100.00)
	ใช้มาก	32.00 (32.99)	24.00 (24.74)	21.00 (21.65)	20.00 (20.62)	97.00 (100.00)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่เห็นด้วยว่าจากแนวคิดที่ได้จากหมากล้อมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับบริษัท ซึ่งมีระดับการนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการขายธุรกิจหรือขายสาขา พบว่าผู้ที่มีความคิดเห็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 32.99 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.74 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.65 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 20.62 สำหรับผู้ที่มีความคิดเห็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.42 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 12.12 เท่ากัน นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 65.52 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.24 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 10.34 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 6.90

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับธุรกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				รวม
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	
วางแผนเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ	ไม่ใช้	16 (69.57)	6 (26.09)	1 (4.35)	0 (0.00)	23 (100.00)
	ใช้น้อย	24 (31.58)	27 (35.53)	11 (14.47)	14 (18.42)	76 (100.00)
	ใช้มาก	37 (50.68)	15 (20.55)	12 (16.44)	9 (12.33)	73 (100.00)
วางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า	ไม่ใช้	11 (57.89)	4 (21.05)	2 (10.53)	2 (10.53)	19 (100.00)
	ใช้น้อย	27 (40.30)	21 (31.34)	8 (11.94)	11 (16.42)	67 (100.00)
	ใช้มาก	24 (42.86)	13 (23.21)	12 (21.43)	7 (12.50)	56 (100.00)
วางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน	ไม่ใช้	6 (66.67)	3 (33.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (100.00)
	ใช้น้อย	23 (34.85)	21 (31.82)	9 (13.64)	13 (19.70)	66 (100.00)
	ใช้มาก	49 (44.14)	27 (24.32)	20 (18.02)	15 (13.51)	111 (100.00)
วางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ	ไม่ใช้	10 (76.92)	3 (23.08)	0 (0.00)	0 (0.00)	13 (100.00)
	ใช้น้อย	28 (41.18)	20 (29.41)	9 (13.24)	11 (16.18)	68 (100.00)
	ใช้มาก	39 (37.14)	26 (24.76)	23 (21.90)	17 (16.19)	105 (100.00)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งงานต่าง ๆ ซึ่งเห็นด้วยว่าจากแนวคิดที่ได้จากหมากล้อมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับธุรกิจ โดยที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

วางแผนเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการ พบว่า ผู้ที่มีระดับการนำประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 50.68 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 20.55 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.44 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 12.33 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 35.53 ระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 31.58 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 18.42 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 14.47 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 69.57 ผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.09 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 4.35 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ

วางแผนพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.86 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 23.21 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.43 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 12.50 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 40.30 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 31.34 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 16.42 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 11.94 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 57.89 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.05 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าและระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 10.53 เท่ากัน

วางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกัน พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 44.14 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.32 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 18.02 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 13.51 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 34.85 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 31.82 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 19.70 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 13.64 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่มีความคิดเห็นว่าจะไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 66.67 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ

วางแผนเพื่อรองรับการปรับตัวที่รวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 37.14 ระดับผู้



จัดการแผนหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.76 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.90 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 16.19 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 41.18 ระดับผู้จัดแผนหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 29.41 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 16.18 และระดับระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 13.24 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 76.92 ระดับผู้จัดการแผนหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 23.08 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk and a flame-like element above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนในระดับหน้าที่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				รวม
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	
ด้านการตลาด	ไม่ใช้	17 (58.62)	8 (27.59)	2 (6.90)	2 (6.90)	29 (100.00)
	ใช้น้อย	21 (39.62)	14 (26.42)	9 (16.98)	9 (16.98)	53 (100.00)
	ใช้มาก	37 (43.53)	22 (25.88)	14 (16.47)	12 (14.12)	85 (100.00)
ด้านการปฏิบัติการ	ไม่ใช้	9 (56.25)	5 (31.25)	1 (6.25)	1 (6.25)	16 (100.00)
	ใช้น้อย	19 (29.23)	19 (29.23)	10 (15.38)	17 (26.15)	65 (100.00)
	ใช้มาก	46 (45.54)	25 (24.75)	20 (19.80)	10 (9.90)	101 (100.00)
ด้านวิจัยและการพัฒนาสินค้า	ไม่ใช้	14 (51.85)	7 (25.93)	3 (11.11)	3 (11.11)	27 (100.00)
	ใช้น้อย	24 (39.34)	19 (31.15)	9 (14.75)	9 (14.75)	61 (100.00)
	ใช้มาก	24 (48.98)	12 (24.49)	9 (18.37)	4 (8.16)	49 (100.00)
ด้านบัญชีและการเงิน	ไม่ใช้	13 (59.09)	5 (22.73)	2 (9.09)	2 (9.09)	22 (100.00)
	ใช้น้อย	25 (40.98)	21 (34.43)	8 (13.11)	7 (11.48)	61 (100.00)
	ใช้มาก	22 (47.83)	8 (17.39)	10 (21.74)	6 (13.04)	46 (100.00)

## ตารางที่ 29 (ต่อ)

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	รวม
ด้านจัดซื้อ	ไม่ใช้	16 (59.27)	7 (25.92)	3 (11.11)	1 (3.70)	27 (100.00)
	ใช้น้อย	23 (38.33)	14 (23.34)	11 (18.33)	12 (20.00)	60 (100.00)
	ใช้มาก	27 (45.76)	13 (22.03)	10 (16.95)	9 (15.26)	59 (100.00)
ด้านการบริหารงานบุคคล สักอบรมและพัฒนา	ไม่ใช้	11 (55.00)	6 (30.00)	1 (5.00)	2 (10.00)	20 (100.00)
	ใช้น้อย	24 (46.15)	18 (34.62)	5 (9.62)	5 (9.62)	52 (100.00)
	ใช้มาก	41 (35.96)	25 (21.93)	26 (22.81)	22 (19.30)	114 (100.00)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่เห็นด้วยว่าจากแนวคิดที่ได้จากหมากล้อมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับหน้าที่ โดยที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการตลาด พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 43.53 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 25.88 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.47 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 14.12 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 39.62 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.42 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 16.98 เท่ากัน นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 58.62 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 27.59 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 6.90 เท่ากัน

ด้านการปฏิบัติการ พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 45.54 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 24.75 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 19.80 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ



ประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 59.26 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 25.93 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 11.11 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 3.70

ด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรมและพัฒนา พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 35.96 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 22.81 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 21.93 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 19.30 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 46.15 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 34.62 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 9.62 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 10.00 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 5.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดและการควบคุม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				รวม
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการ แผนก/ เทียบเท่า	ผู้จัดการ ฝ่าย/ เทียบเท่า	สูงกว่าผู้ จัดการ ฝ่าย	
สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหมากล้อมมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงาน แต่ละขั้นตอน	ไม่ใช้	8 (72.73)	2 (18.18)	0 (0.00)	1 (9.09)	11 (100.00)
	ใช้น้อย	29 (34.12)	20 (23.53)	16 (18.82)	20 (23.53)	85 (100.00)
	ใช้มาก	39 (45.35)	23 (26.74)	15 (17.44)	9 (10.47)	86 (100.00)
นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม	ไม่ใช้	5 (41.67)	5 (41.67)	1 (8.33)	1 (8.33)	12 (100.00)
	ใช้น้อย	33 (41.77)	19 (24.05)	12 (15.19)	15 (18.99)	79 (100.00)
	ใช้มาก	38 (42.70)	23 (25.84)	16 (17.98)	12 (13.48)	89 (100.00)
สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงานและระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน	ไม่ใช้	8 (61.54)	2 (15.38)	2 (15.38)	1 (7.69)	13 (100.00)
	ใช้น้อย	31 (36.05)	28 (32.56)	11 (12.79)	16 (18.60)	86 (100.00)
	ใช้มาก	37 (45.68)	18 (22.22)	15 (18.52)	11 (13.58)	81 (100.00)
กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถใช้แนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา	ไม่ใช้	2 (33.33)	1 (16.67)	3 (50.00)	0 (0.00)	6 (100.00)
	ใช้น้อย	32 (42.67)	20 (26.67)	6 (8.00)	17 (22.67)	75 (100.00)
	ใช้มาก	41 (39.42)	29 (27.88)	21 (20.19)	13 (12.50)	104 (100.00)

## ตารางที่ 30 (ต่อ)

การนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	ระดับความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน				
		หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก/เทียบเท่า	ผู้จัดการฝ่าย/เทียบเท่า	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	รวม
นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถวัดผลได้	ไม่ใช่	5 (71.43)	0 (0.00)	2 (28.57)	0 (0.00)	7 (100.00)
	ใช้น้อย	33 (44.59)	19 (25.68)	8 (10.81)	14 (18.92)	74 (100.00)
	ใช้มาก	38 (40.43)	24 (25.53)	19 (20.21)	13 (13.83)	94 (100.00)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่เห็นด้วยว่าจากแนวคิดที่ได้จากหมากล้อมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานตามแผนและการควบคุมได้ โดยที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

สามารถนำแนวคิดหรือปรัชญาจากหมากล้อมมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงานแต่ละขั้นตอน พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากในเรื่องดังกล่าวเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 45.35 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.74 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.44 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 10.47 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 34.12 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 23.53 เท่ากันและระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 18.82 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 72.73 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 18.18 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 9.09 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าไม่มีผู้ตอบ

สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรและปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากในเรื่องดังกล่าวเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.70 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าร้อยละ 25.84 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 17.98 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 13.48 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างาน 41.77 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดร้อยละ 24.05 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 18.99 และระดับ

ผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดร้อยละ 15.19 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าและหัวหน้างานซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 41.67 เท่ากัน ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่ารวมทั้งผู้ที่สูงกว่าระดับผู้จัดการฝ่ายซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 8.33 เท่ากัน

สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนระบบงานและระบบการควบคุมให้สอดคล้องกัน พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากในเรื่องดังกล่าวเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 45.68 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 22.22 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 18.52 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 13.58 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 36.05 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 32.56 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 18.60 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 12.79 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 61.54 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าซึ่งทั้ง 2 ระดับคิดเป็นร้อยละ 15.38 เท่ากันและระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 7.69

กรณีพบอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถใช้แนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากในเรื่องดังกล่าวเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 39.42 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 27.88 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 20.19 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 12.50 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 42.67 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 22.67 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 8.00 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ

นำแนวคิดมาปรับเป็นกลยุทธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถวัดผลได้ พบว่าผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้มากในเรื่องดังกล่าวเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 40.43 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 25.53 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 20.21 และระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 13.83 สำหรับผู้ที่มีระดับการนำมาประยุกต์ใช้น้อยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 44.59 ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 25.68 ระดับที่สูงกว่า



ผู้จัดการฝ่ายคิดเป็นร้อยละ 18.92 และระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 10.81 นอกจากนี้พบว่าผู้ที่ไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 71.43 ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 28.57 และระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่ารวมทั้งระดับที่สูงกว่าผู้จัดการฝ่ายไม่มีผู้ตอบ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและ  
ชีวิตประจำวัน

ตารางที่ 31 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อม  
มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารด้านการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย

ความคิดเห็น	จำนวน
วิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจเพื่อวางแผนการขยายกิจการกำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ พิจารณากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้องค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	6
วิเคราะห์และทำการวางแผนการขยายกิจการเมื่อเรามีรากฐานที่เข้มแข็ง ประเมินกำลัง ทุน เวลาและทรัพยากรที่อยู่ภายในก่อน	4
วิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ โดยจะมองภาพย่อยและภาพกว้างรวมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบที่จะตามมา	3
มองให้ทั่วกระดาน วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของ คู่แข่งขันและตนเอง เพื่อปรับใช้ในการบริหารงาน วิเคราะห์โอกาสและปัญหาด้วยเหตุและผล	2
ทำให้มีระบบการวิเคราะห์ตนเองและงานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานที่ปฏิบัติ มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมาย	2
วิเคราะห์การทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน มีการกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์อย่างผลกระทบอื่น ๆ อย่างรอบคอบ ทำให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	2

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สามารถนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์และกำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดกลยุทธ์ พิจารณากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้องค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 ราย รองลงมาคือนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และทำการวางแผนการขยายกิจการเมื่อเรามีรากฐานที่เข้มแข็ง ประเมินกำลัง ทุน เวลาและทรัพยากรที่อยู่ภายในก่อนจำนวน 4 รายและใช้ในวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ โดยจะมองภาพย่อยและภาพกว้างรวมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบที่จะตามมาจำนวน 3 ราย

ตารางที่ 32 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อม มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	จำนวน
วางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ บริหารอัตรากำลังคนที่จำเป็นต้องใช้ การทำงานต้องบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอ	23
จัดลำดับงานที่จะต้องปฏิบัติตามความเร่งด่วนของงาน งานด่วนต้องมาก่อนงานใหญ่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	13
วางแผนเพื่อบริหารเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	10
การมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา	7
วางแผนเพื่อจัดสรรคนไปลงยังจุดต่าง ๆ ที่มีงานเร่งด่วนเท่าที่จำเป็น	7
สามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ผลกระทบได้อย่างรอบคอบ	4
ทำให้เห็นความสำคัญของการวางแผนว่าจะต้องมีแผนสำรอง เพื่อรองรับกรณีการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามแผน จะต้องสร้างทางเลือกใหม่เสมอ	3
ทำให้รู้จักขั้นตอนการวางแผน กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3
แบ่งงานออกเป็นส่วน ๆ และทำให้รู้ว่าจะเริ่มตรงไหนก่อน	3
การบริหาร วางแผน ทุกอย่างเพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน	2
ไม่มีอะไรได้มาฟรี ทุกอย่างต้องลงทุนต้องลงมือทำ หากต้องการได้ผลตอบแทน อยากให้ งานสำเร็จ ก็ต้องลงมือทำอย่างดีที่สุดมีการวางแผนที่เป็นระบบ เหมือนหมากล้อมการวางแผนแต่ละเม็ดต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับที่ดีที่สุด	2
วางแผนการขยายสาขา ขยายธุรกิจ	1
ใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ	11
เห็นความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	9

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสามารถนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ บริหารอัตรากำลังคนที่จำเป็นต้องใช้ การทำงานต้องบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอ จำนวน 23 ราย และใช้ในการจัดลำดับงานที่จะต้องปฏิบัติตามความเร่งด่วนของงาน งานด่วนต้องมาก่อนงานใหญ่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดจำนวน 13 ราย

ตารางที่ 33 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อม มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร ด้านการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดและการควบคุม

ความคิดเห็น	จำนวน
รู้จักการแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนและคำนึงถึงความยู่รอดขององค์กรแต่ละคำสั่ง เหมือนเม็ดหมากที่วางลงบนกระดานในแต่ละครั้ง สามารถนำไปใช้กรณีพบปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน ทำให้มองหาเหตุอย่างมีขั้นตอนแก้ไขอย่างเป็นระบบทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรของงานได้กว้างขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย	14
ใช้ในการปรับปรุงและจัดระเบียบขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	6
WIN WIN ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในการทำงาน ไม่มุ่งทำลายแม้มีโอกาส เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน	5
สามารถทำงานอย่างมีขั้นตอน ดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และแบบแผนสามารถตรวจสอบได้	3
เรียนรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวตามสถานการณ์	3
รู้ว่าจะสามารถจัดการ ควบคุม ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	3
สามารถหาวิธีการแก้ปัญหาได้มากกว่า 1 วิธี ต่องาน 1 ชิ้น และทำให้เข้าใจธรรมชาติของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด่วนที่ต้องทำบนพื้นฐานของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เรามองภาพของงานได้กว้าง โดยเฉพาะงานที่เป็นโครงการใหญ่ ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งแต่ละช่วงของงานอาจไม่เหมือนเดิม ทำให้เราต้องพยายามเรียนรู้และมองให้ออกว่าต่อไปจะเกิดอะไรขึ้นและมีแนวทางแก้ไขได้อย่างไร	2
ทำให้คิดเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานก่อนทุกครั้ง รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เจอในแต่ละวัน	2

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสามารถนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนงานมากที่สุดคือ รู้จักการแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนและคำนึงถึงความยู่รอดขององค์กรแต่ละคำสั่งเหมือนเม็ดหมากที่วางลงบนกระดานในแต่ละครั้ง สามารถนำไปใช้กรณีพบปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน ทำให้มองหาเหตุอย่างมีขั้นตอนแก้ไขอย่างเป็นระบบทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรของงานได้กว้างขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย จำนวน 14 ราย และใช้ในการปรับปรุงระเบียบและขั้นตอนการทำงานจำนวน 6 ราย

ตารางที่ 34 สรุปความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารตนเอง

ความคิดเห็น	จำนวน
ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างผ่อนคลาย มีสมาธิ สติ และรอบคอบ การตัดสินใจและการพูดที่เด็ดขาด	18
เป็นคนที่มีความรอบคอบในการตัดสินใจ มีสติ สมาธิ	12
นำมาปรับปรุงตนเอง ให้เข้ากับผู้อื่นทำให้ใจเย็นขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	8
ปรัชญาที่ได้จะซึมซับอยู่ข้างใจและจะถูกนำมาใช้อุปมาโดยไม่รู้ตัว เช่น การคิดเร็ว มีเหตุผล มองงานได้กว้างขึ้น เข้าใจง่ายทั้งตนเองและเพื่อร่วมงานและเห็นความสำคัญของหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร	7
เปิดใจกว้างและมองทุกอย่างด้วยเหตุและผล	6
ไม่หนีปัญหา มองปัญหาด้วยเหตุผล คิดหาทางแก้ไขเป็นระบบขึ้น	6
ระวังตัวมากขึ้นและคิดก่อนทำเสมอ ให้โอกาสกับผู้ที่คือโอกาสกว่า ให้ความเคารพผู้ร่วมงานรู้เขารู้เรา เตรียมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง	5
ต้องหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้งานเกิดอุปสรรคน้อยลง	3
ทำให้สมองคิดที่จะทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบลูกน้องและลูกค้า เป็นคนที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง	3
อดทน สร้างผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3
ใช้ปรับปรุงตนเองเวลาทำงานร่วมกับคนอื่น จะต้องคำนึงถึงการสร้างประโยชน์ เหมือนการสร้างความเข้มแข็งด้วยเม็ดเงินมาก 1 เม็ดเงินกระดาน	2
ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ทำให้มองการณ์ไกลและคำนึงถึงผลที่จะตามมาด้วยเหตุและผล	2
ทำให้เป็นคนที่ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและมองหาเหตุและแนวทางแก้ไขในครั้งต่อไปเหมือนการเล่นในแต่ละเกมไม่จำเป็นว่าต้องชนะจึงจะเกิดประโยชน์ ถึงแม้จะแพ้แต่ไม่ได้หมายความว่าครั้งต่อไปจะชนะไปไม่ได้หากรู้จักปรับปรุงตนเองและมีการวางแผนที่รอบคอบ	2

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสามารถนำแนวคิดจากหมากล้อมประยุกต์ใช้ในการบริหารตนเองได้มากที่สุดในเรื่องปรับปรุงตนเองเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างผ่อนคลาย มีสมาธิ สติ และรอบคอบ การตัดสินใจและการพูดที่เด็ดขาดจำนวน 18 รายการลงมาคือทำให้เป็นคนที่มีความรอบคอบในการตัดสินใจ มีสติ สมาธิ จำนวน 12 รายการและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงตนเอง ให้เข้ากับผู้อื่นทำให้ใจเย็นขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นจำนวน 8 รายการ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 35 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวัน

ความคิดเห็น	จำนวน
รู้จักประมาณตนและควบคุมอารมณ์ ความคิด ไม่ให้ใจร้อน มีการหยุดคิดก่อนที่จะทำก่อนที่จะพูด และรู้จักการเสียสละ	18
บริหารเวลาให้เกิดประโยชน์ ไม่ปล่อยให้เวลาในแต่ละวันผ่านไปโดยไร้ค่า	17
บริหารการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่ให้ใช้จ่ายเกินกำลังมากเกินไปเพราะมีผลถึงความมั่นคงและปลอดภัยในวันข้างหน้า	15
ทำให้เป็นคนที่ดีรอบคอบ สุขุม มีสติ อุดมคติ ไม่ประมาทกับชีวิตและมีความรับผิดชอบ	14
ใช้ในการแก้ไขปัญหาในแต่ละวัน มองปัญหาแล้วแก้ไขด้วยความมั่นใจ	9
เพิ่มทักษะทางด้านความคิด ฝึกฝนกระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบทำให้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	8
การอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเสียสละ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4
รู้ว่าเมื่อไรเป็นโอกาสของเรา รู้ว่าเมื่อไรจะต้องยอม ผ่อนหนักผ่อนเบาและรู้จัก ยอมวันนี้ เพราะรู้ว่าพรุ่งนี้โอกาสจะเป็นของเรา	4
มีความเคารพผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มองคนให้ชัดเจน มีสมาธิและเกิดปัญญา	3
รู้จักแพ้ ได้อย่างก็ต้องเสียอย่าง เพื่อความยิ่งใหญ่ในวันข้างหน้า การชนะไว้ว่าจะดีและถูกเสมอไป การแพ้ไว้ว่าจะแท้จริง เหมือนการยอมเสียมีคหามากบางเม็ด เพื่อรักษาส่วนใหญ่ไว้	3
ทำให้เป็นคนที่มีการวางแผน มีความคิดพิจารณาก่อนทำทุกครั้ง	3
มีการจัดระเบียบตนเอง รู้ว่าในแต่ละวันควรจะทำอะไรก่อนหลัง	3
บางครั้งไม่สามารถทำอะไร ๆ ในขณะเวลาเดียวกันได้พร้อม ๆ กันทำให้ต้องรู้จักว่าจะต้องทำอะไรก่อนหลัง	3
ทำให้รู้จักตนเอง มีความคิด รู้จักให้และรับอย่างมีความสุข	3
คิดรอบคอบและกว้างขึ้น รู้เขารู้เรา อ่านคนให้ทะลุและเข้าใจ	3
ดำเนินชีวิตแบบระมัดระวัง ไม่ดูถูกผู้อื่นเพราะต่างก็มีอะไรเหมือนกับตัวเรา	3
ทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ถึงแม้เราจะกำหนดแลทำให้เป็นไปตามที่เราต้องการ แต่เราสามารถวางแผนที่จะรับมือกับสิ่งรอบตัวเราได้ พร้อมรับทุกสถานการณ์ที่จะเข้ามากระทบตัวเรา	3

## ตารางที่ 35 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวน
บริหารคนในครอบครัว เวลา เงิน ให้มีคุณค่ามากที่สุดและในเวลาที่ถูกต้อง	3
จัดการกับหนี้สินต่าง ๆ รู้ว่าจะต้องบริหารอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	3
ใช้ทำความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อทำการปรับปรุงจุดอ่อน และนำจุดแข็งมาใช้ประโยชน์	2
ทำให้ผ่อนคลาย ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจหาและใช้แนวคิดไปประกอบธุรกิจอื่น ๆ	2
เป็นการพักผ่อนทำให้จิตใจสงบ มีสมาธิ ผ่อนคลายความเครียด	2
เรียนรู้พฤติกรรมผู้อื่น หากจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันทำให้สามารถปรับตัวได้	2
ทุกอย่างก้าวของชีวิตมีความหมาย ทำให้ต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายขอชีวิต มองโลกในเชิงบวก	2
มีการวางแผนสำหรับวันพรุ่งนี้ วางแผนการเดินทางไม่ให้เจอรอดคิด วางแผนเพื่อการศึกษาคือ	1
การดำเนินชีวิตไม่จำเป็นต้องชนะทุกอย่าง เพียงชนะเล็กน้อยก็พอ เอาพื้นที่ให้คนอื่นอยู่บ้าง	1
การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ผ่านมาไปแล้วไม่สามารถนำกลับมาใหม่ ทำวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวาน ทำชีวิตให้มีความสุข	1

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สามารถนำแนวคิดจากหลากหลายมุมมองมาใช้ในชีวิตประจำวันและปรับปรุงตนเองมากที่สุดคือทำให้รู้จักประมาณตนและควบคุมอารมณ์ ความคิด ไม่ให้ใจร้อน มีการหยุดคิดก่อนที่จะทำ ก่อนที่จะพูด และรู้จักการเสียสละ จำนวน 18 รายลงมาคือจะประยุกต์ใช้ในเรื่องการ บริหารเวลาให้เกิดประโยชน์ ไม่ปล่อยให้เวลาในแต่ละวันผ่านไปโดยไร้ค่าจำนวน 17 รายและประยุกต์ใช้เพื่อบริหารการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่ให้ใช้จ่ายเกินกำลังมากเกินไปเพราะมีผลถึงความมั่นคงและปลอดภัยในวันข้างหน้า

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved



ส่วนที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนะนำและเผยแพร่หมากล้อม

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการ แนะนำให้ผู้อื่นเล่นหมากล้อม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
แนะนำแน่นอน	138	69.00
อาจจะแนะนำ	48	24.00
ยังไม่ตัดสินใจ	12	6.00
อาจจะไม่แนะนำ	2	1.00
ไม่แนะนำแน่นอน	0	0
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะแนะนำให้ผู้อื่นเล่นหมากล้อมคิดเป็นร้อยละ 69.00 อาจจะแนะนำคิดเป็นร้อยละ 24.00 ยังไม่ตัดสินใจคิดเป็นร้อยละ 6.00 และอาจจะไม่แนะนำคิดเป็นร้อยละ 1.00 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าไม่แนะนำแน่นอน

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ควร	194	97.00
ไม่ควร	6	3.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อมให้มากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 97.00 และไม่ควรถูกส่งเสริมและเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 38 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อม

ความคิดเห็น	จำนวน
ปัจจุบันยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่น้อย ควรส่งเสริมให้แพร่หลาย ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น จะได้ทราบถึงประโยชน์	36
หมากล้อมเป็นเกมกีฬาที่มีประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานและชีวิตประจำวัน ได้ ควรส่งเสริมให้เป็นแหล่งกระจายความรู้ให้มากขึ้น	28
เพื่อเสริมสร้างแนวทักษะทางความคิด ไอคิว อีคิว และสิ่งที่ดีให้แก่เยาวชน	10
เป็นเกมที่สร้างคน ทำให้รู้จักตัวเองมากขึ้น พัฒนาความคิด พัฒนาคณ	8
เป็นเกมที่ช่วยในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาเป็น	6
เป็นการลดอบายมุข สร้างสังคมให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	5
เพื่อเป็นการขยายกลุ่มผู้เล่นให้มากขึ้นและเป็นการยกระดับผู้เล่น	5
เป็นเกมแห่งความคิดและวางแผน	4
หมากล้อมช่วยในการจัดการทางความคิดให้เป็นระบบ ปรับปรุงพฤติกรรม ทักษะ ทักษะทัศนของผู้เล่นได้	4
เป็นเกมที่สามารถเล่นได้ทุกวัย สามารถเข้าถึงทุกวิถีชีวิตของผู้เล่น ไม่ต้องลงทุน เล่นได้ทุกที่	3
เป็นเกมที่ส่งเสริมให้ผู้เล่นมีความสุข มีสมาธิและสติในการตัดสินใจ	3
เป็นเกมที่แฉง ไปด้วยปรัชญา และข้อคิดมาก ถึงแม้จะเล่นแพ้	2
เป็นการแข่งขันกันในด้านดี จะได้มีการพัฒนา และวิวัฒนาการมากกว่านี้	2
ควรส่งเสริมให้แพร่หลายเพื่อให้ทราบถึงปรัชญาที่แท้จริง จะได้ช่วยในเรื่องความคิด ในการดำรงชีวิต ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย ไม่เห็นแก่ตัว ภายได้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	2
ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ เพราะผู้เล่นเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และมีอีกมาก ที่ไม่รู้จักหมากล้อม	2
มีหน่วยงานใหญ่หน่วยงานเดียวไม่เพียงพอ	2
ในปัจจุบันการเล่นยังแบ่งเป็นกลุ่มๆ ไม่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างทั่วถึง ทำให้พัฒนาฝีมือได้น้อย และคนที่มีความรู้ด้านหมากล้อมจะรวมตัวกันอยู่ที่กรุงเทพฯ แต่ในขณะที่เริ่มมีการเล่นอย่างแพร่หลายในต่างจังหวัด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ส่งเสริมไปยังต่างจังหวัดให้มากขึ้นด้วย	1

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อมให้มากกว่าที่เป็นอยู่โดยให้เหตุผลว่าปัจจุบันยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อม ควรส่งเสริมให้แพร่หลายให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น จะได้ทราบถึงประโยชน์มากที่สุด จำนวน 36 ราย รองลงมาคือหมากล้อมเป็นเกมกีฬาที่มีประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน และชีวิตประจำวัน ได้ ควรส่งเสริมให้เป็นแหล่งกระจายความรู้ให้มากขึ้นจำนวน 28 รายและเพื่อเสริมสร้างแนวทักษะทางความคิด โอคิว อีคิวและสิ่งที่ดีให้แก่เยาวชนจำนวน 10 ราย

ตารางที่ 39 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อม

ความคิดเห็น	จำนวน
ไม่ใช่วัฒนธรรมของคนไทย	4
มีหน่วยงานเดียวเป็นเอกเทศ (ชมรมหมากล้อมแห่งประเทศไทย) จะได้มาตรฐานเดียว ถ้าจำเป็นควรวางแผนขยายชมรมไปยังที่ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เล่น	1
ยังมีจำนวนผู้เล่นไม่มากนัก	1

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมและเผยแพร่หมากล้อมมากกว่าที่เป็นอยู่โดยให้เหตุผลว่าไม่ใช่วัฒนธรรมของคนไทย

## ส่วนที่ 9 ความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับหมากล้อม

## ตารางที่ 40 สรุปความคิดเห็นอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหมากล้อม

ความคิดเห็น	จำนวน
หมากล้อมเป็นเกมกีฬาที่เก่าแก่ที่สุดเท่าที่ประวัติศาสตร์โลกมีมา ได้มีการพัฒนาปรับปรุง และแบ่งอยู่ในวัฒนธรรมของหลายๆ ประเทศ แนวคิดต่างๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรบ สงคราม การค้า การดำเนินชีวิต โดยสิ่งเหมือนกันในเรื่องต่างๆ ก็คือ การใช้ทรัพยากร ให้ถูกต้อง ให้เกิดคุณค่า จึงเป็นการปลูกฝัง คุณค่าให้กับส่วนลึกของจิตใจของผู้เล่นทุกคน	6
หมากล้อมเป็นเกมชนิดหนึ่งที่สามารถฝึกให้รู้จักอดทน มีสติ รู้จักเสียสละ และมองโอกาสข้างหน้าที่จะเกิดขึ้น	5
แนวคิดและปรัชญาของหมากล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรรับรู้ในขณะที่เล่น เพื่อให้สติและเตือนใจผู้เล่นมิใช่เล่นเพียงเพื่อความสนุก เพื่อรู้แพ้รู้ชนะเท่านั้น เพราะจะไม่ได้อะไรเลยในการเล่น	5
ควรเล่นด้วยใจและเห็นประโยชน์ของการเล่น มิใช่เล่นเพราะถูกบังคับ	3
ควรจะมีการสอดแทรกวิชาหมากล้อมให้กับเยาวชนในระดับการศึกษาในชั้นประถมในทุกๆ โรงเรียนเพราะจะได้ ฝึกให้เด็กรู้จักการคิดและตัดสินใจ เป็นการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก	3
หมากล้อมในประเทศไทยควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ส่งเสริมให้เยาวชนเล่นหมากล้อม	3
หมากล้อมเป็นเกมที่ทำให้ผู้ฝึกฝน ผู้เล่น ได้ใช้สติปัญญา สมาธิ ผู้ใหญ่เล่นจะใช้ในการทำงานชีวิตประจำวัน ถ้าเด็กเล่น จะได้ใช้ในการเรียน การใช้ชีวิตในสังคม ทำให้เป็นคนสุขุมรอบคอบ ไม่ก้าวร้าว มีระเบียบวินัย	3
หมากล้อมเป็นหมากกระดานที่สร้างสรรค์ มิใช่เป็นหมากกระดานที่จ้องทำลาย	3
หมากล้อมหรือโกะ เป็นศาสตร์ที่ให้ความอดทน สมาธิ แต่ไม่แพร่หลายมาก อุปสรรคคือคนไทยชอบอะไรที่ผาดโผน ได้เสียหักล้าง จึงเป็นการยากที่จะทำให้หมากล้อมแพร่หลายมากขึ้น	2
อยากเห็นสถาบันการศึกษา มีหลักสูตรการเรียนการสอนในแต่ละระดับ	2
ควรส่งเสริมให้เป็นที่นิยมแก่เยาวชนทั่วประเทศเพื่อเป็นการพัฒนาเด็กไทยให้มีสติปัญญา และทักษะในการเรียนและทำงานให้ดีขึ้น	2
หน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริม ควรมุ่งเน้น ข้อคิด หลักปรัชญา ที่ได้จากเกมหมากล้อมมากกว่า มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อให้ได้ผลแพ้ชนะ	2
เป็นการวิจัยที่น่าสนใจมาก ควรมีการวางแผนในการเผยแพร่ ให้เป็นระบบและมีการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง การวัดการประเมินผลรวมถึงการกระจายให้ทั่วถึงได้อย่างไร	2

## ตารางที่ 40 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวน
ถ้ามองในด้านกีฬาเพื่อการแข่งขันหรือความสนุก คนไทยควรจะได้เล่นได้ดีและเก่งและมีผู้เล่นมากขึ้นกว่าปัจจุบัน เพราะคนไทยมีความชำนาญมากกระดาน อยู่แล้ว เช่น หมากล้อม หมากฮอด	2
อยากให้ตามสวนสาธารณะมีสถานที่เล่นหมากล้อม เพราะปัจจุบันนี้เริ่มมีคนสนใจหมากล้อมเยอะ แต่ไม่มีสถานที่เล่นที่สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้การพัฒนาฝีมือการเล่นหมากล้อมของคนไทยพัฒนาช้า ถ้าหากมีสถานที่ต่างๆ สามารถพบปะกันได้ง่ายและสะดวกคงทำให้การเล่นมีความสนุกและพัฒนาไปได้ไกลกว่าปัจจุบัน	2
คนไทยไม่ค่อยชอบคิด อาจจะต้องใช้เวลาานจึงจะเห็นพัฒนาการที่ได้รับการยอมรับ	1
กระดานหมากล้อม ควรออกแบบให้หลากหลายมีสรร สดสวยกว่านี้ เพื่อดึงดูดเยาวชนให้มีความสนใจมากขึ้น	1
เป็นหมากกระดานที่บางครั้งเรียนรู้ยากสำหรับคนที่หัดเล่น ผู้สอนจะต้องเข้าใจหมากล้อมอย่างดี และเป็นคนที่อารมณ์เย็น สนุกสนาน มีทักษะในการถ่ายทอด	1
หมากล้อมเป็นเกมแข่งขันชีวิต คนที่เก่งปรัชญาของหมากล้อม ไม่จำเป็นต้องเล่นหมากล้อมเก่งเสมอไป ถ้าคิดจะเล่นเพื่อให้ได้คิว/คั้ง มิได้หมายความว่าคนๆ นั้นจะต้องจัดการชีวิตและการทำงานได้ดีเสมอไป	1
แพ้ ชนะ ไม่สำคัญเท่ากับการนำจุดบกพร่องของการเดินหมากมาประยุกต์ใช้ในชีวิต	1
กิจกรรมใดก็ตาม ถ้าเรามีใจเปิดรับและทำความเข้าใจในหลักการณ์นั้นๆ เราก็จะสามารถมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับตัวเองและคนใกล้ชิด ไม่จำเป็นต้องยึดติดกับเฉพาะกิจกรรมแค่ประเภทเดียว	1
หมากล้อมนำไปสู่มิตรภาพ	1
ควรผลักดันให้กิจกรรมหมากล้อมให้เป็นที่แพร่หลายในทุกโรงเรียน เพื่อสร้างอนุชนรุ่นใหม่ๆ ที่มีแนวความคิดและปรัชญาของหมากล้อม จะสามารถพัฒนาประเทศชาติให้เข้มแข็งทางความคิด มีเหตุมีผลมากขึ้น ไม่เห็นแก่ตัว	1
ขอแสดงความชื่นชมต่องานวิจัย เช่นนี้ เป็นอย่างยิ่ง	1
น่าจะมีการประชาสัมพันธ์และจัดแข่งขันให้มากขึ้นกว่านี้ เพื่อเหนี่ยวนำไปสู่ประชากรหมากล้อมมากขึ้น	1
เป็นกีฬาที่มีประโยชน์หลายด้าน ควรเผยแพร่แนวคิดหรือปรัชญาแก่ผู้เล่น เพื่อให้เข้าใจมากขึ้นและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์	1
อยากให้หมากล้อมขยายกว้างมากกว่านี้ มีที่เล่นมากขึ้น เช่น ตามสวนสาธารณะ แต่อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม เช่น ไม่ควรเก็บค่าบริการ	1

## ตารางที่ 40 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวน
หมากล้อมเป็นกีฬาสมอง สามารถเล่น ได้ทุกเพศ ทุกวัย ควรให้ภาครัฐบาลเข้ามาส่งเสริม เยอะๆ เพื่อพัฒนา สมองของคนในประเทศ	1
ถ้าทุกคนมีปรัชญาการดำเนินชีวิตแบบหมากล้อม โลกจะมีสันติสุข	1
หมากล้อมเป็นกีฬาที่มีประชาธิปไตยมากๆ ไม่มีการแข่งขันแข่งเรื่อง เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เมื่อ ลงมือเล่นทุกคนต่างเคารพซึ่งกันและกัน ช่วยชี้แนะปรัชญาการดำเนินชีวิตผ่านเกมการเล่น ให้กัน ดังนั้น จึงเหมาะมากที่จะใช้หมากล้อม พัฒนาจิตใจ สมาธิของเยาวชน	1
อยากให้มีการแข่งขันมากขึ้น จนถึงระดับอาชีพ	1
หมากล้อมเป็นกีฬานชนิดหนึ่ง นอกจากจะเล่นสนุกแล้วยัง ได้ความรู้ ความคิดที่ดี มีสติ รู้จัก คัดเลือกใจ พัฒนาดน สิ่งไหนควรทำหรือไม่ รู้จักประมาณตน และรู้จักคนมากหน้าหลายตา และนำมาใช้เป็นสายงานและชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี	1
หมากล้อมเหมาะสำหรับคนที่มีความ เพราะต้องศึกษาให้ลึกซึ้งเหมาะสำหรับเจ้าของกิจการ บริหารการตลาดและวางแผน	1
ระวัง ถ้าพลาดหมดคือตายหมู่หรือถ้าพลาดเม็ดเดียวก็อาจจะไม่มีโอกาสจะสู้ต่อก็ได้ ทำให้ การใช้ชีวิตจะกระทำอะไรต้องระวังมากขึ้น	1
หมากล้อมทำให้ทุกคนเป็นคนเก่งและดี เพราะคนที่เล่นพบสังขารของตัวกิเลส โลก โกรธ หลง และพยายามลดลงเรื่อยๆ ซึ่งจะทำให้เป็นคนดี การใช้สมองในการคิดอยู่เสมอจะทำให้ เส้นเลือดฝอยในสมองเจริญเติบโต ทำให้คิดเก่งและคิดเร็ว	1
หมากล้อมอาจจะเพียงเกมในสายตาของหลายๆ คน แต่บริษัทเรามีบุคคลากรที่มีความ สามารถที่จะทำให้นักเหล่านั้นเห็นประโยชน์มากกว่าการเป็นแค่เกม	1

หมายเหตุ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ราย

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหมากล้อมมากที่สุดในเรื่องหมากล้อมเป็นเกมกีฬาที่เก่าแก่ที่สุดเท่าที่ประวัติศาสตร์โลกมีมา ได้มีการพัฒนาปรับปรุงและแฝงอยู่ในวัฒนธรรมของหลายๆ ประเทศ แนวคิดต่างๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรบ สงคราม การค้า การดำเนินชีวิต โดยสิ่งเหมือนกันในเรื่องต่าง ๆ ก็คือ การใช้ทรัพยากรให้ถูกต้อง ให้เกิดคุณค่าจึงเป็นการปลูกฝัง คุณค่าให้กับส่วนลึกของจิตใจของผู้เล่นทุกคนจำนวน 6 รายรองลงมาคือหมากล้อมเป็นเกมชนิดหนึ่งที่สามารถฝึกให้รู้จักอดทน มีสติ รู้จักเสียสละและมองโอกาสข้างหน้าที่จะเกิดขึ้นและแนวคิดและปรัชญาของหมากล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรรับรู้ในขณะที่เล่น เพื่อให้สติและเตือนใจผู้เล่นมิใช่เล่นเพียงเพื่อความสนุก เพื่อรู้แพ้รู้ชนะเท่านั้น เพราะจะไม่ได้อะไรเลยในการเล่นซึ่งทั้ง 2 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 5 ราย