

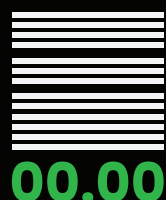
วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

Sripatum Chonburi Academic Journal



NO.
02

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY
@Chonburi



2025

K
M
W
L
E
D
G
E

SRIPATUM

วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน-มิถุนายน 2568

www.chonburi.spu.ac.th/journal/

ISSN 2985-1513 (Online)





เจ้าของ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
79 หมู่ 1 ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
โทรศัพท์ 0 3814 6123
โทรสาร 0 3814 6011

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์กาญจนา มณีแสง
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย อีสรัมย์
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

บรรณาธิการบริหาร

ดร. บุษบา ชัยจินดา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ประภัสสร คำสวัสดิ์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล บัวบางพลู
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ดร. กิตติศักดิ์ แป้นงาม
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครนายก
ดร. พรนับพัน วงศ์ตระกูล
มูลนิธิเพื่อทักษะแห่งอนาคต
ดร. พิชญญา ทองอยู่เย็น
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
อาจารย์ชาติรี วงษ์แก้ว
นักวิชาการอิสระ

ฝ่ายศิลปกรรม

นายธีระ แสงศิริสายันท์กุล

ฝ่ายอิเล็กทรอนิกส์

อาจารย์อดิศักดิ์ ภิญญาคง
นายสิทธิพงษ์ พุทธวงษ์

ฝ่ายตรวจบทความภาษาอังกฤษ

อาจารย์มนตรี พลเยี่ยม

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

นางกุสุมา ถาวรปัญญา

ฝ่ายเลขานุการ

นางสาววิศมัยพร พงษ์พงษ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ใน สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ กฏหมายและการปกครอง บริหารธุรกิจ การบัญชี ศิลปศาสตร์ สื่อสารมวลชน รวมถึง เทคโนโลยีเพื่อสังคมของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ทั้งในและนอกสถาบัน
2. เพื่อเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนผลงานทางวิชาการ ระหว่างคณะ ทั้งในและนอกสถาบัน
3. เพื่อประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยในด้านคุณภาพ ทางวิชาการตามระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา

กำหนดออก

ปีละ 4 ฉบับ (มกราคม-มีนาคม,
เมษายน-มิถุนายน, กรกฎาคม-กันยายน
และตุลาคม-ธันวาคม)

สำนักงาน

สำนักงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
โทรศัพท์ 0 3814 6123 ต่อ 2507
โทรสาร 0 3814 6011
e-Mail: journalspuc@gmail.com

ข้อเขียนที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนตัวของผู้เขียน
ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้ ไม่มีผลต่อกองบรรณาธิการ



ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (peer reviewers)

1. ศาสตราจารย์ ดร. ชูติมา	สัจจามันท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ศาสตราจารย์ ดร. องอาจ	นัยพัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ศาสตราจารย์สุชาติ	เถาทอง	มหาวิทยาลัยบูรพา
4. รองศาสตราจารย์ ดร. ครรชิต	มัลย์วงศ์ ราชบัณฑิต	ราชบัณฑิตยสถาน
5. รองศาสตราจารย์ ดร. กัลยา	ตันศิริ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
6. รองศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์	วิภาวิน	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7. รองศาสตราจารย์ ดร. อนุพงษ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
8. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีวรรณ	ยอดนิล	มหาวิทยาลัยบูรพา
9. รองศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์	บุญวิเศษ	มหาวิทยาลัยบูรพา
10. รองศาสตราจารย์ ดร. ทนงศักดิ์	โสวัจสσταกุล	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
11. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์มาศ	สุขกสิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
12. รองศาสตราจารย์ ดร. จรัสดาว	อินทรทัศน์	นักวิชาการอิสระ
13. รองศาสตราจารย์ ดร. ชาดิชา	อิสรัมย์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
14. รองศาสตราจารย์ ดร. อ้นวิษ	วิเชียรพันธ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
15. รองศาสตราจารย์ ดร. เยาวนารถ	พันธุ์เพ็ง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
16. รองศาสตราจารย์ระเปียบ	สุภาวีรี	มหาวิทยาลัยศิลปากร
17. รองศาสตราจารย์รัตดา	ศุขปรีดี	มหาวิทยาลัยบูรพา
18. รองศาสตราจารย์กาญจนา	มณีแสง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร	ศรีจำปา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณิ	ยหะกร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชฎาวรรณ	นิมนวล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์	สุขสกุลชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อลิสา	ทรงศรีวิทยา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมพันธ์	จันทร์ดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาวี	หัตถกรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิไล	เอื้อปิยฉัตร	มหาวิทยาลัยบูรพา
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริลักษณ์	อุสาหะ	มหาวิทยาลัยบูรพา
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอกวิทย์	มณีธร	มหาวิทยาลัยบูรพา
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชา	คนกาญจน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรสวัสดิ์	ศิรศาสนันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล	บัวบางพลู	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา	มีศิลป์วิทย์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ	อุสาหะ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราพร	ระโหลฐาน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปารีชาติ	คุณปลื้ม	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี



- | | | |
|---|----------------|-------------------------------------|
| 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรพงษ์ | จันทร์งาม | มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี |
| 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวิชญ์ | เลิศไทยตระกูล | มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี |
| 38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรเพชร | ชลศักดิ์ตระกูล | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณัฐวัฒน์ บัวทอง | | มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| 40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงกมล | อุ้นจิตติ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ | รังสีโยภาส์ | นักวิชาการอิสระ |
| 42. ดร. พิมพ์นิต | คอนดี | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 43. ดร. ธนัชช | ทัฬหมงคล | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| 44. ดร. นริศ | สวัสดี | มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 45. ดร. สุจินดา | ขจรรุ่งศิลป์ | สถาบันอาศรมศิลป์ |
| 46. ดร. กิตติศักดิ์ | แป้นงาม | สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครนายก |
| 47. ดร. บวรวิทย์ | เป็รื่องวงศ์ | ศาลยุติธรรม |
| 48. ดร. ศศิวุฒม์ | วงษ์มณฑา | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 49. ดร. สิรินธร | สินจินดาวงศ์ | มหาวิทยาลัยศรีปทุม |



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2568) ยังคงยึดมั่นในพันธกิจในการส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้จากผลงานวิจัยและบทความวิชาการจากหลากหลายสาขา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ สำหรับฉบับนี้ เป็นที่น่ายินดีอย่างยิ่งที่มีบทความที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 20 บทความ ครอบคลุมหลากหลายสาขาวิชา

บทความที่ส่งเข้ามามากที่สุดฉบับนี้คือ สาขาการศึกษา จำนวน 6 บทความ สะท้อนให้เห็นถึงความตื่นตัวของนักวิจัยและครูอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา และนวัตกรรมทางการศึกษา ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาในฐานะรากฐานของการพัฒนาประเทศ รองลงมาบทความในสาขาบริหารธุรกิจ แสดงให้เห็นถึงความสนใจในประเด็นการจัดการองค์การ การตลาด การเงิน และการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคสมัยที่มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้ยังมีบทความจากสาขาการท่องเที่ยวและกฎหมาย ที่ต่างสะท้อนถึงความสำคัญของทั้งเศรษฐกิจเชิงบริการและบทบาทของกฎหมายในการกำกับดูแลสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับบทความจากสาขาคณิตศาสตร์ การจัดการการบิน และนิเทศศาสตร์ อย่างละ 1 บทความ แม้จะมีจำนวนน้อยกว่าแต่ก็มีคุณค่าอย่างยิ่งในด้านเนื้อหาและแนวคิดที่เฉพาะทาง ซึ่งช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ในสาขาเฉพาะอย่างรอบด้าน

วารสารฉบับนี้จึงนับเป็นการรวมผลงานที่มีคุณภาพและหลากหลาย พร้อมเปิดพื้นที่ให้นักวิชาการและนักวิจัยได้นำเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปใช้จริง

ในนามของกองบรรณาธิการ ขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจในการส่งบทความมาเผยแพร่ในวารสาร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในวงวิชาการและผู้สนใจทั่วไป

รองศาสตราจารย์ประภัสสร คำสวัสดิ์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ



สารบัญ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด
ในภาคตะวันออก

ธนรัตน์ พลสะอาด, สรรเสริญ หุ่นแสน, กัญญา เอี่ยมพญา..... 1-12

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ทรงพล นุ่นทองหอม, สรรเสริญ หุ่นแสน, กัญญา เอี่ยมพญา..... 13-27

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด

ปยุตธนา นาควัชร, วัชร ยี่สุนเทศ..... 28-42

การพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองด้วยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล
และการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล

อนรรักษ์ ทองขาว..... 43-52

มาตรการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองการปฏิบัติต่อบุคคลผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ
ตามกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ทิวากร ต้นยะกุล..... 53-62

บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย
กรณีการศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ปฏิบัติหน้าที่

กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล, ณิชฐยา ศรีสุภา, กัลยาณี ประดับพงษา..... 63-80

สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

นงลักษณ์ นักรธรรม, วิเชศ คำบุญรัตน์, ชลิตา ชาญวิจิตร..... 81-90

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

รชนิรมณ์ พรหมแดง, กัญญา เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี..... 91-111

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

วราพร คำจ๊ับ..... 112-121



การพัฒนากฎหมายความรับผิดชอบทางละเมิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจ
ของผู้สูญเสีย

ซัชทพงษ์ เชื้อดี..... 122-132

ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญา
ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย

อรสา คงคา..... 133-143

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21

กรณีศึกษา วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

ณัฐวุฒิ สุริววรรณ และสุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์..... 144-158

โมดูลการเรียนรู้ดาราศาสตร์เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษา
สังเกตท้องฟ้า

สมยศ ศรีคงรักษ์ และโชติ เนืองนนท์..... 159-173

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร

จันทร์จิตต์ ฐนะศิริ..... 174-184

การพัฒนาจังหวัดกระบี่สู่การเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

สำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ

รัชชุกร จรวิรัตน์..... 185-201

แนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์การการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย

(กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมบริการ : โรงแรม โรงพยาบาล ตัวแทนท่องเที่ยว)

สุปราณี วรรณรุณ, ขย่าวัฒ เกียรติกมลมาลย์, ธนกร เข็นคงคากุล และสรัชพร อารีกุล... 202-221

บทความวิชาการ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี

ปัญญา ชัยรัตนพานิช, สุรพันธ์ ใจมา, มณฑิกานต์ เอี่ยมไฉ้, ชัยวิษณุ ม่วงหมี่,

นรินทร์ช ยุวดีนิเวศ..... 222-242

การผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหาร จังหวัดนครพนม

สุภัทรา เขียวศรี, กันขิมมาลย์ จินดาประเสริฐ และศิริวรรณ กวงเพ็ง..... 243-253

การบริหารจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปารีชาติ คุณปลื้ม..... 254-263

นโยบายการศึกษาในยุคแรกของไทยกับการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทย

ปิยธิดา สังสีแก้ว..... 264-273



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดในภาคตะวันออก

PERSONNEL ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS UNDER
PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT IN THE EASTERN

ธนรัตน์ พลสะอาด*, สรรเสริญ หุ่นแสน, กัญญา เอี่ยมพญา

Thanarat Palaoj*, Sunsuen Hunsuen, Kanporn Aiempaya

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Master of Education, Educational Administration, Faculty of Master of Education,

Rajabhat Rajanagarindra University

*Corresponding Author e-Mail: palaoaj@gmail.com

(Received: 2024, June 5; Revised: 2024, August 7; Accepted: 2024, August 21)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 257 คน ด้วยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคคลบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และ 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of personnel management by educational administrators under the Provincial Office of Learning Promotion in the Eastern Region, and to compare personnel management practices categorized by gender, education level, age, and work experience. The samples, selected using multi-stage sampling, included 257 teachers. The data collection tool was a questionnaire, and the statistics employed for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent *t* tests, *F* test, one-way ANOVA, and Scheffé's method for post hoc comparisons when significant differences were found.

The findings were as follows: 1) The overall level of personnel management by educational administrators, according to the teachers' opinions, was at a high level. The mean scores, ranked from highest to lowest, were as follows: workforce planning, performance evaluation, recruitment and appointment, disciplinary action, and personnel development. 2) Teachers with different educational qualifications and work experience expressed statistically significant differences in their opinions on personnel management practices by educational administrators at the .05 level. Teachers with bachelor's degrees rated the personnel management higher than those with postgraduate degrees, and teachers with more than 10 years of work experience rated it higher than those with less than 5 years of experience.

Keywords: Personnel Management; Educational Administrators

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้คล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมาย



ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพหากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการสร้างคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นการบริหารที่สร้างโอกาสและความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องบุคลากรในสถานศึกษามีความหลากหลาย มีความแตกต่างด้านแนวคิดและมุมมอง ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีความหลากหลายมีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับบริบทแต่ละสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคลทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในภาคตะวันออก เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งได้รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นภารกิจเร่งด่วน ในการปฏิรูปและพัฒนาครูและบุคลากรให้เพียงพอสอดคล้องกับความต้องการมีความรู้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ในปัจจุบัน รวมถึงการดูแลระบบสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปัญหาของครูที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกรอบการพัฒนา (สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก 2565, หน้า 8) ได้ระบุว่าด้านการพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ยังไม่มีการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ทำให้เกิดการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้และขาดอัตรากำลังข้าราชการครูในการบริหารจัดการในสำนักงานส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เกิดความล่าช้า นอกจากปัญหาดังกล่าวยังเกิดปัญหาอัตรการบรรจุไม่ต่อเนื่องกับอัตรการเกษียณจึงเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ปัญหาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การขาดอัตรากำลังดังกล่าวส่งผลให้เกิดการสรรหาบุคลากรที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปด้วยความราบรื่น จากการสรรหาบุคลากรที่ไม่ตรงคุณสมบัติเข้าทำงานทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการจัดการส่งเสริมการเรียนรู้ไม่เต็มศักยภาพ การจัดการงานในหน้าที่ขาดความชัดเจน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ขาดการวางแผนบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นทำให้กระทบกับการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวในการปฏิบัติงานในช่วงการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ต้องขอรับจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้นในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เข้ากับบทบาทภารกิจ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ รวมไปถึงปัญหา



วารสารวิชาการศรียปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ต้องมีการปรับปรุงกรอบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2565, หน้า 45)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและความสำคัญในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

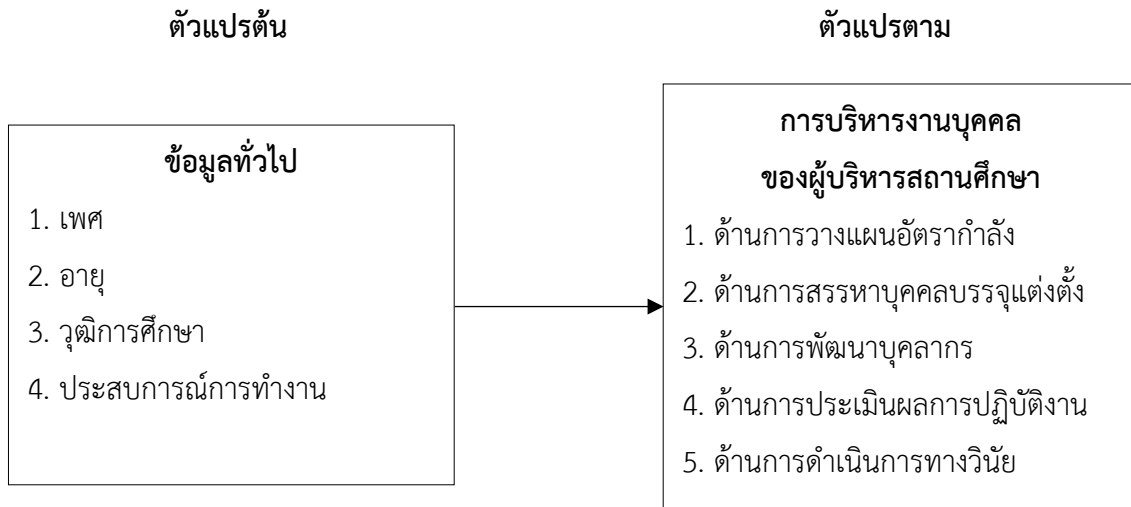
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก จำนวน 521 สถานศึกษา มีประชากรทั้งหมด จำนวน 885 คน (สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก 2565, หน้า 23) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 257 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากครูในสถานศึกษา ชั้นที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น 8 กลุ่มจังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดนครนายก และจังหวัดตราด ชั้นที่ 2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามอัตราส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ชั้นที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก จำแนกตามกลุ่มจังหวัดจนได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคคล 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 19) ดังนี้ 5 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC: Index of Item-Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แบบสอบถามมีค่า IOC=.89 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) มีค่าความเชื่อมั่น=.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง 8 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดนครนายก และจังหวัดตราด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ.2566

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 68.87 รองลงมาเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 อายุ 31-35 ปี จำนวน 156 คนคิดเป็น 61.09 รองลงมาอายุ 36-45 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 82.49 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.95

**2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด****ในภาคตะวันออกเฉียง**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.45	0.46	มาก	1
2. ด้านการสรรหาบุคคลบรรจุแต่งตั้ง	4.38	0.48	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	0.50	มาก	5
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.48	มาก	2
5. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.37	0.53	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ทั้ง 5 ด้านค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40, SD=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.45, SD=0.46$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.43, SD=0.48$) ด้านการสรรหาบุคคลบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.38, SD=0.48$) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}=4.37, SD=0.53$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.36, SD=0.50$) ตามลำดับ

3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด**ในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน**

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงโดยรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	การบริหารงานบุคคลฯ		p	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	-1.60		.53	ไม่แตกต่าง
อายุ		0.47	.69	ไม่แตกต่าง
วุฒิการศึกษา	1.81*		.01	แตกต่าง
ประสบการณ์การทำงาน		3.21*	.04	แตกต่าง

* $p < .05$



จากตารางที่ 2 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	SD	t	p
ปริญญาตรี	212	4.42	0.47	1.81*	.01
สูงกว่าปริญญาตรี	45	4.28	0.46		

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}			
		น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.21	4.45	4.33
น้อยกว่า 5 ปี	4.21		-0.23	-0.12*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.45			0.11
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.33			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลและมีการบริหารงานบุคคลโดยยึดระเบียบปฏิบัติมาใช้ในการบริหารงานบุคคลรวมไปถึงการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน สอดคล้องกับ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม สมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของงานในแต่ละตำแหน่งหรือความต้องการขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ยังสอดคล้องกับ วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 95) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับ ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ, ปรียาพร วงศ์อนุตรวิโรจน์ และ อธิพงษ์ เพชรสุทธิ (2565, หน้า 205) ที่ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2566, หน้า 259) ที่กล่าวว่าครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติ มุมมอง วิสัยทัศน์ ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดทำกรวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการ



ทางวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน สอดคล้องกับ ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ ปรียาพร วงศ์อนุตรวิโรจน์ และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ (2565, หน้า 205) ที่พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการเข้าถึงแหล่งข้อมูลของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นมีหลากหลายช่องทาง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการให้บริการแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับการบริหารแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมคิด ร่วมทำ สร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 259) ที่กล่าวว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีมุมมอง ทักษะ ทักษะ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า 100) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีความเข้าใจในการปฏิบัติตนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า สอดคล้องกับ เกศินี หมิทอง (2565, หน้า 89) ได้กล่าวว่าประสบการณ์ การทำงานที่ต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีความเข้าใจในการปฏิบัติตนและสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับ วนิตา เหลนปก (2560, หน้า 83) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สวราชบุรุษ อนุบาล) พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณา มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละท่าน โดยการดำเนินการจัดทำคู่มือและแผนผัง โครงสร้าง การบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน



2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแจ้งวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบการทำงานของครู เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสกับทุกฝ่ายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันพร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกันไม่ให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของครูโดยมีการจัดอบรมให้ความรู้และประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

เกศินี หนีทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

ทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(3), หน้า 81-92.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.

ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ ปรียาพร วงศ์อนุตรวิโรจน์ และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ. (2565). การใช้หลักธรรมาภิบาล

กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 8(2), หน้า 167-211.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตาสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)*.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาราดา ณ ลานคา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ระยอง: สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิริภาพรณ ลี้ภัยเจริญ. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิทยาการพิมพ์.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 608-609.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

THE 21ST CENTURY ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ทรงพล นุ่นทองหอม*, สรรเสริญ หุ่นแสน, กัญญา เอี่ยมพญา

Songphon Nunthonghom*, Sansern Hunsaen, Kanporn Aiemphaya

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Master of Education Program, Educational Administration, Faculty of Education,

Rajabhat Rajanagarindra University

*Corresponding Author e-Mail: champsongphon77@gmail.com

(Received: 2024, June 10; Revised: 2024, August 7; Accepted: 2024, August 21)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและทำการสุ่มอย่างง่าย แบบจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

แก้ปัญหา และ 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากกว่าครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง และครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากกว่าครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This study aimed to 1) assess the level of 21st-century administrative skills of educational administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 as perceived by teachers, and 2) compare the 21st-century administrative skills of these administrators, categorized by gender, education level, work experience, and school size, according to the teachers' opinions. The samples, selected using stratified random sampling by school size and simple random sampling, consisted of 302 teachers. The data collection tool was a questionnaire, and the statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent *t* tests, *F* test, one-way ANOVA, and Least-Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons when significant differences were found.

The results were as follows: 1) The overall and individual mean scores for 21st-century administrative skills of educational administrators were at a high level. Ranked from highest to lowest, the skills were technology and digital literacy, interpersonal skills, communication skills, analytical thinking and creativity, and problem-solving skills. 2) There were statistically significant differences at the .05 level in the perceptions of 21st-century administrative skills by school size, with teachers at large schools rating these skills higher than those at medium and small schools, and teachers at very large schools rating these skills higher than those at large schools.

Keywords: Administrative Skills; 21st Century; Educational Administrators

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2566-2570 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบุว่าสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อนี้



เทคโนโลยีและทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็ว มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของความรู้และ ข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต แนวโน้มเด็กและเยาวชนในอนาคตจึงควรมีทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรมซึ่งจำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชนในยุคการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้สถานศึกษาต้องมีการพัฒนารูปแบบ แนวทางและมาตรการในการจัดการศึกษา ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 7)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับ นิตยาพร ธรรมวงศ์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและ ร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนยุคใหม่ต้องมีทักษะในการ เรียนรู้และปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาจึงเป็น ภารกิจหลักของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 207) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพ ของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่ง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปร สำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงของโลก จากการศึกษาวิจัยของจักรกฤษณ์ เกษไชยสง (2564, หน้า 4) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่าการ บริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานได้ ซึ่งสาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารขาดความสนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสั่งงานไม่ตรง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารขาดการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารไม่เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง 5) ผู้บริหารขาดความมั่นคงทางอารมณ์ และ 6) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อ การจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน

จากการศึกษารายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2565 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปโดยรวม พบข้อควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ดังนี้ การจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ควรนำผลการประเมินไปพัฒนา



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล คุณภาพการศึกษาและนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป ตรวจสอบและติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดทำสื่อการเรียนการสอนจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการประสานงาน และอุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีไม่เพียงพอสอดคล้องความต้องการ (โรงเรียนบ้านแปลง (รวมค่าแห่งนุสรณ์ 7), 2565, หน้า 17) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม ระดมทรัพยากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย จ้างครูที่ตรงกับความต้องการเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครู การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน (โรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์, 2565, หน้า 13) พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีการส่งเสริมด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม การให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน และภาระงานของครูผู้สอนมีมากทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่เท่าที่ควร (โรงเรียนอนุบาลบ่อทอง, 2565, หน้า 18) ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งานของบุคลากรทุกฝ่าย จัดอบรมครูให้มีความรู้ด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมอย่างหลากหลายและทันสมัย ส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนานวัตกรรม โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา การใช้เทคโนโลยียังไม่เป็นระบบที่ก่อให้เกิดการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (โรงเรียนอนุบาลพนัสพิทยาลัย, 2565, หน้า 10)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพตามนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีส่วนช่วยในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ซึ่งผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม พัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
4. ครูที่ทำงานอยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,367 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2566, หน้า 6-10) ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย แบบจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้มาจากการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สุวิมล ทองจำรัส (2561, หน้า 606-607), กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 343), พิกุล นามสุข (2565, หน้า 41-42), บุญส่ง กรุงขาลี (2561, หน้า 6-7), ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 9-11), พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563, หน้า 3-4), สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, หน้า 13-14), ศิวพร หร่ายสวัสดิ์ (2564, หน้า 6-7), น้ำฝน สิทธิศรี (2565, หน้า 5-6), มธุภาณี อิมบุตร (2565, หน้า 7-8) โดยเลือกองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป นำมาสรุปเป็นข้อคำถาม 5 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีจำนวน 38 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 19) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ .99 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งผ่านระบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ AMSS++) ถึงผู้อำนวยการและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Form จำนวน 302 คน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 34 วัน ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2567 ถึง วันที่ 18 เมษายน 2567



การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t test) และการทดสอบค่าเอฟ (F test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลทั่วไป** พบว่าครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 302 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 68.21 และเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 67.55 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.45 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.28 รองลงมาประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.46 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.65 รองลงมาสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.93

2. ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	4.28	0.62	มาก	1
2. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์	4.12	0.78	มาก	4
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	4.03	0.78	มาก	5
4. ด้านทักษะการสื่อสาร	4.17	0.73	มาก	3
5. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.24	0.72	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.67	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่าระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.62$) รองลงมาด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.24$, $SD=0.72$) ด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.73$) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.78$) และด้านทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.78$)

3. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม

ข้อมูลทั่วไป	ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ^๑		p	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	0.71		.47	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	-0.45		.64	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน		0.20	.81	ไม่แตกต่าง
ขนาดสถานศึกษา		8.07*	.00	แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ขนาดสถานศึกษากับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	สถานศึกษา	สถานศึกษา	สถานศึกษา	สถานศึกษา
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.11	4.04	4.51	4.31
สถานศึกษาขนาดเล็ก	4.11		.07	-.39*	-.19
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.04			-.46*	-.26*
สถานศึกษาขนาดใหญ่	4.51				.20
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.31				

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากกว่าครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง และครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มากกว่าครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และจัดทำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร และมีการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาสู่องค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถถ่ายทอดคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์แก้ปัญหาตามสถานการณ์อย่างเป็นระบบและเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการยอมรับ และมีการกำหนดนโยบายขยายงานภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกด้วยวิธีการที่หลากหลายผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับอมรรัตน์ เตชะนอก (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้านและเพิ่มการตอบสนองต่อสังคมได้หลากหลายให้มากที่สุดเพราะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างมากต่อนักบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหันมาให้ความสำคัญในการปรับตัว การคิดเป็นระบบ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การใช้เทคโนโลยี การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อดิภาณูจน์ ศรีสังข์ (2564, หน้า 97-98) ได้กล่าวว่าผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการกำหนด นโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน ใช้หลักกระจายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาและแนะนำที่ถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ และแก้ไขข้อขัดแย้ง มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า

2.1 เพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทักษะการบริหารงานด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล มีการคิดวิเคราะห์และ ความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งเพศ หญิงและเพศชาย ส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีมุมมอง ทักษะติดต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ เมธาพร ชีวชยาภรณ์ (2563, หน้า 57-58) ได้กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควร ประพฤติและปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้ครูเพศหญิง และเพศชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจาก ครูผู้สอนในปัจจุบันสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองได้ในรูปแบบที่หลากหลาย สามารถ แสวงหาความรู้ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างไม่จำกัด ส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีมุมมอง ทักษะติดต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุวิทย์ สงรัมย์ (2562, หน้า 142) ได้กล่าวว่าสภาวะปัจจุบันเป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ทำให้มนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วย ตัวเองได้อย่างรวดเร็ว ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน อาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน เกิดความคิดหรือทักษะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาทักษะของตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ศึกษา หาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีมุมมอง ทักษะติดต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อดิภาณูจน์ ศรีสังข์ (2564, หน้า 99) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร มีการอบรม เพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารงาน ประกอบกับการบริหารสถานศึกษา



ในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน จึงชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไป สมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครูและบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้สามารถติดต่อประสานงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการ แบ่งเป็นหมวดหรือเป็นระดับสายชั้น และมีรองผู้บริหารสถานศึกษาที่แบ่งฝ่ายและหน้าที่กันอย่างชัดเจน ทำให้ มีครูส่วนน้อยที่สามารถติดต่อประสานงานและปรึกษาหารือกับผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยตรง เช่นเดียวกับครู ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับ ขนาดใหญ่พิเศษ จึงส่งผลให้ครูที่ทำงานอยู่สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีมุมมอง ทักษะติดต่อทักษะการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อนิรุทธิ์ อมรแก้ว (2562, หน้า 441) ได้กล่าวว่าสถานศึกษาขนาดเล็กมีทรัพยากรครู และบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ แต่มีการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งาน วิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานการบริหารทั่วไป เหมือนกัน ทั้ง 4 งานเป็นภารกิจ สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งกำกับติดตามผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นความรู้ ทักษะวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการปฏิบัติตนของ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับ วรรณญา ปริชาวงค์ (2564, หน้า 157) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มากกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีบุคลากร ทางการศึกษา น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิภาพที่จะศึกษาทักษะการ บริหารในศตวรรษที่ 21 น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จะต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร สามารถประยุกต์การบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา งานได้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้ผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเสริมสร้างความร่วมมือ ซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ สร้างแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย นำเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและตรวจสอบได้

2. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาโดย เข้าร่วมการอบรม การสัมมนา เพื่อให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น มีประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถนำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างอย่างรวดเร็วและเหมาะสม

3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เมื่อมีปัญหาควรจัดประชุมวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และหาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยให้บุคลากรทุกคนเสนอความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4. ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสื่อสารภาษาอังกฤษในการบริหารงาน โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และสังเกตผู้ที่มีเทคนิคในการสื่อสารภาษาอังกฤษนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง รวมถึงสร้างประสบการณ์การใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนอต่อสาธารณะหรือชุมชน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและบุคคลภายนอกสถานศึกษา โดยกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างเครือข่ายกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขตอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กุลจิรา รักชนคร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 5(3), หน้า 328-344.
- จักรกฤษณ์ เกษไชยสง. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 4. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(1), หน้า 1-15.



- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- นิตยาพร ธรรมวงศ์. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- น้ำฝน สิทธิศรี. (2565). **แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 6(2), หน้า 206-215.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิกุล นามฮุง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**, 1(2), หน้า 30-43.
- มธุภาณี อิมบุตร. (2565). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เมธาพร ชิวขยาภรณ์. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- โรงเรียนบ้านแปลง (รามคำแหงสนุสรณ์ 7). (2565). **รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565**. ชลบุรี: โรงเรียนบ้านแปลง (รามคำแหงสนุสรณ์ 7).



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

- โรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์. (2565). **รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565.** ชลบุรี: โรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์.
- โรงเรียนอนุบาลบ่อทอง. (2565). **รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565.** ชลบุรี: โรงเรียนอนุบาลบ่อทอง.
- โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย. (2565). **รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565.** ชลบุรี: โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย.
- วรัญญา परिชาวงศ์. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. **วารสารการบริหารนิเทศบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น**, 7(9), หน้า 147-160.
- ศิวพร ทรัพย์สวัสดิ์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิทย์ สงรัมย์. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวิมล ทองจำรัส. (2561). ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ** (หน้า 603-610). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2566-2570.** ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อดิภาณูจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนิรุทธิ์ อมรแก้ว. (2562). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. ใน **การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** (หน้า 432-444). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 7(9),
หน้า 1-13.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper
Collins.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด

QUALITY OF LIFE AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT

AT COMPANY A LTD.

ปุณณา นาควัชระ*, วัชระ ยี่สุนเทศ

Poonnapa Nakwashara*, Watchara Yeesoontes

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Master of Business Administration, Management, Graduate School, Kasem Bundit University

*Corresponding Author e-Mail: Poonnapanakwashara@gmail.com

(Received: 2024, June 20; Revised: 2024, August 21; Accepted: 2024, August 28)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด 2) ระดับความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด 3) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของฝ่ายผลิตสินค้าตัวอย่างบริษัท A จำกัด จำนวน 136 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) บุคลากรบริษัท A จำกัด ที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรบริษัท A จำกัด เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และบุคลากรบริษัท A จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท, 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-25,000 บาท 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the quality of work life of employees at Company A, 2) assess the level of employee engagement at Company A, 3) compare employee engagement across personal demographics, and 4) examine the effect of quality of work life on employee engagement at Company A. The samples, selected using purposive sampling, comprised 136 production employees from Company A. The data collection tool was a questionnaire, and the statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t tests, F test, one-way ANOVA, Least-Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons, and multiple regression analysis with a variable entry method.

The findings were as follows: 1) The overall quality of work life of employees at Company A was at a moderate level; 2) The overall level of employee engagement was rated high; 3) Employees with different genders and average monthly incomes showed statistically significant differences in organizational engagement at the .05 level, with female employees showing higher engagement than males, and employees with monthly incomes over 45,000 baht, 25,001-35,000 baht, and 35,001-45,000 baht showing higher engagement than those earning below 15,000 baht and 15,001-25,000 baht; and 4) The quality of work life had a statistically significant effect on employee engagement at the .05 level.

Keywords: Quality of Work life; Organizational Engagement

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสร้างคุณค่าให้กับกิจการ แต่การที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถผลักดันให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความสุข และเกิดความพึงพอใจ ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร แม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่ถ้าขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้อยู่กับองค์กรไม่นาน และไม่สามารถใช้ความสามารถได้เต็มที่ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยลดอัตราการออกจากงาน ขาดงาน และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอกหรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้นหรือลดได้ตลอดเวลา (ชูดา บรรทม, 2560, หน้า 1)



คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานกันระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงการผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ของการกระทำ เช่น การพูด บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่เสมอสามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ได้ โดยไม่ขัดข้องและสามารถจะปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรนั้นได้อย่างราบรื่นและอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความปรารถนาดีที่มีต่อองค์กร มีมานะที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กร เลือกที่จะทำสิ่งที่ก่อประโยชน์กับองค์กรมากกว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร อีกทั้งจะเกิดความรู้สึกรักและห่วงหาอาทรต่อองค์กร รู้สึกอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณอายุงาน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรนั้น ๆ ส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบที่กล่าวมาส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพวกเขาพวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นและอยู่กับองค์กรในระยะยาว (วีรินทร์ อินทมะโน, 2562, หน้า 2) ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ ยื่นข้อเสนอดี ๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลา และทรัพยากรอย่างมากตลอดจนทำให้ขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กรลดลง (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561, หน้า 2)

ปัจจุบันบริษัท A จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2532 มีธุรกิจหลักในการผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องประดับอัญมณีที่ทันสมัย รวมถึงการออกแบบเครื่องประดับตามความต้องการและงบประมาณของลูกค้า อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมาบริษัทต้องเผชิญกับปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหานี้ บริษัทได้สำรวจแนวทางต่าง ๆ และพบว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาของบริษัทอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

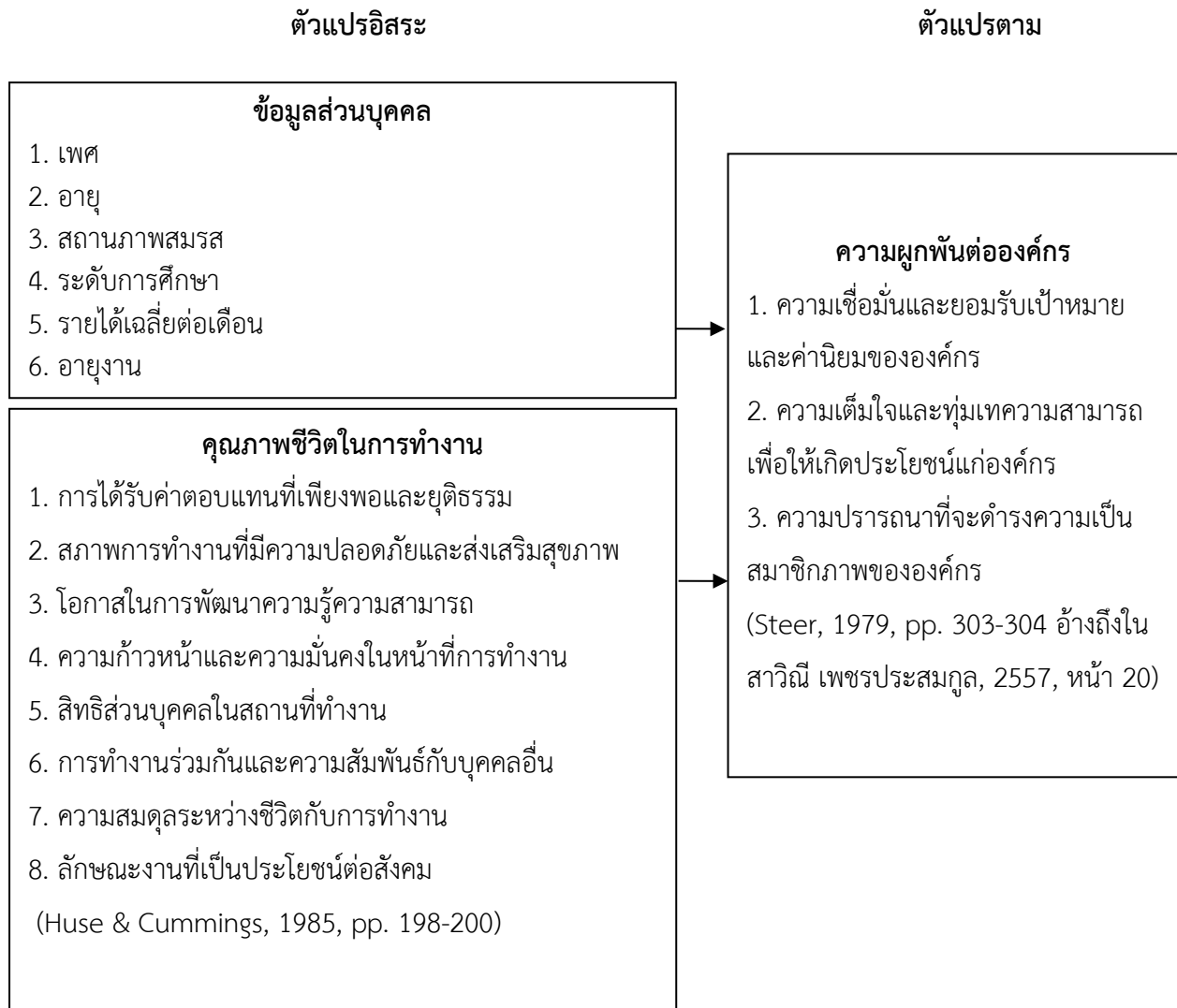
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท A จำกัด



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานฝ่ายผลิตสินค้าตัวอย่าง บริษัท A จำกัด จำนวน 205 คน (ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อคนไทย, ออนไลน์, 2567) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973, pp. 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 ราย เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท A จำกัด ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด ในส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ



ลิเคอร์ต (Likert) ได้แก่ 5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103) และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้ 1) การหาความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์จบการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจและมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1 (Rovinelli & Hambleton, 1997, p. 49) แบบสอบถามมีค่า IOC=.94 และ 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม=.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้เป็นพนักงานฝ่ายผลิตสินค้าตัวอย่างบริษัท A จำกัด ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2565 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงระดับน้อยที่สุด 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples *t* test), การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	77	56.60
	หญิง	59	43.40
	รวม	136	100.00



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.70
	21-30 ปี	43	31.60
	31-40 ปี	36	26.50
	41-50 ปี	43	31.60
	51-60 ปี	12	8.80
	มากกว่า 60 ขึ้นไป	1	0.70
	รวม	136	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	80	58.80
	สมรส	51	37.50
	แยกกันอยู่	5	3.70
	รวม	136	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	81	59.60
	ปริญญาตรี	53	39.00
	ปริญญาโท	2	1.50
	รวม	136	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	22	16.20
	15,001-25,000 บาท	72	52.90
	25,001-35,000 บาท	29	21.30
	35,001-45,000 บาท	7	5.10
	มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป	6	4.40
	รวม	136	100.00
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	13.20
	1-5 ปี	37	27.20
	6-10 ปี	25	18.40
	11 ปี ขึ้นไป	56	41.20
	รวม	136	100.00



จากตารางที่ 1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 56.60 อายุระหว่าง 21-30 ปี และ 41-50 ปี ร้อยละ 31.60 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.80 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 59.60 รายได้ 15,000-25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 52.90 และมีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.20

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.02	0.76	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.66	0.70	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.30	0.96	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน	3.31	0.82	ปานกลาง
5. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.27	0.92	ปานกลาง
6. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.46	0.84	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.52	0.78	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.32	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X}=3.36, SD=0.19$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.66, SD=0.76$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X}=3.52, SD=0.78$) และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.46, SD=0.84$) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.32, SD=0.87$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X}=3.31, SD=0.82$) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.30, SD=0.96$) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.27, SD=0.92$) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.02, SD=0.76$)



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	3.72	0.78	มาก
2. ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร	3.95	0.72	มาก
3. ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.46	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.25	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71, SD=0.25$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 รายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ($\bar{X}=3.95, SD=0.72$) รองลงมาความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.72, SD=0.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการคือ ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=3.46, SD=0.94$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร*		P	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	61.62*		.00	แตกต่าง
อายุ		0.93	.42	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส		2.50	.08	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		0.33	.71	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.36*	.01	แตกต่าง
อายุงาน		0.35	.78	ไม่แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรบริษัท A จำกัดที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรบริษัท A จำกัดที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	p
ชาย	77	3.62	0.64		
หญิง	59	3.82	0.76	61.62*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรบริษัท A จำกัดเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรบริษัท A จำกัดเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001-	25,001-	35,001-	มากกว่า
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,000 บาท
		3.51	3.60	3.91	4.19	4.22
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.51		.57	.03*	.02*	.02*
15,001-25,000 บาท	3.60			.03*	.02*	.03*
25,001-35,000 บาท	3.91				.33	.31
35,001-45,000 บาท	4.19					.93
มากกว่า 45,000 บาท	4.22					

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรบริษัท A จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท, 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท A จำกัด	B	Std Error	Beta	t	p	ผลการ ทดสอบ
(ค่าคงที่)	1.28	.24		5.27	.00	
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.07	.07	-.07	-1.02	.30	ไม่มี
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	0.01	.07	.01	0.22	.82	ไม่มี
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	-0.01	.06	-.02	-0.20	.83	ไม่มี
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	0.29	.08	.34	3.42*	.00	มี
5. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	0.12	.08	.16	1.53	.12	ไม่มี
6. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	0.00	.11	.01	0.00	.94	ไม่มี
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.17	.07	.19	2.26*	.02	มี
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.18	.07	.22	2.41*	.01	มี
$R=0.7150, R^2=0.5112$						

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ($R^2=0.5112$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด และเมื่อพิจารณาคุณภาพรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน (Beta=.34) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Beta=.19) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Beta=.22) และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด จากการศึกษาพบว่าภาพรวมของบริษัท A จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่



ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของ บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ วายลม (2563, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชัน X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อศึกษารายด้านพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้า สิทธิเสรีภาพ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีผลต่อความพอใจโดยรวม ซึ่งแสดงถึงความต้องการการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน ขณะที่สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้รับการประเมินในระดับมาก แสดงถึงความสำเร็จในด้านนี้และมีผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ วิภา อ่ำกัลต์ (2563, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วีรินทร์ อินทมะโน (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ วายลม (2563, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วิภา อ่ำกัลต์ (2563, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ รัชฎา นานาน (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิตอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัชนู นาจาน (2560, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท A จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท A จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการสำรวจและเปรียบเทียบค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายคลึงกันและกำหนดค่าตอบแทนให้ทัดเทียมกันและเหมาะสมกับภาวะการครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานระมัดระวังและตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย อันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา รวมถึงการจัดให้ตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้เหมาะสม และสอดคล้องกับทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ควรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้พนักงานได้มีการใช้ศักยภาพในการงาน และพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนจากความรู้ความสามารถและผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการรักษาคนเก่งอีกทั้งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามที่บริษัทต้องการ
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน องค์กรควรเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริษัทของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา



6. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้วย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน ภายหลังจากการปฏิบัติงานหนักและใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย สนามฟุตบอล เส้นทางการวิ่งหรือปั่นจักรยาน เพื่อให้พนักงาน และครอบครัวได้ใช้เวลาว่างหลังเลิกงานร่วมกัน

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรจัดกิจกรรม สอดแทรกกิจกรรมให้เกิดความภูมิใจในองค์กรนี้ โดยลักษณะกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักในแง่บวกซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท A จำกัด ในเชิงลึก เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อคนไทย. (2567). *ข้อมูลสำหรับเชื่อมโยงทุกธุรกิจและแรงงานทุกประเภทของไทย* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.dataforthai.com/> [2567, 2 มิถุนายน].

ชูดา บรรทม. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัชณุ นาจาน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิภา อ่ำกลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วัชรภรณ์ วายลม. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร**

ของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สาวินี เพชรประสมกุล. (2557). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน**

ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.

สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)

จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Cronbach, Lee. J. (1984). *Essential of Psychology Testing* (4th ed.). New York: Harper & Row.

Huse, F.E., & Cummings, T.G. (1985). *Organization development and change*. St. Paul,

MN: West.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R.K. (1977). *On the use of content specialists in the*

assessment of criterion-referenced test item validity. tijdschrift voor

Onderwijsresearch, 2(2), pp. 49-60.

Yamane T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองด้วยเทคนิคการปรับเรียบ

เอ็กซ์โพเนนเชียล และการเฉลี่ยเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล

FORECASTING THE NUMBER OF GUESTS IN RAYONG PROVINCE
BY USING EXPONENTIAL SMOOTHING AND EXPONENTIAL MOVING
AVERAGE METHODS

อนุรักษ์ ทองขาว*

Anurak Tongkaw*

กลุ่มวิชาการเงินและคณิตศาสตร์ คณะการจัดการบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี ศูนย์การศึกษาเมืองพัทยา
Finance and Mathematics Cluster, Faculty of Hospitality Industry, Dusit Thani College,
Pattaya Campus

*Corresponding Author e-Mail: Anurak.to@dtc.ac.th

(Received: 2024, October 12; Revised: 2024, December 17; Accepted: 2024, December 27)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพวิธีการพยากรณ์ของจำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยองและศึกษาผลการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยอง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นจำนวนผู้เข้าพักในจังหวัดระยองรายเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2566-สิงหาคม พ.ศ.2567 ด้วยวิธีการพยากรณ์ ได้แก่ วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่อย่างง่าย วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล และวิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล ซึ่งค่าที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิภาพการพยากรณ์ คือค่ารากของค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (RMSE) พบว่า 1) วิธีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล และรองลงมาคือ วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล 2) ค่าที่พยากรณ์กับจำนวนผู้เข้าพักที่เกิดขึ้นจริงมีค่าอยู่ในช่วงเดียวกัน และจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองจะมีจำนวนผู้เข้าพักที่ไม่เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาก่อนการพยากรณ์ จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าจังหวัดระยองควรเร่งหาวิธีการพัฒนาให้มีจำนวนผู้เข้าพักรายเดือนให้มากขึ้น

คำสำคัญ: การพยากรณ์; ผู้เข้าพัก; จังหวัดระยอง



ABSTARCT

This research aimed to compare the efficiency of methods for forecasting the number of monthly guests in Rayong Province and to analyze the results of those forecasts. The data used in the study consisted of the number of monthly guests in Rayong Province from January 2023 to August 2024. The forecasting methods employed in the study included the simple moving average, exponential smoothing, and exponential moving average techniques. The root mean square error (RMSE) was used as the metric for evaluating forecasting efficiency. The findings revealed that: 1) the most efficient forecasting method was the exponential smoothing technique, followed by the exponential moving average method; and 2) the forecasted values and the actual number of guests were within the same range. Additionally, the number of guests in Rayong Province did not increase compared to the period preceding the forecast. The research findings underscored the necessity for Rayong Province to implement urgent measures to increase the number of monthly guests.

Keywords: Forecasting; Guests; Rayong Province

บทนำ

จังหวัดระยองตั้งอยู่ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลทางภาคตะวันออกของประเทศไทย มีแหล่งอาหารทะเล และผลไม้ที่น่าสนใจ อีกทั้งจังหวัดระยองตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย โดยมีการสนับสนุนอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและการท่องเที่ยวเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มรายได้ของประชาชน เศรษฐกิจ ขยายตัวดีขึ้น เพิ่มการจ้างงานต่อปี และที่สำคัญอีกประการคือ เพื่อเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2560) ทั้งนี้จังหวัดระยองนั้นมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญหลายแห่ง เช่น เกาะเสม็ด หุ้่งโปรงทอง แหลมแม่พิมพ์ หาดแม่รำพึง น้ำตกเขาชะเมา อนุสาวรีย์สุนทรภู่ วัดชะหารไร่ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ออนไลน์, 2567) ซึ่งแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ เหล่านี้สามารถดึงดูดรายได้จากนักท่องเที่ยวเข้ามาในจังหวัดระยองได้เป็นอย่างดี และธุรกิจหนึ่งที่สำคัญที่อยู่คู่กับการท่องเที่ยว คือ ธุรกิจที่พักแรม ซึ่งนักท่องเที่ยวเมื่อมาท่องเที่ยวแล้วจะมีการที่โรงแรมต่างหรือรีสอร์ทต่าง ๆ ในจังหวัดระยองมีรีสอร์ทและโรงแรมที่มีชื่อเสียงอยู่หลายแห่ง เช่น Rayong Marriott Resort and Spa, Centara Q Resort Rayong, Holiday Inn & Suites Rayong City Centre

ในการที่ธุรกิจที่พักแรมจะสามารถรองรับนักท่องเที่ยวหรือผู้ใช้บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดระยองให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และแก้ไขสถานการณ์อัตราการเข้าพัก



ในจังหวัดระยองที่เป็นเมืองรองที่ไม่ดีเทียบเท่าเมืองหลัก และมีปัญหาคู่แข่งทางอ้อมที่เป็นห้องเช่ารายวันต่าง ๆ (มติชน, ออนไลน์, 2567) ธุรกิจที่พักแรมจะต้องจะมีการวางแผนการดำเนินงานวางกลยุทธ์และจัดการกับภาวะวิกฤตของธุรกิจในด้านต่าง ๆ โดยจะต้องศึกษาข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเฝ้าระวังตรวจสอบว่าเหตุการณ์อยู่ระดับใดเพื่อให้การดำเนินงานเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิผล ในสถานการณ์นั้น ๆ (อมราวดี ไชโย และเมทนี มหาพรหม, 2563, หน้า 686-694) ซึ่งข้อมูลหนึ่งที่สำคัญสำหรับธุรกิจที่พักแรมในจังหวัดระยองคือ จำนวนผู้เข้าพัก ซึ่งหากทราบได้ว่าในอนาคตจะมีผู้มาใช้บริการมากขึ้นหรือน้อยลงก็จะสามารถวางกลยุทธ์ในการดำเนินการธุรกิจที่พักแรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจใช้วิธีการพยากรณ์ข้อมูลจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองที่เป็นพยากรณ์ที่ไม่มีความซับซ้อนจนเกินไปและใช้งานได้ซึ่งประกอบด้วย 3 วิธีคือ 1) วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่อย่างง่าย (Simple Moving Average) เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการพยากรณ์ข้อมูลที่มีระยะเวลาสั้น ๆ ให้นำหน้าข้อมูลทุกตัวเท่า ๆ กัน 2) วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล (Exponential Smoothing Method) เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมเนื่องจากใช้จำนวนข้อมูลน้อยนั้นคือใช้การถ่วงน้ำหนักเพียงค่าปัจจุบันและค่าพยากรณ์ก่อนหน้าเท่านั้น และ 3) วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล (Exponential Moving Average) เป็นวิธีการที่พัฒนามาจากวิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่อย่างง่ายโดยวิธีนี้จะเป็นการให้หนักความสำคัญกับข้อมูลล่าสุดมากที่สุดเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกับการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2556 หน้า 50-60; กนกกาญจน์ มุลผลา และเรืองศักดิ์ แก้วธรรมชัย, 2557, หน้า 15-17) ซึ่งแต่ละวิธีจะมีความเหมาะสมกับข้อมูลอนุกรมเวลาของจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับรูปแบบของข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง ว่ามีความสอดคล้องกับวิธีการพยากรณ์แต่ละวิธีมากน้อยเพียงใด โดยการวิจัยนี้จะมีการตรวจสอบวิธีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ และผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะไดมาซึ่งตัวแบบหรือ สมการทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการพยากรณ์ข้อมูลจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองที่มีประสิทธิภาพที่ดี และผลการพยากรณ์ที่จะเป็นข้อมูลใหม่ที่สำคัญให้กับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการสร้างกลยุทธ์หรือแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งเสริมธุรกิจที่พักแรมจังหวัดระยองให้เป็นกำลังสำคัญหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ และเพื่อให้จังหวัดระยองก้าวเข้าสู่การพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่สามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ กระจายรายได้เข้าสู่จังหวัดระยองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาผลการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยอง



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองรายเดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2566-สิงหาคม พ.ศ.2567 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ออนไลน์, 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการพยากรณ์ ทั้งหมด 3 วิธีการ วิธีการละ 3 แบบ (ทั้งหมด 9 แบบการพยากรณ์) ดังนี้ 1) วิธีการเคลื่อนที่อย่างง่าย 3 แบบคือ จำนวนข้อมูลที่ใช้ในการเคลื่อนที่ 2, 3 และ 4 ครั้ง 2) วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล 3 แบบคือ Damping Factor เท่ากับ 0.01, 0.1, และ 0.5 3) วิธีการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล 3 แบบคือ Smoothing Factor เท่ากับ 0.4, 0.5 และ 0.7 และดำเนินการศึกษาการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักในจังหวัดระยองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยโปรแกรม Microsoft Excel 2013

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลในการศึกษาประสิทธิภาพของการพยากรณ์คือ ข้อมูลจำนวนผู้เข้าพักรายเดือนช่วงเดือน มกราคม พ.ศ.2566-พฤษภาคม พ.ศ.2567 และข้อมูลที่ใช้ในการทดลองพยากรณ์ ช่วงเดือน มิถุนายน พ.ศ.2567-สิงหาคม พ.ศ.2567 เป็นการเก็บข้อมูลทุติยภูมิสถิติจำนวนผู้เข้าพักจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบลักษณะการเปลี่ยนของข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงฤดูกาล ค่าผิดปกติต่าง ๆ และแนวโน้มของข้อมูล
2. ศึกษาตัวแบบการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยอง โดยรายละเอียดในแต่ละวิธีการพยากรณ์มีดังนี้

2.1 วิธีการเคลื่อนที่อย่างง่าย (Simple Moving Average Method) เป็นวิธีค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ที่เหมาะสมสำหรับการ พยากรณ์ในช่วงระยะสั้น ๆ โดยใช้ข้อมูลในอดีตคำนวณหาค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่เพื่อใช้ในการพยากรณ์สำหรับช่วงเวลาถัดไป วิธีค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ที่สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$F_t = \frac{A_{t-1} + A_{t-2} + \dots + A_{t-n}}{n} \quad (1)$$

F_t คือค่าพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพัก ณ เวลา

t, A คือค่าจริงจำนวนผู้เข้าพัก

n คือจำนวนช่วงเวลาที่นำมาเฉลี่ย

2.2 วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล (Exponential Smoothing Method) เป็นการพยากรณ์ที่ให้ความสำคัญของ ข้อมูลไม่เท่ากัน โดยให้ค่าน้ำหนักมากแก่ข้อมูลใหม่ที่ล่าสุด และข้อมูลที่เก่าที่สุดได้รับการกำหนดค่าน้ำหนักที่น้อยกว่าข้อมูลใหม่ วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียลสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้



$$F_t = \alpha A_{t-1} + (1 - \alpha)F_{t-1} \quad (2)$$

F_t คือค่าพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพัก ณ เวลา t

A_{t-1} คือค่าจริงจำนวนผู้เข้าพัก ณ เวลาที่ $t-1$

F_{t-1} คือค่าพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพัก ณ เวลา $t-1$

$1 - \alpha$ คือ Damping Factor

2.3 วิธีการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล (Exponential Moving Average Method) วิธีการพยากรณ์นี้จะพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลหลังแบบถ่วงน้ำหนักในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลอนุกรมเวลาแบบเลขชี้กำลัง (Exponential) โดยวิธีการนี้ให้ความสำคัญกับข้อมูลในช่วงเวลาล่าสุดมาก วิธีการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียลสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$F_t = (P_{t-1} - EMA_{t-1}) \times SF + EMA_{t-1} \quad (3)$$

F_t คือค่าพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพัก ณ เวลา t

EMA_{t-1} คือค่าพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพัก ณ เวลา $t-1$

P_{t-1} คือค่าจริงในช่วงเวลาที่ $t-1$ หรือเรียกว่าค่าปัจจุบัน

SF คือค่าของ Smoothing Factor ($SF = \frac{2}{n+1}$)

n คือจำนวนช่วงเวลาที่นำมาเฉลี่ย

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของวิธีการพยากรณ์ ค่ารากที่สองของค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error: RMSE) เป็นการวัดความแม่นยำของการพยากรณ์จากการถอดรากที่สองของค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนยกกำลังสองซึ่งมีสมการดังนี้

$$RMSE = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (F_t - A_t)^2}{n}} \quad (4)$$

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิภาพของวิธีการพยากรณ์จะพิจารณาว่าวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองวิธีใดที่ให้ค่ารากที่สองของค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยต่ำที่สุด วิธีการนั้นจะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Willmott & Matsuura, 2005, pp. 79-80)

4. เมื่อได้วิธีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดแล้ว ในการวิจัยนี้จะทดลองทำการพยากรณ์โดยเทียบกับค่าจริงที่เกิดขึ้นเพื่อตรวจสอบความแม่นยำหรือประสิทธิภาพของการพยากรณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยอง ดังตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่ารากที่สองของค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error: RMSE) ในช่วงของการศึกษาประสิทธิภาพของการพยากรณ์ มกราคม พ.ศ.2566 ถึง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

พฤษภาคม พ.ศ.2567 ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยมีค่าอยู่ในช่วง 1.82-2.92 หมื่นคน และในช่วงเวลาที่ศึกษาประสิทธิภาพการพยากรณ์จนถึงช่วงการพยากรณ์ มกราคม พ.ศ.2566-สิงหาคม พ.ศ.2567 ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยมีค่าอยู่ในช่วง 1.86-2.75 หมื่นคน และเมื่อเปรียบเทียบค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของทั้งสองช่วงเวลาแล้วพบว่า มีอันดับของประสิทธิภาพของวิธีการพยากรณ์เช่นเดียวกันคือ วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล ที่กำหนดค่า Damping Factor=0.01 เป็นวิธีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเนื่องจากได้ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของทั้งสองต่ำที่สุด รองลงมาวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล โดยกำหนดค่า Damping Factor=0.1 และวิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล โดยกำหนดค่า Smoothing Factor=0.7 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ในการพยากรณ์จากภาพที่ 1 กราฟเส้นแสดงการพยากรณ์ของวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองที่มีประสิทธิภาพสูง 3 อันดับแรก เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าพยากรณ์และค่าจริงของจำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยองมีค่าอยู่ในช่วงคือ จำนวนผู้เข้าพักโดยประมาณสูงสุดอยู่ที่ 310,597 คน และต่ำสุดอยู่ที่ 265,755 คน เมื่อพิจารณาลักษณะผลการพยากรณ์จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองจะมีจำนวนผู้เข้าพักที่ไม่เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาก่อนการพยากรณ์อย่างชัดเจน และค่าพยากรณ์ที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองที่เกิดขึ้นจริงเมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่ามีจำนวนผู้เข้าพักจังหวัดระยองที่เกิดขึ้นจริงจะมีจำนวนไม่มากกว่าค่าพยากรณ์ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตั้งแต่ช่วงกลางปีถึงปลายปี พ.ศ.2566 จะเห็นได้ว่าช่วงของการพยากรณ์ มิถุนายน-สิงหาคม พ.ศ.2567 ยังคงมีจำนวนผู้เข้าพักมากกว่าอย่างชัดเจน

ตารางที่ 1 ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของแต่ละวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยอง

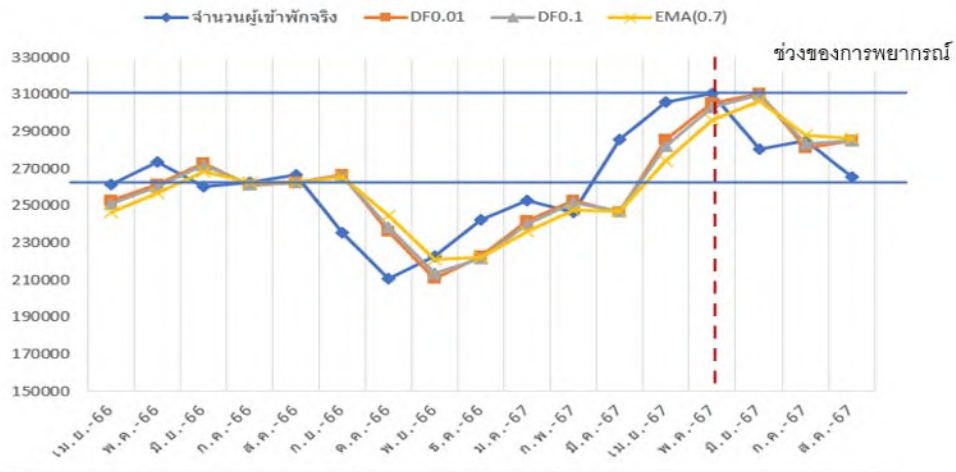
วิธีการพยากรณ์	รูปแบบที่ใช้	ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (RMSE)/(หน่วยหมื่นคน)	อันดับของประสิทธิภาพ
ช่วงเวลาที่คำนวณ ค่า RMSE มกราคม พ.ศ.2566-พฤษภาคม พ.ศ.2567 (ช่วงเวลาที่ศึกษาประสิทธิภาพการพยากรณ์)			
	เฉลี่ยเคลื่อนที่ 2 ครั้ง	2.29	5
วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่อย่างง่าย	เฉลี่ยเคลื่อนที่ 3 ครั้ง	2.64	8
	เฉลี่ยเคลื่อนที่ 4 ครั้ง	2.92	9



ตารางที่ 1 (ต่อ)

วิธีการพยากรณ์	รูปแบบที่ใช้	ค่าคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (RMSE)/(หน่วยหมื่นคน)	อันดับของ ประสิทธิภาพ
วิธีการพยากรณ์	Damping factor =0.01	1.82	1
โดยเทคนิคการปรับเรียบ	Damping factor =0.1	1.87	2
เอ็กซ์โพเนนเชียล	Damping factor =0.5	2.28	4
วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่	Smoothing Factor=0.4	2.60	7
แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล	Smoothing Factor=0.5	2.39	6
	Smoothing Factor=0.7	2.08	3
ช่วงเวลาที่ใช้คำนวณค่า RMSE มกราคม พ.ศ. 66 - สิงหาคม พ.ศ. 67 (ช่วงเวลาที่ใช้ศึกษาประสิทธิภาพจนถึงช่วงการพยากรณ์)			
วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่อย่างง่าย	เฉลี่ยเคลื่อนที่ 2 ครั้ง	2.24	5
	เฉลี่ยเคลื่อนที่ 3 ครั้ง	2.54	8
	เฉลี่ยเคลื่อนที่ 4 ครั้ง	2.75	9
วิธีการพยากรณ์	Damping Factor =0.01	1.86	1
โดยเทคนิคการปรับเรียบ	Damping Factor =0.1	1.90	2
เอ็กซ์โพเนนเชียล	Damping Factor =0.5	2.19	4
วิธีการเฉลี่ยเคลื่อนที่	Smoothing Factor=0.4	2.41	7
แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล	Smoothing Factor=0.5	2.27	6
	Smoothing Factor=0.7	2.05	3

หมายเหตุ ตัวหนาเอียง หมายถึงอันดับของวิธีการพยากรณ์ในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูง 3 อันดับแรก



ภาพที่ 1 กราฟเส้นแสดงการพยากรณ์ของวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรงจังหวัดระยอง ที่มีประสิทธิภาพสูง 3 อันดับแรก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพวิธีการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนของจังหวัดระยองทั้งหมด 3 วิธีการพยากรณ์คือ วิธีการเคลื่อนที่อย่างง่าย วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล และวิธีการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียลแต่ละวิธีจะมี 3 รูปแบบ ($3 \times 3 = 9$ วิธี) พบว่าวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียลที่กำหนดค่า Damping Factor=0.01 เป็นวิธีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล โดยกำหนดค่า Damping Factor=0.1 และวิธีการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล โดยกำหนดค่า Smoothing Factor=0.7 ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการพยากรณ์แบบเอ็กซ์โพเนนเชียลเป็นที่กำหนดค่า Damping Factor=0.01 เป็นวิธีที่ให้น้ำหนักความสำคัญกับข้อมูลปัจจุบันที่มากที่สุด และให้น้ำหนักกับข้อมูลในอดีตที่น้อย วิธีการพยากรณ์ดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลจำนวนผู้เข้าพักรงที่เกิดขึ้นและส่งผลให้วิธีการพยากรณ์นี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ ประจักษ์ พรหมงาม (2563, หน้า 24-25) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบวิธีการพยากรณ์ สำหรับการพยากรณ์ความต้องการสินค้าโดยใช้วิธีการเคลื่อนที่อย่างง่าย และวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล พบว่าวิธีการพยากรณ์ที่เหมาะสมที่สุดคือ วิธีปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล เช่นเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับ อนุรักษ์ ทองขาว และพรรณภัทร แซ่ไห้ว (2566, หน้า 101-111) ที่ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพวิธีการพยากรณ์รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติจังหวัดชลบุรี โดย



เปรียบเทียบ 3 วิธีคือ วิธีการเคลื่อนที่อย่างง่าย วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล และวิธีการเคลื่อนที่แบบเอ็กซ์โพเนนเชียล พบว่าวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ในการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนจังหวัดระยองจากวิธีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด 3 อันดับแรก ซึ่งเป็นผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่าจำนวนผู้เข้าพักที่ไม่เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาก่อนการพยากรณ์และจำนวนผู้เข้าพักรายเดือนจังหวัดระยองที่เกิดขึ้นจริงจะมีจำนวนไม่มากกว่าค่าพยากรณ์ ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่พักแรมต้องเร่งพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้มีจำนวนผู้เข้าพักที่มากขึ้น สอดคล้องกับศิริสัญญา วิธณราช และสมชาย โตสกุลวรรณ (2562, หน้า 349-354) ที่ศึกษาข้อมูลประเด็นสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการท่องเที่ยวจังหวัดระยองที่เป็นปัญหาและเป็นจุดเด่นในการดึงดูดนักท่องเที่ยว โดยผลการวิจัยในด้านที่พักแรม พบว่าโรงแรมมีจำนวนเกินจำนวนนักท่องเที่ยวรวมทั้งยังมีธุรกิจอื่น ๆ ทดแทน เช่น อพาร์ทเมนท์ และหอพักต่าง ๆ มาเป็นคู่แข่ง โดยที่พักแรมจังหวัดระยองควรมุ่งเน้นการพัฒนาโรงแรมขนาดเล็กเพื่อรองรับตลาดนักท่องเที่ยวที่ชอบเที่ยวด้วยตนเอง จากผลการวิจัยทั้งหมดของการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาธุรกิจที่พักในจังหวัดระยองให้สามารถสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพยากรณ์จำนวนผู้เข้าพักรายเดือนจังหวัดระยองควรใช้วิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล
2. ธุรกิจที่พักแรมของจังหวัดระยองต้องเร่งจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ หรือแนวทางต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าปัจจุบันเพื่อให้มีจำนวนผู้เข้าพักให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทดลองใช้วิธีการพยากรณ์แบบอื่น ๆ กับวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาธุรกิจที่พักแรมเพื่อให้มีจำนวนผู้เข้าพักให้มากขึ้น เช่น ศึกษาการให้บริการที่พักแรมที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ หรือศึกษาคุณภาพการให้บริการที่ทำให้ผู้เข้าพักแรมต้องการกลับมาใช้บริการซ้ำ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ มูลพาลา และเรืองศักดิ์ แก้วธรรมชัย. (2557). การศึกษาเทคนิคการพยากรณ์ยอดขายสินค้าอุปโภคที่เหมาะสมของ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 3(1), หน้า 12-21.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). *สถิตินักท่องเที่ยว* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.mots.go.th/news/category/411> [2567, 11 มกราคม].
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2567). *ระยอง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://thai.tourismthailand.org/Destinations/Provinces> [2567, 11 มกราคม].
- ประจักษ์ พรหมงาม. (2563). การปรับปรุงประสิทธิภาพการพยากรณ์ความต้องการของผู้บริโภคกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำกัด. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มทร.สุวรรณภูมิ*, 4(2), หน้า 24-35.
- มติชน. (2567). *โรงแรมระยองเหงา ถูกคอนโดเข้ารายวันติดตลาด 'อสังหา' จุกๆไม่ผ่านพุ่ง 50-80%* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.matichon.co.th/economy/news_4503411 [2567, 16 ธันวาคม].
- ศิริัญญา วิรุณราช และสมชาย โตศุกลวรรณ. (2562). การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกพื้นที่จังหวัดระยอง. *วารสารการเมืองการบริหาร และกฎหมาย*, 11(2), หน้า 335-355.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2556). *เทคนิคการพยากรณ์เชิงปริมาณ: การวิเคราะห์อนุกรมเวลา*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422 [2567, 1 กันยายน].
- อนุรักษ์ ทองขาว และพรรณภัทร แซ่ไท้ว. (2566). การพยากรณ์รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติของจังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการพยากรณ์โดยเทคนิคการปรับเรียบเอ็กซ์โพเนนเชียล. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุมชลบุรี*, 9(2), หน้า 101-113.
- อมราวดี ไชโยโย และเมทนี มหาพรหม. (2563). การจัดการภาวะวิกฤตของธุรกิจที่พักแรมในประเทศไทยภายใต้วิกฤตการณ์ COVID-19. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 14(3), หน้า 685-700.
- Willmott, C. J., & Matsuura, K. (2005). Advantages of the mean absolute error (MAE) over the root mean square error (RMSE) in assessing average model performance. *Climate research*, 30(1), pp. 79-82.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

มาตรการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองการปฏิบัติต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลาย
ทางเพศ ตามกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ

LEGAL MEASURES TO PROTECT TREATMENT TOWARDS LGBTQ PEOPLE
UNDER THE LAW ON GENDER EQUALITY ACT

ทิวากร ตันยะกุล*

Tiwakorn Tanyakul*

นิติศาสตรมหาบัณฑิต กฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Master of Laws, Criminal Law and Criminal Justice, School of laws,

Sripatum University-Chonburi Campus

*Corresponding Author e-Mail: armmie_m6@hotmail.com

(Received: 2024, October 16; Revised: 2024, November 19; Accepted: 2024, November 23)

บทคัดย่อ

การศึกษาวินิจฉัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการจัดหามาตรการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองการปฏิบัติต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศตามกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ อันเป็นการคุ้มครองสิทธิของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ในรูปแบบการวิจัยเอกสาร ได้แก่ หนังสือ ตำบทยกกฎหมาย บทความทางกฎหมาย ตำราทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ต่าง ๆ ตลอดจนเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ข้อค้นพบของงานวิจัยคือ บุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจากการถูกกระทำต่อชีวิตและร่างกาย โดยผู้กระทำความผิดมีมูลเหตุชั่งใจมาจากความเกลียดชังต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ยังขาดมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองการกระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศในลักษณะดังกล่าว เนื่องจากไม่มีกฎหมายที่กำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาโดยเฉพาะเจาะจง จากการวิจัยเสนอแนะให้มีมาตรการทางกฎหมายเฉพาะบัญญัติเป็นความผิดและมีบทกำหนดโทษในการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ในส่วนของหมวด 6 บทกำหนดโทษ โดยกำหนดความรับผิดในทางอาญาฐานทำร้ายร่างกายและความผิดฐานฆ่าผู้อื่นที่ได้กระทำลงต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศโดยมีมูลเหตุชั่งใจมาจากความเกลียดชังต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศเป็นความผิดเฉพาะตามพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดนิยามความหมายของคำว่า “เพื่อความเกลียดชัง” เพิ่มเติมในมาตรา 3



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เพื่อให้กฎหมายมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ ที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ อันจะทำให้บุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศได้รับการปกป้องและคุ้มครองตามกฎหมายอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม; บุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ

ABSTRACT

This research aims to propose legal measures to safeguard the rights and fair treatment of LGBTQ individuals under the Gender Equality Act. It seeks to provide legal protection for the rights of LGBTQ people through an analysis of documentary research, including books, statutory texts, legal articles, academic works, research reports, theses, websites, and other documents related to the rights of LGBTQ individuals. The study reveals that LGBTQ individuals face systemic discrimination based on gender, manifested through acts of violence and harm against their life and physical integrity. Such acts are often motivated by hatred stemming from the victim's sexual orientation or gender identity. Current legal frameworks lack specific provisions to address and criminalize these offenses adequately. The research recommends the introduction of specific legal measures that define such acts as distinct criminal offenses and impose appropriate penalties. Specifically, it suggests amending the Gender Equality Act, B.E.2558 (2015) by revising Chapter 6 (Penalties) to establish criminal liability for acts of physical assault and murder motivated by hatred toward LGBTQ individuals based on their sexual orientation or gender identity. Additionally, the term "for hatred" should be explicitly defined in Section 3 to enhance legal clarity and effectiveness. These amendments would align with the intent of the Act to provide comprehensive protection for LGBTQ individuals, ensuring their rights are genuinely safeguarded under the law.

Keywords: Unfair discrimination; LGBTQ individuals

บทนำ

เมื่อคนเราลืมตาขึ้นมาดูโลก ธรรมชาติได้กำหนดให้คนแต่ละคนมีอวัยวะสีบพันธุ์และรูปลักษณ์ของร่างกายเป็นเพศหญิงหรือเป็นเพศชายที่มีความแตกต่างกัน (ธัญญาภัส ทองมุสิกิทธิ, 2562, หน้า 44) ความหลากหลายทางเพศจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจ ในการแบ่งออกความคิดเป็นสองขั้วใหญ่ ๆ ระหว่างความที่เชื่อในระบบสองเพศหรือความเชื่อในเรื่องเพศตามธรรมชาติ ที่มีเพียงเพศชายและเพศหญิงเท่านั้น และพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ตรงกับเพศตามธรรมชาติ โดยทำความเข้าใจจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ



เพื่อที่จะทำให้เห็นว่าความหลากหลายทางเพศ เป็นเรื่องปกติที่ทำให้มนุษย์สามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ได้ตามที่เขาคิดว่ามีคุณค่าสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม (นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, ออนไลน์, 2560) โดยความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) หมายถึงการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศและรวมถึงการปฏิบัติตัวและการมีพฤติกรรมทางเพศที่แตกต่างจากธรรมชาติ ไม่ใช่มีเพียงแค่ 2 เพศคือ เพศหญิงและเพศชายเท่านั้น (สุรัชย์ ประกอบ, 2560, หน้า 29) ในปัจจุบันเป็นยุคสมัยที่มีความเจริญก้าวหน้าและซับซ้อน โดยเฉพาะความเจริญในด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ ทำให้คนในสังคมที่เป็นเพศที่สามหรือเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกล้าเปิดเผยตัวตนและแสดงออกมากยิ่งขึ้น ทำให้สังคมเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความหลากหลายทางเพศปรากฏให้เห็นในชีวิตประจำวัน การทำความเข้าใจในมิติความซับซ้อนของ “เพศ” จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงความหลากหลายทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศของผู้คนในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการนิยามตัวตนใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา แต่เมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และบุคคลในสังคมกล้าที่จะเปิดเผยตัวตนในเรื่องเพศและมีการแสดงออกทางเพศที่ไม่ตรงกับเพศสภาพโดยกำเนิดของตน ก็มีบุคคลที่ยังไม่ให้การยอมรับในเรื่องพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศเช่นนี้เป็นเหตุให้เกิดการใช้ความรุนแรงต่อชีวิตและร่างกายของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศนี้ โดยผู้กระทำความผิดมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชังต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งประเทศไทยมีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ออกมาให้ความคุ้มครองสิทธิของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศเอาไว้ แต่ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดสำหรับการใช้ความรุนแรงที่เป็นการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายในกรณีนี้เป็นการเฉพาะ แม้จะมีกฎหมายอาญาออกมาเพื่อป้องกันและควบคุมการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายของบุคคล แต่หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญานั้น กฎหมายมุ่งที่จะกำหนดความผิดในลักษณะการกระทำความผิดตามองค์ประกอบความผิดหรือฐานความผิดเป็นหลัก โดยมิได้พิจารณาความผิดจากการกระทำในลักษณะเกลียดชังแต่อย่างใด หลักเกณฑ์ตามประมวลกฎหมายอาญาที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จึงยังไม่ครอบคลุมเพียงพอและไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของลักษณะการกระทำความผิด ในการให้ความคุ้มครองและป้องกันบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศที่ตกเป็นผู้เสียหายของการใช้ความรุนแรงจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำจะต้องมีมูลเหตุชกใจหรือมีเจตนาพิเศษด้วย กล่าวคือเพื่อความเกลียดชัง จึงได้ลงมือกระทำความผิดต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ และการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญายึดหลักองค์ประกอบความผิดเป็นเกณฑ์ในการกระทำความผิด ซึ่งถ้าการกระทำความผิดมีลักษณะเป็นการกระทำมุ่งทำร้ายร่างกายหรือชีวิตในลักษณะเป็นการเกลียดชังในอัตลักษณ์ทางเพศแล้วก็ไม่สามารถที่จะเอาผิดผู้กระทำได้ ซึ่งเมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศของราชอาณาจักรสวีเดน พบว่าประมวลกฎหมายอาญาของราชอาณาจักรสวีเดน (The Swedish Criminal Code) ได้กำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกาย และความผิดฐานฆ่าผู้อื่นไว้ในส่วนที่ 2 (Part Two) หมวดที่ 3 ฐานความผิดต่อชีวิตและร่างกาย (Chapter 3-On Offences Against Life and Health) โดยได้กำหนดความรับผิดและบทกำหนดโทษไว้ในบทบัญญัติมาตรา 1 มาตรา 5 และมาตรา 6



จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเป็นการบัญญัติถึงความรับผิดชอบและบทกำหนดโทษในการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกาย ที่ให้ความคุ้มครองบุคคลที่ถูกกระทำความผิดเป็นการทั่วไป ซึ่งไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองบุคคลซึ่งเป็นเพศที่สามที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ในการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายที่ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับโทษหนักขึ้นเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกันกับกฎหมายของประเทศไทย และในส่วนกฎหมายของสหราชอาณาจักรนั้น จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำร้ายร่างกายคือ Offences Against the Person Act 1861 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทบัญญัติกำหนดลักษณะความผิดและบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องอยู่ใน มาตรา 18 มาตรา 20 มาตรา 39 และมาตรา 47 แต่ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฆาตกรรมของสหราชอาณาจักรนั้น จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ Homicide Act 1957 ซึ่งมีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับการฆ่าผู้อื่นอยู่ในมาตรา 1 ของกฎหมายฉบับนี้ เมื่อพิจารณากฎหมายดังที่ได้กล่าวมาของสหราชอาณาจักร ในส่วนของความผิดฐานทำร้ายร่างกายและความผิดฐานฆ่าผู้อื่นนั้น ก็ยังไม่ได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองบุคคลซึ่งเป็นเพศที่สามที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกฆาตกรรมอันเนื่องมาจากความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ที่ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับโทษหนักขึ้นเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกัน จึงเป็นที่มาในการนำมาเป็นประเด็นปัญหาการท้าวิจัยเพื่อเพิ่มเติมฐานความผิดให้ได้มาซึ่งมาตรการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองการปฏิบัติต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศตามกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกายและความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกายเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558
3. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558

สมมติฐานของการวิจัย

เมื่อได้พิจารณาตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันในส่วนของบทกำหนดโทษนั้น จะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังไม่มีการบัญญัติบทกำหนดโทษในลักษณะที่เป็นการคุ้มครองสิทธิของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ในลักษณะที่เป็นการป้องกันความรุนแรงจากการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศเป็นการเฉพาะ ในส่วนของความผิดต่อชีวิต รวมถึงในความผิดฐานฆ่าผู้อื่นอันเกิดจากแรงจูงใจจากความเกลียดชังต่อบุคคลซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ โดยจะเห็นว่ามิบทกำหนดโทษไว้ในมาตรา 34 ถึงมาตรา 36 เท่านั้น ซึ่งเป็นเพียง



บทกำหนดโทษในฐานความผิดเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน หากมีบทกำหนดโทษสำหรับการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าวก็จะทำให้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 เป็นกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเอกสาร (Document Research) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเอกสารภาษาไทยและเอกสารภาษาต่างประเทศและค้นคว้าจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ ตำบทยกกฎหมาย คำพิพากษา วารสาร บทความ สิ่งตีพิมพ์ ความเห็นของนักวิชาการ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลทางสถิติ รายงานการวิจัย และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลในเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษากฎหมาย โดยการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยทั้งในลักษณะการนำมาใช้โดยตรงและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเพื่อหาข้อสรุป รวมถึงตลอดถึงข้อเสนอแนะที่สมบูรณ์มากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ปัญหาการกำหนดความรับผิดชอบทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกายและความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญา พบว่าแม้จะมีกฎหมายอาญาออกมาเพื่อป้องกันและควบคุมการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายของบุคคล ในความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ตามมาตรา 391 มาตรา 295 มาตรา 297 และในความผิดฐานฆ่าผู้อื่นตามมาตรา 288 และมาตรา 289 ก็ตาม แต่จะเป็นการคุ้มครองบุคคลโดยทั่วไป จะมีบทบัญญัติของมาตรา 289 ที่กฎหมายบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองบุคคลผู้ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่บางประเภทเท่านั้น โดยยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งการใช้ความรุนแรงที่ได้ลงมือกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศนั้น ผู้กระทำความผิดจะเลือกลงมือกระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศเป็นการเฉพาะ โดยมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชังหรืออคติต่อกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ โดยเมื่อได้ทำการพิจารณากฎหมายอาญา จะเห็นได้ว่าในการกระทำความผิดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญานั้น กฎหมายมุ่งที่จะกำหนดความผิดในลักษณะการกระทำความผิดตามองค์ประกอบความผิดหรือฐานความผิดเป็นหลัก โดยมีได้พิจารณาความผิดจากการกระทำในลักษณะเกลียดชัง นอกจากนั้นกฎหมายอาญามีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองและป้องกันบุคคลโดยทั่วไปที่เป็นหญิงและเป็นชายเท่านั้น โดยมีได้พิจารณาถึงบุคคลที่เป็นเพศที่สามที่ถูกกระทำจากการถูกเลือกปฏิบัติ หลักเกณฑ์ตามประมวลกฎหมายอาญาที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จึงยังไม่ครอบคลุมเพียงพอและไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของลักษณะการกระทำความผิด ในการให้ความคุ้มครองและป้องกันบุคคลผู้ซึ่งมีความ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

หลากหลายทางเพศที่ตกเป็นผู้เสียหายของการใช้ความรุนแรงจากการเลือกปฏิบัติด้วยแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศในการกระทำความผิดต่อชีวิตและร่างกาย เนื่องจากยังขาดองค์ประกอบภายในซึ่งเป็นข้อสำคัญของความผิดในฐานความผิดที่ได้กระทำต่อชีวิตและร่างกายบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำจะต้องมีมูลเหตุชกใจหรือมีเจตนาพิเศษด้วย กล่าวคือเพื่อความเกลียดชัง จึงได้ลงมือกระทำความผิดต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ และการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญายึดหลักองค์ประกอบความผิดเป็นเกณฑ์ในการกระทำความผิด ซึ่งถ้าการกระทำความผิดมีลักษณะเป็นการกระทำมุ่งทำร้ายร่างกายหรือชีวิตในลักษณะเป็นการเกลียดชังในอัตลักษณ์ทางเพศแล้วก็ไม่สามารถที่จะเอาผิดผู้กระทำได้ กฎหมายอาญาจึงยังไม่เพียงพอต่อการลงโทษผู้กระทำความผิดในลักษณะนี้

2. ปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกายเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 พบว่าตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ยังไม่มีมาตรการทางอาญาในการป้องกันการกระทำความผิดที่ได้กระทำต่อบุคคล ผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ในฐานความผิดที่เป็นการทำร้ายร่างกาย ที่ผู้กระทำความผิดมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชังหรือมีอคติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ โดยเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ในส่วนของบทกำหนดโทษ ก็มีบทกำหนดโทษไว้โดยได้กำหนดไว้ในมาตรา 34 ถึงมาตรา 36 แต่เห็นได้ว่าบทกำหนดโทษที่ได้บัญญัติเอาไว้ นั้น เป็นบทกำหนดโทษในฐานความผิดที่เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเท่านั้น โดยไม่มีบทบัญญัติและบทกำหนดโทษที่เป็นการป้องกันการเลือกปฏิบัติให้มีการกระทำละเมิดต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศเกี่ยวกับการกระทำความผิดในฐานความผิดที่เป็นการทำร้ายร่างกาย ซึ่งถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศรูปแบบหนึ่ง ที่ควรได้รับการปกป้องและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน และเนื่องจากการกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกายเพราะเหตุแห่งความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศนี้ เป็นการกระทำความผิดเพียงเพราะถูกกฎหมายห้าม (Mala Prohibita) เป็นการเฉพาะ จึงควรถูกกำหนดเพิ่มเติมในพระราชบัญญัตินี้

3. ปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 เมื่อทำการศึกษาพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ถึงการกำหนดความรับผิดทางอาญาในรูปแบบของการกระทำความผิดต่อร่างกายที่เป็นความผิดฐานฆ่าผู้อื่น ซึ่งได้กระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ เพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศนั้น พบว่าตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศฉบับนี้ ยังไม่มีมาตรการป้องกันการกระทำความผิดที่ได้กระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศในประเด็นดังกล่าว ซึ่งการกระทำความผิดรูปแบบนี้นั้น ผู้กระทำความผิดจะมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชังหรือมีอคติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ และเป็นการเลือกผู้เสียหายซึ่งเป็นเป้าหมายเฉพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นเพศที่สาม ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งความรุนแรงในการกระทำความผิดต่อชีวิตโดยเจาะจงเลือกกระทำต่อผู้เสียหายที่เป็นบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศเช่นนี้



ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ในส่วนของบทกำหนดโทษ ซึ่งมีบทกำหนดโทษไว้ในมาตรา 34 ถึงมาตรา 36 แต่เห็นได้ว่าบทกำหนดโทษที่ได้บัญญัติเอาไว้ในนั้น จะเป็นบทกำหนดโทษในฐานความผิดที่เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังไม่มีบทบัญญัติและบทกำหนดโทษที่เป็นการป้องกันการเลือกปฏิบัติมิให้มีการกระทำละเมิดต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ เกี่ยวกับการกระทำต่อร่างกายในฐานความผิดที่เป็นการฆ่าผู้อื่นแต่อย่างใด และเนื่องจากการทำความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศนี้ เป็นการกระทำ ความผิดเพียงเพราะถูกกฎหมายห้าม (Mala Prohibita) เป็นการเฉพาะ จึงควรถูกกำหนดเพิ่มเติมในพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งหากมีกฎหมายบัญญัติถึงการทำความผิดในลักษณะดังกล่าวให้เป็นความผิด โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้ว จะทำให้บุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศได้รับการปกป้องและคุ้มครองจากการถูกเลือกปฏิบัติอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญา ในความผิดฐานทำร้ายร่างกายและความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญา ผลการวิจัยพบว่าแม้จะมีกฎหมายอาญา (2500, หน้า 1) ออกมาเพื่อป้องกันและควบคุมการทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายของบุคคล ในความผิดฐานทำร้ายร่างกาย และในความผิดฐานฆ่าผู้อื่น แต่จะเป็นการคุ้มครองบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ความรุนแรงที่ได้ลงมือทำความผิดต่อชีวิตและร่างกายของบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศที่เป็นการกระทำโดยมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศจะเป็นการทำความผิดซึ่งมีเจตนาพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญานั้น มุ่งที่จะกำหนดความผิดในลักษณะการทำความผิดตามองค์ประกอบความผิดหรือฐานความผิดเป็นหลัก โดยมีได้พิจารณาความผิดจากการกระทำในลักษณะเกลียดชัง ผลการวิจัยนี้ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ราชอาณาจักรสวีเดน พบว่าประมวลกฎหมายอาญาของราชอาณาจักรสวีเดน (The Swedish Criminal Code) ได้กำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกาย และความผิดฐานฆ่าผู้อื่นไว้ในกฎหมายฉบับนี้ แต่เป็นการบัญญัติกฎหมายถึงความรับผิดและบทกำหนดโทษ โดยให้ความคุ้มครองบุคคลที่ถูกทำความผิดเป็นการทั่วไป ยังไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองบุคคลซึ่งเป็นเพศที่สามที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Yale University, Online, 2020) และในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ของสหราชอาณาจักรนั้น จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำร้ายร่างกายคือ Offences Against the Person Act 1861 แต่ในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฆาตกรรมของสหราชอาณาจักรนั้น จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

Homicide Act 1957 เมื่อพิจารณากฎหมายดังที่ได้กล่าวมาของสหราชอาณาจักร ในส่วนของความผิดฐานทำร้ายร่างกายและความผิดฐานฆ่าผู้อื่นนั้น ยังไม่ได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองบุคคลซึ่งเป็นเพศที่สามที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกฆาตกรรมอันเนื่องมาจากความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับโทษหนักขึ้นเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานทำร้ายร่างกายเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 (2558, หน้า 25-26) ยังไม่มีมาตรการทางอาญาในการป้องกันการกระทำความผิดที่ได้กระทำต่อบุคคล ผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ในฐานความผิดที่เป็นการทำร้ายร่างกาย ที่ผู้กระทำความผิดมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชัง ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ทั้งนี้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 มีบทกำหนดโทษเฉพาะไว้ในมาตรา 34 ถึงมาตรา 36 เท่านั้น ซึ่งเป็นบทกำหนดโทษในฐานความผิดที่เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับหลักในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 (กระทรวงการต่างประเทศ, 2551, หน้า 18) และอนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรี ค.ศ.1984 (กระทรวงการต่างประเทศ, ออนไลน์, 2527) ที่มีหลักการออกมาให้การสนับสนุนและให้ความคุ้มครองสิทธิในร่างกายของบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า ปัญหาการกำหนดความรับผิดทางอาญาในความผิดฐานฆ่าผู้อื่นเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ยังไม่มีมาตรการป้องกันการกระทำความผิดที่ได้กระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศในเรื่องการกระทำความผิดที่เป็นการฆ่าที่ผู้กระทำความผิดมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชังหรือมีอคติต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ทั้งนี้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 มีบทกำหนดโทษไว้ในมาตรา 34 ถึงมาตรา 36 เท่านั้น ซึ่งเป็นบทกำหนดโทษในฐานความผิดที่เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศ ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 (กระทรวงการต่างประเทศ, ออนไลน์, 2509) และหลักการยอร์กยาคาร์ตว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2552, หน้า 25) ซึ่งมีหลักการสนับสนุนต่อสิทธิในชีวิตของบุคคลทุกคนให้ได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. เมื่อบุคคลทุกคนมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย แต่บุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศยังคงเป็นผู้เสียหายจากการถูกระทำความรุนแรงต่อชีวิตและร่างกาย เพียงเพราะความเกลียดชังหรืออคติต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ จึงมีข้อเสนอแนะโดยการกำหนดความรับผิดชอบในทางอาชญาฐานทำร้ายร่างกายที่ได้กระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ โดยมีมูลเหตุชั่งใจมาจากความเกลียดชัง เพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ สำหรับการทำร้ายร่างกายโดยไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ การทำร้ายร่างกายจนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ และการทำร้ายร่างกายจนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายสาหัส โดยเพิ่มในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ในส่วนของหมวด 6 บทกำหนดโทษ ให้เป็นความผิดและมีบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นการเฉพาะ

2. กำหนดความรับผิดชอบในทางอาชญาฐานฆ่าผู้อื่นที่ได้กระทำลงต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ โดยมีมูลเหตุชั่งใจมาจากความเกลียดชัง เพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ โดยเพิ่มในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ในส่วนของหมวด 6 บทกำหนดโทษ ให้เป็นความผิดและมีบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นการเฉพาะ

3. กำหนดนิยามความหมายของคำว่า “เพื่อความเกลียดชัง” เพิ่มเติมไว้ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสมตั้งเจตนารมณ์ในการที่จะบังคับใช้เพื่อเป็นการคุ้มครองบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเพื่อปรับปรุงพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 โดยให้มีกฎหมายวิธีสบัญญัติสำหรับกำหนดวิธีปฏิบัติในการดำเนินคดีอันเกิดจากการใช้ความรุนแรงของผู้กระทำความผิดที่ได้กระทำต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศ โดยมีแรงจูงใจมาจากความเกลียดชังเพราะเหตุแห่งเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศเป็นการเฉพาะ เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศที่อาจมีความซับซ้อนจากรูปแบบและมูลเหตุจูงใจในการกระทำความผิด ประกอบกับบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศซึ่งตกเป็นผู้เสียหายนั้น มีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไปทางด้านจิตใจหรือบางคนก็อาจมีความแตกต่างทางด้านร่างกาย เช่น อาจมีการผ่าตัดแปลงเพศซึ่งไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิดของตน จึงควรมีกฎหมายวิธีสบัญญัติที่กำหนดระบบและขั้นตอนที่เป็นการเฉพาะตั้งแต่ในชั้นสอบสวน ไปจนถึงขั้นตอนในการพิจารณาพิพากษาของศาล สำหรับวิธีปฏิบัติในคดีที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงต่อบุคคลผู้ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศเป็นเหล่านี้ จะทำให้ได้กฎหมายวิธีสบัญญัติในคดีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศโดยเฉพาะ ทำให้กระบวนการพิจารณาของกฎหมายมีเหมาะสม รอบด้าน และเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

บรรณานุกรม

- กระทรวงการต่างประเทศ. (2509). *กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/catt.pdf> [2565, 13 สิงหาคม].
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2527). *อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี ค.ศ.1984* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/catt.pdf> [2565, 13 สิงหาคม].
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2551). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948*. กรุงเทพฯ: กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ.
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2552). *หลักการยอร์กยาคาร์ตา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- ธัญญาภัส ทองมุสิก. (2562). *กฎหมายต้นแบบในการรับรองและคุ้มครองสิทธิการสมรสของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ. (2560). *แนวคิด ทฤษฎี เรื่องความหลากหลายทางเพศ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://sac-research.sac.or.th/uploads/article//2017_20170918142809-1.pdf [2565, 13 สิงหาคม].
- ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2500. (2500, 15 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 73 (ตอนที่ 95). หน้า 1.
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558. (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 (ตอนที่ 18 ก), หน้า 25-26.
- สุรัชย์ ประกอบ. (2560). *ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากร ภาครัฐในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Yale University. (2020). *The Swedish Criminal Code* (Online). Available: https://documents.law.yale.edu/sites/default/files/swedish_criminal_code.pdf [2024, November 22].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

กรณีการศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ปฏิบัติหน้าที่

CABIN SAFETY CLIMATE AFFECTING SAFETY BEHAVIOR:

A CASE STUDY OF FLIGHT ATTENDANTS ON DUTY

กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล*, ณัฐฐยา ศรีสุภา, กัลยาณี ประดับพงษา

Krit Witthawassamrankul*, Nattaya Srisupha, Kalayanee Pradubpongsa

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า

Master of Business Administration, Aviation Management,

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University Romklao Campus

*Corresponding Author e-Mail: krit.wit@kbu.ac.th

(Received: 2024, October 28; Revised: 2024, December 19; Accepted: 2024, December 27)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และ 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยขณะทำการบิน โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.56$) 2) ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในช่วงเวลาขณะทำการบินมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.58$) และ 3) บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย และความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและการสื่อสาร



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลถึงพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย ($p=.00^*$) การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($p=.00^*$) ความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย ($p=.00^*$) ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

คำสำคัญ: พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน; บรรยากาศความปลอดภัย; พฤติกรรมความปลอดภัย

ABSTRACT

The objectives of this research article were as follows: 1) to examine the safety climate within the in-flight cabin as experienced by flight attendants during operations, 2) to assess the safety behavior of flight attendants while on duty, and 3) to investigate the impact of the in-flight cabin safety climate on the safety behavior of flight attendants during operations. This study employed a quantitative research methodology. The research instrument utilized was a questionnaire, which was distributed to 400 flight attendants through convenience sampling. The statistical analysis involved frequency, percentage, mean, and standard deviation, with hypothesis testing conducted using independent sample t tests, F test, one-way ANOVA, and enter multiple regression analysis.

The findings indicated that: 1) the overall level of safety climate in the in-flight cabin, particularly in terms of safety participation, was rated at the highest level of agreement ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.56$); 2) the overall level of safety behavior exhibited by flight attendants during operations was also rated at the highest level of agreement ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.58$); and 3) the safety climate in the in-flight cabin significantly influenced safety behaviors during operations, including compliance with rules and regulations, safety participation, commitment to environmental management by flight attendants, and communication within safety units. The results of hypothesis testing revealed that the cabin safety climate significantly affected safety behaviors during flights, including compliance with safety rules and regulations ($p=.00^*$), safety participation ($p=.00^*$), and commitment to environmental management by flight attendants, and communication within safety units ($p=.00^*$), at a statistical significance level of .05.

Keywords: flight attendants; safety climate; safety behavior



บทนำ

การเดินทางเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการเดินทางเพื่อท่องเที่ยว การศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล สิ่งที่สำคัญที่สุดในการเดินทางคือ การไปถึงจุดหมายปลายทางด้วยความปลอดภัย จากการจัดลำดับการเดินทางที่ปลอดภัยที่สุด พบว่าการเดินทางด้วยเครื่องบินโดยสารมีความปลอดภัยสูงสุด และจะเห็นได้จากข้อมูลสถิติของประเทศสหรัฐอเมริกา ปี ค.ศ.2018 ระบุว่าอัตราการเสียชีวิตบนเครื่องบินนั้นอยู่ที่ 1 ใน 205,552 คน หากเทียบกับอัตราการเสียชีวิตในแบบอื่นจะพบว่ามีผู้เสียชีวิตจากการขี่จักรยาน 1 ใน 4,050 คน การจมน้ำ 1 ใน 1,086 คน และอุบัติเหตุทางรถยนต์ 1 ใน 102 คน และข้อมูลจากสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transport Association: IATA) ซึ่งเป็นตัวแทนของ 290 สายการบินทั่วโลก ระบุว่าค่าเฉลี่ยของอุบัติเหตุทางการบินในรอบ 5 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ.2012-2017 คือ 75 ครั้งต่อปี ต่อการบิน 37.30 ล้านเที่ยวบิน ซึ่งประมาณค่าเฉลี่ยของผู้ที่เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางการบินในช่วง 5 ปี (ค.ศ. 2012-2016) เป็นจำนวน 315 คนในแต่ละปี และในปี ค.ศ.2017 มีผู้เสียชีวิตลดลงเหลือเพียง 19 คน (Munro, Online, 2018) และในปี ค.ศ.2019 อัตราการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงของเครื่องบินพาณิชย์ขนาดใหญ่นั้นลดลงเหลือเพียง 0.18 ครั้งต่อ 1 ล้านเที่ยวบินหรือคิดเป็นเฉลี่ยอุบัติเหตุร้ายแรง 1 ครั้งในทุก ๆ 5,580,000 เที่ยวบิน (เดอะสแตนดาร์ดทิม, ออนไลน์, 2563) แม้ว่าการให้บริการสายการบินมีความปลอดภัยก็ยังเป็นสิ่งที่ต้องระวัง โดยเฉพาะด้านบรรยากาศความปลอดภัยการบิน ซึ่งอาจถูกละเลยได้ในบางสถานการณ์ เช่น สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 หรือการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ได้แก่ การเกิดใหม่ของสายการบิน (Byrnes, Rhoades, Williams, Arnaud & Schneider, 2022, pp. 181-183)

ลักษณะการประกอบธุรกิจการบินต้องปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย และตามมาตรฐานการบินทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ สายการบินทุกสายการบินจึงต้องให้ความรู้และสื่อสารให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งภาคพื้นดิน และผู้ทำการในอากาศ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายการบิน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยให้กับผู้โดยสารได้ตลอดเวลาปกติ และเวลาเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้น รวมถึงการแสดงเจตจำนงกำหนดให้ความปลอดภัย และการรักษามาตรฐานความปลอดภัยเป็นนโยบายที่สำคัญสูงสุดในการดำเนินงาน โดยหากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยย่อมส่งผลกระทบต่อการบินตามการกำกับดูแลความปลอดภัยของการบิน เช่น การบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ซึ่งเป็นองค์กรการบินที่มีการพัฒนานโยบายความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับจากชาติสมาชิก ด้านมาตรฐาน การตรวจสอบ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือจากสมาชิกเนื่องจากมีแบบแผนเป็นอย่างเดียวกัน (ปวริศ อ่อนสุทธิ, 2563, หน้า 41-42)

นอกจากการตรวจสอบโดยองค์กรการบินระหว่างประเทศแล้ว สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) ยังดูแลมาตรฐานด้านความปลอดภัยสายการบินในประเทศไทยอีกด้วย ทั้งนี้ในองค์กรสายการบินยังต้องมีการบริหารจัดการ และตรวจสอบจากภายใน ซึ่งทำได้โดยการออกมาในรูปแบบของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบิน ได้แก่ นักบินผู้ควบคุมอากาศยาน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และผู้เกี่ยวข้อง โดยมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันที่สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยตามที่กำหนดไว้และมีการรายงานความปลอดภัยด้วย (ศุภสุตา ชาญประไพ, 2563, หน้า 1-2)

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสำคัญต่อการให้บริการและความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร โดยพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีบทบาทความรับผิดชอบหน้าที่ในการดูแลให้ความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร ให้ความช่วยเหลือผู้โดยสาร ทั้งในเวลาปกติ และในเวลาที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น รวมถึงปฏิบัติตามขั้นตอนนโยบายความปลอดภัย และกฎการบินอย่างเคร่งครัด การรักษาความปลอดภัยให้ผู้โดยสารนั้น เป็นหน้าที่หลักของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพต้องอาศัยบรรยากาศความปลอดภัยที่ดีที่เหมาะสม ได้แก่ การมุ่งเน้นการจัดการด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย และความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย (Ji, Liu, Li, Yang & Li, 2019, pp. 80-82) โดยการรับรู้ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อการจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับการให้บริการบนเครื่องบิน และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุอื่น ๆ ด้วย (Lyu, Hon, Chan, Wong & Javed, 2018, pp. 11-12)

ดังนั้นการศึกษาเรื่องบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร จึงเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่เชิงรุกได้ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการศึกษาประเด็นการรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานบนเครื่องบินที่ให้บริการ เพราะจะทำให้สายการบินคาดการณ์พฤติกรรมบางอย่างของพนักงานและบริหารจัดการได้ เช่น จัดการการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ (unsafe act) ทำให้สายการบินสามารถนำผลที่ได้จากการวัด นำมาพัฒนาโยบายความปลอดภัยและใช้ขับเคลื่อนองค์กรในการป้องกัน และลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การจัดการทบทวนการฝึกอบรม (recurrent training) เนื่องจากการศึกษาระดับบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารบนเครื่องบินมีความสำคัญต่อการให้บริการบนเครื่องบินโดยตรงดังที่กล่าวมาแล้ว ความปลอดภัยภายในห้องโดยสารยังส่งผลต่อความพึงพอใจ การยอมรับ ความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ของสายการบินอีกด้วย โดยจากการศึกษาพบว่า ผู้โดยสารสายการบินพิจารณาความปลอดภัยของสายการบินเป็นสิ่งที่ทำให้ตนเชื่อมั่นในการเลือกใช้บริการสายการบิน (Kim & Lee, 2022, pp. 12-13) อย่างไรก็ตามการวิจัยเรื่องความปลอดภัยภายในห้องโดยสารสายการบินในปัจจุบันยังมีการศึกษาจำกัดที่ผู้โดยสารและนักบินเนื่องจากพิจารณาในมุมมองของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ (ภัทรฉัตร มณีฉาย, 2564, หน้า 4-5) ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาเรื่องบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารนี้จึงเป็นการศึกษาที่ทำให้การศึกษาเรื่องความปลอดภัยสมบูรณ์ขึ้น โดยงานวิจัยนี้จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานต้อนรับ



บนเครื่องซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่บนเครื่องซึ่งถือว่าเป็นช่องว่างเชิงประชากร (population gap) นอกเหนือจาก
กลุ่มประชากรนักบินซึ่งเคยมีการวิจัยมาก่อน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

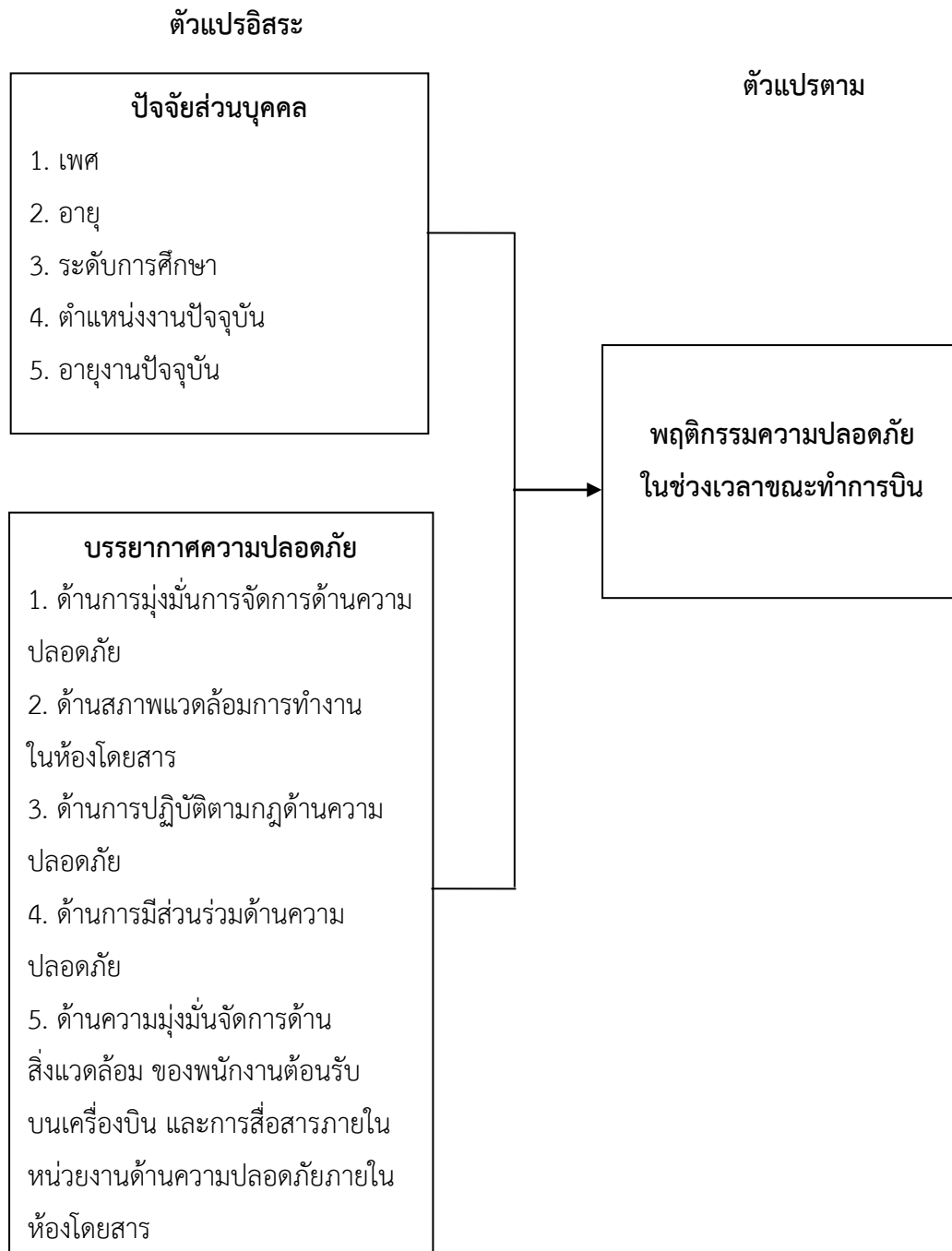
1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในช่วงเวลาทำการบิน (ช่วงเวลาก่อนการขึ้นบิน ช่วงเวลาขณะทำการบิน ช่วงเวลาสิ้นสุดการบิน)
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาทำการบิน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่แตกต่างกัน
2. บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยภายในห้องโดยสารสายการบิน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินแห่งหนึ่ง จำนวน 3,421 คน (การบินไทย, ออนไลน์, 2566) กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973, pp. 727-728) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 359 คน ด้วยการสุ่มแบบสะดวก ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ศึกษายส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบัน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 บรรยายทัศนคติความปลอดภัย ได้แก่ ระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร ด้านการมุ่งมั่นจัดการด้านความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับสายการบิน ระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสารของพนักงานต้อนรับสายการบิน ระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร ด้านการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับสายการบิน ระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร ด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับสายการบิน ระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัยภายในห้องโดยสารของพนักงานต้อนรับสายการบิน และส่วนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาทำการบิน ได้แก่ ระดับการรับรู้เรื่องการให้ข้อมูลในช่วงเวลาก่อนการขึ้นบินเป็น ระดับการรับรู้เรื่องการให้ข้อมูลช่วงเวลาขณะทำการบิน ระดับการรับรู้เรื่องการให้ข้อมูลช่วงเวลาลิ้นสุดการบิน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert's scale ตั้งแต่ 1 (น้อยที่สุดไปมากที่สุด) (1-5) การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้านความตรงของข้อคำถาม (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) โดยตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และได้ค่า IOC มากกว่า .95 และทดลองเก็บข้อมูลกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (tryout) จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมากที่ .93 จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับพนักงานสายการบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 400 คน ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 โดยแจกและเก็บแบบสอบถาม ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ภายในวันเดียวกันเพื่อให้ได้อัตราคืนแบบสอบถามครบ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (สรชัย พิศาลบุตร, 2555, หน้า 98-99) ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึงระดับมาก 2.61-3.40 หมายถึงระดับปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึงระดับน้อย 1.00-1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

แบบเป็นอิสระต่อกัน (independent samples t test), การทดสอบค่าเอฟ (F test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (enter multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	158	39.50
หญิง	242	60.50
รวม	400	100.00
อายุ		
21-30 ปี	60	15.00
31-40 ปี	97	24.30
41-50 ปี	141	35.30
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	102	25.40
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	291	72.70
สูงกว่าปริญญาตรี	109	27.30
รวม	400	100.00
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	162	40.50
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	238	59.50
รวม	400	100.00
อายุงานปัจจุบัน		
5-10 ปี	83	20.80
11-20 ปี	136	34.00
มากกว่า 20 ปี	181	45.20
รวม	400	100.00



จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 มีตำแหน่งเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 238 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.50 มีอายุการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 20 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารทุกด้าน

บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร	ระดับการรับรู้เรื่องการให้ข้อมูล		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการมุ่งมั่นจัดการด้านความปลอดภัย เครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย (ข้อย่อยจำนวน 9 ข้อ)	3.85	0.63	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร (ข้อย่อยจำนวน 7 ข้อ)	3.81	0.67	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย (ข้อย่อยจำนวน 4 ข้อ)	4.36	0.40	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย (ข้อย่อยจำนวน 3 ข้อ)	4.40	0.56	มากที่สุด
5. ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฯ (ข้อย่อยจำนวน 5 ข้อ)	4.17	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12, SD=0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามึระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($\bar{X}=4.40, SD=0.56$) และด้านการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย ($\bar{X}=4.40, SD=0.56$) และมีระดับการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ($\bar{X}=4.17, SD=0.58$) ด้านการมุ่งมั่นจัดการด้านความปลอดภัย เครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย ($\bar{X}=3.85, SD=0.63$) และด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร ($\bar{X}=3.81, SD=0.67$)



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
ต้อนรับบนเครื่องบินในทุกช่วงเวลา

ช่วงเวลาทำการบิน	ระดับการรับรู้เรื่องการให้ข้อมูล		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ช่วงเวลาก่อนการขึ้นบิน	4.39	0.55	มากที่สุด
2. ช่วงเวลาขณะทำการบิน (ตั้งแต่ช่วงเครื่องบินต้นถอยหลังจนกระทั่งเครื่องบินร่อนลงพื้นดิน)	4.44	0.58	มากที่สุด
3. ช่วงเวลาสิ้นสุดการบิน	4.31	0.66	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในทุกช่วงเวลามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, $SD=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ช่วงเวลาขณะทำการบิน (ตั้งแต่ช่วงเครื่องบินต้นถอยหลังจนกระทั่งเครื่องบินร่อนลงพื้นดิน) ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.58$) ช่วงเวลาก่อนการขึ้นบิน ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.55$) และช่วงเวลาสิ้นสุดการบิน ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.66$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ต่อบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสาร

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	p	ผลการทดสอบ
เพศ	0.83		.41	ไม่แตกต่าง
อายุ		2.98*	.03	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	1.36		.18	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	-2.70		.28	ไม่แตกต่าง
อายุงานปัจจุบัน		2.37	.10	ไม่แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานสายการบินที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=2.98^*$, $p=.03$) สำหรับระดับ



การศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 5 บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	p
(ค่าคงที่)	0.54		1.88	.06
การมุ่งมั่นการจัดการด้านความปลอดภัย	0.00	0.00	0.20	.83
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร	0.03	0.03	0.95	.34
การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย	0.36	0.25	5.10*	.00
การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย	0.15	0.15	3.01*	.00
ความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย	0.35	0.35	6.95*	.00

Adjust $R^2=0.291$, $F=32.375^*$

* $p<.05$

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน (ตั้งแต่ช่วงเครื่องบินขึ้นถึงก่อนลงเครื่อง) ดังนี้

1. การมุ่งมั่นการจัดการด้านความปลอดภัย ($p=.83$) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าการมุ่งมั่นการจัดการด้านความปลอดภัยไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน
2. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร ($p=.34$) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสารไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน
3. การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย ($p=.00^*$) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน
4. การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($p=.00^*$) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน
5. ความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย ($p=.00^*$) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าความมุ่งมั่น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

จัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย พบว่า ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ($\beta=0.35$) รองลงมาการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย ($\beta=0.25$) การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($\beta=0.15$) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร ($\beta=0.03$) และการมุ่งเน้นการจัดการด้านความปลอดภัย ($\beta=0.00$) ตามลำดับ นอกจากนี้สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2=0.291$) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 29.10 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่แตกต่างกัน

เพศ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับ วาณิชชา โขมพัฒน์ และศุภภาส คำโตนด (2559, หน้า 11) ที่ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยไม่มีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ จีรวุฒิ จันทร์ฉายแสง (2562, หน้า 6-7) ที่ศึกษาการรับรู้ด้านนิรภัยการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่ากลุ่มที่มีอายุต่างกัมีการรับรู้ด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนิรภัยการบินในภาวะฉุกเฉินแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยด้านวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการใช้ชีวิตที่มีมากขึ้น

ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับ พรนิภา บริบูรณ์สุขศรี และณัฐ จันทร์ครบ (2561, หน้า 13) ที่ศึกษาความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสายงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการผลิตขวดแก้ว พบว่าทัศนคติที่ดีด้านความปลอดภัยไม่มีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตำแหน่งงานปัจจุบัน จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบไม่แตกต่าง ยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ อับดุลบาซิล ยาโงะ และฐิติวร ชูสง (2561, หน้า 527-528) ที่ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศ



ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสายการผลิตอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดสงขลา พบว่าตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยที่แตกต่างกันเนื่องจากแต่ละงานมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทักษะที่ต้องมีและการปลูกฝังทัศนคติแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

อายุงานปัจจุบัน จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศความปลอดภัยในห้องโดยสารที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรนิภา บริบูรณ์สุขศรี และณัฐ จันท์ครบ (2561, หน้า 10) ที่ศึกษาความรู้ทัศนคติและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสายงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการผลิตขวดแก้ว พบว่าทัศนคติที่ดีด้านความปลอดภัยไม่มีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติหน้าที่ โดยในส่วนของความปลอดภัยด้านการบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องได้รับการอบรมก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่และมีการฝึกอบรมทบทวนประจำปี (recurrent training) จึงไม่มีความแตกต่างที่เกิดจากอายุงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านความปลอดภัย

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศความปลอดภัยภายในห้องโดยสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน

ด้านการมุ่งมั่นการจัดการด้านความปลอดภัย พบว่าการรับรู้ด้านการมุ่งมั่นการจัดการด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินช่วงเวลาขณะทำการบิน ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับ Bosak, Coetsee & Cullinane (2013, pp. 262-263) ที่ศึกษามิติของสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยเป็นตัวทำนายพฤติกรรมเสี่ยง พบว่าสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย (ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร) ส่งผลต่อพฤติกรรมความเสี่ยงของพนักงานผลิตเคมีภัณฑ์ในแอฟริกาใต้ เนื่องจากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกำหนดของงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสาร พบว่าการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติหน้าที่ในห้องโดยสารส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับฯ ช่วงเวลาขณะทำการบิน ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับ ณัฐรัฐ ไหมมะหาด, อัมรินทร์ คงทวีเลิศ, เด่นศักดิ์ ยกยอน และสุธรรม นันทมงคลชัย (2565, หน้า 437-438) ที่ศึกษาความรู้ทางสุขภาพด้านอาชีวอนามัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมยางแท่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าความรู้ทางสุขภาพด้านอาชีวอนามัย ด้านการเข้าถึงข้อมูล ถือเป็นองค์ประกอบแรก ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างการรับรู้ ความรอบรู้ และความตระหนักของพนักงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นภายในโรงงานอุตสาหกรรมยางแท่ง จึงควรเพิ่มโอกาส และช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนข้อมูลด้านสุขภาพ สมุดสุขภาพ ข้อมูลโรคจากการทำงาน โดยการจัดปัจจัยสภาพแวดล้อม ช่องทางการสื่อสารที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลของพนักงาน เช่น บอร์ดภายในโรงงาน รวมถึงช่องทางการเข้าถึงผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น แอปพลิเคชันรวมถึงดิจิทัลแพลตฟอร์มอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทั้งนี้การทำงานให้บริการบนเครื่องบินมีความแตกต่างด้านสภาพแวดล้อม โดยช่วงเวลาก่อน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ทำการบินต้องมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในด้านความปลอดภัยภายในห้องโดยสารก่อนทุกครั้ง หากไม่พร้อมจะไม่สามารถนำเครื่องออก (take-off) ได้ ดังนั้นเมื่อมีการยืนยันก่อนนำเครื่องออกแล้วก็หมายถึงสภาพแวดล้อมทั้งตัวเครื่องและภายในห้องโดยสารมีความพร้อมแล้ว

ด้านการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย พบว่าการรับรู้ด้านการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องในช่วงเวลาขณะทำการบิน ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ Lyu, Hon, Chan, Wong & Javed (2018, pp. 10-11) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย พฤติกรรมด้านความปลอดภัย และผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยสำหรับคนงานก่อสร้างชนกลุ่มน้อย พบว่าบรรยากาศความปลอดภัย (safety climate) ด้านการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยและการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย (safety compliance and safety participation) มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของคนงาน EM construction

ด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย พบว่าการรับรู้ด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องในช่วงเวลาขณะทำการบิน ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ ฉิมแก้ว, มาเรียม นะมิ และอัมพัล ชุสนุก (2565, หน้า 108-109) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิงบริษัท กู๊ดทิม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่าการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัยของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง บริษัท กู๊ดทิม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ (path coefficient) 0.362 เช่นเดียวกับ Guttman (2015, pp. 162-163) กล่าวว่าหากบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานขับรถรายงานปัญหา และเปิดใจรับฟังปัญหาด้านความปลอดภัยจะส่งผลถึงพนักงานขับรถจะพยายามขับด้วยความปลอดภัยบนท้องถนนตลอดเวลา ทำให้สามารถสรุปได้ว่าหากบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานรับทราบมากขึ้นแล้ว ก็จะส่งผลถึงพนักงานทำให้เกิดแรงจูงใจด้านความปลอดภัยที่เพิ่มสูงขึ้นไปด้วย

ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย พบว่าการรับรู้ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องในช่วงเวลาขณะทำการบิน ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ ศิริพร ด่านคชาธาร, จันจิรา มหาบุญ, มุจลินทร์ อินทรเหมือน, มัตติกา ยงประเดิม และวิทยา ปานประยูร (2561, 39-40) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานก่อสร้าง โครงการก่อสร้างศูนย์การแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง อาจกล่าวได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทุกครั้ง สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล มีการตรวจเช็คสภาพเครื่องมือ และ



อุปกรณ์ก่อน-หลังการใช้งาน ไม่ใช้อุปกรณ์ที่มีสภาพชำรุด และมีการจัดเก็บสิ่งของ และทำความสะอาดหลังเลิกงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย โดยผ่านกิจกรรมทางด้านความปลอดภัย เช่น การจัดสัมมนา การจัดประชุม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา นอกจากนี้ควรส่งเสริมเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ให้พนักงานต้อนรับฯ สามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้ เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเขียนรายงานเนื่องจากการเขียนรายงานเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการป้องกัน แก้ไข ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ผิดปกติซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้ให้ข้อมูลที่ดียิ่งที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือพนักงานต้อนรับของสายการบิน

2. การรับรู้ด้านความมุ่งมั่นจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและการสื่อสารภายในหน่วยงานด้านความปลอดภัย ผู้บริหารควรสื่อสารกับผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรืออุบัติการณ์ขึ้น ต้องแจ้งให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรับทราบถึงเหตุการณ์ สาเหตุอย่างรวดเร็ว เพื่อนำใน ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ให้ตระหนักถึง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยยังส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงเวลาขณะทำการบิน จึงควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ สร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ตามขั้นตอน (procedure) มีการกระตุ้นเตือนรณรงค์อย่างสม่ำเสมอ เช่น การทำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น poster, clip VDO. bulletin ด้านความปลอดภัยทุกเดือนให้ปฏิบัติตามกฎการบินอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันและเป็นการปฏิบัติหน้าที่เชิงรุกอีกด้วย

4. การมุ่งเน้นการจัดการด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ในช่วงก่อนทำการบิน การมุ่งเน้นของผู้บริหารในการส่งข่าวสารข้อมูลเชิงนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ควรเน้นการสื่อสารสองทางที่ต้องมีการตอบสนองของผู้รับสารด้วย เช่น การสั่งให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วคอยติดตามสอบถามความเห็น ทำให้ทราบว่าสิ่งที่สั่งการไปนั้นเหมาะสมหรือไม่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่พบปัญหาอะไร และมีความเห็นว่าจะแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก หรืออาจออกแบบให้เป็นการศึกษาด้วยวิธีวิทยาแบบผสม (mixed method)

2. ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบอื่น อาทิ ลูกเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของ cockpit พนักงานภาคพื้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ตัวแปรแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์และเป็นรูปธรรมกับองค์กร

บรรณานุกรม

จิรวุฒิ จันทร์ฉายแสง. (2562). *การศึกษาการรับรู้ด้านนิรภัยการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐรัฐ ไหมมะหาด, อัมรินทร์ คงทวีเลิศ, เด่นศักดิ์ ยกยอน และสุธรรม นันทมงคลชัย. (2565). ความรอบรู้

ทางสุขภาพด้านอาชีวอนามัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่าย

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมยางแท่งแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย. *วารสารกฎหมาย และนโยบายสาธารณสุข, 8*(3), หน้า 427-442.

เดอะสแตนดาร์ดทีเอ็ม. (2563, 2 มกราคม). *ข้อมูลสถิติเผยจำนวนผู้เสียชีวิตจากเหตุเครื่องบินพาณิชย์ตก*

ทั่วโลกลดลงกว่า 50% ในปี 2019 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://thestandard.co/major-commercial-plane-crash-deaths-worldwide-fell-by-more-than-50per-in-2019/> [2567,

10 สิงหาคม].

นิธิวัฒน์ ฉิมแก้ว, มาเรียม นะมิ และอมัพล ชูสนุก. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม และการ

ปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง บริษัท กู้ดทีเอ็ม เอ็นเตอร์

ไพรส์ จำกัด. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 8*(1), หน้า 102-116.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (2566). *แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2566*

(แบบ56-1 One Report) (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://ir.thaiairways.com/e-book/#flipbook-df_13002/152/ [2567, 1 เมษายน].

ปวริศ อ่อนสุทธิ. (2563). *การกำกับดูแลความปลอดภัยของการบินพลเรือนระหว่างประเทศ: กรณีศึกษา*

ICAO กับประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนิภา บริบูรณ์สุขศรี และณัฐ จันทร์ครบ. (2561). การศึกษาความรู้ทัศนคติและพฤติกรรมด้านความ

ปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการผลิตขวดแก้ว.

วารสารมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 4(2), หน้า 1-15.

ภัทรฉัตร มณีฉาย. (2564). *ความปลอดภัยด้านการบิน: การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศความ*

ปลอดภัยที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของนักบินในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



วาณิชชา โขมพัฒน์ และศุภาภาส คำโตนด. (2559). การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม เขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ, 9**(33), หน้า 6-13.

ศิริพร ด้านคชาธาร, จันจิรา มหาบุญ, มุจลินทร์ อินทรเหมือน, มัตติกา ยงประเดิม และวิทยา ปานประยูร. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างโครงการก่อสร้างศูนย์การแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม, 3**(2), หน้า 34-40.

ศุภสุดา ชาญประไพ. (2563). **ปัจจัยเชิงสำรวจการรายงานความปลอดภัยด้านการบินภาคสมัครใจตามแนวทางองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน, สถาบันการบินพลเรือน.

สรชัย พิศาลบุตร. (2555). **วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: วิทญพัฒน์.

อับดุลบาซิล ยาโงะ และฐิติวร ชูสง. (2561). โครงสร้างองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสายการผลิตอุตสาหกรรมอาหาร. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 26**(3), หน้า 521-531.

Bosak, J., Coetsee, W.J., & Cullinane, S. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. **Sci Verse Science Direct, 55**(6), pp. 256-264.

Byrnes, K. P., Rhoades, D. L., Williams, M. J., Arnaud, A. U., & Schneider, A. H. (2022). The effect of a safety crisis on safety culture and safety climate: The resilience of a flight training organization during COVID-19. **Transport Policy, 117**(3), pp. 181-191.

Guttman, N. (2015). Persuasive appeals in road safety communication campaigns: theoretical frameworks and practical implications from the analysis of a decade of road safety campaign materials. **Accident Analysis & Prevention, 84**(11), pp. 153-164.

Ji, M., Liu, B., Li, H., Yang, S., & Li, Y. (2019). The effects of safety attitude and safety climate on flight attendants' proactive personality with regard to safety behaviors. **Journal of Air Transport Management, 78**(6), pp. 80-86.

Kim, H., & Lee, N. (2022). The Effects of the in-flight safety information characteristics on the safety behavioral intention of airline passengers. **Sustainability, 14**(5), pp. 1-16.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

Lyu, S., Hon, C.K.H., Chan, A.P.C., Wong, F.K.W., & Javed, A.A. (2018). Relationships among safety climate, safety behavior, and safety outcomes for ethnic minority construction workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(3), pp. 1-16.

Munro, K. (2018). *How safe is flying? Here's what the statistics say* (Online). Available: <http://www.sbs.com.au/language/thai/en/article/how-safe-is-flying-heres-what-the-statistics-say/ycsuf29as> [2024, 15 August 15].

Yamane T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper & Row.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อม

ก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

COMPETENCIES REQUIRED FOR STUDENT DEVELOPMENT

TO PREPARE FOR INTERNSHIPS A CASE STUDY OF THE FACULTY

OF ENGINEERING A PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTION

นงลักษณ์ นักรธรรม^{1*}, วิเชศ คำบุญรัตน์², ชลิดา ชาญวิจิตร³

Nongluck Naktham^{1*}, Wichet Khambunrat², Chalida Chanwijitch³

^{1*}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์กร คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{1*}Master of Business Administration, Human Resource Management and Organizational
Strategy, Faculty of Management Science, Panyapiwat Institute of Management

²สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์กร คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²Human Resource and Organization Management, Faculty of Management Science,
Panyapiwat Institute of Management

³สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการและการผลิตอัจฉริยะ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

³Industrial Engineering and Intelligent Manufacturing, Faculty of Engineering and Technology
Panyapiwat Institute of Management

^{1*}Corresponding Author e-Mail: kienongluck@gmail.com

(Received: 2024, October 30; Revised: 2024, December 18; Accepted: 2024, December 25)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อม
ก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัย
เชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ทั้งหมด 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล อายุงาน
ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ไม่จำกัดเพศ ผู้จัดการด้านวิศวกรรมทั่วไป อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป วิศวกร อายุงาน 3 ปีขึ้นไป และ
ศิษย์เก่า ไม่เกิน 3 ปี เลือกรุ่นผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสังเคราะห์ข้อมูล



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (knowledge) ประกอบด้วย การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (artificial Intelligence) เชื่อมโยงกับความฉลาดของมนุษย์และเครื่องจักร การใช้โซลูชันแก้ปัญหา การใช้ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เพื่อควบคุมกระบวนการทำงาน รวมถึงการจัดเก็บข้อมูล 2) ด้านทักษะ (skills) ประกอบด้วย พื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในสภาพแวดล้อมส่วนตัว และการทำงาน ประกอบด้วย การพูด การฟังที่ตอบสนองอย่างเหมาะสม ใส่ใจกับภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า 3) คุณลักษณะ (attributes) ประกอบด้วย ทักษะคิดที่ดีเป็นตัวกำหนดความคิด จะส่งผลดีต่อตัวเองและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะของนักศึกษา; คณะวิศวกรรมศาสตร์

ABSTRACT

This research aimed to examine the competencies necessary for student development to prepare them for internships, using the Faculty of Engineering at a private higher education institution as a case study. The study employed a qualitative research methodology, conducting in-depth interviews with four groups: human resource managers with at least three years of experience, regardless of gender; general engineering managers with a minimum of five years of experience; engineers with at least three years of experience; and alumni who had graduated within the past three years. Participants were selected through purposive sampling, and the data were analyzed using a synthesis approach.

The research findings identified three key aspects of the competencies required for student development to prepare for internships: 1) Knowledge: This included the application of artificial intelligence (AI) integrated with human and machine intelligence, problem-solving solutions, the use of hardware and software to manage work processes, and effective data storage techniques; 2) Skills: These involved foundational competencies in effective communication within both personal and workplace environments, including speaking, active listening, attentiveness to body language, and interpretation of facial expressions; and 3) Attributes: These included a positive attitude influencing constructive thinking and enhancing work efficiency, proactivity in the workplace, a strong sense of responsibility, and the readiness to address forthcoming challenges.



Keywords: competency; engineering

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทุกมิติให้ทันกับระดับนานาชาติ โดยอิงตามหลักยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580 (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562, หน้า 20-22) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตและการบริการเข้าสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และพัฒนาคนให้พร้อมสำหรับโลกยุคใหม่ ในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ การพัฒนาทักษะที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ไม่สามารถทดแทนได้เป็นสิ่งสำคัญ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (วิจัยกรุงศรี, ออนไลน์, 2565; สุพันธ์ มงคลสุธี, ออนไลน์, 2565)

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีการยกระดับเศรษฐกิจของไทยในระยะยาว โดยระยะแรกนั้นเป็นการเริ่มใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา (ณัชพล จรุงพิพัฒน์กุล, ออนไลน์, 2563) โดยมีกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ ดิจิทัล รวมทั้งสินค้าอุปโภคบริโภค และจากวิกฤติโควิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ เดินหน้าเร่งปรับองค์กรให้มีความยืดหยุ่น และโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิต การขาดแคลนวิศวกรในอุตสาหกรรม เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เกิดจากความต้องการและการพัฒนาทักษะของแรงงานในพื้นที่ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายใน S-curve เทคโนโลยีขั้นสูง ยานยนต์ไฟฟ้า และการบิน ซึ่งมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมากภายใน 5 ปี คาดว่าจะต้องการแรงงานกว่า 475,000 คน แต่ยังขาดบุคลากรที่มีทักษะที่เหมาะสมและพร้อมปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งด้านทักษะด้านดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ทำให้อุตสาหกรรมพยายามเร่งพัฒนาทักษะแรงงานเดิมให้ upskill-reskill ปรับความชำนาญ (re-skill) ให้รองรับเทคโนโลยีใหม่และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ อีอีซี เป็นการจัดการศึกษายุคใหม่เพื่อให้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน การผลิตบุคลากรพร้อมใช้ และรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการพร้อมทั้งรับเข้าทำงานด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐาน (EEC model type A) (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, ออนไลน์, 2565; ดำรงเกียรติ มาลา, ออนไลน์, 2562)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Spencer & Spencer, 1993, p. 11) ในด้านความรู้ (knowledge) ด้านทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attributes) Boyatzis (1982, p. 97) ของนักศึกษาที่จำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จากปัจจัยข้างต้น ผู้ประกอบการจึงมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ได้ฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งไม่เพียงแต่ทักษะเฉพาะทาง (hard skill) แต่ยังรวมถึงทักษะทางสังคม (soft skill) ที่จะทำให้นักศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะ upskill และ reskill (ศูนย์ที่ปรึกษาและพัฒนาอาชีพนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี, 2564, หน้า 6) และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย 1) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2) ผู้จัดการด้านวิศวกร 3) วิศวกร และ 4) ศิษย์เก่า โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่มแรกต้องมีคุณสมบัติคือ ทำงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีอายุการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป ในอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมยานยนต์ หรือระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นศิษย์เก่า ต้องจบการศึกษาและทำงานตรงสายทางด้านวิศวกรรม มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปี ขึ้นไปในอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมยานยนต์ หรือระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ และทำงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi interview structure) ข้อคำถามปลายเปิดในแต่ละด้านเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา ในการเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการสนทนาบุคคลต่อบุคคล (individual interview) ผ่านระบบออนไลน์ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำ ผลทดสอบค่าความสอดคล้อง (index of item objective congruence- IOC) ของแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC=1 (สวัสดีพงศ์ ศรีภักดี และบุญชม ศรีสะอาด, 2566, หน้า 455) อยู่ในเกณฑ์ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview) โดยการสนทนาบุคคลต่อบุคคล (individual interview) ผ่านระบบออนไลน์ ในเดือนกันยายน พ.ศ.2566

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถอดข้อมูล จากการบันทึกเสียงพร้อมจดบันทึกจากการสัมภาษณ์และเอกสารวรรณกรรมต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาไว้ เพื่อมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หัวข้อหลัก ประเด็นหลักที่สำคัญ ประเด็นย่อย และนำข้อมูลที่มีความคล้ายกันจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อหาข้อสรุปประเด็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง



ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ได้ให้ความเห็นตามความหมาย โดยแทนสัญลักษณ์ “H” แทน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล “M” แทน ผู้จัดการด้านวิศวกร “E” แทน วิศวกร และ “A” แทน ศิษย์เก่า ดังนี้

1. ด้านความรู้ (knowledge) ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ 8 คน ในจำนวนทั้งหมด 12 คน ซึ่งเป็นผู้มีตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการด้านวิศวกร วิศวกร และศิษย์เก่า มีความเห็นเหมือนกันว่า นักศึกษาต้องตระหนักถึงความรู้พื้นฐานด้าน industrial internet of things (IIoT) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence หรือ AI) ในการควบคุมคุณภาพอัตโนมัติด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน อุณหภูมิ สถานะของเครื่องจักร รวมถึงระบบคลาวด์ นำไปใช้ในการจัดเก็บ ประมวล วิเคราะห์ผล ข้อมูล คาดการณ์ความเสียหายของเครื่องจักรการบำรุงรักษา เพื่อลดของเสียและเพิ่มผลผลิต สามารถเชื่อมต่อและควบคุมหุ่นยนต์ที่ทำงานในสายการผลิต มีรายละเอียดดังนี้ ควรให้ความสำคัญด้านระบบอุตสาหกรรม 4.0 เทคโนโลยี IIoT ยิ่งขึ้น ควรเพิ่มหัวข้อนี้แทรกเข้าไปในการเตรียมตัวให้กับน้อง ๆ นำความรู้มาปรับใช้ในโรงงาน “H1” นำซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูลรวมไปถึงพวกไซลูล์ขึ้นความปลอดภัยทางไซเบอร์และด้านเทคโนโลยี IIoT ในภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่เพื่อต่อยอดการทำงาน องค์กรต้องการน้องๆ รุ่นใหม่ๆ มาทำงาน และช่วยกันพัฒนาโรงงาน “M2” ตระหนักถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลรวมไปจนถึงความต้องการของภาคอุตสาหกรรม “M3” การผสมผสาน AI และการเรียนรู้ของเครื่องจักรในอุตสาหกรรม ต้องมีความรู้ติดตัวมาบ้าง ดังนั้นน้อง ๆ ทั้ง 3 สาขาหากมีความรู้พื้นฐานสามารถนำมาปรับใช้จะทำให้เห็นภาพระบบการทำงานในการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดีต่อการฝึกงาน “E1” การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประมวลผล การลดของเสียในโรงงาน “E2” สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือทางวิศวกรรมได้ การใช้ไซลูล์ขึ้น IIoT ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมเพราะมีความสำคัญในยุคนี้ ผมคิดว่าน้อง ๆ ฝึกงานระยะยาว สามารถนำความรู้มาใช้กับโรงงาน และเป็นผลงานของน้อง ๆ ได้ “E3” การเชื่อมต่อเครื่องจักร ที่น้อง ๆ ได้เรียนหลักสูตรใหม่ ๆ มาใช้กับอุปกรณ์ การใช้เซ็นเซอร์น้อง ๆ สาขาหุ่นยนต์ปรับใช้ได้ง่าย “A1” นำเทคโนโลยีช่วยการจัดการสินค้าคงคลัง การลดต้นทุน “A3”

2. ด้านทักษะ (skills) ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ทั้งหมด 8 คน ในจำนวนทั้งหมด 12 คน ซึ่งเป็นผู้มีตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการด้านวิศวกร วิศวกร และศิษย์เก่า มีความเห็นเหมือนกันว่า ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในสภาพแวดล้อมส่วนตัวและการทำงาน ประเด็นสำคัญคือ การพูด การใช้น้ำเสียงที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย การฟังอย่างกระตือรือร้น ให้ความสนใจผู้พูดอย่างเต็มที่ แสดงความสนใจ ตอบสนองอย่างเหมาะสม และยังเข้าใจเจตนาและอารมณ์ของผู้พูดด้วย ใส่ใจกับภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และท่าทาง สิ่งเหล่านี้มักจะสื่อมากกว่าคำพูดและอาจส่งผลต่อการรับรู้ รวมไปถึงการประสานงานถ่ายทอดความคิดของคุณอย่างน่าเชื่อถือ และโน้มน้าวใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้ อยากให้น้อง ๆ กล้าพูด กล้าถาม และรู้วิธีการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

สื่อสารที่ถูกต้อง ควรพูด ควรถามเมื่อไม่เข้าใจ ในการทำงานในโรงงานต้องสื่อสารกับเพื่อน ๆ และพี่ ๆ ในแต่ละแผนก “H1” ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันข้อมูล และการประสานงานของน้อง ๆ กับเพื่อน ๆ “M1” หากน้อง ๆ เข้ามาในโรงงาน มีสังคมที่แตกต่างจากการเรียนในห้องเรียน การพูดคุยบางครั้งตรงไปตรงมา และน้อง ๆ ต้องเรียนรู้การจับประเด็นในการพูด “E1” ต้องมีเทคนิคในการถามหัวหน้างาน การใช้คำพูดให้เหมาะสมในแต่ละบุคคล เมื่อพี่ ๆ พูดหรือมอบหมายงาน หากไม่เข้าใจต้องถาม “E1” การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น เชิงสร้างสรรค์ ทั้งภายในทีมงานและบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จไปด้วยกัน ไม่ใช่ตัวเราคนเดียว “E3” การพูดให้คนอื่นเข้าใจในสิ่งที่เราต้องการ การพูดให้คนอื่นเข้าใจ ในสิ่งที่เราต้องการ รวมถึงการแสดงออกทางสีหน้า และน้ำเสียง กับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงระดับหัวหน้างาน “A1” การประสานงาน การพูดการวางตัว การใช้น้ำเสียง เสียงสูง เสียงต่ำ ควรใช้เมื่อไหร่หรือกับใคร และท่าทาง บุคลิก เพราะสำคัญมาก “A2” การพูดกับเพื่อนร่วมงานและการประสานงานกับแผนกอื่น ๆ “A3”

3. ด้านคุณลักษณะ (attributes) ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ทั้งหมด 9 คน ในจำนวนทั้งหมด 12 คน เป็นผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการวิศวกรในภาคอุตสาหกรรม วิศวกร และศิษย์เก่า มีความเห็นตรงกันว่าทัศนคติที่ดี เป็นตัวกำหนดความคิด จะส่งผลดีต่อตัวเองและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้น ไม่เป็นคนที่มีความรู้เต็มแก้ว มีรายละเอียดดังนี้ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และองค์กร เราสามารถหล่อหลอมสร้างความคิด การมองความเป็นจริงในการทำงาน ทัศนคติเหล่านี้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและภายในองค์กร “H1” การปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกเป็นตัวกำหนดความคิด พฤติกรรม ให้นักศึกษา “H2” การใช้เหตุผล การตัดสินใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่น บางคนอาจตัดสินใจตามความเชื่อของตนเอง มากกว่าปรึกษาผู้อื่น “H3” ต้องมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในสายอาชีพ “M1” ต้องมีความกระตือรือร้น มีความอยากรู้อยากเห็นที่จะใฝ่หาความรู้ “M2” ต้องมีวินัยความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการทำงาน “E1” ต้องมีความมุ่งมั่น ความยืดหยุ่นในความรู้สึกรักของตนเอง “E2” ต้องมีความมั่นใจ ความอดทน และกรอบความคิดที่ดี “E3” จากประสบการณ์ฝึกงานและทำงานของผม สิ่งที่ผมคิดว่าน้องๆต้องมีคืออันดับแรกต้องมีทัศนคติที่ดีครับ เพราะหากน้อง ๆ มีทัศนคติที่ไม่ดี น้อง ๆ จะปรับตัวได้ยาก “A2”

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง สมรรถนะที่จำเป็น 3 ด้าน 1) ด้านความรู้ (knowledge) 2) ด้านทักษะ (skills) 3) คุณลักษณะ (attributes) ดังนี้



1. ด้านความรู้ (knowledge) สรุปเป็นภาพรวมได้ว่าการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) เชื่อมโยงกับความฉลาดของมนุษย์และเครื่องจักร การใช้โซลูชันแก้ปัญหา การใช้ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เพื่อควบคุมกระบวนการทำงาน รวมถึงการจัดเก็บข้อมูล และแพลตฟอร์มคลาวด์ การพัฒนาเทคโนโลยีแพลตฟอร์มทางด้านปัญญาประดิษฐ์การประมวลผลภาษาไทย เพื่อสนับสนุนการใช้งานและต่อยอดในภาคอุตสาหกรรมบริการภายในประเทศ สอดคล้องกับ ฐานปณิ ช้างแรงการ (2564, หน้า 56) พบว่าการพัฒนาความรู้เป็นการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมการพัฒนาความรู้ (upskill) วิจัย (2564, หน้า 36) เป็นการเสริมความรู้ใหม่ การเขียนโปรแกรมควบคุมเครื่องจักรกลเพื่อการผลิต ขั้นตอนการผลิตโดยบูรณาการกับวิชาการกระบวนการผลิตขั้นพื้นฐานสำหรับวิศวกร ในความเห็นของผู้วิจัย การนำความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ มีความสำคัญต่อนักศึกษาในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมพร้อมทักษะสำหรับการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล และแก้ปัญหาเชิงระบบข้อมูลการผลิตและซัพพลายเชน สอดคล้องกับ วรศักดิ์ กนกนุกุลชัย (ออนไลน์, 2566) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในประเทศไทยเพื่อเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมเพื่อให้เยาวชนไทยพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันในเวทีโลก

2. ด้านทักษะ (skills) สรุปเป็นภาพรวมได้ว่าพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในสภาพแวดล้อมส่วนตัว และการทำงาน ประกอบด้วย การพูด การฟังที่ตอบสนองอย่างเหมาะสม และยังเข้าใจเจตนาและอารมณ์ของผู้พูดด้วย ใส่ใจกับภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้า และท่าทาง สิ่งเหล่านี้มักจะสื่อมากกว่าคำพูดและอาจส่งผลต่อการรับรู้ ทั้งนี้เพราะทักษะการสื่อสารที่นักศึกษาควรเตรียมพร้อมในการฝึกงาน ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างชัดเจน การฟังอย่างใส่ใจ และการใช้ภาษากายที่เหมาะสม นอกจากนี้ การปรับตัวในบริบทต่าง ๆ และการสื่อสารเชิงรุกยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในสถานที่ทำงาน ทักษะเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการฝึกงาน สอดคล้องกับ นิรัตน์ แยมโอบุส และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ (2562, หน้า 103-104) ความสามารถในการสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในลักษณะที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้สำคัญต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ในทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงาน การศึกษา หรือชีวิตส่วนตัว การมีปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อม ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเข้าใจในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ระหว่างบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ปรับวิธีการพูด การใช้ภาษากาย และการเลือกคำพูดให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง วิจัย (2564, หน้า 48-49) ที่กล่าวว่า การฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่นอย่างใส่ใจ โดยไม่ขัดจังหวะ หรือคิดคำตอบขณะฟัง การใช้ท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้า และการทำตามสัมผัส ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการสื่อสาร



3. คุณลักษณะ (attributes) สรุปลงเป็นภาพรวมได้ว่าทัศนคติที่ดี เป็นตัวกำหนดความคิด จะส่งผลดีต่อตัวเองและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะนักศึกษาควรมีความรับผิดชอบ เปิดใจเรียนรู้ และพร้อมพัฒนาตนเอง รับมือกับปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีวินัย และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทัศนคติเหล่านี้ช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จและสร้างความประทับใจในองค์กร สอดคล้องกับ Lazarus (2018, p. 2) ที่กล่าวว่า การสะท้อนถึงความคิด พฤติกรรม และทัศนคติต่อการพัฒนาและความก้าวหน้า ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ทักษะใหม่หรือการพัฒนาพฤติกรรมที่ต้องการก้าวหน้าและความสำเร็จ รับรู้และยอมรับความรับผิดชอบ ในการพัฒนาตนเองและการบรรลุเป้าหมาย โดยไม่โทษปัจจัยภายนอก ฐานปี ช้างแรงการ และวิเศษ คำบุญรัตน์ (2565, หน้า 57) ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร ข้อบังคับ ระเบียบ 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การสอนงาน ความยุติธรรมในงาน 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การใช้กิริยา วาจา การกระทำ 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความช่วยเหลือ ความจริงใจ 6) ตำแหน่งงาน การยอมรับ ความสำคัญในองค์กร 7) ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกต่อความมั่นคง 8) ชีวิตส่วนตัว สภาพความเป็นอยู่ 9) สภาพการทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อม 10) ค่าตอบแทน การปรับเลื่อนขั้น เงินเดือน สวัสดิการ Quelhas & et al (2019, p. 626) กล่าวว่า การใช้ความคิด และทักษะหลากหลายด้านในการวิเคราะห์สถานการณ์ และค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งรวมถึงการพิจารณาจากหลายมิติทั้งเชิงตรรกะ เชิงสร้างสรรค์ และเชิงอารมณ์ เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างครอบคลุมและสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถาบันอุดมการศึกษาที่มีคณะวิศวกรรมศาสตร์สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนลงฝึกปฏิบัติได้
2. สถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีคณะวิศวกรรมศาสตร์สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อประกอบวิชาชีพในตลาดแรงงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวทางสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยไปจัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน
2. ควรนำแนวทางสมรรถนะที่ได้ไปออกแบบเพื่อประเมินผลการสมรรถนะของนักศึกษาในการเตรียมความพร้อมก่อนการลงฝึกปฏิบัติงาน



บรรณานุกรม

- ฐาปนี ช้างแรงการ. (2564). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานวิศวกรในสำนักงานจัดการทรัพย์สินร้านสาขาของบริษัท ABC**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์กร, คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ฐาปนี ช้างแรงการ และวิเชศ คำบุญรัตน์. (2565). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานวิศวกรในสำนักงานจัดการทรัพย์สินร้านสาขาของบริษัทABC**. *วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(1), หน้า 52-62.
- ณัชพล จรุงพิพัฒน์กุล. (2563). **โครงการ EEC : ความหวังใหม่ในการพลิกฟื้นวัฏจักรการลงทุน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/research/faq/FAQ_155.pdf [2567, 15 ธันวาคม].
- ดำรงเกียรติ มาลา. (2562). **ขาดแคลนแรงงานฝีมือ คุกคาม EECความรู้ด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://thailand.opendevelopmentmekong.net/th/news/lack-of-skilled-labour-threatens-eec/> [2566, 25 มีนาคม].
- นิรัตน์ แยมโอษฐ์ และวีระพงษ์ พลนิกรกิจ. (2562). **ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา**. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 10(2) หน้า 101-109.
- วรศักดิ์ กนกนุกุลชัย. (2566). **ยุค AI มาถึงแล้ว ประเทศไทยพร้อมแล้วหรือยัง? จุฬาฯ เตรียมรับพร้อมการเปลี่ยนแปลง รุดหน้านำ Generative AI ในการเรียนการสอน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://www.chula.ac.th/highlight/129132/> [2567, 14 ธันวาคม].
- วิจัยกรุงศรี. (2565). **แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี 2565-2567** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/outlook-2022-2024> [2566, 20 มีนาคม].
- วีรญา กรทิพย์. (2564). **การพัฒนาสมรรถนะวิศวกรนักปฏิบัติทักษะสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 อย่างยั่งยืน 4.0**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรมเพื่อความยั่งยืน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ศุภณีย์ที่ปรึกษาและพัฒนาอาชีพนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี. (2565). **รายงานการนิเทศนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2564**. นนทบุรี: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

สวัสดีพงศ์ ศรีภักดี และบุญชม ศรีสะอาด. (2566). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(2), หน้า 449-461.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการพุทธศาสตร์ชาติ. (2562). *พุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2565). *อุตสาหกรรมเป้าหมาย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.eeco.or.th/th/business-opportunities> [2567, 14 ธันวาคม].

สุพันธุ์ มงคลสุธี. (2565). *ทิศทางอุตสาหกรรมไทยในอนาคตจะถูกขับเคลื่อนไปแบบไหน?* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://digimusketeers.co.th/blogs/online-marketing/อนาคตอุตสาหกรรมไทย> [2565, 30 มีนาคม].

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: McGraw-Hill.

Lazarus, D. (2018). Promoting self-responsibility: learning from Australian maritime engineering student and alumni in developing employability competencies. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (p. 012224). Makassar: IOP.

Quelhas, O. L. G., & et al. (2019). Engineering education and the development of competencies for sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(4), pp. 614-629.

Spencer, Lyle M., Jr., & Spencer, Signe M. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
BEING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF TEACHER IN
EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รชนีรมณ์ พรหมแดง*, กัญญา เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี

Rachaneerom Promdaeng*, Kanporn Aiemphaya, Niwat Noymanee

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Master of Education, Educational Administration, Faculty of Education,

Rajabhat Rajanagarindra University

*Corresponding Author e-Mail: R.chaneerom2539@hotmail.com

(Received: 2024, November 3; Revised: 2024, December 17; Accepted: 2024, December 25)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 313 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยมีค่าเฉลี่ยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาครู ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาโดยมีค่าเฉลี่ยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

มาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการร่วมมือรวมพลัง ด้านการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r=.81^{**}$, $p\leq.01$) 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 73.60

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ABSTRACT

This study aimed to examine 1) the level of academic leadership among school administrators, 2) the level of professional learning communities among teachers in educational institutions, 3) the relationship between administrators' academic leadership and the development of professional learning communities among teachers, and 4) the administrators' academic leadership affecting the establishment of professional learning communities among teachers in schools under the jurisdiction of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The research sample, selected through a multi-stage sampling technique, consisted of 313 administrators and teachers. Data were collected using a structured questionnaire, and statistical analyses included frequency, percentage, mean, and standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall and individual dimensions of administrators' academic leadership were rated at a high level, ranked in descending order as follows: vision and mission setting, curriculum and instructional management, teacher development, fostering a learning-oriented environment, and educational supervision. 2) The overall and individual dimensions of professional learning community development among teachers were also rated at a high level, ranked in descending order as follows: reflective practice, establishing shared norms and values, collaborative efforts, shared goal-oriented practices, and openness to feedbacks. 3) A strong positive correlation was observed between administrators' academic leadership and the development of professional learning communities among teachers ($r=.81^{**}$, $p\leq.01$). 4) Administrators' academic leadership



accounted for 73.60% of the variance in the development of professional learning communities among teachers.

Keywords: academic leadership; teachers' professional learning communities

บทนำ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร (Davis & Thomas, 1989, p. 21) สอดคล้องกับ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560, หน้า 41) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับงานวิชาการของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ในด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ภัทรวรรณ ตุ่มประชา (2565, หน้า 96) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหรือหมั่นฝึกฝนตลอดจนพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการมีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการ ได้แก่ กำหนดภารกิจของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศการศึกษา และประเมินผลภายในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 217-224), อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Huges, 1987, pp. 97-99), เดวิส และโทมัส (Davis & Tomas, 1989, p. 40), กรุก (Krug, 1992, pp. 4-6), แมคอีแวน (McEwan, 1998, pp. 13-14), แมคเนล คาเวนเนจ และซิลโคซ (MacNeill, Cavanagh, and Silcox, 2003, pp. 14-17), ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 200-227), ชั่วทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 42-57), ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 34-45), ภัทรวรรณ ตุ่มประชา (2565, หน้า 33-38) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาครู 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 25) คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ โดยมีกรกล่าวถึง



คุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปข้อกำหนดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ 5 ประการคือ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (shared values and norms) 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน (collective focus) 3) การร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (collaboration) 4) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (expert advice and study visit) 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (reflection dialogue) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2564, หน้า 4) รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2563, หน้า 4) ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา พบว่ามีจุดที่ควรพัฒนาในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ครูผู้สอนต้องใช้เทคนิคในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินที่หลากหลายเป็นระบบ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาแก่ผู้เรียน การใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีแผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ให้มีการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มาจากความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการช่วยขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยในการแก้ปัญหาในโรงเรียนในเรื่องการวางแผนจัดการเรียนการสอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1, 2564, หน้า 20) ในช่วงปี พ.ศ.2564 พบว่าสภาพแวดล้อมภายในที่มีจุดอ่อน (weakness) เนื่องจากมีโรงเรียนบางส่วนยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่เป็นระบบต่อเนื่อง

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการดำเนินการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1



2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

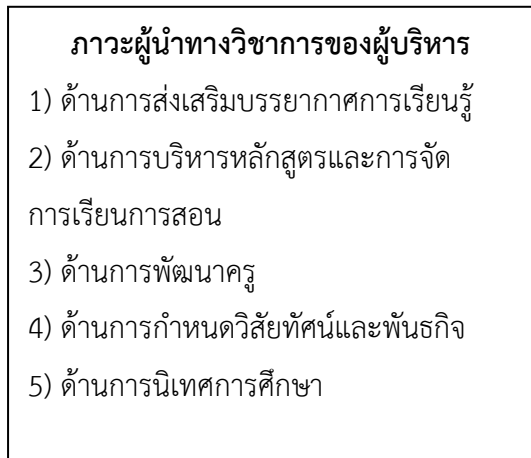
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

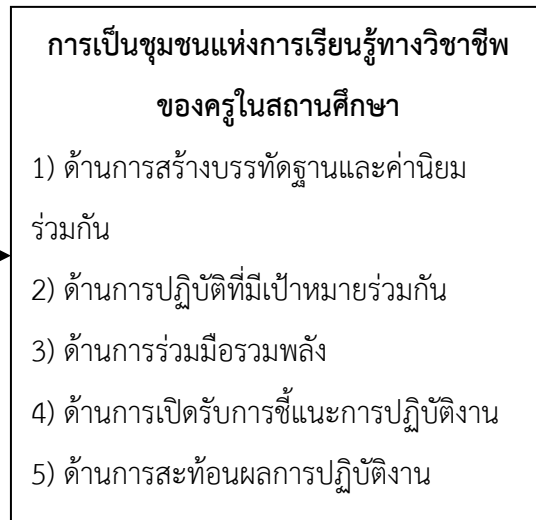
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 1,694 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567, หน้า 5) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีจำนวน 38 ข้อ ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 28 ข้อ ข้อคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 5 คน พิจารณาความสมบูรณ์ความถูกต้องและตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 362-363) ดังนี้ .91-1 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก .71-.90 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามี



ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง .30-70 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง .01-.30 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (stepwise regression) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 59.74 และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.26 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 อายุ 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.74 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 84.98 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 91.37 รองลงมาผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.88 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ที่กล่าวว่า เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.31	0.43	มาก	4
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.42	0.37	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาครู	4.33	0.43	มาก	3
4. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.45	0.38	มาก	1
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	0.44	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36, SD=0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้



อันดับ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ($\bar{X}=4.45, SD=0.38$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมาผู้บริหารกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นหลัก และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนางานด้านวิชาการ

อันดับ 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.42, SD=0.37$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดสาระการเรียนรู้ ตามมาตรฐานและดัชนีคุณภาพ และผู้บริหารมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ

อันดับ 3 ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.33, SD=0.43$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล และผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู

อันดับ 4 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.31, SD=0.43$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสำหรับครูและนักเรียน รองลงมาผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และผู้บริหารสนับสนุนในการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องเรียนให้กับครู

อันดับ 5 ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.28, SD=0.44$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ รองลงมาผู้บริหารนิเทศการสอนของครูตามสภาพที่เป็นจริง และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้แผนการสอนในการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ที่กล่าวว่า เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน	4.30	0.43	มาก	2
2. ด้านการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน	4.26	0.45	มาก	4
3. ด้านการร่วมมือรวมพลัง	4.27	0.45	มาก	3



ตารางที่ 2 (ต่อ)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
4. ด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน	4.25	0.45	มาก	5
5. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	4.36	0.39	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28, SD=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

อันดับ 1 ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.36, SD=0.39$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันเพื่อนำผลมาร่วมกันพัฒนา รองลงมาครูในสถานศึกษามีการวางแผนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และครูในสถานศึกษาร่วมกันเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

อันดับ 2 ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X}=4.30, SD=0.43$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาร่วมกันสร้างค่านิยมร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และสถานศึกษามีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับคุณค่าความเป็นครู

อันดับ 3 ด้านการร่วมมือรวมพลัง ($\bar{X}=4.27, SD=0.45$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมตามภาระงานที่รับผิดชอบร่วมกันโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม รองลงมาครูในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน และครูในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน สังเกต ลงมือปฏิบัติในการทำงาน

อันดับ 4 ด้านการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.26, SD=0.45$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย รองลงมาครูในสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน และครูในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดกรอบเป้าหมายด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกัน

อันดับ 5 ด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25, SD=0.45$) เรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อยสามอันดับ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมาสถานศึกษาได้ปฏิบัติกิจกรรมเยี่ยมชมห้องเรียนของครู และครูในสถานศึกษามีการนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน



ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ที่กล่าวว่า เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1						
X ₂	.64**	1					
X ₃	.75**	.60**	1				
X ₄	.67**	.62**	.72**	1			
X ₅	.77**	.59**	.74**	.68**	1		
X	.88**	.82**	.87**	.84**	.88**	1	
Y	.73**	.54**	.76**	.67**	.82**	.81**	1

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทางด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_5y}=.82$) ด้านการพัฒนาครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y}=.76$) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y}=.73$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y}=.67$) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y}=.54$)



ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 ที่กล่าวว่า เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	b	S.E.est	β	t	p
(ค่าคงที่)	.68	.14		4.60	.00
ด้านการนิเทศการศึกษา (X ₅)	.44	.04	.50	9.79*	.00
ด้านการพัฒนาครู (X ₃)	.22	.04	.25	4.81*	.00
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (X ₁)	.11	.04	.12	2.29*	.02
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (X ₄)	.09	.04	.09	2.06*	.04
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X ₂)	-.04	.04	-.04	-1.03	.30

$R=.85, R^2=.73, S.E_{est}=.20127, F=170.82$

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อความสามารถในพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อ การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมาก ไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา (x₅) ด้านการพัฒนาครู (x₃) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (x₁) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (x₄) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2)=.736 แสดงว่าภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจำนวน 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ร้อยละ 73.60

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนา



ครู การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน และทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับเกอร์วิน (Girvin, 2001, p. 1) ที่กล่าวว่าผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น สอดคล้องกับ เดวิสและโทมัส (Davis & Thomas, 1989, p. 21) ที่กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับ อัจฉรา นิยามภา (2561, หน้า 40) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมพลังและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 194) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์รวมทั้งเป็นการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ ชนาดล สมบูรณ์ (2565, หน้า 250) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิยดา เปี่ยมพิชชนะ (2566, หน้า 265) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิรดา สมคำ (2565, หน้า 88) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ค่าเฉลี่ยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการร่วมมือรวมพลัง เปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ประจักษ์ ตรีสาส์ (2561, หน้า 5-9) ที่กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและ



ต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในบริบทสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2563, หน้า 132) ที่กล่าวว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีลักษณะที่สำคัญคือ ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลังมีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ และมีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2564, หน้า 4) ที่ระบุว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) มีลักษณะที่สำคัญ 5 ด้านคือ ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยม ด้านการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ ด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และด้านการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ภัทวรรณ ตุ่มประชา (2565, หน้า 98) ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 126) ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 180) ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษารส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการเสริมสร้างบทบาทของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากการร่วมมือกันระหว่าง บ้าน โรงเรียน และชุมชน ผ่านการจัดตั้งสมาคม ชมรม การระดมทรัพยากร และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับ ฮอร์ด (Hord, 1997, p. 41) ที่กล่าวว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโรงเรียนที่ดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุนครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมายและแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น สอดคล้องกับ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 25) ที่กล่าวว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู



ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับ สุพรรณิ บุญหนัก (2565, หน้า 67) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 182) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เรียงลำดับอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการศึกษา ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและกำหนดวิธีการนิเทศอย่างชัดเจน ให้ความช่วยเหลือครู โดยการชี้แนะการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้แผนการสอนในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 224) ที่กล่าวว่า การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนการสอน ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมห้องเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับกับครูทางด้านนิเทศและการประเมินผลให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ กรุก (Krug, 1992, pp. 4-6) ที่กล่าวว่าการนิเทศการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยถือว่าการนิเทศเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง มากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้นักเรียนได้ สอดคล้องกับ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 188) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับ



ภัทรวรรณ ตุ่มประชา (2565, หน้า 102) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาครู ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน จัดให้มีการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ มีกระบวนการพัฒนางานและให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูนำวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนางาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 223) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม อบรมประจำการรวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ สอดคล้องกับ ศราวุธ แวงธิดาร (2562, หน้า 9) ที่กล่าวว่ากระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ กานติมา กานดา (2566, หน้า 97) ที่พบว่าด้านการพัฒนาครูส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับ สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 192) พบว่าด้านการพัฒนาครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสำหรับครูและนักเรียน สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และมีความเป็นมิตร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตยอย่างเท่าเทียมกันสนับสนุนให้ครูสร้างห้องเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา สนับสนุนในการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องเรียนให้กับครู รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เดวิส และโทมัส (Davis & Tomas, 1989, p. 40) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย โดยการป้องกันสิ่งรบกวนในเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ บาลกีส กาศา (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มาตรฐานทางวิชาการของ



โรงเรียนในด้านต่าง ๆ การจัดให้มีสิ่งที่น่าสนใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เป็นผู้นำที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กานติมา กานดา (2566, หน้า 97) ที่พบว่าด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับ นียดา เปี่ยมพีชนะ (2566, หน้า 266) ที่พบว่าด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงเทรา เขต 1 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงเทรา เขต 1 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนางานด้านวิชาการ กำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นหลัก สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและติดตามผลตามวงรอบเวลา และมีการประเมินความต้องการของครู โดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p. 221) ได้กำหนดภารกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน เป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 บทบาทย่อย คือการจัดทำกรอบเป้าหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนพร้อมทั้งให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ และจะต้องมีลักษณะที่ง่ายในการที่ครูจะนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนทราบ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับ แมคอีแวน (McEwan, 1998, pp. 13-14) ที่กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน ร่วมกับครูกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการสอน โดยดูแนวนโยบายจากรัฐและท้องถิ่น ร่วมมือกันในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประเมินความก้าวหน้า ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สอดคล้องกับ นียดา เปี่ยมพีชนะ (2566, หน้า 266) ที่พบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับ สุนันทา สุขเอี่ยม (2563, หน้า 97) ที่พบว่าด้านการกำหนดพันธกิจ และวิสัยทัศน์ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและกำหนดวิธีการนิเทศอย่างชัดเจน ให้ความช่วยเหลือครู โดยการชี้แนะการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้แผนการสอนในการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน นิเทศการสอนของครูตามสภาพที่เป็นจริง ร่วมกับคณะครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. จากการศึกษาพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมครูในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีการนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ได้ปฏิบัติกิจกรรมเยี่ยมชมห้องเรียนของครู ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลการทำงานร่วมกัน ได้ทบทวนผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมีการวางแผนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนางานด้านวิชาการกำหนดกรอบเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นหลัก มีการประเมินความต้องการของครูโดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

4. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและกำหนดวิธีการนิเทศอย่างชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

สถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนางานด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. คุรศีกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. คุรศีกษาแนวทางการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
3. คุรศีกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กานติมา กานดา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกตสุดา กิ่งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- ชนาดล สมบูรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), หน้า 250-262.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- นิตยา เปี่ยมพีชนะ. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. **วารสารร้อยแก่นสาร**, 8(1), หน้า 252-269.
- บาลกีส กาชา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ ศรสาลี. (2561). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สพป.กำแพงเพชร เขต 1: ศูนย์สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา**. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
- ปวีณา บุทธิจักร์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2563). **การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรวรรณ ตุ่มประชา. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิรดา สมคำ. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศราวุธ แวงอิสาร. (2562). **การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน**

วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนันทา สุขเอี่ยม. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุพรรณิ บุญหนัก. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชน**

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.

วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 2(4), หน้า 57-68.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2563). **รายงานผลการประเมินตนเอง**

ของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2564). **รายงานผลการสังเคราะห์การ**

ประเมินตนเองของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ**

พ.ศ.2567. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2564). **คู่มือการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งเรียนรู้**

ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **รายงานการศึกษาแนวโน้มการพัฒนา**

คุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนา

ครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัจฉรา นิยามภา. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: วิสต้าอินเตอร์

ปรินท์.

Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York:

Harper & Row.

Davis, G. A. & Tomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teacher*. Boston: Allyn

and Bacon.

Girvan, N. (2001). Reinterpreting the Caribbean. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.), *New*

caribbean thought: A reader. (pp. 1-17). Jamaica: University of the West Indies

Press.



- Hallinger, P., & Murphy, M. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, *86*(2), pp. 217-247.
- Hord, S. (1997). Professional learning communities: What are they and why are they important?. *Issues about Change*, *6*(2), pp. 23-45.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), pp. 607-610.
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- MacNeill, C.N., Cavanagh, R.F., & Silcox, S. (2003). *Pedagogic principal leadership*. *Management in Education*, *17*(4), pp. 14-17.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instruction leadership*. Thousand Oaks, CA: Macmillan.
- Ubben, G. C., & Hughes, L. W. (1987). *The principal: Creative leadership for effective schools*. Boston: Allyn and Bacon.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
ของชุมชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

A COMPARATIVE STUDY OF SATISFACTION IN PARTICIPATION
OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ACTIVITIES IN AMATA CITY
INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

วราพร คำจับ*

Waraphorn Dumjub*

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

School of Communication Arts, Sripatum University-Chonburi Campus

*Corresponding Author e-Mail: waraphorn.da14@gmail.com

(Received: 2024, November 15; Revised: 2025, March 2; Accepted: 2025, March 11)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มบริษัทอมตะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนที่พักอาศัยโดยรอบนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งตั้งอยู่ในเขต อ.เมืองชลบุรี อ.พานทอง อ.บางปะกง อ.พนัสนิคม และ อ.คลองโพธิ์ เลือกตำบลที่อยู่ในส่วนพื้นที่คือ โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างของพื้นที่ส่วนที่สอง (ส่วนขยาย) ในอัตรา 50% จำนวน 200 คน ได้แก่ ต.คลองตำหรุ ต.ดอนหัวฬ่อ ต.เกาะลอย ต.บางหัก ต.บ้านเก่า ต.พานทอง ต.บางนาง และกลุ่มตัวอย่างในชุมชนพื้นที่ส่วนที่ดำเนินการปัจจุบัน 50% จำนวน 200 คน ได้แก่ ต.หนองไม้แดง ต.มาบโป่ง ต.หน้าประตู ต.หนองกะขะ ต.บางผึ้ง ต.หนองตำลึง ต.คลองบ้านโพธิ์ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน แต่เมื่อเก็บข้อมูลในแต่ละตำบลมีการเก็บข้อมูลมาเกินจากจำนวนที่กำหนดไว้ จึงทำการประมวลผลทั้งหมดคือ 695 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) ผลการวิจัยพบว่าอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพหลัก แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ต่างกัน

คำสำคัญ: การเปรียบเทียบ; ความพึงพอใจ; กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม



ABSTRACT

This quantitative research aimed to compare the satisfaction levels of residents participating in corporate social responsibility (CSR) projects or activities conducted by the Amata Group within the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province. The population consisted of residents living in proximity to the Amata City Industrial Estate, which spanned the districts of Mueang Chonburi, Phan Thong, Bang Pakong, Phanat Nikhom, and Khlong Pho. A sampling method was employed to select participants; consequently, 50% of the extended area was sampled, yielding 200 participants from the following sub-districts: Khlong Tamru, Don Hua Lo, Koh Loi, Bang Hak, Ban Kao, Phan Thong, and Bang Nang. An additional 200 participants were selected from the current administrative areas, including Nong Mai Daeng, Map Pong, Na Pradu, Nong Khakha, Bang Phueng, Nong Tamlung, and Khlong Ban Pho sub-districts. However, during the data collection process, the final sample size exceeded the initial target, resulting in a total of 695 respondents obtained through a multi-stage sampling method. Data were collected using questionnaires. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples *t* test, *F* tests, and one-way ANOVA. When significant differences were identified, pairwise comparisons of means were conducted using the LSD method. The results indicated that respondents of varying ages, educational levels, and primary occupations exhibited differing levels of satisfaction regarding participation in social responsibility activities.

Keywords: comparison; satisfaction; social responsibility activities

บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ถือเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการทำธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในยุคปัจจุบันที่ไม่ใช่เพียงแค่การสร้างผลกำไรแต่ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมทั้งชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการทำกิจกรรมเพื่อสังคมนั้นจะช่วยสร้างให้เกิดความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ สร้างภาพลักษณ์ และการสนับสนุนในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมซึ่งองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่หันมาให้ความสำคัญอย่างจริงจัง (ขวัญใจ เศษเสนสกุล, ออนไลน์, 2564) ในการดำเนินธุรกิจจะหวังเพื่อผลประโยชน์ทางการเงินเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ควรประยุกต์เอาแนวทางที่สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจของตนมาใช้ในการบริหารความยั่งยืนให้แก่กิจการ ซึ่งถือเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ธุรกิจได้ไปต่อ กิจการควรสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อที่จะสร้างให้เกิดคุณค่าร่วมและยั่งยืน อาทิ กลุ่มพนักงาน ลูกค้า ผู้ส่งมอบ ชุมชนท้องถิ่น และสังคมโดยรวม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียให้ได้ดีที่สุด (สถาบัน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ไทยพัฒนา, ออนไลน์, 2561) ดังนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรธุรกิจ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม หากไม่มีสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวย แรงจูงใจของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรก็ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในระยะยาว

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) (ออนไลน์, 2568) เป็นหนึ่งในบริษัทผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศไทย มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กร ALL WIN กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมทั้งยังมุ่งมั่นขยายโครงการไปยังต่างประเทศ สร้างนิคมอุตสาหกรรมอัจฉริยะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต บริษัทได้จัดตั้งฝ่ายงานชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อขับเคลื่อนโครงการภายใต้เป้าหมายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชนและสังคม ดูแลและติดตามโครงการพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ บริษัททำการสำรวจปัญหา ความต้องการ และความคาดหวังของชุมชนท้องถิ่นผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder engagement process) และนำประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท โดยบริษัทกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการผลกระทบทางสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

ดังนั้นการสำรวจความคิดเห็นของคนในชุมชนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จึงเป็นเครื่องมือสำคัญและมีความจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาใช้พัฒนางานด้านชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) และเพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี นำไปพัฒนา ปรับปรุง กลยุทธ์ รูปแบบ และแนวทางการดำเนินงานด้านกิจกรรมกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

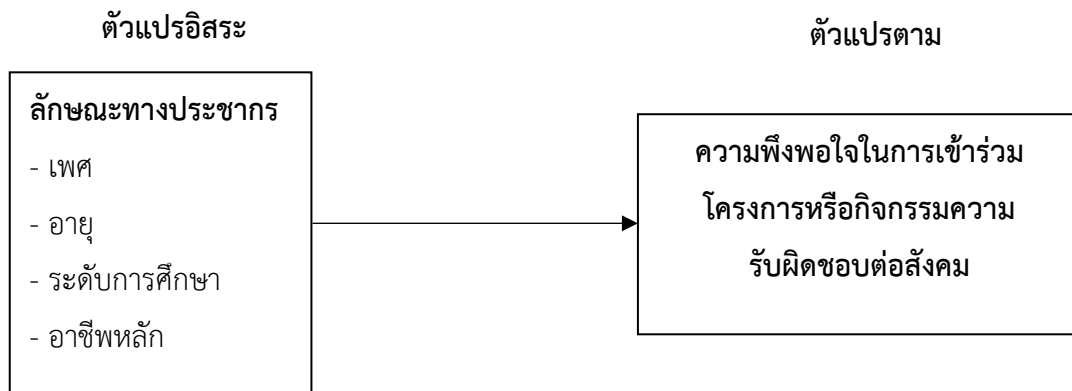
เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มบริษัทอมตะ

สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะทางประชากรที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นประชาชนที่พักอาศัยโดยรอบนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งตั้งอยู่ในเขต อ.เมืองชลบุรี อ.พานทอง อ.บางปะกง อ.พนัสนิคม และ อ.คลองโพธิ์ จำนวนทั้งสิ้น 236,939 คน (กระทรวงมหาดไทย, ออนไลน์, 2567) จำนวนตัวอย่างในการวิจัยใช้คำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (วิเชียร เกตุสิงห์, 2537, หน้า 45) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% จำนวน 400 คน โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างของพื้นที่ส่วนที่สอง (ส่วนขยาย) ในอัตรา 50% จำนวน 200 คน และกลุ่มตัวอย่างในชุมชนพื้นที่ส่วนที่ดำเนินการปัจจุบัน 50% จำนวน 200 คน เลือกรูปแบบตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเมื่อเก็บข้อมูลในแต่ละตำบลมีการเก็บข้อมูลมาเกินจากจำนวนที่กำหนดไว้จึงทำการประมวลผลทั้งหมดคือ 695 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของฝ่ายชุมชนสัมพันธ์อมตะ ส่วนที่ 3 ทศนคติของชุมชนโดยรอบต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอมตะที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาชุมชน ลักษณะข้อคำถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 125-126) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม=.95

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-121) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมีความพึงพอใจระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงมีความพึงพอใจระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงมีความพึงพอใจ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples t test) การทดสอบค่าเอฟ (F test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 464 คน คิดเป็นร้อยละ 66.76 ช่วงอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 423 คน คิดเป็นร้อยละ 60.86 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 30.07 มีสมาชิกในครอบครัวทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 44.03 โดยมีสมาชิกที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 ตำแหน่งพนักงานออฟฟิศ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 และเป็นคนที่มิถุมนำเนาในพื้นที่ จำนวน 573 คน คิดเป็นร้อยละ 82.45

ช่องทางการสื่อสารที่กลุ่มตัวอย่างต้องการหรือสะดวกติดต่อกับฝ่ายชุมชนสัมพันธ์อมตะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ผ่าน Line จำนวน 355 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 23.67 เคยเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่จัดโดยฝ่ายชุมชนสัมพันธ์อมตะซีที ชลบุรี จำนวน 492 คน คิดเป็นร้อยละ 70.79 กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) โครงการคาราวานอมตะสร้างรอยยิ้ม จำนวน 265 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 19.44 รองลงมาโครงการประเพณีท้องถิ่น เช่น สงกรานต์ เข้าพรรษา จำนวน 256 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 18.78 และโครงการปลูกต้นไม้หรือปลูกป่าชายเลน จำนวน 245 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 17.98 กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมเพราะไม่ทราบข้อมูลข่าวสารกิจกรรมมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.28 รองลงมากิจกรรมหรือโครงการที่จัดไม่ตรงกับความต้องการจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 และอื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.93

2. ความพึงพอใจต่อโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมที่ฝ่ายชุมชนสัมพันธ์อมตะ ชลบุรี จัดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำบลและมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าโครงการกิจกรรมที่จัดนั้นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนแต่ละตำบล โครงการที่ได้มีคะแนนเฉลี่ยสูงในทุกตำบลคือ ด้านการศึกษา ($\bar{X}=4.60$, $SD=0.35$) การมอบทุนการศึกษา ($\bar{X}=4.68$, $SD=0.51$) ทุกตำบล ซึ่งเป็นข้อสังเกตเนื่องจากสภาวะเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์จึงไม่มีการจัดโครงการหรือกิจกรรม ด้านการศึกษาในปี พ.ศ.2566 นี้ได้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมด้านศึกษาจึงทำให้เป็นโครงการที่ได้รับความพึงพอใจกับชุมชนมากกว่ากิจกรรม หรือโครงการอื่น ๆ



3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มตะดำเนินการจำแนกตามลักษณะทางประชากร พบว่า

3.1 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่มตะดำเนินการลักษณะทางประชากรที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมในภาพรวมและโครงการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมไม่ต่างกัน

3.2 ความพึงพอใจต่อโครงการด้านสุขภาพ ลักษณะทางประชากรที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการต่างกัน โดยอายุและอาชีพหลักที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อายุกับความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพ พบว่าผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพคนที่มีอายุ 15-25 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 15-25 ปี มีความพึงพอใจในโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพมากกว่า คนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า

คนที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพที่มีอายุ 36-45 ปี ผู้ที่มีอายุ 56-65 ปี และผู้ที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจในโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพมากกว่า ด้านสุขภาพที่มีอายุ 36-45 ปี ผู้ที่มีอายุ 56-65 ปี และผู้ที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า

คนที่มีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 46-55 ปี มีความพึงพอใจโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพมากกว่าคนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อาชีพหลักกับความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพ พบว่าผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพที่มีอาชีพเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพที่มีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป เกษตรกรรม ประมง พนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ พนักงานในสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และผู้ไม่ได้ประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอาชีพเป็นนักเรียนหรือนักศึกษามีความพึงพอใจโครงการด้านสุขภาพมากกว่าคนที่มีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป เกษตรกรรม ประมง พนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ พนักงานในสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และผู้ไม่ได้ประกอบอาชีพ

คนที่มีอาชีพหลักค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัวมีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพที่มีอาชีพหลักเป็นพนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอาชีพหลักค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัวมีความพึงพอใจโครงการกิจกรรมด้านสุขภาพมากกว่าคนที่มีอาชีพหลักเป็นพนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ

3.3 ความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านสังคมที่ลักษณะทางประชากรต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการด้านสังคมต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมที่อมตะดำเนินการด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าคนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนเพศ อายุ และอาชีพหลักที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

3.4 ความพึงพอใจต่อโครงการด้านเศรษฐกิจลักษณะทางประชากรที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการด้านเศรษฐกิจที่ต่างกัน โดยอายุ และอาชีพหลักที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมที่อมตะดำเนินการด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมที่ด้านเศรษฐกิจคนที่มีอายุ 15-25 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่มีอายุระหว่าง 56-65 ปี และคนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 15-25 ปี มีความพึงพอใจในโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจมากกว่า คนที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี และคนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า

คนที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับคนที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่มีอายุ 36-45 ปี คนที่มีอายุ 56-65 ปี และคนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจในโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจมากกว่า ด้านเศรษฐกิจที่มีอายุ 36-45 ปี คนที่มีอายุ 56-65 ปี และคนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า

คนที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจมากกว่า คนที่มีอายุ 66 ปีหรือมากกว่า

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่มีอาชีพหลักค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่มีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป พนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ พนักงานในสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และผู้ไม่ได้ประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว โดยนักศึกษาที่มีความพึงพอใจโครงการด้านเศรษฐกิจมากกว่าคนที่มีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป พนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ พนักงานในสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และผู้ไม่ได้ประกอบอาชีพ

คนที่มีอาชีพหลักนักเรียนหรือนักศึกษา มีความพึงพอใจแตกต่างกับผู้ที่เคยเข้าร่วมโครงการกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่มีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป เกษตรกรรม พนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ พนักงานในสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ผู้ไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนที่มีอาชีพเป็นนักเรียนหรือนักศึกษามีความพึงพอใจโครงการด้านเศรษฐกิจมากกว่าคนที่มีอาชีพข้าราชการหรือพจน.รัฐวิสาหกิจ รั้งจ้งทั่วไป เกษตรกรรม พนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ พนักงานในสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และผู้ไม่ได้ประกอบอาชีพ

3.5 ความพึงพอใจต่อโครงการกิจกรรมด้านการศึกษาที่ลักษณะทางประชากรต่างกันมีความพึงพอใจความพึงพอใจต่อโครงการโครงการกิจกรรมด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการจัดโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมตรงกับความต้องการของคนในชุมชนมากที่สุด ลักษณะทางประชากรจึงสิ่งสำคัญสำหรับการจัดโครงการกิจกรรม ซึ่งลักษณะทางประชากรกับความพึงพอใจการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพหลักที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กฤติญา เรืองเวช (2562, หน้า 165) ที่พบว่าอายุ อาชีพ ต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมของกรรมการสมาคมธรรมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุภาวดี นามมนตรี (2566, หน้า 93) ที่ศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอายุและอาชีพหลักแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมหรือโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพที่ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าคนที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี, 56-65 ปี และคนที่มีอายุ 66 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ ดลยพร เดชอรัญญ (2565, หน้า103) ที่ศึกษาการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสิน พบว่าผู้ใช้บริการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้ใช้บริการที่มีอายุ 36-45 ปี มีภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสินมากกว่า ผู้ที่ใช้บริการที่มีอายุ 46-55 ปี เนื่องจากธนาคารออมสินเป็นธนาคารเพื่อลูกค้ารายย่อย เน้นการให้สินเชื่อเพื่อพัฒนาชนบท พัฒนาผู้ประกอบการรายย่อย โดยมีรูปแบบของสินเชื่อและชนิดการฝากเงินรายย่อยมากมาย อีกทั้งยังสร้างเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มชุมชน โครงการธนาคารเพื่อประชาชน โดยให้สินเชื่อระยะสั้น แก่ผู้ประกอบการรายย่อย (ให้ประชาชนมาเป็นหนี้ในระบบที่สามารถตรวจสอบได้ และการเก็บดอกเบี้ยตามความเป็นจริง) เป็นช่องทางมารับและจ่ายเงินกู้จากโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อีกทั้งยังลงทุนในการพัฒนาประเทศของหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ให้บริการรูปแบบเงินฝากที่หลากหลาย และยังมีกิจกรรมที่หลากหลายในการส่งเสริมเยาวชนส่งผลให้ภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสินของผู้ใช้บริการที่มีอายุ 36-45 ปี แตกต่างจากผู้ใช้บริการที่มีอายุ 46-55 ปี



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนของกลุ่มบริษัทตามลักษณะบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพหลัก ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนที่ต่างกัน โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนสูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับ สุภาวดี นามมนตรี (2566, หน้า 93) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับ ดลยพร เดชอรัญ (2565, หน้า 103) ที่พบว่าผู้ใช้บริการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสินมากที่สุด เนื่องจากผู้ใช้บริการดังกล่าวมีความถนัดในการใช้บริการทางการเงินและมีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสนใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทนั้น ต้องเป็นกิจกรรมที่เกิดประโยชน์หรือสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน ดังนั้นในการวางแผนกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ต้องคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก เพื่อดึงให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่าอายุของผู้เข้าร่วมโครงการด้านสุขภาพมีความพึงพอใจที่ต่างกัน ดังนั้นการจัดโครงการด้านสุขภาพควรต้องสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น โครงการบริจาคโลหิต จัดภายในองค์กร ผู้เข้าร่วมเป็นพนักงานในบริษัทที่มีช่วงอายุที่แข็งแรงสามารถเข้าร่วมโครงการได้ และโครงการช่วยเหลือสุขภาพชุมชนผ่าน อสม. รพ.สต. เช่น มอบถุงอมตะปันน้ำใจ มอบน้ำดื่มอมตะ ผู้เข้าร่วมเป็นคนในชุมชนที่มีความต้องการ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลต่อรูปแบบโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการด้านโครงการหรือกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2567). *จำนวนประชากร* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://stat.bora.dopa.go.th/new_stat/webPage/statByYear.php [2567, 7 พฤศจิกายน].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

กฤติญา เรืองเวช. (2562). **แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมของกรรมการผู้สูงอายุในสมาคม**

ธรรมศาสตร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ขวัญใจ เตชเสนสกุล. (2564). **กระแส CSR มาแรงไม่มีตก... ธุรกิจต้องปรับตัวให้ทัน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://kmc.exim.go.th/detail/20190927190855/20200115135548> [2568, 24

กุมภาพันธ์].

ดลยพร เดชอรัญ. (2565). **การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรของธนาคาร**

ออมสิน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2568). **การสร้างคุณค่าสู่สังคมการพัฒนาชุมชนและสังคม**

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://amata.com/th/sustainability/creating-value-for-society/community-social-development> [2568, 1 มีนาคม].

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2537). **คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ม.ป.ท.

สถาบันไทยพัฒน์. (2561). **6 ทิศทาง CSR ปี 2561** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.thaicr.com/2017/12/csr-60.html?m=0> [2568, 24 กุมภาพันธ์].

สุภาวดี นามมนตรี. (2566). **การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับ**

พฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 3(2), หน้า 81-96.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การพัฒนากฎหมายความรับผิดทางละเมิด

เกี่ยวกับการกำหนดค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย*

DEVELOPMENT OF TORT LIABILITY LAWS ON DETERMINATION OF COMPENSATION FOR THE MENTAL HEALTH OF THE VICTIMS*

ชัชพงศ์ เชื้อดี**

Chudtapon Chuedee**

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

School of Law, Sripatum University-Chonburi Campus

**Corresponding Author e-Mail: 41970492@chonburi.spu.ac.th

(Received: 2024, November 21; Revised: 2025, February 14; Accepted: 2025, February 22)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษากฎหมายความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียที่เป็นญาติหรือผู้ใกล้ชิดกับผู้ตายอันเกิดจากการถูกรักษาละเมิด ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่ความเสียหายต่อจิตใจส่งผลต่อผู้สูญเสียที่เกิดจากการทำละเมิด และปัจจุบันความเสียหายต่อจิตใจสามารถที่จะพิสูจน์ได้ในทางการแพทย์หรือรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น กรณีของโรคซึมเศร้าที่สามารถพิสูจน์ได้โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาเอกสารสัมภาษณ์เชิงลึกและการรับฟังความคิดเห็น

ข้อค้นพบการวิจัย พบว่าความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจยังไม่มี การกำหนดไว้อย่างชัดเจนในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิดและการชดเชยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บท แต่ในกฎหมายอื่นได้มีการกำหนดความเสียหายต่อจิตใจให้แก่ความเสียหายต่อจิตใจที่เกิดขึ้นกับผู้สูญเสีย ในกรณีที่ผู้เสียหายถึงแก่ความตาย เช่นกรณีของพระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าไม่ปลอดภัย พ.ศ.2551

ข้อเสนอแนะของการวิจัยคือ ควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 และมาตรา 446 ให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมายต่อไป

คำสำคัญ: ความเสียหายต่อจิตใจ; ค่าสินไหมทดแทน

*งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2566



ABSTRACT

This study investigated the evolution of tort liability laws concerning compensation for emotional distress suffered by victims' relatives or close associates due to wrongful acts. Given the profound psychological consequences of tortious conduct, legal frameworks should adequately address emotional harm as a compensable category.

The study employed qualitative research methods, including document analysis, expert interviews, and public opinion surveys. Findings indicated that the Civil and Commercial Code of Thailand lacked explicit provisions for compensating emotional distress, despite recognition of such claims in the Product Liability Act (2008). The absence of clear legal standards resulted in inconsistent adjudication of emotional harm claims.

To address these gaps, the study recommended amending Sections 420 and 446 of the Civil and Commercial Code to explicitly define compensation mechanisms for emotional distress. These legal revisions would enhance clarity, ensure equitable remedies, and align Thai tort law with contemporary social and psychological understandings of emotional harm.

Keywords: emotional distress compensation; compensation for damages

บทนำ

กรณีที่เกิดความเสียหายกับผู้ถูกละเมิดจนทำให้เกิดความสูญเสียเกิดขึ้น บุคคลที่เป็นทายาทหรือมีความผูกพันกับผู้เสียชีวิตที่เกิดจากเหตุละเมิดนั้น ย่อมมีความรู้สึกสูญเสียหรือเสียใจมีผลกระทบต่อจิตใจเป็นอย่างมาก อาจก่อให้เกิดผู้ที่สูญเสียเหล่านั้นเกิดผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง ทำให้มีอาการเศร้าหมอง หดหู่ มองโลกในแง่ลบจนไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข และอาจมีอาการซึมเศร้า ซึ่งเป็นโรคทางด้านจิตเวช สำหรับค่าเสียหายต่อจิตใจในทางละเมิดที่ได้มีการกำหนดไว้ให้กับผู้สูญเสีย อย่างเป็นทางการเกิดขึ้นแล้ว เช่น ศาลอังกฤษยอมให้มีการชดใช้ค่าเสียหายต่อจิตใจ ในกฎหมาย The Fatal Accidents Act 1976 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่มีการยอมรับชดใช้ความเสียหายต่อจิตใจที่เกิดจากความเศร้าโศกเสียใจ อันเนื่องจากการเสียชีวิตของบุตร บิดา มารดา สามีหรือภรรยา โดยมีการกำหนดไว้แน่นอนคือ 10,000 ปอนด์ ในปี ค.ศ.2002 (สันต์สุตา สิทธิประเสริฐ, 2560, หน้า 81) เห็นได้ว่าความเสียหายต่อจิตใจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันสามารถที่จะพิสูจน์ได้โดยผู้เชี่ยวชาญในทางการแพทย์ ทำให้ทราบถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ที่ต้องสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก มีความผูกพันซึ่งถือเป็นผลโดยตรงที่เกิดขึ้นจากการทำละเมิด และผู้กระทำละเมิดจำต้องรับผิดชอบความเสียหายในส่วนนี้จึงควรมีการกำหนดแนวทางในปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิดและการชดใช้ค่าสินไหมทดแทน



ความสูญเสียที่เกิดจากการทำละเมิด และการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหายนั้นกลับคืนสู่สถานะเดิม เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้เสียหายหรือผู้ที่สูญเสีย โดยการเรียกให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 438 ถึงมาตรา 448 โดยที่ความเสียหายที่สามารถเรียกได้นั้น ต้องเป็นความเสียหายที่กำหนดไว้ในมาตราดังกล่าวเท่านั้น เช่น ค่าปลงศพ ค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเกี่ยวกับศพ ค่าขาดไร้อุปการะ หรือค่าขาดแรงงาน แต่ความเสียหายต่อจิตใจ เช่น ความโศกเศร้าของผู้สูญเสีย นั้น เป็นกรณีที่นอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งความโศกเศร้าเสียใจของผู้สูญเสียอาจเกิดจากความรัก ความผูกพัน และเมื่อความรู้สึกเศร้ามากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจซึ่งอาจเป็นปัญหาให้เป็นโรคซึมเศร้าได้

ความโศกเศร้าเสียใจเป็นกระบวนการตอบสนองของมนุษย์เมื่อต้องเผชิญกับความสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักทำให้เกิดความรู้สึกด้านร่างกาย ด้านความนึกคิด และพฤติกรรม ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นในแต่ละด้านก่อให้เกิดปัญหากับตัวบุคคลผู้สูญเสียแตกต่างกันออกไป (ศรีนรินทร์ วัฒนธรรนนท์, 2560, หน้า 14) และขึ้นอยู่กับสภาวะจิตใจของผู้สูญเสียที่จะสามารถปรับตัว ยอมรับการสูญเสีย และสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติหรือไม่ กรณีที่มีการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักที่มีความผูกพันใกล้ชิด เช่น การสูญเสียบิดามารดา คู่สมรส บุตร หรือญาติสนิท ซึ่งหากเป็นกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ หรือเป็นความโศกเศร้าที่มีความรุนแรงและผิดปกติ อาจทำให้ผู้สูญเสียนั้นอยู่ในสภาวะซึมเศร้ามีความคิดอยากฆ่าตัวตาย

ปัญหาที่เกิดจากโรคซึมเศร้าถือเป็นโรคทางด้านจิตเวชที่พบมากในไทย (ผู้จัดการสุดสัปดาห์, ออนไลน์, 2565) เกิดจากความผิดปกติของการหลั่งสารเคมีในสมองจนส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ ส่งผลให้ผู้ป่วยที่เป็นโรคซึมเศร้านั้นมักจะอาการเศร้าหมอง หดหู่ มองโลกในแง่ลบ และมักจะรู้สึกเบื่อหน่าย อยู่เสมอ อ้างอิงข้อมูลจากโรงพยาบาลมหารมย์ ระบุว่าเกิดจากปัจจัยหลัก ๆ คือ

1. ปัจจัยทางชีวภาพหรือพันธุกรรม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสารสื่อประสาทในสมองหรือความผันผวนของระดับฮอร์โมนที่สำคัญ และ
2. ปัจจัยด้านจิตใจหรือสิ่งแวดล้อม ที่เรียกว่าปัจจัยทางอารมณ์ เป็นผลมาจากสถานการณ์ความตึงเครียดทางอารมณ์ เช่น หากเป็นภาวะซึมเศร้าในวัยเด็ก อาจมีสาเหตุจากความตึงเครียดในครอบครัว เหตุการณ์สะเทือนใจอย่างรุนแรง รวมถึงภาวะซึมเศร้าจากปฏิกิริยาทางใจ เช่น คู่แต่งงานเสียชีวิต ตกงาน หย่าร้าง สภาพจิตใจอ่อนล้าเนื่องจากความเครียดเรื้อรัง เช่น ชีวิตสมรสมีปัญหาขัดแย้งไม่รู้จบ ความกดดันจากงานที่ต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนงาน ภาระมากเกินไป

ความเศร้าโศกเสียใจที่เกิดจากการสูญเสีย (grief and bereavement) โดยเฉพาะการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก เป็นปฏิกิริยาทางจิตใจที่เป็นเรื่องปกติ แต่อาจมีผู้สูญเสียบางรายต้องการการปรับตัวกับการสูญเสีย ซึ่งผู้สูญเสียจะมีอาการหลักคล้ายอาการโรคซึมเศร้า มีอารมณ์เศร้า หงุดหงิด เบื่อหน่าย ไม่อยากเข้าสังคม นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร และรู้สึกผิด รู้สึกโกรธ ยอมรับความจริงของการสูญเสียไม่ได้



โดยในทางการแพทย์ถ้าอาการดังกล่าวอยู่นานเกิน 2 เดือน หรือมีอาการต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ลักษณะปกติของปฏิกิริยาต่อการสูญเสียทั่วไป อาการที่บุคคลนั้นแสดงอาจมีการซึมเศร้ากว่าปฏิกิริยาปกติต่อการสูญเสีย เช่น

1. รู้สึกผิดในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากที่เกี่ยวกับสิ่งที่คิดว่าตนควรทำหรือไม่ควรทำในช่วงที่ผู้ตายเสียชีวิต
2. คิดหมกมุ่นเกี่ยวกับความตาย นอกเหนือจากความรู้สึกอยากตายแทนหรือตายไปพร้อมกับผู้เสียชีวิต
3. คิดหมกมุ่นว่าตนไร้ค่า ไม่มีความหมาย
4. มีการเคลื่อนไหวและความคิดช้าอย่างชัดเจน (marked psychomotor retardation)
5. มีการบกพร่องของการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆทั้งทางสังคมและการงานอย่างมากเป็นเวลานาน
6. มีอาการประสาทหลอน นอกเหนือไปจากการคิดว่าได้ยินเสียงหรือเห็นภาพของผู้ตายเป็นช่วงขณะสั้น ๆ ซึ่งอาจพบได้ในปฏิกิริยาปกติ

โดยในทางการแพทย์ไม่ได้มีการแบ่งแยกอาการป่วยทางจิตใจกับความทุกข์ทางอารมณ์หรืออารมณ์โศกเศร้าเสียใจที่เป็นไปได้ทุกอย่าง (พรทิพย์ สุทธิธรรมศิลป์, 2557, หน้า 13) เพราะเห็นว่าอารมณ์โศกเศร้าเสียใจก็เป็นความผิดปกติอย่างหนึ่ง แต่ไม่รุนแรงเท่าอาการป่วยทางจิตใจ แต่วัตถุประสงค์ที่จะให้เกิดความรับผิดชอบกฎหมายต้องมีความแน่นอน ความรู้สึกจึงเป็นเพียงอารมณ์ แต่กรณีที่มีการเจ็บป่วยทางจิตเวชก็เป็นเรื่องไม่ปกติ ซึ่งควรได้รับการเยียวยา

ตามบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยละเมิดเป็นบทบัญญัติที่นำมาใช้ในการคุ้มครองสิทธิของบุคคลในสังคม ที่ถูกล่วงละเมิดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และก่อให้เกิดความเสียหายเกิดขึ้น บุคคลที่ได้รับความเสียหายชอบที่จะได้รับค่าเสียหายสำหรับการกระทำที่เกิดขึ้น โดยเป็นการเยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้เสียหายที่มีความเสียหายเกิดขึ้นจริง ให้กลับคืนสู่ฐานะเดิม หรือใกล้เคียง เช่น การทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บ หรือทำให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย โดยความหมายของคำว่าค่าสินไหมทดแทน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “compensation” หมายถึงการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งเป็นการชดใช้ค่าเสียหายเป็นจำนวนตัวเงิน หรือตามที่กฎหมายลักษณะละเมิด ของอังกฤษ เรียกค่าสินไหมนี้ว่า “pecuniary loss” และหมายถึงการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่ฐานะเดิมหรือใกล้เคียงฐานะเดิมที่สุด ซึ่งตามกฎหมายลักษณะละเมิดของอังกฤษเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายที่เกิดขึ้นอันไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ว่า “non-pecuniary loss”

ตัวอย่างการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้ได้รับความเสียหายต่อจิตใจในกฎหมายต่างประเทศ เช่น คดี Mcloughlin v.O'Brian ปี ค.ศ.1983 เป็นคดีแรกที่วางหลักในเรื่องนี้ จำเลยขับรถชนรถยนต์ซึ่งสามีโจทก์เป็นคนขับและมีลูก ๆ นั่งอยู่ด้วยโจทก์มาถึงโรงพยาบาลและเห็นลูกชายคนหนึ่งตาย ส่วนสามีและลูกคนอื่น



บาดเจ็บสาหัสจิตใจตกใจอย่างมากจนทำให้เจ็บป่วยอย่างรุนแรงมีอาการซึมเศร้าและมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ศาล House of Lord (ศาลสูงสุด) ตัดสินให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายทางจิตใจแก่โจทก์

คดี Hale v.London Underground ปี ค.ศ.1993 โจทก์เป็นพนักงานดับเพลิงเข้าไปช่วยดับเพลิงที่ลูกไหม้ในสถานีรถไฟใต้ดิน เหตุไฟไหม้มีคนตาย 31 คนและโจทก์ได้รับความผิดปกติทางจิตใจภายหลังภัยอันตราย (post traumatic stress disorder) ศาลตัดสินให้จำเลยต้องรับผิดชอบในความเสียหายทางจิตใจแม้จะมีได้เกิดความเสียหายทางร่างกายเลย

จะเห็นว่าศาลอังกฤษจะชดใช้ค่าเสียหายทางจิตใจเฉพาะกรณีที่เป็นความเสียหายที่เกิดจากการเจ็บป่วยทางจิตใจอย่างแท้จริง หากเป็นความรู้สึกรหรืออารมณ์ เช่น ความโศกเศร้าเสียใจ ความทุกข์ใจ ศาลอังกฤษปฏิเสธที่จะไม่ชดใช้ค่าเสียหายให้ (พรทิพย์ สุทธิธรรมศิลป์, 2557, หน้า 16-17)

หากความเสียหายต่อจิตใจรูปแบบอื่น ๆ นั้น มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ศาลอังกฤษก็ยอมชดใช้ค่าเสียหายต่อจิตใจ ตัวอย่างระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร เช่น The Fatal Accidents Act 1976 เป็นบทบัญญัติที่มีการยอมรับชดใช้ความเสียหายที่เกิดจากความเศร้าโศกเสียใจ อันเนื่องจากการเสียชีวิตของบุตร บิดามารดาสามี หรือภรรยา โดยจะมีการชดใช้ค่าเสียหายกันเป็นจำนวนที่กำหนดไว้แน่นอนในกรณีที่จะมีการพิจารณายอมให้มีการชดใช้ค่าเสียหายทางจิตใจ The Fatal Accidents Act 1976 Section 1 A Bereavement จะมีหลักเกณฑ์มาบังคับใช้ (สันต์สุตา สิทธิประเสริฐ, 2560, หน้า 21) ต่อไปนี้

ก) พิจารณาผู้ที่จะได้รับความเสียหายทางจิตใจว่าเป็นผู้เสียหายทางตรง (primary victim) ผู้เสียหายโดยอ้อม (secondary victim) หรือผู้เห็นเหตุการณ์ (bystander)

ข) พิจารณาความใกล้ชิดของผู้เสียหายกับเหตุละเมิดนั้น

ค) พิจารณาความเสียหายที่เกิดขึ้นว่ามีเหตุผลตามกฎหมายหรือไม่

โดยการประเมินค่าเสียหายสำหรับความเสียหายต่อจิตใจ ศาลจะใช้ดุลพินิจในการกำหนดจำนวนค่าเสียหายเพราะเป็นการยากที่จะประเมินจำนวนค่าเสียหายที่แน่นอน โดยพิจารณาประกอบ เช่น ลักษณะแห่งความเสียหาย ระดับของความเจ็บปวดและทุกข์ทรมาน ระยะเวลาในการรักษา หรือความสามารถของผู้เสียหายที่จะใช้ชีวิตอย่างปกติสุขเพียงใด

หลักการเรียกค่าเสียหายต่อจิตใจนั้น ศาสตราจารย์ ดร.วารี นาสกุล อธิบายว่าคำว่า “ค่าเสียหายทางจิตใจ” นี้เรียกค่าสินไหมไม่ได้เพราะไม่มีบทบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่มักปรากฏเสมอในคำฟ้องของโจทก์ ซึ่งเป็นการเรียกร้องมาในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ค่าเศร้าโศกเสียใจ ค่าโหม่นสอาลัย ค่าว่าเหว ค่าผิดหวัง ค่าทุกข์ใจ โดยที่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้มีการเรียกค่าเสียหายเหล่านี้เพราะต้องการตัดปัญหาความยุ่งยากในการพิสูจน์ค่าเสียหายและอาจเป็นการให้ดุลพินิจแก่ศาลมากเกินไปก็ได้ เพราะในทางปฏิบัติไม่อาจหามาตรฐานได้ว่า “ค่าความเสียหายทางจิตใจ” เหล่านี้ควรให้ได้เพียงใด และเพื่อเป็นการตัดปัญหาเหล่านี้ กฎหมายจึงไม่อนุญาตให้มีการเรียกร้องกันได้ แม้แนวคำพิพากษาเองก็ตีความหมายโดยเคร่งครัดว่าไม่อาจเรียกร้องกันได้... โดยหลักทั่วไป ใ้ว่าการบังคับให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายทางจิตใจจะไม่ใช่เป็น



การถูกต้องเสียเลยก็หาไม่ ในบางครั้งก็กลับกลายเป็นทางออกหรือช่องทางที่ไม่เป็นธรรมอย่างหนึ่ง (วารีนาสกุล, 2562, หน้า 199)

ความเสียหายต่อจิตใจเริ่มเป็นที่ยอมรับและได้กำหนดในหลักกฎหมายไทย โดยความเสียหายต่อจิตใจ ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าไม่ปลอดภัย พ.ศ.2551 ในมาตรา 4 นิยามศัพท์ว่า “ความเสียหายต่อจิตใจ” หมายความว่าความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน ความหวาดกลัว ความวิตกกังวล ความเศร้าโศกเสียใจ ความอับอาย หรือความเสียหายต่อจิตใจอย่างอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน ที่กำหนด ไว้นอกเหนือจากค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งให้อำนาจศาลในการกำหนดค่าสินไหมทดแทน เพิ่มเติม ในมาตรา 11 (1) “ค่าเสียหายสำหรับความเสียหายต่อจิตใจอันเป็นผลเนื่องมาจากความเสียหายต่อร่างกาย สุขภาพ หรืออนามัยของผู้เสียหาย และหากผู้เสียหายถึงแก่ความตาย สามี ภรรยา บุพการี หรือผู้สืบสันดานของบุคคลนั้นชอบที่จะได้รับค่าเสียหายสำหรับความเสียหายต่อจิตใจ ซึ่งในบทบัญญัติดังกล่าว เห็นได้ถึง หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าเสียหายต่อจิตใจ และผู้ที่สามารถได้รับค่าเสียหายต่อจิตใจ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าไม่ปลอดภัย พ.ศ.2551 (2551, หน้า 20) ซึ่งให้กับตัวผู้เสียหายที่ได้รับความเสียหายต่อจิตใจเอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้เสียหาย ในกรณีที่ผู้เสียหายเสียชีวิตด้วย

ปัจจุบันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนการกำหนดค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิด การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจะสามารถระบุเป็นจำนวนเงินหรือตัวเงินได้แน่นอนตายตัว เช่น ความเสียหายที่เกิดกับทรัพย์สิน หรือค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจากการทำละเมิด และความเสียหายบางกรณีที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเงินได้ ผู้เสียหายมีหน้าที่ในการพิสูจน์ความเสียหายที่เกิดขึ้น เช่น การทำให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย ก็เป็นวิธีการชดเชยค่าสินไหมทดแทนที่กำหนดไว้ในกฎหมายละเมิด เช่น ค่าปลงศพ ค่าใช้จ่ายอันจำเป็น ค่ารักษาพยาบาลก่อนตาย รวมถึงค่าขาดรายได้ซึ่งผู้ขาดรายได้สามารถที่จะใช้สิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากผู้ทำละเมิดดังกล่าวได้ แต่การขาดหายไปของผู้เสียหายอาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของทายาท หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการทำละเมิดที่เจ็บปวดทรมานทุกข์ทรมาน เช่น บิดามารดาของผู้เสียชีวิต คู่สมรส หรือทายาท โดยสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนกรณีทำให้ตายได้ ตามมาตรา 443 มาตรา 445 ได้เท่านั้น แต่ความเสียหายต่อจิตใจ เช่น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 292/2502) ค่าโศกเศร้าเสียใจและผิดหวัง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 277/2514) ค่าชอกช้ำระกำใจ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1550/2518) หรือคำว่าเหวเพราะสูญเสียภริยาผู้เคยปฏิบัติให้ชีวิตมีความสุข (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 789/2502) หรือค่าอบอุ่นที่ขาดหายไป ซึ่งไม่สามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนได้ แต่ปัจจุบันผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อจิตใจอาจส่งผลกระทบต่อและระยะเวลาที่ยาวนานจนก่อให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้ ซึ่งภาวะซึมเศร้านี้สามารถที่จะพิสูจน์ ตรวจสอบและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ได้ ทำให้ความเสียหายต่อจิตใจส่งผลเป็นรูปธรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูญเสียซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเสียหายต่อจิตใจส่วนนี้ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อความสูญเสียจากเหตุละเมิดที่เกิดขึ้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

จากการศึกษาพบว่า การปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายให้มีการกำหนดค่าสินไหมทดแทนแก่ความเสียหายต่อจิตใจให้มีความชัดเจนถือเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งอาจจะมีการคำนวณความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้วหรือจะเกิดขึ้นในอนาคตแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการทำละเมิดที่เกิดความสูญเสียโดยตรง โดยอาศัยความคิดเห็นของแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจมาช่วยในการกำหนด และวางแนวทางในกระบวนการพิจารณาให้มีความชัดเจน เป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบผิดทางละเมิด และการพิจารณาการชดเชยค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้เสียหายที่เกิดความเสียหายต่อจิตใจที่เป็นผลโดยตรงจากเหตุละเมิด บทบัญญัติกฎหมายความรับผิดชอบผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียจะต้องมีบทกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีว่าด้วยการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการนำบทบัญญัติกฎหมายมาบังคับใช้ในการกำหนดและชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศในเรื่องความรับผิดชอบผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายความรับผิดชอบผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย
5. เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายความรับผิดชอบผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัญหาการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจกับผู้สูญเสีย ยังไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทั้งที่ปัจจุบันนี้สามารถพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ได้ว่า ความเสียหายต่อจิตใจนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ โดยสามารถพิสูจน์ในทางการแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งถือเป็นอาการทางจิตเวชอย่างหนึ่ง และต้องมีการรักษาเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้สูญเสียที่เกิดจากเหตุละเมิด แต่การกำหนดค่าเสียหายต่อจิตใจในกฎหมายนั้น ยังไม่มีความชัดเจน อีกทั้งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องของการกำหนดค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่สถานะเดิมหรือเหมือนเดิมที่สุด ก่อนเกิดเหตุละเมิด แต่กรณีค่าเสียหายต่อจิตใจที่เกิดขึ้นในต่างประเทศได้มีการกำหนดให้กับผู้เสียหายหรือผู้สูญเสียแล้ว เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและคุ้มครองผู้เสียหายหรือผู้สูญเสียอย่างแท้จริง



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (documentary research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอื่น ๆ ได้แก่ รายงานการวิจัย ตำรา รายงานประชุมสัมมนา วิทยานิพนธ์ และบทความ รวมทั้งเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย กฎหมาย และกระบวนการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด แนวคำพิพากษา คำวินิจฉัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในปัญหาการชดใช้ค่าเสียหายและแนวทางการพิสูจน์จากผลการวินิจฉัยทางการแพทย์ ที่นำมาใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงปัญหาความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย และการรับฟังความคิดเห็น (hearing) เพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย

ผลการวิจัย

ปัญหาความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย ยังไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายแม่บทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420 เมื่อมีความเสียหายต่อจิตใจเกิดขึ้นและมีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจยังไม่สามารถที่นำมากำหนดให้กับผู้เสียหายหรือผู้สูญเสียที่มีการเรียกร้องได้

จากการวิจัยพบว่าความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้เสียหายในปัจจุบันนั้นสามารถที่จะพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางการแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องทางจิตเวช ดังนั้นบทบัญญัติที่กำหนดความเสียหายต่อจิตใจ จะทำให้กระบวนการความรับผิดทางละเมิดและค่าสินไหมทดแทนนั้นสามารถนำมาบังคับใช้ได้ ซึ่งนำไปสู่การสร้างบรรทัดฐานในการพิจารณาความเสียหายต่อจิตใจที่เกิดขึ้นกับผู้เสียหาย

การวิจัยได้ข้อค้นพบ ได้ว่าการพัฒนาความรับผิดทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้เสียหาย ต้องมีลักษณะที่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบของกฎหมายกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับความเสียหายต่อจิตใจ ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะที่ 5 ละเมิด หมวด 1 ความรับผิดเพื่อละเมิด มาตรา 420 “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี **จิตใจก็ดี** เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น” ซึ่งในปัจจุบันยังมีได้กำหนดความรับผิดความเสียหายต่อจิตใจไว้ ในความรับผิดทางละเมิดซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในความเสียหายที่เกิดขึ้นประเภทต่าง ๆ จะทำให้เกิดความชัดเจนในรูปแบบของความเสียหายที่เกิดขึ้นที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถูกทำละเมิด อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายให้เป็นไปตามบริบททางสังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ ที่สามารถที่จะนำมาพิสูจน์เกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อจิตใจของผู้เสียหาย หรือผู้ที่เกิดความสูญเสียจากการทำละเมิดมีความสอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้ง



ต่อรัฐธรรมนูญ ไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ในการจัดทำกฎหมายและพัฒนากฎหมาย มีความสอดคล้องกับกฎหมายต่างประเทศที่มีลักษณะของการกำหนดรูปแบบความเสียหายต่อจิตใจไว้อย่างชัดเจน

2. การกำหนดค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย จะสามารถที่จะเกิดขึ้นได้เป็นรูปธรรม เมื่อมีการกำหนดค่าเสียหายต่อจิตใจในความรับผิดชอบทางละเมิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 เกิดขึ้นแล้ว ตามลักษณะของระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร รูปแบบการกำหนดหลักการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจ อาจเป็นการกำหนดลักษณะความเสียหายอื่นอันมิใช่ตัวเงิน หรือกำหนดจำนวนเงินที่แน่นอนตายตัวสำหรับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจนี้ ที่ต้องมีการตรวจสอบเกี่ยวกับความเสียหายต่อจิตใจที่ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญหรือการรับรองทางการแพทย์เพื่อให้ศาลมีอำนาจในการกำหนดค่าความเสียหายต่อจิตใจได้อย่างชัดเจนให้กับผู้สูญเสียต่อไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ยังมิได้กำหนดความเสียหายต่อจิตใจไว้ แต่พระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าไม่ปลอดภัย พ.ศ.2551 ในมาตรา 4 “ความเสียหายต่อจิตใจ” หมายความว่า **ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน ความหวาดกลัว ความวิตกกังวล ความเศร้าโศกเสียใจ ความอับอาย หรือความเสียหายต่อจิตใจอย่างอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน** และหากผู้เสียหายถึงแก่ความตาย สามมี ภริยา บุพการี หรือผู้สืบสันดานของบุคคลนั้นชอบที่จะได้รับค่าเสียหายสำหรับต่อจิตใจ ในมาตรา 11 (1) เห็นได้ว่าค่าความเสียหายทางจิตใจได้มีการกำหนดในกฎหมาย และเป็นแนวทางที่สามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแม่บทให้มีการตีความ และเป็นที่ยอมรับยอมรับมากขึ้นต่อไป โดยให้มีการกำหนดความเสียหายต่อจิตใจไว้ใน **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์** มาตรา 446 บัญญัติว่า “ในกรณีทำให้เขาเสียหายแก่ร่างกาย หรืออนามัยก็ดี **เสียหายต่อจิตใจก็ดี** ในกรณีทำให้เขาเสียเสรีภาพก็ดี ผู้ต้องเสียหายจะเรียกร้องเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อ ความที่เสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงินด้วยอีกก็ได้ สิทธิเรียกร้องอันนี้ไม่โอนกันได้และไม่ตกสืบทอดไป ถึงทายาท เว้นแต่สิทธินั้นจะได้รับสภาพกันไว้โดย...”

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายความรับผิดชอบทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียของประเทศไทย และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการณ์ ประกอบกับการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 (2560, หน้า 20) ที่บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้า เพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง โดยอภิปรายได้ว่า

ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายความรับผิดชอบทางละเมิดเกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียในกฎหมายแม่บทว่าด้วยละเมิด เพื่อทำให้เกิดความเหมาะสมและความชัดเจนในการบังคับใช้



กฎหมาย อย่างเช่น ในสหรัฐอเมริกาหรือในอังกฤษ Fatal Accidents Act เป็นบทกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยค่าสินไหมทดแทนกรณีที่มีผู้เสียชีวิตให้กับผู้สูญเสีย สอดคล้องกับ สันตสุตา สิทธิประเสริฐ (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการใช้ดุลยพินิจของศาลในการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน กรณีละเมิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกทำและเมิดถึงแก่ความตาย พบว่าการกำหนดค่าสินไหมทดแทนแก่ชีวิตไม่สอดคล้องกับมูลค่าที่ผู้เสียหายเรียกร้อง และการไม่ยอมรับค่าเสียหายต่อจิตใจที่เกิดขึ้นเพราะไม่มีบทบัญญัติ แต่ปัจจุบันความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่ได้รับรองจากองค์การวิชาชีพในการให้ความเห็นเกี่ยวกับการวินิจฉัยของศาล ประกอบกับการทดสอบและรักษาเกี่ยวกับโรคทางด้านจิตเวช สามารถนำมาใช้ในการประกอบการพิจารณาค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจต่อจิตใจของผู้สูญเสียเกิดความชัดเจน และสามารถบังคับใช้ได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420 และมาตรา 446 ให้ความชัดเจน ดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 บัญญัติว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี **จิตใจก็ดี** เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 446 บัญญัติว่า “ในกรณีทำให้เขาเสียหายแก่ร่างกายหรืออนามัยก็ดี **เสียหายต่อจิตใจก็ดี** ในกรณีทำให้เขาเสียเสรีภาพก็ดี ผู้ต้องเสียหายจะเรียกร้องเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อ ความที่เสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงินด้วยอีกก็ได้ สิทธิเรียกร้องอันนี้ไม่โอนกันได้และไม่ตกสืบไปถึงทายาท เว้นแต่สิทธินั้นจะได้รับสภาพกันไว้โดย...”

โดยร่างกฎหมายความรับผิดชอบละเมิดเกี่ยวกับการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสีย ที่ได้จากการศึกษาวิจัยหากจะมีการนำไปใช้ประโยชน์จริงต่อไปในภายภาคหน้าอย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้กฎหมายที่บังคับใช้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบการชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียที่เหมาะสมสัมพันธ์กับสถานะเศรษฐกิจ และสังคมไทย โดยนำเอาวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาพร้อมความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์เกี่ยวกับค่าสินไหมทดแทนต่อจิตใจของผู้สูญเสียต่อไป



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

บรรณานุกรม

- ผู้จัดการสุดสัปดาห์. (2565, 26 กุมภาพันธ์). **“โรคซึมเศร้า” วิกฤตคร่าชีวิตคนไทย เข้าไม่ถึงการรักษา
ฆ่าตัวตายสำเร็จสูง** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://mgronline.com/daily/detail/9650000019098> [2567, 1 ธันวาคม].
- พรทิพย์ สุทธิธรรมศิลป์. (2557). **ค่าเสียหายทางจิตใจ: ศึกษากฎหมายลักษณะละเมิดของอังกฤษและ
เยอรมันเปรียบเทียบกับกฎหมายลักษณะละเมิดของไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานยุติธรรม.
- พระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ.2551.
(2551, 20 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 125 (ตอนที่ 36 ก), หน้า 17.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 134
(ตอนที่ 40 ก), หน้า 1.
- วารี นาสกุล. (2562). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด จัดการงานนอกสั่งลาม
มิควรได้** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรินรัตน์ วัฒนธรรนันท. (2560). ความโศกเศร้าจากการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก: บทบาทพยาบาล. **วารสาร
พยาบาลสภาภาษาไทย**, 10(1), หน้า 13-21.
- สันต์สุดา สิทธิประเสริฐ. (2560). **การใช้ดุลพินิจของศาลไทยในการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน กรณี
ละเมิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกละเมิดถึงแก่ความตาย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติ
เศรษฐศาสตร์การต่างประเทศ คณะนิติศาสตร์และคณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ
ในทางอาญาตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทรมาน
และการกระทำให้บุคคลสูญหาย

LEGAL PROBLEMS AND OBSTACLES IN MUTUAL ASSISTANCE
IN CRIMINAL MATTERS RELATED TO THE PREVENTION AND
SUPPRESSION OF TORTURE AND ENFORCED DISAPPEARANCE

อรสา คงคา*

Orasa Kongka*

นิติศาสตรมหาบัณฑิต กฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Master of Laws, Criminal Law and Criminal Justice, School of Law,
Sripatum University-Chonburi Campus

*Corresponding Author e-Mail: Orasa.kongka@gmail.com

(Received: 2024, November 22; Revised: 2025, February 20; Accepted: 2025, February 27)

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญาตามพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 และมาตรา 13 โดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเอกสารศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความวิจัย และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และศึกษาเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และหลักกฎหมายไทย แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปผลและเสนอแนะแนวทางและมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 และมาตรา 13 บัญญัติไม่สอดคล้องกับหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐและหลักความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญา เพราะเหตุยกเว้นการส่งผู้ร้ายข้ามแดนมิใช่แต่เหตุความผิดทางการเมืองเท่านั้น แต่ยังมีหลักเกณฑ์อีกหลายประการที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ถ้าความผิดนั้นเป็นความผิดตามกฎหมายทหารหรือราชการทหาร กฎหมายการพิมพ์ หรือกฎหมายศาสนา นอกจากนี้ยังมีฐานะพิเศษของผู้ร้ายข้ามแดนกรณีความผิดที่มีโทษประหารชีวิตในรัฐผู้ร้องขอเอกสิทธิ์ทางการทูต หรือสถานะผู้ลี้ภัย และการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ขับไล่ ส่งกลับ หรือส่งผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งถือว่าเป็นดุลพินิจของรัฐโดยพิจารณาจากข้อหาความผิด มีความร่วมมือในทางอาญาร่วมกัน และผลประโยชน์ของประเทศ

จากการศึกษาขอเสนอแนะว่าเห็นควรให้เพิ่มเติมคำนิยามความผิดทางการเมืองไว้ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 และแก้ไขปรับปรุงมาตรา 9 และมาตรา 13 ให้สอดคล้องกับหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐ หลักความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญา และผลประโยชน์ของประเทศ

คำสำคัญ: ความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญา; การป้องกันและปราบปรามการทรมาน; การกระทำให้บุคคลสูญหาย

ABSTRACT

This study examined legal issues and obstacles concerning international cooperation in criminal matters under Sections 9 and 13 of the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565 (2022). A documentary research method was employed, analyzing legal texts, scholarly articles, research papers, and relevant statutory provisions. Comparative legal analysis was conducted to evaluate inconsistencies between Thai legal frameworks, international law, and foreign legislative models, culminating in recommendations for legal reform.

Findings revealed that Sections 9 and 13 of the Act conflicted with the principles of state sovereignty and international legal cooperation in criminal matters. Specifically, the Act's extradition exceptions extended beyond political offenses to include additional categories, such as offenses under military law, printing regulations, and religious statutes. Furthermore, extradition considerations must account for the requesting state's death penalty policies, diplomatic immunity, and refugee status. Decisions regarding deportation, repatriation, or extradition remained at the discretion of the requested state, contingent on the offense's nature, bilateral agreements, and national interests.

The study recommends incorporating a precise definition of "political offenses" into Section 3 of the Act to ensure legal clarity. Additionally, Sections 9 and 13 should be amended to better align with principles of state sovereignty, international legal cooperation, and national security interests.

Keywords: mutual assistance in criminal matters; Prevention and Suppression of Torture; Enforced Disappearance



บทนำ

การที่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ.2565 (2565, หน้า 43) มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครอง ป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่รัฐทรมานหรือกระทำการที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อประชาชนหรืออุ้มหาย ซึ่งเห็นว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 และมาตรา 13 ให้สอดคล้องกับหลักอำนาจอธิปไตยในการบังคับใช้กฎหมายและหลักความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญา (กรมองค์การระหว่างประเทศ, 2551, หน้า 1-2) และการกำหนดค่านิยามความหมายของความผิดทางการเมืองให้ชัดเจนเพื่อลดปัญหาการตีความก็จะทำให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ.2565 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดประเภทความผิดและบทกำหนดโทษที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้
2. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดค่านิยามและการบังคับใช้เกี่ยวกับความผิดทางการเมืองตามพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการทรมานและบังคับให้นुकคนสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9
3. เพื่อศึกษาปัญหาการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 13

สมมติฐานของการวิจัย

พระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการทรมานและบังคับให้นुकคนสูญหาย พ.ศ.2565 บทบัญญัติมาตรา 13 เป็นบทบัญญัติที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐและหลักความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญา เพราะการขับไล่ ส่งกลับ หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งนั้นเป็นอำนาจอธิปไตยของรัฐโดยเฉพาะ ซึ่งจะพิจารณาจากปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการที่มาตรา 9 กำหนดว่าการกระทำตามมาตรา 5 และมาตรา 7 ไม่ถือเป็นความผิดที่มีลักษณะทางการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน และความผิดทางการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญานั้น โดยลักษณะของข้อหาการกระทำมิใช่เป็นความผิดทางการเมืองอยู่แล้วจึงก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้และการตีความกฎหมาย เพราะการกระทำความผิดที่ไม่อาจส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้มิใช่แต่เฉพาะความผิดทางการเมืองเท่านั้น แต่ยังมีความผิดประเภทอื่นที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ เช่น ความผิดตามกฎหมายทหารหรือราชการทหาร ดังนั้นถ้ามีการกำหนดค่านิยามความผิดทางการเมืองและปรับปรุงมาตรา 9 และมาตรา 13 ก็จะทำให้ปัญหาเหล่านี้ได้รับการศึกษาและข้อเสนอแนะ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

จะทำให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสารศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความวิจัยและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และศึกษาเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และหลักกฎหมายไทย แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปผลและเสนอแนะแนวทางและมาตรการแก้ไข ปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการกำหนดประเภทความผิดและบทกำหนดโทษที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 และมาตรา 13 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งผู้ร้ายข้ามแดนกรณีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มีไขความผิดทางการเมือง แต่ขาดการให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผิดทางการเมืองไว้ก่อให้เกิดปัญหาการตีความและการบังคับใช้พระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 จึงทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ และทำให้กฎหมายขาดประสิทธิภาพในการประสานงานและความร่วมมือในทางอาญากับนานาชาติอารยประเทศ และกรณีการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งตามการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่ง มาตรา 13 ก็เป็นอีกบทบัญญัติหนึ่งที่บัญญัติเกี่ยวกับการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังประเทศที่สาม ซึ่งขาดหลักเกณฑ์ในการกำหนดรูปแบบไว้และการบัญญัติเช่นนี้ไม่ได้คำนึงถึงหลักอำนาจอธิปไตยในการบังคับใช้กฎหมายของรัฐผู้ร้องขอและรัฐผู้รับ คำขอตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ แม้ว่าบทบัญญัติในมาตรา 13 จะบัญญัติสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมาน และการกระทำอื่น ๆ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT)) ข้อ 3(1) ซึ่งบัญญัติว่า “รัฐภาคีต้องไม่ขับไล่ ส่งกลับ (ผลักดันกลับออกไป) หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งเมื่อมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะตกอยู่ภายใต้อันตรายที่จะถูกทรมาน” ก็ตาม แต่ก็ยังคงต้องอยู่ภายใต้หลักอำนาจอธิปไตยในการบังคับใช้กฎหมายของรัฐนั่นเอง ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 และมาตรา 13 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและหลักสิทธิมนุษยชน



2. ปัญหาการกำหนดค่านิยมและการบังคับใช้เกี่ยวกับความผิดทางการเมืองตามพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 สรุปได้ว่าการพิจารณาความหมายโดยดูจากแรงจูงใจ และวัตถุประสงค์ในทางการเมืองนั้น หากมีข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีเจตนาไม่ดี ได้กระทำการลงในขณะที่มีการปะทะกันทางการเมือง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวของตน มิได้เป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเมือง การกระทำนั้นก็จะมิใช่ความผิดทางการเมือง แม้ว่าจะเกิดขึ้นในขณะที่มีการปะทะกันก็ตาม นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการแยกองค์ประกอบความผิดของความผิดทางการเมืองไว้คือ ถ้าความผิดอาญาที่เกิดขึ้นได้กระทำลงในระหว่างเกิดการกบฏและผู้กระทำความผิดมีเจตนาในการกระทำให้เป็นความผิดทางการเมืองแล้วจะแล้วจะจัดเป็นความผิดทางการเมืองทั้งสิ้นไม่ว่าผู้กระทำความผิดนั้นจะเป็นฝ่ายรัฐบาลหรือฝ่ายตรงกันข้าม การแยกองค์ประกอบของความผิดเช่นนี้จะก่อให้เกิดปัญหาได้ถ้าความผิดบางอย่างได้เกิดขึ้นก่อนเกิดการกบฏ ทั้งนี้เพราะการกบฏไม่อาจเกิดขึ้นได้ภายในเวลากระชั้นชิดแต่การก่อการกบฏจะต้องมีการวางแผนการคบคิดกันก่อนในกรณีนี้จะถือได้หรือไม่ว่าเป็นการกระทำความผิดทางการเมือง ซึ่งการกระทำความผิดในระยะแรกนี้ จะเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลให้ก่อการกบฏต่อไปสามารถกระทำได้สะดวกขึ้น จากกรณีข้างต้นไม่ว่าจะพิจารณาความผิดทางการเมืองจากองค์ประกอบภายนอกคือ การกระทำที่แสดงออกมา หรือพิจารณาจากองค์ประกอบภายในคือ เจตนาและวัตถุประสงค์ก็ตาม เมื่อมีข้อเท็จจริงบางประการที่แตกต่างกันออกไปก็จะส่งผลให้ความหมายเหล่านั้นไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจริงได้ นอกจากนี้ปัญหาในเรื่องนี้แล้วจะมีปัญหาในเรื่องของระบอบการปกครองอีกด้วย ทั้งนี้เพราะตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การก่อการกบฏหรือการก่อความไม่สงบภายในประเทศขึ้นก็เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปกครองประเทศหรือเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็น การปกครองแบบประชาธิปไตย หรือเป็นการปกครองแบบคอมมิวนิสต์มาเป็น การปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการปกครองเช่นนี้อาจจะเป็นการล้มอำนาจผู้ปกครองเดิม และตั้งผู้ปกครองใหม่และเปลี่ยนวิธีการปกครองใหม่ด้วยหรือบีบบังคับให้ผู้ปกครองคนเดิมใช้วิธีการปกครองใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ในการกำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ความผิดทางการเมือง” นั้นจะต้องนำความผิดทางการเมืองโดยแท้ (purely political offences) กับความผิดที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับการเมือง (relative political offences) หรือความผิดที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับความผิดทางการเมือง เพื่อให้คำนิยามครอบคลุมกับการกระทำความผิดทางการเมือง โดยพิจารณาจาก “วัตถุประสงค์ของการกระทำ” และ “มูลเหตุจูงใจของการกระทำ” เพื่อให้การกระทำมีลักษณะแตกต่างจากการกระทำความผิดอาญาทั่วไป โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะนำความหมายของความผิดทางการเมืองว่า “การกระทำที่มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงของรัฐและต่ออธิปไตยของรัฐก่อให้เกิดการแทรกแซงการใช้อำนาจภายในรัฐหรือการกระทำผิดที่เกิดขึ้นมาจากสิทธิขั้นพื้นฐานที่ถูกล่วงละเมิด และจะต้องเป็นการกระทำกรณีดังต่อไปนี้ด้วย

2.1 ความผิดนั้นจะต้องกระทำลงโดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือให้วัตถุประสงค์ในทางการเมืองโดยแท้ประสบผลสำเร็จ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

2.2 มีความเกี่ยวเนื่องกันโดยตรงระหว่างความผิดอาญาที่ได้กระทำลงกับวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลในทางการเมืองหรือองค์กรทางสังคมของรัฐ

2.3 วัตถุประสงค์ในทางการเมืองจะต้องอยู่เหนือองค์ประกอบของการกระทำความผิดอาญาสามัญ”

3. ปัญหาการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุญต์สูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 13 โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งคุ้มครองมิให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐขับไล่ ส่งกลับ หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่ง หากมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าบุคคลนั้น จะไปตกอยู่ในอันตรายที่จะถูกกระทำความผิดอาญา การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือถูกกระทำให้นุญต์สูญหาย บทบัญญัติมาตรานี้ถือว่าการบัญญัติไว้ที่มีได้คำนึงถึงหลักอำนาจอธิปไตยในการบังคับใช้กฎหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และหลักสิทธิมนุษยชน เพราะการจะส่งกลับบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ร้ายข้ามแดนถือว่าเป็นผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศและเป็นอำนาจอธิปไตยของรัฐในการใช้ดุลยพินิจส่งกลับบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ร้ายข้ามแดน แม้หลักการส่งกลับจะทำให้ผู้ร้ายข้ามแดนเหล่านั้นตกอยู่ในอันตรายก็ตาม ดังเช่นกรณีการขอผู้ร้ายข้ามแดนของสาธารณรัฐประชาชนจีนในความผิดฐานกบฏในเขตตะวันตกเฉียงเหนือของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ซึ่งประเทศไทยส่งผู้ร้ายข้ามแดนให้กับสาธารณรัฐประชาชนจีนตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีน พ.ศ.2541 และสนธิสัญญาระหว่างราชอาณาจักรไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีนว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ถือว่าเป็นหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งเมื่อหลักสิทธิมนุษยชนกับหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐเกิดขึ้นพร้อมกัน รัฐต่าง ๆ ย่อมต้องเลือกใช้หลักอำนาจอธิปไตยแทบทั้งสิ้น เพราะถือว่าเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ดังนั้นการที่มาตรา 13 กำหนดไว้เช่นนี้ถือว่าขัดแย้งกันระหว่างมาตรา 13 กับพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ.2551

อภิปรายผล

1. ปัญหาการกำหนดประเภทความผิดและบทกำหนดโทษที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ ประเภทความผิดของการส่งผู้ร้ายข้ามแดนนั้นโดยหลักแล้วจะเป็นความผิดในลักษณะเป็นการกระทำความผิดในตัวเองหรือเรียกว่า “Mala In se” โดยถือว่าเป็นความผิดในลักษณะอาชญากรที่เป็นความผิดในตัวเอง แต่ถ้าเป็นการกระทำความผิดตามบทบัญญัติกฎหมายของรัฐหรือที่เรียกว่า “Mala In Pohibita” ในกรณีเช่นนี้ถือว่าไม่ใช่อาชญากรในตัวเองจึงไม่มีการส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ ดังเช่น ความผิดทางการเมือง ความผิดฐานหลบหนีทหารหรือราชการทหาร กฎหมายการพิมพ์ กฎหมายศาสนา ซึ่งข้อหาเหล่านี้ถือว่าเป็นเสรีภาพ (liberty) ในการแสดงออกและความคิดเห็น (freedom of expression) ที่มนุษยทุกคนพึงมีตามหลักสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ยังมีกรณีบุคคลที่มีสถานะพิเศษที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ (พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา พ.ศ.2535 มาตรา 8) ดังเช่นบุคคลที่มีเอกสิทธิ์ทางการทูต หรือสถานะผู้ลี้ภัย



ซึ่งหลักการเหล่านี้ถือว่าเป็นอำนาจรัฐหรืออำนาจอธิปไตยของรัฐในการบังคับใช้กฎหมายหรือการแสดงออกซึ่งความเป็นกลางในฐานะเป็นนานาอารยประเทศที่จะใช้ดุลพินิจว่ากรณีใดจะให้บุคคลโดยอยู่ในประเทศของตน (วิชญา ลิมวงศ์, 2537, หน้า 16)

2. ปัญหาการกำหนดค่านิยมและการบังคับใช้เกี่ยวกับความผิดทางการเมืองตามพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนและค่านิยมเกี่ยวกับความผิดทางการเมืองได้ว่า กฎหมายสหพันธสาธารณรัฐเยอรมันมีกฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ค.ศ.1929 ซึ่งมาตรา 3 วรรคสอง ได้ให้ความหมายความผิดทางการเมืองไว้ว่า “การกระทำซึ่งอาจลงโทษทางอาญาได้โดยตรงได้กระทำต่อความมั่นคงและความคงอยู่ของรัฐหรือต่อประมุข หรือสมาชิกของรัฐบาลของรัฐหรือต่อองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐธรรมนูญ หรือต่อสิทธิของประชาชนในการเลือกตั้ง หรือออกเสีย หรือต่อความสัมพันธ์อันดีกับรัฐต่างชาติ” หมายความว่า การกระทำผิดที่เกิดขึ้นนั้นเมื่อได้กระทำลงจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความคงอยู่ของรัฐ การล้มล้างรัฐธรรมนูญ หรือการลอบสังหารผู้นำประเทศ (อภิญา เลื่อนฉวี, ออนไลน์, 2551)

สาธารณรัฐฝรั่งเศส มีกฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ค.ศ.1925 ได้มีข้อกำหนดในมาตรา 5 ดังนี้ “จะไม่มี การส่งผู้ร้ายข้ามแดนถ้าอาชญากรรมหรือความผิดมีลักษณะในทางการเมืองหรือเป็นที่ประจักษ์ชัดจากพฤติกรรมแวดล้อมว่าการร้องขอให้มีการส่งผู้ร้ายข้ามแดนนั้นมีวัตถุประสงค์ในทางการเมือง” ซึ่งแสดงว่าสาธารณรัฐฝรั่งเศสจะเน้นเรื่องพฤติกรรมแวดล้อมตามข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป อันอาจใช้หลักจากกฎหมายอาญาที่ว่า “กรรมเป็นเครื่องชี้เจตนา” แต่ความไม่ชัดเจนยังอยู่ที่ว่าความผิดใดที่ “มีลักษณะในทางการเมือง” ซึ่งมีได้ให้ความหมายโดยละเอียดหรือเฉพาะเจาะจงลงไป (พรชัย ด่านวิวัฒน์, 2544, หน้า 26)

สมาพันธรัฐสวิส มีกฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ค.ศ.1892 ได้มีข้อกำหนดไว้ในมาตรา 10 ดังนี้ จะไม่มี การส่งผู้ร้ายข้ามแดนถ้าเป็นการกระทำความผิดทางการเมือง แต่จะส่งผู้ร้ายข้ามแดนหากการกระทำความผิดที่ร้องขอให้ส่งนั้นในชั้นแรกเป็นความผิดอาชญากรรมตามเท่านั้น แม้ว่าแรงจูงใจหรือจุดประสงค์จะเป็นเรื่องทางการเมืองก็ตาม ซึ่งเน้นที่แรงจูงใจหรือวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาความร่วมมือในทางอาญาระหว่างกันในทวีปยุโรปตามอนุสัญญายุโรปว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน (Council of Europe, Online, 1957) ได้กำหนดลักษณะของความผิดทางการเมืองไว้ใน Article 3 (Political Offences) ความผิดเกี่ยวกับกฎหมายทหารไว้ใน Article 4 (Military Offences) และความผิดเกี่ยวกับการเงินการคลังไว้ใน Article 5 (Fiscal Offences) ไว้ในมาตรา 3 ความผิดทางการเมืองว่า

1) จะไม่มี การส่งผู้ร้ายข้ามแดน หากความผิดที่เกี่ยวข้องกับคำร้องนั้นถูกเป็นความผิดทางการเมืองหรือเป็นความผิดที่เกี่ยวข้องกับการเมืองโดยฝ่ายที่ได้รับคำร้อง

2) กฎระเบียบเดียวกันนี้จะมีผลบังคับใช้ หากฝ่ายที่ได้รับคำร้องมีเหตุผลที่น่าเชื่อถือว่าเป็นคำร้องขอส่งผู้ร้ายข้ามแดนเป็นความผิดทางการเมืองทั่วไป แต่ได้ร้องขอโดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินคดีหรือลงโทษบุคคลเนื่องจากเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ หรือความคิดเห็นทางการเมืองของบุคคลนั้น หรือเนื่องจากตำแหน่งของบุคคลดังกล่าวอาจได้รับผลกระทบเสียหายจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งดังกล่าวข้างต้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

3) อนุสัญญานี้จะไม่ใช่บังคับกรณีเป็นความผิดของการลอบปลงพระชนม์หรือการพยายามลอบปลงพระชนม์ประมุขแห่งรัฐหรือสมาชิกในครอบครัวของบุคคลดังกล่าว

4) อนุสัญญานี้จะไม่มีผลกระทบต่อภาระผูกพันใด ๆ ที่คู่ภาคีอาจมีหรืออาจดำเนินการตามอนุสัญญาระหว่างประเทศลักษณะพหุภาคีอื่นใดในอนาคต

มาตรา 4 อนุสัญญานี้ไม่ใช่บังคับกรณีการส่งผู้ร้ายข้ามแดนสำหรับความผิดตามกฎหมายทหาร

มาตรา 5 บทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะอนุญาตให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดนสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้องกับภาษี อากร ศุลกากรและการแลกเปลี่ยน เฉพาะในกรณีที่ภาคีอนุสัญญาพิจารณาร่วมกันว่าเป็นความผิดที่ส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ.2551 มาตรา 9 (2551, หน้า 36) ได้กำหนดลักษณะการกระทำความผิดทางการเมืองโดยใช้คำว่า

“มิใช่ความผิดที่มีลักษณะทางการเมืองหรือเป็นความผิดทางทหาร และความผิดนี้ต้องไม่เป็นการปลงพระชนม์ ประทุษร้ายต่อพระองค์ หรือเสรีภาพต่อพระมหากษัตริย์ พระราชินีหรือพระราชทายาท การฆ่า ประทุษร้ายต่อร่างกายหรือเสรีภาพของประมุขแห่งรัฐ ผู้นำรัฐบาล หรือสมาชิกโดยตรงของครอบครัวของบุคคลนั้น และยังกำหนดความหมายของความผิดทางทหาร หมายความว่าความผิดอาญาทางทหาร โดยเฉพาะและมีใช่ความผิดตามกฎหมายอาญาทั่วไป”

จากการให้ความหมายดังกล่าวก็ยังไม่มีความหมายใดที่สามารถแสดงได้อย่างชัดเจนถึงลักษณะของความผิดทางการเมือง แต่ความหมายต่าง ๆ ทั้งของนักกฎหมายและความหมายตามกฎหมายภายในของแต่ละประเทศจะมุ่งเน้นที่ความมั่นคงของรัฐเป็นสำคัญ และความหมายทุก ๆ ความหมายที่ยกมานี้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะวางแนวไว้วาง ๆ เท่านั้น ไม่มีความหมายใดที่กำหนดรายละเอียดหรือยกตัวอย่างถึงความผิดที่จะจัดไว้ให้เป็นความผิดทางการเมืองเลย หากจะพิจารณาถึงพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ.2551 ของไทย ในมาตรา 9 (2551, หน้า 36) ก็จะพบว่ามิได้มีการกำหนดรายละเอียดหรือให้ความหมายเกี่ยวกับความผิดทางการเมืองไว้เลย เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า “การเมือง” ตามที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ออนไลน์, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ ได้แก่ การที่เกี่ยวกับรัฐหรือแผ่นดิน เช่น วิชาการเมือง ได้แก่ วิชาว่าด้วยรัฐการจัดส่วนแห่งรัฐและการดำเนินการแห่งรัฐ การบริหารประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับนโยบายในการบริหารประเทศ เช่น การเมืองระหว่างประเทศ ได้แก่ การดำเนินนโยบายระหว่างประเทศ และกิจการอำนาจ หรือควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น ตำแหน่งการเมือง ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่อำนาจ (คณะรัฐมนตรี) หรือควบคุม (รัฐสภา) การบริหารราชการแผ่นดิน

3. ปัญหาการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 13 (2565, หน้า 43) การที่จะขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งต้องพิจารณาอำนาจอธิปไตยของรัฐคือความเป็นอิสระของรัฐ (independence) ที่ไม่ขึ้นกับรัฐอื่นใด (autonomy) ความเสมอภาค (equality) เท่าเทียมกับรัฐอื่น ความเป็นเจ้าของและมีสิทธิเด็ดขาดในเขตอำนาจของรัฐและความสามารถในการตัดสินใจและ

หน้า 140



ดำเนินการในบรรดาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของตนเองได้โดยตนเอง (exclusivity of domestic jurisdiction) เช่น การออกกฎหมายมาบังคับผู้คนที่อยู่ในดินแดนของตน ความสามารถในการจัดการและใช้ทรัพยากรในดินแดนของตนที่สำคัญ “อำนาจอธิปไตย” ยังรวมไปถึงความสามารถในการเข้าผูกพันตามสัญญาในทางกฎหมายระหว่างประเทศด้วย

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 13 (2565, หน้า 43) เป็นบทบัญญัติขัดกับอำนาจอธิปไตยของประเทศในการพิจารณาขับไล่ ส่งกลับ หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดน โดยเฉพาะสนธิสัญญาส่งผู้ร้ายข้ามแดนที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในฐานะที่เป็นกฎหมายจารีตประเพณีที่ทุกประเทศจะต้องมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติ มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัตินี้จึงก่อให้เกิดปัญหาไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้จริงในทางปฏิบัติ เพราะอำนาจอธิปไตยเป็นอำนาจสูงสุดของประเทศไม่มีฐานะอำนาจอื่นอยู่เหนือกว่าอำนาจนี้ การยกเลิก พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 13 จะทำให้พระราชบัญญัตินี้มีความสมบูรณ์ของกฎหมายในหลักกฎหมายที่ต้องมีสภาพบังคับ (sanction) และในขณะที่เดียวกันยกเว้นกฎหมายโดยไม่คำนึงถึงหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐเกี่ยวกับความร่วมมือในทางระหว่างประเทศที่จะต้องอาศัยหลักการสำคัญหลายหลักการ เช่น หลักถ้อยทีถ้อยปฏิบัติ หลักต่างตอบแทน หรือหลักความรับผิดชอบของรัฐ จึงเห็นควรที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหลักการความร่วมมือในทางอาญา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ปัญหาการกำหนดประเภทความผิดและบทกำหนดโทษที่ไม่สามารถส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ เห็นว่าพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 และมาตรา 13 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งผู้ร้ายข้ามแดนกรณีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มิใช่ความผิดทางการเมือง แต่ขาดการให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผิดทางการเมืองไว้ก่อให้เกิดปัญหาการตีความและการบังคับใช้พระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรมานและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 จึงทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ และทำให้กฎหมายขาดประสิทธิภาพในการประสานงานและความร่วมมือในทางอาญากับนานาอารยประเทศ และกรณีการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งตามการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่ง มาตาม 13 ก็เป็นอีกบทบัญญัติหนึ่งที่บัญญัติเกี่ยวกับการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังประเทศที่สามซึ่งขาดหลักเกณฑ์ในการกำหนดรูปแบบไว้ และการบัญญัติเช่นนี้ไม่ได้คำนึงถึงหลักอำนาจอธิปไตยในทางกฎหมายของรัฐตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ



2. ปัญหาการกำหนดค่านิยมและการบังคับใช้เกี่ยวกับความผิดทางการเมืองตามพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรمانและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 9 เห็นควรเสนอแนะให้มีค่านิยมความผิดทางการเมืองว่า “การกระทำที่มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงของรัฐและต่ออธิปไตยของรัฐ ก่อให้เกิดการแทรกแซงการใช้อำนาจภายในรัฐ หรือการกระทำผิดที่เกิดขึ้นมาจากสิทธิขั้นพื้นฐานที่ถูกล่วงละเมิด และจะต้องเป็นการกระทำกรณีดังต่อไปนี้ด้วย

1) ความผิดนั้นจะต้องกระทำลงโดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือให้วัตถุประสงค์ในทางการเมืองโดยแท้ประสบความสำเร็จ

2) มีความเกี่ยวเนื่องกันโดยตรงระหว่างความผิดอาญาที่ได้กระทำลงกับวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลในทางการเมืองหรือองค์กรทางสังคมของรัฐ

3) วัตถุประสงค์ในทางการเมืองจะต้องอยู่เหนือองค์ประกอบของการทำความผิดอาญาสามัญ”

นอกจากจะกำหนดค่านิยมไว้ในพระราชบัญญัติการป้องกันปราบปรามการทรمانและบังคับให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 4 แล้ว ในส่วนของมาตรา 9 ที่บัญญัติไว้ว่า “ในการทำความผิดฐานกระทำทรمانตามมาตรา 5 และการทำความผิดฐานกระทำให้บุคคลสูญหายตามมาตรา 7 ถือว่าเป็นอาชญากรรมร้ายแรงต่อมนุษย์ มิให้นำความผิดทางการเมือง กฎหมายทหารหรือการหลบหนีราชการทหาร กฎหมายการพิมพ์ กฎหมายศาสนา มาใช้กล่าวอ้างเพื่อปฏิเสธในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

ในกรณีที่บุคคลใดได้รับสิทธิพิเศษบางประการของผู้ทำความผิดที่ถือว่าเป็นเหตุยกเว้นไม่ให้ส่งตัวผู้กระทำผิดหรือผู้ถูกร้องขอให้ส่งตัว ได้แก่ ความผิดที่มีโทษประหารชีวิต ความผิดที่ขัดกับหลักศีลธรรมของประเทศผู้รับคำขออย่างร้ายแรง เอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูต หรือผู้ได้รับอนุญาตให้ลี้ภัย ถือว่าเป็นการหลบหนีตามกฎหมายนี้และมีให้นับอายุความมาใช้เพื่อตัดสิทธิในการดำเนินคดี”

3. ปัญหาการขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งตามพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการทรمانและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 มาตรา 13 ควรปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหลักการความร่วมมือในทางอาญาว่า “ห้ามมิให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐขับไล่ ส่งกลับหรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่ง หากมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะไปตกอยู่ในอันตรายที่จะถูกกระทำทรมาน ถูกกระทำการที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือถูกกระทำให้สูญหาย

ถ้าความผิดสำหรับการส่งผู้ร้ายข้ามแดนมีโทษประหารชีวิตภายใต้กฎหมายของประเทศผู้ร้องขอ แต่ความผิดเช่นนั้นไม่ได้บัญญัติโทษประหารชีวิตในประเทศผู้รับคำร้องขอ การส่งผู้ร้ายข้ามแดนอาจจะไม่ถูกส่งเป็นผู้ร้ายข้ามแดน เว้นแต่ประเทศสมาชิกผู้ร้องขอจะให้คำรับรองว่าจะไม่ดำเนินการเช่นนั้น ทั้งนี้ให้เป็นดุลพินิจของประเทศผู้รับคำขอว่าจะส่งกลับ หรือส่งบุคคลเป็นผู้ร้ายข้ามแดนไปยังอีกรัฐหนึ่งหรือไม่ โดยพิจารณาจากความร้ายแรงของการทำความผิด อำนาจอธิปไตยของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และหลักสิทธิมนุษยชน”



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำไปทำวิจัยดังนี้

1. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มิได้กำหนดคำจำกัดความของคำว่า “การทรมาน” “การกระทำหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม” หรือ “ย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” และ “การกระทำทำให้บุคคลสูญหาย”
2. ปัญหาการกำหนดให้บันทึกภาพและเสียงตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 22
3. การทรมานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือคำรับสารภาพจากผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สามตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 5
4. การกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย

บรรณานุกรม

- กรมองค์การระหว่างประเทศ. (2551). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *การเมือง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://dictionary.orst.go.th/> [2568, 2 กุมภาพันธ์].
- พรชัย ตำนวิวัฒน์. (2544). *กฎหมายอาญาระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา พ.ศ. 2535. (2535, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 109 (ตอนที่ 40) หน้า 27.
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565. (2565, 24 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 (ตอนที่ 66 ก), หน้า 43.
- พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. 2551. (2551, 30 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 (ตอนที่ 32 ก), หน้า 36.
- วิชญา ลิ้มวงศ์. (2537). *ความผิดทางการเมืองในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2551). *การใช้เขตอำนาจของรัฐต่อผู้กระทำความผิดโดยวิธีการส่งผู้ร้ายข้ามแดน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthitparithatJournal/article/view/246102> [2567, 16 พฤศจิกายน].
- Council of Europe. (1957). *European Union on Extradition* (Online). Available: <https://rm.coe.int/168048bd42> [2025, February 1].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21
กรณีศึกษา วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม
FACTORS INFLUENCING THE RECRUITMENT OF GRADUATES INTO THE
TOURISM INDUSTRY IN THE 21ST CENTURY: A CASE STUDY OF THE
COLLEGE OF TOURISM AND HOSPITALITY INDUSTRY,
NAKHON PHANOM UNIVERSITY

ณัฐวุฒิ สุริวรรณ*, สุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์

Nuttawut Suriwan*, Surarak Srilasak

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

Tourism and Service Industry College Nakhon Phanom University

*Corresponding Author e-Mail: nuttawutsuri@npu.ac.th

(Received: 2024, November 8; Revised: 2025, February 13; Accepted: 2025, February 20)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก พี่เลี้ยง/พนักงานที่ปรึกษาในธุรกิจการท่องเที่ยวที่นักศึกษาของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทำงานหรือเคยเข้ารับการฝึกปฏิบัติสหกิจศึกษา จำนวน 120 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ทำงานอยู่ในโรงแรม/รีสอร์ท ทำงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล และมีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.34, $SD=0.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทักษะด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์มีระดับความคิดเห็นโดยรวม (ค่าเฉลี่ย=4.64, $SD=0.03$) โดยมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกข้อคือ แต่งกายเรียบร้อย สะอาด หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน กระตือรือร้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

กระฉับกระฉ่าง สุขภาพแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ดี กล้าแสดงออก ชอบพบปะผู้คน เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และ
ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การคัดเลือก; ธุรกิจการท่องเที่ยว; ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

This research aimed to investigate the factors influencing the employment of graduates in the tourism industry in the 21st century, with a specific focus on the College of Tourism and Hospitality Industry at Nakhon Phanom University. The sample group consisted of 120 individuals, including entrepreneurs, managers, assistant managers, supervisors, and mentors or consultants in tourism businesses where students from the College had worked or undertaken Cooperative Education อยู่เสมอ program. The sample was selected through purposive sampling, and data were collected using a questionnaire. Descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, were used for data analysis.

The results revealed that the majority of respondents were female, aged 31-40 years old, held bachelor's degrees, and had 1-5 years of work experience. Most respondents were employed in hotels or resorts, primarily in human resources departments, and were from the northeastern region of Thailand. Regarding opinions on the factors influencing the employment of graduates in the tourism industry in the 21st century, the overall mean score was high (Mean=4.34, $SD=0.04$). When considering specific factors, personality and interpersonal skills received the highest overall mean score (Mean=4.64, $SD=0.03$). The most highly rated attributes included neat and clean appearance, a friendly and cheerful demeanor, responsibility, punctuality, diligence, perseverance, enthusiasm, agility, good health, strong interpersonal skills, confidence, enjoyment in meeting new people, the ability to get along with others, and a commitment to continuous learning for self-improvement.

Keywords: recruitment; tourism business; 21st century

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งเริ่มตั้งแต่ช่วงเดือนธันวาคม 2562 ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวไทยและการท่องเที่ยวโลกอย่างมาก ทำให้การเดินทางท่องเที่ยวระหว่างประเทศหยุดชะงัก รวมถึงส่งผลกระทบต่อจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยจากข้อมูล



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ล่าสุดของกองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยสะสมระหว่างเดือนมกราคมถึงธันวาคม 2563 มีจำนวน 6.70 ล้านคน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปี 2562 ซึ่งอยู่ที่ประมาณ 39.90 ล้านคน หรือหดตัวประมาณร้อยละ 83.20 นอกจากนี้การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้ประเทศไทยสามารถสร้างรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงเป็นอย่างมาก โดยในช่วงเดือนมกราคมถึงธันวาคม 2563 รายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติอยู่ที่ 332,013 ล้านบาท ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันของปี 2562 ซึ่งอยู่ที่ 1,911,808 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 82.60 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ออนไลน์, 2563)

ในปี 2566 รายได้ของธุรกิจโรงแรมและที่พักน่าจะเติบโตต่อเนื่อง จากภาคการท่องเที่ยวที่คาดว่าจะปรับตัวดีขึ้น ทั้งตลาดคนไทยเดินทางท่องเที่ยวในประเทศ และโดยเฉพาะชาวต่างชาติที่คาดว่าจะในปี 2566 นักท่องเที่ยวต่างชาติเที่ยวไทย จะฟื้นตัวได้เกือบเท่าตัวจากปี 2565 ซึ่งจะเป็นแรงบวกสำคัญของธุรกิจ เช่นเดียวกับกิจกรรมการจัดงานอีเว้นท์ การจัดประชุมสัมมนาจะทยอยเพิ่มมากขึ้นจากปี 2565 นอกจากนี้ในภาคธุรกิจโรงแรมและที่พักเผชิญกับการแข่งขันที่สูง จากแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่เพิ่มขึ้นและจำนวนที่พักเปิดใหม่เข้าสู่ตลาดเพิ่มขึ้น ขณะที่แนวโน้มต้นทุนทางธุรกิจของผู้ประกอบการ ทั้งราคาสินค้า พลังงาน รวมไปถึงต้นทุนทางการเงินอย่างอัตราดอกเบี้ยยังมีทิศทางปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งสร้างความท้าทายต่อแผนการดำเนินธุรกิจในปี 2566 (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, ออนไลน์, 2565)

มหาวิทยาลัยถือว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นผู้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและความพร้อมในการก้าวสู่การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (ภาวิณี บุญจันทา, ธนาภัสสร สุนธิรักษ์, สุนธิรัตน์ รักษาศรี, รังสรรค์ หล้าคำจา และวิมลพร ระเวงวัลย์, 2564, หน้า 97) ปัจจุบันระบบการศึกษาไทยเข้าสู่ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นการเตรียมกำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้มากขึ้น เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ สังคม และตามความต้องการของประเทศ และเพื่อเป็นการช่วยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการในการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ นั้น (เรืองยศ วิชรเกตุ, 2562, หน้า 2)

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตที่ผู้สมัครงานจะพิจารณาถึงภาพลักษณ์และความมั่นคงของหน่วยงานเป็นที่สำคัญ ด้วยสภาวะธุรกิจในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ สภาวะเศรษฐกิจ ความต้องการของลูกค้า กระบวนการทำงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงประชากร การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในยุคปัจจุบัน การลดลงของแรงงาน สิ่งสำคัญการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน มีการประชาสัมพันธ์รจางานหลายรูปแบบ การกำหนดคุณสมบัติค่าตอบแทน ในการดึงดูดผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเหมาะสมกับลักษณะงาน สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2562, หน้า 9) กล่าวว่องค์กรประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์



มี 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความรู้ (knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ ด้านเครื่องยนต์ 2) ทักษะ (skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือเจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นสถานศึกษาที่ผลิตบัณฑิตออกสู่ท้องถิ่นโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน” สอดคล้องกับพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีหลักสูตรที่ทันสมัย ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยนครพนมเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และมีทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังได้กำหนดอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยนครพนม “มีจิตสาธารณะ พร้อมทักษะการทำงาน” และมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาบัณฑิตให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการปฏิบัติทางด้านวิชาชีพ ในแต่ละปีจะมีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาออกไปสมัครงานตามองค์กร หน่วยงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ พบว่าบัณฑิตได้งานทำตรงสาขาและไม่ตรงสาขา เพราะองค์กรต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ เพื่อให้งานที่มอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะปัจจัยที่ผู้ประกอบการตัดสินใจเลือกรับบุคลากรเข้าทำงาน (มหาวิทยาลัยนครพนม, ออนไลน์, 2568)

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการที่มีคุณภาพได้ระดับมาตรฐานระดับสากล เป็นการยกระดับมาตรฐานโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวและบริการทั้งระบบของประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น พร้อมทั้งจะรองรับนโยบายของรัฐในการผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในภูมิภาค เปิดทำการเรียนการสอนใน 2 หลักสูตรคือ หลักสูตรการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ และหลักสูตรการโรงแรม ภัตตาคารและอีเว้นท์ โดยเล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของนักศึกษาและมีการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ 21 และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เป็นนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความพร้อมทั้งวิชาการ ความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะในการทำงาน ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทักษะวิชาชีพ และจิตสาธารณะสามารถทำงานในสถานประกอบการร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ, ออนไลน์, 2567) โดยที่ผ่านมหาวิทยาลัย



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

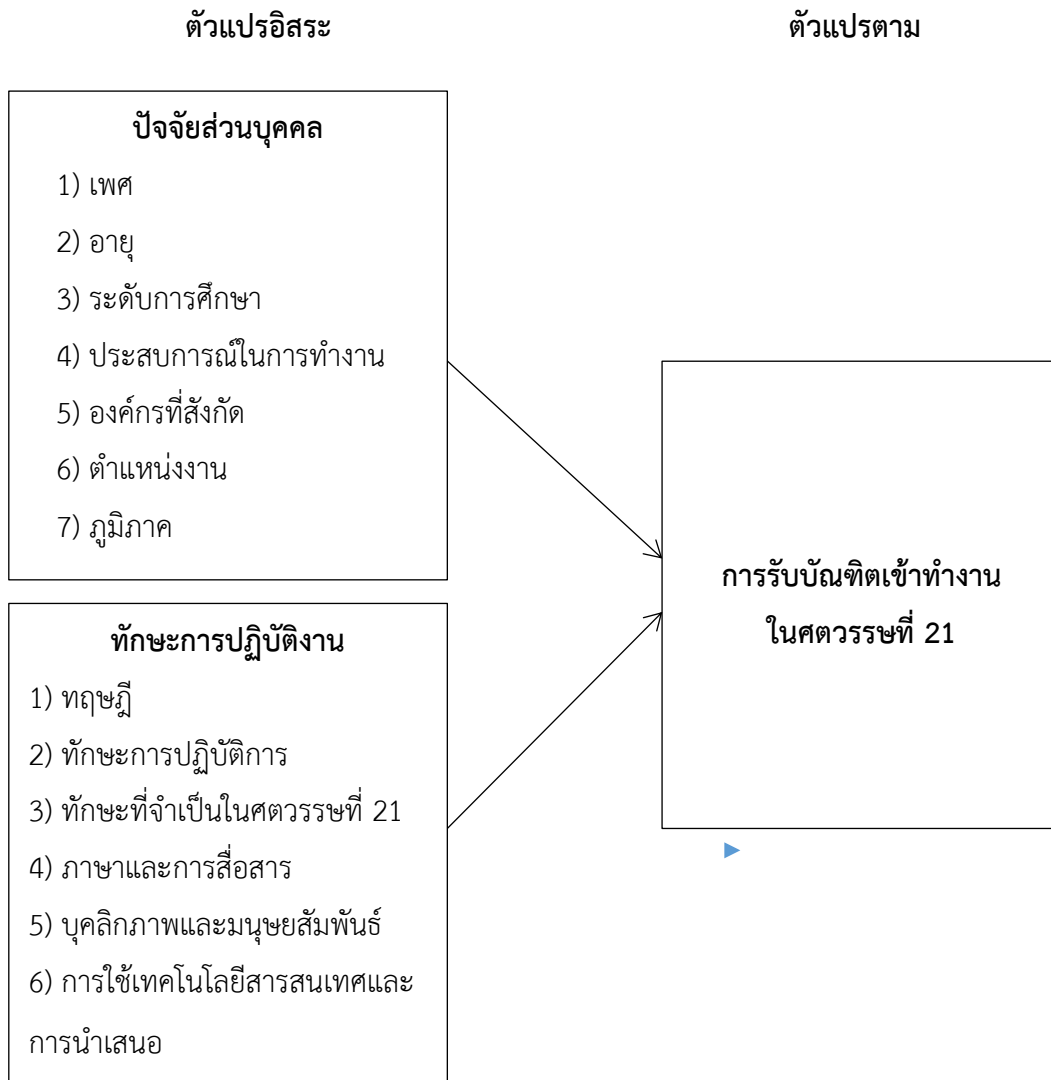
การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการได้ส่งนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ออกฝึกปฏิบัติสหกิจศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ฝึกทักษะและการเรียนรู้การปฏิบัติงานจริงจากสถานประกอบการเป็นระยะเวลา 4 เดือน ในหลาย ๆ รุ่น และได้รับข้อเสนอแนะจากสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต จุดแข็งของนักศึกษาคือ มีน้ำใจ มีความขยัน เรียนรู้งานได้รวดเร็ว มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีระเบียบวินัย มีความอดทน ให้ความช่วยเหลือนอกเหนือจากงานที่ทำ พร้อมเรียนรู้งาน และมนุษยสัมพันธ์ดี ส่วนจุดอ่อนและสิ่งที่นักศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมคือ ประเด็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การคิดไตร่ตรองคำพูดก่อนจะสื่อสาร ขาดความกระตือรือร้น การสื่อสารภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเพิ่มเติมความรู้ทักษะการปฏิบัติงานในแผนกที่ฝึก ทำให้เกิดปัญหากับบัณฑิตที่จบใหม่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชา ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิการศึกษา (วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ, 2567, หน้า 7) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแผนการบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนการสอน และปรับปรุงหลักสูตรให้เข้ากับรูปแบบอาชีพและความต้องการของสถานประกอบการด้านธุรกิจการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มศักยภาพทักษะ ความรู้ ความสามารถของบัณฑิต และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ประกอบการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก พี่เลี้ยง/พนักงานที่ปรึกษาในธุรกิจการท่องเที่ยวที่นักศึกษาของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ทำงานหรือเคยเข้ารับการฝึกปฏิบัติสหกิจศึกษา จำนวน 60 แห่ง (วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ, 2567, หน้า 5-6) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน เพื่อให้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ได้ผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จึงเก็บแบบสอบถาม จำนวน 120 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และใช้ข้อมูลระหว่างปีการศึกษา 2563-2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ภูมิภาค มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงาน ในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทฤษฎี ทักษะการปฏิบัติการ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ภาษาและการสื่อสาร บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) ของคำถามทุกข้อมีค่า $\geq .67$ จากนั้นนำไปทดลองเก็บกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักอัลฟา (Cronbach, 1970, p. 161) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น=.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ณ สถานประกอบการ และส่งหนังสือผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ถึงผู้ประกอบการในธุรกิจการท่องเที่ยว เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2560, หน้า 72-75) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมีความเห็นด้วยในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงมีความเห็นด้วยในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงมีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.83 รองลงมาเพศชาย ร้อยละ 29.14 มีอายุ 31-40 ปีมากที่สุด ร้อยละ 44.17 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 36.66 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.83 รองลงมาระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.00 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 40.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่สังกัดโรงแรม/รีสอร์ท ร้อยละ 60.00 รองลงมาองค์กรภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 15.83 ส่วนใหญ่



ทำงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 32.50 รองลงมาหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก ร้อยละ 23.33 ส่วนใหญ่มี
ภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 46.67 รองลงมาภาคกลาง ร้อยละ 20.00

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิต
เข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านทฤษฎี

ด้านทฤษฎี	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ในวิชาชีพทางการท่องเที่ยวและโรงแรม	4.35	0.71	มาก
2. ความรอบรู้ในเรื่องทั่วไป ทันต่อสถานการณ์	4.43	0.64	มาก
3. การนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีการปรับใช้ในการทำงานจริง	4.36	0.68	มาก
4. มีความรู้ในวิชาชีพอย่างเพียงพอและสามารถบูรณาการ ความรู้กับศาสตร์ต่าง ๆ ได้	4.49	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41	0.04	มาก

ตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านทฤษฎี มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.41, $SD=0.04$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความรู้ในวิชาชีพอย่างเพียงพอ
และสามารถบูรณาการความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ได้ (ค่าเฉลี่ย=4.49, $SD=0.61$) ความรอบรู้ในเรื่องทั่วไป ทันต่อ
เหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย=4.43, $SD=0.64$) การนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีมาปรับใช้ในการทำงานจริง
(ค่าเฉลี่ย=4.36, $SD=0.68$) และความรู้ในวิชาชีพทางการท่องเที่ยวและโรงแรม (ค่าเฉลี่ย=4.35, $SD=0.71$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิต
เข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการปฏิบัติการ

ด้านทักษะการปฏิบัติการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
1. มีทักษะและความชำนาญงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	4.31	0.65	มาก
2. สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติได้	4.29	0.73	มาก
3. มีความรอบรู้สามารถทำงานได้หลากหลาย	4.40	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.06	มาก



ตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.33, $SD=0.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความรอบรู้สามารถทำงานได้หลากหลาย (ค่าเฉลี่ย=4.40, $SD=0.59$) มีทักษะและความชำนาญงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย=4.31 $SD=0.65$) และสามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติได้ (ค่าเฉลี่ย=4.29, $SD=0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา	4.48	0.71	มาก
2. มีความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.64	มาก
3. ความเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม	4.42	0.68	มาก
4. การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	4.51	0.61	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.09	มาก

ตารางที่ 3 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.43, $SD=0.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย=4.51, $SD=0.61$) และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย ดังนี้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย=4.48, $SD=0.71$) ความเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย=4.42, $SD=0.68$) และมีความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย=4.33, $SD=.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านภาษาและการสื่อสาร

ด้านภาษาและการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด อ่าน เขียน)	4.33	0.65	มาก
2. การสื่อสารด้วยภาษาอื่นๆ เช่น จีน เวียดนาม ฝรั่งเศส	3.65	0.89	มาก
3. ความสามารถในการโต้ตอบและสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.14	มาก



ตารางที่ 4 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านภาษาและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.11, $SD=0.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการโต้ตอบและสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย=4.36, $SD=0.65$) การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ (ค่าเฉลี่ย=4.33, $SD=0.65$) และการสื่อสารด้วยภาษาอื่น ๆ เช่น จีน เวียดนาม ฝรั่งเศส (ค่าเฉลี่ย=3.65, $SD=0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
1. แต่งกายเรียบร้อย สะอาด หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส	4.68	0.52	มากที่สุด
2. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง สุขภาพแข็งแรง	4.68	0.57	มากที่สุด
3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี กล้าแสดงออก ชอบพบปะผู้คน เข้ากับผู้อื่น ได้ง่าย	4.63	0.52	มากที่สุด
4. ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.57	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.03	มากที่สุด

ตารางที่ 5 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.64, $SD=0.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ แต่งกายเรียบร้อย สะอาด หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส (ค่าเฉลี่ย=4.68, $SD=0.52$) มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง สุขภาพแข็งแรง (ค่าเฉลี่ย=4.68, $SD=0.57$) มีมนุษยสัมพันธ์ดี กล้าแสดงออก ชอบพบปะผู้คน เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (ค่าเฉลี่ย=4.63, $SD=0.52$) และศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย=4.57, $SD=0.58$) ตามลำดับ



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการนำเสนอ

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการนำเสนอ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การใช้โปรแกรม Microsoft office (word, excel, power point)	4.41	0.61	มาก
2. การใช้โปรแกรมเฉพาะ เช่น Amadeus, Comanche	4.01	0.79	มาก
3. มีความสามารถในการผลิตสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (canva, infographic)	4.02	0.81	มาก
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข	4.04	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	0.09	มาก

ตารางที่ 6 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.12, $SD=0.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้โปรแกรม Microsoft office (word, excel, power point) (ค่าเฉลี่ย=4.41, $SD=0.61$) รองลงมา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข (ค่าเฉลี่ย=4.04, $SD=0.77$) มีความสามารถในการผลิตสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (canva, infographic) (ค่าเฉลี่ย=4.02, $SD=0.81$) และ การใช้โปรแกรมเฉพาะ เช่น Amadeus, Comanche (ค่าเฉลี่ย=4.01, $SD=0.79$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.34, $SD=0.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.64, $SD=0.03$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ค่าเฉลี่ย=4.43, $SD=0.09$) ด้านทฤษฎี (ค่าเฉลี่ย=4.41, $SD=0.04$) ด้านทักษะการปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย=4.33, $SD=0.06$) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการนำเสนอ (ค่าเฉลี่ย=4.12, $SD=0.09$) และด้านภาษาและการสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย=4.11, $SD=0.14$) ตามลำดับ สอดคล้องกับ อนันษา ทองเหลา (2565, หน้า 110) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ กรณีศึกษาบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ กรณีศึกษาบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา



2562 มีอยู่ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) การนำเสนอและการสื่อสาร และ 3) ความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ และสอดคล้องกับ เปรมศักดิ์ อาชากิจ และฤทัย อาชากิจ (2554, หน้า 91) พบว่าความพึงพอใจ ของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตมากที่สุด ประกอบด้วย 1) ความสามารถพื้นฐานและทักษะการปฏิบัติงาน 2) ด้าน บุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนตัว และ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม เจตคติต่อวิชาชีพ และสอดคล้องกับ จิตติยา ภรณ์ เขาวรากุล (2563, หน้า 108) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของสถานประกอบการ อันดับสูงสุดได้แก่ คุณลักษณะด้านการสื่อสาร รองลงมาคือ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิด สร้างสรรค์ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ คุณธรรม จริยธรรม ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การ ตัดสินใจ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเป็นผู้ประกอบการ การปรับตัว และการจัดการตนเอง ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงานในธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ มีความบุคลิกภาพที่แต่งกายเรียบร้อย สะอาด หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง สุขภาพแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ดี กล้าแสดงออก ชอบพบปะผู้คน เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อาจ เนื่องมาจากธุรกิจการท่องเที่ยว ทั้งธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจที่พักแรม ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจขนส่ง ธุรกิจ จำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก และธุรกิจท่องเที่ยวประเภทอื่น ๆ คือธุรกิจจัดการประชุมสัมมนา ธุรกิจการจัด แสดงนิทรรศการและสินค้า และธุรกิจการบินและนันทนาการ ล้วนเป็นงานบริการ ซึ่งให้ความสำคัญกับ ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ เพราะผู้ปฏิบัติงานต้องพบปะและพูดคุยกับลูกค้า จึงต้อง มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเรียบร้อย สะอาด สวยงาม มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีใบหน้าที่ยิ้มแย้มเพื่อ สร้างความประทับใจเป็นอันดับแรกเสมอ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน กระตือรือร้นและกระฉับกระเฉง ให้บริการแก่ลูกค้าได้ทันที และควรที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ รองลงมาด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต้องการบุคลิกการทำงานเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหาได้ มีความเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม และมีความคิด สร้างสรรค์ ด้านทฤษฎี ควรมีความรู้ในวิชาชีพอย่างเพียงพอและสามารถบูรณาการความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ได้ มีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไปและทันต่อเหตุการณ์ นำองค์ความรู้ทางทฤษฎีและความรู้ในวิชาชีพทางการ ท่องเที่ยวและโรงแรมมาปรับใช้ในการทำงานได้จริง ด้านทักษะการปฏิบัติการ ควรมีความรอบรู้สามารถ ทำงานได้หลากหลาย มีทักษะและความชำนาญในด้านที่รับผิดชอบ และสามารถประยุกต์ความรู้สู่การ ปฏิบัติได้ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการนำเสนอ มีทักษะการใช้โปรแกรม Microsoft office (word, excel, power point) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข, ความสามารถในการผลิตสื่อ ต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (canva, infographic) และการใช้โปรแกรมเฉพาะ เช่น Amadeus, Comanche ในการปฏิบัติงาน และด้านภาษาและการสื่อสาร มีความสามารถในการโต้ตอบและสื่อสารกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ และการสื่อสารด้วยภาษาอื่น ๆ เช่น จีน เวียดนาม ฝรั่งเศส สอดคล้องกับ บรรจวบพร อินดี และคณะ (2553, หน้า 65-67) ที่ศึกษาการสำรวจ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติต่อวิชาชีพ ต้องการให้บัณฑิตมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นสมาชิกที่ดี มีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงออกซึ่งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการ มีทักษะในการใช้เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน มีความรู้ในสาขาวิชาการท่องเที่ยวและสาขาวิชาการโรงแรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบ 3) ด้านทักษะทางปัญญาและการวิเคราะห์ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติไปใช้ประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติประสบการณ์ภาคสนามและการปฏิบัติงานจริงได้ตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมจากภาคธุรกิจและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และมีความสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีจิตบริการและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น ใฝ่ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่และบทบาทของตนในกลุ่มงานได้อย่างเหมาะสม และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์สื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้ มีความสามารถในการเลือกรูปแบบนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับเรื่องและผู้ฟังที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนและสรุปประเด็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรคงไว้ซึ่งรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านบุคลิกภาพไว้ในหลักสูตร เนื่องจากเป็นปัจจัยแรกที่ธุรกิจการท่องเที่ยวในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญในการรับบัณฑิตเข้าทำงาน
2. อาจารย์ผู้สอนในทุกรายวิชา ควรถ่ายทอดความรู้ที่เป็นทฤษฎีและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้พื้นฐานในวิชาชีพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป
3. ทุกรายวิชาในหลักสูตร ควรเพิ่มเติมเนื้อหา/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการมีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้นักศึกษาได้ทำงานกลุ่ม มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการยกตัวอย่างหรือกรณีศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อฝึกการคิดรวมถึงการแก้ไขปัญหา



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลจากผู้ประกอบการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก พี่เลี้ยง/พนักงานที่ปรึกษาในธุรกิจการท่องเที่ยว เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

บรรณานุกรม

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). *สถานการณ์ด้านการท่องเที่ยวเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2563*

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://www.mots.go.th/download/article/article_20200407103604.pdf [2567, 17 มกราคม].

กระทรวงแรงงาน. (2562). *คู่มือปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงาน (Recruitment)*

(ฉบับปรับปรุง) (แบบ Manual) (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/588433> [2568, 27 มกราคม].

จิตติยาภรณ์ เขาวรากุล. (2563). คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของสถานประกอบการในศตวรรษ

ที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(2), หน้า 100-111.

ธานีท์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ:

บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.

บรรจบพร อินดี และคณะ. (2553). *การสำรวจคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของ*

ผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กาญจนบุรี. กาญจนบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เปรมศักดิ์ อาซากิจ และหุทัย อาซากิจ. (2554). ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะ

บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รุ่นปีการศึกษา 2551.

วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 4(2), หน้า 91-102.

ภาวิณี บุญจันทา, ธนาภัสสร สุนธิรักษ์, จิตติรัตน์ รักษาศรี, รัชนีกร ห่อคำจา และวิมลพร ระเวงวัลย์. (2564).

การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา

สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), หน้า 95-110.

มหาวิทยาลัยนครพนม. (2568). *เกี่ยวกับ มนพ. : ความเป็นมา* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://www.npu.ac.th/?page=content&content_id=1556610531 [2568, 30 มกราคม].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เรืองยศ วัชรเกตุ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษา**

คณะวิทยาศาสตร์ เครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษาภาคกลางตอนบน. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสหกิจศึกษา, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ. (2567). **สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://tsic.npu.ac.th/web/index.php/services/tour/> [2567, 9 ธันวาคม].

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ. (2567). **สรุปรายงานผลการดำเนินงาน งานสหกิจศึกษา.** นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2565, 20 ตุลาคม). **ธุรกิจโรงแรมและที่พักทยอยฟื้นตัว ภายใต้มุมมองที่ระมัดระวัง** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.efinancethai.com/LastestNews/LatestNewsMain.aspx?ref=A&id=SXIMVWp4eGJ2MkE9&security=KBANK> [2567, 17 มกราคม].

อนันษา ทองเหลา. (2565). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการกรณีศึกษาบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562. **วารสาร Mahidol R2R e-Journal**, 9(1), หน้า 110-120.

Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing** (3rd ed). New York: Harper and Row.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

โมดูลการเรียนรู้ดาราศาสตร์เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้า
และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า*

AN ASTRONOMY LEARNING MODULE ON THE CELESTIAL SPHERE
CELESTIAL COORDINATE SYSTEM AND OBSERVATIONAL STUDIES

สมยศ ศรีคงรักษ์, โชติ เนืองนนท์**

Somyot Srikongrug, Chote Nuangnun**

ภาควิชาฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Department of Physics and General Science, Faculty of Science and Technology,

Rambhai Barni Rajabhat University

** Corresponding Author e-Mail: chote.n@rbru.ac.th

(Received: 2024, December 13; Revised: 2025, March 20; Accepted: 2025, April 26)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา โดยการศึกษาวิจัย/ทดลอง ทรงกลมท้องฟ้าระบบพิกัดท้องฟ้าและการศึกษาสังเกตท้องฟ้า โดยการสร้างแนวคิดหลักการเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างโมดูลการเรียนรู้มาตรฐานเกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและศึกษาสังเกตท้องฟ้า และ 3) เพื่อวัดประสิทธิภาพโมดูลการเรียนรู้ที่ได้ โดยกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด การสร้างแนวคิดหลักของการเรียนรู้ เพื่อสร้างโมดูลการเรียนรู้มาตรฐาน แล้วดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดหลัก 6 แนวคิดหลัก ได้แก่ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพารามิเตอร์ทรงกลมท้องฟ้า 2) ระบบพิกัดขอบฟ้า 3) การระบุตำแหน่งของดาวฤกษ์ตามระบบพิกัดขอบฟ้า 4) ระบบพิกัดศูนย์สูตร 5) การระบุตำแหน่งของดาวฤกษ์ตามระบบพิกัดศูนย์สูตร และ 6) การศึกษาสังเกตท้องฟ้า โดยสร้างเครื่องมือทดลองอย่างง่าย มีราคาถูกคือ ทรงกลมท้องฟ้า โมดูลการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 6 ระยะเวลาเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดหลัก โมดูลการเรียนรู้ถูกนำไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพกับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 50 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบจับสลาก โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแตกต่างทางสถิติ

*งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ผลการวิจัยพบว่าโมดูลการเรียนรู้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ของกลุ่มเป้าหมายทำให้เกิดความรู้ชัดแจ้งได้ผลอย่างมีนัยสำคัญ ค่าเฉลี่ยของผลประเมินการเรียนรู้ก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ย = 8.11 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.5625, ค่าเฉลี่ยข้อผิดพลาดมาตรฐาน = 0.7866) คิดเป็นร้อยละ 27.03 และผลการประเมินหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ย = 28.86 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.7844, ค่าเฉลี่ยข้อผิดพลาดมาตรฐาน = 0.2523) คิดเป็นร้อยละ 96.20 ของค่าคะแนนเต็ม 30 คะแนน ซึ่งค่าความแตกต่างทางสถิติมีค่าเฉลี่ย = -20.7500 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.6363 ค่าเฉลี่ยข้อผิดพลาดมาตรฐาน = 0.7970 ค่าการแจกแจงแบบที = -26.032 และค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ = 49 หมายความว่าโมดูลการเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้ชัดแจ้งแก่กลุ่มเป้าหมาย สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คำสำคัญ: โมดูลการเรียนรู้; ทรงกลมท้องฟ้า; ระบบพิกัดท้องฟ้า

ABSTRACT

This study aimed to 1) develop an educational innovation through the exploration and experimental study of the celestial sphere, celestial coordinate system, and observational astronomy by formulating core learning concepts; 2) construct a standardized learning module on the aforementioned topics; and 3) evaluate the effectiveness of the developed module among a specified target group. The research began with the identification and development of six core conceptual frameworks: 1) fundamental knowledge of celestial sphere parameters, 2) the horizon coordinate system, 3) star position determination using the horizon coordinate system, 4) the equatorial coordinate system, 5) star position determination using the equatorial coordinate system, and 6) practical sky observation. An affordable, simplified experimental tool—a model celestial sphere—was developed to support hands-on learning. The instructional module was structured into six sequential phases corresponding to the six core concepts. The module was implemented and evaluated with a sample of 50 undergraduate students enrolled in a Bachelor of Education (Science) program, selected through simple random sampling. Data collection employed a structured assessment tool, and statistical analysis included percentages, means, standard deviations, and *t* tests for significance.

The findings demonstrated a statistically significant improvement in the participants' conceptual understanding following the learning intervention. The mean pre-test score was 8.11 ($SD=5.5625$, $SEM=0.7866$), equivalent to 27.03% of the total score. The mean post-test score increased markedly to 28.86 ($SD=1.7844$, $SEM=0.2523$), or 96.20% of the maximum



score of 30. The observed mean difference of -20.7500 ($SD=5.6363$, $SEM=0.7970$), with a t value of -26.032 and 49 degrees of freedom, indicated a highly significant improvement. These results confirm that the learning module effectively enhanced learners' explicit knowledge and achieved the intended educational objectives.

Keywords: learning module; celestial sphere; celestial coordinate system

บทนำ

จากการสำรวจของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ พบว่าครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ยังมีความสับสนในเนื้อหาการสอนรายวิชาโลก ดาราศาสตร์และอวกาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเนื้อหาทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและการศึกษาสังเกตท้องฟ้า (IPST, 2018, p. 123) เมื่อครูผู้สอนมีความสับสนในเนื้อหาดังกล่าว เมื่อต้องสอนในรายละเอียดดังกล่าวจึงส่งผลให้นักเรียนที่เรียนในรายวิชาโลก ดาราศาสตร์และอวกาศ มีความยากลำบากในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาดังกล่าว ด้วยเหตุนี้อาจส่งผลทำให้เกิดอคติในการเรียนรู้ของนักเรียนและส่งผลกระทบถึงผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจนและเป็นผลให้ไม่มีแรงบันดาลใจที่จะศึกษา เรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงควรมีโมดูลการเรียนรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับฟิสิกส์ดาราศาสตร์ โดยเฉพาะที่สอนเกี่ยวกับฟังก์ชันพื้นฐานของทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและการศึกษาสังเกตท้องฟ้า ที่ช่วยทำให้ครูผู้สอนได้มีความรู้ชัดเจนเกี่ยวกับโลก ดาราศาสตร์และอวกาศ หากครูผู้สอนมีหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เข้าใจว่าเนื้อหาเหล่านี้มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างไรก็จะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ได้ คือ ก) พัฒนาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับระบบพิกัดของดาว การเคลื่อนที่ประจำวันของดาว และตำแหน่งพิกัดของดาว ข) วิเคราะห์ อธิบาย ระบุจุดและเส้นสำคัญของทรงกลมท้องฟ้า ค) มีความเข้าใจเกี่ยวกับการระบุตำแหน่ง ของดาวตามระบบพิกัดขอบฟ้า ง) พิกัดขอบฟ้าของดาวเมื่อผู้สังเกตอยู่ ณ ตำแหน่งต่าง ๆ จ) การบอกตำแหน่งบนทรงกลมท้องฟ้าในระบบพิกัดศูนย์สูตร เป็นต้น

งานวิจัยเกี่ยวกับดาราศาสตร์ศึกษาในเนื้อหาความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับโลก ดาราศาสตร์และอวกาศ ตลอดจนถึงดาวฤกษ์มีค่อนข้างจำกัด (Bailey, Johnson, Prather & Slater, 2012, p. 2259) ยังพบว่ามิงานวิจัยที่สะท้อนถึงความสับสนในเนื้อหาทางด้านดาราศาสตร์ของนักเรียน อาทิ Finegold & Pundak (1991, p. 158) ได้แสดงให้เห็นว่านักเรียนยังมีความสับสนในเนื้อหาทางดาราศาสตร์ เช่น มีความสับสนในการศึกษาสังเกตท้องฟ้า ณ ตำแหน่งต่าง ๆ และนอกจากนี้มีส่วนที่ยังบอกไม่ได้ว่าแสงส่องสว่างจากดาวฤกษ์มาจากที่ใด จึงอาจเป็นเหตุให้นักเรียนมักไม่มีความสนใจในกลไกที่อยู่เบื้องหลังวิวัฒนาการของดาวฤกษ์ Agan (2004, p. 84) พบว่านักเรียนยังคิดว่าดาวฤกษ์ยังปลดปล่อยแสงสีเดียวและตีความหมายของแผนภาพเฮช-อาร์ ว่าเป็นวิธีหรือตำแหน่งที่เทียบกับเวลา จากผลการวิจัยพบว่านักเรียนไม่สามารถอธิบายรูปแบบของดาวฤกษ์และการทำงานอย่างละเอียดได้ Bailey (2007) แสดงให้เห็นว่ามีนักเรียนยังเกิดความสับสนในเนื้อหา



ของรายวิชาดาราศาสตร์และอวกาศ เช่น นักเรียนไม่สามารถแยกแยะระหว่างดาวฤกษ์กับดาวเคราะห์ได้ หรือ นักเรียนมักคิดว่าดาวฤกษ์เปล่งแสงสีเดียว หรือนักเรียนไม่สามารถอธิบายรูปแบบของดาวฤกษ์และการทำงานได้ Bardar, Prather & Slater (2007, p. 110) ที่ศึกษาการกำหนดแนวคิดหลัก (key idea) หรือสาระสำคัญ (critical point) ของการเรียนรู้ดาราศาสตร์เบื้องต้นในระดับวิทยาลัยในเนื้อหาของแสงและสเปกโตรสโกปี โดยทำการตรวจสอบและวัดความเข้าใจของผู้เรียน ตามกรอบกิจกรรมที่กำหนด แล้วทำการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน Ruangsuwan & Arayathanikul (2009, p. 503) ที่ศึกษาการสร้างทรงกลมท้องฟ้าราคาถูสำหรับดาราศาสตร์เชิงปฏิบัติการ ศศิธร โคตะบิน และ พัดดาวน นาใจแก้ว (2567, หน้า 115) ที่ศึกษาสมรรถนะการอธิบายปรากฏการณ์ในเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่องทรงกลมท้องฟ้าและปรากฏการณ์ดาราศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 26 คน ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะการอธิบายปรากฏการณ์เชิงวิทยาศาสตร์หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน = 4.82 ± 2.38 คิดเป็นร้อยละ 18.49 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน = 20.88 ± 3.27 คิดเป็นร้อยละ 80.33 โชติ เื่องนนท์ และสมยศ ศรีคงรักษ์ (2567, หน้า 71) ที่ศึกษาโมดูลการเรียนรู้โครงสร้างและวิวัฒนาการของดาวฤกษ์จากแนวคิดหลัก แล้วใช้กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการขับเคลื่อนโมดูลการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์และนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 100 คน ใช้แบบประเมินปรนัย จำนวน 10 ข้อ เป็นเครื่องมือในการวิจัยพบว่าการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มตัวอย่างยังมีความสับสนในเนื้อหาโครงสร้างและวิวัฒนาการของดาวฤกษ์ เนื่องจากผลประเมินก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีระดับคะแนนเฉลี่ย = 3.77, $SD = 1.86$ และเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โมดูลดาวฤกษ์ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง = 9.63, $SD = 0.72$ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลลัพธ์การเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 100 โดยในจำนวนนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีผลลัพธ์การเรียนรู้ยอดเยี่ยมในอัตราร้อยละ 100 มากถึงร้อยละ 74

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างโมดูลการเรียนรู้เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและการศึกษาสังเกตท้องฟ้า เพื่อศึกษาการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ให้เกิดความรู้ที่แท้จริงของนักศึกษาคณะครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ในระยะเวลาอันใกล้นี้ จากการกำหนดแนวคิดหลัก ตามหลักการของ Bardar, Prather & Slater (2007, p. 103) และทำการออกแบบ พัฒนา/สร้างเครื่องมือการทดลองอย่างง่าย ที่มีราคาถูก พร้อมทั้งรูปแบบการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แก่กลุ่มตัวอย่าง แล้วเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เพื่อแก้ปัญหาความยากลำบากในการทำความเข้าใจ ทรงกลมท้องฟ้าและระบบพิกัดท้องฟ้า โดยเมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้ก้าวสู่วิชาชีพครูแล้ว จะสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

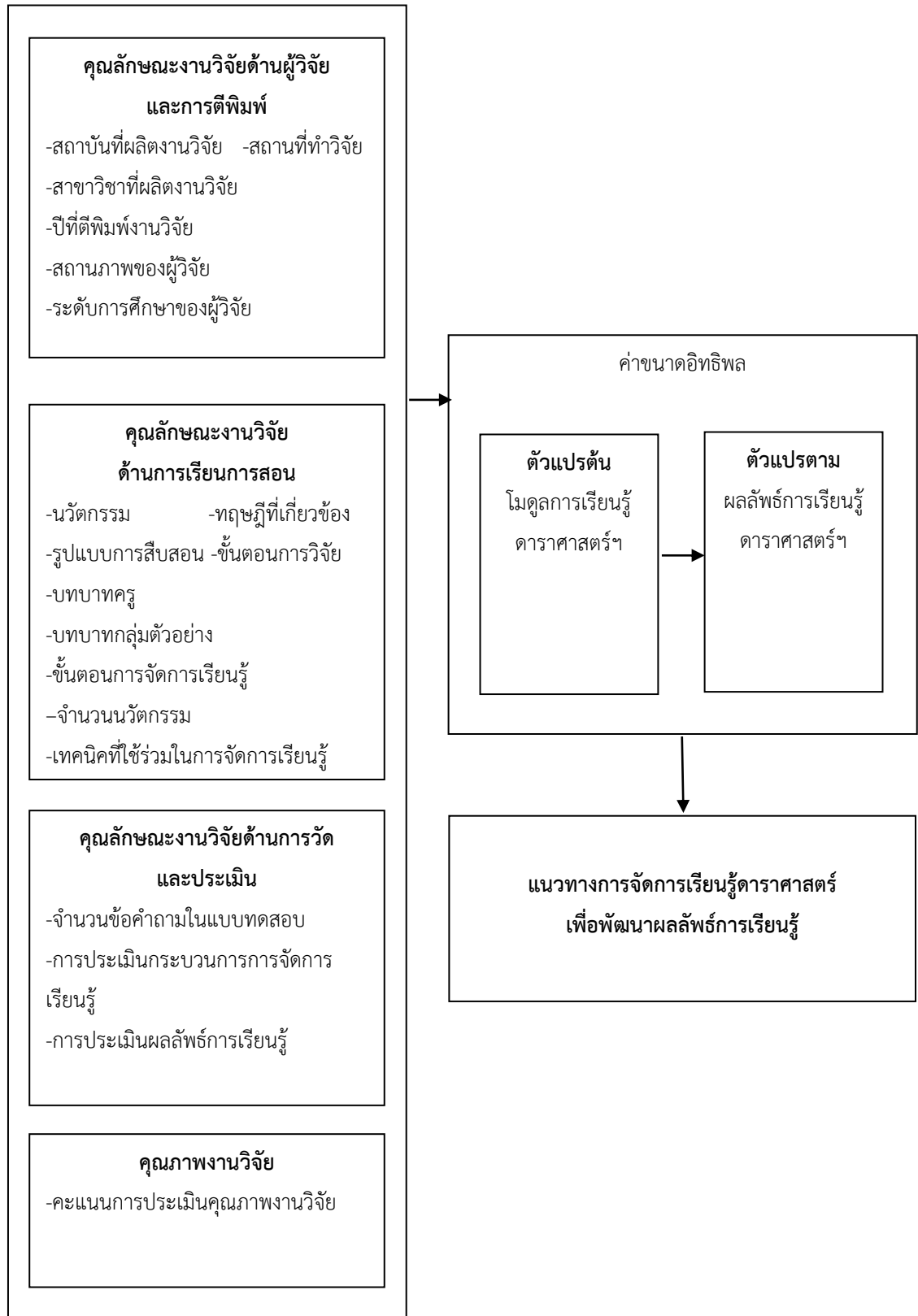


วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยการศึกษาวิจัย/ทดลอง ทรวงลมท้องฟ้าระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า โดยการสร้างแนวคิดหลักการเรียนรู้
2. เพื่อสร้างโมดูลการเรียนรู้มาตรฐานเกี่ยวกับทรวงลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและศึกษาสังเกตท้องฟ้า
3. เพื่อวัดประสิทธิภาพโมดูลการเรียนรู้ที่ได้ โดยกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (pre-experimental research) แบบศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยการวัดสองครั้ง (one-group pretest-posttest design) โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วทำแบบทดสอบหลังกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีลำดับ ดังนี้ 1) ทำการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดที่สำคัญหรือแนวคิดหลักของเนื้อหาและจุดสำคัญของการเรียนรู้ในกรอบเนื้อหาทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า 2) ออกแบบการทดลอง วางแผนการทดลอง ทำการทดลอง โดยใช้อุปกรณ์การทดลองและดำเนินการทดลองตามที่วางแผนไว้ และทำการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในกรอบของเนื้อหา 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลอง แล้วนำผลการทดลองและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ออกแบบโมดูลการเรียนรู้และทดสอบประสิทธิภาพ/ประเมินผลของโมดูลการเรียนรู้ โดยกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด 4) นำโมดูลการเรียนรู้ที่ได้ทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยก่อนใช้โมดูลการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการเก็บข้อมูล ความรู้เดิมที่มีอยู่ในกลุ่มเป้าหมาย หลังจากนั้นนำโมดูลการเรียนรู้ที่ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด จนสามารถตกผลึกองค์ความรู้ที่ถูกต้อง และหลังจากนั้นทำการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้หลังจากที่กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้โมดูลการเรียนรู้ 5) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาเอกเคมี และวิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2566 ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่ผ่านการเรียนรายวิชาดาราศาสตร์และอวกาศ ดาราศาสตร์ 1 ปฏิบัติการดาราศาสตร์ รายวิชาใดวิชาหนึ่งมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้มีความรู้พื้นฐานด้านดาราศาสตร์และอวกาศ มีจำนวนทั้งสิ้น 56 คน ด้วยความคลาดเคลื่อน .05 ของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp. 580-581) จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบจับสลาก (Koul, 1984, p. 108)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) จากผลการศึกษา วิเคราะห์ เนื้อหา ดาราศาสตร์ทฤษฎีเกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า พบว่าโมดูลการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนมีความกระจ่างชัดทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือ ทรงกลมท้องฟ้าอย่างง่าย ตามภาพที่ 1 และภาพที่ 2 สามารถแบ่งแนวคิดหลักออกเป็น 6 ประเด็นหลักคือ พารามิเตอร์ทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดขอบฟ้า การระบุตำแหน่งดาวฤกษ์ตามระบบพิกัดขอบฟ้า ระบบพิกัดศูนย์สูตร การระบุตำแหน่งดาวฤกษ์ตามระบบพิกัดศูนย์สูตร และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า โดยมีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 กิจกรรมตามกรอบแนวคิดหลัก และ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้แบบปรนัย 4 ตัวเลือก และอัตนัย จำนวน 9 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักที่ได้ โดยผู้วิจัยทำการสร้างแบบทดสอบที่สอดคล้องกับแนวคิดหลัก เพื่อวัดการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 ข้อ หลังจากนั้นนำ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

แบบทดสอบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ปรากฏว่า ได้ข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตามกรอบของแนวคิดหลัก จำนวน 9 ข้อ มีค่า IOC=.96 มีเวลาในการทำ 30 นาที

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัยเข้าสู่กระบวนการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การวิจัยในครั้งนี้ไม่ขัดต่อจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยได้ขอความยินยอมใช้เอกสารจากผู้เข้าร่วมวิจัยอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ หลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย และหลักความยุติธรรม คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้พิจารณาความครบถ้วนและรายละเอียด จึงได้ออกเอกสารรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เลขที่ IRB-37/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ.2566

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้นักศึกษาเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 6 ครั้ง ใช้เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งละประมาณ 30 นาที ณ ศูนย์วิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ.2566 มีประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายละเอียดดังตารางที่ 1 ก่อนและหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยแจกแบบประเมินผลการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบประเมินผลการเรียนรู้ใช้เวลาในการตอบทั้งก่อนและหลังครั้งละ 30 นาที หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบประเมินผลการเรียนรู้มาดำเนินการวิเคราะห์ระดับความรู้เรื่อง ดาราศาสตร์เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและการศึกษาสังเกตท้องฟ้า ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าความแตกต่างทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การเรียนรู้รายละเอียดตามโมดูลการเรียนรู้ทรงกลมท้องฟ้า หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้ประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการใช้โมดูลการเรียนรู้ทรงกลมท้องฟ้า ซึ่งเป็นการประเมินองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ในตัวตนของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นความรู้พื้นฐานที่มีอยู่ในตัวตนของกลุ่มตัวอย่าง ต่อมาผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวอย่างเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อนำรายละเอียดของแนวคิดหลักของนวัตกรรมโมดูลการเรียนรู้ดาราศาสตร์เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษาสังเกตท้องฟ้าที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในสมาชิกแต่ละกลุ่ม โดยจัดเรียงรายละเอียดเนื้อหาตามโมดูลการเรียนรู้ ดังตารางที่ 1 โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้ทำความเข้าใจและสรุปองค์ความรู้ในแต่ละกิจกรรม การลงมือปฏิบัติในการสร้างทรงกลมท้องฟ้าอย่างง่ายและราคาถูก ดังภาพที่ 1 และภาพที่ 2 โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างให้เกิดความรู้ที่ชัดเจนที่เป็นความรู้แบบรูปธรรมโดยขณะทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาพที่ 1 กลุ่มตัวอย่างได้องค์ความรู้ของสภาพทรงกลมท้องฟ้า ณ ที่ผู้สังเกตอยู่บริเวณต่าง ๆ อาทิ บริเวณเส้นศูนย์สูตร บริเวณขั้วโลกเหนือ และบริเวณละติจูดองศาเหนือ และภาพที่ 2 แสดงให้ผู้สังเกตได้เรียนรู้ว่าผู้สังเกต ณ ตำแหน่งต่าง ๆ จะเห็นท้องฟ้าเป็นอย่างไร ตำแหน่งของกลุ่มดาว ดาวเหนือ จะเคลื่อนที่อย่างไร กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวางและมีการเรียนรู้แนวคิดสำคัญในแต่ละ

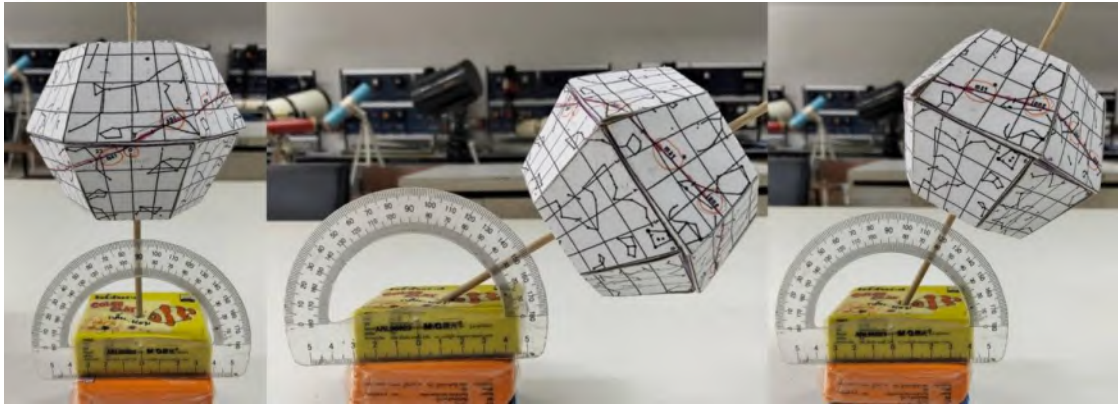


ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ตกผลึกองค์ความรู้ตามแนวคิดหลักเบื้องต้นแล้ว ผู้ดำเนินการวิจัยจึงประเมิน ผลลัพธ์การเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้

ผลการประเมินโมดูลการเรียนรู้ โมดูลนี้นำร่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 50 คน ซึ่งผ่านการดำเนินกิจกรรมตามตารางที่ 1 จำนวน 3 ชั่วโมง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโมดูลเกี่ยวกับความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเนื้อหา จึงใช้แบบประเมิน จำนวน 9 ข้อ ที่พัฒนาจากเครื่องมือ 2 ชนิด และแนวคิดหลัก Bardar, Prather & Slater (2007, p. 103) โดยแบบประเมินถูกแจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตารางที่ 2 คำถามของแบบสอบถามที่สอดคล้องกับแนวคิดหลัก และตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เพิ่มในอัตราร้อยละ 100 คะแนนประเมินก่อนการเรียนรู้เฉลี่ย=8.11 คะแนน ($SD=5.56$, std error mean=0.78) คิดเป็นร้อยละ 27.03 ของคะแนนเต็ม คะแนนประเมินหลังการเรียนรู้เฉลี่ย=28.86 คะแนน ($SD=1.78$, std error mean=0.25) คิดเป็นร้อยละ 96.20 ซึ่งค่าความแตกต่างทางสถิติมีค่า mean=-20.75, std. deviation=5.63, std error mean=0.79, $t=-26.03$, $df=49$ หมายความว่าโมดูลการเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้ชัดแจ้งแก่กลุ่มตัวอย่างสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตารางที่ 1 กิจกรรมโมดูลการเรียนรู้

กิจกรรม	รายละเอียด	เวลา (นาที)
1	พารามิเตอร์ทรงกลมท้องฟ้า	30
2	ระบบพิกัดขอบฟ้า	30
3	การระบุตำแหน่งดาวตามระบบพิกัดขอบฟ้า	30
4	ระบบพิกัดศูนย์สูตร	30
5	การระบุตำแหน่งดาวตามระบบพิกัดศูนย์สูตร	30
6	การศึกษาสังเกตท้องฟ้า	30



ภาพที่ 1 ทรงกลมท้องฟ้าอย่างง่าย แบบที่ 1 แสดงกลุ่มดาวและท้องฟ้าของตำบลผู้สังเกตบริเวณ ก) ขั้วเหนือ ของโลก ข) ละติจูดที่ $30^{\circ}N$ และ ค) ละติจูดที่ $60^{\circ}N$



ภาพที่ 2 ทรงกลมท้องฟ้าอย่างง่าย แบบที่ 2 แสดงตำบลผู้สังเกต ณ เส้นศูนย์สูตร

ตารางที่ 2 คำถามแต่ละข้อที่สอดคล้องกับแนวคิดหลักของโมดูล

ข้อ	คำถาม	แนวคิดหลัก
1	จงระบุส่วนประกอบของทรงกลมท้องฟ้าในช่องว่างที่กำหนดให้	พารามิเตอร์ของทรงกลมท้องฟ้า
2	จงระบุทิศ ขอบฟ้า จุดเหนือศีรษะ เมริเดียน ของผู้สังเกตลงในภาพที่กำหนดให้	พารามิเตอร์ของทรงกลมท้องฟ้า
3	ให้ระบุตำแหน่ง ขอบฟ้า เส้นศูนย์สูตรฟ้า ขั้วฟ้าเหนือ ขั้วฟ้าใต้ จุด Zenith เมริเดียน ของผู้สังเกต	พารามิเตอร์ของทรงกลมท้องฟ้า
4	ให้วาดมุมทิศและมุมเงยของตำแหน่งดาวที่กำหนดลงในภาพ	ระบบพิกัดขอบฟ้า



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	แนวคิดหลัก
5	ให้ระบุพิกัดดาวเหนือของผู้สังเกต ณ ตำแหน่งต่าง ๆ ลงในตาราง	การระบุตำแหน่งระบบพิกัดขอบฟ้า
6	จากการศึกษาดำเน่งของดวงอาทิตย์ ตามระบบพิกัดศูนย์สูตร ให้ระบุตำแหน่งของดวงอาทิตย์ของพิกัดที่กำหนดให้	ระบบพิกัดศูนย์สูตรและการระบุตำแหน่งระบบพิกัดศูนย์สูตร
7	เมื่อผู้สังเกตอยู่บริเวณขั้วฟ้าเหนือของโลก ผู้สังเกตจะเห็นทางเดินปรากฏของดาวฤกษ์เป็นแบบใด	การศึกษาสังเกตท้องฟ้า
8	เมื่อผู้สังเกตอยู่บริเวณเส้นศูนย์สูตรของโลก ผู้สังเกตจะเห็นทางเดินปรากฏของดาวฤกษ์เป็นแบบใด	การศึกษาสังเกตท้องฟ้า
9	เมื่อผู้สังเกตอยู่บริเวณละติจูดองศาเหนือของโลก ผู้สังเกตจะเห็นทางเดินปรากฏของดาวฤกษ์เป็นแบบใด	การศึกษาสังเกตท้องฟ้า

จากตารางที่ 2 พบว่าคำถามของแบบทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้แบบปรนัย 4 ตัวเลือกและแบบปรนัย จำนวน 9 ข้อ ที่สอดคล้องกับแนวคิดหลักของโมดูลการเรียนรู้และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโมดูลทรงกลมท้องฟ้า

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้ โมดูลทรงกลมท้องฟ้า

ตัวอย่างที่	คะแนนทดสอบก่อน	คะแนนทดสอบหลัง	ตัวอย่างที่	คะแนนทดสอบก่อน	คะแนนทดสอบหลัง
1	1.00	25.00	26	23.00	28.50
2	6.00	30.00	27	14.50	26.50
3	1.50	30.00	28	18.00	30.00
4	10.00	28.00	29	4.50	22.50
5	2.00	28.00	30	7.00	30.00
6	6.00	28.50	31	10.50	30.00
7	4.00	30.00	32	16.00	30.00



ตัวอย่างที่	คะแนน ทดสอบก่อน	คะแนน ทดสอบหลัง	ตัวอย่างที่	คะแนน ทดสอบก่อน	คะแนน ทดสอบหลัง
8	3.50	30.00	33	15.50	30.00
9	1.50	30.00	34	3.50	28.50
10	1.50	26.00	35	16.00	30.00
11	12.00	30.00	36	7.50	30.00
12	3.00	27.00	37	15.50	30.00
13	6.00	30.00	38	15.50	25.50
14	1.50	28.50	39	12.50	25.50
15	4.00	29.00	40	5.50	30.00
16	2.00	28.50	41	10.00	30.00
17	1.00	26.00	42	16.50	30.00
18	8.00	30.00	43	10.00	28.00
19	9.50	25.50	44	6.50	30.00
20	6.00	30.00	45	15.00	30.00
21	0.50	30.00	46	15.00	29.50
22	2.50	30.00	47	12.00	29.00
23	5.00	30.00	48	4.50	30.00
24	11.50	29.50	49	6.50	30.00
25	5.00	30.00	50	10.00	30.00

จากตารางที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างตามระบบโมดูลการเรียนรู้ที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากคะแนนประเมินก่อนการเรียนรู้เฉลี่ย=8.11 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ของคะแนนเต็ม โดยเพิ่มขึ้นหลังการเรียนรู้ คะแนนประเมินหลังการเรียนรู้เฉลี่ย=28.86 คะแนนคิดเป็นคะแนนร้อยละ 96.20 โดยคะแนนเต็มคือ 30.00 คะแนน พบว่าโมดูลการเรียนรู้เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้าระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .05



อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้พบว่า หลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้ปฏิบัติตามเนื้อหาในกิจกรรมที่ 1 ถึง กิจกรรมที่ 6 พบว่ามีผลลัพธ์การเรียนรู้เพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ 100 โดยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีผลการประเมินหลังการเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกคนหมายความว่ากลุ่มเป้าหมายได้เกิดความรู้ที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เดิมที่มีอยู่ในตัวตน จากคะแนน pre-test ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ย=8.11 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30.00 คะแนน ที่แสดงถึงยังไม่มี ความเข้าใจและมีความสับสนในเนื้อหาเกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้า และการศึกษาสังเกตท้องฟ้า สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกในเนื้อหา และหลังจากที่ได้เข้า ร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมโมดูลการเรียนรู้ทรงกลมท้องฟ้า เพื่อต้องการสร้างความรู้ที่ชัดเจนที่เป็นความรู้ที่เป็นรูปธรรม ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสร้างทรงกลมท้องฟ้าอย่างง่าย เพื่อประกอบ การเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้หลังใช้โมดูลการเรียนรู้ พบว่าคะแนน post-test เฉลี่ย=28.86 คะแนน คะแนนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ดังนั้นโมดูลการเรียนรู้จึงสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนให้แก่กลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับโมดูลการเรียนรู้ดาราศาสตร์เกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้า ระบบพิกัดท้องฟ้าและการศึกษาสังเกตท้องฟ้าได้ และสามารถแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ที่สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ได้พบว่าครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ ยังมีความสับสนในเนื้อหาการสอนทางด้านโลก ดาราศาสตร์และอวกาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เนื้อหาของทรงกลมท้องฟ้าและระบบพิกัดทรงกลมท้องฟ้า (IPST, 2018, p. 123) และผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ศศิธร โคตะบิน และพัชราวัน นาใจแก้ว (2567, หน้า 115) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการอธิบายปรากฏการณ์ในเชิงวิทยาศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนโดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน= 4.82 ± 2.38 คิดเป็นร้อยละ 18.49 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน= 20.88 ± 3.27 คิดเป็นร้อยละ 80.33 โขติ เนื่องนันท์ และสมยศ ศรีคงรักษ์ (2567, หน้า 71) ได้ออกแบบโมดูลการเรียนรู้โครงสร้างและวิวัฒนาการของดาว โดยอาศัยแนวคิดหลักตามหลักการของ Bardar, Prather & Slater (2007, p. 103) พบว่าสามารถสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นและทำให้เกิดองค์ความรู้ที่แท้จริงแก่ผู้เรียนได้

โดยรวมแล้วการศึกษาวิจัยครั้งนี้สนับสนุนการใช้แนวคิดหลักเป็นฐานในการกำหนดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำการสร้างทรงกลมท้องฟ้าอย่างง่าย ซึ่งเป็นโมดูลการเรียนรู้ที่ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้ที่ชัดเจน จนสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาตนเอง เกิดทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้จนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ให้ดียิ่งขึ้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ปรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการใช้บทเรียนการเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วยซอฟต์แวร์ทางดาราศาสตร์ เข้ามาเสริมการจัดการเรียนรู้ อาทิ ซอฟต์แวร์การศึกษาสังเกตท้องฟ้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรรนำโมเดลการเรียนรู้ที่ได้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาแล้วนำผลการศึกษาวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- โชติ เนื่องนันท์ และสมยศ ศรีคงรักษ์. (2567). นวัตกรรมโมเดลการเรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและวิวัฒนาการของดาวฤกษ์. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 18(3), หน้า 71-81.
- ศศิธร โคตะบิน และพัชดาวัน นาใจแก้ว. (2567). สมรรถนะการอธิบายปรากฏการณ์เชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเกี่ยวกับทรงกลมท้องฟ้าและปรากฏการณ์ทางดาราศาสตร์ผ่านการเรียนรู้โดยใช้โมเดลเป็นฐาน. *วารสารวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้*, 15(1), หน้า 115-123.
- Agan, L. (2004). Stellar ideas: Exploring students' understanding of stars. *Astronomy Education Review*, 3(1), pp. 77-97.
- Bailey, J.M. (2007). Development of a concept inventory to assess students' understanding and reasoning difficulties about the properties and formation of stars. *Astronomy Education Review*, 6(2), doi:10.3847/AER2007028.
- Bailey, J.M., Johnson, B., Prather, E.E., & Slater, T.F. (2012). Development and validation of the star properties concept Inventory. *International Journal of Science Education*, 34(14), pp. 2257-2286.
- Bardar, E.M., Prather, E.E., & Slater, T.F. (2007). Development and validation of the light and spectroscopy concept inventory. *Astronomy Education Review*, 5(2) pp. 103-113.
- Finegold, M., & Pundak, D. (1991). A study of change in students' conceptual frameworks in astronomy. *Studies in Educational Evaluation*, 17(1), pp. 151-166.
- Koul, L. (1984). *Methodology of Educational Research*. New Delhi: Vani Education Book.
- The Institute for the Promotion of Science and Technology (IPST). (2018). *Science curriculum teacher training documents*. Bangkok: Ministry of Education.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

Ruangsuan C., & Arayathanikul K. (2009). A low-cost celestial globe for hands on astronomy. *Physics Education*, 44(5), pp. 503-508.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น

ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF FOOD TOURISM IN THE LOCAL FOOD DISTRICT OF TALAT PHLU, BANGKOK

จันทร์จิตต์ ฐนะศิริ*

Jantajit Thanasiri*

สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและนวัตกรรมบริการ คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Department of Tourism Management and Service Innovation, School of Tourism and
Services, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding Author e-Mail: jantajit_tha@utcc.ac.th

(Received: 2025, January 4; Revised: 2025, March 19; Accepted: 2025, April 25)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร 2) ประเมินศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาตามวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังพื้นที่ชุมชนตลาดพลู จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก ใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่านักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อาชีพนักเรียน/นักศึกษา รายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 ต่อเดือน พฤติกรรมนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางมาท่องเที่ยวครั้งแรก เพื่อมารับประทานอาหารและเครื่องดื่มตามรีวิวกจากบุคคลอื่น ในการประเมินศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารพบว่า ย่านตลาดพลูมีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า 1) ด้านสิ่งดึงดูด ได้แก่ มีร้านอาหารที่หลากหลาย และมีของฝากให้เลือกเป็นจำนวนมาก 2) ด้านความสะดวกในการเดินทาง โดยมีระบบการขนส่งสาธารณะที่เดินทางเข้าถึงพื้นที่ได้สะดวกสบาย 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีห้องน้ำสาธารณะที่สะอาดและเพียงพอต่อการให้บริการ 4) ด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว ที่มีการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว/เส้นทางท่องเที่ยวที่ได้เรียนรู้วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นในย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังขาดการส่งเสริมในด้านการตลาด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกิจกรรมการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารสำหรับย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ที่เสนอ ได้แก่ การพัฒนาความเป็นเอกลักษณ์ของรสชาติอาหารเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์การท่องเที่ยวในท้องถิ่น การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกระบบคมนาคม เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายให้กับนักท่องเที่ยว เส้นทาง กิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอาหาร และการส่งเสริมการตลาดประชาสัมพันธ์

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงอาหาร; อาหารท้องถิ่น; การพัฒนา

ABSTRACT

This study aimed to 1) investigate the behavior of tourists engaging in food tourism in the local food district of Talat Phlu, Bangkok, 2) assess the potential for food tourism development in Talat Phlu, and 3) propose strategies for the enhancement of food tourism in the area. Employing a quantitative research methodology, data were collected using a structured questionnaire. The sample, selected through convenience sampling, comprised 400 tourists who visited the Talat Phlu community. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation were used for data analysis.

The findings revealed that the majority of tourists were female, aged between 20 and 29 years, held bachelor's degrees, were single, were students, and had an average monthly income ranging from 10,001 to 20,000 baht. Most tourists visited Talat Phlu for the first time, primarily to experience food and beverages recommended by others. The assessment of Talat Phlu's food tourism potential identified four key strengths: 1) Attractions: the area offered a diverse range of restaurants and numerous local souvenirs; 2) Accessibility: the public transportation system provided convenient access to the area; 3) Amenities: clean and sufficient public restrooms were available to accommodate visitors; and 4) Tourism activities: tourism programs and routes were designed to offer insights into the local way of life and culinary culture. Overall, the district demonstrated high potential for food tourism development. However, shortcomings were noted in the areas of marketing promotion, infrastructure enhancement, and diversification of tourism activities. The proposed development strategies included enhancing the uniqueness of local food flavors to strengthen the area's tourism identity, improving transportation infrastructure to facilitate tourist access, developing food tourism routes and activities, and implementing comprehensive marketing and public relations campaigns to increase visibility and attract a wider audience.

Keywords: food tourism; local food; development



บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นแนวโน้มการท่องเที่ยวที่น่าสนใจและกำลังเป็นที่นิยม (ภุริ ชุณหัชจร และชวลีย์ ณ กลาง, 2564, หน้า 80) การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยส่งผลให้พฤติกรรมนักท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไป เริ่มเกิดกระแสการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมมูลค่าและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น จากผลสำรวจการท่องเที่ยวเชิงอาหารของโลกขององค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (UNWTO) พบว่าการท่องเที่ยวเชิงอาหารสร้างรายได้สูงถึง 150,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่นิยมรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารมากที่สุด ได้แก่ สเปน ฝรั่งเศส อิตาลี โดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่มีการใช้จ่ายด้านอาหารมากที่สุด ในปี พ.ศ.2556-2557 (Global Wellness Institute, Online, 2018) ซึ่งการเติบโตของนักท่องเที่ยวเชิงอาหารมีเพิ่มมากขึ้นทำให้อาหารถูกนำมาใช้ในการริเริ่มการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจุดหมายปลายทางทางการท่องเที่ยว และสร้างความเชื่อมโยงกับผลประโยชน์ทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (สุปรียา ภูมาลา และจาร์วรรณ แดงบุบผา, 2565, หน้า 295) ทั้งนี้ข้อมูลจากกรมการท่องเที่ยว ในปี พ.ศ.2558 พบว่าประเทศไทยมีรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงอาหาร จำนวน 456,000 ล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 20 ของรายได้รวมจากการท่องเที่ยวทั้งหมด โดยเป็นรายได้จากนักท่องเที่ยวชาวไทย 174,000 ล้านบาท และนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 282,000 ล้านบาท (พรธณี สวนเพลง และพรเทพ ลีทองอิน, 2559, หน้า 39) รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านอาหารเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ เช่น การจัดโครงการ Amazing Thai Taste (ผู้จัดการออนไลน์, ออนไลน์, 2560)

จากสถานการณ์ข้างต้นการท่องเที่ยวเชิงอาหารปลุกกระแสการท่องเที่ยวท้องถิ่นและการท่องเที่ยวชุมชนให้เติบโตตามไปด้วย นักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวในเมืองไทยยังคงให้ความสนใจในการลองรับประทานอาหารท้องถิ่นจนเกิดความซาบซึ้งในวัฒนธรรม และด้วยการท่องเที่ยวด้านอาหารเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสและเรียนรู้วัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี (นริสา ลี, ออนไลน์, 2564) เกิดเป็นความนิยมอาหารพื้นถิ่นที่เป็นรากเหง้าทางวัฒนธรรมและถูกปรับใช้เพื่อเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะของวัฒนธรรมอาหารทำให้เป็นสินค้าทางการท่องเที่ยว (commodification of local food) เช่น การจัดลำดับมิชลินไกด์ประเทศไทยเพื่อแนะนำร้านอาหารสำหรับผู้เดินทางไปยังเมืองอื่น ๆ ที่สะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ที่แตกต่าง ความหลากหลายของวัฒนธรรมอาหาร และการท่องเที่ยวของไทย (ภุริ ชุณหัชจร และชวลีย์ ณ กลาง, 2564, หน้า 78) นอกจากนี้การท่องเที่ยวเชิงอาหารยังไปสอดรับกับแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งนำต้นทุนทางภูมิปัญญา วัฒนธรรม วิถีชีวิตเดิมมาสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ในความร่วมสมัย ดึงดูดนักท่องเที่ยว รุ่นใหม่ให้เข้ามาสร้างความผูกพันกับชุมชน ดังเห็นได้ว่าหลายชุมชนทั่วไทยทุกภูมิภาคเริ่มรู้ว่าเมนูพื้นบ้านของตนเองคือจุดขายที่ดีเยี่ยม (นริสา ลี, ออนไลน์, 2564) การท่องเที่ยวเชิงอาหารจึงเป็นกิจกรรมที่สามารถสื่อสารภาพลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เกิดขึ้นภายในชุมชนสู่การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารรูปแบบต่าง ๆ



ย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์อันยาวนาน ที่ยังคงรักษาเอกลักษณ์เฉพาะตัวบางประการของความเป็นย่านชุมชนประวัติศาสตร์ไว้ได้เป็นอย่างดี (อนุศาสน์ ทวีศรี, 2562, หน้า 40-41) และเป็นย่านอาหารที่รู้จักกันในคนไทยเฉพาะกลุ่มที่นักท่องเที่ยวสามารถเดินเที่ยวลัดเลาะไปตามถนนเลียบบแม่น้ำข้างวัดซึ่งจะเห็นอาคารพาณิชย์บ้านเรือนที่อยู่อาศัยแบบจีนที่มีลวดลายปูนปั้นกับลายไม้ฉลุประดับหลงเหลือให้เห็นอยู่บ้าง แต่น่าเสียดายที่ชุมชนในท้องถิ่นยังขาดความรู้และการจัดการทางการท่องเที่ยว รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นยังถูกละเลยและการจัดการในเรื่องของเส้นทางการท่องเที่ยวที่ขาดการประชาสัมพันธ์ส่งผลให้นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักแหล่งท่องเที่ยวในบริเวณนี้เท่าที่ควร (มณีวรรณ ชาตวนิช, 2555, หน้า 18) ทั้งที่มีอาหารและขนมท้องถิ่นที่ขึ้นชื่อและเป็นเอกลักษณ์ เช่น กุยช่ายตลาดพลูและขนมบดิน และร้านอาหารที่น่าสนใจที่มีอายุยาวนานนับสิบปี อาทิ ร้านสุรณีข้าวหมูแดง กระจ่างปลาช่อนคั่ว กะปิเปาะเปี๊ยะสด สรินทิพย์ขนมเป็ญไทย สำหรับตลาดพลูเป็นตลาดที่พัฒนามาจากตลาดชุมชน ซึ่งเป็นตลาดขายพลูและผลหมากรากไม้จนพัฒนากลายเป็นศูนย์กลางทางการค้าของฝั่งธนบุรี ตลอดจนเป็นแหล่งบันเทิงที่มีโรงมหรสพต่าง ๆ ไว้บริการ จนถูกขนานนามว่า ไชน่าทาวน์ (ไทย พีบีเอส, ออนไลน์, 2565) ต่อมาด้วยปัจจัยทั้งด้านการพัฒนาเมืองและการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้คนทำให้ย่านตลาดพลูซบเซาลง ทั้งที่ย่านตลาดพลูมีความพร้อมทั้งด้านวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ รวมถึงเป็นชุมชนริมแม่น้ำเก่าแก่ที่มีความสำคัญเป็นย่านการค้าและเป็นแหล่งรวมของกินที่มีชื่อเสียง (อนุศาสน์ ทวีศรี, 2562, หน้า 40-41)

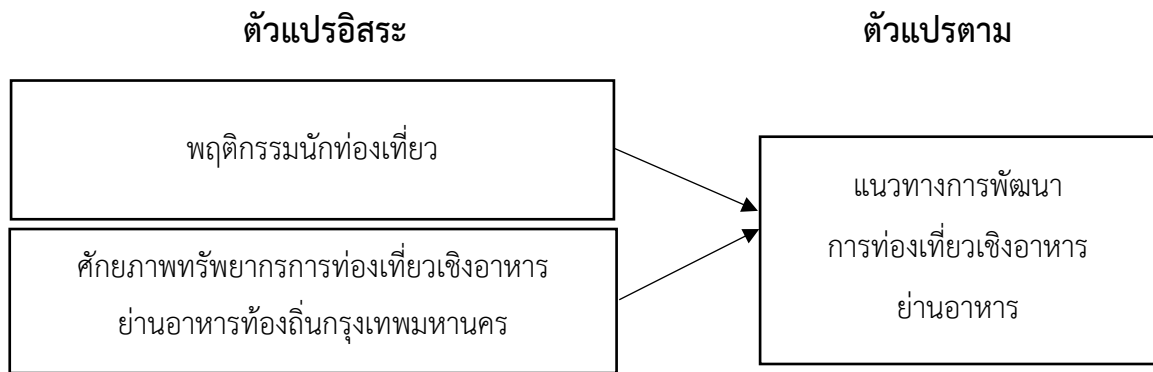
ดังนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารสำหรับย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู ควบคู่ไปกับองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู สำหรับวางแผนงานการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่พฤติกรรมการท่องเที่ยวซ้ำและการแนะนำบอกต่อในทางบวกของนักท่องเที่ยว เพื่อขยายกลุ่มนักท่องเที่ยวให้เพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ย่านตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1953, p. 45) แบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้จำนวน 385 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดและให้เกิดความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ผู้วิจัยจึงเพิ่มเติมกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามเป็น 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวในตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (multiple choices) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale) และแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) ส่วนที่ 2 พฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวในตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความถี่ในการท่องเที่ยว แรงจูงใจในการท่องเที่ยว การรับรู้ข่าวสาร ช่วงเวลาในการท่องเที่ยว ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง บุคคลที่ร่วมเดินทาง ประเภทอาหารที่ชื่นชอบ ร้านอาหารที่ชื่นชอบ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยว มีลักษณะคำถามแบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (multiple choices) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale) และแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับองค์ประกอบการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านความสะดวกในการเดินทาง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert, 1967, p. 93) มาตราวัดอัตราภาค และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในตลาดพลู กรุงเทพมหานคร



มีลักษณะคำถามปลายเปิด (open-ended question) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยด้วยวิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่า IOC (Rovinelli & Hambleton, 1977, p. 49) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวและอาหารท้องถิ่น จำนวน 3 คน ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .50-1 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ ในการทดสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951, p. 297) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น=.89 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับดีมากและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-กันยายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าคะแนนของตัวแปรถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น (Likert, 1967, p. 93) ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึงความคิดเห็นมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึงความคิดเห็นมาก 2.61-3.40 หมายถึงความคิดเห็นปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึงความคิดเห็นน้อย 1.00-1.80 หมายถึงความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวย่านอาหารท้องถิ่นตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.50 อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 65.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.50 สถานภาพโสด ร้อยละ 90.50 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 55.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 38.00

พฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เดินทางมาเป็นครั้งแรก ร้อยละ 62.00 เพื่อมารับประทานอาหาร/เครื่องดื่มตามการรีวิว ร้อยละ 33.50 มีแรงจูงใจจากความหลากหลายของอาหารท้องถิ่นทั้งคาวและหวาน ร้อยละ 39.50 และรับรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 76.00 โดยนิยมเดินทางท่องเที่ยวช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ร้อยละ 62.00 เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว ร้อยละ 37.00 ซึ่งเดินทางกับเพื่อน ร้อยละ 56.50 เลือกรับประทานอาหารประเภทเส้น ร้อยละ 28.50 มีร้านอาหารท้องถิ่นที่ชื่นชอบมากที่สุดคือ ร้านก๋วยเตี๋ยว อาม่า ตลาดพลู ร้อยละ 16.00 และมีค่าใช้จ่ายต่อครั้งในการท่องเที่ยว 300-500 บาทต่อครั้ง ร้อยละ 54.50

2. ประเมินศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร จากการประเมินศักยภาพองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารจากนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวย่านอาหารท้องถิ่นตลาดพลู กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน ได้ดังนี้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

2.1 ด้านสิ่งดึงดูดใจ (attractions) นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20, SD=0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ย่านอาหารท้องถิ่นตลาดพลูมีร้านอาหารหลากหลาย ทั้งควา หวาน และของฝากให้เลือกเป็นจำนวนมาก ($\bar{X}=4.40, SD=0.63$) อาหารท้องถิ่นในย่านตลาดพลูมีรสชาติอร่อย ($\bar{X}=4.29, SD=0.65$) ร้านอาหารในย่านอาหารท้องถิ่นตลาดพลูมีความเก่าแก่ ดั้งเดิม คงความป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ($\bar{X}=4.24, SD=0.73$) ตามลำดับ

2.2 ด้านความสะดวกในการเดินทาง (access) นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03, SD=0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีระบบขนส่งสาธารณะที่เดินทางเข้าถึงพื้นที่ได้สะดวกสบาย ($\bar{X}=4.16, SD=0.66$) มีเส้นทางคมนาคมที่เดินทางเข้าถึงพื้นที่ได้หลากหลาย ($\bar{X}=4.11, SD=0.80$) มีป้ายบอกทางในการเป็นร้านอาหารต่าง ๆ ภายในย่านตลาดพลู ($\bar{X}=3.96, SD=0.81$) ย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู มีที่จอดรถเพียงพอสำหรับรองรับนักท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.93, SD=0.81$) ตามลำดับ

2.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (amenities) นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94, SD=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ย่านอาหารท้องถิ่นตลาดพลู มีห้องน้ำสาธารณะที่สะอาดและเพียงพอต่อการใช้บริการ ($\bar{X}=4.24, SD=0.75$)

2.4 ด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว (activities) นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98, SD=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว/เส้นทางท่องเที่ยวที่ได้เรียนรู้วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นในย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู ($\bar{X}=4.09, SD=0.75$) มีกิจกรรมที่ทำให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้วิธีการทำอาหารพื้นถิ่นของย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู ($\bar{X}=4.05, SD=0.77$) ได้รับประสบการณ์จากการรับประทานอาหารประเภทต่างๆ ที่หาไม่ได้จากที่อื่นนอกจากย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู ($\bar{X}=3.96, SD=0.84$) มีการจัดเทศกาลอาหารท้องถิ่นย่านตลาดพลู ($\bar{X}=3.91, SD=0.83$) ตามลำดับ

ดังนั้นผลประเมินศักยภาพของการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร โดยใช้อุปกรณ์ประกอบทางการท่องเที่ยว 4As มาประกอบการพิจารณาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ($\bar{X}=4.20, SD=0.71$) รองลงมาด้านความสะดวกในการเดินทาง ($\bar{X}=4.03, SD=0.61$) ด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.98, SD=0.69$) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=3.94, SD=0.68$) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาวิเคราะห์และสรุปได้ ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาด้านสิ่งดึงดูดใจ (attractions) ได้แก่ สื่อสารภาพลักษณ์อาหารท้องถิ่นในย่านตลาดพลูที่ยังไม่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวผ่านสื่อสังคมออนไลน์เพื่อให้นักท่องเที่ยวทราบว่าสามารถหา



รับประทานได้เฉพาะย่านตลาดพลูเท่านั้น และผลักดันให้เมนูอาหารท้องถิ่นในย่านตลาดพลูได้รับการรับรองมาตรฐานด้านอาหาร เช่น มิชลินไกด์ เพื่อสร้างคุณค่าและความน่าสนใจของอาหารท้องถิ่นในย่านตลาดพลู

3.2 แนวทางการพัฒนาด้านความสะดวกในการเดินทาง (access) ได้แก่ เพิ่มพื้นที่จอดรถสำหรับนักท่องเที่ยว และเพิ่มหมุดหมายร้านอาหารต่างๆ ในย่านตลาดพลู ใน google map

3.3 แนวทางการพัฒนาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (amenities) ได้แก่ เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการสืบค้นข้อมูลด้านอาหาร/ ร้านอาหาร และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกภายในพื้นที่ เช่น ห้องน้ำสาธารณะ

3.4 แนวทางการพัฒนาด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว (activities) ได้แก่ ออกแบบกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารให้มีความสร้างสรรค์ขึ้น เช่น การจัดมหกรรมอาหารท้องถิ่น เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารมากขึ้น

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวเชิงอาหารสำหรับย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร จากผลวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพนักเรียน/ นักศึกษา ช่วงอายุ 20-29 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท สอดคล้องกับ ฐุริชอุณหขจร และชวลีย์ ณ ถกลาง (2564, หน้า 70) ที่ศึกษาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารและส่วนประสมทางการตลาดบริการของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงอาหารชายฝั่งทะเลตะวันตก พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี การศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท โดยนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเดินทางมาท่องเที่ยวเป็นครั้งแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเดินทางมารับประทานอาหาร/เครื่องดื่มตามรีวิวจากบุคคลอื่น ส่วนใหญ่ทราบข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต นิยมเดินทางท่องเที่ยวช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ โดยรถยนต์ส่วนตัว และเลือกเดินทางกับเพื่อนประเภทอาหารที่ชื่นชอบเป็นประเภทเส้น และค่าใช้จ่ายต่อครั้ง 300-500 บาท สอดคล้องกับ คัมภีร์พรรณจักรบุตร และชัยรัช ศิริบรรพพิทักษ์ (2566, หน้า 138) ที่ศึกษาการท่องเที่ยวเชิงอาหาร: พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว จังหวัดมหาสารคาม ประเทศไทย พบว่านักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยวหนึ่งพันบาทหรือต่ำกว่า และส่วนมากทราบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวผ่านช่องทางออนไลน์

2. ประเมินศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยที่สะท้อนออกมาให้เห็นศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารที่อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 องค์ประกอบตามลำดับคือ ด้านสิ่งดึงดูดใจ พบว่าย่านอาหารท้องถิ่นตลาดพลูมีร้านอาหารหลากหลาย ทั้งคาว หวาน และของฝากให้เลือกเป็นจำนวนมาก รสชาติอร่อยและมีความเป็นเอกลักษณ์ทำให้สถานที่มีความน่าสนใจมากขึ้น สอดคล้องกับ Chang (2011, p. 158) ที่ศึกษารสชาติของการท่องเที่ยว แรงบันดาลใจของผู้เข้าร่วมเทศกาล



อาหาร ประสบการณ์ทางประสาทสัมผัสเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ด้านความสะดวกในการเข้าถึง พบว่าระบบขนส่งสาธารณะที่เดินทางเข้าถึงพื้นที่ได้สะดวกสบาย ด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว พบว่าการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว/เส้นทางการท่องเที่ยวที่ได้เรียนรู้วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นในย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู ถือเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอาหารที่ทำให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ รวมถึงวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของชุมชน สอดคล้องกับ Schmitt (2011, p. 57) ที่จัดแบ่งประสบการณ์ที่สามารถสร้างให้นักท่องเที่ยวได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่ ประสบการณ์การสัมผัส ประสบการณ์ทางอารมณ์ ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ทางกายภาพ พฤติกรรม และวิถีชีวิต และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสังคม ส่วนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู มีห้องน้ำสาธารณะที่สะอาดและเพียงพอต่อการใช้บริการ สอดคล้องกับ สรिता พันธุ์เทียน, ทรงคุณ จันทจร และมาริสสา โกเศษโยธิน (2562, หน้า 195) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริการในแหล่งท่องเที่ยวควรมีการดูแลความสะอาดของห้องน้ำ

3. แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยที่สะท้อนออกมาให้เห็นแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารสำหรับย่านอาหารท้องถิ่น ตลาดพลู กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับศักยภาพองค์ประกอบด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว ควรมีการออกแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารให้มีความสร้างสรรค์ที่ทำให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ด้านการรับประทานอาหารที่แปลกใหม่ สอดคล้องกับ กนกกานต์ วีระกุล, เบญจพร ดามาพงศ์, จันทร์จนา ศิริพันธ์วัฒนา, ลลฎาภา พูลโพธิ์ทอง และสมิตา มอร์เตอร์ (2556, หน้า 19-22) ที่กล่าวว่าการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอาหารสามารถสร้างประสบการณ์ให้กับนักท่องเที่ยวในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ผ่านการท่องเที่ยวเชิงอาหาร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจในการเดินทางท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารให้กับนักท่องเที่ยวโดยผ่านสื่อโซเชียลหลากหลายช่องทางเพื่อสร้างการรับรู้สำหรับอาหารท้องถิ่นให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้หลากหลายกลุ่มมากขึ้น รวมถึงการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวอยากท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในเรื่องเดิมโดยปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาและตัวอย่างในการศึกษา จากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในชุมชน



บรรณานุกรม

กนกกานต์ วีระกุล, เบญจพร ดามาพงศ์, จันทร์จนา ศิริพันธ์วัฒนา, ลฎาภา พูลโพธิ์ทอง และสมिता มอร์เตอร์.

(2556). *รายงานการวิจัย การพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอาหาร.*

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการวิจัย และคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

คัมภีร์พรรณ จักรบุตร และชัยรัช ศิริบรรพพิทักษ์. (2566). การท่องเที่ยวเชิงอาหาร: พฤติกรรมและความ

พึงพอใจของนักท่องเที่ยวจังหวัดมหาสารคามประเทศไทย. *วารสารวิชาการและวิจัย*

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13(2), หน้า 131-143.

ไทย พีบีเอส. (2565, 28 มีนาคม). *จากรากสู่เรา ตลาดพลู ไข่น้ำทาวนด์ฝั่งธนฯ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.thaipbs.or.th/program/JakRakSuRao/watch/y7auM2> [2566, 15 กรกฎาคม].

นริสา ลี. (2564, 27 กันยายน). *เที่ยวไป กินไป...ทำไมไม่เคยเอาท์*. เข้าถึงได้จาก:

<https://onceinlife.co/gastronomy-tourism> [2566, 22 กรกฎาคม].

ผู้จัดการออนไลน์. (2560, 9 มิถุนายน). *Amazing Thai Taste Festival มหกรรมอาหารยิ่งใหญ่*

จัดเต็มของกินอร่อยฟินทั่วไทยไว้ในที่เดียว (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://mgronline.com/travel/detail/9600000054452> [2566, 15 กรกฎาคม].

พรรณิ สวนเพลง และพรเทพ ลีทองอิน. (2559). การท่องเที่ยวเชิงอาหาร. *รายงานภาวะเศรษฐกิจ*

ท่องเที่ยว, 4(2), หน้า 38-45.

ภูริ ชุณหทจักร และชวลีย์ ณ ถลาง. (2564). องค์ประกอบการท่องเที่ยวเชิงอาหารและส่วนประสมทาง

การตลาดบริการของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงอาหารชายฝั่งทะเลตะวันตก.

วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(1), หน้า 66-82.

มณีวรรณ ชาตวนิช. (2555). การจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในชุมชนตลาดพลู เขตธนบุรี.

วารสารกระแสวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยสยาม, 13(24), หน้า 16-32.

สริตา พันธุ์เทียน, ทรงคุณ จันทจร และมาริสา โกเศยะโยธิน. (2562). รูปแบบการจัดการท่องเที่ยว

เชิงอาหารไทย โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในเขตจังหวัดลุ่มแม่น้ำภาคกลาง. *วารสารวิจัย*

และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(3), หน้า 190-198.

สุปรียา ภูผาลา และจารุวรรณ แดงบุปผา. (2565). การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนใน

ประเทศไทย. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), หน้า 286-304.

อนุศาสน์ ทวีศรี. (2562). *การรับรู้องค์ประกอบทางจินตภาพบริเวณย่านตลาดพลู เขตธนบุรี*

กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระภูมิสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการออกแบบ

และวางผังชุมชนเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Chang, W. (2011). A Taste of Tourism: Visitors' Motivations to Attend a Food Festival.

Event Management, 15(2), pp. 151-161.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests.

Psychometrika, **16**(3), pp. 297-334.

Global Wellness Institute. (2018). *Global Wellness Economy Monitor* (Online). Available:

https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2019/04/GWIWellnessEconomyMonitor2018_042019.pdf [2023, July 15].

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M

(Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the

assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, **1**(2), pp. 49-60.

Schmitt, B. (2011). Experience marketing: Concepts, frameworks and consumer insights. *Foundations and Trends in Marketing*, **5**(2), pp. 55-112.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การพัฒนาจังหวัดกระบี่สู่การเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
สำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ

DEVELOPING KRABI PROVINCE AS A WELLNESS TOURISM DESTINATION
FOR SENIOR TOURISTS

รัชชุกร จรวิรัตน์*

Ratchukorn Jonvirat*

สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและนวัตกรรมบริการ คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Department of Tourism Management and Service Innovation, School of Tourism and
Services, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding Author e-Mail Ratchukorn_jon@utcc.ac.th

(Received: 2025, January 8; Revised: 2025, March 21; Accepted: 2025, May 7)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการท่องเที่ยว คุณภาพการบริการ และศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดกระบี่ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาจังหวัดให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวไทย จำนวน 400 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบการทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษานี้เน้นกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุ เป็นผู้หญิงอายุ 60-64 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีและรายได้เฉลี่ยสูงกว่า 45,000 บาทต่อเดือน เดินทางเฉลี่ย 3 ครั้งต่อปีโดยใช้รถยนต์ส่วนตัว และเข้าร่วมกิจกรรมน้ำพุร้อนเป็นหลัก ใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 3 ชั่วโมง และมีค่าใช้จ่ายระหว่าง 1,001-1,500 บาทต่อครั้ง คุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดกระบี่ พบว่าอยู่ในระดับดีทุกมิติ โดยเฉพาะด้านความไว้วางใจ ความมั่นใจ ลักษณะที่จับต้องได้ และการตอบสนอง มีผลต่อการรับรู้ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาคุณภาพบริการในด้านเหล่านี้จะช่วยยกระดับกระบี่ให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่ยั่งยืน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ; จังหวัดกระบี่; นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุ

ABSTRACT

This study investigated the factors contributing to the development of Krabi Province as a wellness tourism destination for senior tourists. A purposive sample of 400 Thai senior travelers was surveyed using a structured questionnaire. Descriptive statistics—including frequency, percentage, mean, and standard deviation—were employed to analyze demographic characteristics, travel behaviors, perceptions of service quality, and evaluations of tourism potential. Inferential statistical methods, including independent samples *t* test, *F* test, one-way ANOVA, and post hoc comparisons using the Least Significant Difference (LSD) test, were used to identify statistically significant differences.

The majority of respondents were women aged 60–64, possessing bachelor's degrees and earning a monthly income exceeding 45,000 THB. On average, participants engaged in three trips per year, primarily traveling by private vehicle to participate in hot spring activities. These visits typically lasted around three hours, with associated expenditures ranging between 1,001 and 1,500 THB per session. It was found that the perceived quality of wellness tourism services in Krabi was consistently high across all measured dimensions, particularly in terms of reliability, assurance, tangibility, and responsiveness. These service quality dimensions significantly influenced participants' perceptions of the destination's tourism potential. Strengthening these aspects of service delivery is essential to positioning Krabi as a sustainable and attractive wellness tourism destination for the senior demographic.

Keywords: wellness tourism; Krabi province; senior tourists

บทนำ

การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในหลายมิติ โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก ข้อมูลจากสหประชาชาติคาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ.2593 จะมีผู้สูงอายุทั่วโลกประมาณ 1,968 ล้านคน โดยทวีปเอเชียจะมีสัดส่วนสูงสุด และคาดว่าในปี พ.ศ.2603 ตลาดผู้สูงอายุในเอเชียจะขยายตัวเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัว (วาริพร ชูศรี และวรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล, 2563, หน้า 206) ในประเทศไทยเอง การเปลี่ยนแปลงนี้กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยคาดว่า ในปี พ.ศ.2567 จำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มจากร้อยละ 6.8 ในปี พ.ศ.2537 เป็นร้อยละ 20 หรือ



ประมาณ 14,027,411 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2567) ปრაการการณ์นี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อโครงสร้างประชากรเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อหลายด้านของสังคม เช่น การเพิ่มความต้องการบริการสุขภาพ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุ การที่ประชากรสูงอายุมีจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของกลุ่มนี้ (ลัดดา ศรีอัมพร และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 14) โดยเฉพาะในด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (wellness tourism) ซึ่งเป็นตลาดที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากที่คาดการณ์ว่าจะมีมูลค่าเพิ่มจาก 4.3 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ.2020 เป็น 7 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ.2025 โดยมีอัตราเติบโตเฉลี่ย 10% ต่อปี (อินโนเวสต์ เอกซ์, ออนไลน์, 2565)

ในการตอบสนองต่อการเติบโตของตลาดนี้ ประเทศไทยได้เตรียมความพร้อมในการรองรับการท่องเที่ยวของผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลได้ดำเนินการผ่านนโยบายที่เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่เหมาะสมและปลอดภัย (กาญจนาวดี พวงชื่น และแสงสรรค์ ภูมิสถาน, 2563, หน้า 31) ประเทศไทยมีจุดแข็งในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งรวมถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพภูมิปัญญาไทยในด้านสปา สมุนไพร นวดไทย โยคะ และสมาธิ รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายและนโยบายภาครัฐที่สนับสนุน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ 10 ปี (อมรรักษ์ สวนชุมผล, 2565, หน้า 107; สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ออนไลน์, 2560) การสร้างจุดเด่นเฉพาะตัวและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุในอนาคต

จังหวัดกระบี่ได้รับความนิยมในฐานะจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ.2566 มีจำนวนนักท่องเที่ยวถึง 2.1 ล้านคน ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 23 ของประเทศ และรายได้จากการท่องเที่ยวในปีเดียวกันมีมูลค่าสูงถึง 22,214 ล้านบาท อยู่ในลำดับที่ 6 ของประเทศ (สำนักงานสถิติจังหวัดกระบี่, ออนไลน์, 2567) อย่างไรก็ตามแม้ว่าจังหวัดกระบี่จะมีศักยภาพที่ดีในการดึงดูดนักท่องเที่ยวแต่การพัฒนาจังหวัดให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพการบริการและการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ (ประภาศรี เขียวธรรมา, ดร.ชวี งามพันธุ์, และนภวรรณ ฐานะกาญจน์พงษ์เขียว, 2565, หน้า 89) การพัฒนาจังหวัดกระบี่ให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุเป็นโอกาสสำคัญในการเสริมศักยภาพของจังหวัดในตลาดการท่องเที่ยวที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (สุภัทรา สังข์ทอง, กัญญาพัชร พัฒนา โภคินสกุล, และวิภาวี ความวุฒิ, 2564, หน้า 28) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็วในระดับนานาชาติ

อย่างไรก็ตาม กระบี่ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ โดยเฉพาะในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น บริการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

สุขภาพ พื้นฟูสุขภาพ กิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และการออกแบบสถานที่ท่องเที่ยวที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มนี้ การพัฒนาจังหวัดกระบี่ให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จึงต้องคำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพบริการ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม และการสร้างข้อมูลที่สามารถช่วยให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจเดินทางได้อย่างมั่นใจ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เติบโตอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

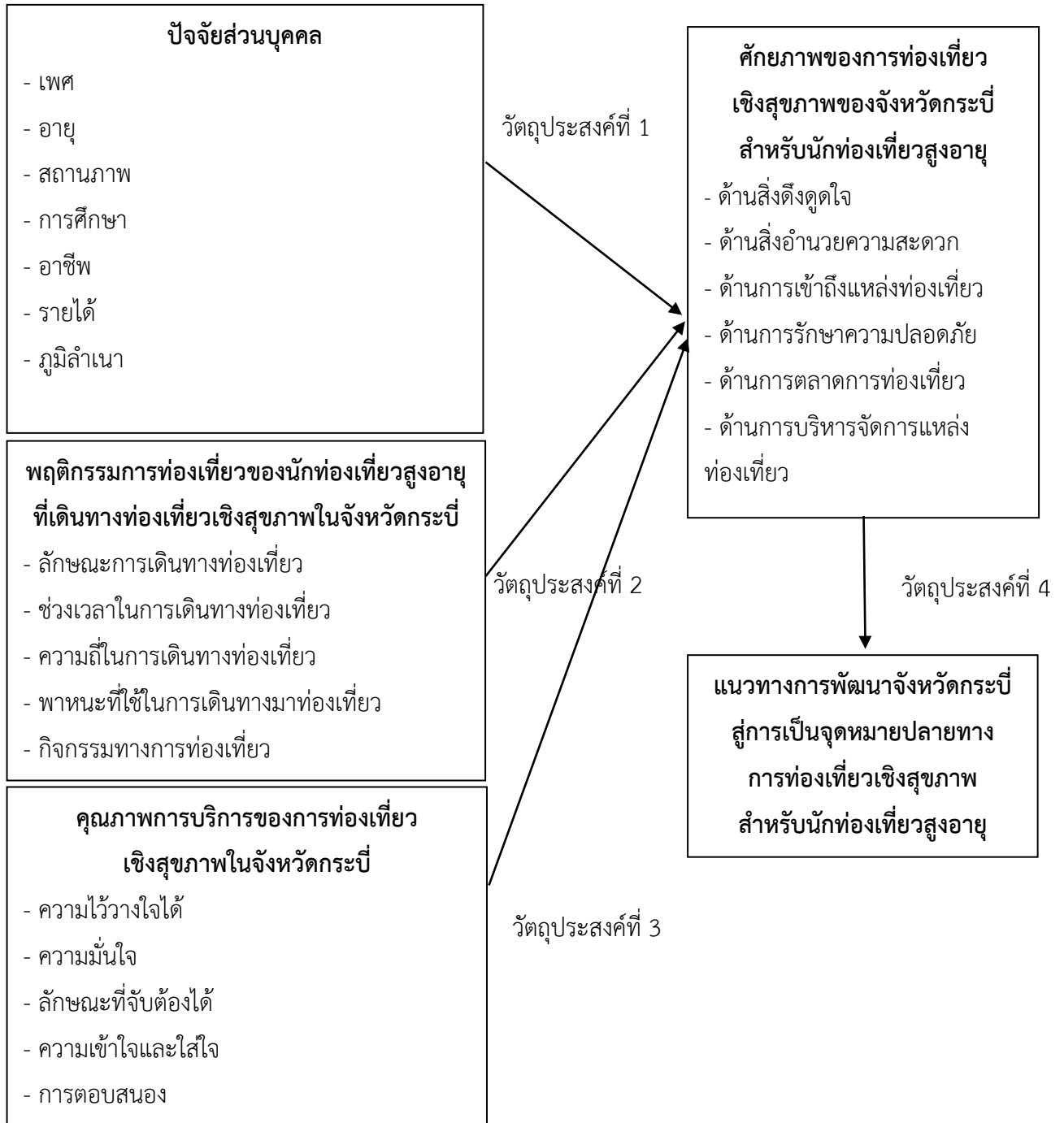
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของนักท่องเที่ยวสูงอายุ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดกระบี่
2. เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ
3. เพื่อประเมินศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาจังหวัดกระบี่สู่การเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุที่เดินทางท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดกระบี่แตกต่างกัน ส่งผลให้ศักยภาพจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของนักท่องเที่ยวสูงอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุแตกต่างกัน
3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุแตกต่างกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวไทยที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป (รชพร จันทร์สว่าง, ยงยุทธ แก้วอุดม และราณี อธิชัยกุล, 2565, หน้า 3) ซึ่งเดินทางท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดกระบี่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1953, p 120) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ไม่เกิน .05 ซึ่งคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 385 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและเพื่อให้การตอบแบบสอบถามมีความสมบูรณ์จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกจากนักท่องเที่ยวที่เคยเข้าพักในจังหวัดกระบี่เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 คืน โดยในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองเพื่อให้แน่ใจว่านักท่องเที่ยวที่เข้าร่วมการศึกษานั้นไปตามเงื่อนไขที่ตั้งไว้ คำถามคัดกรองจะครอบคลุมข้อมูลด้านอายุ ประสบการณ์การเดินทางท่องเที่ยวเชิงสุขภาพภายในจังหวัดกระบี่ และการเข้าพักในพื้นที่ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา อาชีพ และแหล่งรายได้ มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนนามบัญญัติ (nominal scale) ระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนลำดับ (ordinal scale) อายุและรายได้ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนอัตราส่วน (ratio scale) ตอนที่ 2 พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวสูงอายุ ได้แก่ ความถี่ในการเดินทาง ระยะเวลาในการท่องเที่ยว ระยะเวลาในการทำกิจกรรม และค่าใช้จ่าย มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนอัตราส่วน (ratio scale) ช่วงเวลาที่นิยมเดินทาง แหล่งข้อมูล ผู้ตัดสินใจหลัก พาหนะ และกิจกรรม ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนนามบัญญัติ (nominal scale) ตอนที่ 3 การประเมินศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดกระบี่สำหรับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อวัดความคิดเห็นและการรับรู้ใน 6 มิติหลัก ได้แก่ สิ่งดึงดูดใจ สิ่งอำนวยความสะดวก การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัย การตลาดการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการนักท่องเที่ยว ตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพการบริการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดกระบี่ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นและการรับรู้ของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับคุณภาพการบริการใน 5 มิติหลัก ได้แก่ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ ลักษณะที่จับต้องได้ ความเข้าใจ และใส่ใจ และการตอบสนอง ลักษณะคำถามตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ดีมาก 4 หมายถึง ดี 3 หมายถึง ดีปานกลาง 2 หมายถึง ดีน้อย และ 1 หมายถึง ดีน้อยที่สุด ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อมุ่งเน้นการรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมจากนักท่องเที่ยว เพื่อเสนอแนะในการปรับปรุงบริการหรือการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง



(item-objective congruence index: IOC) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การศึกษา ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับ=.91 ซึ่งบ่งบอกถึงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่มีความน่าเชื่อถือสูง (Rovinelli & Hambleton, 1977, p. 51) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (measure of internal consistency) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ=.93 สะท้อนถึงความเชื่อมั่นที่สูงในการวัดข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Cronbach, 1951, p. 231)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่เคยเดินทางท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพในจังหวัดกระบี่ รวมถึงผู้ที่เคยเข้าพักในจังหวัดกระบี่เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 คืน และมีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีข้อจำกัดทางกายหรือจิตใจ ที่ส่งผลการตัดสินใจ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ด้วยตนเอง พร้อมทั้งทำการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น องค์กร สมาคม บริษัทนำเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยวภายในจังหวัดกระบี่ เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างครบถ้วนและตรงตามจำนวนที่กำหนด ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงพฤศจิกายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามมาตราส่วนแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert, 1967, p. 92) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงดีมาก 3.51-4.50 หมายถึงดี 2.51-3.50 หมายถึงดีปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงดีน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึงดีน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบการทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การทดสอบค่าเอฟ กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของนักท่องเที่ยวสูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 60-64 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้มากกว่า 45,000 บาทต่อเดือน อาชีพธุรกิจส่วนตัว และมาจากภาคใต้ โดยมีรายได้จากบุตรหลานหรือญาติที่สนับสนุนการเดินทาง กลุ่มตัวอย่างนี้เดินทางเฉลี่ย 3 ครั้งต่อปี นิยมเดินทางในช่วงวันหยุดยาว ใช้ข้อมูลจากครอบครัวหรือญาติในการตัดสินใจเดินทาง โดยบุตรหลานเป็นผู้ตัดสินใจหลักในการเดินทาง ใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง ใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมงในการเดินทาง และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครั้งอยู่ที่ 1,001 ถึง 1,500 บาท กิจกรรมยอดนิยมที่ทำในระหว่างการท่องเที่ยวคือ การแช่น้ำพุร้อน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 คุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดกระบี่
ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ

คุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ในจังหวัดกระบี่	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ความไว้วางใจได้ (reliability)	3.86	1.03	ดี	
1. สถานที่ท่องเที่ยวมีบริการด้านสุขภาพ ตามที่โฆษณาไว้	3.94	1.08	ดีมาก	3
2. สินค้าและบริการด้านสุขภาพของสถานที่ท่องเที่ยว เป็นไปตามมาตรฐาน	3.45	1.11	ดีปานกลาง	5
3. ท่านเชื่อมั่นว่าสถานที่ท่องเที่ยวภายในจังหวัดกระบี่ จะสามารถให้บริการ ด้านสุขภาพที่เหมาะสม	3.89	1.02	ดี	4
4. สถานที่ท่องเที่ยวสามารถรักษามาตรฐาน การให้บริการด้านสุขภาพสม่ำเสมอ	3.98	0.96	ดี	2
5. ท่านได้รับบริการด้านสุขภาพตามเวลาที่กำหนด	4.05	0.99	ดี	1
ความมั่นใจ (assurance)	3.80	1.04	ดี	
1. เจ้าหน้าที่ในสถานที่ท่องเที่ยวมีความรู้ และเชี่ยวชาญ ในด้านสุขภาพเพียงพอ	3.80	1.05	ดี	3
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในคำแนะนำด้านสุขภาพ จากพนักงาน	3.86	0.94	ดี	2
3. พนักงานด้านสุขภาพปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ	3.72	1.02	ดี	4
4. ท่านรู้สึกว่าพนักงานสามารถจัดการปัญหา ด้านสุขภาพของท่านได้อย่างมั่นใจ	3.67	1.13	ดี	5
5. ท่านรู้สึกว่าพนักงานสามารถสร้างความมั่นใจ ให้ท่านในการใช้บริการ	3.94	1.04	ดี	1
ลักษณะที่จับต้องได้ (tangibles)	3.79	1.04	ดี	
1. สถานที่ท่องเที่ยวมีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสุขภาพที่สะอาด	3.94	1.03	ดี	2
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการสุขภาพมีความทันสมัยและ ครบครัน	3.61	1.09	ดี	4



ตารางที่ 1 (ต่อ)

คุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ในจังหวัดกระบี่	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
3. การตกแต่งและบรรยากาศของสถานที่ท่องเที่ยว เชิงสุขภาพส่งเสริมความประทับใจ	3.48	1.10	ดีปานกลาง	5
4. ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ มีเพียงพอสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ	3.86	0.97	ดี	2
5. สถานที่ท่องเที่ยวมีบรรยากาศที่เหมาะสม สำหรับการฟื้นฟูและพักผ่อน	4.06	1.03	ดี	1
ความเข้าใจและใส่ใจ (empathy)	3.77	1.01	ดี	
1. พนักงานให้ความใส่ใจเฉพาะบุคคลแก่นักท่องเที่ยว สูงอายุอย่างเหมาะสม	3.77	1.02	ดี	3
2. พนักงานสามารถเข้าใจความต้องการด้านสุขภาพ ของท่านได้อย่างดี	3.75	0.95	ดี	4
3. ท่านรู้สึกว่าคุณพนักงานพยายามตอบสนอง ความต้องการด้านสุขภาพของท่านอย่างเต็มที่	3.85	0.96	ดี	2
4. พนักงานมีความเอาใจใส่และให้บริการด้านสุขภาพ ที่ตรงกับความต้องการของท่านอย่างเหมาะสม	3.50	1.15	ดี	5
5. พนักงานให้ความสำคัญต่อความสะดวก และความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพของท่าน	3.96	0.98	ดี	1
การตอบสนอง (responsiveness)	3.64	1.06	ดี	
1. พนักงานตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	3.45	1.07	ดีปานกลาง	4
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือและบริการด้านสุขภาพ ในเวลาที่เหมาะสม	4.21	0.87	ดี	1
3. การรอคอยการให้บริการด้านสุขภาพมีระยะเวลา ที่เหมาะสม	3.66	0.99	ดี	3
4. พนักงานมีความพร้อมในการให้บริการด้านสุขภาพ และ ฟื้นฟูร่างกาย	3.78	1.08	ดี	2



คุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ในจังหวัดกระบี่	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
5. พนักงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้น ในการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพของท่าน	3.12	1.27	ดีปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	1.04	ดี	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการบริการโดยรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านความไว้วางใจ (reliability) นักท่องเที่ยวได้รับบริการด้านสุขภาพตรงต่อเวลาที่กำหนด มีคะแนนสูงสุด ($\bar{X}=4.05, SD=0.99$) รองลงมาสถานที่ท่องเที่ยวสามารถรักษามาตรฐานการให้บริการได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.98, SD=1.08$) ด้านความมั่นใจในบริการ (assurance) พนักงานสามารถสร้างความมั่นใจในการใช้บริการ คะแนนสูงสุด ($\bar{X}=3.94, SD=1.04$) รองลงมานักท่องเที่ยวรู้สึกมั่นใจในคำแนะนำด้านสุขภาพจากพนักงาน ($\bar{X}=3.84, SD=0.94$) ด้านลักษณะที่จับต้องได้ (tangibles) สถานที่ท่องเที่ยวมีบรรยากาศเหมาะสำหรับการพักผ่อนและพักผ่อนได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X}=4.06, SD=1.03$) รองลงมาสถานที่ท่องเที่ยวมีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสุขภาพที่สะอาด ($\bar{X}=3.94, SD=1.03$) ด้านความเข้าใจและใส่ใจ (empathy) พนักงานให้ความสำคัญต่อความสะดวกและความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพ ($\bar{X}=3.96, SD=0.98$) พนักงานพยายามตอบสนองความต้องการ ด้านสุขภาพอย่างเต็มที่ที่ได้รับคะแนนรองลงมา ($\bar{X}=3.85, SD=0.96$) และด้านการตอบสนอง (responsiveness) การได้รับการช่วยเหลือและบริการด้านสุขภาพในเวลาที่เหมาะสมได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X}=4.21, SD=0.87$) รองลงมาพนักงานมีความพร้อมในการให้บริการด้านสุขภาพและฟื้นฟูร่างกาย ($\bar{X}=3.78, SD=1.08$)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดกระบี่ในการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยจำแนกรายด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งดึงดูดใจ กิจกรรมที่เหมาะสม เช่น การเดินเล่นและการนั่งชมวิว ได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X}=3.90, SD=0.83$) รองลงมาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในกระบี่ได้รับการส่งเสริมอย่างเพียงพอและมีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวสูงอายุ ($\bar{X}=3.75, SD=1.08$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโรงแรมและที่พักมีบริการที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสุขภาพ เช่น ห้องออกกำลังกาย สปา



ได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X}=4.32, SD=1.02$) รองลงมาสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ท่องเที่ยวมีความเพียงพอ และทันสมัย ($\bar{X}=4.29, SD=0.92$) ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว สถานที่ได้รับการออกแบบให้ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวสูงอายุมากที่สุด ($\bar{X}=4.28, SD=0.87$) รองลงมาการเดินทางในจังหวัดกระบี่มีความสะดวกและไม่ซับซ้อนสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ ($\bar{X}=4.25, SD=0.94$) ด้านความปลอดภัย สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดกระบี่มีการรักษาความปลอดภัยที่ดี ได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X}=4.31, SD=0.87$) รองลงมาความสบายใจจากการได้รับการดูแลรักษาความปลอดภัยในที่พักและสถานที่ท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.91, SD=0.96$) ด้านการตลาดการท่องเที่ยว แคมเปญการตลาดดึงดูดนักท่องเที่ยวสูงอายุได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.14, SD=0.93$) รองลงมาการโปรโมทการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของกระบี่มีความน่าสนใจและเข้าถึงกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.94, SD=0.94$) และด้านการบริหารจัดการ การจัดการนักท่องเที่ยวมีความเป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.25, SD=0.90$) รองลงมาจังหวัดกระบี่มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=4.22, SD=0.94$)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาจังหวัดกระบี่สู่การเป็นจุดหมายปลายทางทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในวัตถุประสงค์ก่อนหน้า ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อค้นพบเกี่ยวกับศักยภาพของจังหวัดกระบี่ในมิติต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนจังหวัดกระบี่ให้เป็นจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ ดังนี้:

1. การยกระดับบุคลากรด้านบริการสุขภาพและการท่องเที่ยว สำนักงานท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ควรร่วมกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดอบรมรายไตรมาสสำหรับบุคลากรภาคบริการ เช่น พนักงานโรงแรม ไกด์ทัวร์ และร้านอาหารในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญ โดยเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับ จิตวิทยาผู้สูงอายุ การสื่อสารเชิงบวก และการดูแลสุขภาพเบื้องต้น นอกจากนี้ ควรจัดทำคู่มือการบริการนักท่องเที่ยวสูงอายุ ที่แจกจ่ายในสถานประกอบการ และจัดตั้ง ศูนย์ข้อมูลสุขภาพนักท่องเที่ยวสูงอายุ สนามบินกระบี่และท่าเรืออ่าวนาง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอย่างมีมาตรฐาน

2. การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรร่วมกับสำนักงานโยธาธิการจังหวัด ออกแบบและปรับปรุงพื้นที่ท่องเที่ยวตามแนวทาง universal design โดยมีมาตรการที่ชัดเจน เช่น ทางลาดกันลื่น ห้องน้ำผู้สูงอายุ ป้ายขนาดใหญ่พร้อมตัวอักษรที่อ่านง่าย รวมถึงส่งเสริมให้โรงแรมในเขตเมืองหลักจัดเตรียมห้องพักเฉพาะผู้สูงอายุที่มี รววจับ ระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน และพนักงานดูแลเฉพาะ



3. การจัดกิจกรรมสุขภาพ และการบริหารจัดการแบบองค์รวม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควร ร่วมกับภาคเอกชน จัดตั้ง คลินิกส่งเสริมสุขภาพนักท่องเที่ยวสูงอายุ ในแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม เช่น น้ำพุร้อน คลองท่อม หาดนพรัตน์ธารา และอ่าวนาง โดยให้บริการโยคะ บำบัดการฝังเข็ม นวดแผนไทย และทีมแพทย์ เหวและกู้ชีพประจำพื้นที่ พร้อมทั้งจัดตั้งศูนย์ประสานงานการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพแบบบูรณาการ เพื่อ รวบรวมข้อมูลพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมสุขภาพ ที่ เหมาะสมในอนาคต

4. การตลาดเฉพาะกลุ่มและระบบความปลอดภัย หน่วยงานท่องเที่ยวจังหวัดควรร่วมกับการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย (ททท.) พัฒนาแผนการสื่อสารสุขภาพผ่าน ชมรมผู้สูงอายุ line official account (OA) และ สื่อท้องถิ่น รวมถึงสร้าง แพ็กเกจท่องเที่ยวสุขภาพครบวงจร เช่น สุขใจ 3 วัน 2 คืน ที่ประกอบด้วยที่พัก อาหารสุขภาพ และการตรวจสุขภาพเบื้องต้น โดยอาศัย บุตรหลานเป็นผู้สื่อสารกลาง

5. ด้านความปลอดภัย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดควรร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ท่องเที่ยว จัดเวรเฝ้าระวังนักท่องเที่ยวสูงอายุ พร้อมติดตั้ง ระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินผ่านมือถือ และสนับสนุน ประกันภัยรายเที่ยวเฉพาะผู้สูงอายุ

แนวทางข้างต้นเป็นการบูรณาการระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดกระบืออย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติเชิงบริการ โครงสร้างพื้นฐาน และการ สื่อสาร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดกระบือให้เป็นจุดหมายปลายทางสุขภาพอย่างยั่งยืน ในระดับประเทศและนานาชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ศักยภาพของ จังหวัดกระบือในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวสูงอายุส่งผลต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบือ ในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ พบว่าระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักท่องเที่ยวผู้มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบือในการเป็นแหล่งท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ หมายความว่าระดับการศึกษาและรายได้ของนักท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการประเมินศักยภาพ ของจังหวัดกระบือ โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีระดับการศึกษาสูงและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมักจะให้ ความสำคัญกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในพื้นที่นี้ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้มีผลต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบือในการเป็นแหล่งท่องเที่ยว เชิงสุขภาพในกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุ

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของนักท่องเที่ยวสูงอายุส่งผลต่อการรับรู้ ศักยภาพของจังหวัดกระบือ พบว่าค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบือในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ แสดงให้เห็นว่า นักท่องเที่ยวที่มีค่าใช้จ่ายสูงในการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจะมีการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบือในเชิงบวกมากขึ้น



ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความถี่ในการเดินทาง ช่วงเวลาในการเดินทาง ระยะเวลาในการเดินทางแหล่งข้อมูล ผู้ตัดสินใจหลัก พาหนะ กิจกรรม และระยะเวลาในการทำกิจกรรมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบ่งชี้ว่าพฤติกรรมการท่องเที่ยวเหล่านี้ไม่ได้มีผลต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบี่ในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดกระบี่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ พบว่าคุณภาพการบริการของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในจังหวัดกระบี่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบี่ในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการบริการที่ดีมีอิทธิพลต่อการรับรู้ศักยภาพของจังหวัดกระบี่ในการดึงดูดนักท่องเที่ยวสูงอายุให้เข้ามาใช้บริการมากขึ้น

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลเชิงบวกของ ความไว้วางใจ, ความเข้าใจและใส่ใจ, และการตอบสนอง ต่อความน่าดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเข้าใจและใส่ใจ ซึ่งมีอิทธิพลโดดเด่น สอดคล้องกับ อภิญา ชื่นขำ และ มณฑกาน ดิษฐชูวงศ์ (2566, หน้า 128) ที่พบว่าความเข้าใจและใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวสูงอายุ และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ตระหว่างผู้ให้บริการและลูกค้า การให้บริการที่มีความเข้าใจและใส่ใจต่อนักท่องเที่ยวสูงอายุจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้เกิดการบอกต่อ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนของธุรกิจท่องเที่ยว ดังนั้นการพัฒนาระบบการบริการด้วยความเข้าใจและใส่ใจควบคู่กับการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความน่าดึงดูดใจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแหล่งท่องเที่ยวในระยะยาว

2. การวิเคราะห์พบว่า ความเข้าใจและใส่ใจ มีอิทธิพลสูงสุดต่อการรับรู้ศักยภาพในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกด้วยความเข้าใจและใส่ใจเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่นักท่องเที่ยว การพัฒนาจึงต้องครอบคลุมการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐานและการให้บริการที่เอาใจใส่เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและยั่งยืน สอดคล้องกับ กนก บุญศักดิ์, สิทธิชัย พรหมสุวรรณ, เสรี วงษมณฑา, และวาสนา กิรติจำเริญ (2561, หน้า 25) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความเข้าใจและใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในกลุ่มนักท่องเที่ยวและมีผลต่อความภักดีในการกลับมาใช้บริการอีกครั้ง

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเข้าใจและใส่ใจ มีอิทธิพลโดดเด่นที่สุดต่อความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้ในการเดินทางภายในสถานที่ท่องเที่ยว เช่น การจัดท่าทางลาด ลิฟต์ และระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวก เพื่ออำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ ธนภร ศรีไชย, อธิรา เอรารัตน์, และชินภัทร คันธพนิต (2562, หน้า 45) ที่พบว่าความเข้าใจและใส่ใจมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และ



การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว

4. ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองมีอิทธิพลสูงสุดต่อความรู้สึกปลอดภัยของนักท่องเที่ยวสูงอายุ มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการจัดการเหตุการณ์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และเชื่อถือได้ สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ มีผล, ธนาพร ภาคดนตรี, อภิชา ม่วงนาคร, ธนกิจ วีรวัจน์ วณิชย์, และ มุฮำหมัด กามิรูกือแด (2567, หน้า 34) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตอบสนองอย่างทันที่ในการสร้างความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้าและย้ำถึงความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการรับมือเหตุการณ์ให้มีประสิทธิภาพ

5. การวิเคราะห์เผยให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง คุณภาพการบริการกับ ประสิทธิภาพทางการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเข้าใจและใส่ใจ ซึ่งมีอิทธิพลโดดเด่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้ให้บริการและนักท่องเที่ยว และการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะกลุ่มเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพทางการตลาด สอดคล้องกับ เรวิตา สายสุด, เสรี วงษ์มณฑา, และชวลีย์ ณ ถลาง (2562, หน้า 178) ที่เน้นถึงความสำคัญของการสร้างประสบการณ์ที่ดีและความสัมพันธ์กับลูกค้าในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการตลาด

6. ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลเชิงบวกของปัจจัย คุณภาพการบริการ ด้านลักษณะที่จับต้องได้ แสดงอิทธิพลโดดเด่นที่สุด สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยไม่สามารถละเลยปัจจัยอื่น ๆ การพัฒนาคุณภาพการบริการในทุกมิติจึงจำเป็นต่อการสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่ครบวงจร และยั่งยืน สอดคล้องกับ ชวีญ ฤทัย เดชทองคำ (2563, หน้า 7) ที่ย้ำถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงบูรณาการในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนของธุรกิจท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ เพื่อยกระดับจังหวัดกระบี่ให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ยกระดับคุณภาพการบริการ ควรมีการพัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรในภาคบริการ (โรงแรม, ร้านอาหาร, ฯลฯ) โดยเน้นการสร้างทักษะด้านการสื่อสาร การเอาใจใส่ การสร้างความไว้วางใจ และการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับการกำหนดมาตรฐานการบริการที่วัดผลได้และสามารถตรวจสอบได้ตามเกณฑ์สากล พร้อมทั้งจัดตั้งระบบการรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรม การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (ทางลาด ห้องน้ำ ระบบขนส่ง) เป็นสิ่งจำเป็น รวมถึงการออกแบบ universal design เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงได้ง่ายและการดูแลสุขภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่

3. กลยุทธ์การตลาดเชิงเป้าหมาย ควรสร้างแบรนด์ที่สื่อสารถึงคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุอย่างชัดเจน โดยใช้สื่อดิจิทัลและออกแบบแพ็คเกจท่องเที่ยวที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะกลุ่ม เช่น แพ็คเกจที่เน้นการพักผ่อน สุขภาพและกิจกรรมที่เหมาะสม

4. การบริหารจัดการอย่างบูรณาการ จำเป็นต้องมีการวางแผน การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน (โรงแรม สายการบิน) และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5. การวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการวิจัยเชิงประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามประสิทธิผลของกลยุทธ์และปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับความต้องการความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะจากนักท่องเที่ยวสูงอายุอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเชิงลึกในด้านต่าง ๆ การเพิ่มขนาดตัวอย่างหรือการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนก บุญศักดิ์, สิทธิชัย พรหมสุวรรณ, เสรี วงษมณฑา, และวาสนา กิรติจำเริญ. (2561). อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวบนฐานชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(1), หน้า 10-28.
- กาญจนาวัตี พวงชื่น และแสงสรรค์ ภูมิสถาน. (2563). พฤติกรรมการท่องเที่ยวและความต้องการของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุต่อการท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 15(2), หน้า 29-42.
- ขวัญฤทัย เดชทองคำ. (2563). ความสำคัญของคุณภาพการบริการสู่ความสำเร็จของธุรกิจท่องเที่ยวภายใต้วิกฤติ COVID-19. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*, 17(2), หน้า 1-18.
- จุฬาลักษณ์ มีผล, ธนาพร ภาคดนตรี, อภิชชา ม่วงนาคร, ธนกิจ วีรวิธน์วิชัย และมุฮัมมัด กามีร์กือแด. (2567). คุณภาพการให้บริการส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าที่ใช้บริการโรงแรมในหาดเจ้าสำราญจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์นานาชาติ*, 1(2), หน้า 16-38.
- ธนกร ศรีไชย, อธิรา เอร่าวัฒน์, และชินภัทร คันธพนิต. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพการให้บริการกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว: กรณีของธุรกิจโฮมสเตย์ในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(3), หน้า 35-48.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ประภาศรี เขียวธูมา, ดร.รชนี เอมพันธ์, และนภวรรณ ฐานะกาญจน์พงษ์เขียว. (2565). ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวและการรับรู้ของนักท่องเที่ยว: กรณีศึกษาอ่าวไร่เล อุทยานแห่งชาติหาดนพรัตน์ธารา-หมู่เกาะพีพี จังหวัดกระบี่. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(1), หน้า 87-103.

เรวิตา สายสุด, เสรี วงษ์มณฑา, และ ชวลีย์ ณ ถกลาง. (2562). ส่วนประสมการตลาด 4.0 จากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของแบรนด์ท่องเที่ยวเมืองหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 17(1), หน้า 175-192.

ลัดดา ศรีอัมพรเอกกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). การท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุ.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(1), หน้า 12-28.

รชพร จันทร์สว่าง, ยงยุทธ แก้วอุดม, และราณี อิศัยกุล. (2565). การศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวไทยที่มีการใช้จ่ายสูง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 42(2), หน้า 1-21.

วาริพร ชูศรี, และวรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล. (2563). การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ: ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), หน้า 205-226.

สุภัทรา สังข์ทอง, กัญญาพัชร พัฒนาโกคินสกุล, และวิภาวี คามวุฒิ. (2564). การศึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์: ตำบลเขาคราม อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 17(1), หน้า 24-46.

สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://www.ipthailand.go.th/images/3534/web_01052018/Report_CHU/8_Well-being_06.12.2017_CHU.pdf [2567, 12 เมษายน].

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20241209145003_27188.pdf [2568, 18 กันยายน].

สำนักงานสถิติจังหวัดกระบี่. (2567, 25 มีนาคม). *สถานการณ์การท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ พ.ศ. 2561-2566 (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2566)* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://krabi.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=601:

สถานการณ์การท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่-พ-ศ-2561-2566-ข้อมูล-ณ-ธันวาคม-2566&catid=36 [2567, 12 สิงหาคม].



อภิญา ซีนขำ, และมณฑกาน ดิซุบซวงค์. (2566). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการ
ของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุชาวไทยที่ใช้บริการโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร.

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 25(2), หน้า 120-131.

อมรรักษ์ สอนซุผล. (2565). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบ
ทางการแข่งขันด้วยการเพิ่มการบริการมูลค่าสูงของจังหวัดสระแก้ว. *วารสารวไลยอลงกรณ์*

ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(2), หน้า 99-117.

อินโนเวสท์ เอกซ์. (2565). **Wellness Tourism Cluster: เทรนด์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โอกาสใหม่
ทางธุรกิจ** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://res.innovestxonline.com/stocks/extra/56911_20230802193743.pdf [2565, 2
สิงหาคม].

Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*,
16(3), pp. 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Likert, R. (1967). *The human organization: its management and value*. New York:
McGraw-Hill.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the
assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of
Educational Research*, 2(2), pp. 49-60.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

แนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย
(กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมบริการ : โรงแรม โรงพยาบาล ตัวแทนท่องเที่ยว)
DEVELOPMENT GUIDELINES FOR ORGANIZATIONAL BUSINESS
MODELS IN THAILAND'S HEALTH TOURISM (A CASE STUDY OF THE
SERVICE INDUSTRY: HOTELS, HOSPITALS, AND TRAVEL AGENCIES)

สุปราณี วรรณรณ*, ชยาวัฒน์ เกียรติกมลมาลย์, ธนกร เย็นคงคากุล, สรัชพร อารีกุล
Supranee Vanarun*, Chayawat Kiatkamonmarn, Tanagorn Yenkhongkhakul,
Saratchaporn Areekul

ศูนย์บริหารธุรกิจและศึกษาทั่วไป คณะอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี กรุงเทพฯ
Business Administration and General Education Center, Faculty of Hospitality Industry,
Dusit Thani College, Bangkok

*Corresponding Author e-Mail: supranee.va@dtc.ac.th

(Received: 2025, January 16; Revised: 2025, March 29; Accepted: 2025, May 10)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย (กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมบริการ : โรงแรม โรงพยาบาล ตัวแทนท่องเที่ยว เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งการศึกษาเชิงปริมาณ ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ที่เป็นหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการแผนกจำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์กับผู้จัดการแผนกขึ้นไป ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างทำการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 13 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า รูปแบบธุรกิจแนวใหม่ที่ประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) รูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน 2) รูปแบบธุรกิจแบบแข็งแกร่ง 3) รูปแบบธุรกิจดิจิทัล 4) รูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว 5) รูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน และ 6) รูปแบบธุรกิจนวัตกรรม พบว่ามี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) รูปแบบธุรกิจดิจิทัล และ 2) ด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.320 และสามารถ



ร่วมพยากรณ์แนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย ในภาพรวม ได้ร้อยละ 10.20 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.179

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย ในมุมมองของผู้บริหาร มี 3 ปัจจัยคือ 1) รูปแบบธุรกิจเชิงป้องกัน 2) รูปแบบธุรกิจดิจิทัล และ 3) ด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม โดยทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กร; การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย

ABSTRACT

This research article aimed to examine guidelines for developing organizational business models within the health tourism sector in Thailand, focusing on the service industry group comprising hotels, hospitals, and travel agencies. The study employed a mixed-methods approach, integrating both quantitative and qualitative research methodologies. For the quantitative phase, purposive sampling was employed to select 159 participants holding supervisory or managerial positions. Data were collected using a Likert-scale questionnaire, demonstrating a high level of internal consistency, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of .93. Data analysis was conducted using descriptive statistics—comprising percentage, mean, and standard deviation—as well as inferential statistics, specifically multiple linear regression analysis utilizing the enter method. For the qualitative phase, purposive sampling was again employed to conduct in-depth interviews with 13 individuals holding managerial positions. The collected qualitative data were analyzed using the content analysis method.

The quantitative results indicated that the emerging business model framework comprised six independent factors: 1) antifragile business model, 2) robust business model, 3) digital business model, 4) adaptive business model, 5) aided business model, and 6) innovative business model. Two variables—the digital business model and the innovative business model—were found to be significantly related to the development of organizational business models in Thailand's health tourism sector. The overall multiple correlation coefficient was 0.320, with the two variables jointly predicting 10.20% of the variance at a significance level of .05. The standard error of estimate was 0.179.

The qualitative findings revealed that, from the perspective of executives, three key factors influenced the development of organizational business models in the health tourism



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

sector: 1) antifragile business model, 2) digital business model, and 3) innovative business model. These three factors were consistently identified as critical to guiding the development of business models within health tourism organizations in Thailand.

Keywords: approaches for developing business models; health tourism in thailand

บทนำ

จากการระบาดของครั้งใหญ่ของโควิด-19 ที่ปี พ.ศ.2563 ที่ผ่านมาเป็นปัจจัยส่งผลทำให้ประชากรโลกมีพฤติกรรมดำเนินชีวิตที่ใส่ใจสุขภาพและส่งเสริมการใช้บริการทางการแพทย์ให้มีอัตราที่สูงขึ้น ประกอบกับในหลายประเทศทั่วโลกยังได้ก้าวเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจสูงวัย (silver economy) ที่เป็นปัจจัยส่งผลทำให้เกิดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นสำหรับผู้สูงวัย ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ให้มีมากขึ้นโดยผู้สูงวัยในที่มีมากขึ้นรวมทั้งผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ก็เป็นปัจจัยผลักดันให้ความต้องการด้านการรักษาพยาบาล จากเทคโนโลยี-นวัตกรรมที่นำมาใช้เพื่อการชะลอวัยให้มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ (นำชัย ชิววิวรรณ, 2562, หน้า 8-9)

การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ หรือ medical tourism เป็นส่วนหนึ่งของตลาดการท่องเที่ยวมิติใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตสูง มีสัดส่วนมูลค่าตลาด Medical Tourism ของโลกในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก คิดเป็นร้อยละ 35 โดยไทยมีสัดส่วนกว่าร้อยละ 9 จากการศึกษาคาดการณ์ว่าตลาดการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ของไทยจะมีมูลค่าสูงถึง 24,400 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (838,000 ล้านบาท) ในปี พ.ศ.2570 เพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2562 ที่ 9,100 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ไทยรัฐ, ออนไลน์, 2567) จากข้อมูลของ The Medical Tourism Association (MTA) ได้ประมาณการว่ามีคนเดินทางไปต่างประเทศเพื่อรับบริการทางการแพทย์กว่า 14 ล้านคนทั่วโลก (ไทยพาณิชย์, ออนไลน์, 2565)

ประเทศไทยมีความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวมีจุดแข็งในหลายด้านที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาได้แก่ ในด้านทำเลที่ตั้ง ทรัพยากรการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเป็นไทยที่เป็นเอกลักษณ์ และด้านคมนาคมที่มีความสะดวก สำหรับในด้านทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการแพทย์ของไทย รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและความคุ้มค่าคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ขั้นตอนขอวีซ่าไม่ยุ่งยากและรวดเร็ว (ไทยพาณิชย์, ออนไลน์, 2565) แต่ประเทศไทยก็ยังมีจุดอ่อนที่สำคัญคือความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว เป็นต้น

โอกาสที่ท้าทายของประเทศไทยจากตลาดท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ทั่วโลกได้ขยายตัวอย่างมากเหตุผลหลัก ๆ สำคัญมาจากการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพในราคาที่จับต้องได้มากกว่าของประเทศอื่น การเข้าถึงการรักษาที่ใช้เวลาไม่นาน (ไทยพาณิชย์, ออนไลน์, 2565) สำหรับอุปสรรคที่ประเทศไทยต้องรับมือเนื่องจากปัจจุบันการแข่งขันในตลาดนี้สูงมาก ซึ่งไทยต้องเผชิญการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ อย่างดุเดือด กาดาร์



สหรัฐอเมริกาหรืออเมริกา มาเลเซีย สิงคโปร์ ที่ต่างเร่งพัฒนาศูนย์การแพทย์ชั้นนำเพื่อรุกตลาด medical tourism รวมถึงความเสี่ยงในการเกิดภาวะสมองไหล และการดิสร้บขึ้นจากเทคโนโลยี เป็นต้น ประเทศไทยจะสามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในตลาดการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ได้นั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรและหน่วยงานในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่บริการให้การรักษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การรักษาโรคมะเร็ง เสริมความงามและศัลยกรรมพลาสติก และควรมีการรวบรวมรายชื่อโรงพยาบาลที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อช่วยให้ผู้ที่สนใจต่อการหาข้อมูลและเปรียบเทียบ (ไทยรัฐ, ออนไลน์, 2567) ประกอบกับมีปัจจัยที่สำคัญอีก 7 ประการ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำตลาดเชิงการแพทย์ ได้แก่ ราคาคุณภาพการรักษา โรงพยาบาลที่ได้รับมาตรฐานคุณภาพบริการ ความสะดวกในการออกวีซ่า มีสถานที่ท่องเที่ยวอดนียม กลยุทธ์การตลาด และด้านการให้บริการที่น่าประทับใจ (ไทยรัฐ, ออนไลน์, 2567)

จากจุดแข็งจุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสที่จะทำให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในตลาดท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในข้างต้นได้สร้างแรงจูงใจที่ทำให้ผู้เขียนมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยที่มีรูปแบบการดำเนินงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของธุรกิจ โดยมีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานและสร้างมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่จะได้รับจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทาน และการส่งเสริมให้เกิดการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

รูปแบบธุรกิจแนวใหม่นี้จะประกอบไปด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) รูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน เป็นรูปแบบธุรกิจแบบที่มีความป้องกันความเปราะบางได้จากระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ซับซ้อน และมักคาดเดาได้ยากล่วงหน้า 2) รูปแบบธุรกิจแบบแข็งแกร่ง เป็นรูปแบบที่มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และบิ๊กดาต้าในการดำเนินธุรกิจ 3) รูปแบบธุรกิจดิจิทัล เป็นรูปแบบการสร้างคุณค่าในการให้บริการที่ต้องใช้ความสามารถด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน 4) รูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว เป็นรูปแบบที่องค์กรมีส่วนร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม 5) รูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน เป็นรูปแบบที่มีการปฏิสัมพันธ์กับคู่ค้าโดยการสร้างห่วงโซ่อุปทานให้มีความคล่องตัว เพื่อกระจายความเสี่ยง มีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้ในการบริการกับลูกค้าเพื่อเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กร และ 6) รูปแบบธุรกิจนวัตกรรม เป็นรูปแบบที่องค์กรมีนวัตกรรมเฉพาะและมีความเป็นเอกลักษณ์ โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีความชื่นชอบที่แตกต่างกัน จากรูปแบบธุรกิจแนวใหม่ใน 6 รูปแบบข้างต้น ผู้วิจัยมั่นใจว่าจะเป็นประโยชน์กับธุรกิจและองค์กรอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยโดยจะมีรูปแบบในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในทั่วโลกที่มีความสนใจที่จะเข้ามาใช้บริการ โดยจะนำมาปรับปรุงรูปแบบในการให้บริการ เทคโนโลยีนวัตกรรมที่นำมาใช้รวมถึงขยายและเพิ่มช่องทางในการให้บริการได้อย่างทั่วถึง เพื่อมุ่งเน้นในการให้บริการที่เป็นเลิศและเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยว อีกทั้งในการ



วารสารวิชาการศรียุทธ ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ศึกษาวิจัยนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นหนึ่งในประเทศจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอันดับต้น ๆ ของภูมิภาคเอเชียและในระดับโลกได้อย่างยั่งยืน

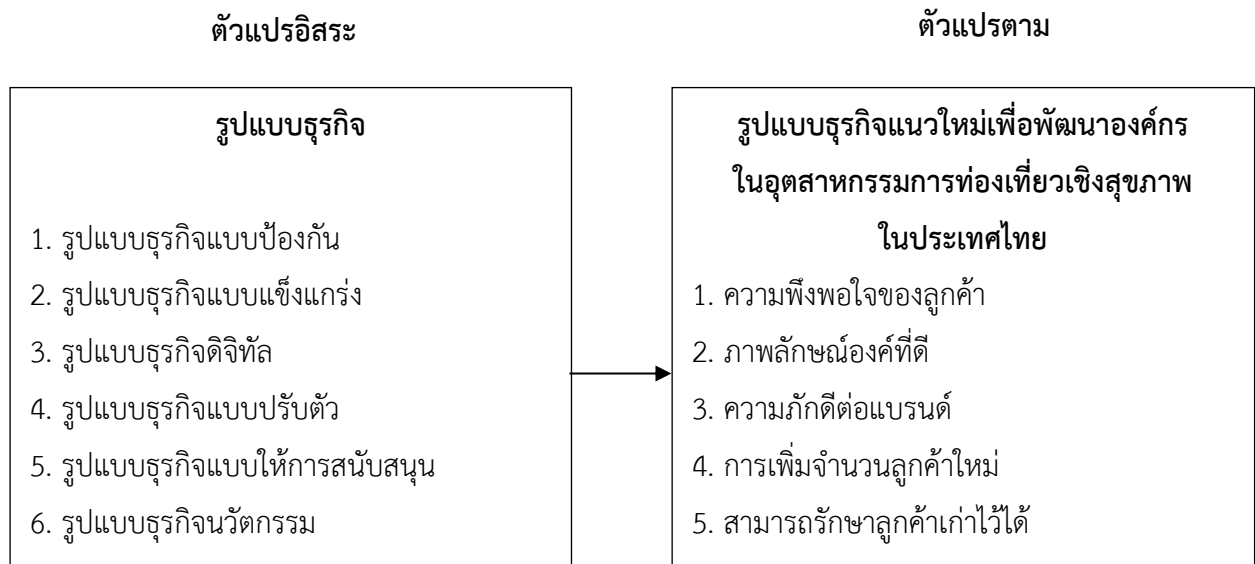
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์การการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย (กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมบริการ : โรงแรม โรงพยาบาล ตัวแทนท่องเที่ยว)

สมมติฐานของการวิจัย

1. รูปแบบธุรกิจแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย
2. รูปแบบธุรกิจแนวใหม่ในด้านใดส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในองค์การการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการแผนกของแต่ละองค์กรขึ้นไป ของธุรกิจ โรงแรม โรงพยาบาล ตัวแทนท่องเที่ยว ใน 3 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชลบุรี และภูเก็ต ซึ่งใน 3 จังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกลุ่มตัวอย่างมี
หน้า 206



คุณสมบัติและคุณลักษณะคือ เป็นระดับผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าส่วน/แผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือผู้บริหารระดับสูงที่มีอายุงานในองค์กรตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมโรงแรม โรงพยาบาล และตัวแทนการท่องเที่ยว ระดับอายุตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ ขององค์กรได้ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ และใช้วิธีการกำหนดเกณฑ์เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่เป็นจำนวนองค์กร ผู้ประกอบการ โดยมีขนาดประชากรที่เป็นโรงแรม จำนวน 3,742 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2563) โรงพยาบาล/สถานพยาบาล จำนวน 390 แห่ง (พลสุข นิลกิจศรานนท์, ออนไลน์, 2563; วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ออนไลน์, 2566) และตัวแทนการท่องเที่ยว จำนวน 1,331 แห่ง (สมาคมไทยบริการท่องเที่ยว, ออนไลน์, 2566) รวม จำนวน 4,463 แห่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่สามารถที่จะระบุจำนวนคนที่มีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าส่วน/แผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือผู้บริหารระดับสูงที่มีอายุงานในองค์กรตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในองค์กรได้นั้นเพราะเนื่องจากเป็นข้อมูลที่เป็นความลับและมีความละเอียดอ่อนสำหรับองค์กรและบางองค์กรไม่สามารถเปิดเผยให้ข้อมูลดังกล่าวสู่แหล่งภายนอกได้ สำหรับการคำนวณขนาดของตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงอัตราส่วนประชากร (population proportion) สามารถกำหนดให้ $p=0.05$ เพื่อเป็นค่าที่อนุรักษ์นิยม ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และขอบเขตของความคลาดเคลื่อน (margin of error) เท่ากับ 10% ขนาดตัวอย่างจะเท่ากับ 98 ตัวอย่าง (Yamane, 1967, pp. 876-912) เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 159 ตัวอย่าง เพื่อให้สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ที่มีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงคือเป็นระดับตั้งแต่หัวหน้าส่วน/แผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขององค์กรได้ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สถานภาพองค์กรและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นในรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย ส่วนที่ 3 องค์กรประกอบของรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยที่เป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จขององค์กร และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เครื่องมือเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (likert rating scale) ที่มีระดับคะแนน จำนวน 5 ระดับคือ ตั้งแต่ 1-5 คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (Likert, 1987, pp. 90-95) จากผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าส่วนที่ 1 สถานภาพองค์กรและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้ค่า IOC=.94 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในประเทศไทย มีค่า IOC=.93 และส่วนที่ 3 องค์กรประกอบ



ของรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย ที่เป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จขององค์กร มีค่า IOC=.85 และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .80 สำหรับผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 4 คน พบว่าค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาทั้งฉบับ=.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม จำนวน 3 ช่องทาง ดังนี้ 1) ส่งแบบสอบถามออนไลน์ (google forms) 2) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และ 3) ไปเก็บข้อมูลที่องค์กรกับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกคัดเลือกด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 ถึง 31 กรกฎาคม 2567 และสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเริ่มทำการเก็บข้อมูลในวันที่ 9 สิงหาคม 2567 ถึง 5 มกราคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2551, หน้า 25) ดังนี้ 1.00-1.50 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด 1.51-2.50 หมายถึงเห็นด้วยน้อย 2.51-3.50 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง 3.51-4.50 หมายถึงเห็นด้วยมาก และ 4.51-5.00 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (enter regression) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังจากทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจะทำการยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้บริหารตั้งแต่ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวนอย่างน้อย 13 คน หรือจนกว่าจะได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจนข้อมูลอิ่มตัว (McMillan, Online, 1971) และนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา และทำการสรุปเพื่อนำเสนอผลการวิจัย (Crabtree & Miller, 1992, pp. 93-109)

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์สถิติข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณตามสมมติฐานที่ 1 คือทำให้ทราบว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับรูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย และตามสมมติฐานที่ 2 คือรูปแบบธุรกิจแนวใหม่ในด้านใดส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันโดยมีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 1 แนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวมที่ส่งผลต่อ
รูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	p
รูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน	-0.00	0.07	-0.00	-0.03	.97
รูปแบบธุรกิจแบบเชิงแกร่ง	0.12	0.08	0.14	1.48	.14
รูปแบบธุรกิจดิจิทัล	0.12	0.05	0.18	2.26*	.02
รูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว	0.07	0.09	0.06	-0.71	.94
รูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน	-0.07	0.10	-0.00	-0.07	.94
รูปแบบธุรกิจนวัตกรรม	0.29	0.08	0.31	3.41*	.00

ค่าคงที่ 1.992, S.E._{est}=± 0.17924, R=0.320, R²=0.102, F=2.881*, p=.01

*p<.05

จากตารางที่ 1 พบว่ารูปแบบธุรกิจองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวรูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน รูปแบบธุรกิจแบบเชิงแกร่ง รูปแบบธุรกิจดิจิทัล รูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว รูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน และรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม กับรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในประเทศไทยเป็น 0.320 และรูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน รูปแบบธุรกิจแบบเชิงแกร่ง รูปแบบธุรกิจดิจิทัล รูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว รูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน และรูปแบบธุรกิจนวัตกรรมส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในประเทศไทย ร่วมกันทำนายได้ (R²) ร้อยละ 10.2 เหลืออีก 89.80 เป็นผลเนื่องมาจากสาเหตุหรือตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±.17924

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 รูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t=-0.03, p=.97)

องค์ประกอบที่ 2 รูปแบบธุรกิจแบบเชิงแกร่ง ไม่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t=1.48, p=.14)

องค์ประกอบที่ 3 รูปแบบธุรกิจ ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t=2.26*, p=.02)



องค์ประกอบที่ 4 รูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว ไม่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการ
ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=0.72, p=.47$)

องค์ประกอบที่ 5 รูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนา
องค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-0.07,$
 $p=.94$)

องค์ประกอบที่ 6 รูปแบบธุรกิจนวัตกรรม ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการ
ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-3.41*, p=.00$)

สมการพยากรณ์รูปแบบธุรกิจแนวใหม่ที่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการ
ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม เมื่อนำองค์ประกอบทุกด้านเข้าสมการ เป็นดังนี้รูปแบบธุรกิจ
แนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย

$$(\hat{Y}) = 1.992 - 0.003X_1 + 0.127X_2 + 0.123X_3 + 0.071X_4 - 0.007X_5 + 0.293X_6$$

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลสรุปความคิดเห็นตั้งแต่หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการแผนกของแต่ละองค์กรที่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบ
ธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มายืนยันผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับส่วน มีรายละเอียดดังนี้ เป็นเพศ
ชาย จำนวน 3 คน และเพศหญิง จำนวน 10 คน อายุ 30-40 ปี จำนวน 5 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน
และอายุ 51-60 ปี จำนวน 1 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน มี
ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน 1-10 ปี จำนวน 13 คน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นในรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อ
พัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน
ว่า 3 ตัวแปร ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยว
เชิงสุขภาพในประเทศไทย ได้แก่

1. ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน ในด้านศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ เพราะเป็นหน่วยงานที่มี
ความสำคัญกับธุรกิจเนื่องจากศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์เป็นการรวบรวมข้อมูลลูกค้า ข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ
ของธุรกิจไว้เพื่อบริการในการให้ข้อมูลกับผู้ที่สนใจและลูกค้าได้

2. ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจดิจิทัล ปัจจุบันธุรกิจได้เข้าสู่รูปแบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ และคิดเห็นว่ามี
ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในยุคที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นองค์กรจึงต้องพัฒนาในด้านดิจิทัลเพื่อสร้าง
ศักยภาพในการแข่งขันและเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

3. ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม ธุรกิจในยุคนี้เป็นการดำเนินงานที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีและ
นวัตกรรม เช่น cloud และ AI ที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจ รวมถึงรูปแบบในการทำงาน การ
ให้บริการหรือการชำระเงินที่ต้องมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะปัจจุบันลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ
ทั่วโลกนิยมการใช้การจ่ายเงินผ่านระบบออนไลน์กันมากขึ้น



สรุปจากการศึกษาวิจัยด้วยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทำให้ผู้วิจัยพบตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับต่อแนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านรูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน ด้านรูปแบบธุรกิจดิจิทัล และด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม สำหรับตัวแปรตาม คือรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในประเทศไทย ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ความภักดีต่อแบรนด์

อภิปรายผล

การวิจัยเชิงปริมาณ การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ คือข้อ 1 เพื่อศึกษารูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางพัฒนารูปแบบธุรกิจขององค์กร โดยมีประเด็นที่สำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านรูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การตลาดออนไลน์ ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์และช่องทาง โดยผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปรดังนี้

1.1 การตลาดออนไลน์ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีการสื่อสารโดยใช้เฟซบุ๊ก (facebook) ที่เป็นแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.69 สอดคล้องกับ Limwattanaphan (2019, p. 32) ที่ศึกษาการตลาดเนื้อหาดิจิทัลสำหรับอุตสาหกรรมบริการบน facebook : กลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคได้ตลอดทุกช่วงเวลา พบว่าการให้บริการบน facebook ที่เปิดให้บริการตลอดเวลาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงแรมที่จะกระตุ้นให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมและสร้างการปฏิสัมพันธ์กับธุรกิจ ซึ่งทำให้ทราบถึงมุมมองของผู้บริโภคที่ให้ความสนใจในธุรกิจได้จากการโต้ตอบและการเปิดใช้งานตลอดเวลาถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค

1.2 ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีพนักงานที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ออย่างน้อย 5 ภาษา เพราะจะทำให้พนักงานสามารถติดต่อประสานงานกับกลุ่มลูกค้าต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.81 สอดคล้องกับ Ko, Chieh-Heng (2020, pp. 275-276) ที่สำรวจคุณภาพของประสบการณ์ที่ได้รับของลูกค้าโรงแรม พบว่าประสบการณ์ของลูกค้าที่มาใช้บริการส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า ความภักดีต่อแบรนด์ และการบอกต่อกัน มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลลัพธ์พฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งมีมิติที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือความอบอุ่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าและผลลัพธ์จากความพึงพอใจของลูกค้าจะก่อให้เกิดการสร้าง ความภักดีต่อแบรนด์และการบอกปากต่อปากให้กับเพื่อนและคนที่รู้จัก

1.3 ช่องทาง จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กร ได้เพิ่ม google my business เพื่อให้ทราบว่าธุรกิจของคุณตั้งอยู่ที่ไหน เพื่ออำนวยความสะดวกเข้ามาใช้บริการธุรกิจ ทำให้เพิ่มโอกาสให้ลูกค้าเข้าถึงธุรกิจมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการ review google my business ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการตัดสินใจจากคนที่เข้ามาอ่านข้อมูล เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.68 สอดคล้องกับ Kothari & Kothari (2017, p. 23) ที่วิเคราะห์ธุรกิจใน



อุตสาหกรรมบริการ พบว่าผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ธุรกิจของที่ได้ประโยชน์มีผลเชิงบวกต่อยอดขาย ผลกำไร และช่วยเพิ่มโอกาสและสร้างการเติบโตให้กับองค์กร

2. ด้านรูปแบบธุรกิจแบบแข็งแกร่ง ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การเชื่อมโยงแบบดิจิทัล และการเงินแบบดิจิทัล โดยผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปร ดังนี้

2.1 การเชื่อมโยงแบบดิจิทัล จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กร มีการนำ Chatbot มาใช้เพื่อตอบคำถามและบริหารจัดการด้านการสื่อสาร ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันในยุคปัจจุบัน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.77 สอดคล้องกับ Ruttanapan & Saiyaitong (2023, pp. 88-89) ที่ศึกษาการพัฒนา line chatbot เพื่อการบริการวิจัย กรณีศึกษา: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า chatbot ที่ได้พัฒนาขึ้นในแอปพลิเคชัน line นั้นสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการ และลดเวลาการตอบสนองต่อผู้ใช้ได้อย่างมาก

2.2 การเงินแบบดิจิทัล จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กร มีการศึกษาถึงวิธีการชำระเงินระหว่างประเทศที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพื่อสามารถทำให้ผู้ใช้บริการในต่างประเทศสามารถดำเนินธุรกรรมได้อย่างสะดวก เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.65 สอดคล้องกับ Khando, Islam & Gao (2022, p. 1) ที่ศึกษาเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ของการชำระเงินดิจิทัลและความท้าทายที่เกี่ยวข้อง : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่าเทคโนโลยีการชำระเงินดิจิทัลเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งเทคโนโลยีการชำระเงินดิจิทัลที่ล้ำสมัยในยุคปัจจุบันจะมีอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ การชำระเงินด้วยบัตร การชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ การชำระเงินผ่านมือถือ และการชำระด้วยสกุลเงินดิจิทัล และต้องพัฒนากลยุทธ์การชำระเงินดิจิทัลให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านรูปแบบธุรกิจดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ โมเดลธุรกิจแพลตฟอร์ม กลยุทธ์ของธุรกิจ การมีส่วนร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม ข้อมูลและเครื่องมือที่ทันสมัย และการจัดการภายในองค์กร ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปร ดังนี้

3.1 โมเดลธุรกิจแพลตฟอร์ม จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรที่ใช้โมเดลธุรกิจ แพลตฟอร์มสัญชาติไทยที่มีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด จะสามารถพัฒนาแพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่องเมื่อสถานการณ์ปรับเปลี่ยนไป เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.62 สอดคล้องกับ Jia, Su, Cui, Wu & Tan (2023, p. 111381) ที่ศึกษานวัตกรรมโมเดลธุรกิจแพลตฟอร์มในยุคดิจิทัล: มุมมอง "กระบวนการขับเคลื่อน-ผลลัพธ์" พบว่าในยุคดิจิทัลนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ (BMI) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับแพลตฟอร์มเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สอดคล้องในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ซึ่งมีตัวขับเคลื่อนสองตัว ได้แก่ แรงกดดันจากภายนอกและการรับรู้ของการบริหารจัดการ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นและคัดกรองในกระบวนการทำงานของแพลตฟอร์ม BMI

3.2 กลยุทธ์ของธุรกิจ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กร มีกลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นในด้านการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ มีการวิเคราะห์ลูกค้าหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ความพึงพอใจ การ



ตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้าและบริการ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.66 สอดคล้องกับ Ferrer-Estévez & Chalmeta (2023, p. 244) ที่ศึกษาการจัดการลูกค้าสัมพันธ์อย่างยั่งยืน พบว่า SCRM คือการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน และ CRM เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งเป็นกลยุทธ์หลักของการดำเนินงานขององค์กรแต่ยังมีปัจจัยอื่นที่เชื่อมโยงประกอบกับกลยุทธ์ซึ่งได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนในภาพรวม

3.3 การมีส่วนร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่า องค์กรมีส่วนร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม ในด้านสติปัญญา ความคิด และความรู้ เช่น การให้ความรู้ด้านการศึกษากับบุคลากรและให้ความรู้กับชุมชน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.70 สอดคล้องกับ Hafeez & Alghatas, Foroudi, Nguyen & Gupta (2019, p. 405) ที่ศึกษาการแบ่งปันความรู้โดยผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเสมือน Virtual Community-of-Practice (VCoP) พบว่าผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในชุมชนการปฏิบัติเสมือน (VCoP) มีการเพื่อแบ่งปันความโดยมีสมาชิกอาวุโสและผู้ดำเนินการได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการตอบแทนซึ่งกันและกัน ที่จะทำการกระตุ้นความสนใจของชุมชนได้ และเป็นการเพิ่มกระบวนการแบ่งปันความรู้ระหว่างสมาชิกชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ข้อมูลและเครื่องมือที่ทันสมัย จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรได้มีการใช้เครื่องมือสำหรับการสร้างโฆษณา และเครื่องมือสำหรับทำคอนเทนต์ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.58 สอดคล้องกับ Argan, Dinc, Kaya & Argan (2022, p. 331) ที่ศึกษาการทำความเข้าใจและแผนผังพฤติกรรมของโซเชียลมีเดียของเรา พบว่าปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงแต่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกสาขาอาชีพ แต่ยังนำไปใช้อย่างเต็มรูปแบบในภาคส่วนการตลาดและด้านการโฆษณาอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ในปัจจุบันกระแสความนิยมมีอัตราที่เพิ่มขึ้น

3.5 การจัดการภายในองค์กร จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรที่มีการจัดการภายในองค์กรในด้านการให้ความรู้ในการทำงานภายในองค์กร เช่น การสร้างความเข้าใจในการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ ของบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.74 สอดคล้องกับ Bilderback & Miller (2023, p. 8) ที่ศึกษาความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาพนักงานในธุรกิจ พบว่าองค์กรสามารถใช้โปรแกรม EDP เพื่อสร้างให้พนักงานมีความสามัคคีมากขึ้น เพื่อให้บรรลุในการสร้างแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ รวมถึงการรักษาพนักงานไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ด้านรูปแบบธุรกิจแบบปรับตัว ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจและการให้บริการ การปรับรูปแบบการให้บริการ และการขยายตลาด ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปร ดังนี้

4.1 การปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจและการให้บริการ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีการปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจและการให้บริการ ในด้านนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานหลักของธุรกิจ ให้มีความแปลกใหม่ และความโดดเด่นจากคู่แข่ง และสามารถสร้างภาพลักษณ์ให้แบรนด์ได้



เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.58 สอดคล้องกับ Ruiter & Crutzen (2020, p. 1) ที่ศึกษากระบวนการหลัก : วิธีการใช้หลักฐาน ทฤษฎี และการวิจัยในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พบว่ากระบวนการหลักไม่ใช่กรอบการวางแผนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นวิธีตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับคำจำกัดความของปัญหาและแนวทางแก้ไขโดยใช้หลักฐาน ทฤษฎี และการวิจัยที่นำไปใช้ในขั้นตอนต่างๆ ของการวางแผนตั้งแต่การประเมินความต้องการ การออกแบบ การแทรกแซง ไปจนถึงการดำเนินการ และประเมินผลภายในกรอบการวางแผนที่มีความแตกต่างกัน

4.2 การปรับปรุงแบบการให้บริการ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการและนำมาปรับปรุง พัฒนาในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.84 สอดคล้องกับ Min, Jung & Ryu (2021, p. 102956) ที่ศึกษาการรับฟังจากใจ : เหตุใดการรับฟังจึงเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้หลังจากที่ลูกค้าได้รับการบริการที่ล้มเหลว พบว่าการรับฟังอย่างกระตือรือร้นของพนักงานบริการนั้นมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยในการเรียกคืนความรู้สึกของลูกค้าที่ได้จากการรับบริการที่ไม่ดีให้กลับคืนมาได้ โดยพนักงานมีความตั้งใจรับฟังข้อร้องเรียนของลูกค้า ซึ่งความกระตือรือร้นของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองของลูกค้า

4.3 การขยายตลาด จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีการเลือกแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซที่ดีที่สุดเหมาะสมกับความสามารถในการขยายขนาดธุรกิจ และเข้าถึงนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพได้ทั่วโลกเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.87 สอดคล้องกับ Mishra & Gupta (2020, p. 431) ที่ศึกษาผลกระทบของการนำอีคอมเมิร์ซมาใช้ในกลุ่มบริษัทร่วมทุนใหม่ : หลักฐานจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ พบว่าธุรกิจสตาร์ทอัพด้านการท่องเที่ยวจำเป็นที่จะต้องค้นหากลยุทธ์ที่มีศักยภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการนำอีคอมเมิร์ซที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อเอาชนะคู่แข่งและสร้างผลกำไร

5. ด้านรูปแบบธุรกิจแบบให้การสนับสนุน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ร่วมเป็นพันธมิตรกับธุรกิจท่องเที่ยวหรือร้านค้าในชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรและอุตสาหกรรม ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปร ดังนี้

5.1 ร่วมเป็นพันธมิตรกับธุรกิจท่องเที่ยวหรือร้านค้าในชุมชน จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรที่มีการพัฒนาทักษะด้านการส่งเสริมภาษาต่างประเทศให้กับคนในพื้นที่และร้านค้าในชุมชน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.89 สอดคล้องกับ Nugraha, Wulandari, Amri, Sani, Kurniawan & Sentosa (2024, p. 23) ที่ศึกษาบทบาทของการศึกษาภาษาในการพัฒนาชุมชน : ข้อมูลเชิงลึกจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าภาษามีศักยภาพอย่างมากที่จะเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาชุมชน โดยความรู้ความเชี่ยวชาญด้านภาษาสามารถเพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเคารพต่อวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นตลอดจนสามารถกระชับความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนและในระหว่างชุมชนด้วยกัน

5.2 การปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีระบบการวางแผนการใช้ทรัพยากร โดยการเชื่อมต่อคำสั่งซื้อและระบบการจัดซื้อเข้ากับซัพพลายเออร์ เนื่องจากมี



ค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.45 สอดคล้องกับ El-Baz, El-Midany, Ghattas & AbouEleaz (2023, p. 10) ที่ศึกษาผลกระทบของการดำเนินการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning-ERP) ต่อประสิทธิภาพของบริษัท กรณีเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการผลิต พบว่าโลกาภิวัตน์ของการแข่งขันและการจัดการกระบวนการอัตโนมัติผ่านแพลตฟอร์มข้อมูลที่ใช้งาน เช่น การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของธุรกิจ และปัจจัยความสำเร็จที่ของการนำ ERP ไปใช้ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.3 ให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรและอุตสาหกรรม จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการทำงานและผลประโยชน์ของประเทศร่วมกันเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.82 สอดคล้องกับ Lusha (2024, p. 76) ที่ศึกษาความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติและผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พบว่าความร่วมมือแสดงให้เห็นถึงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเติบโตทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มหาวิทยาลัย องค์กรเอกชน และรัฐบาล ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและนวัตกรรม โดยร่วมกันแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจโลกและการสร้างเศรษฐกิจสีเขียวเพื่อบรรเทาความยากจนและความไม่เท่าเทียมกัน

6. ด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ดิจิทัลไลเซชัน การเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต และการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปร ดังนี้

6.1 ดิจิทัลไลเซชัน จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่า องค์กรมีการนำเข้าข้อมูลเชิงดิจิทัลของลูกค้าที่มีปฏิสัมพันธ์กับธุรกิจ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อสร้างสินค้าตัวใหม่ที่ตอบโจทย์ลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.76 สอดคล้องกับ Hallstedt, Isaksson & Öhrwall Rönnbäck (2020, p. 10222) ที่ศึกษาความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ความยั่งยืน และการให้บริการ พบว่าพลวัตและอัตราการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วแนวโน้มสำคัญที่กำลังดำเนินอยู่ในสังคม เช่น การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ความยั่งยืน และการบริการ เป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้ผลิตในการพัฒนาและจัดหาผลิตภัณฑ์ใหม่

6.2 การเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่าองค์กรมีการใช้โมเดลการโฆษณาเพื่อให้ลูกค้าในทั่วโลกเห็นสินค้าและบริการผ่านทางช่องทางนี้ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.84 สอดคล้องกับ Kato (2023, p. 12) ที่ศึกษาโมเดลการโฆษณาที่มีความเอาใจใส่ที่มีอิทธิพลกับความตั้งใจในการซื้อ : การเปรียบเทียบระหว่างการใช้ดาราคาที่เป็นที่รู้จักกับการใช้คนที่ไม่เป็นที่ไม่รู้จักเลย พบว่าผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าการเอาใจใส่ได้ส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อส่วนการโฆษณาที่ใช้ดาราคาหรือนางแบบคนดังไม่ใช่สิ่งสำคัญ โดยสิ่งที่สำคัญต่อความตั้งใจซื้อคือจะต้องใช้แบบจำลองสำหรับการสื่อสารทางการตลาดตามแนวคิดผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจนมากกว่า



6.3 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้สรุปได้ว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญในระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด=4.67 สอดคล้องกับ Deputat, Podolian, Zhupnyk, Terletska & Gorishevskyy (2024, p. 4) ที่ศึกษาวิวัฒนาการของระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีในภาคการบริการและการท่องเที่ยว มุมมองทาง ประวัติศาสตร์ พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการบริการลูกค้าในสถาน ประกอบการด้านการท่องเที่ยว ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทหลักที่ใช้ในอุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยว คือ ระบบการจอง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจแบบป้องกัน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนา องค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย สอดคล้องกับ de Bruijn, Groessler & Videira (2019, p. 23) ที่ศึกษาความต้านทานความเปราะบางเป็นเกณฑ์การออกแบบสำหรับการสร้างแบบจำลองระบบไดนามิก พบว่าการป้องกันความเปราะบางไม่สามารถบรรลุได้เสมอไป เพราะเนื่องจากเหตุการณ์ที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ อาจส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ซับซ้อน และคาดเดาได้ยากแต่สามารถอธิบายได้ง่าย ในภายหลัง ระบบที่ป้องกันความเปราะบางสามารถทนต่อและได้รับประโยชน์จากเหตุการณ์ที่ผิดปกติประเภท นี้ ในขณะที่ระบบที่มีความทนทานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำได้ในทุกกรณี และสอดคล้องกับ สุปราณี วรรณรณ และภัทศา ภารัตนวงศ์ (2565, หน้า 43) ที่ศึกษารูปแบบการจัดการแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์ต่อการ พัฒนาองค์กรในประเทศไทยในยุค NEW NORMAL พบว่ารูปแบบธุรกิจแบบป้องกันเป็นรูปแบบที่มีการจัดใช้ เทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการออนไลน์จากสภาพแวดล้อมที่ไม่มีความแน่นอน ทั้งใน ด้านเศรษฐกิจ นวัตกรรมและการแข่งขัน เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างกำไรและบรรลุความสำเร็จขององค์กร

2. ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจดิจิทัล เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยในภาพรวม สอดคล้องกับ Bican & Brem (2020, p. 1) ที่ศึกษาโมเดล ธุรกิจดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัล ผู้ประกอบการดิจิทัล : ดิจิทัลคือความยั่งยืนหรือไม่ พบว่าเงื่อนไข หลักที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัล 7 ด้าน โดยอิงจากการค้นคว้าเอกสารอย่างมีโครงสร้างภายในโดเมนการจัดการ และเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ ดิจิทัล รูปแบบธุรกิจ รูปแบบธุรกิจดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัล การ เปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัล และผู้ประกอบการดิจิทัล โดยได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีที่ความพร้อมด้านดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล และรูปแบบธุรกิจดิจิทัลที่อาจเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

3. ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม โดยเฉพาะปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตที่ส่งผลต่อ รูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย สอดคล้องกับ Dymitrowski & Mielcarek (2024, p. 2341) ที่ศึกษาโมเดลธุรกิจนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่และความสัมพันธ์ ของบริษัท พบว่าวิธีนี้มีประโยชน์ในแง่ของเทคโนโลยีและตัวชี้วัดประสิทธิภาพ เช่น กำไร ยอดขาย ส่วนแบ่ง การตลาด และผลตอบแทนจากการลงทุน การใช้เทคโนโลยีใหม่ในการพัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงาน



ประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ควรมีเพียงซัพพลายเออร์หรือผู้ซื้อเท่านั้น แต่รวมถึงคู่แข่ง หน่วยงานภายในและภายนอกของบริษัท มหาวิทยาลัยและศูนย์วิจัย หน่วยงานการเงิน และหน่วยงานของรัฐหรือส่วนท้องถิ่นด้วย

ตัวแปรที่มีค่าเบต้า (beta) มากที่สุดคือ ตัวแปรด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรม เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทย สอดคล้องกับ Ma, Wei, Hu, & Jin, (2021, p. 1) ที่ศึกษาเส้นทางนวัตกรรมของรูปแบบธุรกิจตามแนวทางการตลาด พบว่าการตอบสนองและการมุ่งเน้นตลาดเชิงรุกมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ ในทางตรงกันข้าม การผสมรวมข้อมูลตลาดมีผลเชิงบวกต่อกฎระเบียบของความสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์สามารถนำตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นพบในงานวิจัยนี้จำนวน 6 ตัวแปร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรในด้านการให้บริการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน สร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวทั้งในระดับประเทศและในระดับโลก โดยเฉพาะในด้านศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ เพราะเป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่ประสานงานให้ข้อมูลอำนวยความสะดวก จัดข้อโต้แย้ง และให้บริการความช่วยเหลือให้กับลูกค้าได้ตลอด 24 ชม.

2. การมุ่งเน้นด้านการตลาดในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น รูปแบบที่ให้ผู้บริโภคแนะนำหรือบอกต่อ (peer to peer marketing model) รวมถึงให้ความสำคัญกับรูปแบบของโมเดลธุรกิจการแลกเปลี่ยน (barter model) กับธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น สายการบิน โรงแรม โรงพยาบาล บริษัทนำเที่ยว ร้านอาหาร และชุมชน

3. ในด้านรูปแบบธุรกิจนวัตกรรมในด้านเทคโนโลยีบล็อกเชน เหรียญสกุลเงินดิจิทัลต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในบริหารจัดการในด้านธุรกรรมออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับในสถานการณ์ด้านการเงินที่ผู้คนในตลาดทั่วโลกให้ความสำคัญในการทำธุรกรรมในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำในการรับชำระเงินให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. มุ่งเน้นการรวมคุณค่าหลักขององค์กรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศไทยเพื่อให้ลูกค้าหรือนักท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในทั่วโลกเกิดความภักดีต่อแบรนด์ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้อย่างยั่งยืน และจะส่งผลต่อการสร้างรายได้ สร้างภาพลักษณ์ เพิ่มยอดขาย ดึงดูดลูกค้าทั้งใหม่และเก่า รวมถึงสร้างความสนใจให้กับนักลงทุนในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนาถึงการทำธุรกิจ แบบ Peer to Peer (P2P) บนแพลตฟอร์มขององค์กรซึ่งเป็นการจับคู่ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายในการแลกเปลี่ยนเงินตรา สินค้า หรือการบริการ แบบ one stop service



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

บนแพลตฟอร์มเดียว ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับลูกค้ารวมทั้งสร้างรายได้ให้กับผู้ขายในห่วงโซ่อุปทานและองค์กรได้มากขึ้น

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในส่วนงานด้านลูกค้าสัมพันธ์ในรูปแบบเน้นสมรรถภาพเหนือประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ เพื่อดึงแนวคิดและไอเดียใหม่ ๆ ของบุคลากรมาใช้ในธุรกิจ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเป็นแนวทางในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

3. ควรศึกษาเครื่องมือทางการตลาด higher logic ที่เป็นส่วนหนึ่งทางการตลาดที่จะช่วยองค์กรในการสร้างความภักดีต่อแบรนด์ขององค์กร

บรรณานุกรม

ไทยพาณิชย์. (2565). **6 เหตุผลส่ง “ไทย” ให้ปังในอุตสาหกรรม Medical Tourism** (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/6-reasons-thailand-the-best-in-medical-tourism.html> [2566, 12 มิถุนายน].

ไทยรัฐ. (2567, 22 มกราคม). **ท่องเที่ยวเชิงการแพทย์' โอกาสเศรษฐกิจไทย กับความท้าทายที่ต้องเร่ง**

ปรับตัว (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.thairath.co.th/scoop/theissue/2756870> [2567, 15 ธันวาคม].

นำชัย ชิววิวรรณ. (2562). **เศรษฐกิจผู้สูงวัย** (พิมพ์ครั้งที่ 1). ปทุมธานี: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

พูลสุข นิลกิจศรานนท์. (2563). **แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-65: ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน**

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Services/Private-Hospitals/IO/io-Private-Hospitals> [2566, 16 มิถุนายน].

เพ็ญแข ศิริวรรณ. (2551). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2566). **รายชื่อโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย** (ออนไลน์). Available:

<https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย> [2566, 10 มิถุนายน].

สมาคมไทยบริการท่องเที่ยว. (2566). **รายชื่อธุรกิจการท่องเที่ยว** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://ttaa.or.th/page/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%8A%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B4%E0%B8%81/th> [2566, 16 มิถุนายน].

สุปราณี วรรณรณ และภักศา ภารัตนวงศ์. (2565). **รูปแบบการจัดการแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์ต่อการ**

พัฒนาองค์กรในประเทศไทยในยุค NEW NORMAL. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 19(2), หน้า 35-48.



สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *การสำรวจที่พักแรม พ.ศ. 2563* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://catalogapi.nso.go.th/api/doc/department/D10/SD10_04/SD10_04_167_12.pdf
[2566, 16 มิถุนายน].

Argan, M., Dinc, H., Kaya, S., & Argan, M. T. (2022). Artificial Intelligence (AI) in advertising: Understanding and schematizing the behaviors of social media users. *ADCAIJ: Advances in Distributed Computing and Artificial Intelligence Journal*, 11(3), pp. 331-348.

Bican, P. M., & Brem, A. (2020). Digital business model, digital transformation, digital entrepreneurship: Is there a sustainable “digital”? *Sustainability*, 12(13), pp. 1-15.

Bilderback, S. L., & Miller, G. J. (2023). Importance of employee development programs in business. *Journal of Management Development*, 42(4), pp. 327-336.

Crabtree, B.F. & Miller, W.L. (1992). *Doing Qualitative Research*. CA: Sage.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.

de Bruijn, H., Groessler, A., & Videira, N. (2020). Antifragility as a design criterion for modelling dynamic systems. *Systems Research and Behavioral Science*, 37(1), pp. 23-37.

Deputat, M., Podolian, M., Zhupnyk, V., Terletska, K., & Gorishevskyy, P. (2024). Evolution of information systems and technologies in the hospitality and tourism sector: a historical perspective. *Multidisciplinary Science Journal*, 6, pp. 1-6.

Dymitrowski, A., & Mielcarek, P. (2024). Innovation business model based on new technologies and company relationships. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), pp. 2341-2360.

El-Baz, K. A., El-Midany, T. T., Ghattas, M. S., & AbouEleaz, M. A. (2023). The Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation on Performance of Firms: A Case to Support Production Process Improvement. *Mansoura Engineering Journal*, 48(6), pp. 1-12.

Ferrer-Estévez, M., & Chalmeta, R. (2023). Sustainable customer relationship management. *Marketing Intelligence & Planning*, 41(2), pp. 244-262.



- Hafeez, K., Alghatas, F. M., Foroudi, P., Nguyen, B., & Gupta, S. (2019). Knowledge sharing by entrepreneurs in a virtual community of practice (VCoP). *Information Technology & People, 32*(2), pp. 405-429.
- Hallstedt, S. I., Isaksson, O., & Öhrwall Rönnbäck, A. (2020). The need for new product development capabilities from digitalization, sustainability, and servitization trends. *Sustainability, 12*(23), p. 10222.
- Jia, Y., Su, J., Cui, L., Wu, L., & Tan, K. H. (2023). Platform business model innovation in the digitalization era: A “driver-process-result” perspective. *Journal of business research, 160*, p. 113818.
- Kato, T. (2023). Influence of empathy for advertising models on purchase intention: Comparison between celebrity models and unknown models. *Cogent Social Sciences, 9*(1), p. 1-15.
- Khando, K., Islam, M. S., & Gao, S. (2022). The emerging technologies of digital payments and associated challenges: a systematic literature review. *Future Internet, 15*(1), pp. 1-21.
- Ko, C.H. (2020). Exploring Hotel Customer Service Experience. *The International Journal of Organizational Innovation, 13*(2), pp. 270-277.
- Kothari, D., & Kothari, A. (2017). Business Analytics in Hospitality Industry. *International Journal of Innovative and Emerging Research in Engineering, 4*(9), pp. 23-26.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Limwattanaphan, K. (2019). *Digital content marketing for hospitality industry on Facebook: how always-on strategy increases consumer engagement*. Independent study of Arts Program in Journalism, Mass Media Studies, Faculty of Journalism and Mass Communication, Thammasat University.
- Lusha, E. (2024). National and international collaboration and its impact on economic development. *Interdisciplinary Journal of Research and Development, 11*(1), pp. 76-83.
- Ma, Y., Wei, H., Hu, C., & Jin, C. (2021). Research on the innovation path of business models based on the market orientation. *Complexity, 2021*(1), pp. 1-9.



- McMillan T.T. (1971). *The Delphi Technique. paper presented at annual meeting of California Junior* (Online). Available: <https://catalogue.nla.gov.au/catalog/5232080> [2023, June 16].
- Min, K. S., Jung, J. M., & Ryu, K. (2021). Listen to their heart: why does active listening enhance customer satisfaction after a service failure?. *International Journal of Hospitality Management*, *96*, p. 102956.
- Mishra, O. N., & Gupta, S. (2020). Antecedents and impact of e-commerce adoption among new venture firms: Evidence from tourism and hospitality industry. *Vision*, *24*(4), pp. 431-440.
- Nugraha, A. R., Wulandari, A. S. R., Amri, M., Sani, A., Kurniawan, A., & Sentosa, B. M. (2024). The Role of Language Education in Community Development: Insights from Literature Review. *Inovasi Sosial: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(1), 23-31.
- Ruiter, R. A., & Crutzen, R. (2020). Core processes: how to use evidence, theories, and research in planning behavior change interventions. *Frontiers in public health*, *8*, pp. 1-8.
- Ruttanapan, M., & Saiyaitong, C. (2023). Development of Line Chatbot for Research Services Case Study: Institute of Research and Development Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Journal of Applied Research on Science and Technology (JARST)*, *22*(1), pp. 78-89.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper and Row.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี

FACTORS ASSOCIATED WITH THE BUSINESS PERFORMANCE OF SME ENTREPRENEURS

ปัญญา ชัยรัตนพานิช¹, สุรพันธ์ ใจมา^{*2}, มณฑิกานต์ เอี่ยมไฉ้³, ชัยวิษญ์ ม่วงหมี⁴, นรีนุช ยูวดีนิเวศ⁵
Panya Chairattanaphanich¹, Suraphan Jaima^{*2}, Monthikan Eiamsa³, Chaiyawit Muangmee⁴,
Nareenuch Yuwadeeniwet⁵

¹คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

^{*2}นักวิชาการอิสระ

³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

⁴บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

⁵คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Faculty of Science and Technology, Maha Sarakham Rajabhat University

^{*2}Independent Scholar

³Graduate School, Eastern Asia University

⁴Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

⁵Faculty of Business Administration & Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author e-Mail: phrakumkrong@gmail.com

(Received: 2024, November 3; Revised: 2024, December 20; Accepted: 2024, December 27)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการและข้อค้นพบที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตำราวิชาการ เอกสารและ งานวิจัยต่าง ๆ แล้วสรุปผล เพื่อให้ทราบองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี โดยใช้เครื่องมือวัดผลองค์กรแบบสมดุล: balanced scorecard ว่าประกอบด้วยปัจจัยหลักที่สำคัญอะไรบ้าง ซึ่งในบทความวิชาการนี้พบว่าปัจจัยหลักที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ และปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ขนาดของธุรกิจ ประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ระยะเวลาในการประกอบ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ธุรกิจ จำนวนเงินทุนของธุรกิจ SME ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ ประกอบด้วย การบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการด้านการตลาด การจัดการด้านการเงิน การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาวะความเป็นผู้นำ การบริหารภาวะวิกฤติ และปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วย การสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง การดำเนินการด้านกลยุทธ์ในแต่ละระดับอย่างเหมาะสมกับลูกค้าเป้าหมายแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งองค์ความรู้ที่สำคัญมากคือ ปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งด้วยการจัดการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม นอกจากนี้หากมีการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมาใช้ ในองค์กรร่วมด้วยจะทำให้ธุรกิจเอสเอ็มอีประสบผลสัมฤทธิ์อย่างยิ่งย่น

คำสำคัญ: ธุรกิจเอสเอ็มอี; การบริหารจัดการธุรกิจ; ความได้เปรียบในการแข่งขัน

ABSTRACT

This scholarly article aimed to present the perspectives of academics and the findings derived from the analysis and synthesis of academic textbooks, official documents, and various research studies. The primary objective was to consolidate knowledge regarding the factors that influenced the business performance of small and medium-sized enterprise (SME) entrepreneurs, as assessed using the Balanced Scorecard framework. This study identified the principal determinants of business success, which encompassed three key dimensions: entrepreneurial characteristics, business management, and competitive advantage. Entrepreneurial Characteristics encompassed personal demographic information, business size, entrepreneurial experience, duration of business operations, SME capital investment, and other relevant factors. Business Management included overall business administration, marketing management, financial management, technology and innovation management, leadership, crisis management, and additional essential aspects. Competitive Advantage pertained to differentiation from competitors and strategic alignment with target customer groups. A crucial insight derived from this study was that achieving a competitive advantage through technology and innovation management—particularly through the adoption of artificial intelligence (AI) and digital transformation—had the potential to foster sustainable success for SMEs.

Keywords: SME business; business management; competitive advantage



บทนำ

ธุรกิจเอสเอ็มอี (SME) มีความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของโลกอย่างมาก สำหรับธุรกิจเอสเอ็มอีในประเทศไทยเป็นธุรกิจที่มีรายได้ ทรัพย์สิน และมีจำนวนพนักงานน้อย ซึ่งเป็นดำเนินการโดยผู้ประกอบการเอง ธุรกิจเอสเอ็มอีแบ่งออกเป็น 3 ภาคส่วน ตามขนาดของธุรกิจและประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคการบริการ สำหรับภาคการผลิต ประกอบด้วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร การผลิตสินค้า และเหมืองแร่ ภาคการค้า ประกอบด้วย ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการซื้อและขายสินค้า การนำเข้า ส่งออก การขายส่งและการขายปลีก และภาคการบริการ ประกอบด้วย ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โรงแรม ร้านอาหาร การศึกษา การประกันภัย การบริการด้านสุขภาพ และการขนส่ง เป็นต้น นอกจากนี้ธุรกิจเอสเอ็มอียังเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยมีผู้ประกอบการมากกว่า 3 ล้านราย และธุรกิจเอสเอ็มอียังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างธุรกิจขนาดเล็กและธุรกิจขนาดใหญ่ โดยผลิตสินค้าชั้นกลางที่เชื่อมโยงธุรกิจขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ช่วยเพิ่มมูลค่าทรัพยากรในประเทศ มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการผลิตและการค้าและเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการ รายใหม่เข้าสู่ตลาดด้วยต้นทุนการลงทุนที่ต่ำและความเสี่ยงต่ำ โดยธุรกิจเอสเอ็มอีที่โดดเด่น ได้แก่ ธุรกิจการบริการ มีสัดส่วนมากที่สุดกว่า 40% จากธุรกิจเอสเอ็มอี ทั้ง 3 ภาคส่วน ดังนั้นภาคการบริการจึงมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมีนัยสำคัญ ภาคการบริการมีมูลค่ารวมคิดเป็นร้อยละ 35.60 ของผลิตภัณฑ์มวลรวม (Gross Domestic Product: GDP) ของประเทศ รวมทั้งเป็นรากฐานของห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ที่สำคัญของหลาย ๆ อุตสาหกรรมของประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม, ออนไลน์, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแม้ว่าธุรกิจเอสเอ็มอีจะสามารถบริหารจัดการธุรกิจได้ง่ายเนื่องจากมีต้นทุนในการลงทุนที่ต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการตัดสินใจลงทุนได้ง่าย และยังสามารถเข้าถึงลูกค้าได้ง่าย เนื่องจากอยู่ใกล้ลูกค้าสามารถดึงดูดคนที่ชอบทำงานในองค์กรขนาดเล็กที่มีความเป็นอิสระ มีความยืดหยุ่น และมีโอกาสในการเติบโตมากขึ้น อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอีต้องเผชิญกับความเสี่ยงและปัจจัยหลาย ๆ ด้าน โดยจากผลงานวิจัยที่ศึกษาความเสี่ยงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจเหล่านี้ ยกตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี (ชนะพัฒน์ วิริต, 2565, หน้า 467) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ (Tien, 2021, p. 9) รวมถึงปัจจัยด้านบริหารนวัตกรรม (Khan, Tufail & Ali, 2021, p. 205) ปัจจัยการจัดการให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนหรือการวางแผนทางการเงิน (Mugaisa & Tugume, 2020, p. 104) และปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน (พนิดา โพธิ์ชัย, 2565, หน้า 57) และปัจจัยอื่น ๆ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี

คณะผู้เขียนทำการทบทวนวรรณกรรมจากทั้งหนังสือ บทความ ตำราวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยหลักที่สำคัญและเป็นความท้าทายของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ และปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้ทราบถึงองค์ความรู้เชิงลึกของปัจจัยเหล่านี้ จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวคณะผู้เขียนจึงทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปปัจจัยหลักที่สำคัญต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีแล้วนำเสนอในบทความวิชาการนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผล ให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี
2. เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ผู้สนใจศึกษา นักวิชาการและนักวิจัย สามารถนำองค์ความรู้นี้ไปใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจ นำไปศึกษาต่อยอด หรือใช้ประกอบในการทำงานวิจัยตามลำดับต่อไป

แนวคิดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจเอสเอ็มอี

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) หมายถึงธุรกิจที่ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีการจ้างงานและรายได้ ไม่เกินตามที่กฎกระทรวงได้กำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2562 ดังนี้ 1) วิสาหกิจขนาดย่อม แบ่งเป็นวิสาหกิจรายย่อยและวิสาหกิจขนาดย่อม และ 2) วิสาหกิจขนาดกลาง ซึ่งแสดงในตารางที่ 1 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2566) โดยที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่มีเจ้าของเป็นบุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคลที่มีทุน แรงงาน และสินทรัพย์ ต่ำกว่าระดับที่กำหนดตามแนวทางของประเทศ แม้ว่าคำนิยามของธุรกิจเอสเอ็มอีจะแตกต่างกันในแต่ละประเทศแต่ลักษณะของธุรกิจดังกล่าวยังคงเหมือนเดิม โดยลักษณะของธุรกิจเอสเอ็มอีในด้านการลงทุน เช่น การลงทุนที่จำกัดความต้องการทุนของธุรกิจเอสเอ็มอีจะลงทุนน้อย เนื่องจากดำเนินการในขนาดเล็กเน้นการใช้แรงงาน (ธุรกิจเอสเอ็มอีจึงไม่มีความต้องการเครื่องจักรหนักหรือซับซ้อน ดังนั้นจึงใช้เทคนิคที่มุ่งเน้นการใช้แรงงานมากกว่า) ธุรกิจเอสเอ็มอีนั้นจะมีจำนวนพนักงานน้อย (น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทขนาดใหญ่ เนื่องจากขนาดการดำเนินงานที่เล็กกว่า) และพื้นที่การดำเนินงานนั้นจะอยู่ในท้องถิ่น (ธุรกิจเอสเอ็มอีดำเนินงานในพื้นที่ท้องถิ่นและอยู่พื้นที่นั้น ๆ เป็นเวลานานทำให้สามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับลูกค้าในท้องถิ่น)



ประเภทกิจการ	วิสาหกิจขนาดย่อม				วิสาหกิจขนาดกลาง	
	วิสาหกิจรายย่อย		วิสาหกิจขนาดย่อม		รายได้ (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)
	รายได้ (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)	รายได้ (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)		
ภาคการผลิต	ไม่เกิน 1.8	ไม่เกิน 5	ไม่เกิน 100	ไม่เกิน 50	เกิน 100-500	เกิน 50-200
ภาคการบริการ/ ค้าส่ง / ค้าปลีก	ไม่เกิน 1.8	ไม่เกิน 5	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 30	เกิน 50-300	เกิน 30-100

(สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2566)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) เป็นธุรกิจที่มีรายได้ สิ้นทรัพย์ หรือส่วนใหญ่จะมีจำนวนพนักงานต่ำกว่าระดับเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องมีการปฏิบัติตามเกณฑ์ขนาดที่กำหนด และบางครั้งพิจารณาถึงอุตสาหกรรมที่ดำเนินการด้วย แต่ละประเทศอาจกำหนดแนวทางที่แตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม ธุรกิจเอสเอ็มอีมีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจ โดยหากนับจำนวนการจ้างงานของ SME รวมกันทั้งหมดแล้วจะมีจ้างงานคนจำนวนมาก และช่วยได้รับการส่งเสริมด้านนวัตกรรมจากรัฐบาล และได้รับการส่งเสริมข้อเสนอด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อช่วยให้ธุรกิจเอสเอ็มอีสามารถอยู่รอดในธุรกิจได้ องค์กรธุรกิจ SME นั้นอยู่ในเกือบทุกอุตสาหกรรมแต่มีแนวโน้มที่จะอยู่ในอุตสาหกรรมที่ต้องการพนักงานจำนวนน้อยและการลงทุนเริ่มต้นด้วยเงินลงทุนที่น้อยกว่า (ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น) และแตกต่างกับบริษัทขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนกว่า ซึ่งต้องการระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) ขั้นสูงสำหรับการบัญชี การจัดการห่วงโซ่อุปทานและการรายงานทางการเงิน และการเชื่อมต่อระหว่างสำนักงานทั่วโลก หรือเรียกว่ามีกระบวนการจัดองค์กรที่ซับซ้อนกว่านั่นเอง ในทางตรงกันข้ามธุรกิจเอสเอ็มอีต้องการระบบซับซ้อนน้อยกว่าเนื่องจากขอบเขตการดำเนินงานที่แคบกว่านั่นเอง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2566)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอีนั้น ประกอบด้วยหลายปัจจัยซึ่งคณะผู้เขียนนำเสนอปัจจัยหลักเพียงบางปัจจัยที่ตำราวิชาการ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ให้ความสำคัญและศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น



2.1 แนวคิดด้านการบริหารจัดการธุรกิจ

2.1.1 การบริหารจัดการธุรกิจ (ทักษะการบริหารจัดการธุรกิจ) นั้นมีความสำคัญในการทำให้ธุรกิจ ประสบผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีนักวิชาการ (Cole & Kelly, 2020, p. 13) ได้ให้นิยามของการบริหารจัดการธุรกิจคือ การพยากรณ์ การวางแผน การจัดวางแผน การสั่งการ การให้ความร่วมมือ และการควบคุม นอกจากนี้ยังหมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การควบคุม การให้ความร่วมมือ และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่ง หน้าที่หลัก 5 ประการ ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดวางแผนงาน (organizing) การจัดวางแผนบุคลากร (staffing) การสั่งการ (directing and leading) และการควบคุม (controlling) ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่มีการนำความรู้มาเสริมกระบวนการคิด และการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้การทำงานในแต่ละระดับ เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อนำองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ ให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างคุ้มค่าตาม ระยะเวลาที่กำหนดและการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทักษะการบริหาร จัดการธุรกิจนั้น ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิคการบริหารจัดการงาน ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านการ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

2.1.2 การบริหารจัดการด้านการตลาด (ทักษะด้านการตลาด) เป็นการการตอบสนองผู้บริโภคได้ อย่างเหมาะสมสามารถทำให้ธุรกิจประสบผลสัมฤทธิ์ได้ โดยตามหลักการตลาดนั้นรวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่ดีต่อลูกค้า มีการกำหนดราคาที่เหมาะสม การนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการให้แก่ลูกค้า ผ่านช่องทาง การจัดจำหน่ายต่าง ๆ ทั้งรูปแบบออนไลน์ออฟไลน์หรือผสมผสานทั้งสองรูปแบบด้วยกันเพื่อสร้างคุณค่าในการ ขายและเพื่อเพิ่มการขายผ่านการสื่อสารซึ่งเป็นวิธีทำการตลาดที่ผสมผสานทุกอย่างร่วมกันคือ ส่วนประสม การตลาด (marketing mix; 4Ps) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน (Kotler & Armstrong, 2021, pp. 72-73) ได้แก่ ด้าน ผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด (การสื่อสารการตลาด) แต่ถ้า หากเป็นการตลาดบริการจะเรียกว่า ส่วนประสมการตลาดบริการ (service marketing mix; 7Ps) โดยส่วนประสม การตลาดบริการนั้น นอกจากจะใช้ 4Ps แล้วได้นำเสนอเพิ่มอีก 3Ps (Zeithaml, Bitner & Gremler, 2013, pp. 24-25) ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ

2.1.3 การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี (ทักษะด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม) เป็นสิ่งที่ท้าทาย ผู้ประกอบการเอสเอ็มอีเป็นอย่างมาก ซึ่งการที่จะพัฒนาระบบนี้ในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องร่วมกันตัดสินใจอย่าง รอบคอบเพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานที่มีอยู่ ดังนั้นปัจจัยที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จในยุคของเศรษฐกิจที่มีการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรจะต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นหลัก จึงจะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดคำถาม ด้านความสามารถใน เทคโนโลยี (technology competency) Chouhan & Srivastava (2014, pp. 20-21) กล่าวว่าในการประกอบ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ธุรกิจจะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการออกแบบแนวความคิด เพื่อพัฒนานวัตกรรมจากผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านช่องทางทำการตลาดจึงจะส่งผลให้สามารถแข่งขันในธุรกิจนั้นได้ ทักษะด้านเทคโนโลยีอาจรวมถึงด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในธุรกิจ เนตร์พัฒนา ยาริราช (2565, หน้า 267-268) ได้ให้นิยามของนวัตกรรม (innovation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่แตกต่างจากเดิม โดยนวัตกรรมแบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่ 1) นวัตกรรมในกระบวนการผลิต (process innovation) ซึ่งหมายถึงการใช้นวัตกรรมใหม่ที่ทำให้กระบวนการผลิตเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม และ 2) นวัตกรรมในตัวผลิตภัณฑ์ (product innovation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผลิตภัณฑ์ เช่น เปลี่ยนแปลงในด้านการใช้งานทำให้ใช้งานสะดวกขึ้น ใช้งานได้ง่ายขึ้น มีความทันสมัยขึ้น มีขนาดเล็กลง มีขนาดบางลง มีน้ำหนักเบาขึ้น หรือมีวิธีการใช้งานหลากหลายขึ้น

2.1.4 การบริหารจัดการด้านการเงิน (ทักษะด้านการเงิน) ซึ่งในการบริหารธุรกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากจะอาศัยทักษะความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจ ทักษะด้านการจัดการตลาด ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมแล้ว ยังต้องอาศัยทักษะด้านการเงิน เช่น ความสามารถเข้าถึงแหล่งทุน การวางแผนการเงิน ความสามารถในการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างคุณค่าในอนาคตให้กับธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการลงทุน อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการเพื่อป้องกันความเสี่ยง เช่น การเก็บเงินสำรองเพื่อกรณีฉุกเฉิน การบริหารจัดการด้านระบบบัญชีต้องมีวัตถุประสงค์ทางการเงินที่ชัดเจนและมีการปรับแผนทางการเงินตามความเหมาะสมกับธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ธุรกิจต้องมีการแข่งขันกันสูงนั้นการเข้าแหล่งเงินทุนของ SME ยังเป็นปัญหาใหญ่ที่การเข้าถึงแหล่งทุนทำได้ยากมาก และเป็นอุปสรรคสำคัญของการสร้างธุรกิจจากการเริ่มต้นไปจนถึงในการขยายกิจการ โดยผลการวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าธุรกิจเอสเอ็มอีส่วนใหญ่ต้องการการได้รับสินเชื่อจากการเข้าร่วมโครงการค้ำประกันของภาครัฐ และธุรกิจเอสเอ็มอีเหล่านี้ยังคงเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างตรงจุด (ฐิตา เกกานนท์, ออนไลน์, 2562)

กล่าวโดยสรุปทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านการจัดการตลาด ทักษะด้านเทคโนโลยี (รวมถึงด้านนวัตกรรม) และทักษะด้านการบริหารการเงิน มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพื่อช่วยให้ธุรกิจเอสเอ็มอีประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลในบทความวิชาการนี้

2.2 แนวคิดด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน

นักวิชาการให้ความหมายของความได้เปรียบในการแข่งขัน อาทิ Porter (1985, pp. 12-16) กล่าวถึงความได้เปรียบในการแข่งขัน หมายถึงกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรอยู่ในตำแหน่งที่เหนือกว่าหรือได้เปรียบคู่แข่งด้วยวิธีการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพดีที่สุดใน โดยที่มีต้นทุนต่ำหรือจุดเด่นอื่น ๆ หรือเหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งนี้องค์กรจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นจะต้องสร้างความได้เปรียบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางด้าน



ต้นทุน (cost leadership) เป็นการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และคุณประโยชน์ ทัดเทียมคู่แข่งในตลาดเดียวกัน ในขณะที่องค์กรมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าคู่แข่ง จึงสามารถนำเสนอราคาสินค้า หรือบริการที่สามารถแข่งขันได้ ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีส่วนแบ่งตลาดที่เพิ่มมากขึ้น

2) การสร้างความแตกต่าง (differentiation) องค์กรสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์สินค้าหรือบริการที่มีจุดเด่น มีประสิทธิภาพ และมีคุณประโยชน์เหนือกว่าคู่แข่งในตลาดเดียวกันหรือเรียกว่ามีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทางด้านการสร้างความแตกต่าง และ 3) การมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (focus) เป็นการมุ่งกลุ่มเป้าหมายเฉพาะหรือ กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้แคบเพื่อให้องค์กรสามารถศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคกลุ่มนี้ได้อย่างชัดเจน และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มนี้ได้อย่างสูงสุดจนเกิดความภักดี ผู้บริโภคมีความถี่ในการซื้อผลิตภัณฑ์ หรือบริการมากขึ้นและมีความต่อเนื่องส่งผลให้องค์กรสามารถจำหน่ายสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภคกลุ่มนี้ได้ อย่างยั่งยืนและจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจ

กล่าวโดยสรุปการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ ธุรกิจเอสเอ็มอีประสบผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ และ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลในบทความวิชาการนี้

2.3 แนวคิดด้านผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจ

Balanced Scorecard หรือที่กล่าวอย่างย่อว่า BSC เป็นเครื่องมือที่ได้ยอมรับในการยอมรับอย่าง แพร่หลาย ในการนำมาประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน และความสำเร็จขององค์กรโดย BSC นั้น เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานดำเนินงานขององค์กรหรือการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Kaplan & Norton, 2001, p. 87)

Professor Robert Kaplan อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Harvard และ Dr.David Norton ได้สร้าง ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (key performance indicator) ที่เรียกว่า balance scorecard เป็นเครื่องมือการ ประเมินผลองค์กรแบบสมดุล สามารถแยกตัวชี้วัดออกเป็น 4 มุมมอง ประกอบด้วย 1) มุมมองด้านการเงิน (financial perspective) 2) มุมมองด้านลูกค้า (customer perspective) 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน องค์กร (internal business process perspective) และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (learning growth perspective)

แนวคิดพื้นฐานของ Balance Scorecard การประเมินผลองค์กรตามแนวคิด Balance Scorecard (Kaplan & Norton, 1996, pp. 20-32) ประกอบด้วย 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองทางการเงิน (financial perspective) การทำให้องค์กรเติบโตและมีความสามารถในการ ผลิตจะต้องมีการระบุดูวัตถุประสงค์ทางการเงิน โดยวัตถุประสงค์ทางการเงินนั้นจะต้องถูกกำหนดให้เฉพาะเจาะจง ชัดเจน และหาคำตอบได้ว่าปัจจัยหลักอะไรที่ทำให้องค์กรเติบโต นอกจากนั้นการมองหากลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่มี



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ส่วนทำให้องค์กรเติบโตและมีกำไร ก็มีความสำคัญเช่นกันทั้งนี้สินค้าและบริการควรมีความสัมพันธ์กับลูกค้า ต่อมาเมื่อทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้วควรมีมาตรการหรือแนวทางที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดค่าเป้าหมายเพื่อให้ทราบว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เช่น การเติบโตของกำไร (growth) ความสามารถในการทำกำไร (profitability) และมูลค่าหุ้นที่เพิ่มขึ้น ซึ่งทั้ง 3 ประการ เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของมุมมองทางการเงิน

2) มุมมองด้านลูกค้า (customer perspective) เป็นมุมมองในการดูแลรักษาและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่ กล่าวคือเป็นการหาวิธีดึงดูดใจลูกค้าหรือการหาวิธีในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้นเพื่อเปลี่ยนฐานะจากลูกค้า (customer) ให้เป็นคู่ค้า (business partner) เพื่อสนับสนุนสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (internal business process) เป็นกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเครื่องหมายการค้า การขาย การบริการ และการตลาด รวมถึงกระบวนการปฏิบัติหรือการบริหารภายใน เช่น การขนส่ง และการจัดจำหน่าย เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า สร้างคุณค่า และความหลากหลายให้เหมาะสมกับลักษณะและกำลังซื้อของลูกค้า

4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning & growth perspective) นอกจากการกำหนดกลยุทธ์ด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายในแล้ว การเรียนรู้และการเติบโตนั้นเป็นการวางระบบบริหารจัดการแบบมียุทธศาสตร์โดยจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของพนักงาน ผู้บริหาร และลูกค้า ดังนั้นการเรียนรู้และการเติบโต จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประกอบอื่น ๆ อีก 3 องค์ประกอบข้างต้นนั้น ประสบผลสัมฤทธิ์หรือล้มเหลวได้ด้วย

จากแนวคิดด้านการบริหารจัดการธุรกิจ แนวคิดด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน และแนวคิดด้านผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการทำให้ธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอีให้ประสบผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจ ดังนั้นผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาแนวคิดเหล่านี้ของนักวิชาการ เช่น Porter (1985); Kotler & Armstrong (2021); Zeithaml et al. (2013) และ Kaplan & Norton (1996) โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของ Avakiat & Roopsuwankun (2023, pp. 6-8); Khalil, Haque, Senathirajah, Chowdhury & Ahmed (2022, pp. 516-518); Khan & et al (2021, pp. 205-206); Mugaiga & Tugume (2020, p. 106-107); Xuan, Thua & Anha (2020, pp. 867-869); Sitharam & Hoque (2016, pp. 281-283); ธนินุช เรืองการ, ฌภัทร ทิพย์ศรี, นพรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล และ มงคลกร ศรีวิชัย (2566, หน้า 86-87), ธนะพัฒน์ วิริต (2565, หน้า 466-467); พนิดา โพธิ์ชัย (2565, หน้า 48-50) และศิวกร อโนริย์ (2564, หน้า 81-84) เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลในบทความวิชาการนี้



จากที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ จากทั้งจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปข้อค้นพบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการ เอสเอ็มอี

ปัจจัย	งานวิจัย	ข้อค้นพบจากงานวิจัย
Avakiat & Roopsuwankun (2023, pp. 6-8)	ศึกษาปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอีภาคบริการในเขตภาคกลางของไทย	พบว่าปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอีภาคบริการในเขตภาคกลางของไทย
Khalil, Haque, Senathirajah, Chowdhury & Ahmed (2022, pp. 516-518)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอีในประเทศมาเลเซีย โดยศึกษา 1) ปัจจัยด้านการตลาด 2) ปัจจัยสนับสนุนด้านการจัดการ 3) ปัจจัยมุ่งเน้นพนักงาน 4) ปัจจัยมุ่งเน้นเทคโนโลยี 5) ปัจจัยมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และ 6) ปัจจัยด้านลูกค้า	ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย พบว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอี ได้แก่ ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยสนับสนุนด้านการจัดการ ปัจจัยมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และปัจจัยด้านลูกค้า ยกเว้นปัจจัยมุ่งเน้นพนักงาน และปัจจัยมุ่งเน้นเทคโนโลยี
Khan, Tufail & Ali (2021, pp. 205-206)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอี โดยศึกษา 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ 2) ปัจจัยด้านนวัตกรรมองค์กร และ 3) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	พบว่าปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอี นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและปัจจัยด้านนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอี โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้



ปัจจัย	งานวิจัย	ข้อค้นพบจากงานวิจัย
Mugaiga & Tugume (2020, pp. 106-107)	ศึกษา 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอีในประเทศยูกันดา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านทักษะการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานของธุรกิจ และ 3) ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งทุน	พบว่าปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอี ในประเทศยูกันดา
Xuan, Thua & Anha (2020, pp. 867-869)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอี ในประเทศเวียดนาม (ด้านการทำกำไร) ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านขนาดของธุรกิจ 2) ระยะเวลาประกอบธุรกิจ 3) การเติบโตของธุรกิจ 4) การทำกำไรในอดีต 5) ประสิทธิภาพของบริษัท และ 6) ความเชื่อมต่อสายสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม	พบว่าปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 6 ปัจจัยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจเอสเอ็มอีในประเทศเวียดนาม
Ombongi & Long (2018, pp. 43-44)	ศึกษา 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการเงินของธุรกิจเอสเอ็มอี ในประเทศเคนยา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเครดิตจากธนาคาร 2) จำนวนการเติบโตของ SME 3) ต้นทุนด้านพนักงาน 4) ต้นทุนด้านเทคโนโลยี และ 5) ปัจจัยเศรษฐกิจมหภาค (ตัวแปร GDP)	พบว่าปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 4 ปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการเงิน (กำไร) ของธุรกิจเอสเอ็มอี ในประเทศเคนยา ยกเว้นปัจจัยต้นทุนด้านพนักงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ ด้านการเงินของธุรกิจ SME ในประเทศเคนยา



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	งานวิจัย	ข้อค้นพบจากงานวิจัย
Eltahir (2018, pp. 18-19)	ศึกษาปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ปัจจัยด้านลูกค้า ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งทุน	พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของธุรกิจ เอสเอ็มอีในประเทศชูดาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านสินค้าและบริการ ปัจจัยด้านลูกค้า ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งทุน
Sinaga & Gallena (2018, pp. 15214-15215)	ศึกษาปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน	พบว่าปัจจัยความได้เปรียบในการแข่งขันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย
Sitharam & Hoque (2016, pp. 281-283)	ศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้ประกอบการ และ 2) ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะในการจัดการธุรกิจ	พบว่าปัจจัยด้านความสามารถและทักษะ (ด้านประสบการณ์การบริหารธุรกิจ ด้านการบริหารการเงินและวิเคราะห์การเงิน) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอีในประเทศแอฟริกาใต้
Kinyua (2014, pp. 89-91)	ศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยการเข้าถึงแหล่งเงินทุน 2) ปัจจัยด้านทักษะในการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมมหภาคของธุรกิจ และ 4) ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานสำหรับธุรกิจ	พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ เอสเอ็มอีในเมือง Nakuru ประเทศเคนยา ได้แก่ ปัจจัยการเข้าถึงแหล่งเงินทุน, ปัจจัยด้านทักษะในการบริหารจัดการ (ด้านการบริหารการเงิน ด้านการตลาด และทักษะของผู้ประกอบการ) และปัจจัยสภาพแวดล้อมมหภาคของธุรกิจ



ปัจจัย	งานวิจัย	ข้อค้นพบจากงานวิจัย
Fouad (2013, pp. 162-165)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อธุรกิจเอสเอ็มอีในภาคธุรกิจการผลิต โดยศึกษา 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (เช่น ด้านการบริหารการเงิน ด้านทักษะการตลาด) 2) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ และ 3) ปัจจัยด้านความคิดริเริ่มทางเศรษฐศาสตร์	พบว่าปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอีในภาคธุรกิจการผลิตในประเทศอียิปต์
ธนินุช เรืองการ และคณะ (2566, หน้า 86-87)	ศึกษา 1) ปัจจัยข้อมูลลักษณะของธุรกิจ และ 2) ปัจจัยในการดำเนินธุรกิจเอสเอ็มอี	พบว่าปัจจัยในการดำเนินธุรกิจ SME ทั้ง 4 ด้าน (ด้านการจัดการ ด้านการตลาด ด้านการปฏิบัติการเทคโนโลยี และด้านการเงิน) มีอิทธิพลทางบวกต่อการเติบโตของธุรกิจเอสเอ็มอีในจังหวัดเชียงราย
ธนะพัฒน์ วิริต (2565, หน้า 466-467)	ศึกษา 1) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และ 2) กลยุทธ์ธุรกิจของผู้ประกอบการ	พบว่าปัจจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการเฉพาะด้านการต้องการความสำเร็จ ด้านการบริหารจัดการและด้านความคิดเชิงนวัตกรรม (ยกเว้น ด้านการยอมรับความเสี่ยง ด้านความมั่นใจในตนเอง และด้านความรู้ความสามารถ ความใฝ่รู้) และปัจจัยกลยุทธ์ธุรกิจ (ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านต้นทุนต่ำ และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอีในจังหวัดปทุมธานี



ตารางที่ 2 (ต่อ)

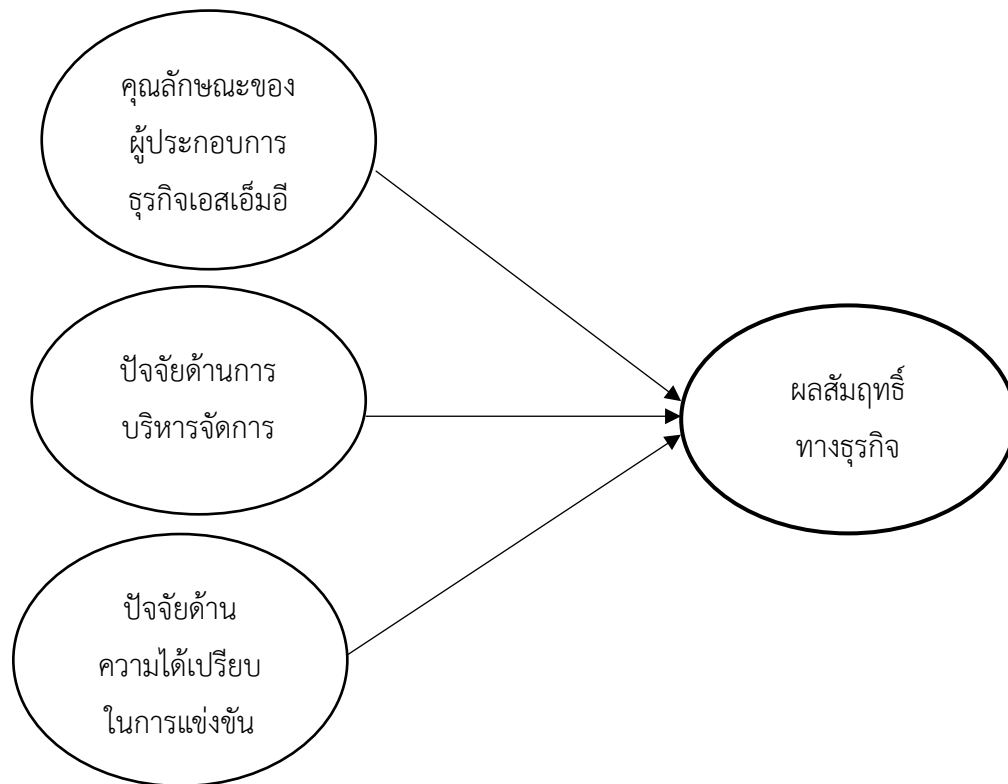
ปัจจัย	งานวิจัย	ข้อค้นพบจากงานวิจัย
นารีนี แสงสุข (2561, หน้า 129-130)	ศึกษา 1) ปัจจัยคุณลักษณะของธุรกิจและผู้ประกอบการ และ 2) การบริหารบุคลากรและองค์กร	พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการบุคลากรและองค์กร (ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านการให้รางวัลและการยอมรับ) ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจเอสเอ็มอี
พนิดา โพธิ์ชัย (2565, หน้า 48-50)	ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน (กลยุทธ์การค้าเงินธุรกิจเอสเอ็มอี) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาวะวิกฤติ	พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจเอสเอ็มอี หลังสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน (กลยุทธ์การค้าเงินธุรกิจเอสเอ็มอี) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาวะวิกฤติ
ศิวกร อโนรัมย์ (2564, หน้า 81-84)	ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณลักษณะผู้ประกอบการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน	พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดราชบุรี ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน
อัศกร ปานเพชร (2561, หน้า 491-492)	ศึกษา 1) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และ 2) ปัจจัยความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอีไทย	พบว่าปัจจัยความสำเร็จ (ด้านการดำเนินการผลิต และด้านอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและอุตสาหกรรมสนับสนุน) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดของกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์และเวียดนาม



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ ในตารางที่ 2 ข้างต้น สามารถสังเคราะห์และแสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี

สรุป

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ (เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ขนาดของธุรกิจ ประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ จำนวนเงินทุนของธุรกิจเอสเอ็มอีและอื่น ๆ) 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ (ประกอบด้วย การบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการด้านการตลาด การจัดการด้านการเงิน การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาวะความเป็นผู้นำ การบริหารภาวะวิกฤติ และอื่น ๆ) และ 3) ปัจจัยด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี



กรณีแรกเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ขนาดของธุรกิจ ประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ จำนวนเงินทุนของธุรกิจเอสเอ็มอีและอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอีควรมุ่งเน้นศึกษาพัฒนาต่อยอดความสามารถและเรียนรู้เสริมประสบการณ์ในทุก ๆ ด้านอย่างระมัดระวัง ต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำเนินการให้ธุรกิจประสบผลสัมฤทธิ์และเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

กรณีที่สองเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ เช่น การมีทักษะในการจัดการธุรกิจ ทักษะ การบริหารกลยุทธ์และการจัดการเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงแหล่งทุน ทักษะด้านการตลาด ทักษะ ด้านการเงิน ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งทักษะด้านบริหารความเสี่ยงและการบริหารภาวะวิกฤติ ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของตนเองและของบุคลากร เช่น การพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับธุรกิจเอสเอ็มอี ดังนั้นควรมีการบริหารจัดการในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการให้ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างดียิ่งขึ้นเพื่อการเติบโตของธุรกิจ พัฒนาด้านการตลาดและควรมีการบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น แสวงหาช่องทางการเข้าถึงแหล่งทุน เพื่อให้ได้ต้นทุนทางการเงินที่ต่ำ การบริหารเงินทุนหมุนเวียนในธุรกิจที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาต่อยอดขยายธุรกิจ นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม รวมถึงการยอมรับนวัตกรรมมาปฏิบัติ ทั้งหมดนี้ล้วนแต่มีความสำคัญต่อธุรกิจเอสเอ็มอี โดยที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะทำให้ธุรกิจสามารถแข่งขันเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืนต่อไป

กรณีสุดท้ายเกี่ยวกับปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น การสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง การดำเนินการด้านกลยุทธ์ในแต่ละระดับอย่างเหมาะสมกับลูกค้าเป้าหมายแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น ควรสร้างความแตกต่างให้สินค้าหรือบริการให้มีความแตกต่างและน่าสนใจกว่าเดิม โดยสามารถนำการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้สร้างความแตกต่างทั้งในส่วนของนวัตกรรมกระบวนการหรือนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หรือกลยุทธ์มุ่งเฉพาะกลุ่ม (โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลิตภัณฑ์ที่มีตลาดเป็นตลาดเฉพาะกลุ่ม) จะช่วยทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อสามารถวางกลยุทธ์ให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ประเด็นที่น่าสนใจคือ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence: AI) และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (digital transformation) ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจยุคใหม่อย่างมาก ยกตัวอย่างงานวิจัยของ Yusuf, Durodola, Ocran, Abubakar, Echere & Paul-Adeleye (2024, pp. 676-677) พบว่าการใช้ AI และ Digital Transformation ช่วยให้ SME สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างการเติบโตให้แก่ธุรกิจ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และสร้างความผูกพันกับลูกค้า และงานวิจัยของ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

Schwaeke, Peters, Kanbach, Kraus & Jones (Online, 2024) พบว่าการยอมรับ AI นำมาใช้ร่วมการปฏิบัติงานในธุรกิจ SME จะช่วยในการพัฒนากระบวนการทำงานด้วยโมเดล TOE (technology-organization-environment model) ดังนั้นการพิจารณาถึงการใช้ AI และ digital transformation ในธุรกิจ SME เช่น ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ของธุรกิจ หรือข้อมูลของลูกค้า (customer data) มาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการสร้างการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (data driven marketing) จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการธุรกิจและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. กลยุทธ์ในการบริหารจัดการธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านบุคลากร (พนักงาน) เช่น การพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับธุรกิจเอสเอ็มอี ดังนั้นควรมีการบริหารจัดการในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดฝึกอบรมให้ทำงานโดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างดียิ่งขึ้น ควรมีการบริหารด้านการตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น การบริหารการตลาดดิจิทัล (พิจารณาใช้การตลาดทั้งแบบออฟไลน์ และ/หรือออนไลน์) ควรมีการบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น แสวงหาช่องทางการเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย และมีต้นทุนทางการเงินที่ต่ำ การบริหารเงินทุนหมุนเวียนในธุรกิจที่เหมาะสมและเพียงพอ นอกจากนี้การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมรวมถึงการยอมรับปัญญาประดิษฐ์และการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลยังสามารถนำมาผสมผสานในการบริหารจัดการธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอีเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอด ขยายธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจมีความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง เช่น การบริหารต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าคู่แข่ง เช่น การบริหารผลิตภัณฑ์ การบริหารต้นทุนการจัดจำหน่าย ต้นทุนด้านการตลาด ควรสร้าง ความแตกต่างให้สินค้าหรือบริการมีแตกต่างและความน่าสนใจ (พิจารณาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี) และกลยุทธ์มุ่งเฉพาะกลุ่ม จะช่วยทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบและมีความสามารถในการแข่งขัน ควรมีการประเมินการแข่งขันกับคู่แข่งที่มีสินค้าหรือบริการซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายด้านลูกค้าเป็นกลุ่มเดียวกัน

นอกจากนี้ในการศึกษายังพบว่าคุณลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น ด้านประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจ ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ จำนวนเงินทุนของธุรกิจ รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี ดังนั้นผู้ประกอบการควรพัฒนาความสามารถของตนเองและของธุรกิจในด้านต่าง ๆ เหล่านี้อย่างต่อเนื่อง



บรรณานุกรม

- ฐิตา เกกานนท์. (2562). *ปลดล็อก SME ไทยปรับตัวอย่างไรให้เติบโต โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบาย สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/research/discussion-paper-and-policy-paper/SMEs_paper.pdf [2567, 29 เมษายน].
- ธนะวัฒน์ วิริต. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ SME จากสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), หน้า 458-473.
- ธนิษฐ เร็วการ, ณภัทร ทิพย์ศรี, นพรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล และมงคลกร ศรีวิชัย. (2566). อิทธิพลของการดำเนินธุรกิจที่มีต่อความเติบโต ของธุรกิจ SME ในจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิชาการการตลาด และการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(2), หน้า 74-94.
- นารินิ แสงสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารธุรกิจด้านบุคลากรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 23(3), หน้า 123-136.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2565). *การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- พนิดา โพธิ์ชัย (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ SME หลังสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. การศึกษารายบุคคลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิวกร อโนรัมย์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). *สสว. คาดการณ์ GDP SME ปี 2566 โต 4.9%* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.mreport.co.th/news/economy/337-Forecast-GDP-SME-2023> [2567, 28 เมษายน].
- อัศกร ปานเพชร. (2561). ปัจจัยความสำเร็จของผู้ประกอบการ SME ไทย ในการเข้าสู่ตลาดของกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ เวียดนาม. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 10(2), หน้า 481-498.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

- Avakiat, S., & Roopsuwankun, P. (2023). Business Innovation Factors Affecting the Performance of Small and Medium Enterprises in Service Business Sectors in Bangkok and the Central Region of Thailand. *APHEIT International Journal*, *12*(1), pp. 1-9. (in Thai).
- Chouhan, V.S., & Srivastava, S. (2014). Understanding Competencies and Competency Modeling: A Literature Survey. *Journal of Business and Management*, *16*(1), pp. 14-22.
- Cole, G.A., & Kelly, P. (2020). *Management Theory and Practice* (9th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Eltahir, O.A.B. (2018). Factors Affecting the Performance & Business Success of Small and Medium Enterprises in Sudan (Case Study Omdurman). *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, *6*(6), pp. 14-22.
- Enterprises (SME): A Case of Manufacturing SME in Kenya. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, *5*(1), pp. 37-45.
- Fouad, M.A.A. (2013). Factors affecting the performance of small and medium enterprises (SMEs) in the manufacturing sector of Cairo, Egypt. *International Journal of Business and Management Studies*, *5*(2), pp. 157-166.
- Kaplan, R.S., & Norton D.P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting Horizons*, *15*(1), pp. 87-104.
- Khalil, M.I., Haque, R., Senathirajah, A.R., Chowdhury, B., & Ahmed., S. (2022). Modeling Factors Affecting SME Performance in Malaysia. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, *28*(2), pp. 506-524.
- Khan, A.J., Tufail, M.S., & Ali, A. (2021). Factors Affecting Performance of Small & Medium Enterprises: The Mediating Role of Knowledge Management. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, *9*(20), pp. 197-209.



- Kinyua, A.N. (2014). Factors Affecting the Performance of Small and Medium Enterprises in the Jua Kali Sector in Nakuru Town, Kenya. *Journal of Business and Management*, *16*(1), pp. 80-93.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of Marketing* (18th ed.). United Kingdom: Pearson Education.
- Mugaiga, K. & Tugume, P. (2020). Factors Affecting the Performance of Small and Micro Enterprises in Rukiri Sub-County Ibanda District, Uganda. *International Journal of Advanced Research and Publications*, *4*(6), pp. 101-108.
- Ombongi, P.N. & Long W. (2018). Factors Affecting Financial Performance of Small and Medium Enterprises (SMEs): A case of manufacturing SMEs in Kenya. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, *5*(1), pp. 37-45.
- Porter, M.E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Schwaeke, J., Peters. A., Kanbach, D. K., Kraus, S. & Jones, P. (2024). *The new normal: The status quo of AI adoption in SMEs* (Online). Available: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00472778.2024.2379999> [2024, December 19].
- Sinaga, V.C. & Gallena, J.T. (2018). The Influence of Competitive Advantage on Firm Performance of Small Medium Enterprises (SME), Lembang, Bandung, Indonesia: Case Study. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, *119*(12), pp. 15199-15220.
- Sitharam, S., & Hoque, M. (2016). Factors affecting the performance of small and medium enterprises in KwaZulu-Natal, South Africa. *Problems and Perspectives in Management* *14*(2), pp. 277-288.
- Tien, N.V. (2021). Factors affecting Business Performance: A Case Study of Small and Medium Enterprises in Ho Chi Minh City. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, *24*(1), pp. 1-12.
- Xuan, V.N., Thua, N.T.P., & Anha, N.T. (2020). Factors affecting the business performance of enterprises: Evidence at Vietnam small and medium sized enterprises. *Management Science Letters*, *10*(1), pp. 865–870.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

Yusuf, S.O., Durodola, R.L., Ocran, G., Abubakar, J.E., Echere, A.Z., Paul-Adeleye, A.H. (2024).

Challenges and opportunities in AI and digital transformation for SMEs: A cross-continental perspective. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 23(3), pp. 668–678.

Zeithaml, V.A., Bitner, M.O., and Gremler, D.E. (2013). *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm*. New York: Mcgraw-Hill.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหาร

จังหวัดนครพนม

CULTURAL INTEGRATION FOR PROMOTING THE GASTRONOMY

TOURISM IN NAKHON PHANOM PROVINCE

สุภัทรา เขียวศรี*, กันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ, ศิริวรรณ กวงเพ็ง

Supratra Khiaosri*, Kantimarn Chindaprasert, Siriwan Zhongping

สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและโรงแรม คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Tourism and Hotel Management, Faculty of Tourism and Hotel Management,

Mahasarakham University

*Corresponding Author e-Mail: supratra.no@gmail.com

(Received: 2024, November 7; Revised: 2025, February 18; Accepted: 2025, February 21)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารในประเทศไทยและในจังหวัดนครพนม และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารในจังหวัดนครพนม พบว่าอัตลักษณ์อาหารท้องถิ่นของจังหวัดนครพนมเป็นส่วนหนึ่งของซอฟต์แวร์ (soft power) ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล ซึ่งในการเดินทางนักท่องเที่ยวต้องมีการลิ้มลองชิมอาหารท้องถิ่นของจุดหมายปลายทางนั้น ๆ จังหวัดนครพนมมีชื่อเสียงในเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงศรัทธา สายมูที่เดินทางเข้ามาสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในจังหวัดนครพนม โดยการท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นการท่องเที่ยวทางเลือกในจังหวัดนครพนม ถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อาหารการกินพื้นเมืองของนครพนมซึ่งมีต้นตำรับมาจากกลุ่มชนต่างๆ ผสมผสานปรุงแต่งขึ้นเป็นอาหารประจำท้องถิ่นของจังหวัดนครพนม มีหลากหลายประเภท ส่วนรสชาติอันเป็นเอกลักษณ์ของคนในจังหวัดนครพนม สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสถานที่ของร้านอาหารท้องถิ่น ปัจจัยด้านคุณภาพอาหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านภาษา อุปกรณ์ ปัจจัยด้านการให้บริการนักท่องเที่ยว ด้านการตระหนัก รักษา รับผิดชอบสิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม และด้านประสบการณ์การท่องเที่ยว ส่วนแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านอัตลักษณ์ของอาหารท้องถิ่น ด้านกิจกรรม ด้านสื่อสังคมออนไลน์ และด้านภาคีเครือข่าย ซึ่งผลจากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนมโดยเฉพาะแผนพัฒนาท้องถิ่นและ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

กิจกรรมส่งเสริมอาหารท้องถิ่นเพื่อเป็นกระตุ่นเศรษฐกิจการท่องเที่ยวควบคู่รูปแบบการท่องเที่ยวอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงอาหาร; อาหารท้องถิ่น; จังหวัดนครพนม

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the concept of gastronomy in Thailand, with a specific focus on Nakhon Phanom Province, and 2) propose strategic guidelines for promoting gastronomy tourism in the region. The findings indicated that the local culinary identity of Nakhon Phanom Province served as a significant component of soft power in tourism promotion, as endorsed by the government. Culinary experiences played a crucial role in tourism, as visitors often sought to engage with local food culture at their destinations. Nakhon Phanom Province is widely recognized for its religious tourism, particularly among devotees participating in "Sai Mu," a form of spiritual travel to pay homage to sacred sites. In addition to religious tourism, gastronomy tourism presented an alternative form of cultural engagement, given the province's diverse ethnic composition. The local cuisine reflected a fusion of culinary traditions from various ethnic communities, resulting in a distinct gastronomic identity unique to Nakhon Phanom. Several key factors influenced the development of food tourism in the province, including the geographical distribution of local restaurants, food quality, service personnel, dining infrastructure, and the overall tourism experience. Additionally, awareness and efforts to preserve the environment, society, and cultural heritage were integral to sustainable food tourism. The study proposed four strategic dimensions for enhancing gastronomy tourism in Nakhon Phanom Province: 1) strengthening local food identity, 2) developing gastronomic activities, 3) leveraging social media for promotion, and 4) fostering partnerships with relevant stakeholders. These guidelines served as a framework for policymakers and tourism authorities to integrate food tourism into regional development plans, thereby stimulating the local economy while complementing existing tourism sectors.

Keywords: gastronomy tourism; local food; Nakhon Phanom province

บทนำ

ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางด้านอาหารการกินที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (gastronomy tourism) เป็นการดึงดูดนักท่องเที่ยวมาชิมอาหารรสเด็ด ณ แหล่ง



ท่องเที่ยวอดนียม อีกทั้งยังเป็นการสร้างวงจรอาหารที่สามารถสร้างอาชีพให้ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (เบญจมาภรณ์ ชำนาญฉา, 2561, หน้า 104-105) อาหารถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่จำเป็นและยังเป็นตัวแทนของวัฒนธรรม อารยธรรม และประวัติศาสตร์ที่ยาวนานของแต่ละท้องถิ่น (ทิพย์วดี โพธิ์สีทิพย์พรณ และอภิไทย แก้วจรัส, 2565, หน้า 91) และในทุกเส้นทางการกินยังมีเรื่องราวเกี่ยวกับบอติปไตยทางอาหาร ความหลากหลายของ อาหารความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้พลังงาน ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วม อาหารจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชุมชน ประโยชน์ของการท่องเที่ยว เชิงอาหารจึงไม่เพียงแต่การดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างอาชีพ และความอยู่ดี กินดีให้กับท้องถิ่น (อัครนถ ยกขุน, ชนกนารถ ราชภักดี และธนีสร พิตรชญารมย์, 2563, หน้า 62) หรือกล่าว ได้ว่าอาหารเป็นองค์ประกอบหลักของกิจกรรมการท่องเที่ยวด้วยการนำเสนอเอกลักษณ์ของพื้นที่ วิถีชีวิต และ วัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งก่อให้เกิดประสบการณ์ที่แปลกใหม่ให้กับนักท่องเที่ยวได้ และยังเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (Herrera, Herranz & Arilla, Online, 2012; ภัทรพร พันธุ์, 2558, หน้า 31) จะเห็นได้ว่าการท่องเที่ยวเชิงอาหารกำลังกลายเป็นหนึ่งในแนวโน้มสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั้งใน ระดับโลกและในประเทศไทย ด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอาหารท้องถิ่น ซึ่งจังหวัดนครพนมเป็น หนึ่งในจังหวัดที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ด้วยจุดเด่นทางภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ริมฝั่ง แม่น้ำโขง ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้มีวัตถุดิบที่สดใหม่และเป็นอัตลักษณ์ ซึ่งเป็น แหล่งวัตถุดิบอาหารที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ประกอบกับวัฒนธรรมการกินที่ผสมผสานระหว่างไทย ลาว และเวียดนาม จึงทำให้อาหารของจังหวัดนครพนมนี้มีรสชาติและอัตลักษณ์ ที่โดดเด่นต่างจากภูมิภาคอื่น ของประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารในประเทศไทยและในจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารในจังหวัดนครพนม

ความสำคัญการท่องเที่ยวเชิงอาหารในประเทศไทย

หัวใจของการท่องเที่ยวเชิงอาหารจึงขึ้นอยู่กับ 4 เสาหลักที่ทำให้องค์ประกอบของการท่องเที่ยว เชิงอาหารสมบูรณ์ ได้แก่ ระบบเกษตร (farming systems) ซึ่งเป็นการทำเกษตร ปลูกพืชผัก ผลไม้ วัตถุดิบ สมุนไพรที่ใช้ในการประกอบอาหาร เรื่องราวของอาหาร (story of food) ที่ เป็นความเป็นมาของเมนูอาหาร แต่ละจาน สะท้อนวิถีชีวิตการอยู่ การกิน มรดกภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (creative industries) เป็นการนำบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ผ่านการบริการอาหารกับวัฒนธรรม การแสดง ต่าง ๆ และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (sustainable tourism) เน้นความสมดุลในมิติเศรษฐกิจสังคมและ วัฒนธรรม ที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นบนฐานอนุรักษ์และส่งเสริมเรื่องราวของอาหารท้องถิ่น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

(ประชาชาติธุรกิจ, ออนไลน์, 2562) ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นเทรนด์การท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงเวลาไม่กี่ปี ประกอบนักท่องเที่ยวยุคใหม่ให้ความสนใจกับการท่องเที่ยวในสถานที่ใหม่ ๆ ที่ยังไม่มีใครไปถึง (off the beaten path) และมีการเสาะแสวงหาอาหารท้องถิ่นที่มีความแปลกใหม่ รสชาติแตกต่าง อีกทั้งชอบเสพเรื่องราว (story) ความเป็นมาของอาหารท้องถิ่น รวมไปถึงการสนับสนุนสินค้าของชุมชนโดยตรง (ประอรพิต ภัษรัฐวัฒนา, ออนไลน์, 2566)

สถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยหากแบ่งรูปแบบการท่องเที่ยวตามองค์การการท่องเที่ยวโลก (Perdomo, 2009, p. 628) จะมีการกำหนดการท่องเที่ยวได้ 3 รูปแบบหลักคือ 1) รูปแบบการท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติ 2) รูปแบบการท่องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรม 3) รูปแบบการท่องเที่ยวในความสนใจ โดยการท่องเที่ยวเชิงอาหารถือเป็นหนึ่งในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นควบคู่กันมากับการท่องเที่ยวเพราะการรับประทานอาหารถือเป็นหนึ่งในกิจกรรมหลักที่นักท่องเที่ยวมีการใช้จ่ายเงินและใช้เวลามากที่สุด ประมาณ 1 ใน 3 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับการเดินทาง (วิมลรัตน์ บุญศรีรัตน์, ออนไลน์, 2560) อีกทั้งการท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นกระแสที่ได้รับความนิยมในปี ค.ศ.2018-2020 ซึ่งอาหารเป็นเครื่องมือบอกเล่าเรื่องราวของแต่ละชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างมากมาย ตั้งแต่ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น โดยจากการสำรวจและวิจัยพบว่ากระแสความนิยมของพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ต้องการเสาะแสวงหาสถานที่รูปแบบใหม่ที่ยังไม่เคยมีใครไป (off the beaten path) มองหาอาหารท้องถิ่นที่มีความแปลกใหม่ชอบเสพเรื่องราวและค้นหาความสามารถของตัวเองผ่านการเรียนรู้ร่วมกับคนในท้องถิ่น (กรุงเทพธุรกิจ, ออนไลน์, 2561)

ในปี พ.ศ.2557 องค์การยูเนสโก ได้แบ่งเมืองสร้างสรรค์ออกเป็น 7 ประเภท โดยประเภทที่ 7 คือ เมืองแห่งวิทยาการอาหาร (city of gastronomy) (Khoo & Badarulzaman, 2014, p. 371) และประกาศเมืองสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหาร (city of gastronomy) เมืองแห่งวิทยาการอาหาร และในปี พ.ศ.2558 กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ทำการสำรวจข้อมูลซึ่งระบุว่าประเทศไทยมีรายได้จากการท่องเที่ยวอาหารจำนวน 4.56 แสนล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 20 ของรายได้รวมจากการท่องเที่ยวทั้งหมดคิดเป็นรายได้จากนักท่องเที่ยวไทย 1.74 แสนล้านบาท และนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 2.82 แสนล้านบาท โดยนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 3 อันดับแรกที่มีการใช้จ่ายในการท่องเที่ยวในรูปแบบของรายได้จากอาหารและเครื่องดื่มระหว่างเดินทางท่องเที่ยว ได้แก่ จีน อังกฤษ และรัสเซีย โดยมีอาหารไทย 6 ชนิดยอดนิยมของนักท่องเที่ยวคือ ผัดไทย ต้มยำกุ้ง แกงเขียวหวาน ส้มตำ มีส้มตำ และต้มยำไก่ (ผู้จัดการ, ออนไลน์, 2560)

จากข้อมูลโครงการสำรวจเพื่อการวิเคราะห์พฤติกรรมนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศ ในครึ่งปีแรกเดือนมกราคม-มิถุนายน 2566 ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลักที่นักท่องเที่ยวเลือกเดินทางมาประเทศไทยคือ 1) ความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว 54.98% 2) อาหารและเครื่องดื่ม 50.61% 3) อธิปไตยไม่ตรีของคนท้องถิ่น 37.45% และนอกจากนี้กิจกรรมที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ การรับประทานอาหารไทย 91.81% อีกด้วย



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ออนไลน์, 2567) จะเห็นได้ว่าอาหารและเครื่องดื่มเป็นหนึ่งในเหตุผลสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมเยือนประเทศไทย และพวกเขาเลือกที่จะทานอาหารประเภทต่าง ๆ ซึ่งผลจากการศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงอาหารในประเทศไทย พบว่านิยมรับประทานอาหารสตรีทฟู้ดส์ ร้อยละ 77.03% เมนูอาหารท้องถิ่น เมนูเซฟ เทเบิล และร้านอาหารท้องถิ่น ร้อยละ 45.72% อาหารไทย ร้อยละ 38.11% คาเฟ่ ร้อยละ 30.22% และอาหารต่างชาติ ร้อยละ 13.12% และมีการกระจายตัวทางการเดินทางท่องเที่ยวไปยังแต่ละภูมิภาค ซึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉพาะจังหวัดนครพนม

จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีความอุดมสมบูรณ์ ความสวยงามของทิวทัศน์ และมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ 9 ชนเผ่า 2 เชื้อชาติซึ่งมีเอกลักษณ์โดดเด่นทั้งประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน และเป็นเมืองแห่งศรัทธาทั้งองค์พระธาตุพนมและองค์พระศรีสัตตนาคราช ถือเป็นปูชนียสถานคู่บ้านคู่เมือง เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์รวมศรัทธาที่เคารพสักการะของพุทธศาสนิกชนสองฝั่งลุ่มน้ำโขงมายาวนาน อีกทั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่เป็น Hub ของอีสานตอนบน (นครพนม หนองคาย มุกดาหาร สกลนคร บึงกาฬ เลย) ที่สามารถเชื่อมโยงเศรษฐกิจการท่องเที่ยวการค้า การลงทุนกับ 4 ประเทศ (ไทย ลาว เวียดนาม จีน) (สำนักงานจังหวัดนครพนม, ออนไลน์, 2567) เมื่อมีการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวจึงมีความต้องการที่จะลิ้มลองเมนูอาหารท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดนครพนม จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้

อัตลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารในจังหวัดนครพนม

อาหารท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของซอฟต์แวร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล ซึ่งในการเดินทางนักท่องเที่ยวต้องมีการลิ้มลองชิมอาหารท้องถิ่นของจุดหมายปลายทางนั้น ๆ จังหวัดนครพนมมีชื่อเสียงในเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงศรัทธา สายมูที่เดินทางเข้ามาสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในจังหวัดนครพนม โดยการท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นการท่องเที่ยวทางเลือกในจังหวัดนครพนม ถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อาหารการกินพื้นเมืองของนครพนมซึ่งมีต้นตำหรับมาจากกลุ่มชนต่าง ๆ ผสมผสานปรุงแต่งขึ้นเป็นอาหารประจำท้องถิ่นของนครพนมเองมีหลากหลายชนิด ส่วนรสชาติของอาหารคนนครพนม เมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ ถือได้ว่ามีรสที่ไม่จัดนักส่วนใหญ่จะออกเค็ม ไม่ออกหวานอย่างภาคกลางหรือเผ็ดอย่างชาวใต้ (สำนักงานจังหวัดนครพนม, ออนไลน์, 2567) ประกอบด้วย

1. หมกจ๊อ เป็นอาหารพื้นบ้านของชาวไทญ้อ จังหวัดนครพนม โดยส่วนผสมหลักมาจาก เนื้อปลาตอง (ปลากราย) หอมแดง ตะไคร้ น้ำปลาร้า และเครื่องปรุงอื่น ๆ แล้วนำมาห่อด้วยใบผักม้วน มีรสชาติกลมกล่อมไม่เผ็ดมาก

2. เมี่ยงไทแสก เป็นอาหารท้องถิ่นของชาวไทแสก จังหวัดนครพนม โดยเมนูนี้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นอาหารรสชาติที่หายไป (1 จังหวัด 1 เมนู เชิดชูอาหารถิ่น ประจำปี 2566) โดยมีวัตถุดิบ ส่วนผสมหลักมาจากพืชผักพื้นถิ่น เช่น ใบชะพลู พริกสด กลัวยาดิบ มะเฟือง มะเดื่อ มะเขือเทศ กะหล่ำปลี ขนมะขาม และน้ำจิ้มซึ่งทำมาจากน้ำปลาร้าปรุงสุกผสมกับน้ำตาลปี๊บ รสชาติกลมกล่อมผสมผสานเข้ากันได้ดี



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

3. **อั่วปลา** เป็นอาหารท้องถิ่นของชาวไทญ้อ อำเภอท่าอุเทน โดยเมนูทำมาจากปลาตัวใหญ่ เช่น ปลาบึก ปลาช่อน ปลาดุก และปลาสวาย นำมาหมักกับเครื่องเทศ สมุนไพรต่าง ๆ แล้วนำไปหมักกับไม้ไผ่ แล้วนำไปย่างจนสุก

4. **ข้าวปั้นน้ำนิ้ว** เป็นอาหารท้องถิ่นของชาวภูไท อำเภอเรณูนคร โดยมีเอกลักษณ์แตกต่างจากที่อื่น คือ ขนมจีนเป็นขนมจีนเส้นเปียสด น้ำยาขนมจีนมีการปรุงน้ำปลาร้าต้มสุกหรือน้ำกะปิ ผู้รับประทานสามารถปรุงรสเพิ่มรสชาติให้เผ็ดได้ตามใจชอบ รับประทานกับผักนานาชนิด

5. **ข้าวเปียกเส้นหรือกวยจั๊บญวน** เป็นอาหารท้องถิ่นของชาวไทยเชื้อสายเวียดนามในจังหวัดนครพนม โดยมีการใส่เครื่องหลายอย่าง เช่น เนื้อหมู หมูยอสุตรนครพนม เนื้อไก่ เลือดไก่ ซึ่งข้าวเปียกเส้นนครพนม มีความแตกต่างจากกวยจั๊บญวน จังหวัดอื่น ๆ รสชาติกลมกล่อมไม่หวานมาก กลิ่นหอมของหอมเจียวที่โรย

6. **ปากหม้อญวน** เป็นเมนูอาหารเช้าของชาวนครพนม ซึ่งเมนูหลากหลายรสชาติ เช่น ข้าวเกรียบปากหม้อ ปากหม้อสูตรธรรมดา ปากหม้อใส่ไข่ โดยมีส่วนผสมทำจาก แป้งข้าวเจ้า แป้งมันและ แป้งท้าวยายม่อม ผสมเข้ากัน และใส่ผสมมีส่วนประกอบของหมูสับ ต้นหอม ปรุงรสด้วยเครื่องปรุงต่าง ๆ ตัวเนื้อปากหม้อจะมีความบาง รับประทานกับน้ำจิ้มหวาน

7. **ปิ้งอั่วปลา** เป็นเมนูอาหารที่นำปลาจากแม่น้ำ เช่น ปลาเนื้ออ่อน ปลาหาง ปลาเผา ฯลฯ นำมาหมักกับเครื่องเทศ สมุนไพรพื้นบ้านแล้วมาปิ้ง ซึ่งคล้ายกับปลาปิ้งทรงเครื่องในภาคอื่น ๆ แต่มีเอกลักษณ์การนำปลาท้องถิ่นในแม่น้ำโขง มาปิ้ง ทำให้รสชาติความอร่อยของเนื้อปลาแตกต่างกันออกไป

8. **กอละแม** เป็นขนมหวานที่ขึ้นชื่อของจังหวัดนครพนม ที่นักท่องเที่ยวเดินทางมาต้องซื้อกลับเป็นของฝาก โดยกอละแม จังหวัดนครพนม มีส่วนผสมของกะทิ น้ำตาลใสไม่หวานมาก กวนด้วยไฟอ่อนแล้วห่อด้วยใบตองรีดแบบโบราณ ซึ่งทำให้กอละแมมีกลิ่นหอม รสชาติหวานมันกลมกล่อม

9. **ปลาส้ม** เป็นเมนูที่ขึ้นชื่อจากอำเภอศรีสงคราม มีการแปรรูปโดยใช้เครื่องปรุงหลัก ประกอบด้วย ปลา กระเทียม เกลือ ข้าวสุก หมักผสมกันจนมีรสเปรี้ยว โดยปลาส้มมีการแปรรูปหลากหลายวิธี เช่น ปลาส้มตัว ส้มปลาหนัง ส้มปลาโด ส้มปลาแผ่น โดยสามารถนำไปประกอบอาหารได้หลายประเภททั้งนี้ ย่าง และทอด

10. **เหล้าอู** เป็นสุราแช่พื้นเมือง มีรสชาติหวานกลมกล่อม ส่วนประกอบหลักทำมาจากข้าวเหนียวกลิ้ง แกลบสุก ผสมกับยีสต์โดยมีดีกรีอยู่ที่ 3.9 ดีกรี เหล้าอู หรือเหล้าไหถือเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาวภูไทที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม มีวิธีการรับประทานโดยการเปิดปากไหเคาะซี่ไถ้ออกจากนั้นเทนำไปผสมแล้วใช้หลอดดูดซึ่งทำจากไม้ไผ่ทำให้มีรสชาติหอมไม้ไผ่จากธรรมชาติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงอาหารในจังหวัดนครพนม

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ สื่อออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม จิราภรณ์ พรหมเทพ และดุขุฎี ช่วยสุข, (2565, หน้า 34-35; รัชพล กิตติอมรพงศ์, ฌภัทร คำแก้ว และเมษัธธาวิณ พลโยธี, 2567, หน้า 38; วิมล



บุญศรีรัตน์, ออนไลน์, 2560; Sánchez-Cañizares & López-Guzmán, 2012, p. 229-230; Kim, Eves & Scarles, 2009, p. 425) ดังนี้

1. ด้านสถานที่ของร้านอาหารท้องถิ่น ควรดำเนินการดังนี้ สถานที่เตรียมปรุงและรับประทาน อาหาร ควรเน้นในเรื่องสะอาดเป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศ พัดลม ดูดอากาศ ปล่องระบายควัน มีชั้นวาง โต๊ะที่ใช้สำหรับการปรุงอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ต้องมีความแข็งแรง และควรมี การติดเครื่องหมายห้ามสูบบุหรี่เพื่อการรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว ส่วนห้องสุขา ตั้งอยู่ในพื้นที่ เหมาะสมของร้านมีการแยกส่วนของห้องน้ำสำหรับชาย-หญิง การรักษาความสะอาด และควรมีอ่างล้างมือ ที่ให้นักท่องเที่ยวได้ล้างมือเพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับร้านอาหารในแหล่งท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัด นครพนม

2. ด้านคุณภาพอาหาร ควรดำเนินการดังนี้ ผู้ประกอบการควรเน้นคุณภาพวัตถุดิบอาหารที่สด สะอาด ถูกสุขอนามัย ซึ่งนักท่องเที่ยว ผู้บริโภคสามารถรับรู้ได้ถึงความสะอาดที่ผ่านการล้างมาเป็นอย่างดีและ มีการเก็บแยกตามประเภท โดยกระบวนการการปรุงประกอบอาหาร มีการจัดเก็บอาหารที่เป็นสัดส่วน บริเวณ ปรุงอาหารบนโต๊ะที่สูงจากพื้น ตู้ใส่อาหารปรุงต้องใช้วัสดุที่เหมาะสม และน้ำและเครื่องต้ม ต้องมีความสะอาด ถูกสุขอนามัย มีเครื่องหมายรับรองถูกต้อง มีการจัดเก็บในภาชนะที่สะอาด มีการปกปิด ตลอดจนนักท่องเที่ยว สามารถรับรู้ได้ถึงความสะอาด มีความมั่นใจในการรับประทานอาหารท้องถิ่นได้

3. ด้านบุคลากร ควรดำเนินการดังนี้ การแต่งกายของผู้สัมผัสอาหาร บุคลากรควรมีสภาพดีไม่เป็น โรคติดต่อและโรคผิวหนัง และมีสุขลักษณะที่ดีในการเตรียม ปรุงจำหน่ายและเสิร์ฟอาหารเพื่อเป็นการสร้าง มาตรฐานของพนักงานที่ปฏิบัติในร้านอาหารท้องถิ่นให้มีความเป็นสากลรองรับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและ ชาวต่างประเทศได้

4. ด้านภาชนะ อุปกรณ์ (วัสดุที่ใช้ งาน การทำความสะอาดและการเก็บรักษา) ควรดำเนินการ ดังนี้ภาชนะและอุปกรณ์ผลิตจากวัสดุที่ไม่เป็นอันตราย ทำความสะอาดง่าย เหมาะสมกับการใช้งาน ผู้ประกอบการอุปกรณ์การล้างทำความสะอาดต้องอยู่สูงจากพื้น และมีที่เก็บที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ในการต่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับนักท่องเที่ยวเชิงอาหารในการรับประทานได้อย่างถูกสุขลักษณะ

5. ด้านการให้บริการนักท่องเที่ยว ควรดำเนินการดังนี้ ผู้ประกอบการควรมีการต้อนรับ นักท่องเที่ยวด้วยวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม มีมิตรไมตรีจิต พร้อมทั้งจะให้บริการกับนักท่องเที่ยว มีการสื่อสารที่ เหมาะสมและให้ข้อมูลกับนักท่องเที่ยวในบริเวณที่ใกล้เคียงได้ ให้บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็วเรียบร้อย พนักงานมีการแจ้งรายการอาหารที่ระบุราคาที่เป็นธรรมต่อนักท่องเที่ยว ตลอดจนแสดงการรับรองมาตรฐาน อาหารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยว

6. ด้านการตระหนัก รักษา และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม ควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้ประกอบการสนับสนุนผลิตภัณฑ์จากชุมชนท้องถิ่น วัตถุดิบจากเมนูอาหารมาจากชุมชนท้องถิ่นใน จังหวัดนครพนมเพื่อทำให้สามารถสร้างเรื่องราวของเมนูอาหารท้องถิ่นนั้นได้ ผู้ประกอบการควรมีความ รับผิดชอบต่อผู้บริโภค นักท่องเที่ยวซึ่งเข้ามาใช้บริการในร้านอาหาร เป็นการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

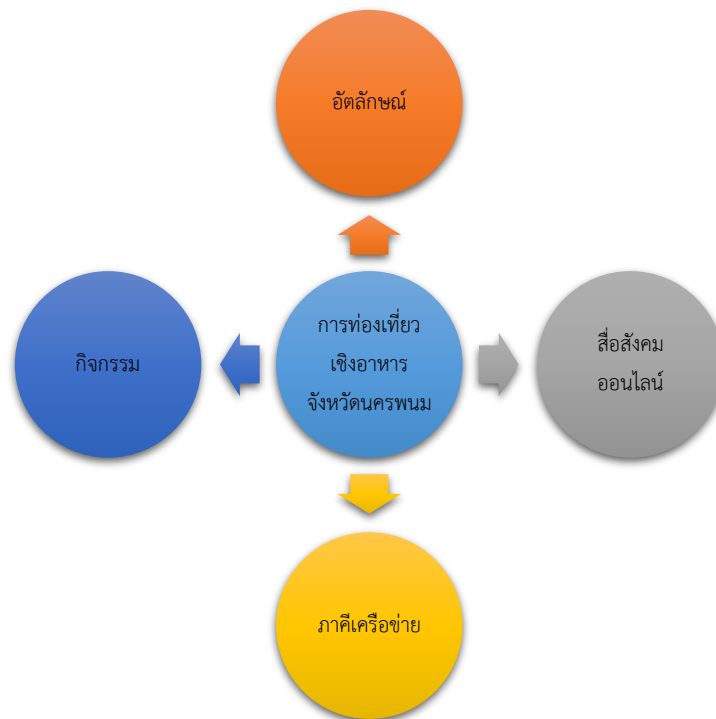


ตลอดจนควรมีการตระหนักถึงเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม มีระบบการกำจัดขยะและบำบัดน้ำทิ้งก่อนที่จะปล่อยลงสู่แหล่งธรรมชาติ

7. ด้านประสบการณ์การท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ ผ่านการเรียนรู้ทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 (รูป รส กลิ่น เสียง และการสัมผัส) ที่แตกต่างจากอาหารที่คุ้นเคยในชีวิตประจำวัน อาหารท้องถิ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสบการณ์การท่องเที่ยว รวมไปถึงผลกระทบต่อด้านอารมณ์และความรู้สึกอาหารที่มีเอกลักษณ์รสชาติอร่อยและสร้างความพึงพอใจช่วยให้ประสบการณ์การท่องเที่ยวโดยรวมเป็นที่น่าจดจำกับแหล่งท่องเที่ยวจุดหมายปลายทางได้ ซึ่งนักท่องเที่ยวสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทำอาหารท้องถิ่นร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นได้

แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม

แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้านหลักคือ

1. ด้านอัตลักษณ์ของอาหารท้องถิ่น (identity) ซึ่งอาหารท้องถิ่นของจังหวัดนครพนมมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ของกลุ่มคนในจังหวัดทำให้เกิดรังสรรค์เมนูอาหาร ส่งผลให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ของอาหารท้องถิ่นนครพนม ที่นักท่องเที่ยวผู้มาเยือนต้องลิ้มรสอาหารท้องถิ่น เป็นภาพลักษณ์ที่ดีการ



ท่องเที่ยวเชิงอาหาร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุน รักษาความเป็นรสชาติดั้งเดิมของอาหารท้องถิ่นนครพนมในแต่ละประเภทเพื่อเป็นจุดขายทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม

2. ด้านกิจกรรม (activity) ควรส่งเสริมร้านอาหารท้องถิ่นสำหรับบริการนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยว ร้านขายของฝาก ของที่ระลึกในสถานที่ต่าง ๆ การจัดกิจกรรมมหกรรมอาหารท้องถิ่นของจังหวัดนครพนม การเรียนทำอาหาร รับประทานอาหารท้องถิ่นร่วมกับชุมชนในพื้นที่ การกิจกรรมเชิงอาหารในงานเทศกาล ประเพณีที่สำคัญของจังหวัดนครพนม และควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ ผู้ประกอบการ และชุมชนในการเตรียมความพร้อมในการบริการนักท่องเที่ยว ซึ่งมีศักยภาพในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม

3. ด้านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ควรมีการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารผ่านการรีวิวจากนักท่องเที่ยว การการ์นต์ความอร่อยจากผู้ทรงอิทธิพลทางการท่องเที่ยว (Travel Influencer) มีผลทำให้นักท่องเที่ยวเกิดการรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนมได้

4. ด้านภาคีเครือข่าย (networking) ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการพัฒนาในเรื่องมาตรฐานความสะอาดของอาหารเพื่อให้บริการกับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ การจัดการกลุ่มคลัสเตอร์ของผู้ประกอบการอาหารในท้องถิ่นเพื่อเน้นให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพในการผลิต ให้บริการอาหาร ตลอดจนการทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารในจังหวัดนครพนมได้

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำเนื้อหาหรือข้อมูล (content) ประชาสัมพันธ์อาหารท้องถิ่นของจังหวัดนครพนมผ่านทราเวลอินฟลูเอนเซอร์ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว อีกทั้งสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัด หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องร่วมกับผู้ประกอบการร้านอาหารท้องถิ่นเมือง ควรประชุมหารือเพื่อที่จะได้ทราบแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและสามารถให้ข้อมูลแก่นักท่องเที่ยวไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้สมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มการส่งเสริมการตลาดให้มากขึ้น เพื่อให้ นักท่องเที่ยวมีการรับรู้ภาพลักษณ์และคุณภาพอาหารท้องถิ่นของจังหวัดนครพนมในเชิงบวกมีความต้องการมาท่องเที่ยวเชิงอาหารมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการท่องเที่ยวร่วมกับผู้ประกอบการในสร้างภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนมผ่านการยกระดับและสร้างมาตรฐานของร้านอาหารท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ตลอดจนการรักษาความสะอาด สุขลักษณะของร้านอาหารเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยวเข้ามาใช้บริการในร้านอาหารท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมมหกรรมอาหารท้องถิ่น (Food Festival) เพื่อเป็นการเชิดชูอัตลักษณ์ของอาหารท้องถิ่น ผ่านการทำสาธิตการทำเมนูอาหารท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม การนำเสนอเรื่องราวเมนูอาหารของแต่ละชนเผ่าโดยทราเวลอินฟลูเอนเซอร์ (ผู้ทรงอิทธิพลทางการท่องเที่ยว) เพื่อเป็นกระตุ่นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดนครพนม

บรรณานุกรม

- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2561). *ททท. ขวนส่งทริปกินใน 55 เมืองรอง ประกวดชิงรางวัลหลักล้าน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.bangkokbiznews.com/pr-news/biz2u/244818> [2567, 23 สิงหาคม].
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2567). *ชุดข้อมูลพฤติกรรมนักท่องเที่ยว* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://datacatalog.tat.or.th/dataset/tourist-behavior> [2567, 23 สิงหาคม].
- จิราภรณ์ พรหมเทพ และดุชนฎี ช่วยสุข. (2565). ศักยภาพการท่องเที่ยวอาหารชุมชนอาจสามารถจังหวัดนครพนม. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 17(59), หน้า 30-40.
- ทิพย์วดี โพธิ์สีธิพรรณ และอภิไทย แก้วจรัส. (2565). ภาพลักษณ์อาหารพื้นเมืองกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 18(4), หน้า 89-99.
- เบญจมาภรณ์ ชำนาญฉา. (2561). การท่องเที่ยวเชิงอาหาร: ศักยภาพและความได้เปรียบของประเทศไทย. *วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 24(1), หน้า 103-116.
- ประชาชาติธุรกิจ. (19 เมษายน 2562). *Gastronomy Tourism กระจายรายได้สู่ “ฐานราก”* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.prachachat.net/tourism/news-317059> [2567, 5 กันยายน].
- ประอรพิต กัษณัฐวัฒนา. (22 พฤศจิกายน 2566). *ใช้ Soft power “อาหารไทย” สร้างจุดเด่นให้ การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Gastronomy Tourism) คินรายได้ให้ชุมชนอย่างยั่งยืน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.salika.co/2023/11/22/soft-power-gastronomy-tourism/> [2567, 23 สิงหาคม].
- ผู้จัดการ. (10 พฤษภาคม 2560). *“อาหารไทยเพื่อการท่องเที่ยว” ตลาดโตต่อเนื่องทะลุ 4.5 แสนล้าน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://mgronline.com/business/detail/9600000047488> [2567, 23 สิงหาคม].
- ภัทรพร พันธุ์. (2558). การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยผ่านประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวในประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 8(2), หน้า 27-37.
- รัชพล กิตติอมรพงศ์ ณิชภัทร คำแก้ว และเมษัชวรินทร์ พลโยธี. (2567). อัตลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารพื้นถิ่นประเภทข้าวปุ้นน้ำนัว สู่การสร้าง Soft Power ของอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 19(68), หน้า 29-41.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

วิมลรัตน์ บุญศรีรัตน์. (2560). *แนวทางการพัฒนาอาหารเพื่อการท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต* (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: [https:// libdcms.nida.ac.th/thesis6/2561/b203111e.pdf](https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2561/b203111e.pdf) [2567, 23 สิงหาคม].

สำนักงานจังหวัดนครพนม. (2567). *อาหารพื้นถิ่น* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<http://www2.nakhonphanom.go.th/charm?cid=6> [2567, 23 สิงหาคม].

อรรถนถ ยกขุน, ชนกนารถ ราชภัคดี และธนีสร พิตรชฎารมย์. (2563). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 10(1), หน้า 60-68.

Herrera, C. F., Herranz, B. J., & Arilla, J. M. P. (2012). *Gastronomy's importance in the development of tourism destinations in the world. Madrid, Spain.: World Tourism Organization* (Online). Available:

https://www.researchgate.net/publication/283579436_Gastronomy's_importance_in_the_development_of_tourism_destinations_in_the_world_Ref_Revista_Global_Report_on_Food_Tourism_AM_Reports_Volume_four_World_Tourism_Organization_UNWTO_2012_pp_6-9 [2024, August 23].

Khoo, S. L., & Badarulzaman, N. (2014). Factors determining George Town as a city of gastronomy. *Tourism planning & development*, 11(4), pp. 371-386.

Kim, Y. G., Eves, A., & Scarles, C. (2009). Building a model of local food consumption on trips and holidays: A grounded theory approach. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), pp. 423-431.

Perdomo, Y. (2009). Key issues for tourism development – The AM-UNWTO contribution. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 8(6), pp. 625–632.

Sánchez-Cañizares, S. M., & López-Guzmán, T. (2012). Gastronomy as a tourism resource: profile of the culinary tourist. *Current issues in tourism*, 15(3), pp. 229-245.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การบริหารจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน

BURNOUT MANAGEMENT IN THE WORKPLACE

ปาริชาติ คุณปลื้ม*

Parichat Kunpluem*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

School of Business Administration, Sripatum University-Chonburi Campus

*Corresponding Author e-Mail: parichard53@gmail.com

(Received: 2024, November 22; Revised: 2025, February 18; Accepted: 2025, February 26)

บทคัดย่อ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) หมายถึงสภาวะของความเหนื่อยล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้ความเครียดความกดดันส่งผลให้พนักงานรู้สึกท้อแท้ขาดพลัง ขาดแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในที่ทำงานและเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟในที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในที่ทำงาน (burnout) ได้แก่ 1) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงาน (work-related causes) 2) สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (personal-related causes) และ 3) สาเหตุจากปัจจัยทางองค์กรและวัฒนธรรม (organizational or cultural causes) แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟในที่ทำงานต้องแก้ไขจากสาเหตุ มีแนวทางที่ควรปฏิบัติคือ 1) แนวทางแก้ไขที่สาเหตุของภาวะหมดไฟที่เกี่ยวข้องกับงาน องค์กรควรมีการออกแบบภาระงานให้เหมาะสมกับพนักงาน มีการแบ่งปันภาระงานอย่างสมดุลระหว่างพนักงาน โดยฝึกให้พนักงานเรียงลำดับความสำคัญของงาน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม 2) แนวทางแก้ไขที่สาเหตุของภาวะหมดไฟที่มีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคคล องค์กรต้องออกแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและหัวหน้างานให้สามารถสื่อสารในเรื่องของการทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว หัวหน้างานควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานโดยให้มุมมองเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 3) แนวทางแก้ไขที่สาเหตุของภาวะหมดไฟที่มีสาเหตุจากปัจจัยทางองค์กรและวัฒนธรรม องค์กรควรสร้างนโยบายที่ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีความสำคัญในองค์กร ควรมีการประชุมเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน 4) แนวทางเสริมสำหรับแนวทางป้องกันหรือแก้ไขภาวะหมดไฟในที่ทำงาน องค์กรควรจัดโปรแกรมสนับสนุนสุขภาพจิตให้คำปรึกษาหรือการดูแลสุขภาพจิต

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ภาวะหมดไฟ; การทำงาน



ABSTRACT

Burnout refers to a state of physical and mental exhaustion resulting from prolonged work under stress and pressure, leading employees to feel disheartened, drained, unmotivated, and with decreased work efficiency. This article aimed to identify the factors that may cause burnout in the workplace and propose solutions for addressing it. It was found that the causes of burnout in the workplace were categorized into three main groups: 1) work-related causes, 2) personal-related causes, and 3) organizational or cultural causes. Effective management strategies required addressing these root causes. Recommended measures included: 1) For work-related causes, organizations should design workloads appropriate for employees, ensure a balanced distribution of tasks among staff, train employees to prioritize tasks, and promote teamwork. 2) For personal-related causes, organizations should enhance communication between employees and supervisors, ensuring that work-related communication is efficient. Supervisors should also motivate employees by providing perspectives on career advancement and professional growth opportunities. 3) For organizational and cultural causes, organizations should create policies that offer employees opportunities to share their opinions and participate in decision-making, allowing them to feel valued within the organization. Regular meetings should also be held to evaluate work efficiency. 4) As an additional approach to preventing or addressing burnout, organizations should implement mental health support programs, such as counseling services or mental health care initiatives.

Keywords: management; burnout; work

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะส่งผลให้พนักงานต้องทำงานหนัก จนพนักงานไม่สามารถหาจุดสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนส่งผลให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าและหมดไฟในการทำงาน ประกอบกับความคาดหวังที่สูงขึ้นขององค์กรที่ต้องการให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ยิ่งก่อให้เกิดความเครียดสำหรับพนักงานมากยิ่งขึ้น การไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ก็ส่งผลให้พนักงานรู้สึกตนเองว่าไม่มี ความหมายหรือไม่มีคุณค่าในองค์กรนำไปสู่ความรู้สึกสิ้นหวังและหมดพลังในการทำงาน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

องค์การอนามัยโลกองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดให้ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็น "ปรากฏการณ์ในอาชีพ" (occupational phenomenon) และอธิบายว่ามีลักษณะจากความเหนื่อยล้า (exhaustion) ความรู้สึกท้อแท้จากงาน และการลดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจำกัดความครอบคลุมเพียงการเกิดภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์และจิตใจที่เกิดจากการทำงาน (พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2563, หน้า 117) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) จึงหมายถึงสภาวะของความเหนื่อยล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้ความเครียดความกดดันส่งผลให้พนักงานรู้สึกท้อแท้ขาดพลัง ขาดแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อต้องอยู่ในสภาวะการเช่นนี้อย่างต่อเนื่องยาวนานจะส่งผลให้พนักงานเกิดภาวะหมดไฟ อาการของภาวะหมดไฟในการทำงานมีหลายลักษณะ เช่น มีความเหนื่อยล้าเรื้อรัง (chronic fatigue) รู้สึกเหนื่อยทั้งกายและใจ แม้ว่าจะมีเวลาพักผ่อน มีทัศนคติเชิงลบ (cynicism) รู้สึกท้อแท้กับงาน ขาดแรงบันดาลใจมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (reduced performance) มีแนวโน้มที่จะทำงานผิดพลาดและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ดีเหมือนเดิม (พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, ออนไลน์, 2562) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการสำรวจภาวะหมดไฟของพนักงานค้นหาสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดภาวะหมดไฟพร้อมหาแนวทางแก้ไข เพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อค้นหาปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในที่ทำงาน
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟในที่ทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน "Burnout" เริ่มเป็นที่รู้จักครั้งแรกในปี ค.ศ.1974 โดย Herbert Freudenberger นักจิตวิทยาคลินิกในสหรัฐอเมริกา เขาใช้คำนี้เพื่ออธิบายอาการเหนื่อยล้า หมดกำลังใจ และขาดแรงจูงใจที่เขาสังเกตเห็นในตัวเองและเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในองค์กรทางการแพทย์ จากนั้นแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างมาก และถูกนำไปศึกษาในบริบทการทำงานอื่น ๆ ทั่วโลก (ทินารมภ์ ชัยพุกพานุกกุล, ออนไลน์, 2567) ในช่วงทศวรรษที่ 1980 Christina Maslach นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้พัฒนาเครื่องมือวัดระดับ Burnout ที่เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) แบ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ความรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการทำงาน 2) การไม่สนใจในงาน (depersonalization) การแสดงออกทางลบต่อคนรอบข้าง และ 3) การลดลงของความสามารถส่วนบุคคล (reduced personal accomplishment) ความรู้สึกที่ตนเองไม่มีประสิทธิภาพในงานที่ทำ (พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, ออนไลน์, 2562) เมื่อพนักงานเกิดภาวะหมดไฟจะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวพนักงานและตัวองค์กรดังนี้



1. ผลกระทบต่อตัวพนักงาน พนักงานจะมีอาการทางด้านร่างกายเช่นอาการปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ อาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง อาการนอนไม่หลับ เป็นต้น ส่วนอาการทางด้านจิตใจพนักงานจะมีความเครียด รู้สึกสิ้นหวัง ขาดความมั่นใจในตัวเอง ขาดความพึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานเพื่อต้องการปรับเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น (ทินารมภ์ ชัยพทุธานุกูล, ออนไลน์, 2567)

2. ผลกระทบที่มีต่อองค์กร พนักงานที่เกิดภาวะหมดไฟมักจะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ มีอัตราการขาดงานสูง คุณภาพในการทำงานลดลงมีความผิดพลาดในการทำงานบ่อยครั้ง พนักงานอาจมีปัญหาด้านความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีแนวโน้มจะก่อให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานสูงขึ้นทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความตึงเครียด ซึ่งส่งผลต่อพนักงานคนอื่นภายในทีมด้วยสุดท้ายแล้วเมื่อพนักงานตัดสินใจลาออกจากการทำงานเพราะภาวะหมดไฟ องค์กรก็จะมีค่าใช้จ่ายในเรื่องของการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การทำงานอาจขาดความต่อเนื่องในทีมทำให้เกิดการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ภาวะหมดไฟในที่ทำงานส่งผลโดยตรงทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขเพื่อลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในที่ทำงานในที่ทำงานมีหลายปัจจัย โดยทั่วไปมักเกี่ยวข้องกับทั้งองค์ประกอบของงานและปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยสาเหตุหลัก ๆ ดังนี้

1. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงาน (work-related causes) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความคาดหวังที่สูงหรืองานที่ยากเกินกำลัง เวลาทำงานที่ยาวนานโดยไม่มีเวลาพัก การขาดทรัพยากรหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความขัดแย้งในทีม หรือการขาดความสามัคคี การขาดความชัดเจนบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564, หน้า 23-24) ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y พบว่าภาพรวมของพนักงานมีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง สาเหตุ ได้แก่ ภาระงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และระบบการทำงาน

2. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (personal-related causes) ปัจจัยที่เกิดจากลักษณะส่วนตัวหรือการจัดการตนเอง ได้แก่ การตั้งความคาดหวังต่อตนเองสูงเกินไป ความกังวลในความสมบูรณ์แบบ (perfectionism) การไม่รู้จักจัดการเวลาและลำดับความสำคัญ ขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ภาวะอารมณ์หรือสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวลหรือภาวะซึมเศร้า การไม่มีอิสระหรือขาดการควบคุมในงาน ขาดอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน การกำหนดเวลาในการทำงานของตนเอง การวางแผนการทำงานของตนเอง และทีมงานทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจและอารมณ์ ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่องานที่รับผิดชอบ



เมื่อสะสมไปอย่างต่อเนื่องก็ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จิราภรณ์ เรืองยิ่ง (2557, หน้า 1596) ที่สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนไทยในช่วงปี พ.ศ.2544 ถึง 2554 จำนวน 13 เรื่อง พบว่าตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กรและการเห็นคุณค่าในตนเอง และ สอดคล้องกับ วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2565, หน้า 196) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าระดับภาวะหมดไฟของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเหนื่อยล้าทางกาย ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง

3. สาเหตุจากปัจจัยทางองค์กรและวัฒนธรรม (organizational or cultural causes) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดัน ขาดการยอมรับหรือการให้รางวัลแก่ความสำเร็จ ขาดความโปร่งใสหรือความยุติธรรมในองค์กร การบริหารจัดการที่ไม่ได้ผล วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการแข่งขันเกินไป พนักงานคาดหวังความก้าวหน้าหรือผลตอบแทนแล้วไม่ได้รับตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ เรืองยิ่ง (2557, หน้า 1596) ที่พบว่าตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมบรรยากาศในที่ทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ และสอดคล้องกับ เฉลิมพัชญ์ ใจสะอาด (2562, หน้า 2) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านระบบบริหาร ตามลำดับ

องค์กรควรเริ่มต้นหาสาเหตุโดยการสำรวจภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานด้วยแบบสอบถาม Maslach Burnout Inventory (MBI) ใช้ประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) ความรู้สึกห่างเหินจากงานหรือคนอื่น (depersonalization) 3) ความรู้สึกไร้คุณค่า (personal accomplishment) (ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563, หน้า 22) นำผลการสำรวจที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนจาก MBI หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการสำรวจไปสื่อสารกับองค์กรให้เห็นถึงระดับของภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและวางแผนสร้างกลยุทธ์ลดภาวะหมดไฟของพนักงาน สำหรับแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟในที่ทำงาน (Burnout) ต้องแก้ไขจากสาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน แนวทางที่ควรปฏิบัติ คือ

1. แนวทางแก้ไขที่สาเหตุของภาวะหมดไฟที่เกี่ยวข้องกับงาน (work-related causes) ควรมีการออกแบบภาระงานให้เหมาะสมกับพนักงานมีการแบ่งปันภาระงานอย่างสมดุลระหว่างพนักงาน มีการจัดการเวลา



การทำงานและภาระงานอย่างเหมาะสม โดยฝึกให้พนักงานเรียงลำดับความสำคัญของงานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม นอกจากนี้ยังควรมีการทวนสอบภาระงานเป็นระยะ ๆ เพื่อดูความสมดุลระหว่างพนักงานและภาระงาน เพื่อลดความเครียดสะสมให้กับพนักงาน สอดคล้องกับ พันธุ์ชนก คงไทย (2565, หน้า 2) ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความเป็นธรรมในการให้รางวัลและความก้าวหน้าที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน แนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย (generation Y) ในระดับหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีการ work from home สัปดาห์ละ 1 วัน จัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ และจัดให้มีการออกกำลังกายร่วมกันสัปดาห์ละ 1 วัน ตามลำดับ

2. แนวทางแก้ไขที่สาเหตุของภาวะหมดไฟที่มีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (personal-related causes) องค์กรต้องออกแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและหัวหน้างานให้สามารถสื่อสารในเรื่องของการทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว พนักงานสามารถสอบถามถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้และผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ หัวหน้างานต้องมีการยกย่องชื่นชมผลงานของพนักงาน หัวหน้างานควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานโดยให้มุมมองเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน สอดคล้องกับ Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001, p. 504) ที่ศึกษาและคิดค้นแบบจำลองเพื่ออธิบายสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเกิดจาก 2 ปัจจัยที่ไม่สมดุลกันคือ ข้อเรียกร้องจากงาน (job demand) และทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน (job resource) หมายถึงทรัพยากรที่เป็นแหล่งสนับสนุนด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และองค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

3. แนวทางแก้ไขที่สาเหตุของภาวะหมดไฟที่มีสาเหตุจากปัจจัยทางองค์กรและวัฒนธรรม (organizational or cultural causes) องค์กรควรสร้างนโยบายที่ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าในองค์กร ควรมีการประชุมเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน มีขั้นตอนการนำเสนอปัญหาจากการทำงานให้ที่ประชุมได้ช่วยกันหาทางออก และหัวหน้างานควรสังเกตพฤติกรรมของพนักงานที่อาจบ่งชี้ถึงภาวะหมดไฟ อาจออกแบบการทำงานจากที่บ้าน (work from home) เพื่อให้พนักงานจัดการเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ พชรอร วรรณภีระ (2567, หน้า 308) ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรประจำโรงพยาบาล พบว่าการผ่อนคลายความเครียดด้วยการทำกิจกรรมที่ชอบเป็นวิธีการลดภาวะหมดไฟที่ทั้งกลุ่มที่มีและไม่มีอาการหมดไฟเลือกมากที่สุด



4. แนวทางเสริมสำหรับแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในที่ทำงาน องค์กรควรจัดโปรแกรมสนับสนุนสุขภาพจิต ให้คำปรึกษาหรือการดูแลสุขภาพจิต เพื่อให้พนักงานมีแนวทางรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนส่งเสริมการเปิดใจให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิต รวมทั้งภาวะหมดไฟ สอดคล้องกับ ญัตติพล พูลวิเชียร และวุฒิชัย จริยา (2566, หน้า 151) ที่ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตสุขภาพที่ 2 โดยศึกษาในกลุ่มอาสาสมัครประจำหมู่บ้านที่มีภาวะหมดไฟจำนวน 68 คน ใช้กิจกรรมประกอบด้วย การค้นพบสถานการณ์จริง การสะท้อนคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ การจัดการกับสถานการณ์ และการคงไว้ซึ่งพลังสุขภาพจิต เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามพลังสุขภาพจิตและแบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ หลังสิ้นสุดโปรแกรมฯ และระยะติดตาม 3 เดือน พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพลังสุขภาพจิตหลังการทดลองและระยะติดตาม 3 เดือนมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตาม 3 เดือนมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงานหลังการทดลองและระยะติดตาม 3 เดือน ต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับหลังการทดลองและระยะติดตาม 3 เดือนต่ำกว่ากลุ่มควบคุม

ตัวอย่างองค์กรทั้งในและต่างประเทศได้มีการจัดการที่ดูแลพนักงานที่มีภาวะหมดไฟ ดังนี้

google จัดโครงการ "GWork" เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัว โครงการนี้มีการสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการให้สิทธิในการลาหยุดที่มีคุณภาพ โดยให้พนักงานสามารถเลือกรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น การทำงานจากที่บ้านหรือการปรับเวลาทำงาน มีการสนับสนุนสุขภาพจิตผ่านการมีโปรแกรมการให้คำปรึกษา (Employee Assistance Programs: EAPs) และการจัดกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน เช่น การทำโยคะ การนั่งสมาธิ การฝึกการหายใจ ผลลัพธ์ที่บริษัทกู่ได้ก็คือ สามารถลดปัญหาภาวะหมดไฟได้อย่างมาก เนื่องจากการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาสมดุลชีวิต ทั้งในด้านการทำงานและสุขภาพจิต (MindFi Editorial Team, Online, 2024)

airbnb ได้สร้างวัฒนธรรมการเปิดใจและการรับฟังปัญหาของพนักงานเกี่ยวกับภาวะหมดไฟและความเครียด โดยมีการจัดการประชุมรายเดือนที่มีหัวข้อเกี่ยวกับสุขภาพจิตและการดูแลตัวเอง การมีทีมทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสนับสนุนและให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับการจัดการภาระงานและการรักษาสมดุล และการส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาพักร้อนอย่างเต็มที่ ผลลัพธ์ที่ airbnb ได้รับพบว่าการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดใจและการสนับสนุนจากทีมทรัพยากรบุคคลช่วยให้พนักงานลดความเครียดและภาวะหมดไฟลงได้ รวมทั้งยังสามารถรักษาผลผลิตการทำงานในระดับสูงได้ (ทีมขอสเทศ, ออนไลน์, 2566)



microsoft japan มีการลดเวลาทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความเครียดของพนักงาน ได้ทำการทดลองการลดเวลาทำงานให้เหลือ 4 วันต่อสัปดาห์แทน 5 วัน แต่ยังคงได้รับเงินเดือนเต็ม มีการส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาเพิ่มขึ้นกับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัว และการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ผลลัพธ์ ที่ Microsoft Japan ได้รับคือ การทดลองนี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเพิ่มขึ้นถึง 40% และลดภาวะหมดไฟลงอย่างมีนัยสำคัญ (4 Day Week Jobs, Online, 2023)

ธนาคารไทยพาณิชย์ ในช่วงเวลาของการทำงานหนักที่มีความกดดันสูง ธนาคารได้จัดตั้งโปรแกรมและ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟในพนักงาน โดยมีโปรแกรมสุขภาพจิตที่เรียกว่า "SCB mindfulness" ประกอบด้วย การฝึกสมาธิและการให้คำปรึกษาเพื่อจัดการกับความเครียด มีการสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น การให้โอกาสพนักงานทำงานจากที่บ้านหรือเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมสันทนาการ การจัดกิจกรรมกีฬาและการพักผ่อนเพื่อให้พนักงานมีเวลาในการผ่อนคลายและลดความเครียดผลลัพธ์ที่ SCB ได้รับคือพบว่า โปรแกรมนี้ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับภาวะเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงลดภาวะหมดไฟที่เกิดจากการทำงานหนักในระยะยาว (SCB, Online, 2024)

บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นใน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยการดำเนินการหลาย ๆ โครงการเพื่อช่วยลดภาวะหมดไฟ ในพนักงาน โดยมีโครงการ "SCG wellbeing" SCG ส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจผ่านโปรแกรม ต่าง ๆ เช่น การฝึกโยคะ การทำสมาธิ และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิต การสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยส่งเสริมการทำงานจากที่บ้านหรือปรับเวลาเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับงานและชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น การสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนอย่างเต็มที่ ผลลัพธ์ที่บริษัท SCG ได้รับคือช่วยลดภาวะหมดไฟและ เพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน (เอสซีจี, ออนไลน์, 2567)

สรุป

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานทำให้เกิดความเครียด เหนื่อยล้าทั้ง ภายและใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง มีแนวโน้มลาออกสูง และส่งต่อ องค์กร ผลงานตกต่ำ คุณภาพลดลง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ความขัดแย้งเพิ่มขึ้น เสียค่าใช้จ่ายในการจ้างและ อบรมพนักงานใหม่ โดยมีสาเหตุหลักจากงาน ภาระงานมากเกินไป ขาดการสนับสนุน เวลางานยาวนาน ความ คาดหวังสูง สาเหตุจากตัวบุคคล มีการตั้งเป้าหมายสูงเกินไป ขาดสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (work- life balance) สุขภาพจิตไม่ดี และสาเหตุจากองค์กร สภาพแวดล้อมที่กดดัน ขาดความยุติธรรม วัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นแข่งขัน มีแนวทางแก้ไข ในระดับงานควรจัดการภาระงานให้สมดุล สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ในระดับ บุคคลควร สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ ยกย่องความสำเร็จและในระดับองค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศที่ดี



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

มีนโยบายยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้าน (work from home) หรือกิจกรรมผ่อนคลาย องค์กรควรเน้นสร้างความสมดุลและสนับสนุนสุขภาพจิตเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรมีการสำรวจภาวะหมดไฟ
2. องค์กรควรปรับโครงสร้างงาน จัดสมดุลภาระงานและลดแรงกดดันด้วยการทำงานเป็นทีม
3. ควรจัดเสริมทักษะจัดการความเครียดเช่นจัดโปรแกรมฝึกสมาธิ และการให้คำปรึกษา เป็นต้น
4. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การยอมรับผลงานและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม
5. องค์กรควรสนับสนุนสมดุลชีวิต เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน

บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ เรืองยิ่ง. (2557). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของคนไทย. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5* (หน้า 1596-1606). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพัชญ์ ใจสะอาด. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพล พูลวิเชียร และวุฒิชัย จริยา. (2566). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตสุขภาพที่ 2. *วารสารวิชาการสาธารณสุข, 32*(1), หน้า 151-164.
- ทินารมภ์ ชัยพุทธานุกุล. (2567). *Burnout เหนื่อยล้าเกินไปสู่ภาวะหมดไฟ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.pitsanuvej.com/articles/burnout-syndrome> [2567, 20 พฤศจิกายน].
- ทิมซอสเทค. (2566). *ถอดรหัสปัญหา Burnout ที่องค์กรคุณอาจแก้ปัญหาไม่ถูก พร้อม 4 วิธีจัดการอย่างตรงจุด* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://techsauce.co/culture-transformation/burnout-beating> [2567, 20 พฤศจิกายน].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

พรอร วรณภีระ. (2567). ภาวะหมดไฟในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรประจำ

โรงพยาบาล. *วารสารเภสัชกรไทย*, 16(2), หน้า 308-322.

พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล. (2562). *BURNOUT หมดไฟในการทำงาน ภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตแห่งโลกยุคใหม่*

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: kcmh.chulalongkornhospital.go.th/burnout หมดไฟในการทำงาน-

ภาวะค/ [2567, 20 พฤศจิกายน].

พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล. (2563). ภาวะหมดไฟไม่ใช้โรค แต่เป็นปรากฏการณ์เหตุอาชีพ. *Chulalongkorn*

Medical Bulletin, 2(2), หน้า 115-119.

พันธุ์ชนก คงไทย. (2565). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย*

(Generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง). สารนิพนธ์รัฐศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม*

Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วชิรญาณ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*,

19(36), หน้า 196-207.

เอสซีจี. (2567). *คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.scgsustainability.com/th/employee-support-programs-2/> [2567, 20

พฤศจิกายน].

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-

resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 499-512.

4 Day Week Jobs. (2023). *What is Microsoft 4 Day Work Week? Plus Research Results*

(Online). Available: <https://4dayweek.io/case-study/microsoft> [2024, November 20].

MindFi Editorial Team. (2024). *What You Can Learn From Top Employee Assistance*

Programs at Microsoft, Google, and DBS (Online). Available:

[https://mindfi.co/resources/employee-mental-health-solutions/employee-assistance-](https://mindfi.co/resources/employee-mental-health-solutions/employee-assistance-programs-microsoft-google-amazon/)

[programs-microsoft-google-amazon/](https://mindfi.co/resources/employee-mental-health-solutions/employee-assistance-programs-microsoft-google-amazon/) [2024, November 20].

SCB. (2024). *SCB Well-being the Series* (Online). Available: [https://careers.scb.co.th/th/life-at-](https://careers.scb.co.th/th/life-at-scb/detail/scb-well-being-the-series-intro/)

[scb/detail/scb-well-being-the-series-intro/](https://careers.scb.co.th/th/life-at-scb/detail/scb-well-being-the-series-intro/) [2024, November 20].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

นโยบายการศึกษาในยุคแรกของไทยกับการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทย

EARLY THAI EDUCATION POLICY AND CHINESE LANGUAGE EDUCATION IN THAILAND

ปิยธิดา สังสีแก้ว*

Piyathida Sangsikaew*

สาขาวิชาภาษาศาสตร์และภาษาศาสตร์ประยุกต์ คณะภาษาและวรรณคดีจีน

มหาวิทยาลัยครุศาสตร์ชานตง

Linguistics and Applied Linguistics, School of Chinese Language and Literature,

Shandong Normal University

*Corresponding Author e-Mail: schaaaim@aru.ac.th

(Received: 2024, November 25; Revised: 2025, February 21; Accepted: 2025, March 1)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ.2461-2469 ซึ่งรัฐบาลประกาศพระราชบัญญัติเพื่อควบคุมการศึกษาขึ้นทั้งสิ้น 2 ฉบับคือ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช 2461 และพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดกับการจัดการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยในขณะนั้น โดยผู้เขียนได้ศึกษาเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการและข้อมูลของพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับนี้ จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวพบว่า การประกาศใช้พระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยในขณะนั้นทั้งสิ้น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลกระทบต่อโรงเรียนจีน 2) ผลกระทบต่อครูในโรงเรียนจีน 3) ผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจีน 4) ผลกระทบต่อเอกสารและหนังสือที่ใช้สอนในโรงเรียนจีน

คำสำคัญ: โรงเรียนราษฎร์; การศึกษาภาษาจีน; นโยบายการศึกษา

ABSTRACT

This study examined the administration of Chinese language education in Thailand between 1918 and 1926, during which two significant legislative acts—the Private School Act of 1918 and the Primary Education Act of 1921—were enacted to regulate education. The research assessed the impact of these legal frameworks on Chinese language education, analyzing primary source documents from the Department of Education and legislative texts. Findings revealed that these policies affected Chinese language education in four key areas:



1) the impact on Chinese schools, 2) the impact on teachers in Chinese schools, 3) the impact on teaching and learning management in Chinese school, and 4) the impact on teaching documents and textbooks in Chinese school.

Keywords: private school; Chinese language studies; education policy

บทนำ

ก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ในปี พ.ศ.2461 นั้น การเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยถือได้ว่าเป็นไปอย่างอิสระ ราชการเพียงกำหนดประเภทของโรงเรียนเท่านั้น โดยประกาศตั้งโรงเรียนมูลศึกษาที่ประกาศใช้ในปี 2435 ระบุไว้ว่าโรงเรียนที่สอนภาษาไทยโบราณ ภาษาบาลี ภาษารามัญ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาแขก ให้เรียกว่าโรงเรียนพิเศษเฉลยศักดิ์ (คณะกรรมการจัดงานฉลองวันเถลิงถวัลย์ราชสมบัติครบรอบ 100 ปี ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2511, หน้า 163-165) และในขณะนั้นภาษาจีนยังไม่ได้ถูกระบุเข้าไปอยู่ในหลักสูตรของโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้โรงเรียนราษฎร์ในอดีตก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ยังไม่เป็นระบบ และไม่ได้อยู่ในความควบคุมดูแลของรัฐบาลแต่อย่างใด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นไปอย่างแพร่หลายรัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งฉบับ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ.2461-2469

พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ทั้งสองฉบับ

1. พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช 2461 ประกาศเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2461 และกำหนดใช้เป็นกฎหมายจำเดิมตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2461 (2461, หน้า 111) เนื่องจากรัฐบาลเล็งเห็นว่าลูกหลานจีนในเมืองไทยเรียนเฉพาะภาษาจีน และเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนจีนเป็นหลัก และในอดีตโรงเรียนจีนจะจัดการศึกษาภาษาจีนตามแบบประเทศจีน และสอนเฉพาะภาษาและวัฒนธรรมจีนในโรงเรียน ส่งผลให้ลูกหลานจีนที่เกิดในเมืองไทยแทบไม่ได้สัมผัสกับภาษาและวัฒนธรรมไทยเลย โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีทั้งสิ้น 33 มาตรา แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ การตั้งและเปิดโรงเรียนราษฎร์ การครอบงำโรงเรียนราษฎร์ การปิดเลิกโรงเรียน โรงเรียนอนุบาล และวิธีพิจารณาลงโทษ สามารถสรุปเนื้อหาสาระสำคัญได้ดังนี้

1) ให้คำจำกัดความของโรงเรียนราษฎร์ ว่าหมายถึงสถานที่อันเอกชนคนใดคนหนึ่งให้การศึกษาก่อนนักเรียน รวมถึงกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของครูใหญ่ ผู้จัดการโรงเรียน และครูเอาไวด้ด้วย

2) โรงเรียนที่ตั้งอยู่ก่อนแล้วหากต้องการจะดำเนินโรงเรียนต่อจะต้องแจ้งความจำนงให้เสนาบติกระทรวงธรรมการ (ปัจจุบันคือกระทรวงศึกษาธิการ) ทราบภายใน 2 เดือน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

3) หากผู้ใดต้องการจะตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ จะต้องแจ้งความจำนงมายังเสนาบดีกระทรวงธรรมการ ก่อนจะเปิดทำการสอนอย่างน้อย 2 เดือน และถ้าเสนาบดีกระทรวงธรรมการไม่ได้บอกคัดค้านภายใน 2 เดือน ก็สามารถเปิดโรงเรียนได้

4) ผู้จัดการโรงเรียนจะต้องสอนนักเรียนให้มีความรู้ภาษาไทย สามารถอ่านออกเขียนได้ คล่องแคล่วพอสมควร และจะต้องให้นักเรียนได้ศึกษาหน้าที่พลเมืองดี รวมทั้งปลูกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อประเทศไทย และมีความรู้เรื่องภูมิศาสตร์ รวมทั้งพงศาวดารและตำนานเมืองของไทยด้วย ยกเว้นโรงเรียนที่มุ่งเน้นสอนภาษาต่างประเทศหรือศาสตร์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็จะได้รับยกเว้นไม่ต้องสอนในรายวิชาเหล่านี้

5) ให้คำจำกัดความครูใหญ่และครูเอาไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดว่า “ครูใหญ่” หมายถึง บุคคลผู้รับผิดชอบจัดการสั่งสอนวิชาในโรงเรียน และเป็นหัวหน้าครูทั้งหลายในโรงเรียนนั้น ถ้าโรงเรียนมีครูเพียงคนเดียว ให้ถือว่าครูคนนั้นเป็นครูใหญ่ “ครู” หมายถึงบุคคลผู้ให้การศึกษาในโรงเรียนราษฎร์

6) ครูใหญ่ และครูจะต้องมีความรู้ภาษาไทย โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดว่า หากจะตั้งใครเป็นครูใหญ่ คนผู้นั้นจะต้องมีประกาศนียบัตรประโยคครูมูล หรือใบสำคัญชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนรัฐบาลหรือเทียบเท่า และจะต้องมีความรู้ภาษาไทยพูดได้พอประมาณด้วย อีกทั้งครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำการสอนให้กับนักเรียน

7) กำหนดให้กระทรวงธรรมการมีอำนาจในการควบคุมสมุด หนังสือ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยพิจารณาว่าสมุด หนังสือที่ใช้ในโรงเรียนมีเนื้อหาที่ขัดต่อหลักศีลธรรม ความสงบเรียบร้อย หรือเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและก่อให้เกิดความวุ่นวายในสังคมหรือไม่ ซึ่งนั่นหมายความว่ารัฐบาลได้ควบคุมการใช้เอกสารในการสอนในโรงเรียนจีนโดยจะต้องอยู่ในความควบคุมของรัฐบาลทั้งหมด

2. พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 พระราชบัญญัตินี้ประกาศวันที่ 1 กันยายน 2464 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2464 (2464, หน้า 247-248) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์พุทธศักราช 2461 ด้วย สรุปเนื้อหาสาระสำคัญได้ดังนี้

1) กำหนดขอบเขตของโรงเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งครอบคลุมถึงโรงเรียนรัฐบาล “หมายความว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการตั้งและดำรงอยู่ด้วยเงินงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการทั้งสิ้น” โรงเรียนประชาบาล “หมายความว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่ประชาชนอำเภอหนึ่งหรือตำบลหนึ่งตั้งและดำรงอยู่ด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง หรือที่นายอำเภอตั้งขึ้นและดำรงอยู่ด้วยทุนทรัพย์ของประชาชนที่ว่ำนั้น อยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ในหมู่บ้านหนึ่งหมู่เดียวกัน หรือตำบลหนึ่งตำบลเดียวกัน จะตั้งและดำรงโรงเรียนประชาบาลอยู่มากกว่าโรงเรียนหนึ่งก็ได้ ถ้าเป็นการจำเป็น” และโรงเรียนราษฎร์ “หมายความว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่บุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันตั้งและดำรงอยู่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์” โดยได้ระบุเกณฑ์อายุของนักเรียนและการจัดการศึกษาเอาไว้ด้วย ซึ่ง



หมายความว่าโรงเรียนจีนถ้าหากต้องการเปิดรับนักเรียนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติประถมศึกษา กำหนด ก็จะต้องจัดการเรียนการสอนตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้

2) กำหนดให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปจะต้องเรียนครบหลักสูตรตามพระราชบัญญัติ ซึ่งสอนวิชาภาษาไทยและวิชาอื่น ๆ ด้วยภาษาไทยเป็นหลัก จนกระทั่งอายุครบ 14 ปี โดยที่รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียน แต่สำหรับในบางท้องที่ เด็กที่อายุครบ 7 ปีที่เวลานี้อาจจะเข็บบขึ้นเป็น 8 ปี 9 ปี หรือ 10 ปีก็ได้ ถ้าการเดินทางไม่สะดวกที่จะให้เด็กเล็กเดินทางไปโรงเรียนโดยลำพังได้ หรือด้วยเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ต้องเลื่อนอายุการเข้าเรียนออกไป แต่จะเลื่อนได้ไม่เกินอายุ 10 ปี

3) ถ้าหากผู้ปกครองของเด็กไม่ส่งเด็กเข้าเรียนตามกำหนดจะมีความผิดโทษ ซึ่งหมายความว่าไม่ว่าอย่างไรก็ตามถ้าเด็กคนใดที่มีอายุครบและอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เด็กคนนั้นจะต้องเข้ารับการศึกษาดำเนินหลักสูตรที่รัฐจัดขึ้น ดังนั้นหากโรงเรียนจีนต้องการรับเด็กที่อยู่ในเกณฑ์ที่เวลานี้เข้าเรียนก็แสดงว่าโรงเรียนจีนจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนโดยใช้หลักสูตรของรัฐ

4) นักเรียนที่เข้าเรียนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาจำเป็นต้องรับการสอบไล่ตามที่รัฐกำหนด ซึ่งแสดงว่าเพื่อให้เด็กสอบไล่ได้ โรงเรียนที่รับเด็กในเกณฑ์อายุตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องสอนวิชาภาษาไทยและวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตรเป็นภาษาไทยทั้งหมด หรือโรงเรียนจะสอนในหลักสูตรที่เสนาบดี กระทรวงศึกษาธิการเห็นว่าเทียบเท่ากับหลักสูตรประถมศึกษาก็ได้ ซึ่งหลักสูตรที่เทียบกับหลักสูตรประถมศึกษาได้นั้นคือ การใช้หลักสูตรที่มีวิชาภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมจากวิชาที่สอนเป็นภาษาไทยและภาษาไทย ในกรณีที่เป็นโรงเรียนสอนภาษาเหล่านั้นเพื่ออาชีพ มิได้เป็นโรงเรียนสอนวิชาสามัญแต่ประการใดแล้วก็ตามก็อาจอนุโลมได้บ้าง (ณรงค์ พ่วงพิศ, 2514, หน้า 72) หากโรงเรียนจีนรับเด็กในเกณฑ์ที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เด็กที่จบจากโรงเรียนจีนเหล่านี้ก็จะถูกพิจารณาว่าไม่ได้เรียนตามกฎหมายและไม่ได้รับประกาศนียบัตรประถมศึกษา หากเป็นเช่นนี้เด็กผู้นั้นก็จะมีความผิด และไม่สามารถเข้าเรียนต่อในระดับการศึกษาชั้นสูงขึ้นไปอีกด้วย

ผลกระทบของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับต่อการศึกษาภาษาจีน

1. **ผลกระทบต่อโรงเรียนจีน** เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดให้โรงเรียนราษฎร์ทุกโรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนจีนต้องขออนุญาตจากทางรัฐบาลก่อนที่จะตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่หรือโรงเรียนที่ตั้งไว้ก่อนพระราชบัญญัตินี้ กำหนดต้องการทำการเรียนการสอนต่อก็ต้องทำเรื่องขออนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการเสียก่อน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่สามารถก่อตั้งโรงเรียนได้ในมาตรา 3 (2) เอาไว้ว่า “*เป็นผู้ยังไม่เคยต้องโทษตามประมวลอาญา เพราะความผิดฐานขบถประทุษร้ายต่อสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแลแผ่นดิน ผิดฐานอำพรางในสัตยาธิฐาน ฟ้องเท็จทำพยานเท็จ ผิดฐานเป็นโจรล่องลุ่มคมเข้าเป็นอั้งยี่ ผิดฐานปลอมเงินปลอมบัตรตราสาร ผิดฐานลวงคิด समाจารข่มขืนทำชำเราทำอนาจาร ผิดฐานทำกุมารในครรภ์ให้ตก ผิดฐานปนโจรลักฉกตีชิงปล้นสดมภ์สลัด ผิดฐานกรรโชกฉ้อฉลยกยอกทรัพย์ ฤรับของโจรแต่มาตราใดมาตราหนึ่ง*” (พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์, 2461, หน้า 112)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานที่อบรมสั่งสอนให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ดังนั้นจึงต้องป้องกันไม่ให้บุคคลที่มีความพฤติกรรมไม่พึงประสงค์มีส่วนเข้ามามีบทบาทในโรงเรียน นอกจากนี้แล้วการก่อตั้งโรงเรียนจะต้องมีครูใหญ่ที่มีความรู้ภาษาไทย และต้องได้รับประกาศนียบัตรที่รัฐบาลกำหนดตามมาตรา 14 (2) คือ “*เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูมูล ฎาใบสำคัญชั้นมัธยมปีที่ 6 แห่งโรงเรียนรัฐบาล ฎาเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรอย่างอื่น ฎาประกอบด้วยคุณวุฒิเหนปานนั้น อันเสนาบติธรรมการจะได้สำแดงรับรองว่าเทียบเท่ากับประกาศนียบัตรแห่งโรงเรียนรัฐบาลได้ แต่ว่าในผู้ที่ได้รับเทียบประกาศนียบัตรเทียบคุณวุฒินี้จะต้องมีความรู้ภาษาไทยพูดได้พอประมาณด้วยฯ*” (พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์, 2461, หน้า 112-113) ส่งผลให้โรงเรียนจีนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก เพราะโรงเรียนจีนก่อนปี พ.ศ.2461 นั้น ครูใหญ่และครูในโรงเรียนล้วนเป็นชาวจีน และไม่มีความรู้ภาษาไทย ซึ่งทำให้โรงเรียนจีนตั้งโรงเรียนได้ยากยิ่งขึ้น เมื่อโรงเรียนจีนต้องการก่อตั้งโรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีอยู่เดิมต้องการดำเนินกิจการต่อจึงใช้วิธีขอครูใหญ่จากทางราชการหรือหาครูสัญชาติไทยมาทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ของโรงเรียน หรือแม้กระทั่งยื่นความจำนงขอผ่อนผันให้ครูใหญ่เรียนภาษาไทย อาทิเช่น โรงเรียนตงฮั่ว ได้ยื่นเอกสารต่อกระทรวงธรรมการเพื่อขอพระเชื้อ มาเป็นครูใหญ่ของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2462, ศธ.54.1/35) หรือแม้กระทั่งการที่โรงเรียนชินหิมินขอครูใหญ่และครูน้อยกับกระทรวงธรรมการ และกระทรวงธรรมการจึงได้ส่งรองอำมาตย์ตรี พิม สุขวัจน ซึ่งเป็นครูของโรงเรียนวัดประทุมคงคา ไปเป็นครูใหญ่ และส่งนายแฉล้ม จิตตะทัต ครูโรงเรียนมัธยมวัดบพิตรพิมุข ไปเป็นครูน้อยในโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2462, ศธ.54.1/173)

จากการพิจารณาเอกสารชั้นต้นของกระทรวงศึกษาธิการจะเห็นได้ว่า การตั้งโรงเรียนจีนอย่างโรงเรียนราษฎร์ตามพระราชบัญญัตินั้นเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากโรงเรียนจีนไม่มีครูใหญ่ที่มีความรู้ภาษาไทยตามที่กระทรวงกำหนด ดังนั้นส่งผลให้โรงเรียนจีนที่แจ้งความจำนงตั้งโรงเรียนในช่วงเวลานี้ส่วนใหญ่ตั้งได้อย่างโรงเรียนอนุบาลซึ่งจะได้รับการอนุโลมได้มากที่สุดตามมาตรา 27 และมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคือ มาตรา 27 (2461, หน้า 123) ระบุไว้ว่า “*โรงเรียนอนุบาลเปนโรงเรียนที่ประสงค์มุ่งเอาการเลี้ยงดูเด็กอายุอ่อน ๆ เปนใหญ่ แลสอนเด็กให้รู้อ่านรู้เขียนรู้นับไปพลาง ในระหว่างเวลาด้วยนั้น ในโรงเรียนเช่นนี้ ครูอนุบาลโรงเรียนไม่ต้องมีประกาศนียบัตรอย่างใดก็ควรเปนได้ฯ*” และมาตรา 28 ระบุว่า “*แต่ในความข้อยื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้ ที่ว่าด้วยการครอบงำ การเปิดแลการปิดโรงเรียนก็ดี แลการศุขาภิบาลก็ดี ให้พึงอนุโลมใช้บังคับแก่โรงเรียนอนุบาลนี้โดยมากที่สุด แต่ที่ควรจะเปนไปได้*” และในช่วงเวลานี้รัฐบาลได้อนุโลมให้ครูใหญ่หรือครูน้อยในโรงเรียนหาความรู้ภาษาไทยได้ เช่น โรงเรียนเอียงเจ็ย ได้ขอแจ้งความจำนงตั้งโรงเรียนกับขอรับครูน้อย และขอผ่อนผันให้ครูใหญ่หาความรู้ภาษาไทยมายังกระทรวงธรรมการ แต่เนื่องจากครูใหญ่ยังไม่มีความรู้ภาษาไทย กระทรวงจึงอนุโลมให้จัดตั้งได้อย่างอนุบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2468, (2) ศธ.9.1/91)

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนราษฎร์ทุกโรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนจีนจะต้องขึ้นตรงกับรัฐบาลและอยู่ในความควบคุมดูแลของภาครัฐ ทำให้ในช่วงนี้โรงเรียนราษฎร์เริ่มมีความเป็นระบบและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่กระจัดกระจาย และหากโรงเรียนใดไม่ยื่นความจำนงตั้งโรงเรียนต่อกระทรวงธรรมการ กระทรวงธรรมการก็มี

หน้า 268



สิทธิ์สั่งปิดหรือเลิกโรงเรียนนั้น ๆ ได้ตามกฎหมาย ซึ่งในช่วงเวลานี้มีโรงเรียนจีนหลายโรงเรียนที่ตั้งโรงเรียนเปิดทำการสอนโดยไม่ขออนุญาตจากกระทรวงธรรมการ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจพบจึงได้ส่งหนังสือไปยังโรงเรียนนั้น ๆ ให้ปิดโรงเรียนเลิกทำการสอน และหากต้องการทำการสอนต่อจะต้องยื่นเรื่องมายังกระทรวงธรรมการ และรอให้ได้รับอนุญาตเสียก่อนจึงจะสามารถเปิดทำการสอนได้ เช่น โรงเรียนชินเจิ้ง ที่ได้รับหนังสือแจ้งให้ปิดโรงเรียนเลิกทำการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2468, (2) ศธ.9.1/90) รวมถึงโรงเรียนเอียงไซ้ โรงเรียนย่อเอ็ง ซึ่งพิจารณาได้ว่าโรงเรียนเหล่านี้ได้ตั้งก่อนที่จะมีพระราชบัญญัตินี้ออกมา และไม่มายื่นแจ้งความจำนงดำรงโรงเรียนต่อทางราชการ เมื่อถูกตรวจพบทางโรงเรียนจึงจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบที่หลัง โดยในช่วงระยะเวลาที่กระทรวงธรรมการอนุญาตให้โรงเรียนจีนส่วนใหญ่จัดตั้งขึ้นอย่างโรงเรียนอนุบาล เพราะไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์มาตรา 14 ที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีความรู้ภาษาไทย และรายวิชาอื่น ๆ เป็นภาษาไทย ส่งผลให้การจัดตั้งโรงเรียนอย่างโรงเรียนราษฎร์และรับนักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาที่พระราชบัญญัติประถมศึกษากำหนดเข้าเรียนในโรงเรียนจีนเป็นไปได้ยาก และครูใหญ่ก็ไม่มีความรู้ภาษาไทยตามที่พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์กำหนด แม้กระทั่งในบางโรงเรียนยังไม่สามารถหาครูน้อยที่มีความรู้ภาษาไทยได้ แต่หากโรงเรียนมีคุณสมบัติครบถ้วนก็สามารถตั้งโรงเรียนอย่างโรงเรียนราษฎร์ได้เช่นกัน เช่นในกรณีของโรงเรียนแต่จีวหนึ่งจิวที่จัดตั้งได้อย่างโรงเรียนราษฎร์และจัดการศึกษาเหมือนกับโรงเรียนรัฐบาล แบ่งออกเป็นชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 และมัธยม 1 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2464, ศธ.54.1/343)

2. ผลกระทบต่อครูในโรงเรียนจีน พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 กำหนดให้ครูมีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะจัดการเรียนการสอนในวิชาภาษาไทยและวิชาอื่น ๆ เป็นภาษาไทย ทำให้ครูในโรงเรียนจีนจำเป็นต้องมีความรู้ภาษาไทยด้วย และตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 หากครูในโรงเรียนจีนไม่มีความรู้ภาษาไทยที่จะสอนนักเรียนได้ก็就会被คัดชื่อออก นอกจากนี้การยื่นขอตั้งโรงเรียนจีนนั้นโดยมากผู้จัดการโรงเรียนต้องการจะตั้งอย่างโรงเรียนราษฎร์ เนื่องจากครูใหญ่และผู้จัดการโรงเรียนไม่มีความรู้ภาษาไทย กระทรวงธรรมการจึงให้ตั้งโรงเรียนได้อย่างอนุบาล อีกทั้งการจัดตั้งโรงเรียนอย่างโรงเรียนอนุบาลสามารถอนุโลมได้ตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้นเมื่อกระทรวงธรรมการอนุโลมให้ครูใหญ่หาความรู้ภาษาไทยจึงมีการกำกับติดตามผลการเรียนภาษาไทยตามที่โรงเรียนได้ยื่นขอความจำนงมา เช่น โรงเรียนผุ่นกัน โดยมินายกำเจงโผเป็นผู้จัดการและครูใหญ่ประจำทำการสอนในแผนกวางตุ้งและโรงเรียนฝางแสง โดยมีนายตั้งซู่ตัม เป็นผู้จัดการและครูน้อย ทำการสอนในแผนกแต่จีว ได้ขอผ่อนผันเรียนภาษาไทย เมื่อถึงกำหนดระยะเวลา 6 เดือนที่กระทรวงธรรมการอนุโลมให้ กระทรวงธรรมการจึงได้จัดสอบความรู้ภาษาไทยของครูทั้ง 2 โรงเรียน ปรากฏว่าในการสอบครั้งแรกนี้นายกำเจงโผและนายตั้งซู่ตัม ไม่ได้มาสอบ โดยนายกำเจงโผ ได้ขอยืดเวลาการเรียนภาษาไทยออกไปอีก 6 เดือน แต่กระทรวงธรรมการได้เรียกให้นายกำเจงโผ มาทำการสอบก่อนจึงจะพิจารณาผ่อนผันให้ ส่วนนายตั้งซู่ตัม นั้นได้รวบรวมเงินบริจาคและหนีไปประเทศจีน ดังนั้นโรงเรียนฝางแสง จึงถูกกระทรวงธรรมการจำหน่ายออกจากทะเบียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2468, ศธ.54.1/1081)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

น่าสังเกตว่าในพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 ไม่ได้กำหนดให้ผู้จัดการโรงเรียนต้องมีความรู้ภาษาไทย แต่เมื่อพิจารณาจากเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้นที่มีการยื่นความจำนงขอตั้งโรงเรียนขึ้น โรงเรียนมักจะขอผ่อนผันให้ผู้จัดการโรงเรียนมีเวลาหาความรู้ภาษาไทยด้วย ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าที่เป็นเช่นนี้เพราะเนื่องมาจากมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 ที่ผู้จัดการโรงเรียนจำต้องจัดสอนนักเรียนให้มีความรู้ภาษาไทย ดังนั้นผู้จัดการโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ภาษาไทยด้วยจึงจะสามารถจัดสอนนักเรียนในหลักสูตรที่เป็นภาษาไทยได้ ดังนั้นการกำหนดให้ครูในโรงเรียนจีนมีความรู้ภาษาไทยจึงเป็นเรื่องยากมากสำหรับครูจีน เพราะโรงเรียนจีนก่อนปี พ.ศ.2461 ล้วนแต่สอนด้วยภาษาจีนเป็นหลัก ซึ่งจะสอนด้วยภาษาถิ่นจีนตามแต่ที่ผู้จัดการโรงเรียนนั้นเป็นคนจีนสัญชาติอะไร และถ้าโรงเรียนไหนสอนภาษาจีนในกลุ่มภาษาถิ่นใดนักเรียนที่มาเข้ารับการศึกษา ก็จะเป็นนักเรียนสัญชาตินั้น ๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการโรงเรียน ครูใหญ่ และครูในโรงเรียนจีนจึงไม่มีความรู้ภาษาไทยและไม่มีประกาศนียบัตรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์

3. ผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจีน ผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจีนโดยตรงคือ มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 (2461, หน้า 116-117) โดยกำหนดให้ผู้จัดการโรงเรียนจะต้องจัดสอนให้นักเรียนรู้ภาษาไทยอ่านออกเขียนได้คล่องแคล่วพอสมควรรวมถึงให้นักเรียนศึกษาหน้าที่พลเมืองดี ปลูกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อประเทศไทย และมีความรู้เรื่องภูมิศาสตร์ พงศาวดารและตำนานเมืองของไทย เมื่อกระทรวงธรรมการตรวจสอบแล้วพบว่าโรงเรียนใดไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์นี้แล้ว กระทรวงธรรมการก็มีอำนาจในการสั่งปิดโรงเรียนนั้น ๆ ได้ตามกฎหมาย ซึ่งหมายความว่าโรงเรียนจีนที่เปิดอย่างโรงเรียนราษฎร์ นอกจากจะสอนวิชาภาษาจีนแล้วยังจะต้องสอนภาษาไทยให้กับนักเรียนด้วย ส่งผลให้บทบาทของภาษาจีนที่สอนในโรงเรียนลดน้อยลง และเมื่อพิจารณาจากตารางเรียนที่ยื่นมาพร้อมกับการขอจัดตั้งโรงเรียนจะเห็นว่าโรงเรียนจีนกำหนดสอนวิชาที่เป็นภาษาไทยวันละ 2 ชั่วโมง เช่น โรงเรียนชีวเจียบ ได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา อ่านไทย จรรยา ความรู้เรื่องเมืองไทย คัดอ่านไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2468, (2) ศธ.9.1/136) จากหลักฐานของกระทรวงศึกษาธิการยังพบว่า รัฐบาลไม่ได้สนับสนุนให้โรงเรียนจีนเปิดสอนภาษาจีนเพียงอย่างเดียว ดังจะเห็นได้จากกรณีของโรงเรียนเหลืองแอง ที่ผู้จัดการโรงเรียนแจ้งความจำนงตั้งโรงเรียนจีนต่อไปและขอสอนภาษาจีนเพียงอย่างเดียว แต่กระทรวงธรรมการไม่อนุมัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2462, ศธ.54.1/75)

จากการศึกษาเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการอาจพิจารณาได้ว่ารัฐบาลในขณะนั้นต้องการให้เด็กทุกคนมีความรู้ภาษาไทยและมีความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยดังที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นพื้นฐาน เพราะเนื่องจากในอดีตคนไทยไม่ค่อยรู้หนังสือและลูกหลานจีนที่เกิดในเมืองไทยไม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมไทยและภาษาไทยอย่างที่ควรจะเป็น อีกทั้งการให้การศึกษาในหมู่คนจีนในเมืองไทยล้วนเป็นไปเพื่อให้บุตรหลานของตนสืบทอดวัฒนธรรมจีนและภาษาจีนเป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อรัฐบาลประกาศพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับนี้ออกมาจึงพิจารณาได้ว่านอกจากต้องการจัดระเบียบการศึกษาในประเทศไทยให้



เป็นระบบและแบบแผนเดียวกัน และอยู่ในการควบคุมบริหารจัดการของทางราชการแล้ว ยังมุ่งเน้นให้คนไทยทุกคน รวมทั้งลูกหลานจีนซึ่งถือว่าเป็นคนไทยได้รู้ภาษาไทยด้วย

4. ผลกระทบต่อเอกสารและหนังสือที่ใช้สอนในโรงเรียนจีน มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 (2461, หน้า 122) ระบุว่า “เสนาบดีกระทรวงธรรมการมีอำนาจจะห้ามไม่ให้ใช้สมุดหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งเป็นเครื่องศึกษาในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาเห็นว่าเพนทำนองฝ่าฝืนคลองคิลตมาจารอันดีงาม ฤชัดต่อความสงบราบคาบแห่งประชา ฤเกลือกกว่าจะจงใจกุกลบุตรให้ฟุ้งสร้านเสียมารยาท เมื่อจะห้ามสมุดหนังสือเล่มใด จะได้ลงโฆษณาระบุชื่อสมุดหนังสือเล่มนั้น ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษาฯ ” โดยผลกระทบที่โรงเรียนจีนได้รับในด้านหนังสือที่ใช้สอนนั้น ได้แก่ (1) โรงเรียนจีนจะต้องปรับเนื้อหาที่ใช้สอนในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด (2) สมุด หนังสือที่ใช้สอนในโรงเรียนจีนจะต้องได้รับการตรวจสอบจากรัฐบาล ซึ่งส่งผลให้สมุด หนังสือที่ใช้สอนในโรงเรียนจีนถูกจำกัดมากขึ้น (3) สมุด หนังสือ ซึ่งเดิมที่มีเนื้อหาการสอนที่เป็นภาษาและวัฒนธรรมจีนถูกจำกัดการสอน และทำให้นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนจีนได้สัมผัสกับเนื้อหาดังกล่าวน้อยลง (4) โรงเรียนจีนจำเป็นต้องใช้สมุด หนังสือที่ได้รับอนุมัติจากทางราชการแล้ว ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเป็นหนังสือเรียนภาษาไทยหรือหนังสือที่จัดโดยรัฐบาลไทย ซึ่งข้อกำหนดเช่นนี้เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนจีนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมไทยและลดการใช้สมุด หนังสือจากประเทศจีน แม้ว่าในช่วงนี้จะยังไม่พบว่ามิสมุด หนังสือเล่มใดบ้างที่ถูกจำกัด แต่การออกกฎระเบียบนี้สามารถพิจารณาได้ว่าการเลือกใช้สมุด หนังสือ ที่ใช้จัดการศึกษาในโรงเรียนจีนไม่สามารถทำได้โดยอิสระ แต่จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากทางราชการด้วย ดังนั้นสมุด หนังสือที่ใช้ในโรงเรียนราษฎร์ (รวมถึงโรงเรียนจีน) จึงเป็นระบบและมีมาตรฐาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทางราชการสนับสนุนให้คนไทยรู้ภาษาไทยและเรื่องของเมืองไทยเป็นหลัก

สรุป

นโยบายการศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2461-2469 มีทั้งสิ้น 2 ฉบับคือ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 และพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2464 การประกาศใช้พระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับนี้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนจีนด้านการก่อตั้งโรงเรียน ครู การจัดการเรียนการสอน และสมุด หนังสือที่ใช้สอนในโรงเรียนจีนโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในโรงเรียนจีนก่อนปี พ.ศ.2461 เป็นไปอย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ อีกทั้งยังไม่ได้รับการควบคุมดูแลจากทางราชการแต่อย่างใด โดยจากการสืบค้นเอกสารหลักฐานของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่าจากการจัดการศึกษาในโรงเรียนจีนค่อย ๆ พัฒนามาเป็นระบบมากขึ้น เมื่อมีประกาศพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับนี้ออกมา และการจัดการศึกษาในโรงเรียนมีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น ผลกระทบที่โรงเรียนจีนได้รับจากพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับที่กล่าวมาแล้วนั้นยังคงดำเนินมาเรื่อย ๆ จนถึงปี พ.ศ.2469 เมื่อเข้าสู่ปี พ.ศ.2470 รัฐบาลจึงแก้ไขพระราชบัญญัติ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

โรงเรียนราษฎร์อีกครั้ง และในช่วงเวลาดังกล่าวโรงเรียนจีนและการจัดการศึกษาภาษาจีนจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง

ข้อเสนอแนะ

บทความนี้เน้นการศึกษาเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับที่ประกาศใช้ในระหว่างปี พ.ศ.2461-2469 ซึ่งเป็นการศึกษาเอกสารชั้นต้น และวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงในขณะนั้น โดยเป็นเพียงมุมมองในเชิงนโยบายของการจัดการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทย ผ่านเอกสารการขอจัดตั้งโรงเรียนที่ทางโรงเรียนจีนขอมายังรัฐบาลไทยโดยวิเคราะห์ร่วมกับนโยบายการศึกษาที่ทางรัฐบาลประกาศใช้ในช่วงเวลาดังกล่าวเท่านั้น โดยผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาและวิเคราะห์ร่วมกับมิติด้านการเมืองหรือความสัมพันธ์ระหว่างจีน-ไทย ในช่วงเวลานั้นเพิ่มเติมได้หรือสามารถศึกษานโยบายการศึกษาในช่วงเวลาอื่น ๆ และการจัดการศึกษาภาษาจีนในช่วงเวลาอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อให้สามารถมองเห็นพัฒนาการของการจัดการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยในแต่ละช่วงเวลาเพิ่มเติม นอกจากนี้แล้วผู้ที่สนใจยังสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม หรืออาจารย์สามารถนำไปประกอบการจัดการเรียนการสอนด้านประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของภาษาจีนในประเทศไทย เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยให้แก่ผู้เรียนได้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2461, กันยายน 3 – 2462, พฤศจิกายน 20). **อนุญาตให้ดำรงโรงเรียนตั้งชั่วคราวที่ตรอกสพานญวน ตำบลสำเพ็ง อยู่ต่อไป**. [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. ศธ.54.1/35. สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2461, กันยายน 16 – 2462, พฤษภาคม 29). **แจ้งความจำนงดำรงโรงเรียนเหลื่องเฮง**. [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. ศธ.54.1/75. สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2462, เมษายน 28 – 30). **โรงเรียนชินหิมินขอครูไทย ส่งนายแฉล้ม จิตตะทัต ไปเป็นครู**. [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. ศธ.54.1/173. สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2463, มีนาคม 18 – 2464, กันยายน 1). **โรงเรียนแต่จิวหนึ่งจื่อ จังหวัดพระนครได้ขอเปลี่ยนผู้จัดการ และครูน้อย**. [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. ศธ.54.1/343. สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2467, ธันวาคม 9 – 2468, เมษายน 16). **พนักงานตรวจการแขวงพระนครได้ขอให้ถอนทะเบียนและประกาศล้มเลิกโรงเรียนผุ่นกัน โรงเรียนฝ่างเส่ง**. [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. ศธ.54.1/1081. สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

กระทรวงศึกษาธิการ. (2468, กันยายน 9 – 24). **แจ้งความจำนงตั้งโรงเรียนขึ้นจึง กับขอรับครุฑน้อย และ
ขอผ่อนผันครูใหญ่หาความรู้ภาษาไทย.** [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. (2) ศธ.9.1/90.

สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2468, กันยายน 16 – 25). **แจ้งความจำนงตั้งโรงเรียนเอียงเจ็ย และขอผ่อนผันให้
ครูใหญ่หาความรู้ภาษาไทย.** [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์]. (2) ศธ.9.1/91. สำนักหอ

จดหมายเหตุแห่งชาติ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2468, มกราคม 18 – กุมภาพันธ์ 16). **แจ้งความจำนงตั้งโรงเรียนเชียงเจ็ยกับ
ขอรับครุฑน้อย และขอผ่อนผันให้ครูใหญ่หาความรู้ภาษาไทย.** [เอกสารจดหมายเหตุลายลักษณ์].

(2) ศธ.9.1/136. สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ.

คณะกรรมการจัดงานฉลองวันเฉลิมฉลองราชสมบัติครบรอบ 100 ปี ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
เจ้าอยู่หัว. (2511). **เอกสารเรื่องการจัดการศึกษาในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
เจ้าอยู่หัว.** พระนคร: ศุภสภา.

ณรงค์ พ่วงพิศ. (2514). **นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของคนจีนในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระ
พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว.** ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษามนุษยธรรมศึกษาและ
สังคมศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา.

พระราชบัญญัติประถมศึกษา พระพุทธศักราช 2464. (2464, 23 กันยายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 38
(ตอนที่ 246), หน้า 246-289.

พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พระพุทธศักราช 2461. (2461, 9 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 35
(ตอนที่ 110), หน้า 110-125.



ขั้นตอนการนำส่งบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์

1. บทความ มีเนื้อหาสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความยาว 8-10 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ตัวอักษร Angsana New ขนาด 16 พอยท์ ตัวเลขที่มีทศนิยม ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง

2. รูปแบบ

2.1 บทความวิจัย

- ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่)
- ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน มหาวิทยาลัย (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

และ e-Mail address

- บทคัดย่อ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) พร้อมคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ
- บทนำ
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- สมมติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)
- กรอบแนวคิดในการวิจัย
- วิธีดำเนินการวิจัย
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- ผลการวิจัย
- อภิปรายผล
- ข้อเสนอแนะ
- ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- บรรณานุกรม แบบ APA

2.2 บทความวิชาการ

- ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่)
- ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน มหาวิทยาลัย (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ)

และ e-Mail address

- บทคัดย่อ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) พร้อมคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ
- บทนำ
- วัตถุประสงค์



- เนื้อหาสาระ
- บทสรุป
- ข้อเสนอแนะ
- บรรณานุกรม แบบ APA

Template บทความวิจัย:

https://www.chonburi.spu.ac.th/journal/file/template_researchpaper.doc

Template บทความวิชาการ:

https://www.chonburi.spu.ac.th/journal/file/template_academicpaper.doc

3. กำหนดออก ปีละ 4 ฉบับ ราย 3 เดือน (มกราคม ถึง มีนาคม, เมษายน ถึง มิถุนายน, กรกฎาคม ถึง กันยายน และตุลาคม ถึง ธันวาคม)

4. วิธีการส่งต้นฉบับ

- ส่งต้นฉบับบทความ Ms word ที่มีรูปแบบตามวารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี ผ่าน

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/SPUCJ/information/authors>

- ชำระเงิน 4,000.- บาท (สี่พันบาทถ้วน) เมื่อบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณา

จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคำดำเนินการ

หมายเหตุ: สอบถามรายละเอียดได้ที่ สำนักงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โทรศัพท์ 0 3814 6123 ต่อ 2507

หรือ e-Mail: journalspuc@gmail.com หรือ Line OA:



ตัวอย่างบรรณานุกรม

จรัส สุวรรณเวลา. (2553). *จุดด้อยบนทางสู่ธรรมภิบาล บทบาทของบอร์ดองค์การมหาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา มินศิริ. (2551, 20 มีนาคม). รองกรรมการผู้จัดการ บริษัทบัณฑิต เซ็นเตอร์ จำกัด. สัมภาษณ์.

ธิดา มุตติกุล. (2549). *ความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่องานอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการบริหารงานบุคคล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.



- บุญเสริม บุญเจริญผล. (2553). **จิตพี ะไรกันหนักหนา** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=630> [2554, 9 ตุลาคม].
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2533). ระบบตลาดเสรีและปัญหาประชาธิปไตย. ใน ฉัตรทิพย์ นาถสุภา และ
บุษบา ศุราศิริรินทร์ (บรรณาธิการ), **เปเรสตรอยก้า: จุดเปลี่ยนของเศรษฐกิจการเมืองโซเวียต**
(หน้า 77-118). กรุงเทพฯ: สร้างสรรค์.
- พิสค์, ปีเตอร์. (2553). **ลูกค้ายัจฉริยะ** แปลจากเรื่อง Customer genius (วัฒนา มานะวิบูลย์, แปล).
กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- วงศ์เดือน ภาณุวัฒนากุล และสุรพงษ์ ยิ้มละมัย. (2553). อัตลักษณ์ของคนไทยเชื้อสายจีนในเมืองหาดใหญ่.
ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, 2(1), หน้า 26-41.
- Davis, Beverly M. (2004). **The impact of leadership on employee motivation** (Online).
Available: [http://www.lib.umi.com/digital_dissertations/gateway/full_citation_&
abstract/AAT_MQ89924](http://www.lib.umi.com/digital_dissertations/gateway/full_citation_&_abstract/AAT_MQ89924) [2005, May 27].
- Foster, Sharon L., & Cone, John D. (1986). Design and use of direct observation. In Anthony
R. Ciminero, Karen S. Calhoun, & Henry E. Adams (Eds.), **Handbook of behavioral
assessment** (2nd ed.) (pp. 253-324). New York: Wiley.
- Huerta, de la Adriana. (2010). **Microfinance in rural and urban Thailand: Policies, social
ties and successful performance**. Master Thesis of Economics, Department of
Economics University of Chicago.
- Morgan, Nigel, Pritchard, Annette, & Pride, Roger. (2010). **Destination branding: Creating
the unique destination proposition**. London, UK: Elsevier.
- Robinson, Peter (Ed.). (2009). **Operations management in the travel industry**.
Cambridge, MA: CAB International.



▶ KNOWLEDGE
LEDGE

