

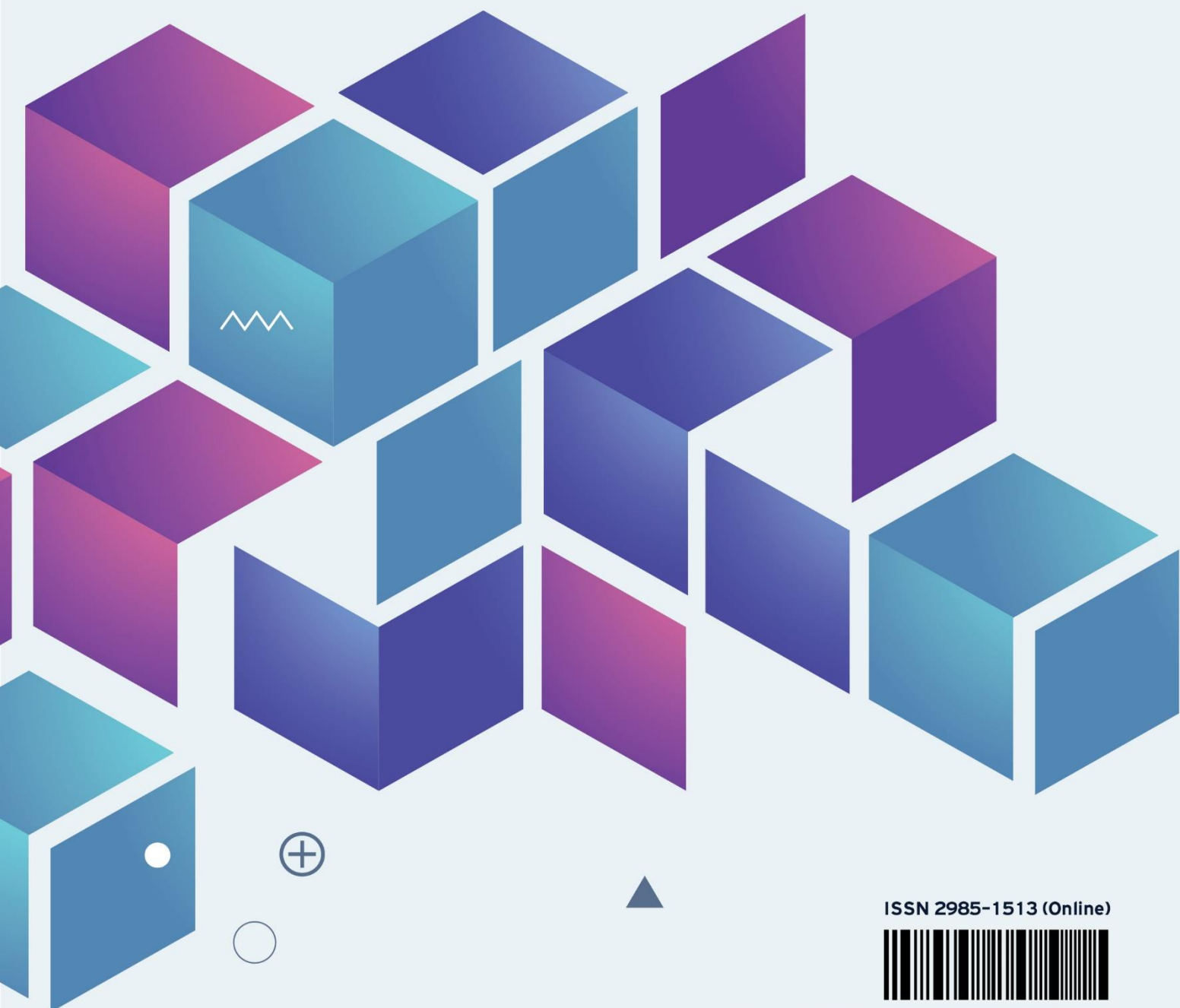
วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

Sripatum Chonburi Academic Journal



ปีที่ 22 ฉบับที่ 1

มกราคม - มีนาคม 2569



ISSN 2985-1513 (Online)



<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SPUCJ>



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
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครนายก
ดร. พรนับพัน วงศ์ตระกูล
มูลนิธิเพื่อทักษะแห่งอนาคต
ดร. พิชญ์ ท่องอยู่เย็น
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
อาจารย์ชาติวี วงษ์แก้ว
นักวิชาการอิสระ

ฝ่ายอิเล็กทรอนิกส์

อาจารย์อดิศักดิ์ ภิญญาคง
นายสิทธิพงษ์ พุทธวงษ์

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

นางสาวรัศมีพร พยุงพงษ์

ฝ่ายเลขานุการ

นางสาวรัศมีพร พยุงพงษ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ใน สาขาวิชาการศึกษา กฎหมาย และการปกครอง 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



ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (peer reviewers)

1. ศาสตราจารย์ ดร. ชูติมา	สัจจนันท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ศาสตราจารย์ ดร. งามอาจ	นัยพัฒน์	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
3. ศาสตราจารย์สุชาติ	เถาทอง	มหาวิทยาลัยบูรพา
4. รองศาสตราจารย์ ดร. ครรชิต	มาลัยวงศ์ 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. ทนงค์ดี	โสวจิตต์สกุล	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
11. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์มาศ	สุขกสิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
12. รองศาสตราจารย์ ดร. จรัสดาว	อินทรทัศน์	นักวิชาการอิสระ
13. รองศาสตราจารย์ ดร. จิตภา	พรยิ่ง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
14. รองศาสตราจารย์ ดร. ธันยวิษ	วิเชียรพันธ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
15. รองศาสตราจารย์ ดร. เยาวนารถ	พันธุ์เพ็ง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
16. รองศาสตราจารย์ระเปียบ	สุภาวี	มหาวิทยาลัยศิลปากร
17. รองศาสตราจารย์ลัดดา	ศุขปรีดี	มหาวิทยาลัยบูรพา
18. รองศาสตราจารย์กาญจนา	มณีแสง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร	ศรีจำปา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณ	ยหะกร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชฎาพรรณ	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	มณีธรร	มหาวิทยาลัยบูรพา
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชา	คนกาญจน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรสวรรค์	ศิริศาสนันท์	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. ปาริชาติ	คุณปลื้ม	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี



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



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี ฉบับนี้ (ปีที่ 22 ฉบับที่ 1) ได้นำเสนอองค์ความรู้ที่หลากหลายครอบคลุมศาสตร์สำคัญทั้งด้านโลจิสติกส์ พยาบาลศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ การท่องเที่ยว นิเทศศาสตร์ บัญชี การบิน และวรรณกรรม รวมทั้งสิ้น 20 บทความ แบ่งเป็นบทความวิจัย 17 บทความ และบทความวิชาการ 3 บทความ โดยมีสัดส่วนของสาขาการศึกษาโดดเด่นที่สุด จำนวน 6 บทความ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบการเรียนรู้ในสังคมปัจจุบัน

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม “การศึกษา” มิได้ทำหน้าที่เพียงถ่ายทอดความรู้ หากยังเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้รับผิดชอบต่อสังคมของผู้เรียน ซึ่งหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวคือ “ผู้บริหารการศึกษา” จริยธรรมของผู้บริหารการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดทิศทางและคุณภาพขององค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และยึดประโยชน์ของผู้เรียนและส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ในด้านคุณธรรมให้แก่ครู บุคลากร และนักศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารขาดจริยธรรมอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในระบบการศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่เป็นธรรม และบั่นทอนคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว ดังนั้นการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารจึงไม่ใช่เพียงเรื่องส่วนบุคคล แต่เป็นภารกิจร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การพัฒนาวิชาชีพ และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

บทความในวารสารฉบับนี้ โดยเฉพาะในสาขาการศึกษา ได้สะท้อนมุมมอง แนวคิด และผลการวิจัยที่หลากหลายสามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักจริยธรรมอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ในการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพต่อไป

รองศาสตราจารย์ประภัสสร คำสวัสดิ์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ



สารบัญ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

HUMAN CAPITAL FACTORS AFFECTING THE COMPETITIVE ADVANTAGE OF LOGISTICS SERVICE BUSINESS ORGANIZATIONS A CASE STUDY OF ABC (THAILAND) CO., LTD.

Sitthiphong Putthima, Suraphan Jaima, Vida Sattayarom..... 1-11

การประยุกต์ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบในการจัดการความเสี่ยง
จากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะ: กรณีศึกษา คลังสินค้า XYZ จ.ชลบุรี

ธนต์ภัทร ธีรณัฐติกุล..... 12-32

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z:
กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้

วรรณรศ เที่ยวชุม, ศุภิสรา แซ่เตี๋ย, สมฤทัย สุกุลหนู, สโรชา ฤทธิเกษร,

สาริศา สงจันทร์, ทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ..... 33-48

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

พัชรดา พุทธิกาญจนกุล, นิวัตต์ น้อยมณี, จินตนา ถาคำ..... 49-65

การใช้เทคโนโลยีโดรนในการจัดส่งสินค้าแบบ Last Mile Delivery ในระยะทางและเวลาที่จำกัด

รัฐพล เลิศประเสริฐเวช, พชร กิจจาเจริญชัย..... 66-81

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

อนุวัฒน์ มุอำหมัด, นิวัตต์ น้อยมณี, ดาวประกาย นันทพรหม..... 82-95

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จารุวรรณ ประสงค์สุข, นิวัตต์ น้อยมณี, ดาวประกาย นันทพรหม..... 96-108

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31
กรุงเทพมหานคร

อนงนาถ ภาณุพิจารณ์, นิวัตต์ น้อยมณี, จินตนา ถาคำ..... 109-122

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

โสภณ สระทองมา..... 123-142



การวิเคราะห์มิติทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวังชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	
พูนทรัพย์ เศษศรี, สุจิตรา ริมตุลิต, วาสนา สุริย์เดชะกุล.....	143-155
การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิก เพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี	
สมทบ แก้วเชื้อ, นันทิดา โอฐกรรม, สมิตินันท์ ไทยรุ่งโรจน์, อัครวิชัย พิริโยดม.....	156-166
ความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย	
พงศ์เสวก เอนกจรรย์พร, กฤษณพัชญ์ บุญช่วย, พิศร เจนวาณิชยานนท์.....	167-177
ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานของนักศึกษาที่ลงทะเบียน รหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่	
อารีย์ ชันติธรรมกุล.....	178-194
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจนเอเรชั่นต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร	
นวลนภา สมัครสมาน, สาวิตรี สุวรรณโณ.....	195-208
ปัจจัยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ที่สนามบินนานาชาติดอนเมืองของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัย	
รัชดา มงคลโรจน์สกุล, ศิวศักดิ์ ปานสุขชุม, สุธัญชา ศรีสง่า.....	209-226
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	
พิชญา อัมจักร, เข้มทอง แก้วประทุม.....	227-241
ADAPTATION STRATEGIES OF SMALL FOOD AND BEVERAGE ENTERPRISES IN AN EVOLVING MARKET CONDITIONS	
Niracharapa Tongdhamachart, Kittikhun Meethongjan.....	242-256
บทความวิชาการ	
การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการบินด้วยความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา	
สิพิมพ์ดี สุทกาวาทิน.....	257-270
AUTOMATION'S DOUBLE VICTIMS: CLASS, IDENTITY, AND DEHUMANIZATION IN VONNEGUT'S PLAYER PIANO	
Aphiradi Supahp.....	271-281



คนดังในฐานะกลไกแห่งซอฟต์แวร์: บทบาทของลลิตา มโนบาล (ลิซ่า) ในฐานะทูต
‘Amazing Thailand’ ในการสร้างภาพลักษณ์ประเทศ สร้างความผูกพันทางสังคม และ
กระตุ้นความตั้งใจในการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

โชติกา พันธุ์ผูกบุญ.....

282-295



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

HUMAN CAPITAL FACTORS AFFECTING THE COMPETITIVE ADVANTAGE OF LOGISTICS SERVICE BUSINESS ORGANIZATIONS A CASE STUDY OF ABC (THAILAND) CO., LTD.

Sitthiphong Putthima*, Suraphan Jaima, Vida Sattayarom

International Logistics and Supply Chain Industry Program, Krirk University

*Corresponding e-Mail: mr.sitthiphongp@gmail.com

(Received: 2025, October 30; Revised: 2025, December 25; Accepted: 2026, January 8)

ABSTRACT

The study investigates the pivotal role of Human Capital (HC) factors in achieving and sustaining Competitive Advantage (CA) within the dynamic logistics service industry, focusing on a major regional player, ABC (Thailand) Co., Ltd. Grounded in the Resource-Based View (RBV), this quantitative research utilizes a survey methodology with a sample of 200 personnel calculated by Taro Yamane's formula, employing a multi-stage sampling method that combined stratified sampling by functional area with systematic random sampling. The study examined four key Human Capital dimensions (education, work experience, training and skill development, and health and well-being), against the firm's overall Competitive Advantage (cost leadership, differentiation, and market focus). Stepwise Multiple Regression analysis revealed that the HC factors collectively account for 70.90% of the variance in CA. Specifically, Health and Well-being ($\beta=0.50$), Training and Skill Development ($\beta=0.39$), and Education ($\beta=0.19$) significantly enhance CA. Crucially, the finding that Work Experience exerts a statistically significant negative influence ($\beta=-0.21$) highlights the risk of knowledge obsolescence and organizational inertia in a fast-paced, technology-driven environment. The research concludes that strategic investment in employee holistic well-being and continuous skill renewal is the critical differentiator for modern logistics firms.

Keywords: human capital factors; competitive advantage; logistics service business



INTRODUCTION

The logistics and supply chain management sector operates at the nexus of global trade, characterized by hyper-competition, rapid technological adoption (e.g., Artificial Intelligence, automation, big data), and inherent operational complexity. In this context, where technological parity is increasingly common and price wars erode margins, the key to sustained superior performance shifts from tangible assets (like warehouses and vehicles) to intangible resources. The Resource-Based View (Wernerfelt, 1984, p. 172) of the firm identifies these intangible assets, particularly Human Capital, as a source of valuable, rare, inimitable, and non-substitutable (VRIN) competitive advantage (Barney, 1991, p. 105).

Human Capital encompasses the collective value derived from an organization's employees in terms of their knowledge, skills, abilities, experience, and health. For a logistics service provider, Human Capital directly translates into the quality of service, efficiency of complex route planning, effectiveness of IT systems management, and resilience in adapting to supply chain disruptions. In the Thai context, the logistics industry faces unique challenges, including a shortage of skilled personnel and increasing regional competition, making the optimization of existing Human Capital a strategic imperative Schultz (1961, p. 1) and Becker (1964, p. 11, 1993, p. 16).

Despite the recognized importance of Human Capital, there is a lack of empirical research that specifically isolates and quantifies the impact of various human capital dimensions on competitive advantage within the contemporary logistics service industry in Thailand. Furthermore, the conventional wisdom that 'more work experience' inherently leads to greater organizational advantage needs critical re-examination in this high-velocity, high-tech sector. This study seeks to bridge this gap by providing a precise, empirical model of the Human Capital-Competitive Advantage relationship at ABC (Thailand) Co., Ltd., a firm operating at the forefront of end-to-end supply chain services.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To investigate the current state of personal factors, key human capital factors (education, work experience, training and skill development, and health and well-being), and the Competitive advantage (cost leadership, differentiation value, and market focus) of ABC (Thailand) Co., Ltd.'s personnel.



2. To analyze and quantify the direct influence of the specific human capital factors on the overall competitive advantage of ABC (Thailand) Co., Ltd.

RESEARCH HYPOTHESES

Hypothesis (H1): Human capital factors significantly influence the competitive advantage.

RESEARCH FRAMEWORK

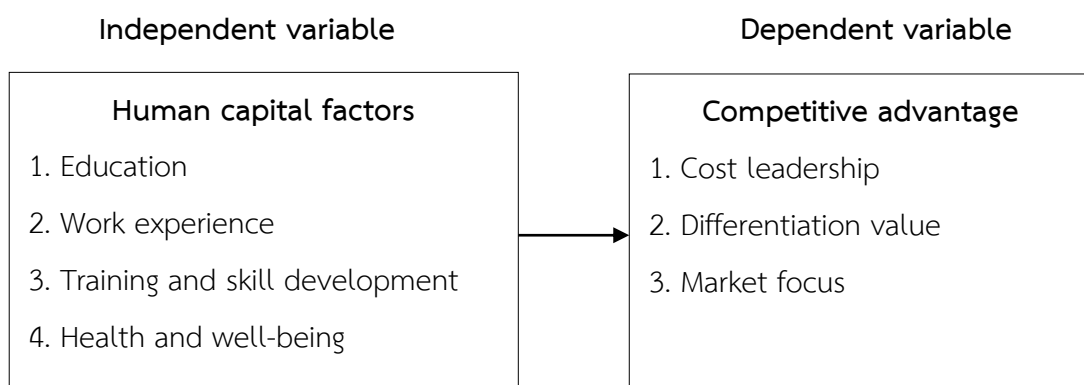


Figure 1. Research framework

RESEARCH METHODOLOGY

Population and sample The target population comprised all employees and managers across the five primary functional areas (e.g., operations, finance, IT, HR) of ABC (Thailand) Co., Ltd. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula to ensure statistical representativeness at a 95% confidence level, yielding a required sample of 200 respondents (Yamane, 1967, p. 886). A multi-stage sampling technique was used, combining stratified sampling (by functional area to ensure proportional representation) with systematic random sampling within each stratum.

Research instrument Data were collected by using structured questionnaire developed based on established theoretical constructs. The questionnaire comprised three sections: Part 1: Personal factors of sample (demographic and personal data), Part 2: Measurement of Human capital factors (using items relevant to each of the four dimensions: education, work experience, training and skill development, and health and well-being), and



Part 3: Measurement of competitive advantage (items covering cost leadership, differentiation value, and market focus). Variables were measured using a 5-point Likert scale ranging from 5 (strongly agree/highest level) to 1 (strongly disagree/lowest level). The questionnaire underwent rigorous internal validity checks where content validity was determined by three subject-matter experts using the Index of Item–Objective Congruence (IOC), with values ranging from .67-1, indicating acceptable content validity. Reliability was assessed using Cronbach’s alpha coefficient to ensure internal consistency. The results showed a Cronbach’s alpha of .97 for the overall questionnaire, .93 for the Human Capital Factors, and .96 for Competitive Advantage, all of which exceed the recommended threshold of .70, demonstrating a high level of reliability.

Data collection The data were collected directly by the researcher using a structured questionnaire as the survey instrument. Prior to distribution, formal permission was obtained from the management of ABC (Thailand) Co., Ltd. The questionnaires were then distributed to the selected sample personnel ($N=200$) through both direct delivery and internal company channels. The fieldwork was conducted across the company’s Head Office and four distribution centers located in Lat Krabang, Theparak, the Free Trade Zone, and Bangna during July to September 2025. Before data collection, the researcher explained the study objectives and assured confidentiality,

Data analysis The collected data were processed and analyzed using statistical software.

Descriptive Analysis: Frequency and percentage distributions were used for demographic data. The mean ($\bar{X}$) and standard deviation (SD) were calculated to determine the central tendency and dispersion of the Human Capital and Competitive Advantage perception levels. The interpretation of mean scores followed the five-level criteria according to Prathum (2024, p. 405): 1.00-1.80 indicated the lowest level, 1.81-2.60 indicated a low level, 2.61-3.40 indicated a moderate level, 3.41-4.20 indicated a high level, and 4.21-5.00 indicated the highest level of importance or opinion.

Inferential Analysis: Stepwise Multiple Regression Analysis was performed to test the predictive power of the four Human Capital factors on the overall Competitive Advantage. The stepwise method was chosen to identify the unique contribution of each variable and determine the most parsimonious model. The significance level was set at $\alpha=.05$.



RESEARCH RESULT

Descriptive analysis The descriptive statistics revealed personal factors regarding the respondents from ABC (Thailand) Co., Ltd. The analysis revealed high average perception scores for both the independent and dependent variables are as follows:

Personal factors The survey of personal factors regarding the respondents from ABC (Thailand) Co., Ltd., was conducted using descriptive statistics (frequency and percentage) to outline the demographic characteristics of the sample group. The findings collectively paint a portrait of a workforce primarily consisting of male employees, who make up 63.00% of the sample, and the majority of whom are single, accounting for 61.50% of respondents. In terms of age, the largest age group is 25–35 years (43.50%) followed by an age group is >35–45 years (34.00%) that reflecting an early working age to middle-age demographic, with over 77.50% falling within the 25–45 years bracket. Corresponding with this demographic profile, the educational background most commonly cited is the vocational certificate/high school level (32.50%), followed by a Bachelor's degree (26.00%). Furthermore, the professional structure of the sample is heavily concentrated at the base, as the vast majority (80.50%) are operational level employees. In contrast, management roles are significantly less represented, with senior management/high-level executives comprising the smallest group (2.00%). Finally, experience levels indicate a generally moderate tenure, as the largest group of respondents (38.50%) reported having worked at ABC (Thailand) Co., Ltd. for 1–3 years. In conclusion, the analysis describes a sample characterized predominantly by young-to-middle-aged, single, male operational staff with vocational or high school level education and relatively short company tenure.

Overall human capital factors ($\bar{X}=3.91, SD=0.54$) Indicating that personnel generally perceive the company's Human Capital investment and development to be at a high level. A deeper look at the ranking of each dimension of Human Capital Factors showed: 1) Work experience: ($\bar{X}=4.01, SD=0.59$) - Highest perceived level 2) Training and skill development: ($\bar{X}=3.91, SD=0.69$) 3) Education: ($\bar{X}=3.87, SD=0.64$) and 4) Health and well-being: ($\bar{X}=3.86, SD=0.64$) - Lowest perceived level, respectively.

Overall competitive advantage ($\bar{X}=3.75, SD=0.64$) Suggests that the firm is perceived as maintaining a strong competitive position. A deeper look at the ranking of each dimension of Competitive advantage showed: 1) Market focus: ($\bar{X}=3.77, SD=0.67$) - Highest perceived



strength 2) Differentiation value: ($\bar{X}$ =3.74, SD =0.67) and 3) Cost leadership: ($\bar{X}$ =3.72, SD =0.70) - Lowest perceived strength, respectively.

Inferential analysis: stepwise multiple regression analysis

Model validation To ensure reliability, the model underwent validation checks. The Durbin-Watson statistic was 1.800, falling within the acceptable range (1.5-2.5), confirming the residuals were independent and free from autocorrelation. The absence of multicollinearity was verified, with Variance Inflation Factor (VIF) values ranging from 1.778 to 2.576 (well below the threshold of 10) and Tolerance values ranging from 0.381 to 0.562 (above the threshold of 0.10).

The Stepwise Multiple Regression analysis confirmed a statistically significant relationship between the Human Capital factors and Competitive Advantage as shown in Table 1.

Table 1. The relationship between the Human capital factors and Competitive advantage (statistically significant)

Model summary	R	R-Square (R^2)	Adjusted R^2	F Change	Sig. F Change
Final model	0.842	0.709	0.703	118.690	<.001

Table 1: The final model, incorporating all four Human Capital factors, was highly significant (Sig. F Change<.001) as linearity relationship. The R^2 value of 0.709 indicates that the four Human capital factors (education, work experience, training and skill development, and health and well-being) collectively explain 70.90% (R^2 =0.709) of the variance in the overall Competitive Advantage of ABC (Thailand) Co., Ltd.

Detailed regression coefficients The standardized beta coefficients (β) revealed the specific predictive power and direction of influence for each factor as shown in Table 2:



Table 2. The regression coefficients revealed the specific predictive power and direction of influence for each factor (statistically significant)

Independent variable	Unstandardized coefficient (B)	Std. Error	Standardized coefficient (β)	<i>t</i>	<i>p</i>
(constant)	0.52	0.18		2.78	.00
Health and well-being	0.50	0.06	0.50	8.12	<.00
Training and skill development	0.36	0.05	0.39	6.33	<.00
Education	0.19	0.05	0.19	3.83	<.00
Work experience	-0.23	0.05	-0.21	-4.03	<.00

$R=.842$ d, $R^2=.709$, Adjusted $R^2=.703$, $F=118.690$, Sig of $F=<.001$, Durbin-Watson=1.800, $p<.05$

Table 2: The resulting regression equation, in terms of unstandardized coefficients, is: Competitive advantage = $0.52 + 0.50$ (Health) + 0.36 (Training) + 0.19 (Education) - 0.23 (Experience)

Key findings interpretation

1. Health and well-being emerged as the strongest predictor of Competitive Advantage ($\beta=0.50$). This result emphasizes that in a high-pressure, 24/7 logistics environment, a physically and mentally resilient workforce is the primary driver of operational continuity and error reduction.

2. Training and skill development followed as the second strongest factor ($\beta=0.39$), highlighting that continuous, targeted development is essential for employees to master new logistics technologies and maintain operational agility.

3. Education was confirmed as a significant positive factor ($\beta=0.19$), reinforcing the necessity of a strong academic foundation to support complex decision-making and the adoption of advanced supply chain concepts.

4. Work experience exhibited a statistically significant negative influence on Competitive Advantage ($\beta=-0.21$). This critical finding implies that long tenure without corresponding reskilling can lead to technological obsolescence and organizational inertia. This "paradox of experience" aligns with trends observed by Santa, Ferrer, Tegethoff & Scavarda (2022, p. 15) and Korry, Armanu, Sudjatno & Wijayanti (2024, p. 18), who noted that



experience alone does not guarantee advantage if it leads to resistance to change or reliance on outdated practices.

DISCUSSION

The dominance of holistic human capital

The study's findings decisively support the Resource-Based View, confirming that Human Capital factors are the primary strategic engine for ABC (Thailand) Co., Ltd.'s competitive standing, collectively explaining a significant 70.9% of the variance in Competitive Advantage. These strong evidences were consistent with the research of Wujarso, Saprudin & Dameria (2021, p. 3053), who established HC as a unique, non-substitutable strategic resource essential for organizational success, and Mujtaba, Jamal, Qureshi & Shaikh (2018, p. 20), who found a high correlation between HC factors and competitive advantage, specifically citing the role of formal education and skills. In addition, these findings were consistent with the foundational HC concepts of Becker and Schultz and CA concept of Porter (1985, pp. 12-16).

Training and Skill Development and Education were confirmed as significant positive predictors, a necessity for navigating complex digital systems and regulations, which is supported by regional studies, including Shouchupon & Teerathanachaiyakun (2015, p. 25) and Thitratsamee, Saorom & Chaipanha (2019, p. 463), who confirmed HC's positive influence on operational agility and CA in Thai logistics. Crucially, Health and well-being emerged as the single strongest factor, reinforcing the argument that strategic investments in wellness yield superior returns by ensuring operational continuity, preventing burnout, and minimizing errors in the 24/7 high-stakes logistics environment this positive relationship is affirmed by Suwunniponth (2017, p. 12).

This study's most significant finding, however, is the paradoxical and statistically significant negative influence of Work Experience on CA, which suggesting a critical risk of skill obsolescence and organizational inertia in the high-velocity sector. This complex relationship is externally supported by Santa, Ferrer, Tegethoff & Scavarda (2022, p. 15), who reported a negative HC-performance link in some organizational contexts, and by Korry, Armanu, Sudjatno & Wijayanti (2024, p. 18), who found that experience alone did not directly translate to sustainable CA but required complementary, adaptive capabilities, emphasizing



that for ABC (Thailand) Co., Ltd., experience is only a strategic asset when dynamically revitalized to meet contemporary market needs.

The paradox of work experience

The most significant and counter-intuitive finding is the negative relationship between Work Experience and Competitive Advantage in this specific context. This finding challenges the traditional HR model that prizes long tenure above all else. This paradox can be attributed to several factors inherent in the modern logistics sector:

1. Technological Obsolescence: Experienced employees who fail to adapt to new technologies (e.g., automated warehousing, blockchain tracking, AI-driven optimization) may rely on manual or outdated methods, creating bottlenecks and reducing efficiency (undermining Cost leadership).

2. Organizational Inertia: Long-tenured employees can become resistant to process innovation, making the company slower to adopt necessary changes required for Differentiation and Market focus.

3. Mismatched Skills: The "experience" may be in traditional logistics (e.g., domestic road freight), while the firm's growth is in new areas (e.g., cross-border e-commerce or specialized cold chain logistics).

For ABC (Thailand) co., ltd., this result serves as a critical warning: work experience is only a strategic asset when it is constantly revitalized and coupled with mandatory up-skilling and a culture of adaptability.

RECOMMENDATIONS

Recommendations for applying research findings

Based on these findings, management at ABC (Thailand) Co., Ltd., and comparable logistics firms should implement the following strategic imperatives:

1. Prioritize Well-being Strategy: Allocate significant resources toward comprehensive Health and well-being programs (mental health support, fitness incentives, and work-life balance initiatives). This should be viewed not as a cost, but as the single most critical investment in operational resilience and service quality.

2. Mandate Continuous Reskilling: Shift the focus from simple training to mandatory, continuous reskilling programs, particularly for long-tenured employees. Experience must be



coupled with certified competency in new digital technologies and global standards to remain valuable.

3. Redefine 'Experience': Human Resource Metrics (HR metrics) should be revised to Measure "Relevant and Current Experience" rather than just "Tenure." Performance evaluations should weigh adaptability and adoption of new skills equally with length of service.

4. Strengthen Education-Skill Alignment: Ensure formal education pathways align directly with the firm's strategic needs (e.g., degrees in international logistics technology or supply chain analytics) to maintain a strong foundational knowledge base ($\beta=0.197$).

Recommendations for future research

This study was limited by its cross-sectional design and reliance on self-reported perception data from a single organization (ABC (Thailand) Co., Ltd.). Future research should employ a longitudinal design to track the evolution of these relationships over time, incorporate objective performance data (e.g., profitability, turnover rates) to validate the Competitive Advantage measures, and expand the study to include multiple firms across various logistics sub-sectors for enhanced generalizability.

REFERENCES

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), pp. 99-120.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Korry, P.D.P., Armanu, Sudjatno, & Wijayanti, R. (2024). Sufficiency of Human Capital in SME Evolution of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(2), pp. 1-29.
- Mujtaba, M., Jamal, S., Qureshi, J. A., & Shaikh, Y. (2018). Human capital is a competitive advantage of businesses: Analysis of automobile firms of Pakistan. *Asian Themes in Social Sciences Research*, 2(1), pp. 16-22.



- Porter, M.E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Prathum, K. (2024). *Business Research Methodology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Santa, R., Ferrer, M., Tegethoff, T., & Scavarda, A. (2022). An investigation of the impact of human capital and supply chain competitive drivers on firm performance in a developing country. *PLOS ONE*, *17*(12), pp. 1-24.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, *51*(1), pp. 1-17.
- Shouchupon, A., & Teerathanachaiyakun, K. (2015). Casual Factors Influencing Competitive Advantage of Service Logistics Business in Central Park of Thailand. *Journal of Humanities and Social Science Walailak University*, *10*(3), pp. 21-29.
- Suwunniponth, W. (2017). Human capital potential and dynamic capability of entrepreneurs in Thai software industries for enhancing competitiveness capability in the ASEAN economic community. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, *10*(3), pp. 1-20.
- Thitratsamee, N., Saorom, V., & Chaipanha, S. (2019). Human Capital Management of Transportation Logistics Service Business for Creating a Competitive Advantage in Thailand. *Governance Journal*, *8*(1), pp. 454-475.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, *5*(2), pp. 171-180.
- Wujarso, R., Saprudin, S., & Dameria, R. (2021). Human capital management as a resource in achieving competitive advantage. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, *4*(2), pp. 3052-3058.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การประยุกต์ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบในการจัดการ

ความเสี่ยงจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะ:

กรณีศึกษา คลังสินค้า XYZ จ.ชลบุรี

APPLICATION OF FAILURE MODE AND EFFECTS ANALYSIS

IN MANAGING PUBLIC WAREHOUSE RISK: A CASE STUDY

OF XYZ WAREHOUSE, CHONBURI PROVINCE

ธนต์ภัทร ธีรธันชติลล*

Tanutpats Dhiratanuttdilok*

สาขาการจัดการโลจิสติกส์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Logistics Management, Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus

*Corresponding Author e-Mail: tanutpats.d@ku.th

(Received: 2025, October 30; Revised: 2026, January 14; Accepted: 2026, January 22)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะแห่งหนึ่ง จ.ชลบุรี และนำเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงด้วยการประยุกต์เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ ด้วยวิธีวิทยาแบบกรณีศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุความเสี่ยง 2) การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง 3) การตอบสนองความเสี่ยง และ 4) การติดตามความเสี่ยง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิรวมถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คนและผู้ประเมินความเสี่ยงจำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่ามีผลกระทบของความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะ จำนวน 8 เหตุการณ์ เมื่อวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ พบสาเหตุของผลกระทบดังกล่าว 14 สาเหตุ และผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงทั้งหมด 3 แนวทาง ดังนี้ 1) แนวทางการลดความเสี่ยง 14 สาเหตุ 2) แนวทางการโอนย้ายความเสี่ยง 2 สาเหตุ และ 3) แนวทางการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง 1 สาเหตุ โดยบางสาเหตุมีแนวทางการจัดการความเสี่ยงร่วมกันมากกว่า 1 แนวทาง ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางปฏิบัติเบื้องต้นให้กับองค์กรที่มีคลังสินค้าสาธารณะหรือคลังสินค้าของตนเองเพื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การวิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ; การจัดการความเสี่ยง; คลังสินค้าสาธารณะ



ABSTRACT

The objective of this research is to examine the impacts of operational failures occurring within a public warehouse located in Chonburi Province and to propose systematic risk management guidelines through the application of Failure Mode and Effects Analysis. A case study methodology was employed, consisting of four sequential stages: 1) risk identification, 2) risk analysis and assessment, 3) risk treatment, and 4) risk monitoring. Data were collected from secondary sources, together with information obtained from 10 key informants and 5 risk evaluators.

The research findings reveal eight distinct impacts of public warehouse failures. Further analysis using FMEA identified fourteen underlying causes. Based on these results, three categories of risk management strategies were proposed: 1) risk mitigation for 14 causes, 2) risk transfer for 2 causes, and 3) risk avoidance for 1 cause, with some incidents requiring multiple approaches. This study offers a practical framework for organizations operating public or private warehouses to enhance the effectiveness of their risk management practices.

Keywords: Failure Modes and Effects Analysis; risk management; public warehouse

บทนำ

ความสูญเสียจากความผิดพลาด (failure) ที่เกิดขึ้นภายในคลังสินค้าถือเป็นต้นทุนแฝงสำคัญ (critical hidden cost) ที่ส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินงานของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานขององค์กร เมื่อเกิดความผิดพลาดดังกล่าวขึ้นในองค์กรสามารถส่งผลกระทบทั้งทางตรง เช่น ความเสียหายของสินค้า พนักงานได้รับบาดเจ็บ และผลกระทบทางอ้อมได้ เช่น ความล่าช้าในการส่งมอบ ความไม่พึงพอใจของลูกค้า และการสูญเสียความน่าเชื่อถือขององค์กร อย่างไรก็ตามหากความผิดพลาดดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบอาจลุกลามบานปลายและสร้างผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อเนื่องต่อการปฏิบัติงานของกิจกรรมในโซ่อุปทาน รวมถึงส่งผลให้ต้นทุนรวมเพิ่มสูงขึ้นและลดทอนความสามารถในการแข่งขันขององค์กรลงอย่างมีนัยสำคัญ

การจัดการคลังสินค้า (warehousing and storage) เป็นหนึ่งใน 13 กิจกรรมโลจิสติกส์หลักที่สำคัญ (key logistics activities) โดยคลังสินค้าทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต้นน้ำและกิจกรรมปลายน้ำตลอดโซ่อุปทาน (Stock & Lambert, 2001, p. 3; Rushton, Croucher & Baker, 2017, p. 291) คลังสินค้าไม่เพียงทำหน้าที่ในการรับสินค้า จัดเก็บ และจ่ายสินค้าเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงการให้บริการเสริมอื่น ๆ ที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้า เช่น การบรรจุภัณฑ์ (packaging) การติดฉลาก (labeling) หรือการให้บริการเติมเต็มสินค้า (fulfillment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ที่ปัจจุบันต้องการความถูกต้องและ



รวดเร็วสูง (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์, ออนไลน์, 2568) นอกจากนี้วิจัยกรุงศรี (ออนไลน์, 2568) ยังรายงานแนวโน้มธุรกิจคลังสินค้าในปี พ.ศ.2568-2570 อีกว่าประเทศไทยมีการเติบโตของคลังสินค้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) รวมถึงกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ความสำคัญของคลังสินค้านี้ดังกล่าวทำให้คลังสินค้ากลายเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดในหลายจุด หากองค์กรสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในคลังสินค้าได้และดำเนินกิจกรรมภายในคลังสินค้าด้วยความต่อเนื่องและสั่นไหว (flow) โดยปราศจากความผิดพลาดได้ ย่อมช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ในเวลาเดียวกัน

ความเสี่ยง (risk) เป็นจุดเริ่มต้นของการผิดพลาด ความไม่แน่นอน รวมถึงต้นทุนแฝงที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการและเป้าหมายขององค์กร หากความเสี่ยงเกิดขึ้นแล้วย่อมมีโอกาสส่งผลกระทบต่อเนื่องและก่อให้เกิดความเสียหายในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมากมายตามมา เช่น ความเสียหายต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ความเสียหายทางการเงิน ความเสียหายต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือแม้กระทั่งความเสียหายต่อชีวิตพนักงาน ดังนั้นการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพก็คือ การเพิ่มโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อการจัดการความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในองค์กร González, Santomil & Herrera (2020, p. 113) ชี้ให้เห็นว่าการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรยุคใหม่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถลดปัญหาทางการเงินและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันที่มีสภาพแบบ VUCA กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและผันผวน (volatility) สถานการณ์ทางธุรกิจที่ขาดข้อมูลและความชัดเจนทำให้ยากต่อการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงมีความไม่แน่นอนสูง (uncertainty) สถานการณ์ทางธุรกิจที่มีปัจจัยหลายอย่างเชื่อมโยงกันและมีจำนวนมาก ทำให้การวิเคราะห์และการตัดสินใจมีความซับซ้อนสูง และมีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ (complexity) และขาดความเข้าใจในสถานการณ์ ทำให้องค์กรไม่แน่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและมีความคลุมเครือ (ambiguity) (รัตติกร จิตรไกรสร, 2566, หน้า 136) นอกจากนี้ พิชญพร พิศพันธุ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2564, หน้า 147-148) ทบทวนวรรณกรรมตัวแปรความสามารถในการจัดการความเสี่ยงขององค์กรอธิบายว่า หากองค์กรสามารถบริการจัดการความเสี่ยงได้ดีจะเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามมามากมาย เช่น องค์กรสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันได้และผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น

ความเสี่ยงในคลังสินค้าจัดเป็นความเสี่ยงรูปแบบหนึ่งที่องค์กรจำเป็นต้องตระหนัก เนื่องจากคลังสินค้าทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างการผลิตและการกระจายสินค้าในโซ่อุปทาน สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ จังหวัดชลบุรี โดยขอบเขตการศึกษาเป็นความเสี่ยงในระดับปฏิบัติการ (operational risk) โดยประยุกต์ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบหรือ FMEA นำมาประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้น รวมถึงนำเสนอแนวทาง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

สำหรับการจัดการความเสี่ยง ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจความเสี่ยงและสามารถตอบโต้สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบ

เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ (Failure Modes and Effects Analysis: FMEA) เป็นเครื่องมือเชิงป้องกันในการช่วยลดความเสี่ยงก่อนเกิดเหตุการณ์จริงที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือข้อบกพร่อง เทคนิคดังกล่าวมีโครงสร้างขั้นตอนการวิเคราะห์เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล เทคนิคนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ อย่างแพร่หลายทั่วโลก เช่น อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการแพทย์ อุตสาหกรรมการบินและอวกาศ และอุตสาหกรรมทางทะเล (Huang, You, Liu & Song, 2020, pp. 10-11) ไม่เว้นแม้กระทั่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการจัดการความเสี่ยงในเวลาต่อมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เทคนิค FMEA สำหรับการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงตามกรอบของ ISO 31000 และ The Standard for Risk Management in Portfolios, Programs, and Projects (2019) ในงานวิจัยฉบับนี้

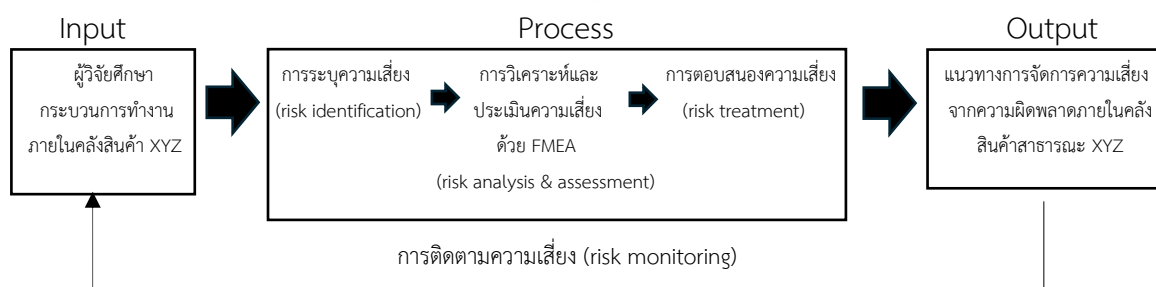
อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางปฏิบัติเบื้องต้นให้กับองค์กรที่มีคลังสินค้าสาธารณะ (public warehouse) และคลังสินค้าของตนเองหรือรู้จักกันในนามของคลังสินค้าเอกชน (private warehouse) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อมหรือองค์กรที่ยังไม่มีระบบการจัดการความเสี่ยงที่เป็นระบบ รวมถึงภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ สามารถประยุกต์เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบสำหรับการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะแห่งหนึ่ง จ.ชลบุรี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงด้วยการประยุกต์เทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบที่เกิดจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะแห่งหนึ่ง จ.ชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ใช้กรอบแนวคิดจาก ISO 31000 และ The Standard for Risk Management in Portfolios, Programs, and Projects (2019) โดยประยุกต์เทคนิค FMEA สำหรับการจัดการความเสี่ยงในคลังสินค้าสาธารณะ ดังแสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ถูกออกแบบงานวิจัยจากการประยุกต์แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง ISO 31000 และ The Standard for Risk Management in Portfolios, Programs, and Projects (2019) ซึ่งเป็นบริบทที่เหมาะสมต่อขอบเขตงานวิจัยตามวิธีวิทยาแบบกรณีศึกษาและการจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (operational risk) ในคลังสินค้าสาธารณะ โดยการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนสรุปโดยย่อได้ดังนี้

1. การระบุความเสี่ยง (risk identification) ผู้วิจัยรวบรวมรายการผลกระทบจากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในคลังสินค้าสาธารณะที่องค์กรกรณีศึกษาอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ระบุความเสี่ยงจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิคือ สถิติความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในคลังสินค้ากรณีศึกษา XYZ จ.ชลบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563-2567 (5 ปีย้อนหลัง) เช่น เอกสารการบันทึกภายในคลังสินค้า ไฟล์การบันทึกความผิดพลาด และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกิจกรรมภายในคลังสินค้า ร่วมกับการยืนยันประเด็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากข้อมูลทุติยภูมิในขั้นตอนแรกจากผู้ให้ข้อมูลหลักจนข้อมูลถึงสภาวะอิ่มตัว (data saturation) (ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559, หน้า 42) โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวนทั้งหมด 10 คน สอดคล้องตามเกณฑ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับวิธีวิทยาแบบกรณีศึกษา

2. การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง (risk analysis and assessment) ผู้วิจัยใช้เทคนิค FMEA ในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในขั้นตอนนี้ โดยผู้ประเมินความเสี่ยงคือ บุคคลที่ทำหน้าที่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับคลังสินค้า จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ประเมินแบบกำหนดเกณฑ์ (criterion sampling method) ตามแนวทางงานวิจัยของ Patten, Ozuem & Howell (2020, pp. 1334-1335) ดังนี้ 1) มีประสบการณ์ทำงานคลังสินค้ากรณีศึกษามากกว่า 3 ปีขึ้นไป 2) ยินดีเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ และ 3) เข้าใจวิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้วยเทคนิค FMEA (โดยผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดการวิเคราะห์ด้วย FMEA แก่ผู้ถูกคัดเลือกเป็นผู้ประเมินและทดสอบว่าผู้ถูกคัดเลือกเข้าใจวิธีการวิเคราะห์และประเมินอย่างถ่องแท้หรือไม่) รายละเอียดของผู้ประเมินความเสี่ยงแสดงดังตารางที่ 1

รูปแบบการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในขั้นตอนนี้เป็นรูปแบบต่างคนต่างทำแบบไม่เจอหน้ากันและผู้ประเมินแต่ละรายมีอิสระในการประเมิน ผู้วิจัยออกแบบให้มีการประเมินทั้งหมด 2 รอบ กล่าวคือ



รอบที่ 1 ให้ผู้ประเมินประเมินด้วยตนเองตามเกณฑ์การประเมินของแต่ละมิติ และรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการประเมินที่ทำไว้ในรอบที่ 1 ไปทวนสอบกับผู้ประเมินว่า ผู้ประเมินยังคงยืนยันผลการประเมินในรอบที่ 1 หรือมีการเปลี่ยนแปลงตัวเลขความเสี่ยงในแต่ละมิติหรือไม่

สำหรับเกณฑ์การประเมินและนิยามของแต่ละเกณฑ์ทั้ง 3 มิติ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การกำหนดเกณฑ์ของกิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2551, หน้า 100) โดยผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดแต่ละเกณฑ์ให้ผู้ประเมินเข้าใจ เกณฑ์และระดับของตัวเลขแต่ละด้าน ได้แก่ Severity (S), Occurrence (O), Detection (D) ทั้งนี้รายละเอียดข้อกำหนดเกณฑ์แต่ละด้านทั้งหมด ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นเอกสารประกอบเพิ่มเติม (supplementary material) ซึ่งผู้อ่านสามารถเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ของวารสารเพื่อใช้อ่านประกอบงานวิจัยฉบับนี้ให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 รายละเอียดของผู้ประเมินความเสี่ยง

ผู้ประเมินความเสี่ยง	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้า
P1	หัวหน้าแผนกคลังสินค้าอาวุโส	10 ปีขึ้นไป
P2	หัวหน้าแผนกคลังสินค้า	10 ปีขึ้นไป
P3	เจ้าหน้าที่แผนกคลังสินค้า	10 ปีขึ้นไป
P4	เจ้าหน้าที่แผนกคลังสินค้า	4 ปี
P5	เจ้าหน้าที่แผนกคลังสินค้า	3 ปี

หลังจากนั้นผู้ประเมินแต่ละรายประเมินความเสี่ยงตามรายการแต่ละช่องและลงคะแนนการวิเคราะห์เป็นตัวเลขของแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3 มีรายละเอียดดังนี้

- ระบุข้อผิดพลาด (failure modes) เพื่อประเมินว่าสิ่งใดในเหตุการณ์ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความขัดข้อง โดยใช้ข้อมูลหรือประสบการณ์ในการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นข้อผิดพลาดในกระบวนการนั้น
- วิเคราะห์ผลกระทบ (effects) ที่อาจจะเกิดขึ้นในข้อผิดพลาดนั้น ๆ
- วิเคราะห์สาเหตุ (potential causes) ที่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการ
- วิเคราะห์แนวทางการป้องกัน (current control) เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาด
- ประเมินความรุนแรง (Severity: S) ของผลกระทบแต่ละอย่าง โดยเกณฑ์การประเมินจะอยู่ในระดับ 1 (ไม่มีผลกระทบ) ถึง 10 (ผลกระทบร้ายแรง)
- ประเมินโอกาส (Occurrence: O) ที่สาเหตุของข้อผิดพลาดจะเกิดขึ้น โดยเกณฑ์การประเมินจะอยู่ในระดับ 1 (ไม่มีโอกาส) ถึง 10 (เกิดขึ้นแน่นอน)



7. ประเมินโอกาสตรวจพบ (Detection: D) ข้อผิดพลาดที่แสดงให้เห็นว่าจุดควบคุมแต่ละตัวมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด หรือสามารถตรวจพบปัญหาได้ง่ายหรือยากเพียงใด โดยเกณฑ์การประเมินจะอยู่ในระดับ 1 (ตรวจพบได้แน่นอน) ถึง 10 (ไม่สามารถตรวจพบได้)

8. จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง (Risk Priority Number: RPN) ที่เกิดขึ้นจากการคำนวณค่าตามสูตร $RPN = S \times O \times D$ ซึ่งให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ที่มีค่าความเสี่ยงสูงสุดก่อน โดยมุ่งเน้นไปที่สาเหตุหลักของความเสี่ยงและดำเนินการแก้ไขหรือลดอัตราการเกิดข้อผิดพลาด

3. การตอบสนองความเสี่ยง (risk treatment) ผู้วิจัยนำผลจากขั้นตอนที่ 2 มาจัดกลุ่มการจัดการความเสี่ยงเป็น 4 ประเภท โดยประยุกต์ตามแนวทางของ ISO 31000 (De Oliveira, Marins, Rocha & Salomon 2017, pp. 619-620) และ The Standard for Risk Management in Portfolios, Programs, and Projects (Project Management Institute, 2019, p. 36) ได้แก่ การลดความเสี่ยง (mitigate risks) การโอนย้ายความเสี่ยง (transfer risks) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (avoid risks) และการยอมรับความเสี่ยง (accept risks)

4. การติดตามความเสี่ยง (risk monitoring) ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมตามแนวทางของ ISO 31000 เพื่อให้องค์กรกรณีศึกษาสามารถติดตามความเสี่ยงให้ไม่เกิดซ้ำและลดความเสี่ยงจากผลกระทบของความผิดพลาดภายในคลังสินค้าได้ต่อไป

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการจัดการความเสี่ยงจากความผิดพลาดของคลังสินค้าสาธารณะ มีรายละเอียดดังนี้

1. การระบุความเสี่ยง (risk identification) พบว่าผลกระทบของความผิดพลาดที่รวบรวมจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลกระทบจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้า

ผลกระทบจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้า	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
ทรัพย์สินของบริษัทได้รับความเสียหาย	2	0.77
สินค้าได้รับความเสียหาย	88	33.84
เกิดค่าใช้จ่ายในการเคลมสินค้า	6	2.31
การให้บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน	102	39.23
การดำเนินการล่าช้า	12	4.62
เอกสารที่เกี่ยวข้องมีข้อผิดพลาด	25	9.62



ผลกระทบจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้า	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม	14	5.38
พนักงานได้รับบาดเจ็บ	11	4.23
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผลกระทบจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะมีทั้งหมด 8 เหตุการณ์ มีความถี่ของการเกิดผลกระทบที่มากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนี้ อันดับ 1 การให้บริการที่ไม่ได้มาตรฐานร้อยละ 39.23 อันดับ 2 สินค้าได้รับความเสียหายร้อยละ 33.84 และอันดับ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้องมีความผิดพลาดร้อยละ 9.62 เมื่อรวมทั้ง 3 เหตุการณ์รวมกันคิดเป็นร้อยละ 82.69 ของผลกระทบทั้งหมด

2. การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง (risk analysis and assessment) เมื่อให้ผู้ประเมินจำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์และประเมินผลกระทบจากความผิดพลาดด้วยเทคนิควิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาผลกระทบจากความผิดพลาดภายในคลังสินค้าด้วยเทคนิค FMEA

กลุ่ม (group)	ความผิดพลาด (failure mode)	ผลกระทบ (effect)	สาเหตุที่เป็นไปได้ (potential causes)	จุดควบคุม (control)	รหัส (code)
รถยก (forklift)	รถยกชนทรัพย์สินของบริษัท (A1)	ทรัพย์สินของบริษัทได้รับความเสียหาย	พนักงานขับรถยกขาดความรู้และทักษะ	อบรมพนักงานก่อนเริ่มงาน	A1-1
	รถยกชนสินค้า (A2)	สินค้าได้รับความเสียหาย	ปลายงารถยกเกี่ยวสินค้า	กำหนดความยาวของปลายงาให้เป็นมาตรฐานของคลังสินค้า	A2-1
			พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยง	กำหนดมาตรฐานการทำงานให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	A2-2
			ก่อนการปฏิบัติงาน		
พื้นที่โหลดสินค้า (B)	สินค้าโค่นล้ม (B1)	-สินค้าได้รับความเสียหาย	พื้นที่การทำงานไม่เหมาะสม	เพิ่มพื้นที่ในการจัดวางสินค้าให้เหมาะสม	B1-1
		-เกิดค่าใช้จ่ายในการเคลมสินค้า	ใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม	ตรวจสอบความแข็งแรงของชั้นวางอย่างสม่ำเสมอ	B1-2
			สินค้ากีดขวางทางเดินรถ	วางสินค้าเฉพาะพื้นที่โหลดเท่านั้น	B1-3



ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่ม (group)	ความผิดพลาด (failure mode)	ผลกระทบ (effect)	สาเหตุที่เป็นไปได้ (potential causes)	จุดควบคุม (control)	รหัส (code)
พนักงาน (C)	ขาดทักษะและความชำนาญ (C1)	-การให้บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน -การดำเนินการล่าช้า -เอกสารที่เกี่ยวข้องมีข้อผิดพลาด -เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม	พนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด	อบรมพนักงานให้ปฏิบัติตามคู่มือการทำงาน (Work Instructions) และเอกสารคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน SOP (Standard Operating Procedure)	C1-1
			พนักงานขาดความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบสินค้า	อบรมพนักงานให้ปฏิบัติตามคู่มือการทำงานตาม WI และเอกสารคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน SOP	C1-2
พื้นที่จัดเก็บ (D)	ละเมิดข้อบังคับ (C2)	พนักงานได้รับบาดเจ็บ	พนักงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน	ให้หัวหน้างานช่วยตรวจสอบชุดพนักงานก่อนเริ่มทำงาน	C2-1
	จัดสินค้าผิดประเภท (D1)	การดำเนินการล่าช้า	ไม่มีการแบ่งพื้นที่จัดเก็บสินค้าแต่ละประเภทให้ชัดเจน	แบ่งพื้นที่ให้ชัดเจน	D1-1
	สินค้าโค่นล้ม (D2)	- สินค้าได้รับความเสียหาย - เกิดค่าใช้จ่ายในการเคลมสินค้า	บรรจุภัณฑ์ไม่เหมาะสม	กำหนดมาตรฐานคุณภาพบรรจุภัณฑ์ของสินค้าที่เข้าคลัง	D2-1
			จัดเก็บในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม	การจัดพื้นที่รองรับการจัดเก็บสินค้าให้เหมาะสม	D2-2
อื่น ๆ (E)	สินค้าไม่พร้อมจัดส่ง (E1)	- การดำเนินการล่าช้า - เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม	สินค้าไม่ตรงตำแหน่งการจัดเก็บ	บันทึกตำแหน่งการจัดเก็บสินค้าจริงลงในระบบและตรวจสอบซ้ำ	E1-1
			เตรียมสินค้าไม่ตรงตามรอบการจัดส่ง	มีการวางแผนการจัดสินค้าไว้ล่วงหน้า	E1-2

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินจากผู้ประเมินทั้ง 5 คน พบว่าสาเหตุที่เป็นไปได้ (potential causes) จากผลกระทบ (effect) ในตารางที่ 2 มีทั้งหมด 14 สาเหตุ จากนั้นนำสาเหตุที่เป็นไปได้ทั้งหมดมาหาค่า RPN เพื่อประเมินความเสี่ยงต่อไป



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 4 ผลคะแนนการประเมินความเสี่ยงและค่า RPN

รหัส (code)	สาเหตุที่เป็นไปได้	S	O	D	ค่า RPN (S x O x D)
A1-1	พนักงานขับรถยกขาดความรู้และทักษะ	6	5	4	120
A2-1	ปลายงารถยกเกี่ยวสินค้า	8	6	4	192
A2-2	พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยงก่อนการปฏิบัติงาน	8	5	4	160
B1-1	พื้นที่การทำงานไม่เหมาะสม	7	6	4	168
B1-2	ใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม	7	6	4	168
B1-3	สินค้ากีดขวางทางเดินรถ	7	6	3	126
C1-1	พนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด	5	5	3	75
C1-2	พนักงานขาดความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบสินค้า	5	5	3	75
C2-1	พนักงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน	5	5	4	100
D1-1	ไม่มีการแบ่งพื้นที่จัดเก็บสินค้าแต่ละประเภทให้ชัดเจน	5	4	4	80
D2-1	บรรจุภัณฑ์ไม่เหมาะสม	6	5	4	120
D2-2	จัดเก็บในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม	6	4	4	96
E1-1	สินค้าไม่ตรงตำแหน่งการจัดเก็บ	5	5	4	100
E1-2	เตรียมสินค้าไม่ตรงตามรอบการจัดส่ง	5	5	4	100

หมายเหตุ: ความรุนแรงของผลกระทบ (Severity: S) โอกาสในการเกิดความผิดพลาด (Occurrence: O) ความสามารถในการตรวจจับ (Detection: D)

จากตารางที่ 4 พบว่าสาเหตุของการเกิดความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธณะที่มีค่า RPN สูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ อันดับ 1 A2-1 ปลายงารถยก (Forklift) เกี่ยวสินค้า (RPN=192) อันดับ 2 มีค่า RPN เท่ากัน ประกอบด้วย 2 สาเหตุ ได้แก่ 2.1 B1-1 สินค้าโค่นล้มเนื่องจากพื้นที่จัดเก็บไม่เหมาะสม และ 2.2 B1-2 การใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม (RPN=168) และ อันดับ 3 A2-2 พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยงก่อนการปฏิบัติงาน (RPN=160) ยังพบอีกว่าสาเหตุของการเกิดความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธณะที่มีค่า RPN ตั้งแต่ 100 มีทั้งหมด 10 สาเหตุ เรียงลำดับจากค่า RPN มากสุดไปน้อยสุด ดังนี้ 1) ปลายงารถยกเกี่ยวสินค้า (RPN=192) 2) พื้นที่การทำงานไม่เหมาะสมและใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม (RPN=168) 3) พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยงก่อนการปฏิบัติงาน (RPN=160) 4) สินค้ากีดขวางทางเดินรถ (RPN=126) 5) พนักงานขับ



รดยกขาดความรู้ และทักษะและบรรจุภัณฑ์ไม่เหมาะสม (RPN=120) และ 6) พนักงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน สินค้าไม่ตรงตำแหน่งการจัดเก็บและเตรียมสินค้าไม่ตรงตามรอบการจัดส่ง (RPN=100)

3. การตอบสนองความเสี่ยง (risk treatment) พิจารณาค่า RPN จากตารางที่ 4 และนำเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การจัดการความเสี่ยงทั้ง 14 สาเหตุ

รหัส code	สาเหตุที่เป็นไปได้	RPN	การตอบสนองความเสี่ยง			
			ลด	โอนย้าย	หลีกเลี่ยง	ยอมรับ
A2-1	ปลายงารดยกเกี่ยวสินค้า	192	✓			
B1-1	พื้นที่การทำงานไม่เหมาะสม	168	✓			
B1-2	ใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม	168	✓		✓	
A2-2	พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยง ก่อนการปฏิบัติงาน	160	✓			
B1-3	สินค้ากีดขวางทางเดินรถ	126	✓			
A1-1	พนักงานขาดรดยกขาดความรู้และทักษะ	120	✓			
D2-1	บรรจุภัณฑ์ไม่เหมาะสม	120	✓			
C2-1	พนักงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน	100	✓	✓		
E1-1	สินค้าไม่ตรงตำแหน่งการจัดเก็บ	100	✓			
E1-2	เตรียมสินค้าไม่ตรงตามรอบการจัดส่ง	100	✓	✓		
D2-2	จัดเก็บในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม	96	✓			
D1-1	ไม่มีการแบ่งพื้นที่จัดเก็บสินค้าแต่ละประเภท ให้ชัดเจน	80	✓			
C1-1	พนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด	75	✓			
C1-2	พนักงานขาดความละเอียดรอบคอบ ในการตรวจสอบสินค้า	75	✓			

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการตอบสนองความเสี่ยง (risk treatment) จากความผิดพลาดภายในคลังสินค้ากรณีศึกษา จ.ชลบุรี ได้ 3 แนวทาง ดังนี้ แนวทางการลดความเสี่ยง 14 สาเหตุ แนวทางการโอนย้ายความเสี่ยง 2 สาเหตุ และแนวทางการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง 1 สาเหตุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 6



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 6 แนวทางการลดความเสี่ยง

สาเหตุที่เป็นไปได้	รายละเอียด	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ
A2-1 ปลายารถยกเกี่ยวสินค้า (RPN=192)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-การติดแถบสี หรือสัญลักษณ์เตือนป้องกันบนปลายาง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องมองเห็นได้อย่างชัดเจน -กำหนดมาตรฐานความสูงในการยกสินค้า ในพื้นที่ที่มีสินค้าเสี่ยงจะเกิดความผิดพลาด -กำหนดความยาวของปลายางให้เป็นมาตรฐานของคลังสินค้า
B1-1 พื้นที่การทำงานไม่เหมาะสม (RPN=168)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-เพิ่มพื้นที่ในการจัดวางสินค้าให้เหมาะสม และกำหนดเลนหรือกำหนดเส้นทางที่ชัดเจนเพื่อลดความแออัดและโอกาสเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ -ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของพื้นที่โหลดสินค้า เช่น เพิ่มแสงสว่างในพื้นที่ทำงานให้เพียงพอ
B1-2 ใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม (ทำให้สินค้าโคล่นล้ม) (RPN=168)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-กำหนดตารางการตรวจสอบสภาพชั้นวางและอุปกรณ์จัดเก็บเป็นประจำ -ทำป้ายจำกัดน้ำหนักบนชั้นวางทุกระดับ -ตรวจสอบความแข็งแรงของชั้นวางอย่างสม่ำเสมอ
A2-2 พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงาน (RPN=160)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-จัดทำรายการตรวจสอบ (check list) โดยบังคับให้พนักงานหรือหัวหน้างานต้องเซ็นรับรองการประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานยกสินค้าขนาดใหญ่ทุกครั้ง -จัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานเกี่ยวกับความเสี่ยงก่อนการดำเนินการ เพื่อให้พนักงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ -กำหนดมาตรการให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
B1-3 สินค้ากีดขวางทางเดินรถ (RPN=126)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-กำหนดโซนวางสินค้าให้ชัดเจน ติดตั้งป้ายเตือน และออกแบบช่องทางเดินรถยกให้ปลอดภัย -มีระบบบริหารจัดการสินค้าคงคลัง (Warehouse Management System: WMS) เพื่อติดตามการจัดวางสินค้า -วางสินค้าเฉพาะพื้นที่โหลดเท่านั้น



ตารางที่ 6 (ต่อ)

สาเหตุที่เป็นไปได้	รายละเอียด	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ
A1-1 พนักงานขับรถยกขาดความรู้และทักษะ (RPN = 120)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-การอบรมพนักงานขับรถยก ซึ่งต้องอบรมครอบคลุมทั้งด้านเทคนิคการใช้รถยกและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะสินค้าที่ต้องบรรทุก -ตรวจสอบและบำรุงรักษาและตระหนักถึงข้อจำกัดการใช้งานรถยก
D2-1 บรรจุภัณฑ์ไม่เหมาะสม (RPN=120)	ลดโอกาสในการเกิด (O) และลดความรุนแรง (S)	-กำหนดมาตรฐานคุณภาพบรรจุภัณฑ์ของสินค้าที่เข้าคลังสินค้า -เลือกใช้วัสดุบรรจุภัณฑ์ที่แข็งแรงและรองรับแรงกระแทกได้ดี เช่น กล่องกระดาษลูกฟูกชนิดหลายชั้น
C2-1 พนักงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน (RPN=100)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-บังคับใช้มาตรการลงโทษทางวินัย สำหรับการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน -ตั้งป้ายเตือนในพื้นที่เสี่ยง -ให้หัวหน้างานช่วยตรวจสอบชุดพนักงานก่อนเริ่มทำงาน
E1-1 สินค้าไม่ตรงตำแหน่งการจัดเก็บ (RPN=100)	ลดโอกาส (O) ในการจัดเก็บผิดพลาดและเพิ่มการตรวจจับ (D)	-กำหนดให้มีการตรวจสอบซ้ำ (Double Check) โดยหัวหน้างาน -การใช้ระบบรหัสแท่ง (Barcode) เพื่อยืนยันตำแหน่งการจัดเก็บที่ถูกต้อง -จัดให้มีการแบ่งประเภทของสินค้าอย่างชัดเจน และจัดกลุ่มของสินค้า -บันทึกการจัดเก็บลงในระบบเพื่อสะดวกในการตรวจสอบตำแหน่งการจัดเก็บของสินค้า -บันทึกตำแหน่งการจัดเก็บสินค้าจริงลงในระบบและตรวจสอบซ้ำ
E1-2 เตรียมสินค้าไม่ตรงตามรอบการจัดส่ง (RPN = 100)	ลดโอกาสในการเกิด (O) และเพิ่มการตรวจจับ (D)	-ฝึกอบรมพนักงานให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ -ใช้ระบบการจัดการคลังสินค้าที่ช่วยข้อผิดพลาดในขั้นตอนของการเตรียมสินค้า และช่วยให้การจัดเตรียมสินค้าถูกต้องตามรอบจัดส่ง -มีการวางแผนการจัดสินค้าไว้ล่วงหน้า



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สาเหตุที่เป็นไปได้	รายละเอียด	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ
D2-2 จัดเก็บในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม (RPN=96)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-กำหนดตำแหน่งพื้นที่จัดเก็บสินค้าให้เหมาะสมกับลักษณะของสินค้า รวมถึงเงื่อนไขและข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น น้ำหนัก ขนาด และความสูงของสินค้าที่จัดเก็บ เพื่อป้องกันสินค้าเกิดความเสียหาย
D1-1 ไม่มีการแบ่งพื้นที่จัดเก็บสินค้าแต่ละประเภทให้ชัดเจน (RPN=80)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-จัดทำป้ายสัญลักษณ์หรือเครื่องหมาย และสีทาพื้น เพื่อแบ่งเขตพื้นที่จัดเก็บสินค้าอันตรายหรือสินค้าประเภทต่าง ๆ ให้ชัดเจน -อบรมพนักงานถึงผลกระทบจากการจัดเก็บผิดประเภท -กำหนดให้มีการแบ่งพื้นที่จัดเก็บชัดเจน และติดป้ายบอกสถานะของสินค้าตามพื้นที่จัดเก็บอย่างชัดเจน เช่น สินค้าขาเข้ารอการตรวจสอบ หรือสินค้าขาเข้าตรวจสอบแล้วพร้อมจัดเก็บ เพื่อให้พนักงานแยกประเภทสินค้าได้อย่างถูกต้องและไม่สับสน
C1-1 พนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด (RPN=75)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-อบรมพนักงานให้ปฏิบัติตามคู่มือการทำงาน (work instructions) อย่างเคร่งครัด และในบางกระบวนการที่สำคัญอาจเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบซ้ำโดยพนักงานคนที่ 2 -อบรมพนักงานให้ปฏิบัติตามคู่มือการทำงาน (work instructions) และเอกสารคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน SOP (Standard Operating Procedure)
C1-2 พนักงานขาดความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบสินค้า (RPN=75)	ลดโอกาสในการเกิด (O)	-อบรมพนักงานให้ปฏิบัติตามคู่มือการทำงาน (work instructions) อย่างเคร่งครัด -ในบางกระบวนการที่สำคัญอาจเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบซ้ำโดยพนักงานคนที่ 2



3.1 แนวทางการโอนย้ายความเสี่ยง (transfer risks)

ตารางที่ 7 แนวทางการโอนย้ายความเสี่ยง

สาเหตุที่เป็นไปได้	รายละเอียด	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ
C2-1 พนักงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน (RPN =100)	-การจัดหาประกันภัย ความรุนแรง (S) ยังคงเดิม ส่วนโอกาสการเกิดความเสี่ยง (O) จะไม่เปลี่ยน หากพฤติกรรมของพนักงานยังคงเดิม แต่หากองค์กรโอนย้ายให้ผู้ให้บริการภายนอก (Outsourcing) ดูแลแทน โอกาสเกิดจะน้อยลง ส่วนการตรวจจับ (D) อาจลดลงหรือเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าคลั่งสินค้ามีระบบตรวจสอบควบคู่ด้วยหรือไม่	-จัดหาประกันภัยความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้พนักงานได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย -องค์กรยังต้องจัดหาผู้ให้บริการภายนอก (outsourcing) ที่เชี่ยวชาญเข้ามาดูแลและตรวจสอบอุปกรณ์ให้กับพนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากการละเลยมาตรการความปลอดภัย
E1-2 เตรียมสินค้าไม่ตรงตามรอบการจัดส่ง (RPN=100)	-ผู้ให้บริการภายนอก ความรุนแรง (S) ยังคงเดิม ส่วนโอกาสการเกิดความเสี่ยง (O) ลดลง	-ใช้บริการผู้ให้บริการภายนอก (Outsourcing) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านการวางแผน การจัดเตรียมสินค้า และส่งมอบสินค้า เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้

3.2 แนวทางการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (avoid risks)

ตารางที่ 8 แนวทางการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง

สาเหตุที่เป็นไปได้	รายละเอียด	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ
B1-2 ใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม (ทำให้สินค้าโค่นล้ม) (RPN=168)	ส่วนใหญ่ใช้กับ RPN ที่สูงมาก หากแนวทางการลดไม่สามารถลดค่า RPN ลงมาได้ถึงระดับที่ยอมรับได้ องค์กรจำเป็นต้องพิจารณา	พิจารณาการยกเลิกการใช้อุปกรณ์นั้นแล้วเปลี่ยนไปใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกว่า



สาเหตุที่เป็นไปได้	รายละเอียด	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ
	ยกเลิกการใช้กระบวนการ ที่เป็นสาเหตุนั้น ๆ	

4. การติดตามความเสี่ยง (risk monitoring) จากขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางติดตามความเสี่ยงโดยยึดหลักตาม ISO 31000 ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการความเสี่ยงในคลังสินค้ากรณีศึกษามีความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการจัดการความเสี่ยงเชิงรุก (proactive risk management) ดังนี้

1. การบูรณาการดัชนีชี้วัดความเสี่ยงและประสิทธิภาพ (Integration of KRIs and KPIs) องค์กรต้องกำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก (Key Risk Indicators: KRIs) ในลักษณะของตัวชี้วัดนำ (leading indicators) เช่น อัตราการตรวจพบอุปกรณ์ชำรุดก่อนเริ่มงาน หรือความถี่ของการชำรุดเกินกำหนด เพื่อใช้เป็นสัญญาณเตือนล่วงหน้าก่อนเกิดเหตุ โดยต้องนำมาวิเคราะห์ร่วมกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) หรือตัวชี้วัดตาม (lagging indicators) เช่น สถิติสินค้าเสียหาย (damage rate) หรืออัตราการบาดเจ็บ เพื่อประเมินความสัมพันธ์และประสิทธิภาพของมาตรการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม

2. การทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (risk criteria) อยู่เสมอ กล่าวคือ องค์กรควรมุ่งเน้นการประเมินความถูกต้องของเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ตารางการให้คะแนนความรุนแรง (severity) โอกาสในการเกิด (occurrence) และความสามารถในการตรวจจับ (detection) ว่ายังคงสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันอยู่หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้การคำนวณค่า RPN สามารถสะท้อนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

3. การรายงานผลเชิงกลยุทธ์ต่อผู้บริหาร (executive risk reporting) หมายถึงการปรับปรุงระบบการรายงานผลให้อยู่ในรูปแบบของบทสรุปผู้บริหาร (executive summary) ที่เน้นการนำเสนอสถานะความเสี่ยงหลัก (top risks) แนวโน้มความเสี่ยง (risk trends) และผลกระทบต่อกลยุทธ์ขององค์กรแทนการรายงานเพียงแค่ข้อมูลสถิติทั่วไป เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและการวางแผนกลยุทธ์ที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (strategic risk assessment) องค์กรจำเป็นต้องนำการประเมินความเสี่ยงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ (vision & mission) ขององค์กรโดยการทำประเมินความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ เพื่อระบุว่าปัจจัยความเสี่ยงใดที่อาจขัดขวางการบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรตั้งแต่ในระยะเริ่มต้น มากกว่าการพิจารณาเพียงความเสี่ยงในระดับปฏิบัติการเท่านั้น

5. การสื่อสารความเสี่ยงแบบสองทาง (two-way communication) องค์กรจำเป็นต้องยกระดับการสื่อสารความเสี่ยงให้เป็นแบบสองทางเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการรายงาน



ความเสี่ยงอุบัติใหม่ (emerging risks) หรือความผิดปกติที่พบหน้างานจริง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้รับข้อมูลเชิงลึกและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ผิดปกติได้อย่างรวดเร็ว

6. การสร้างวัฒนธรรมความเสี่ยงผ่านกรอบความคิดเชิงพฤติกรรม กล่าวคือองค์กรต้องเปลี่ยนผ่านจากเดิมที่เน้นเพียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบไปสู่การสร้างกรอบความคิดที่ตระหนักถึงความเสี่ยง (risk-aware mindset) โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมความปลอดภัยที่สังเกตได้ เช่น การให้สิทธิหยุดงานในกระบวนการเมื่อตรวจพบความเสี่ยง หรือการให้รางวัลพนักงานที่ระบุจุดอ่อนของกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืนผ่านความตระหนักรู้ของพนักงานทุกคน

อภิปรายผล

ผลวิจัยพบว่าผลกระทบของความผิดพลาดภายในคลังสินค้าสาธารณะ จำนวน 8 เหตุการณ์ เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเทคนิค FMEA พบสาเหตุของผลกระทบดังกล่าว 14 สาเหตุ และผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงทั้งหมด 3 แนวทาง ดังนี้ 1) แนวทางการลดความเสี่ยง (mitigate risks) 14 สาเหตุ 2) แนวทางการโอนย้ายความเสี่ยง (transfer risks) 2 สาเหตุ และ 3) แนวทางการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (avoid risks) 1 สาเหตุ โดยบางเหตุการณ์มีแนวทางการจัดการความเสี่ยงมากกว่า 1 แนวทางร่วมกัน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นชัดเจนว่า กิจกรรมการเคลื่อนย้ายและการจัดเก็บสินค้าในคลังสินค้ากรณีศึกษาเป็นจุดวิกฤติ (critical point) โดยเป็นเหตุการณ์ที่มีค่า RPN สูงสุด 3 สาเหตุแรก ดังนี้ 1) A2-1 รถยกชนสินค้า เนื่องจากปลายงาเกี่ยวสินค้า (RPN=192) 2.1) B1-1 สินค้าโค่นล้มเนื่องจากพื้นที่จัดเก็บไม่เหมาะสม และ 2.2) B1-2 การใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสม (RPN=168) และ 3) A2-2 พนักงานขาดการประเมินความเสี่ยงก่อนการปฏิบัติงาน (RPN=160) ทั้ง 3 สาเหตุนั้นมีทั้งโอกาสเกิดสูงและผลกระทบรุนแรง ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเร่งด่วนและอาจกลายเป็นสาเหตุหลักในการเกิดอุบัติเหตุภายในคลังสินค้า ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าทั้ง 3 เหตุการณ์นี้สะท้อนถึงความจำเป็นของการปรับปรุงมาตรการด้านกายภาพ เช่น การออกแบบพื้นที่และอุปกรณ์ให้เหมาะสม และมาตรการด้านบุคลากรอย่างจริงจัง เช่น การฝึกอบรมและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย สอดคล้องกับ Nolan & McDermott (2025, p. 12) ที่อธิบายว่าสมรรถนะการบริหารความเสี่ยง (risk management competence) ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พนักงานในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อดำเนินกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงให้ประสบความสำเร็จ โดยครอบคลุมตั้งแต่การระบุ การวิเคราะห์ การประเมิน การตอบสนอง และการติดตามความเสี่ยง ทั้งนี้เพื่อลดโอกาสและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในความเห็นของผู้วิจัย องค์กรยุคปัจจุบันจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณ (budget) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการต้นทุนขององค์กรในการลงทุนเรื่องบุคลากรเรื่องการจัดการความเสี่ยง เช่น คลังสินค้ากรณีศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้ องค์กรจำเป็นต้องยิ่งในการพัฒนาพนักงานเก่าที่ทำงานมาอย่างยาวนานให้มีความตระหนักรู้และมีความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ



สำหรับแนวทางการลดความเสี่ยง (mitigate risks) เป็นแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอและถูกใช้บ่อยที่สุด กล่าวคือ เป็นแนวทางการลดทั้ง 3 มิติ ดังนี้ 1) ลดโอกาสในการเกิด (O) หมายถึงการดำเนินการแก้ไขเพื่อปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดความน่าจะเป็นของการเกิดสาเหตุ 2) การลดความรุนแรง (S) หมายถึงองค์การดำเนินการเพื่อลดผลกระทบหากความผิดพลาดเกิดขึ้น และ 3) การเพิ่มการตรวจจับ (D) หมายถึงดำเนินการเพื่อเพิ่มความสามารถในการตรวจจับโหมความล้มเหลวก่อนที่จะส่งถึงลูกค้า สอดคล้องกับ จันทรฉาย ไกรสินธุ์ (2565, หน้า 8165-8166) การจัดทำทะเบียนจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางห้องปฏิบัติการของโรงพยาบาลสระบุรี ในประเด็นการลดความเสี่ยงด้วยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนและทบทวนวิธีปฏิบัติเพื่อลดความเสี่ยงลง รวมถึงการเพิ่มการอบรมเรื่องความปลอดภัยทางห้องปฏิบัติการให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นประจำ 1 ครั้งต่อปี ยังสอดคล้องกับ นัฐภูมิ อุดานนท์, ชัยนรินทร์ พันธชัยโรจน์, ปัทมา คำมี และกฤษดา เพ็งอารีย์ (2564, หน้า 142-143) ที่กล่าวถึงแนวทางการจัดการความเสี่ยงด้วยวิธีการปรับปรุงสภาพการทำงานในกระบวนการให้ดีขึ้น เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลแก่พนักงานปฏิบัติงาน การตรวจสอบอุปกรณ์และเครื่องมือก่อนเริ่มปฏิบัติงาน รวมถึงยังสอดคล้องกับ วรวรรณ ไกลกล้า และสุธิ อนันต์สุขสมศรี (2566, หน้า 951) ที่พบว่าการจัดการความเสี่ยงในงานวิจัยดังกล่าวใช้แนวทาง การลดความเสี่ยงด้วยการลดโอกาสในการเกิด (O) ให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ และมุ่งเน้นการป้องกันรวมถึงการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการที่เหมาะสม

ส่วนแนวทางการโอนย้ายความเสี่ยง (transfer risks) หมายถึงการโอนผลกระทบและความรับผิดชอบในการจัดการความเสี่ยงไปยังบุคคลที่สาม เช่น การทำประกันภัยหรือการจ้างบุคคลภายนอก (outsourcing) หากพิจารณาค่า RPN การโอนย้ายความเสี่ยงโดยตรงอาจไม่ได้ลดค่า RPN ลงโดยตรง แต่จะสามารถลดผลกระทบทางการเงินหรือผลกระทบต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับ รัตติกร จิตรไกรสร (2566, หน้า 141) แนะนำแนวทางการโอนย้ายความเสี่ยงเช่นกัน โดยจัดหาบุคคลอื่นมารับดำเนินการในกิจกรรมที่สุ่มเสี่ยงหรือมีโอกาสก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อองค์กรแทนเช่นกัน เช่น การทำประกันภัยความเสี่ยงทรัพย์สินเพื่อลดผลกระทบของเหตุการณ์

สำหรับแนวทางสุดท้ายของการจัดการความเสี่ยงในงานวิจัยฉบับนี้ คือแนวทางการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (avoid risks) เป็นแนวทางการกำจัดสาเหตุของความล้มเหลวนั้น ๆ เพื่อให้ความเสี่ยงไม่เกิดขึ้นเลย เช่น จากเหตุการณ์ของกรณีศึกษาประเด็นการใช้อุปกรณ์ไม่เหมาะสมส่งผลสินค้าโค่นล้มซึ่งเป็นสาเหตุหลักของความเสี่ยงสูง (RPN=168) ผู้วิจัยนำเสนอพิจารณาการยกเลิกการใช้อุปกรณ์นั้นแล้วเปลี่ยนไปใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกว่า อย่างไรก็ตามหากพิจารณาเพียงค่า RPN อย่างเดียวควรต้องมุ่งเน้นไปที่การลดค่าโอกาสของการเกิด (O) หรือความรุนแรง (S) ให้เหลือน้อยที่สุดที่เป็นไปได้โดยกำจัดสาเหตุหรือผลกระทบนั้น ๆ ให้หมดไป

อย่างไรก็ตามสำหรับขั้นตอนการติดตามความเสี่ยง (risk monitoring) ผู้วิจัยสรุปแนวทางการติดตามความเสี่ยงทั้งหมด 6 ข้อ เพื่อให้ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นลดลงและไม่เพิ่มความเสี่ยงใหม่จากเหตุการณ์ใหม่ภายในคลังสินค้าสาธารณะหรือความเสี่ยงที่มีอยู่ถูกเปลี่ยนไปสู่ระดับความเสี่ยงที่สูงขึ้นกว่าเดิม การมี



มาตรการติดตามความเสี่ยงจะทำให้การปฏิบัติการมีความปลอดภัยต่อพนักงานมากขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นในมิติด้านการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยและด้านคุณภาพในองค์กร สอดคล้องกับ รัตติกร จิตรไกรสร (2566, หน้า 146) ที่ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงร่วมกัน รวมถึงการสื่อสารแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นเพื่อประสานความร่วมมือกันต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ จันทรฉาย ไกรสินธุ์ (2565, หน้า 8165) เสนอแนะให้มีการจัดตั้งทีมคณะกรรมการความปลอดภัยของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสระบุรี เพื่อตรวจติดตามระบบความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานเทคนิคการแพทย์เป็นประจำต่อเนื่องทุก ๆ ปี

กล่าวโดยสรุปองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากความผิดพลาดภายในของคลังสินค้า เนื่องจากคลังสินค้าเป็นตัวเชื่อมโยงต่อกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งกิจกรรมต้นน้ำและกิจกรรมปลายน้ำของโซ่อุปทาน องค์กรจำเป็นต้องสื่อสารถึงพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนให้มีความตระหนักในความเสี่ยงที่เกิดขึ้น รวมถึงแผนการจัดการจัดการความเสี่ยงและมีแผนการติดตามความเสี่ยง โดยจำเป็นต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. องค์กรขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์และกำหนดเกณฑ์การประเมินได้เองโดยอิงตามระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (risk appetite) และความร้ายแรงของผลกระทบในบริบทจริง
2. สำหรับเหตุการณ์ที่มีค่า RPN ต่ำ เช่น D1-1 ไม่มีการแบ่งพื้นที่จัดเก็บสินค้าแต่ละประเภทให้ชัดเจน (RPN=80) และ C1-1 พนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด (RPN=75) องค์กรอาจต้องมีการยอมรับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ หลังจากใช้แนวทางการลดโอกาสไปแล้ว และการสำรองงบประมาณฉุกเฉิน (contingency reserve) ไว้ใช้หากความเสี่ยงมีโอกาสเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ขึ้นกับนโยบายขององค์กรต่อมุมมองในความเสี่ยงที่องค์กรเผชิญอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านเวลา และการเข้าถึงข้อมูลภายในอย่างจำกัด ทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้อาจยังไม่ครอบคลุมการจัดการความเสี่ยงทั้งหมดของคลังสินค้ากรณีศึกษา ดังนั้นเพื่อความสะดวกของการศึกษาในครั้งต่อไป อาจต้องเพิ่มระยะเวลาการศึกษาและเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ยังสามารถสร้างความตระหนักรู้ขององค์กรกรณีศึกษาแห่งนี้ต่อการจัดการความเสี่ยงและสามารถนำข้อมูลที่มีมาบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม
2. ผู้วิจัยนำเสนอเทคนิค FMEA ร่วมกับการวิเคราะห์กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (analytical hierarchy process) ซึ่งเป็นเทคนิคการตัดสินใจแบบหลายเกณฑ์ (multi-criteria decision making) สำหรับ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การวิจัยในครั้งต่อไปเครื่องมือดังกล่าวสามารถช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและเพิ่มการตัดสินใจที่มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการใช้ AHP จะกำหนดน้ำหนักของแต่ละปัจจัยอย่างมีหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากความสำคัญเชิงลำดับชั้น เช่น หากองค์กรให้ความสำคัญค่าความรุนแรง (S) มากกว่าค่าความสามารถในการตรวจจับ (D) วิธีนี้จะคิดค่าถ่วงน้ำหนักร่วมด้วย ผลลัพธ์ที่ได้สามารถสะท้อนความเป็นจริงเชิงกลยุทธ์ได้มากกว่า ทำให้การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงมีความแม่นยำขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2551). *FMEA การวิเคราะห์อาการขัดข้องและผลกระทบ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- จันทร์ฉาย ไกรสินธุ์. (2565). การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางห้องปฏิบัติการ. *วารสารเทคนิคการแพทย์*, 50(2), หน้า 8157-8173.
- นัฐวุฒิ อุดานนท์, ชัยนรินทร์ พันธชัยโรจน์, ปัทมา คำมี และกฤษฎา เพ็งอารีย์. (2564). การประเมินความเสี่ยงและปรับปรุงสภาพการทำงานในกระบวนการผลิตห่อเก็บน้ำแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ*, 14(2), หน้า 128-146.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2), หน้า 31-48.
- พิชญาวร พืชรพันธุ์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2564). กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการความเสี่ยงขององค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 15(3), หน้า 143-152.
- รัตติกร จิตรไกรสร. (2566). การจัดการความเสี่ยง: บริบทใหม่ในยุคโลกพลิกผัน. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 8(1), หน้า 134-149.
- วรวรรณ ใจกล้า และสุธี อนันต์สุขสมศรี. (2566). การบริหารความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ด้านดับเพลิงและกู้ภัยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ในพื้นที่พระโขนง กรุงเทพมหานคร. *สารศาสตร์: วารสารสถาปัตยกรรมและการออกแบบ*, 6(4), หน้า 942-955.
- วิจัยกรุงศรี. (2568, 29 สิงหาคม). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2568-2570: ธุรกิจคลังสินค้า* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/logistics/warehouse-space/io/warehouse-2025-2027> [2569, 14 มกราคม].



ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์. (2568). *Warehouse: Industry analysis and*

outlook แนวโน้มธุรกิจคลังสินค้า (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://media.settrade.com/settrade/>

[Documents/2025/Nov/20251110-SCB-EIC-Warehouse-update.pdf](#) [2569, 14 มกราคม].

De Oliveira, U.R., Marins, F.A.S., Rocha, H.M., & Salomon, V.A.P. (2017). The ISO 31000 standard in supply chain risk management. *Journal of Cleaner Production*, **151**, pp. 616-633.

González, L.O., Santomil, P.D., & Herrera, A.T. (2020). The effect of Enterprise Risk Management on the risk and the performance of Spanish listed companies. *European Research on Management and Business Economics*, **26**(3), pp. 111-120.

Huang, J., You, J.X., Liu, H.C., & Song, M.S. (2020). Failure mode and effect analysis improvement: A systematic literature review and future research agenda. *Reliability Engineering & System Safety*, **199**, pp. 1-12.

Nolan, N., & McDermott, O. (2025). Failure mode effect analysis use and limitations in medical device risk management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, **11**(1), pp. 1-14.

Patten, E., Ozuem, W., & Howell, K. (2020). Service quality in multichannel fashion retailing: an exploratory study. *Information Technology & People*, **33**(4), pp. 1327-1356.

Project Management Institute. (2019). *The Standard for Risk Management in Portfolios, Programs, and Projects*. Pennsylvania, PA: Project Management Institute.

Rushton, A., Croucher, P., & Baker, P. (2017). *The handbook of logistics and distribution management* (6 th ed.). London: Kogan Page.

Stock, J.R., & Lambert, D.M. (2001). *Strategic logistics management* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.



วารสารวิชาการศรัปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาล

กลุ่มเจนเนอเรชัน Z: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้

FACTORS RELATED TO ATTITUDE TOWARDS HAVING CHILDREN
AMONG GENERATION Z NURSING STUDENTS: A CASE STUDY
BOROMARAJONANI COLLEGE OF NURSING IN SOUTHERN THAILAND

วรรณรศ ขิเยวชุม, ศุภิสรา แซ่เตื่อง, สมฤทัย สกุนหนู, สโรชา ฤทธิเกษร,
สาริศา สงจันทร์, ทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ*

Wanrasa Khiewchum, Suphisara Saetueang, Somruthai Sagunhnu, Sarocha Ritthikesorn

Sarisa Songjan, Trongrit Thongmeekhaun *

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

Bachelor of Nursing Science Program, Boromarajonani College of Nursing, Songkhla,

Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

*Corresponding Author e-Mail: trongrit@bcnsk.ac.th

(Received: 2025, October 30; Revised: 2026, January 17; Accepted: 2026, January 24)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการมีบุตรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้ จำนวน 220 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามชั้นปี และสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงได้ค่า IOC ระหว่าง .67-1 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่าระดับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.77$) จำนวนพี่น้องในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=84.51$, $p<.00$) การให้คุณค่าและความสำคัญของบุตรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



($r = .66, p < .00$) จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนโดยการสอดแทรกทัศนคติต่อการมีบุตรแก่นักศึกษาพยาบาล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนชีวิตและการประกอบวิชาชีพในอนาคต

คำสำคัญ: ทัศนคติต่อการมีบุตร; เจนเนอเรชัน Z

ABSTRACT

This research aimed to examine attitudes toward having children among Generation Z nursing students. The sample consisted of 220 nursing students from a Boromarajonani College of Nursing in Southern Thailand. Stratified sampling by year of study was employed, followed by simple random sampling using a lottery method. The research instrument was a questionnaire. Content validity was confirmed with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .67 to 1, and the overall reliability of the questionnaire yielded a Cronbach's alpha coefficient of .92. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square test, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that the overall level of attitudes toward having children among Generation Z nursing students was high ($\bar{X}=3.57, SD=0.77$). The number of siblings in the family was significantly associated with attitudes toward having children ($\chi^2=84.51, p < .00$). Additionally, the perceived value and importance of children showed a strong positive correlation with attitudes toward having children at a statistically significant level ($r=.66, p < .00$). The findings of this study can be utilized as a guideline for integrating attitudes toward having children into nursing education, thereby supporting students in life planning and future professional practice.

Keywords: attitude towards having children; generation Z

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเกิดวิกฤติประชากรลดต่ำลง เนื่องจากประชากรเด็กเกิดใหม่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2565 อัตราการเกิดของเด็กไทยอยู่ที่ 502,107 คน เท่ากับว่าผู้หญิงไทยคนหนึ่งมีบุตรโดยเฉลี่ยเพียง 1.1 คนเท่านั้น โดยภาคใต้มีค่าสูงสุด (1.60) และกรุงเทพมหานครมีค่าต่ำสุด (0.60)



(สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566, หน้า 7) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนไทยมีบุตรน้อยหรือไม่อยากมีบุตรคือ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าจ้างแรงงานต่ำ ค่าครองชีพที่สูง ส่งผลต่อเนื่องกับการมีบุตร ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายระหว่าง การตั้งครรภ์ ค่าเลี้ยงดูบุตรในแต่ละช่วงวัย รวมถึงสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เอื้อต่อการสร้าง ครอบครัวให้มีคุณภาพ เช่น ปัญหายาเสพติด ภัยออนไลน์ การแข่งขันทางสังคมที่สูง ความคาดหวังต่อบุตรสูง โดยเฉพาะด้านการศึกษาจึงต้องทุ่มเงินจำนวนมาก ทำให้คนไทยรุ่นใหม่ ๆ คือกลุ่มคนเจนเนอเรชัน X, Y, Z หลายคนไม่อยากจะมีบุตร เนื่องจากกังวลเรื่องรายได้ ค่าใช้จ่าย หนี้สิน และเกรงว่าจะไม่สามารถเลี้ยงดูเด็กได้ อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งไปในการทำงานและสร้างความสำเร็จในชีวิตของตัวเองมากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มคน เจนเนอเรชัน Z (มนสิการ กาญจนะจิตรา, รินา ต๊ะดี และกาญจนา เทียนลาย, 2562, หน้า 58)

กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z หรือ เจน Z คือ คนที่เกิด พ.ศ.2540-2552 (ค.ศ.1997-2009) ซึ่งเกิดและ เติบโตในยุคเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต มีความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีทัศนคติว่าผู้ชายและผู้หญิงมีคุณค่าและความเสมอภาคกัน มีอิสระที่จะคิดและแสดงออกถึง ความต้องการของตนเอง ให้ความสำคัญกับชีวิตตัวเองก่อน โดยคิดถึงการมีชีวิตที่มีการเงินมั่นคงและ สะดวกสบาย จึงมุ่งมั่นด้านอาชีพการงาน (ผกาดี ก้อนคำดี, 2565, หน้า 35; ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และ โอปอล์ สุวรรณเมฆ, 2563, หน้า 27) คิดว่าการไม่มีบุตรจะช่วยให้มุ่งมั่นกับอาชีพได้มากกว่า ส่งผลให้อัตราการ เกิดลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง เกิดผลกระทบหลายประการ ทั้งด้านโครงสร้างประชากร โครงสร้างครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนความมั่นคงของประเทศอย่างรุนแรง ดังเช่น เมื่อจำนวนประชากรที่ลดลงส่งผลให้ หลายสิ่งที่เตรียมไว้สำหรับการรองรับคนจำนวนที่มากขึ้น อาทิ สถานรับเลี้ยงเด็ก โรงเรียน ธุรกิจร้านค้า และ บริการต่าง ๆ มีผู้รับบริการน้อยลง จำนวนวัยแรงงานที่ลดลง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (เฮลท์สเตชัน, ออนไลน์, 2565)

รัฐบาลเล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงมีนโยบายในการส่งเสริมการสนับสนุนการมีบุตรขึ้น เพื่อเพิ่มอัตรา การเกิดและการเลี้ยงดูประชากรที่มีคุณภาพ โดยการณรงค์และสนับสนุนให้ผู้ตัดสินใจมีบุตรได้รับการดูแล ตนเองและบุตรอย่างครบวงจรและมีคุณภาพ เช่น การฝากครรภ์ฟรี สนับสนุนค่าเลี้ยงดูบุตร การศึกษา การรักษา การพยาบาล สิทธิด้านสวัสดิการสังคม การลาคลอดบุตร สิทธิการลดหย่อนภาษี (มนสิการ กาญจนะจิตรา, รินา ต๊ะดี และกาญจนา เทียนลาย, 2562, หน้า 19-20) ซึ่งการดำเนินการตามนโยบายดังที่กล่าวเป็นการสร้าง แรงจูงใจที่ปลายเหตุเท่านั้น เพราะการที่จะทำให้กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z เหล่านั้น ตัดสินใจมีบุตรภายใต้ สถานการณ์ในปัจจุบัน จะต้องมีการสร้างและณรงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติต่อการมีบุตรเป็น สำคัญ ทั้งนี้ทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการประเมินค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะเป็นด้านบวกหรือ ด้านลบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดในการต่อการตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิด ทัศนคติของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย 1) พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และ 3) กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Newsom & Carrell, 1995, p. 25-26)



สอดคล้องกับ หทัยชนก รัตโน (2560, หน้า 113) ที่พบว่าทัศนคติมีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้ นอกจากเป็นตัวแทนหนึ่งของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z แล้ว ยังมีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งกล่าวคือ ในอนาคตอันใกล้จะเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพที่ต้องปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนและตอบสนองนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการมีบุตร รวมทั้งต้องเป็นผู้นำสุขภาพในการเป็นแบบอย่างในการมีบุตรและการวางแผนครอบครัวอย่างเหมาะสม จากการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่ปรากฏการศึกษาระดับทัศนคติและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรในกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z ที่เป็นนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโดยผลการวิจัยที่ได้จะเกิดประโยชน์ต่อการนำไปเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลและกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z รวมทั้งเป็นแนวทางให้นักศึกษาพยาบาลนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนและตอบสนองนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการมีบุตรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านพื้นฐานของแต่ละบุคคล สิ่งแวดล้อมทางสังคม และกระบวนการสร้างบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดปัจจัยการก่อตัวของทัศนคติ (The formation of attitude) ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (historical setting) 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (social environment) และ 3) กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (personality process) (Newsom & Carrell, 1995, p. 25-26) และทัศนคติต่อการมีบุตร (วริษา สุระพัฒน์, 2559, หน้า 28-29) แสดงเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1

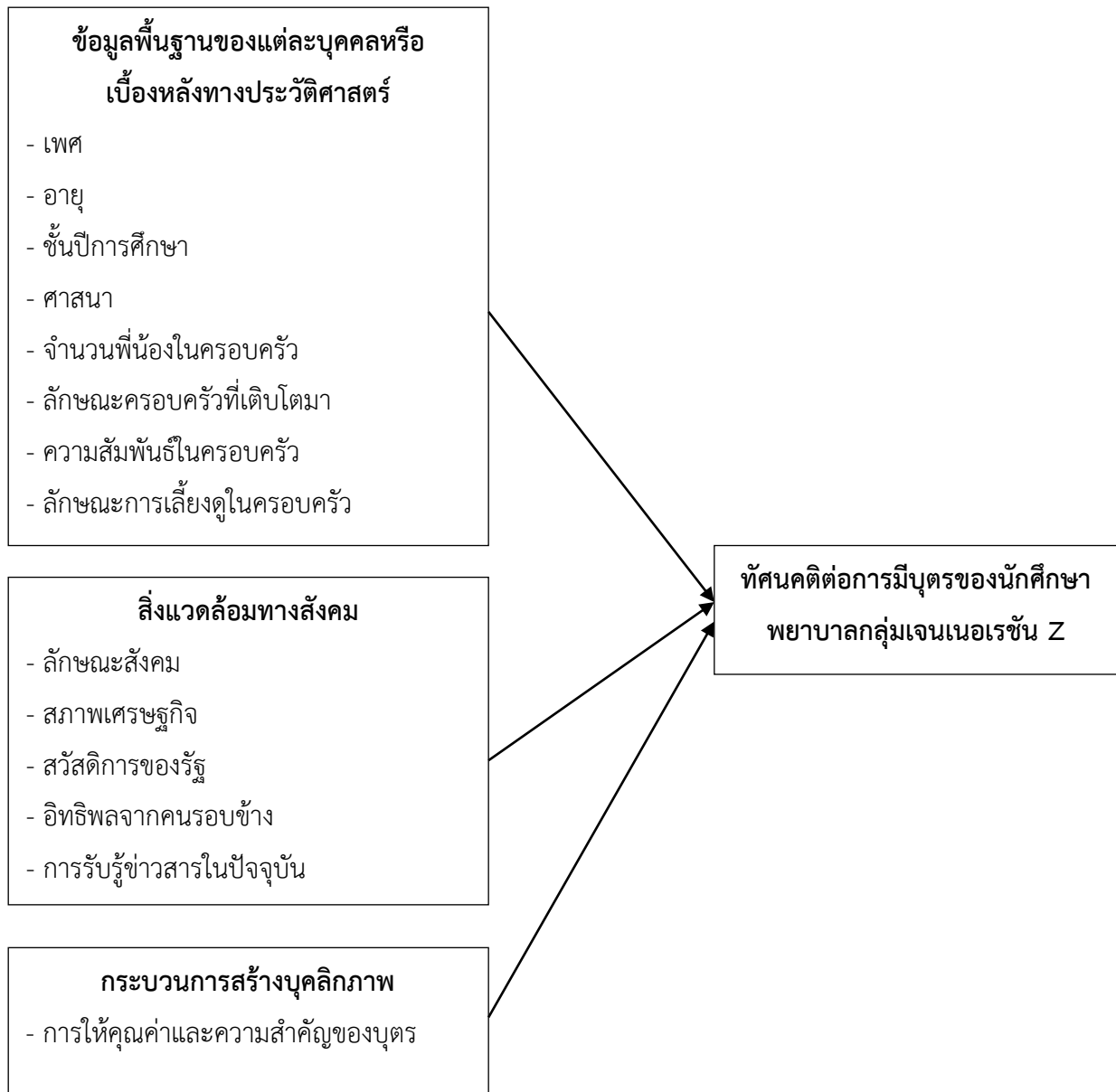


วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2567 ที่มีอายุ 18-26 ปี จำนวน 519 คน ประกอบด้วย ชั้นปีที่ 1 จำนวน 140 คน ชั้นปีที่ 2 จำนวน 139 คน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 140 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 100 คน (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีแห่งหนึ่งในภาคใต้, 2567, หน้า 22) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน



(Krejcie & Morgan, 1970 p. 608) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 220 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 จำนวน 59 คน ชั้นปีที่ 2 จำนวน 59 คน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 59 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 43 คน หลังจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ชั้นปีการศึกษา จำนวนพี่น้องในครอบครัว ลักษณะครอบครัวที่เติบโตมา ความสัมพันธ์ในครอบครัว ลักษณะการเลี้ยงดูในครอบครัว เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำตอบ ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ลักษณะทางสังคม จำนวน 6 ข้อ สภาพเศรษฐกิจ จำนวน 6 ข้อ สวัสดิการของรัฐ จำนวน 6 ข้อ อิทธิพลจากคนรอบข้าง (ญาติ เพื่อน ครอบครัว) จำนวน 5 ข้อ และการรับรู้ข่าวสารในปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ ระดับความคิดเห็น มากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน จนถึงน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน ส่วนที่ 3 กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ ได้แก่ การให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระดับความคิดเห็น มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน จนถึงน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน และส่วนที่ 4 ทักษะคิดต่อการมีบุตร จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 7 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยข้อคำถามเชิงบวก หากระดับความคิดเห็น มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน จนถึง น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน ส่วนข้อคำถามเชิงลบ ระดับความคิดเห็น มากที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน จนถึง น้อยที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน คุณภาพเครื่องมือในการวิจัยด้วยการตรวจสอบความตรง (validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่ อาจารย์พยาบาล จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย จำนวน 1 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง .67-1 และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 p. 152) ได้ค่าเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เลขที่ BCNSK 21/2567 ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างตอบรับและตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง ผ่าน google form ระหว่างวันที่ 1-20 กันยายน พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (ละเอียด ศิลา น้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ, 2562, หน้า 118) ดังนี้ 1.00-1.80 หมายถึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1.81-2.60 หมายถึงอยู่ในระดับน้อย 2.61-3.40 หมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง 3.41-4.20 หมายถึงอยู่ในระดับมาก 4.21-5.00 หมายถึงอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กำหนดค่าระดับความสัมพันธ์ (สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2565, หน้า 11) ดังนี้ 0.81 ถึง 1.00 หรือ -0.81 ถึง



-1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก 0.61 ถึง 0.80 หรือ -0.61 ถึง -0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง 0.41 ถึง 0.60 หรือ -0.41 ถึง -0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.21 ถึง 0.40 หรือ -0.21 ถึง -0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ 0.00 ถึง 0.20 หรือ 0.00 ถึง -0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำมาก ความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึงตัวแปรสองตัวเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ความสัมพันธ์เชิงลบ หมายถึงตัวแปรสองตัวเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์

ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	193	87.73
ชาย	27	12.27
รวม	220	100.00
อายุ		
18 - 20 ปี	154	70.00
21 - 23 ปี	64	29.09
24 - 26 ปี	2	0.91
รวม	220	100.00
ชั้นปีการศึกษา		
ชั้นปีที่ 1	59	26.82
ชั้นปีที่ 2	59	26.82
ชั้นปีที่ 3	59	26.82
ชั้นปีที่ 4	43	19.55
รวม	220	100.00
ศาสนา		
พุทธ	149	67.73
อิสลาม	68	30.91
คริสต์	3	1.36
รวม	220	100.00



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนพี่น้องในครอบครัว (รวมตัวเรา)		
1 คน	38	17.27
2 คน	89	40.45
3 คน	60	27.27
4 คน	17	7.73
5 คน	6	2.73
6 คน	4	1.82
7 คน ขึ้นไป	6	2.73
รวม	220	100.00
ลักษณะครอบครัวที่เติบโตมา		
อยู่ด้วยกันพร้อมหน้าพ่อแม่ ลูก	151	68.64
อยู่กับพ่อหรือแม่เนื่องจากเล็กกัน /หย่าร้าง	40	18.18
อยู่กับพ่อแม่หรือแม่ เนื่องจากพ่อหรือแม่เสียชีวิต	17	7.73
ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ โดยอยู่กับญาติเลี้ยงดู	12	5.45
รวม	220	100.00
ความสัมพันธ์ในครอบครัว		
รักใคร่กันดี	179	81.36
ค่อนข้างดี (มีทะเลาะ ขัดแย้งกันบ้างแต่ไม่บ่อย)	39	17.73
ไม่ดี (ทะเลาะ ขัดแย้งกันบ่อย)	2	0.91
รวม	220	100.00
ลักษณะการเลี้ยงดูในครอบครัว		
แบบเอาใจใส่	159	72.27
แบบตามใจ	10	4.55
แบบควบคุม	9	4.09
แบบผสม	42	19.09
รวม	220	100.00



จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 87.73 มีอายุระหว่าง 18-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 149 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.73 มีจำนวนพี่น้องในครอบครัว 2 คน จำนวน 89 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.45 ส่วนใหญ่มีลักษณะครอบครัวที่เติบโตมาอยู่ด้วยกันพร้อมหน้าพ่อแม่ ลูก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64 มีความสัมพันธ์ในครอบครัวรักใคร่กันดี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 81.36 และมีลักษณะการเลี้ยงดูในครอบครัวแบบเอาใจใส่ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 72.27

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคม

สิ่งแวดล้อมทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะทางสังคม	3.13	1.59	ปานกลาง
สภาพเศรษฐกิจ	4.12	0.84	มาก
สวัสดิการของรัฐ	3.97	0.97	มาก
อิทธิพลจากคนรอบข้าง	3.12	1.02	ปานกลาง
การรับรู้ข่าวสารในปัจจุบัน	3.51	1.00	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.77	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.84$) สวัสดิการของรัฐ ($\bar{X}=3.97$, $SD=0.97$) และการรับรู้ข่าวสารในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.51$, $SD=1.00$) อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนลักษณะทางสังคม ($\bar{X}=3.13$, $SD=1.59$) และอิทธิพลจากคนรอบข้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, $SD=1.02$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อกระบวนการสร้างบุคลิกภาพด้านการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร

กระบวนการสร้างบุคลิกภาพด้านการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
บุตรทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุขสมบูรณ์	3.87	1.13	มาก
บุตรช่วยให้มีคุณค่าและภูมิใจในบั้นปลายชีวิต	3.58	1.26	มาก
บุตรเป็นผู้สืบสกุลและทำให้กำเนิดทายาทสืบสกุลต่อไป	3.60	1.21	มาก



ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ ด้านการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
บุตรมีคุณค่าทางจิตใจทำให้มีความสุข	4.28	0.92	มากที่สุด
บุตรทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น	4.06	1.02	มาก
บุตรช่วยผู้สืบทอดธุรกิจ/ทรัพย์สินมรดกของครอบครัว	3.72	1.12	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.93	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกระบวนการสร้างบุคลิกภาพด้านการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, $SD=0.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุตรมีคุณค่าทางจิตใจทำให้มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.92$) ส่วนบุตรทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น ($\bar{X}=4.06$, $SD=1.02$) บุตรทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสมบูรณ์ ($\bar{X}=3.87$, $SD=1.13$) บุตรช่วยผู้สืบทอดธุรกิจ/ทรัพย์สินมรดกของครอบครัว ($\bar{X}=3.72$, $SD=1.12$) บุตรเป็นผู้สืบทอดและทำให้กำเนิดทายาทสืบสกุลต่อไป ($\bar{X}=3.60$, $SD=1.21$) บุตรช่วยให้มีคนดูแลยามเจ็บป่วยและในบั้นปลายชีวิต ($\bar{X}=3.58$, $SD=1.26$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อการมีบุตร

ทัศนคติต่อการมีบุตร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การมีบุตรทำให้รู้สึกอบอุ่น ไม่เหงา	4.19	1.00	มาก
2. การมีบุตรเป็นภาระต้องทำงานหนักขึ้น	2.71	1.31	ปานกลาง
3. การมีบุตรทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น	4.02	0.94	มาก
4. การมีบุตรทำให้ไม่สามารถทำสิ่งที่อยากทำได้	2.95	1.25	ปานกลาง
5. การมีบุตรช่วยให้มีคนดูแลยามเจ็บป่วยและในบั้นปลายชีวิต	3.58	1.20	มาก
6. การมีบุตรทำให้ครอบครัวมีผู้สืบทอดต่อไป	3.62	1.18	มาก
7. ไม่อยากมีบุตรเพราะกลัวเลี้ยงบุตรให้มีคุณภาพไม่ได้	2.69	1.33	ปานกลาง
8. การมีบุตรทำให้มีผู้สืบทอดธุรกิจ/ทรัพย์สินมรดกของครอบครัว	3.46	1.17	มาก
9. ครอบครัวที่มีความสมบูรณ์ต้องประกอบด้วย พ่อ แม่ และบุตร	3.57	1.24	มาก
10. การมีบุตรเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.24	1.33	ปานกลาง



ทัศนคติต่อการมีบุตร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
11. การมีบุตรทำให้ไม่สามารถใช้เวลาอยู่กับคู่สมรสและคนรอบข้างได้อย่างเต็มที่	3.20	1.31	ปานกลาง
12. การมีบุตรสร้างคุณค่าทางจิตใจและทำให้มีความสุข	4.24	0.97	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อการมีบุตรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$, $SD=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการมีบุตรสร้างคุณค่าทางจิตใจและทำให้มีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$, $SD=0.97$) การมีบุตรทำให้รู้สึกอบอุ่น ไม่เหงา ($\bar{X}=4.19$, $SD=1.00$) การมีบุตรทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น ($\bar{X}=4.02$, $SD=0.94$) การมีบุตรทำให้ครอบครัวมีผู้สืบสกุลต่อไป ($\bar{X}=3.62$, $SD=1.18$) การมีบุตรช่วยให้มีคนดูแลยามเจ็บป่วยและในบั้นปลายชีวิต ($\bar{X}=3.58$, $SD=1.20$) ครอบครัวที่มีความสมบูรณ์ต้องประกอบด้วย พ่อ แม่ และบุตร ($\bar{X}=3.57$, $SD=1.24$) และการมีบุตรทำให้มีผู้สืบทอดธุรกิจ/ทรัพย์สินมรดกของครอบครัว ($\bar{X}=3.46$, $SD=1.17$) อยู่ในระดับมาก และการมีบุตรเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ($\bar{X}=3.24$, $SD=1.33$) การมีบุตรทำให้ไม่สามารถใช้เวลาอยู่กับคู่สมรสและคนรอบข้างได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.20$, $SD=1.31$) การมีบุตรทำให้ไม่สามารถทำสิ่งที่อยากทำได้ ($\bar{X}=2.95$, $SD=1.25$) การมีบุตรเป็นภาระต้องทำงานหนักขึ้น ($\bar{X}=2.71$, $SD=1.31$) และไม่ยากมีบุตรเพราะกลัวเลี้ยงบุตรให้มีคุณภาพไม่ได้ ($\bar{X}=2.69$, $SD=1.33$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรด้านข้อมูลพื้นฐานแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์

ข้อมูลพื้นฐานแต่ละบุคคล หรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์	ทัศนคติต่อการมีบุตร		แปลผล
	χ^2	p	
เพศ	7.81 ^a	.45	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	5.09 ^a	.75	ไม่มีความสัมพันธ์
ชั้นปี	14.85 ^a	.25	ไม่มีความสัมพันธ์
ศาสนา	4.15 ^a	.98	ไม่มีความสัมพันธ์



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานแต่ละบุคคล หรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์	ทัศนคติต่อการมีบุตร		แปลผล
	χ^2	p	
จำนวนพี่น้องในครอบครัว	84.51 ^{*a}	.00	มีความสัมพันธ์กัน
ลักษณะครอบครัวที่เติบโตมา	4.87 ^a	.96	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์ในครอบครัว	10.39 ^a	.24	ไม่มีความสัมพันธ์
ลักษณะการเลี้ยงดูในครอบครัว	17.82 ^a	.34	ไม่มีความสัมพันธ์

* $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่าจำนวนพี่น้องในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=84.51, p<.00$)

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตร ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมและกระบวนการสร้างบุคลิกภาพด้านการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร

ตัวแปร	ทัศนคติต่อการมีบุตร		แปลผล
	r	p	
ลักษณะทางสังคม	-.08	.33	ไม่มีความสัมพันธ์
สภาพเศรษฐกิจ	.03	.91	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการของรัฐ	.06	.35	ไม่มีความสัมพันธ์
อิทธิพลจากครอบครัว	-.08	.11	ไม่มีความสัมพันธ์
การรับรู้ข่าวสารในปัจจุบัน	-.09	.07	ไม่มีความสัมพันธ์
การให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร	.66 [*]	.00	มีความสัมพันธ์กัน

* $p < .01$

จากตารางที่ 6 พบว่าการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.66, p<.00$)



อภิปรายผล

1. ระดับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่าอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าการที่กลุ่มเจนเนอเรชัน Z เกิดและเติบโตในยุคเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และให้ความสำคัญกับชีวิตตัวเองก่อน โดยคิดถึงการใช้ชีวิตที่มีการเงินมั่นคงและสะดวกสบาย จึงมุ่งมั่นด้านอาชีพการงาน คิดว่าการไม่มีบุตรจะช่วยให้มุ่งมั่นกับอาชีพได้มากกว่า (ผกาวดี ก้อนคำดี, 2565, หน้า 35; ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอปอล สุวรรณเมฆ, 2563, หน้า 27) แต่เนื่องจากนักศึกษาพยาบาลได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้เนื้อหาและการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพในรายวิชาต่าง ๆ เช่น การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การพยาบาลแม่และเด็ก การพยาบาลครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้, 2567, หน้า 20) รวมถึงกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะครอบครัวที่เติบโตมาอยู่ด้วยกันพร้อมหน้าพ่อแม่ ลูก (ร้อยละ 68.64) ความสัมพันธ์ในครอบครัวรักใคร่กันดี (ร้อยละ 81.36) และมีลักษณะการเลี้ยงดูในครอบครัวแบบเอาใจใส่ (ร้อยละ 72.27) จึงให้ความสำคัญต่อการสร้างครอบครัวและการมีบุตร ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีทัศนคติต่อการมีบุตรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วริชา สุระพัฒน์ (2559, หน้า 41) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมีบุตรอยู่ในระดับมาก โดยมองว่าการมีบุตรทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสมบูรณ์ ไม่เหงา และได้แสดงออกถึงความเป็นพ่อแม่ แต่ขัดแย้งกับ ทรงพร จันทรพัฒน์, ศิริพร รำนา, ศุภลักษณ์ ทองคำ, โรสมายนี อาแว, และเสาวลักษณ์ พรหมอินทร์ (2568, หน้า 8) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมีบุตรอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD=0.86$) และ Kim & Kim (2025, p. 268) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการมีบุตรอยู่ระดับค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชัน Z: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่า

2.1 จำนวนพี่น้องในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าตามทฤษฎีระบบครอบครัวของโบเวน (Bowen, 1978, p. 199) กล่าวว่าครอบครัวเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและมีการพึ่งพาอาศัยกัน โดยสมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกันและกันในแง่ของอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมการที่บุคคลเติบโตมาในครอบครัวที่มีพี่น้องหลายคนหรือไม่มีพี่น้อง ย่อมมีผลต่อมุมมองและทัศนคติต่อการมีบุตร โดยบุคคลที่ครอบครัวมีพี่น้องหลายคนอาจได้รับประสบการณ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลซึ่งกันและกัน การได้รับการสนับสนุนในครอบครัว ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนพี่น้องตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (ร้อยละ 82.73) และมีความรักใคร่กันดี (ร้อยละ 81.36) ส่งผลให้จำนวนพี่น้องในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรของกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับ ภพสม จิระเรงสวัสดิ์ และคณะ (2562, หน้า 217) ที่พบว่าขนาดหรือจำนวนพี่น้องในครอบครัวก่อนสมรสมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Buhr, Lutz & Peter (2018, p. 315) ที่พบว่าจำนวนพี่น้องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อขนาดครอบครัวที่คาดหวัง



2.2 การให้คุณค่าและความสำคัญของบุตรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับทัศนคติต่อการมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าตามทฤษฎีค่านิยมของโรคาช (Rokeach, 1973, p. 93) กล่าวว่าค่านิยมเป็นความเชื่อที่สั่งสมและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทัศนคติหรือความปรารถนาและพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นเมื่อบุคคลมีค่านิยมหรือในอีกความหมายหนึ่งคือมีการให้คุณค่าและความสำคัญกับการมีบุตรมากจะทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อการมีบุตรเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85, SD=0.93$) ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการมีบุตร สอดคล้องกับ พิไลวรรณ โธณพิมาย (2565, หน้า 56) ที่พบว่าการให้คุณค่าและคุณค่าของบุตรส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kim & Kim (2025, p. 268) ที่พบว่าการให้คุณค่าเกี่ยวกับบุตรเป็นปัจจัยทำนายเชิงบวกที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจมีบุตรของนักศึกษาพยาบาล ($r=.61, p<.00$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมีบุตรอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านจำนวนพี่น้องในครอบครัว การให้คุณค่าและความสำคัญของบุตร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการมีบุตร ดังนั้นหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนานามัยการเจริญพันธุ์ควรส่งเสริมเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุตร โดยอาจจัดกิจกรรมให้ความรู้ การรณรงค์ผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อสร้างทัศนคติทางบวกต่อการมีบุตรแก่สตรีวัยเจริญพันธุ์กลุ่มเจนเนอเรชัน Z มีความตั้งใจที่จะมีบุตรในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะขยายไปศึกษาในกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ในพื้นที่และบริบทอื่น ๆ ทั้งที่อยู่ในระบบและไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากที่สุดและหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการมีบุตรต่อไป
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านต่าง ๆ ที่อาจมีอิทธิพลหรือส่งผลกับทัศนคติต่อการมีบุตรนอกเหนือจากที่ได้ศึกษาจากการวิจัยเชิงปริมาณ

บรรณานุกรม

ทรงพร จันทรพัฒน์, ศิริพร รำนา, ศุภลักษณ์ ทองคำ, โรสมานนี อาแว และเสาวลักษณ์ พรหมอินทร์. (2568).

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจมีบุตรในอนาคตของนิสิตเจนเนอเรชันซี มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ในจังหวัดพัทลุง. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี*, 19(1), หน้า 1-14.

ผกาวดี ก้อนคำดี. (2565). *ทัศนคติของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ*. สารนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

พิไลวรรณ โธณินาย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของสตรีวัยเจริญพันธุ์ในจังหวัด**

นครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี,
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภพศม จิระรังสรรค์, ญัฐนรี โนนทะศรี, สุปรียา มิตพะมา, จินัสญา กุลจิตติธारा, อัญมณี มณีรัตน์, จิรพัฒน์
กุลชลศิริวัฒน์, เทียนสว่าง ห่อทอง, สุธิณี ฉ่ำประวิง และพุดพัฒน์ ทวีจิรพัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการมีบุตรของคนเจนเนอเรชันวายที่มีสถานภาพสมรสและทำงานอยู่ในระบบใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน **การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**
ครั้งที่ 57 (หน้า 211-219). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

มนสิการ กาญจนะจิตรา, รินา ต๊ะดี และกาญจนา เทียนลาย. (2562). **รายงานวิจัยแนวทางมาตรการ**
ส่งเสริมการมีบุตรสำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ละอียด ศิลาน้อย และกัณทิมาลย์ จินดาประเสริฐ. (2562). การใช้มาตราประมาณค่าในการศึกษาวิจัย
สังคมศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ การโรงแรมและการท่องเที่ยว. **วารสารบริหารศาสตร์**
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 8(15), หน้า 112-126.

วริษา สุระพัฒน์. (2559). **การศึกษาทัศนคติต่อการมีบุตรของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร**
และปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งหนึ่งในภาคใต้. (2567). **รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2567**.
สงขลา: ม.ป.พ.

ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอปอล์ สุวรรณเมฆ. (2563). รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคกลุ่ม
เจนเนอเรชัน แซท. **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ**, 11(1), หน้า 23-43.

สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2565). สถิติความสัมพันธ์: เลือกใช้อย่างไร. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), หน้า 1-15.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). **รายงานผลฉบับสมบูรณ์การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ.2565**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

หทัยชนก รัตน์. (2560). **อิทธิพลของทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่มีต่อความตั้งใจ**
เชิงพฤติกรรมในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เฮลท์สเตชัน. (2565, 15 กุมภาพันธ์). **ผลพวง “เด็กเกิดน้อย” “วัยแรงงาน” เตรียมหิตขึ้นคอ ในฐานะ**
“ตัวแบก” ประเทศไทย “ลงทุนในเด็ก” คือคำตอบ? (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://healthstation.in.th/news/show/58> [2568, 3 พฤศจิกายน].

Bowen, M. (1978). *Family Therapy in Clinical Practice*. New York: Jason Aronson.



- Buhr, P., Lutz, K., & Peter, T. (2018). The Influence of The Number of Siblings on Expected Family Size in A Cohort of Young Adults in Germany. *Demographic Research*, **39**, pp. 315-336.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Kim, Y., & Kim, S. (2025). Factors influencing childbirth intention and the moderating role of values regarding children among nursing students in Korea: a cross-sectional study. *Women's Health Nursing*, **31**(3), pp. 268-278.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Sizes for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, **30**(3), pp. 607-610.
- Newsom, D., & Carrell, B. (1995). *Public Relations Writing*. California: Wadsworth.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

BANBUNG 3 SCHOOL GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัชรिता พุทธิกาญจนกุล*, นิวัตต์ น้อยมณี, จินตนา ถาคำ

Patcharida Poottikanjanakul*, Niwat Noymanee, Jintana Thakham

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ

Master of Education, Educational Administration, Graduate School,

Bangkok Suvarnabhumi University

Corresponding Author e-Mail: patcharidap83@hotmail.com

(Received: 2025, October 31; Revised: 2026, January 18; Accepted: 2026, January 28)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 113 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน พบว่าผลการ



เปรียบเทียบตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การบริหารงานวิชาการ; กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the level of academic leadership of school administrators in the Banbung 3 School Cluster under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1; and 2) compare academic leadership classified by gender, educational level, age, and work experience. The sample consisted of 113 teachers selected through proportional stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of .96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples *t* test, *F* test and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings indicated that the overall level of academic leadership of school administrators was at a high level. When classified by gender, statistically significant differences were found at the .05 level both overall and by aspects. However, no statistically significant differences were found when classified by educational level, age, and work experience.

Keywords: leadership; academic administration; Banbung 3 school group

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 กำหนดไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 16) กระบวนการในการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคล ในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ หลักสูตร งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่การยอมรับของชุมชนและสังคม หรือ



เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565, หน้า 12)

เป้าหมายสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง และความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการศึกษาต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้นำส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจิตใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พุฒินันท์ แสงสริวัฒน์ (2564, หน้า 16) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทสำคัญในเชิงวิชาการ เข้าใจและรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนเอง จนสามารถใช้ในการให้คำแนะนำให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานได้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา เชลล์ (Chell, 2001, p. 5) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นยอมรับกันว่ามีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียน โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกฎเกณฑ์สำคัญที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้นมาจากคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้มีการกำหนดนโยบาย ผลผลิตของกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะให้เป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) โดยมุ่งเน้นให้กลุ่มงาน/หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้มีความสอดคล้องตอบรับกับนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อคุณภาพของผู้เรียนจะได้มีคุณภาพที่ดีขึ้น มีหน้าที่ปกครองดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาทั้งหมดและนอกจากนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้มีการกำหนดนโยบาย ผลผลิตของกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษาสังกัดกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าบทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง แต่ยังประสบปัญหาหลายด้าน อาทิ ครูผู้สอนที่มีลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน อาจส่งผลต่อมุมมอง ความคาดหวัง และการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร



สถานศึกษา ภาระงานที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกรอบเวลาที่ต้นสังกัดกำหนด การขาดบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการโดยเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถลงพื้นที่นิเทศหรือให้คำปรึกษาครูได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งความหลากหลายของโรงเรียน ที่มีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งต้องเผชิญปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านวิชาการต้องปรับเปลี่ยนตามบริบท และไม่สามารถใช้แนวทางเดียวกันได้ทั้งหมด (รัฐาภรณ์ ปุณณิ, สัมภาษณ์, 2568) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียน การพัฒนาหลักสูตร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยบทบาทดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ การนิเทศติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนโดยตรง

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดี เพื่อเป็นผู้นำและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์วัดผลประเมินผล และเป็นไปตามความมุ่งหมายที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

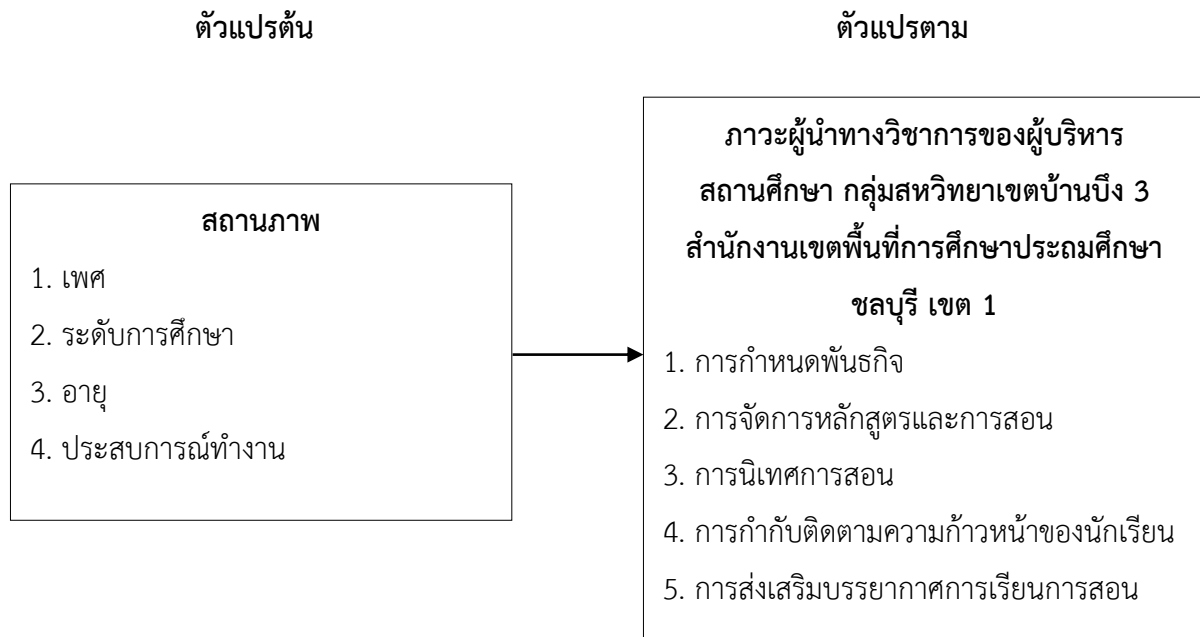
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสถานศึกษา อำเภอบ้านบึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 158 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567, หน้า 4) กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเจี๊ยะและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 608) จำนวน 113 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตามโรงเรียนจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลาก (simple random sampling) เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95)



กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 30) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

การเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 กรกฎาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997, p. 190) มีดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 การศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 84.96 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.02 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 52.21 ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.29 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ	4.10	0.58	มาก	3
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.09	0.65	มาก	5
3. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.10	0.59	มาก	4
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	4.16	0.53	มาก	1
5. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.11	0.63	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน ($\bar{X}=4.16$, $SD=0.53$) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.63$) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.58$) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.59$) ส่วนด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.65$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=33)		หญิง (n=80)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ	3.88	0.61	4.19	0.55	-2.57*	.01
2. ด้านการนิเทศการสอน	3.80	0.66	4.22	0.60	-3.24*	.00
3. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	3.88	0.60	4.18	0.56	-2.52*	.01
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	3.92	0.54	4.25	0.50	-3.10*	.00



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=33)		หญิง (n=80)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
5. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	3.88	0.68	4.20	0.58	-2.51*	.01
รวม	3.87	0.57	4.21	0.52	-2.98*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, $SD=0.57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.92$, $SD=0.54$) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=3.88$, $SD=0.60$) และด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.66$) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.25$, $SD=0.50$) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}=4.22$, $SD=0.60$) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.56$)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (<i>n</i> =96)		สูงกว่า ปริญญาตรี (<i>n</i> =17)			
	<i>X̄</i>	<i>SD</i>	<i>X̄</i>	<i>SD</i>		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ	4.06	0.59	4.33	0.47	-1.73	.08
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.05	0.65	4.31	0.57	-1.52	.13
3. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.05	0.58	4.33	0.61	-1.79	.07
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน	4.12	0.54	4.36	0.40	-1.72	.08
5. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.05	0.63	4.45	0.50	-2.45*	.01
รวม	4.07	0.56	4.36	0.48	-1.97	.05

**p*<.05

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.07, *SD*=0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน ($\bar{X}$ =4.12, *SD*=0.54) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X}$ =4.06, *SD*=0.59) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}$ =4.05, *SD*=0.65) และครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.36, *SD*=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}$ =4.45, *SD*=0.50) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน ($\bar{X}$ =4.36, *SD*=0.40) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}$ =4.31, *SD*=0.57)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน



พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี (n=39)		ระหว่าง 30-40 ปี (n=52)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n=22)		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ	4.04	0.52	4.11	0.62	4.23	0.61	4.10	0.58
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.00	0.61	4.12	0.70	4.26	0.62	4.10	0.66
3. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.01	0.58	4.16	0.57	4.15	0.66	4.10	0.60
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอน	4.11	0.46	4.13	0.58	4.31	0.55	4.17	0.53
5. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	3.99	0.60	4.14	0.66	4.25	0.60	4.11	0.64
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.52	4.12	0.58	4.24	0.58	4.12	0.57

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.57$) ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.46$) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.52$) และด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}=3.99$, $SD=0.60$) ส่วนครูที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=4.16$, $SD=0.57$) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}=4.14$, $SD=0.66$) และด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.62$) และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $SD=0.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การเรียนการสอน ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.55$) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.62$) และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=4.15$, $SD=0.66$)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	น้อยกว่า		ระหว่าง		มากกว่า		รวม	
	10 ปี		10-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	(n=59)		(n=41)		(n=13)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ	4.06	0.57	4.13	0.60	4.20	0.61	4.10	0.58
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.08	0.71	4.09	0.60	4.17	0.62	4.10	0.66
3. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.08	0.61	4.15	0.54	4.00	0.66	4.10	0.60
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน	4.14	0.47	4.18	0.63	4.22	0.53	4.17	0.53
5. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.08	0.62	4.16	0.66	4.17	0.60	4.11	0.64
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.56	4.15	0.57	4.15	0.58	4.12	0.57

จากตารางที่ 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.14$, $SD=0.47$) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.61$) และด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X}=4.06$, $SD=0.57$) ส่วนครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี มี



ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $SD=0.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.63$) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}=4.16$, $SD=0.66$) และด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.60$) และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $SD=0.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.22$, $SD=0.53$) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ($\bar{X}=4.20$, $SD=0.61$) และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.66$)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสนับสนุน และขับเคลื่อนงานด้านวิชาการในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีทิศทางชัดเจน และสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางการบริหารงานวิชาการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางไว้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ ได้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่เป้าหมายด้านการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ส่งเสริมนวัตกรรม และปรับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการศึกษาภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาหลักสูตร มุ่งให้ผู้บริหารเข้าใจความสำคัญของการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคม ตลอดจนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ต่อมาคือการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ซึ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และร่วมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งภายในโรงเรียน อีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญ คือการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านวิชาการสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงจากการประเมิน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม สัมมนา และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอีกด้วย ดังที่ กฤตกร น้าทิพย์ (2560, หน้า 86) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถและการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนพัฒนา



บุคลากร ให้เป็นครูมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมงานด้านวิชาการ พร้อมสนับสนุนสื่อและทรัพยากร การจัดการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การและผู้เรียนมากที่สุด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 13) กล่าวว่าความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาการเรียนรู้ และสามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาจึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูเพศหญิงมีการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูเพศชาย อาจเนื่องมาจากลักษณะบทบาทและการมีส่วนร่วมในงานด้านวิชาการของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ครูเพศหญิงมักมีความใกล้ชิดกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตร และการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลให้สามารถรับรู้บทบาทและการสนับสนุนทางวิชาการของผู้บริหารได้ชัดเจนมากกว่า สอดคล้องกับ กุณัณิ สาหลัง, บาเซล อับดุลลาฮับ, อิสมะแอ มะระ และจร ประสงค์สุข (2568, หน้า 141) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน ต่างก็มีแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ศิริชัย สีส้ม (2561, หน้า 71) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ อิงอร บัวขจร (2566, หน้า 63) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารว่า มีการระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม แสดงออกในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกระดับการศึกษาการศึกษาสามารถรับรู้ และมีผลการประเมินที่ใกล้เคียงกัน การพัฒนาผู้บริหารควรมุ่งเน้นที่สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาการศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและ



ทันต่อสถานการณ์ จึงส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ บาลกิส กาศา (2560, หน้า 90) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 66) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน ได้รับนโยบายการพัฒนาครู การนิเทศ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ พัฒนางานวิชาการระหว่างผู้บริหารและครูทุกกลุ่มอายุอย่างทั่วถึง ครูและบุคลากรจึงมีความเข้าใจและรับรู้ถึงบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ กุณิ สาหล่ง, บาเซล อับดุลวาฮับ, อิสมะแอ มะระ และจรร ประสงค์สุข (2568, หน้า 138) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในเขตอำเภอสุโขมาธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ รัตน์ชนก แดงจันทร์ (2565, หน้า 202) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การดำเนินงานด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสามารถเชิงวิชาการอย่างทั่วถึง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยหรือมากต่างก็ได้รับโอกาสในการอบรม พัฒนา และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีการกำหนดมาตรฐานภาวะผู้นำที่ชัดเจน ส่งผลให้ความแตกต่างในด้านระยะเวลาการทำงานไม่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับ สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 154) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วนิดา เชื้อคมตา (2566, หน้า 158) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศให้เป็นการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ เน้นการให้คำปรึกษาและสะท้อนผลการสอนอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศอีกด้วย

2. จากการวิจัยพบว่า ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ควรกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียน เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแผนการสอนและให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมตรงจุด

3. จากการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 จากอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาผู้เรียนและสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุ่มณี สาหล่ง, บาเซล อับดุลวาฮับ, อิสมะแอ มะระ และจร ประสงค์สุข. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ในเขตอำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. *วารสารศิลปการจัดการ*, 9(2), หน้า 130-144.



บาลกีส กาษา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกรงปินัง สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

พุดนันทน์ แสงสิริวัฒน์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัชฎาภรณ์ ปุกมณี. (2568, 27 มิถุนายน). **ผู้อำนวยการโรงเรียน.** สัมภาษณ์.

รัตน์ชนก แดงจันทร์. (2565). **บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

วนิดา เชื้อคมตา. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้**

ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรพรเพชญ ไตรรงค์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ**

บริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2567). **รายงานผลดำเนินงานประจำปี**

งบประมาณ 2567. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). **รายงานการพัฒนาระบบราชการประจำปี.**

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา**

คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). **รายงานการศึกษาสถานภาพการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย**

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

- ศิริชัย สีส้ม. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิงอร บัวจกร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Best W.J. (1997). *Research in Education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project*. SSTA Research Centre Report.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Sons.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การใช้เทคโนโลยีโดรนในการจัดส่งสินค้าแบบ Last Mile Delivery

ในระยะทางและเวลาที่จำกัด

USING DRONE TECHNOLOGY FOR LAST MILE DELIVERY

WITHIN LIMITED DISTANCES AND TIMES

รัฐพล เลิศประเสริฐเวช, พชร กิจจาเจริญชัย*

Rutthapon Lertprasertwate, Patchara Kitjacharoenchai*

สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Logistics and Supply Chain Management, Faculty of Logistics, Burapha University

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

(Received: 2025, November 18; Revised: 2026, January 17; Accepted: 2026, January 29)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพด้านระยะเวลาในการจัดส่งสินค้าระหว่างเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ และรถขนส่งสินค้า ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และเพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งสินค้าขั้นสุดท้าย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การคำนวณระยะทางและสร้างแบบจำลอง ด้วยโปรแกรม Arena เพื่อจำลองการปฏิบัติงานในพื้นที่ อ.เมือง จ.ชลบุรี ในระยะทาง 5 กิโลเมตร ตลอดระยะเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่าภายใต้สภาพแวดล้อมปกติ โดรนสามารถจัดส่งสินค้าได้รวดเร็วกว่ารถขนส่งประมาณ 24% เนื่องจากใช้เส้นทางการบินแบบการกระจัด (Displacement) ซึ่งปราศจากอุปสรรคการจราจรทางบก อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของโดรนมีความเปราะบางสูงต่อสภาพอากาศ โดยเฉพาะในสภาวะฝนตกหนัก โดรน "ไม่สามารถขนส่งสินค้าได้" ในขณะที่รถขนส่งยังคงปฏิบัติงานได้แม้จะล่าช้า ผลการจำลองสถานการณ์ยังชี้ให้เห็นว่า แม้โดรนจะมีความคล่องตัวสูง (มีสินค้าคงค้างในระบบ (WIP) เฉลี่ยต่ำกว่ารถขนส่ง 28 เท่า) แต่ปัญหาคอขวดที่แท้จริงของระบบโลจิสติกส์โดยรวมคือ ขั้นตอนการจัดการคำสั่งซื้อ (Order WIP) ซึ่งมีปริมาณสะสมสูงสุดถึง 59,792 ชิ้น ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งจึงไม่สามารถพึ่งพาเพียงการเปลี่ยนพาหนะ แต่จำเป็นต้องใช้รูปแบบการขนส่งแบบผสมผสานและต้องปรับปรุงกระบวนการจัดการคำสั่งซื้อภายในองค์กรเป็นลำดับแรก

คำสำคัญ: อากาศยานไร้คนขับ; การจัดส่งสินค้าขั้นสุดท้าย; ประสิทธิภาพการขนส่ง



ABSTRACT

This research aimed to examine and compare the time-based delivery efficiency between unmanned aerial vehicle (Drone) technology and cargo trucks under different environmental conditions, and to identify strategies for optimizing Last Mile Delivery (LMD) operations. This study employs a mixed-method approach, integrating qualitative analysis with quantitative simulation. A Discrete Event Simulation (DES) model was developed using Arena software to simulate LMD operations within a 5-kilometer radius in Mueang Chonburi District, Thailand, over a one-year period. The findings indicate that under normal conditions, drones deliver approximately 24% faster than trucks. This advantage is attributed to the drone's use of displacement (direct-path) flight, which avoids ground-based traffic obstacles. However, drone performance is highly vulnerable to weather; operations are halted during heavy rain, whereas trucks remain resilient, albeit with delays. The simulation revealed that while drones exhibit high agility (WIP 28 times lower than trucks), the primary bottleneck in the overall logistics system is the "Order Work-In-Process (Order WIP)", which accumulated a maximum of 59,792 items. Therefore, optimizing LMD requires more than just a change of vehicle; it necessitates a hybrid transport model and, critically, the preliminary improvement of internal order management processes.

Keywords: drone; Last Mile Delivery; transport efficiency

บทนำ

การขนส่งสินค้าในขั้นตอนสุดท้ายหรือ Last Mile Delivery (LMD) ได้กลายเป็นสมรภูมิการแข่งขันที่สำคัญที่สุดในยุคที่ธุรกิจอีคอมเมิร์ซเติบโตอย่างก้าวกระโดด LMD คือกระบวนการเคลื่อนย้ายสินค้าจากศูนย์กระจายการขนส่งแห่งสุดท้ายไปยังปลายทางที่กำหนด ซึ่งความท้าทายหลักคือการส่งมอบสินค้าให้ถึงมือลูกค้าอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือที่เรียกว่า "สงครามการขนส่งแบบ Last Mile Delivery" ในประเทศไทยนั้นการขนส่งหลักยังคงพึ่งพาการขนส่งสินค้า (cargo truck) เป็นหลัก ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาคอขวด (bottleneck) และอุปสรรคทางกายภาพที่ควบคุมไม่ได้ ปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ การจราจรติดขัด, อุบัติเหตุทางรถยนต์, และความล่าช้าจากสัญญาณไฟจราจร ปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการขนส่ง ทำให้ผู้รับสินค้าได้รับสินค้าล่าช้ากว่ากำหนดเวลา และลดความน่าเชื่อถือของบริการ

เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทั่วโลกจึงหันมาให้ความสนใจ "เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ" (Unmanned Aerial Vehicle-UAV) หรือ "โดรน" (drone) ในฐานะเครื่องมือที่จะเข้ามาปฏิวัติการจัดส่งสินค้า เทคโนโลยีโดรน ซึ่งมีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนานนับตั้งแต่แนวคิดของ



Nikola Tesla และการพัฒนาเป็นแปาฝึกทางอากาศในสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้เปลี่ยนบทบาทจากการใช้งานทางการทหาร มาสู่ภาคพลเรือนและโลจิสติกส์อย่างเต็มรูปแบบ บริษัทระดับโลกได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพนี้ อย่างชัดเจน เช่น การที่ Amazon (Prime Air) ได้รับการอนุมัติจาก FAA ให้เริ่มใช้โดรนส่งสินค้าใน สหรัฐฯ (ไทยพีบีเอส, ออนไลน์, 2565) หรือกรณีในประเทศจีนที่มีการนำโดรนมาใช้งานส่งสินค้าที่มีน้ำหนักมาก ข้ามทะเลในระยะเวลาทางกว่า 100 กิโลเมตร (ผู้จัดการออนไลน์, ออนไลน์, 2562)

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) ยืนยันว่าศักยภาพของโดรนในการ ลดต้นทุน, ลดระยะเวลาในการส่งมอบ, และลดการใช้พลังงานนั้นได้รับการยืนยันในงานวิจัยหลายชิ้น (Persson, 2021, p. 10) อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีนี้ยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศไทย ส่วนหนึ่ง อาจเนื่องมาจากความท้าทายด้านกฎระเบียบของราชการ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องพิจารณา และกรอบ กฎหมายเฉพาะสำหรับการขนส่งทางอากาศด้วยโดรนในประเทศไทยก็ยังคงต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับการใช้ งานเชิงพาณิชย์ (พรพล เทศทอง, 2564, หน้า 146)

ด้วยช่องว่างระหว่างศักยภาพของเทคโนโลยีที่ได้รับการพิสูจน์แล้วในระดับสากล กับข้อจำกัดในการ นำมาใช้จริงในบริบทของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพเชิง ปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรม การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพด้าน "ระยะเวลา" ใน การจัดส่งสินค้าระหว่างโดรนและรถขนส่งสินค้า ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น สภาพอากาศ และ สภาพถนน โดยทำการจำลองสถานการณ์ในพื้นที่จริง (อำเภอเมืองชลบุรี) เพื่อค้นหาแนวทางการขนส่ง สินค้าไปยังผู้รับให้รวดเร็วที่สุด และเสนอเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง LMD ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการส่งสินค้าระหว่างโดรนและรถขนส่งสินค้าในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้าจากศูนย์กระจายสินค้าไปยังผู้รับสินค้า

สมมติฐานของการวิจัย

การนำเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (drone) มาช่วยในการจัดส่งสินค้า จะสามารถทำให้ลูกค้า ได้รับสินค้าที่รวดเร็ว แต่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป หากเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับนั้นอาจจะไม่สามารถตอบโจทย์กับลูกค้ามากนัก

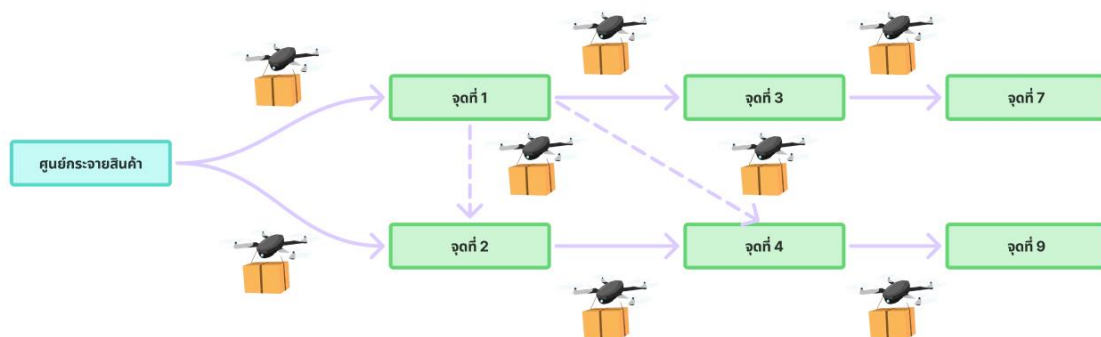
จะแตกต่างกับการนำรถขนส่งสินค้ามาใช้ในการขนส่งอาจจะทำให้ผู้รับ ได้รับสินค้าที่ล่าช้าเนื่องจาก ปัจจัยที่ทำให้ล่าช้าคือ การจราจรติดขัดหรือต้องจำกัดความเร็วในการขนส่ง หากเจอสภาพอากาศที่สภาพแวดล้อม ที่แตกต่างกันออกไปจะทำให้ยิ่งล่าช้าเข้าไปอีก แต่รถขนส่งสินค้าก็อาจจะยังคงนำส่งสินค้าได้เหมือนเดิมแต่ อาจจะได้รับสินค้าที่ล่าช้า



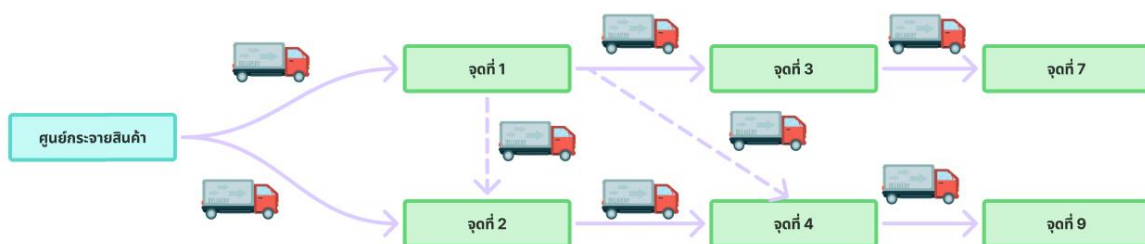
ถ้าใน 1 ปีสภาพแวดล้อมเป็นใจตลอดทั้งปีการขนส่งโดย เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (drone) จะตอบโจทย์ได้มากกว่า และทำให้ผู้ได้รับสินค้านั้นมีความพึงพอใจอย่างมาก เนื่องจากผู้รับสินค้าจะได้รับสินค้าที่รวดเร็ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของระบบการขนส่งสองรูปแบบ (โดรน และรถขนส่ง) โดยมีตัวแปรหลักคือ "เวลา" (T) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของตัวแปร "ระยะทาง" (S) และ "ความเร็ว" (V) ภายใต้ตัวแปรแทรกซ้อนคือ "สภาพแวดล้อม" (เช่น ฝนตก)



ภาพที่ 1 ตัวอย่างการบินของเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ



ภาพที่ 2 ตัวอย่างการเดินรถของรถขนส่งสินค้า

ปัจจัยเปรียบเทียบเชิงแนวคิด ความแตกต่างพื้นฐานของพาหนะทั้งสองประเภท

- เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (drone) เน้นความคล่องตัว (agility) และบินในเส้นทางแบบการกระจัด (displacement) ซึ่งเป็นระยะทางที่สั้นที่สุดจากจุดเริ่มต้นไปยังจุดปลายทาง
- รถขนส่งสินค้า (cargo truck) เน้นปริมาณบรรทุก (capacity) และความทนทานต่อสภาพอากาศ เคลื่อนที่ตามเส้นทางถนน ซึ่งมีระยะทางยาวกว่าและมีอุปสรรคของการจราจร



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

กรอบการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิเคราะห์เวลาในการจัดส่งเบื้องต้น คำนวณโดยใช้สูตรการหาอัตราความเร็วพื้นฐาน โดยแปลงความเร็ว (V) จากกิโลเมตร/ชั่วโมง เป็น เมตร/วินาที และระยะทาง (S) เป็นเมตร เพื่อหาเวลา (T) เป็นวินาที

$$T = \frac{S}{V}$$

แบบจำลองแนวคิดเชิงกระบวนการ การวิจัยใช้แบบจำลองกระบวนการ (ดังแผนภาพในเอกสารวิจัย) ในการเก็บข้อมูลและสร้างแบบจำลองสถานการณ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1) จุดเริ่มต้น 2) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลของพาหนะทั้งสองชนิด 3) ทำการหาเส้นทาง (S) โดยโดรนใช้การกระจัด และรถขนส่งใช้เส้นทางถนน 4) นำมาเข้าสู่สูตรการคำนวณ ($T=S/V$) เพื่อหาระยะเวลาจัดส่งเบื้องต้น 5) ทำการทดลองในโปรแกรมจำลองสถานการณ์ (เอกสารระบุ Simio แต่ในบทที่ 4 ใช้วิเคราะห์ด้วย Arena ซึ่งเอกสารสรุปยืนยันว่าใช้ Arena) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมและจุดคอขวดของระบบ และ 6) จุดสิ้นสุด (ได้ผลลัพธ์และข้อสรุป)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (mixed methods) ทั้งเชิงคุณภาพ (การทบทวนวรรณกรรม) และเชิงปริมาณ (การคำนวณและจำลองสถานการณ์)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลการจำลองสถานการณ์ครอบคลุมระยะเวลา 1 ปี (366 วัน) โดยอ้างอิงข้อมูลปริมาณน้ำฝนในปี พ.ศ.2566 ศึกษาการจัดส่งจากศูนย์กระจายสินค้าไปยังปลายทางในระยะทาง 5 กิโลเมตร ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) เว็บไซต์พลิเคชัน "google maps": ใช้สำหรับค้นหาและวัดระยะทาง (S) ตามเส้นทางถนนจริง สำหรับการขนส่งด้วยรถขนส่งสินค้า 2) แอปพลิเคชัน "LING": ใช้สำหรับวัดระยะทางแบบการกระจัด (Displacement) (S) ซึ่งเป็นเส้นทางบินตรงของโดรน และ 3) โปรแกรม "Arena": เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้สร้างแบบจำลองสถานการณ์แบบเหตุการณ์ไม่ต่อเนื่อง (Discrete Event Simulation: DES) เพื่อจำลองการขนส่งตลอด 1 ปี และวิเคราะห์ผลกระทบจากปัจจัยหน่วงเวลา (delay factor) จากสภาพอากาศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจากเอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ LMD, เทคโนโลยีโดรน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรระยะทาง และการกำหนดค่าตัวแปรในแบบจำลอง Arena รวมถึง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

- ระยะทาง (S) ตารางระยะทางระหว่างจุดส่ง 10 จุด สำหรับโดรน (การกระจัด) และรถขนส่ง (ตามถนน)

- ปัจจัยสภาพอากาศ กำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ฝนตกและฝนตกหนักในแต่ละเดือน

- ค่าหน่วงเวลา (delay factor) กำหนดค่าหน่วงเวลาของพาหนะตามสภาพอากาศ (เช่น ฝนตกหนัก โดรน "ไม่สามารถขนส่งสินค้าได้" รถขนส่งหน่วงเวลา 40%)

ตารางที่ 1 ชุดข้อมูลปริมาณน้ำฝน (ตัวอย่างชุดข้อมูลปริมาณน้ำฝน)

กำหนดค่าปริมาณน้ำฝนปี พ.ศ.2566		
เดือน	เปอร์เซ็นต์ฝนตก	ฝนตกหนัก
มกราคม	12.50	0.00
กุมภาพันธ์	14.30	3.57
มีนาคม	16.70	0.00
เมษายน	31.40	0.00
พฤษภาคม	39.40	0.00
มิถุนายน	66.70	0.00
กรกฎาคม	75.00	6.45
สิงหาคม	43.20	3.22
กันยายน	93.30	0.00
ตุลาคม	77.40	3.22
พฤศจิกายน	45.20	0.00
ธันวาคม	12.50	0.00

ตารางที่ 2 กำหนดค่าหน่วงเวลาการเดินทาง

กำหนดค่าหน่วงเวลา		
หัวข้อ	โดรน	รถขนส่ง
ฝนไม่ตก	0.00%	0.00%
ฝนตกปานกลาง	10.00%	20.00%
ฝนตกหนัก	ไม่สามารถขนส่งสินค้าได้	40.00%



ตารางที่ 3 ชุดข้อมูลระยะทางของโดรน (ตัวอย่างชุดข้อมูลระยะทางของเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับและรถขนส่งสินค้า)

กำหนดระยะทางของโดรน		
จุดเริ่มต้น	จุดหมายปลายทาง	ระยะทาง
จุดที่ 1	จุดที่ 1	0
จุดที่ 1	จุดที่ 2	2120
จุดที่ 1	จุดที่ 3	4850
จุดที่ 1	จุดที่ 4	3220
จุดที่ 1	จุดที่ 5	2740

ตารางที่ 4 ชุดข้อมูลระยะทางของรถขนส่ง

กำหนดระยะทางของรถขนส่ง		
จุดเริ่มต้น	จุดเริ่มต้น	จุดเริ่มต้น
จุดที่ 1	จุดที่ 1	จุดที่ 1
จุดที่ 1	จุดที่ 1	จุดที่ 1
จุดที่ 1	จุดที่ 1	จุดที่ 1
จุดที่ 1	จุดที่ 1	จุดที่ 1
จุดที่ 1	จุดที่ 1	จุดที่ 1

ขั้นตอนการดำเนินงาน มีดังนี้

1. ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของรถขนส่งสินค้าและเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เพื่อนำมาวิเคราะห์ศักยภาพของยานพาหนะทั้ง 2
2. กำหนดเส้นทางการเดินทางของรถขนส่งสินค้าและเส้นทางการบินของเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ จากจุดเริ่มต้นไปยังจุดสิ้นสุด
3. วิเคราะห์และหาค่าจำนวนปริมาณน้ำฝน เพื่อนำมาใช้ในการคำนวณร่วมกับการเดินทางของรถขนส่งสินค้าและเส้นทางการบินของเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ
4. คำนวณระยะเวลาการขนส่งสินค้าของรถขนส่งสินค้าและเส้นทางการบินของเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ จากจุดเริ่มต้นไปยังจุดสิ้นสุดทั้งหมด 10 จุด



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

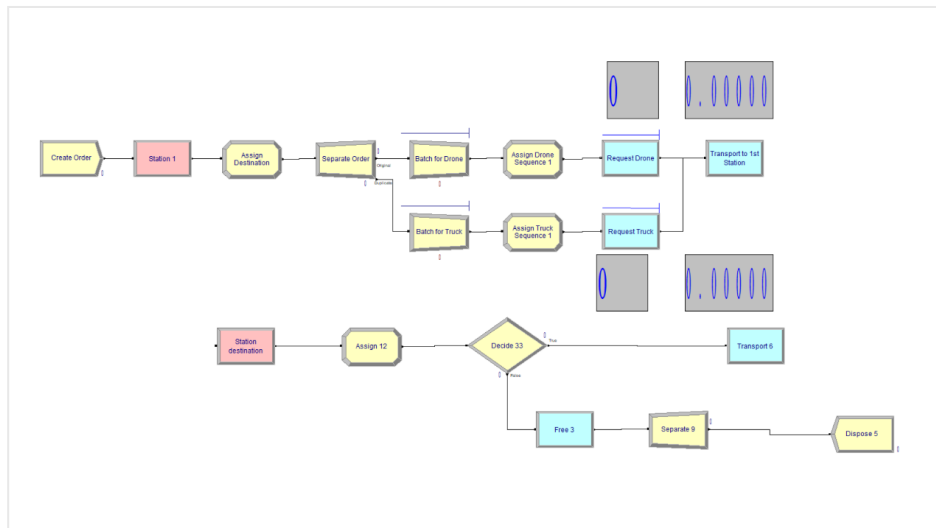
5. นำจำนวนที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด ทั้งระยะเวลา ระยะทาง และปริมาณน้ำฝน นำมาสร้างแบบจำลองในโปรแกรม Arena

6. รันข้อมูลออกมาทั้งหมดผ่านโปรแกรม Arena

7. แสดงผลลัพธ์ที่ได้จากการรันข้อมูลผ่านโปรแกรม โดยรันข้อมูลทั้งหมด 366 วัน

รูปแบบการสร้างแบบจำลอง นำข้อมูลที่กำหนดเข้าสู่กระบวนการสร้างแบบจำลองในโปรแกรม Arena โดยแบ่งแบบจำลองเป็น 2 กลุ่ม คือแบบจำลองของการขนส่งสินค้าระหว่างโดรนและรถขนส่งสินค้า และแบบจำลองของสภาพอากาศ

แบบจำลองการขนส่งสินค้า สีเหลือง หมายถึง module ทัวไป, สีชมพู หมายถึง module สำหรับการเดินทาง และสีฟ้า หมายถึง module สำหรับการขนถ่าย

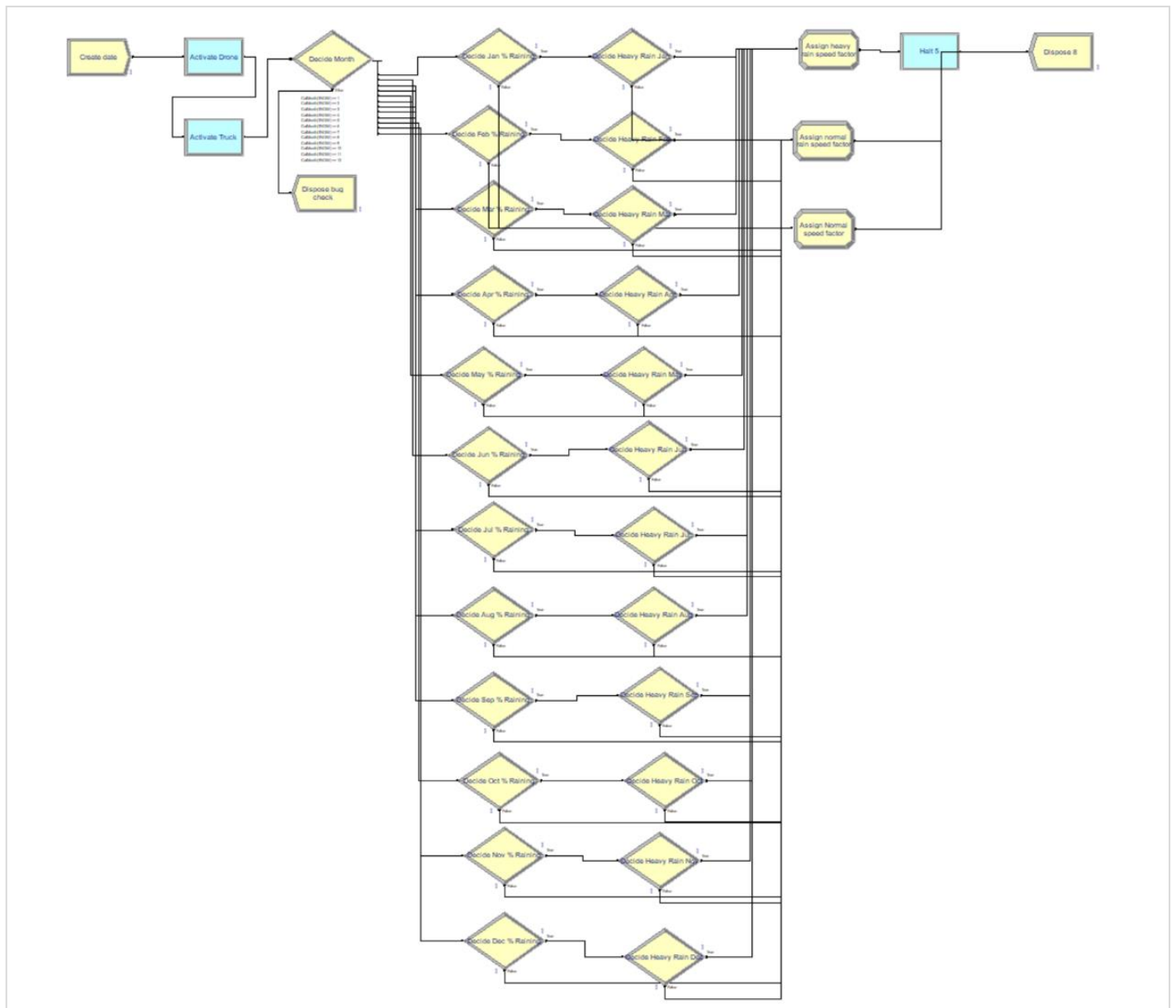


ภาพที่ 3 แบบจำลองการขนส่งสินค้า



ตารางที่ 5 อธิบายข้อมูล โมเดล การขนส่งสินค้า

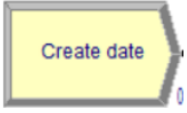
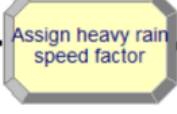
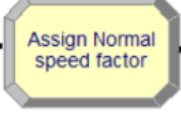
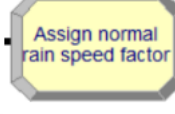
รายละเอียดการสร้างแบบจำลองการขนส่งสินค้า	
สัญลักษณ์	รายละเอียด
	เป็นการสร้าง Order เข้ามายังในระบบ
	หลังจากสร้าง Order เสร็จเรียบร้อยแล้ว Order จะถูกส่งเข้ามายัง Station ที่ 1
	เป็นการกำหนดว่าสินค้าจะถูกส่งไปยังปลายทางไหน
	เป็นการแยกสินค้าออกเป็น 2 ส่วน เพื่อที่จะส่งให้กับรถขนส่งสินค้าและโดรน
	1 คำสั่งซื้อ จะถูกส่งไปยังโดรนซึ่ง สินค้า จะต้องครบ 10 ชิ้น โดรนถึงจะเริ่ม ออกไปส่งสินค้า
	1 คำสั่งซื้อ จะถูกส่งไปยังรถขนส่ง ซึ่งสินค้าจะต้องครบ 10 ชิ้น โดรนถึงจะเริ่ม ออกไปส่งสินค้า
	เป็นการจัดลำดับการส่งสินค้า ทั้งโดรนและรถขนส่งสินค้า
	ความเร็วที่จะมีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงความเร็วตามสภาพแวดล้อม
	การจัดลำดับการขนส่งสินค้าจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง
	การตั้งค่าระยะทางจากจุดหนึ่งไป ยังอีกจุดหนึ่ง



ภาพที่ 4 แบบจำลองสภาพอากาศ



ตารางที่ 6 อธิบายข้อมูล โมเดล สภาพอากาศ

รายละเอียดการสร้างแบบจำลองสภาพอากาศ	
สัญลักษณ์	รายละเอียด
	การสร้างข้อมูลในแต่ละวันตามสภาพอากาศ โดยข้อมูลจะถูกสร้างวันต่อวัน
	สร้างข้อมูลเดือนออกมาใน 1 ปี
	เปอร์เซ็นต์ของฝนตกในแต่ละเดือน หากฝนตกจะไปทางขวา แต่หากไม่ตกจะลงไปที่ด้านล่าง
	จำนวนฝนตกในแต่ละเดือน
  	ค่าความแรงของฝนตกเนื่องจากสภาพอากาศจะมีผลต่อการใช้ความเร็วของทั้งโดรนและรถขนส่ง โดยสภาพฝนตกแบบออกเป็น 3 แบบคือ ฝนตกหนัก, ฝนตกปานกลาง และฝนไม่ตก
	เป็นการชะงักของการขนส่งของโดรน เนื่องจากโดรนไม่สามารถบินในสภาพ อากาศที่ฝนตกหนักได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ใช้สูตร $T = S/V$ เปรียบเทียบเวลาที่ใช้ในการจัดส่งในสถานการณ์ตัวอย่าง (สภาพปกติและสภาพฝนตก)

2. การวิเคราะห์เชิงจำลองสถานการณ์ (Arena) วิเคราะห์ผลลัพธ์ (Output) จากการจำลองสถานการณ์ 1 ปี โดยมุ่งเน้นที่ตัวชี้วัด 3 ประการหลัก เพื่อระบุจุดคอขวดของระบบ

Number In (สินค้าที่เข้าสู่ระบบ)

Number Out (สินค้าที่นำส่งสำเร็จ)

Work-In-Process (WIP - สินค้าคงค้างในระบบ)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วนหลักคือ ผลจากการคำนวณเปรียบเทียบ และผลจากแบบจำลองสถานการณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบเชิงคำนวณ การเปรียบเทียบการขนส่งจากจุด A ไป B (ศูนย์กระจายสินค้าไป ม.บูรพา) ที่ความเร็วเท่ากัน (90 กม./ชม.)

สภาพแวดล้อมปกติ

รถขนส่ง ใช้ระยะทาง (S) 11 กม. ใช้เวลา (T) 7.333 นาที

โดรน ใช้ระยะทางการกระจัด (S) 8.337 กม. ใช้เวลา (T) 5.5580 นาที

สรุป โดรนใช้เวลาเร็วกว่า 1.775 นาที หรือเร็วกว่าประมาณ 24%

สภาพแวดล้อมที่มีฝนตก

รถขนส่ง ลดความเร็วเหลือ 50 กม./ชม. ใช้เวลา (T) 13.2 นาที (เพิ่มขึ้น 80% จากปกติ)

โดรน จะไม่สามารถตอบโจทยการขนส่งได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากความเสี่ยงต่อความเสียหายจาก น้ำฝนหรือลม

ผลการวิเคราะห์จากแบบจำลองสถานการณ์ Arena 1 ปี (366 วัน) วิเคราะห์ประสิทธิภาพและจุดคอขวดของระบบพบว่า

ประสิทธิภาพของโดรน (transport by drone) โดรนมีความคล่องตัวสูงมาก สามารถจัดการงานได้เกือบจะสมบูรณ์ (สินค้าเข้า 105,995 ชิ้น ส่งสำเร็จ 105,754 ชิ้น) โดยมีสินค้าค้างค้างในกระบวนการ (WIP) เฉลี่ยเพียง 99.19 ชิ้น และสูงสุดเพียง 257.00 ชิ้น



ภาพที่ 5 สินค้าที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้โดรนและรถขนส่งนำไปส่งให้ลูกค้า



ตารางที่ 7 สรุปข้อมูลสินค้าที่เข้าสู่ระบบ

สินค้าที่เข้าสู่ระบบ	
จำนวนวัน	366 วัน
จำนวนสินค้า	216,812 ชิ้น
การขนส่งโดยโดรน	105,995 ชิ้น
การขนส่งโดยรถขนส่ง	51,025 ชิ้น

Number Out	Value
date tricker	366.00
Order	157020.00
Transport by Drone	105754.00
Transport by Truck	45287.00

ภาพที่ 6 สินค้าที่ถูกนำออกไปส่งให้กับลูกค้า และนำส่งให้กับลูกค้าเสร็จสมบูรณ์แล้ว

ตารางที่ 8 สรุปข้อมูลสินค้าที่นำส่งสำเร็จ

สินค้าที่นำส่งสำเร็จ	
จำนวนวัน	366 วัน
จำนวนสินค้า	157,020 ชิ้น
การขนส่งโดยโดรน	105,754 ชิ้น
การขนส่งโดยรถขนส่ง	45,287 ชิ้น

ปัญหาคอขวดของรถขนส่ง (transport by truck) รถขนส่งเป็นจุดคอขวดใหญ่ในการขนส่งทางบกอย่างชัดเจน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีสินค้าคงค้าง (WIP) เฉลี่ยสูงถึง 2,860.86 ชิ้น และสูงสุด 5,748.00 ชิ้น ทำให้ค่า WIP ของรถขนส่งสูงกว่าโดรนประมาณ 28 เท่า ($2,860.86/99.19$)

ปัญหาคอขวดที่แท้จริงของระบบ (order) ผลลัพธ์คือ ปริมาณสินค้าคงค้างใน "order" (กระบวนการจัดการคำสั่งซื้อก่อนการขนส่ง) เป็นขั้นตอนนี้มีค่า WIP เฉลี่ย 29,609.54 ชิ้น และมีค่าสูงถึง 59,792.00 ชิ้น โดยค่า WIP สูงสุดใน order (59,792 ชิ้น) สูงกว่า WIP ของรถขนส่ง (5,748 ชิ้น) และโดรน (257 ชิ้น) ซึ่งทั้งหมดนี้คือจุดคอขวดของทั้งหมดในระบบ



WIP	Average	Half Width	Minimum Value	Maximum Value
date tricker	0.00	(Insufficient)	0.00	1.0000
Order	29609.54	(Correlated)	0.00	59792.00
Transport by Drone	99.19	(Correlated)	0.00	257.00
Transport by Truck	2860.86	(Correlated)	0.00	5748.00

ภาพที่ 7 จำนวนสินค้าที่ยังค้างอยู่ในระบบ

ตารางที่ 9 สรุปข้อมูลสินค้าค้างในระบบ

สินค้าค้างในระบบ		
จำนวนวัน	เฉลี่ย = 0 วัน	สูงสุด = 1 วัน
จำนวนสินค้า	เฉลี่ย = 29,609.54 ชิ้น	สูงสุด = 59,792 ชิ้น
การขนส่งโดยโดรน	เฉลี่ย = 99.19 ชิ้น	สูงสุด = 257 ชิ้น
การขนส่งโดยรถขนส่ง	เฉลี่ย = 2,860.86 ชิ้น	สูงสุด = 5,748 ชิ้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานที่ว่าโดรนสามารถเพิ่มความรวดเร็วในการจัดส่งสินค้า แต่ประสิทธิภาพนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมอย่างมาก

1. การพิสูจน์ของโดรนในการแก้ปัญหา LMD ผลการวิจัยที่โดรนเร็วกว่ารถขนส่ง 24% ยืนยันว่าโดรนสามารถแก้ปัญหา LMD ที่เกิดจากอุปสรรคทางบก (การจราจร, สัญญาณไฟ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการบินแบบการกระจัดหรือบินตรงข้ามอุปสรรค (displacement) สอดคล้องกับ Desloovere (2020, pp. 10, 26, 33-34) ที่ระบุว่าโดรนเป็นเทคโนโลยี LMD ที่ดีเยี่ยมในการลดเวลาและต้นทุน

2. ความไม่คงทน นำไปสู่รูปแบบ Hybrid ในความเป็นจริงถึงแม้โดรนจะเร็ว แต่ก็มี ความไม่คงทนสูง การที่โดรน "ไม่สามารถขนส่งสินค้าได้" ในสภาวะฝนตกหนัก ถือว่าเป็นข้อจำกัดซึ่งในประเทศไทยนั้นมีฤดูฝนที่ยาวนาน ในทางกลับกัน รถขนส่งแม้จะช้ากว่าและมี WIP สูง แต่ก็สามารถที่จะขนส่งสินค้าได้ในทุกสภาพอากาศและยังสามารถทำหน้าที่ที่เป็น **กลไกสร้างความทนทานต่อความล้มเหลว (resilience)** ของระบบ นอกจากนี้ ข้อจำกัดทางกฎหมายไทยที่อนุญาตน้ำหนักบรรทุกไม่เกิน 25 กิโลกรัม ยังจำกัดการใช้งานโดรน ดังนั้นการประยุกต์ใช้โดรนจึงไม่สามารถแทนที่รถขนส่งได้ทั้งหมด แต่ต้องใช้ในรูปแบบ **การขนส่งแบบผสมผสาน (truck-drone hybrid routing)** สอดคล้องกับ Kitjacharoenchai (2020, pp. 19, 26, 87)

3. การค้นพบปัญหาคอขวดที่แท้จริง (order WIP) ประเด็นสำคัญที่สำคัญที่สุดคือ การที่จุดคอขวดที่ใหญ่ที่สุดไม่ได้อยู่ที่ยานพาหนะ แต่อยู่ที่กระบวนการจัดการคำสั่งซื้อ (order WIP) ที่มีค่าสะสมสูงสุด แสดงให้เห็นว่า การลงทุนในเทคโนโลยีโดรนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะไม่เกิดประโยชน์ หากกระบวนการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ภายใน เช่น การคัดแยก, การบรรจุ, การจัดกลุ่มคำสั่งซื้อ ยังคงล่าช้าและเป็นคอขวด องค์กรต้องแก้ปัญหา
คอขวดภายในนี้ก่อน เพื่อให้สามารถป้อนงานให้โดรนและรถขนส่งได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ประกอบการควรพัฒนาระบบการตัดสินใจอัตโนมัติ (Mode Selection Matrix) เพื่อเลือกที่จะใช้โดรนหรือรถขนส่ง โดยพิจารณาปัจจัยแบบ real-time ได้แก่ สภาพอากาศ, น้ำหนักสินค้า และความเร่งด่วน
2. ควรมีการลงทุนในระบบอัตโนมัติหรือปรับปรุงกระบวนการจัดการคลังสินค้า เพื่อลดปริมาณสินค้าค้างในขั้นตอนการจัดการคำสั่งซื้อ (order WIP) ซึ่งเป็นจุดคอขวดที่ใหญ่ที่สุดของระบบการขนส่ง
3. องค์กรควรลงทุนในการพัฒนาโดรนที่มีคุณสมบัติทนทานต่อสภาพอากาศ เช่น กันน้ำ และพัฒนาจุดรับ-ส่งสินค้าปลายทางที่ปลอดภัยและแม่นยำ เช่น การใช้ QR code หรือ barcode ที่ระบุเพียงสำหรับการนำทางด้วยภาพ (visual navigation)
4. ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายการเดินอากาศของไทยอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านน้ำหนักรวมไม่เกิน 25 กิโลกรัม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เน้นมิติของเวลา (T) การวิจัยในอนาคตควรเพิ่มมิติของต้นทุน (C) โดยวิเคราะห์ต้นทุนรวมในการเป็นเจ้าของ (Total Cost of Ownership)
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ AI ที่สามารถพยากรณ์สภาพอากาศ และทำการสลับโหมดการขนส่งแบบอัตโนมัติ (dynamic mode switching) เช่น การสั่งให้รถขนส่งรับงานแทนโดรนล่วงหน้าเมื่อตรวจพบโอกาสฝนตกหนัก เพื่อรักษาประสิทธิภาพการจัดส่งโดยรวม
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการปรับปรุงข้อบังคับทางกฎหมายของไทย เพื่อรองรับการขนส่งเชิงพาณิชย์ในอนาคต เช่น การพิจารณาเพิ่มเพดานน้ำหนักบรรทุกของโดรน

บรรณานุกรม

ไทยพีบีเอส. (2565, 26 มิถุนายน). *Amazon เตรียมใช้โดรนส่งของ Prime Air ส่งสินค้าในสหรัฐฯ*

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.thaipbs.or.th/news/content/316742> [2568, 1 กันยายน].

ผู้จัดการออนไลน์. (2562, 7 กรกฎาคม). *ไปรษณีย์จีนใช้โดรนส่งพัสดุข้ามทะเลไกล 100 กม. ถึงที่หมายใน*

50 นาที (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://mgronline.com/china/detail/9620000064331> [2568, 1 กันยายน].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

พรพล เทศทอง. (2564). การพัฒนากฎหมายโดรนขนส่งทางอากาศของประเทศไทย: ศึกษากรณีการขนส่งทางอากาศภายในประเทศ. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 10(2), หน้า 131-172.

Desloovere, W. (2020). *An evaluation of the potential to use drone deliveries as last-mile logistics: In Jämtland*. Östersund: Mid Sweden University.

Kitjacharoenchai, P. (2020). *Optimization models and analysis of truck-drone hybrid routing for last mile delivery*. Doctor of Philosophy, Industrial Engineering, School of Industrial Engineering West Lafayette, Indiana.

Persson, E. (2021). *A systematic literature review on drones' application in last-mile delivery*. Master Thesis, Department of Industrial Design, Industrial Management and Mechanical Engineering, Faculty of engineering and sustainable development Gavle university.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อนุวัฒน์ มุฮำหมัด*, นิวัตต์ น้อยมณี, ดาวประกาย นันทพรหม

Anuwat Muhammad*, Niwat Noymanee, Daoprakai Nanthaprom

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ

Master of Education, Educational Administration, Graduate School,

Bangkok Suvarnabhumi University

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

(Received: 2025, October 25; Revised: 2026, January 19; Accepted: 2026, January 30)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 310 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ประชุมศึกษาชะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of creative leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare the creative leadership of school administrators classified by gender, educational qualifications, age, and work experience. The sample consisted of 310 teachers in schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The participants were selected using proportional stratified random sampling followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples *t* test, *F* test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant differences were found, Scheffé's method was applied for pairwise comparison.

The findings revealed that: 1) the overall level of creative leadership of school administrators was at a high level. The dimensions ranked from highest to lowest were problem-solving, flexibility, imagination, teamwork, and vision. 2) The comparison showed that creative leadership classified by gender, educational qualifications, and work experience did not differ significantly, whereas creative leadership classified by age showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: creative leadership; educational administrator

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 54 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง และเท่าเทียม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณธรรม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560, หน้า 14) สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้าง กำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะตอบสนองต่อเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการยุทธศาสตร์ ชาติ, 2561, หน้า 8-9)



กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดทำ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เป็นกรอบทิศทางการจัดการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พร้อมย้ำบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรม บูรณาการแนวคิดใหม่ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559, หน้า 4) อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังพบว่าผู้บริหารจำนวนมากยังเน้นการบริหารแบบสั่งการและควบคุม (command and control) มากกว่าการบริหารเชิงนวัตกรรม ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจและไม่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้ (ฉัตรชัย หวังมีจมี และ งามอาจ นัยพัฒน์, 2560, หน้า 49)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แม้มีบทบาทสำคัญในการกำกับและสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่ แต่จากรายงานการติดตามผลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ เช่น การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และกลไกการติดตามประเมินผลนวัตกรรมการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2566, หน้า 17-18) ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและลดศักยภาพของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างรากฐานที่ยั่งยืนให้แก่สถานศึกษาและสังคมไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของงานวิจัย

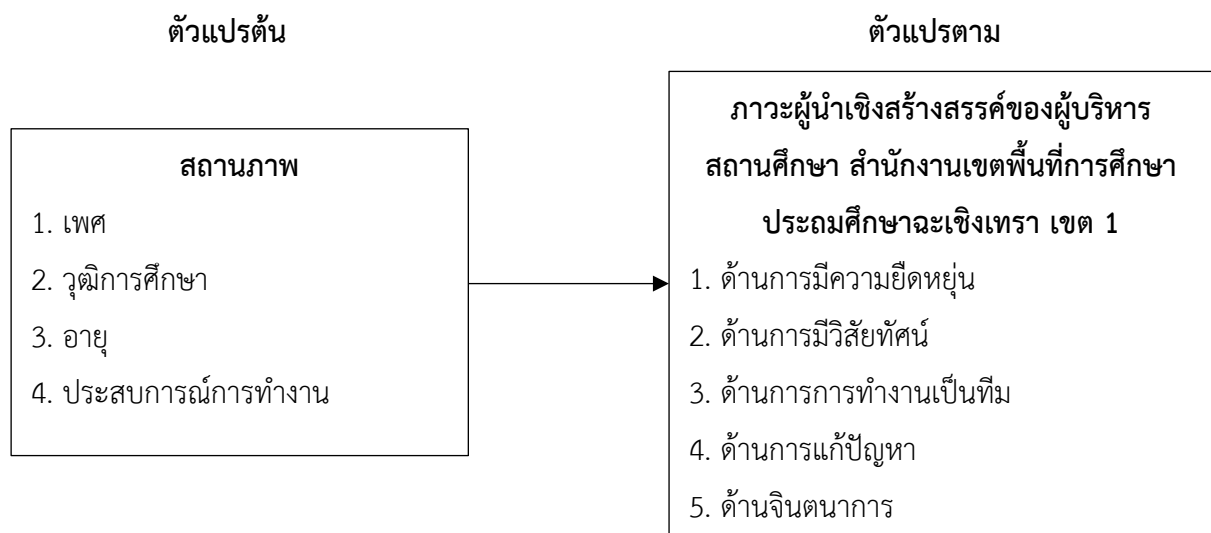
1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกัน



4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งสะท้อนลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น (Sousa, 2003, p. 135; ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, 2562, หน้า 29; พิชรี อินทาปัจ, 2563, หน้า 59) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, 2562, หน้า 26; สืบพงษ์ ทัพพลวง, 2564, หน้า 43) ด้านการทำงานเป็นทีม (สืบพงษ์ ทัพพลวง, 2564, หน้า 46) ด้านการแก้ปัญหา (Sousa, 2003, p.135; ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, 2562, หน้า 29) ด้านจินตนาการ (นงคณัฐ จันทรสัย, 2565, หน้า 48) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาเป็นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,546 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567, หน้า 5) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 310 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert, 1932, p. 5) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ภาษา และสถิติ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ($\geq .50$) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูจำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนออนไลน์ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ ถึง 30 พฤษภาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1997, p. 190) มีรายละเอียดดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples t test) การทดสอบค่าเอฟ (F test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ผลการวิจัย

1. สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 50.65 เพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 49.35 วุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45 อายุเกิน 30-40 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.10 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45 มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.55 ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.71

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.00	0.53	มาก	2
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.95	0.57	มาก	5
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.97	0.55	มาก	4
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.01	0.53	มาก	1
5. ด้านจินตนาการ	3.98	0.52	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.01$, $SD=0.53$) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.53$) ด้านจินตนาการ ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.52$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.97$, $SD=0.55$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.57$)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		p	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	-0.59		.55	ไม่แตกต่าง
วุฒិการศึกษา	0.90		.36	ไม่แตกต่าง
อายุ		3.75*	.02	แตกต่าง
ประสบการณ์การทำงาน		1.35	.25	ไม่แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F=3.75^*$, $p=.02$) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ($t=-0.59$, $p=.55$) วุฒิการศึกษา ($t=-0.90$, $p=.36$) และประสบการณ์การทำงาน ($F=-1.35$, $p=.25$) ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 30 ปี	เกิน 30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.90	4.03	3.86
ไม่เกิน 30 ปี	3.90		-.13	.04
เกิน 30-40 ปี	4.03			.17
40 ปีขึ้นไป	3.86			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่าทุกคู่เปรียบเทียบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน ผ่านประสบการณ์และสถานการณ์ที่หลากหลาย ส่งผลให้มีวิธีคิดและแนวทางการบริหารที่แตกต่างกันตามบริบทของยุคสมัยและประสบการณ์ที่สะสมมา อีกทั้งความสามารถในการปรับตัวและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ก็ได้รับการพัฒนาจากประสบการณ์จริงในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามอายุอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน อาจมีบทบาทน้อยกว่าเพราะทักษะและลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการปฏิบัติจริงโดยไม่จำกัดด้วยตัวแปรพื้นฐานเหล่านี้ ดังที่ ฌ็อง-ฌัก กูว์ซอง (2565, หน้า 86) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์นับเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้สามารถพัฒนาไปยังความสามารถในการปรับตัวของตนเองสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ สร้างแรงจูงใจให้ครูและผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษาด้วยการสร้างบรรยากาศและความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการกล้าคิด กล้าตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม โดยการเสริมสร้างการทำงานร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน และแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ กัลยา พงศ์ศิริ (2567, หน้า 110) ได้กล่าวว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอย แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต การมีวิสัยทัศน์รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาเฉียบคมเพื่อที่จะกำหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน ซึ่งมาจากการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและอนาคตขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจเชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ครูมีการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารจากการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมการบริหารมากกว่าการพิจารณาเรื่องเพศ เนื่องจากในทางปฏิบัติ ผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีบทบาท หน้าที่ และภารกิจที่ต้องปฏิบัติภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งยังได้รับการพัฒนาและอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามเพศ สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูว์ซอง (2565, หน้า 131) ที่พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณการศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ มะนาฟี อินนุชชี (2564, หน้า 98) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากครุมีการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจากพฤติกรรมการบริหารจัดการและการทำงานร่วมกัน มากกว่าที่จะพิจารณาจากระดับวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร เนื่องจากในทางปฏิบัติ ผู้บริหารทุกระดับวุฒิศึกษามักผ่านกระบวนการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา (2566, หน้า 73) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กชพร จันทรแดง (2566, หน้า 7) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 อายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเนื่องจากครุมีการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามประสบการณ์การทำงานร่วมและปฏิสัมพันธ์ที่มีกับผู้บริหารในแต่ละช่วงวัย โดยครุมีการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ เช่น ผู้บริหารที่อายุน้อยอาจมีความคล่องตัวทางความคิดและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ขณะที่ผู้บริหารที่มีอายุมากกว่ามักอาศัยประสบการณ์และความรอบคอบในการตัดสินใจ ความแตกต่างเหล่านี้จึงสะท้อนออกมาในการประเมินและทำให้พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา (2566, หน้า 73) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 62) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในบริบทของพื้นที่ศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมผู้บริหาร และการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารและการพัฒนางานในทิศทางเดียวกัน แม้อยู่ในช่วงอายุที่แตกต่างกันก็ตาม

นอกจากนี้ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้ผู้บริหารต้องทำงานใกล้ชิดกับครูและบุคลากร ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอ



ส่งผลให้ครูรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อาจเป็นเหตุให้แม่ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมจะพบความแตกต่างตามช่วงอายุ แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกในบริบทพื้นที่แล้ว ความแตกต่างดังกล่าวไม่ปรากฏเด่นชัดในทางปฏิบัติ

2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเนื่องจากไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากหรือน้อย ครูในสถานศึกษาก็รับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรม แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการบริหารที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมักประเมินจากพฤติกรรมการบริหารที่ปรากฏจริงในสถานศึกษา มากกว่าการพิจารณาที่ระยะเวลาการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพไม่ใช่ปัจจัยที่สร้างความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 49) ที่พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ทิมาพร มงคลแสง (2563, หน้า 81) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการวางแผนระยะยาวและการคาดการณ์แนวโน้มทางการศึกษา โดยจัดอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครู บุคลากร และชุมชน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเกิดความชัดเจนในทิศทางการพัฒนา อีกทั้งควรนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านโครงการและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมในอนาคต

2. จากผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และชุมชน โดยสามารถจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อปที่ส่งเสริมการสื่อสารและการแก้ปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ เพื่อเพิ่มความสามัคคีและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อันจะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน



3. จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 จากอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจจัดเวิร์กช็อปหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูและบุคลากรเพื่อกระตุ้นการคิดนอกกรอบ นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ และให้รางวัลหรือการยอมรับแก่ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาทักษะด้านจินตนาการของผู้บริหารให้สูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรทุกระดับ ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำแนวคิดที่เกิดจากจินตนาการไปปรับใช้ในกิจกรรมจริง พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมแห่งการคิดเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในหลายระดับและบริบทต่าง ๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. ควรมีการศึกษาเรื่องการใช้วิธีวิจัยเชิงผสมเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างครบมิติ
4. ควรมีการศึกษาเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อคุณภาพการบริหารงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บรรณานุกรม

- กชพร จันทร์แดง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยดา พงศ์ศิริ. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ Jeanette Plauche Parker and Lucy Gremillion Begnaud ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนรู้เปลี่ยนสมรรถนะ. **วารสารสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์**, 12(2), หน้า 47-63.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐกิตติ บุญเก่ง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ทิมาพร มงคลแสง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- นงคันุช จันทรสัย. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. การค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชรี อินทาปัจ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มะนาพี อินบุญช. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



ศราวุธ กางสำโรง. (2559). **อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของ**

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

สนธยา สมลิกุล. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สืบทองษ์ ทัพพลอง. (2564). **การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร**
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษา**
ประจำปีงบประมาณ 2566-2570. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปี**
งบประมาณ 2567. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-**
2580). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักการ
พิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.

Best W.J. (1997). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

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.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*,
140, pp. 5-55.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

Sousa, D.A. (2003). *The leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANGPLEE 1
GROUP UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2

จารุวรรณ ประสงค์สุข*, นิวัตต์ น้อยมณี, ดาวประกาย นันทพรหม

Jaruwan Prasongsook*, Niwat Noymanee, Daoprakai Nanthaprom

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Master of Education, Educational Administration, Graduate School,

Bangkok Suvarnabhumi University

*Corresponding Author e-Mail: prasongsook2537@gmail.com

(Received: 2025, October 25; Revised: 2026, January 19; Accepted: 2026, January 31)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูกลุ่มโรงเรียนบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 175 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เพียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, $SD=0.37$), 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน กลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to examine the level of creative leadership of school administrators in the Bangplee 1 School Cluster under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare creative leadership classified by gender, educational level, age, and work experience. The sample consisted of 175 teachers selected through proportional stratified random sampling, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .85. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples *t* test, *F* test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant differences were found, Scheffé's method was applied for pairwise comparisons.

The findings revealed that: 1) the overall level of creative leadership of school administrators was at the highest level ($\bar{X}=4.58$, $SD=0.37$); 2) when classified by gender, age, educational level, and work experience, only work experience showed statistically significant differences at the .05 level; and 3) pairwise comparisons based on work experience also indicated statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: leadership; leadership in the digital age; school administrator

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ในมาตรา 6 ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเนื่องจากคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้



ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ที่กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้านคือ การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3), 2553, หน้า 3) ดังนั้นภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในองค์กรเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนเป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ หรือการปฏิบัติสัมพันธ์ในการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กร เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรผู้นำจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติการณ์ขององค์กร ในการบริหารเพื่อจูงใจให้เกิดการยอมรับในความสามารถความมีศักดิ์ศรี และความเสมอภาคของคนซึ่งจะเป็นเครื่องมือ และเครื่องช่วยนำทางสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างประสบผลสำเร็จดังนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ (จรูญ แก้วเอียน, 2557, หน้า 95)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง แต่ยังประสบปัญหาหลายด้าน อาทิ ครูผู้สอนที่มีลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อมุมมอง ความคาดหวัง และการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567, หน้า 44) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ สามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องการพัฒนาและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเข้ากับยุคสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพทำให้เกิดประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญดังกล่าวและมีความสนใจศึกษาโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

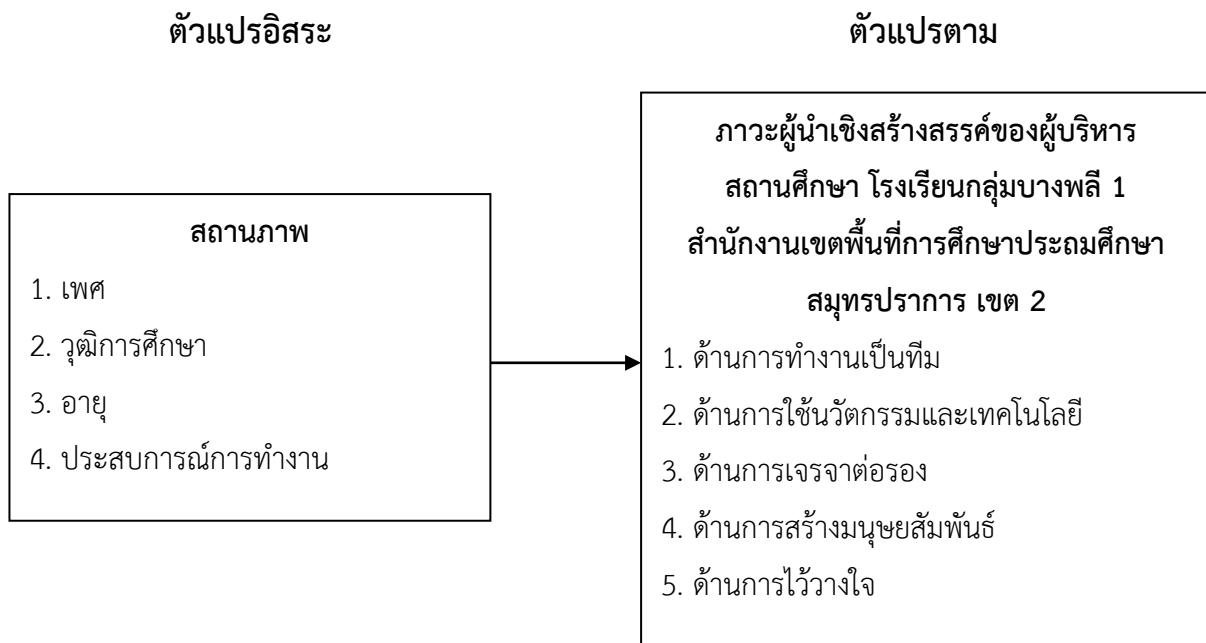
ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 307 คน จาก 12 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน จำนวน 4 คน โรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน จำนวน 30 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน จำนวน 273 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, หน้า 99



2567, หน้า 7) กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครย์ซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ทั้งหมด 175 คน จาก 12 โรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ของขนาดสถานศึกษา เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน จำนวน 2 คน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน จำนวน 17 คน และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน จำนวน 156 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินความสอดคล้องภายใน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .85

การเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (google form) ให้กับครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางพลี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม ถึง 31 พฤษภาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997, p. 190) ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.49 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ ความ



แปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 เพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 อายุ 30 ปี-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 10 ปี-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

2. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.63	0.47	มากที่สุด	2
2. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.44	0.41	มาก	5
3. ด้านการเจรจาต่อรอง	4.56	0.48	มากที่สุด	4
4. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.57	0.38	มากที่สุด	3
5. ด้านการไว้วางใจ	4.69	0.45	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, $SD=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X}=4.69$, $SD=0.45$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.63$, $SD=0.47$) ด้านสร้างมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.57$, $SD=0.38$) และด้านการเจรจา



ต่อรอง ($\bar{X}=4.56, SD=0.48$) ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.44, SD=0.41$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		<i>p</i>	ผลการทดสอบ
	<i>t</i>	<i>F</i>		
เพศ	-0.96		.64	ไม่แตกต่าง
วุฒិการศึกษา	-0.54		.93	ไม่แตกต่าง
อายุ		2.10	.12	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์การทำงาน		6.30*	.00	แตกต่าง

* $p<.05$

จากตารางที่ 2 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

โดยรวม	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 ปี-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.62	4.42	4.73
ไม่เกิน 10 ปี	4.62		0.20*	-0.11
10 ปี-20 ปี	4.42			-0.31*
20 ปีขึ้นไป	4.73			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผลการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี-20 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี - 20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี - 20 ปี

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, $SD=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.69$,



$SD=0.45$) รองลงมาด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.63$, $SD=0.47$) ส่วนด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.69$, $SD=0.45$) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร ยึดหลักการบริหารตามหลักสากล มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มีวินัย มุ่งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่อง สอบถาม รับฟังปัญหา ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกและเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ ทิมาพร มงคลแสง (2563, หน้า 115) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการไว้วางใจ จะได้รับการยอมรับจากครูและชุมชน ซึ่งความไว้วางใจนี้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและพร้อมสนับสนุนการทำงานใหม่ ๆ

สอดคล้องกับ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 91) ที่พบว่าด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้หลากหลาย ทิศทางและมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลได้ด้วยตนเอง เพราะปัจจุบันรัฐบาลลงทุนมอบค่าเช่าสัญญาณอินเทอร์เน็ตได้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง และสอดคล้องกับ เกษฎา ชนวนาน (2566, หน้า 82) ที่พบว่าด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ และผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ทำหาย มีความอดทน มีวินัยและยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

1.2 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.41$) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดหาสื่ออุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับครู มีความกระตือรือร้น เปิดใจกว้าง สำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีเจตคติที่ดีในยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานในการใช้ระบบเทคโนโลยี จัดส่งครูเข้าร่วมอบรมให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ อนุสรณ์ สุทธิหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง (2565, หน้า 118) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มักสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทิมาพร มงคลแสง (2563, หน้า



125) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ซึ่งระดับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 55) ที่พบว่าด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการวางแผน มีความเข้าใจในการเลือกสื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมของครูในสถานศึกษา ส่งเสริมและจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนของครู มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูภายใน สถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี และ สนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ เจษฎา ขาวน่าน (2566, หน้า 83) ที่พบว่าด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้มากยิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในครั้งต่อไปในการ บริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสามารถมองเห็นวิธี ปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ ต่างกัน สอดคล้องกับ วรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 98) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานงานแตกต่างกันได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายตั้งแต่การวิเคราะห์วางแผนงาน การ ดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหาร สามารถใช้ทักษะการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สอดคล้องกับ พัทธพล หนองบัว (2567, หน้า 83) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการ



ศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงานและมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ พิมพ์ธนพร นันทิวังค์ (2563, หน้า 67) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่าด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบสื่อสารจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการจัดอบรมภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีความรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. จากการวิจัยพบว่าด้านการเจรจาต่อรอง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย ศักยภาพ หรือความสามารถ ควรมีการเจรจาชักจูง เสริมสร้างพลังให้กับครูในสถานศึกษา และมีเหตุผลในการแก้ไขข้อขัดแย้งให้เป็นที่ยอมรับของครู
3. จากการวิจัยพบว่าด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 จากอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูอย่างจริงจัง ให้ความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับครูที่ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมทั้งในและนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อคุณภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อคุณภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บรรณานุกรม

จรุณี แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน**

(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา ขาวน่าน. (2566). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ทิมาพร มงคลแถลง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กร**

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

พัชรพล หนองผิงวงศ์. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 (ตอนที่

74 ก), หน้า 1.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2545, 19 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม

119 (ตอนที่ 123 ก), หน้า 16.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. (2553, 22 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม

127 (ตอนที่ 45 ก), หน้า 1.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562, 1 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม

136 (ตอนที่ 57 ก), หน้า 49.

วรรณภา ทะอินทร์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปี**

งบประมาณ พ.ศ. 2567. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 2.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด*

สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ชลบุรี.

อนุสรณ์ สุทธหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), หน้า 106-122.

Best W.J. (1997). *Research in Education*. Boston: Allyn and Bacon.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Fishbein, M (ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31

กรุงเทพมหานคร

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN 31ST NETWORK SCHOOL GROUP, BANGKOK METROPOLIS

อนงนาถ ภาณุพิจารณ์*, นิวัตต์ น้อยมณี, จินตนา ถาคำ

Anongnart Phanupijarn*, Niwat Noymanee, Jintana Thakham

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Master of Education, Educational Administration, Graduate School,

Bangkok Suvarnabhumi University

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

(Received: 2025, September 20; Revised: 2026, January 22; Accepted: 2026, February 5)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย แบบจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดเรียนการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทาง



วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the level of academic leadership of school administrators in Network 31 Schools, Prawet District, Bangkok; and 2) compare academic leadership classified by gender, educational qualifications, age, and work experience. The sample consisted of 136 teachers selected through proportional stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples *t* test, *F* test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant differences were found, Scheffé's method was applied for pairwise comparisons.

The findings revealed that: 1) the overall and dimension-specific levels of academic leadership were at a high level. The dimensions ranked from highest to lowest were: creating a learning environment, teacher professional development, curriculum and instructional management, vision and mission setting, student development, and supervision, monitoring, and evaluation of instruction. 2) When classified by gender and educational qualifications, no statistically significant differences were found, whereas classifications by age and work experience showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: academic leadership; school administrators; 31st network of schools, Prawet District, Bangkok



บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนา คนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญ ในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะ ในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลาง กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิม ได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560, คำนำ)

แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงต้องมีการวางรากฐานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการ เรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่ง ของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ มีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็น สำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการ ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในเล่ม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561, หน้า 1)

ตามบทบัญญัติแห่งราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานครกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับและนโยบายในการบริหารราชการ ครอบคลุมภารกิจด้านการปกครองและการพัฒนาในมิติต่าง ๆ โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการ เลือกตั้งและเป็นผู้กำหนดนโยบายสำหรับการบริหารงาน การจัดการศึกษากรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจ สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการพัฒนาและ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศซึ่งพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานครตลอดมา ให้ ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานพัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งองค์ความรู้มีคุณธรรมและมี ทักษะในการดำรงชีวิต สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครถือเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มี บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม



โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาระดับพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานครในการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานกรุงเทพมหานครการจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพการส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อเสริมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษาก่อเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและให้การดำเนินงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนากรุงเทพมหานครกำหนด (สำนักการศึกษา, 2563, หน้า 2)

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะคอยกำกับติดตามและการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนมีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการมีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้นมีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้นมีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียนมีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้นและใส่ใจกับกระบวนการเรียนการสอนมากขึ้นและครูได้ดุลยพินิจอย่างมีอาชีพเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน ครูก็ยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจความพึงพอใจความเชื่อมั่นและความรู้สึกปลอดภัย นอกจากนี้ผู้นำจะแจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่าง ๆ ส่งเสริมให้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการสอนใช้การสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพและจัดทรัพยากรเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมครูในการใช้วิธีการหลากหลายใช้วัสดุอุปกรณ์หลากหลายใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายใช้การปฏิบัติการสะท้อนความเห็นและการใช้เทคโนโลยีหลากหลายในห้องเรียนทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 116)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครมีปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่กึ่งเมือง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนและสังคมรอบโรงเรียนอยู่อย่างสงบสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกันสถานศึกษายังตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งค้าขายและสถานที่สำคัญทางราชการในชุมชนมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคือผู้ปกครองบางส่วนมีอาชีพที่ไม่มั่นคงมีฐานะยากจน ครอบครัวหย่าร้างผู้ปกครองมาจากต่างจังหวัดส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ไม่มีเวลาให้บุตรหลาน ขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความประพฤติและเรื่องการเรียนรู้ สภาพชุมชนอยู่อาศัยค่อนข้างแออัดเริ่มมีปัญหาเสียดสีและมักก่อเรื่องวุ่นวาย ทำให้นักเรียนอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเรียนแบบพฤติกรรม และเยาวชนบางส่วนในชุมชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ประกอบกับจำนวนประชากรในอัตราที่เกิดของเด็กลดลงอาจมีผลทำให้จำนวนนักเรียนลดลงในอนาคต ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานแสดงให้เห็นว่าคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ส่วนหนึ่งอาจมาจากปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารโรงเรียนที่จะทำให้ปัญหาทางด้านการเรียนดีขึ้นโดยการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้กับครูและบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้นักเรียนได้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีมากยิ่งขึ้นสามารถพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ในเขตกลุ่มเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ ให้ได้มาตรฐานจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

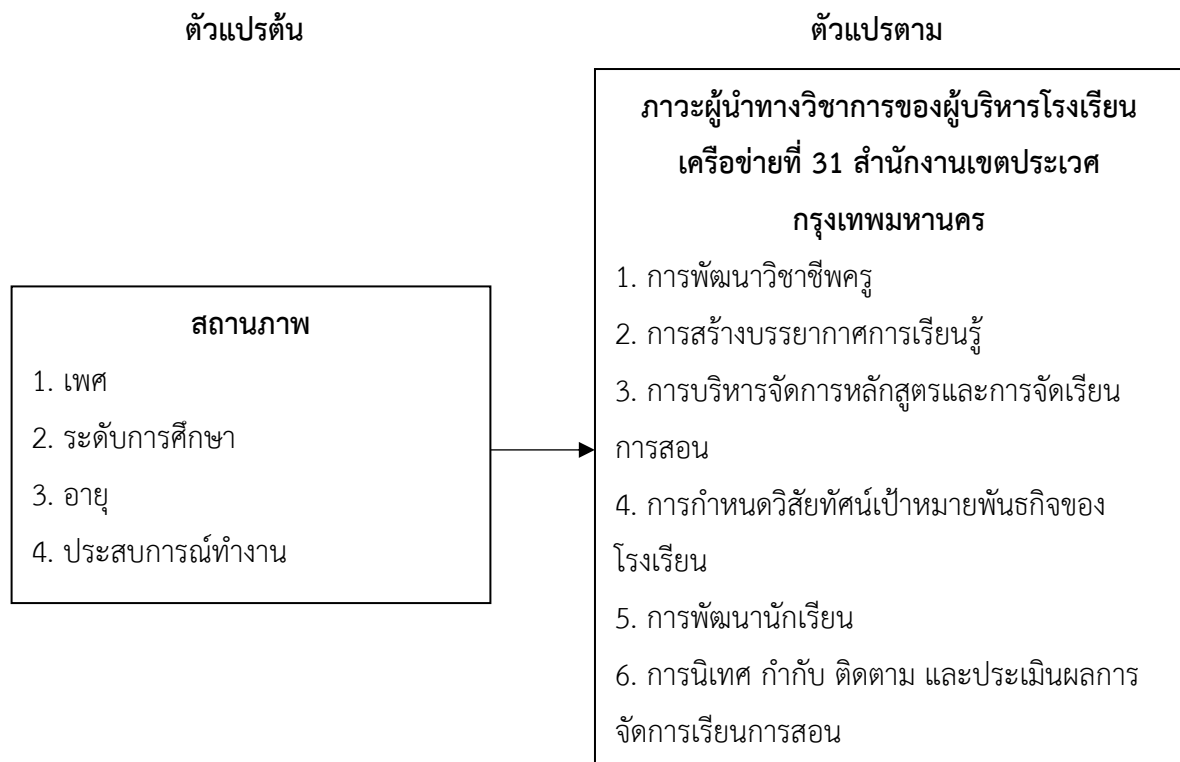
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 209 คน (สำนักงานเขตประเวศ, ออนไลน์, 2567) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 136 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) แบบจับฉลาก เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาชีพครู 2) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดเรียนการสอน 4) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจของโรงเรียน 5) การพัฒนานักเรียน 6) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1932, p. 5) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก



ที่สุด 4 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ภาษา และสถิติ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อคำถาม ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนสำนักงานเขตประเวศ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนออนไลน์ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง 30 พฤษภาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (Best, 1997, p. 190) มีรายละเอียดดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.49 หมายถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดแตกต่างจากกลุ่มใดอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 เพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.26 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 77.21 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.79 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15 อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44



2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขต
 ประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน
 เครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	3.76	0.88	มาก	2
2. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	3.80	0.86	มาก	1
3. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดเรียนการสอน	3.75	0.95	มาก	3
4. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจของโรงเรียน	3.74	0.92	มาก	4
5. ด้านการพัฒนานักเรียน	3.73	0.91	มาก	5
6. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียน การสอน	3.70	1.01	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.89	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่
 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.89$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน
 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.86$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}=3.76$, $SD=0.88$) ด้านการ
 บริหารจัดการหลักสูตรและการจัดเรียนการสอน ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.95$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย
 พันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X}=3.74$, $SD=0.92$) ด้านการพัฒนานักเรียน ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.91$) ด้านการนิเทศ กำกับ
 ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.70$, $SD=1.01$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขต
 ประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขต
 ประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		<i>p</i>	ผลการทดสอบ
	<i>t</i>	<i>F</i>		
เพศ	-0.93		.35	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	-1.63		.10	ไม่แตกต่าง
อายุ		4.34*	.01	แตกต่าง
ประสบการณ์การทำงาน		5.33*	.00	แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ($t = -0.93$, $p = .35$) ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ($t = -1.63$, $p = .10$) ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 4.34^*$, $p = .01$) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 5.33^*$, $p = .00$)

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อายุ กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.55	4.04	3.97
ไม่เกิน 30 ปี	3.55			.41*
30-40 ปี	4.04			
40 ปีขึ้นไป	3.97			

* $p < .05$



จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมจำแนกตามอายุ แตกต่างจากครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสบการณ์ทำงาน กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	10-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.92	3.41	3.39
ไม่เกิน 10 ปี	3.55		.50*	.52*
10-20 ปี	4.04			
20 ปีขึ้นไป	3.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคน รวมทั้งผู้เรียน รับผิดชอบและ ดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการรายปีและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยังมีระบบปมัส สคูล (Bemis School) คือระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาออนไลน์ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้สำหรับบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมงานทะเบียนนักเรียน การจัดการห้องเรียน การเลื่อนชั้นเรียน และเชื่อมโยงข้อมูลการศึกษาแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารและครู ช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลด้านการศึกษามี



ประสิทธิภาพและเป็นระบบมากขึ้น การเข้าถึงข้อมูลด้านการศึกษาเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว การวางแผน และตัดสินใจด้านการศึกษาได้อย่างมีข้อมูล ด้านการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาและยังช่วยในการให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนและผู้ปกครองเกิดผลลัพธ์ทางคุณภาพการศึกษาที่ดีให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของทั้งยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และการจัดการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างภูมิปัญญาของชาติ ผู้บริการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนการศึกษาของชาติที่จะก้าวไปสู่คุณภาพและมีความเป็นมาตรฐานสากล สอดคล้องกับ ญัตติพล ธิตา (2565, หน้า 87) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการรับรู้ของครูแม้จะมีเพศ ต่างกันแต่บริบท กรอบงานในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของแต่ละโรงเรียนไม่แตกต่างกัน อีกทั้งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ ดูแลเอาใจใส่และให้ความใกล้ชิดกับครูทั้งเพศ ชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญๆเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยก ให้รับผิดชอบร่วมกันอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีความคิดว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เหมือนกัน จึงทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีมุมมอง ทักษะคติ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ วิเชียร วรรณภากร (2560, หน้า 111) ที่พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมองผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ว่าให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมในการศึกษา หาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรมเพื่อทำผลงานทางวิชาการ หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จึงมีทักษะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน เพราะโรงเรียนเครือข่ายที่ 31



สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีงานมากมาย ทุกคนต้องมี บทบาทและความรับผิดชอบงานโดยรับผิดชอบตามความถนัดและฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ไม่ใช่ระดับการศึกษา สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 77) ที่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ทั้งโดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสภาพสังคม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้ครูที่มีอายุต่างกันมองผู้บริหารในเรื่องเปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการรับฟังผู้ที่มีประสบการณ์นำมาปรับปรุงการนิเทศสอนอยู่เสมอ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องสามารถนำบุคลากรทุกคนผ่านกระบวนการ หรือวิธีการร่วมกัน สามารถค้นหาปัญหาร่วมกันอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ วรวุฒิ ศรีสวัสดิ์, พรพนา ศรีสถานนท์, สุชิน ม่วงมี และชยสร สมบุญมาก (2566, หน้า 80) ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับทัศนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามทัศนของครู อำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นถึงความแตกต่างของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ที่มากสามารถส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ทั้งทางบวกและทางลบ ประสบการณ์ที่สั่งสมมาสามารถช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในระบบงาน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจได้ดีขึ้น ด้วยประสบการณ์ที่ยาวนานทำให้ผู้นำเข้าใจโครงสร้าง การทำงาน และความเชื่อมโยงงานวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ช่วยให้สามารถวางแผนและบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ในอดีต ทำให้ผู้นำมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 78) ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่าด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้คำแนะนำ ส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลของครูในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับแผนการสอนตามหลักสูตรอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2. จากการวิจัย พบว่าด้านการพัฒนานักเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรดำเนินการในเรื่องกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง นำผลการติดตามไปรายงานให้ผู้ปกครองทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเพื่อช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการสืบค้นความรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งมั่นเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน วิเคราะห์มาตรฐานแบบทดสอบเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนการสอน นำผลการทดสอบมาพัฒนาความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

3. จากการวิจัย พบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 จากอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรดำเนินการเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นไปตามกรอบเป้าหมายของเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์กรุป.
- ณัฐพล ธิตา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 (ตอนที่ 82 ก),
หน้า 1.

วรวิมล ศรีสวัสดิ์, พรพนา ศรีสถานนท์, สุชิน ม่วงมี และชยสร สมบุญมาก. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครูอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี.

วารสารรัชต์ภาคย์, 17(51), หน้า 79-91.

วิเชียร วรรณภากร. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานการศึกษา. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569)**.

กรุงเทพฯ: ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.

สำนักงานเขตประเวศ. (2567). **โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/82/ITA/2567/O3/%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B92567.pdf [2567, 30 กันยายน].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย**

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best W.J. (1997). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

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.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*,
140, pp. 5-55.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES RETENTION

IN A REAL ESTATE RENTAL COMPANY

โสภณ สระทองมา*

Sopon Sratongma *

ภาควิชาบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Business Administration and Accountancy, Faculty of Liberal Arts and Science,
Kasetsart University

*Corresponding Author e-Mail: sopon.sr@ku.th

(Received: 2025, October 27; Revised: 2026, January 25; Accepted: 2026, February 12)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรบริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ด้วยการเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงานที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X_{10}) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_6) และด้านสิทธิส่วนบุคคลประจำปีใดในการทำงาน (X_7) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (X_1) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 63.10

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน



ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to examine organizational commitment, quality of work life, and employee retention; 2) to compare employee retention classified by personal factors; and 3) to investigate factors affecting employee retention. The population consisted of 132 employees of a real estate rental company. A questionnaire was used as the research instrument, with a reliability coefficient of .76. Statistical analyses included Independent Samples *t* test, *F* test, one way analysis of variance (ANOVA), Least Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) organizational commitment and quality of work life were at a high level, whereas employee retention was at a moderate level; 2) employees with different genders, educational levels, monthly income, and departments showed statistically significant differences in employee retention at the .05 level; and 3) factors significantly affecting employee retention included quality of work life dimensions—work-life balance (X8), safe and healthy working conditions (X10), opportunity for continued growth and career advancement (X6), and constitutionalism in the work organization (X7)—as well as organizational commitment in terms of positive organizational advocacy (X1). These variables jointly predicted employee retention at 63.10 percent.

Keywords: employees retention, organizational commitment, quality of work life

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กร เพราะถือได้ว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีระบบการบริหารที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและในจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความสุขในการทำงานและต้องการร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะเมื่อใดที่มีบุคลากรขององค์กรลาออก ก็จะทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ไป และการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้นจะทำให้เกิดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างและการฝึกอบรมใหม่ เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วซึ่งได้ลาออกไป (วรชยา ทองสิมา, 2552, หน้า 1)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรคือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร ตลอดจนการที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ในการคงอยู่กับองค์กรหรือ



การที่พนักงานมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดี และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายแนวโน้มของการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานสะท้อนเพียงแค่ทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การสะท้อนได้ถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อมิติต่าง ๆ ในองค์การโดยรวมได้ค่อนข้างครอบคลุม (หลิว รุ่งหลัก, 2566, หน้า 70) ทั้งนี้ AON Hewitt (Online, 2015) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้านคือ 1) การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (Says) 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก (Stay) และ 3) ความเต็มใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน (Strive)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1973, pp. 12-16) เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในหลายกรณีอาจสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์เกินกว่าเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น ภาวะความเครียด ความกดดัน การขาดความผูกพันต่อองค์การ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกในที่สุด (จินตนา ธราพร, 2568, หน้า 1-2) สอดคล้องกับ นันทน์สิน เทพคง (2563, หน้า 72-73) ที่ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

บริษัทให้เจ้าของสหสัมพันธ์แห่งหนึ่งประกอบธุรกิจให้บริการด้านการเช่าและการดำเนินการเกี่ยวกับสหสัมพันธ์ที่เป็นของตนเองหรือเช่าจากผู้อื่นที่ไม่ใช่เพื่อเป็นที่พักอาศัย ซึ่งเป็นธุรกิจที่เผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่รุนแรงและผันผวนในปัจจุบัน ทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานไว้ได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบกับตั้งแต่



ปี พ.ศ.2566 ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นต้นมา บริษัทก็เผชิญสถานการณ์การลาออกกระลอกใหญ่ (The Great Resignation) ของพนักงานเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพราะผลกระทบที่พนักงานได้รับจากการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้สิ่งที่พนักงานคาดหวังจากการทำงานและองค์กรเปลี่ยนแปลงไป จากความสำคัญของการคงอยู่ในงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เขาส่งหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กรต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่สำคัญขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เขาส่งหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เขาส่งหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เขาส่งหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

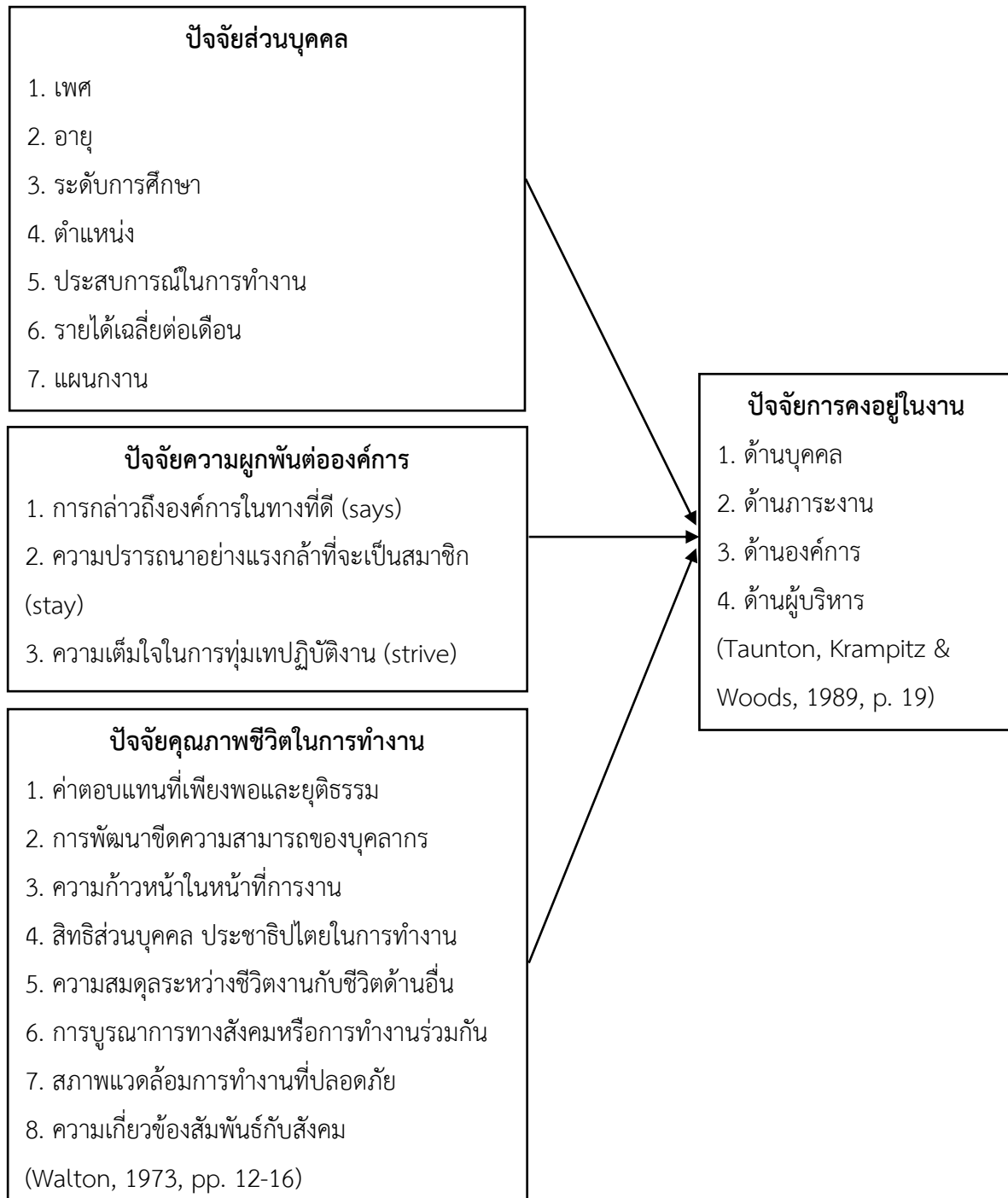
1. บุคลากรบริษัทให้เขาส่งหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เขาส่งหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร เป็นบุคลากรบริษัทให้เช่าสิ่งหาทรัพย์สินแห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างและต้องการความเที่ยงตรงในการการสรุปผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงาน เป็นแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 4 ข้อ และ 3) ด้านความทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 4 ข้อ 6) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ 7) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 4 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านภาระงาน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านองค์กร จำนวน 4 ข้อ และ 4) ด้านผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ ลักษณะข้อคำถามตอนที่ 2-4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 1 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1 ทุกข้อคำถาม ถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .76 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970, p. 161)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัทให้เข้าสันทิรมิทรัพย์แห่งหนึ่ง ระหว่างวันที่ 6-17 มกราคม พ.ศ.2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 121) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples t test) การทดสอบค่าเอฟ (F test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ด้วยการเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 อายุ 25-35 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าสันทิรมิทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าสันทิรมิทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	3.61	0.26	มาก
1. การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (says)	3.76	0.27	มาก
2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกองค์กร (stay)	3.52	0.32	มาก
3. ความทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (strive)	3.55	0.29	มาก



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.67	0.23	มาก
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.07	0.39	มาก
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.40	0.32	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.42	0.33	ปานกลาง
4. สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.53	0.35	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.43	0.38	ปานกลาง
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.64	0.38	มาก
7. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.97	0.24	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.68	0.27	มาก
ปัจจัยความคงอยู่ในงานของพนักงาน	3.42	0.27	ปานกลาง
1. ปัจจัยด้านบุคคล	3.61	0.39	มาก
2. ปัจจัยด้านภาระงาน	3.42	0.32	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านองค์กร	3.14	0.36	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	3.51	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) ปัจจัยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.61$, $\sigma=0.26$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (says) ด้านความทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (strive) และด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกองค์กร (stay) ตามลำดับ 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.67$, $\sigma=0.23$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยความคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.42$, $\sigma=0.27$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านผู้บริหาร และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระงาน และปัจจัยด้านองค์กร



วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	ผลการทดสอบ
เพศ	-3.05*		.02	แตกต่าง
อายุ		1.11	.34	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		4.65*	.00	แตกต่าง
ตำแหน่ง		-0.80	.42	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน		0.71	.61	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.44*	.01	แตกต่าง
แผนงาน		7.13*	.00	แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงานที่ต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

เพศ	μ	σ	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	3.37	0.17	-3.05*	.02
หญิง	3.53	0.41		

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงมีการคงอยู่ในงานมากกว่าเพศชาย



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัท
ให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.38	3.40	3.37	3.41	4.06
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	3.38		-0.02	0.00	-0.03	-0.67*
มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	3.40			0.32	-0.00	-0.65*
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.37				-0.03	-0.68*
ปริญญาตรี	3.41					-0.64*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร
บริษัทให้เช่าสังฆาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อเดือน	20,001-30,000 บาทต่อเดือน	30,001- 40,000 บาท ต่อเดือน	มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.40	3.35	3.59	3.75
ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน	3.40		0.05	-0.19	-0.34*
20,001-30,000 บาทต่อเดือน	3.35			-0.24*	-0.39*
30,001-40,000 บาทต่อเดือน	3.59				-0.15
มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.75				

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแผนงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้า
อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	บัญชีและ การเงิน	ลูกค้า สัมพันธ์	รักษา ความ ปลอดภัย	แม่บ้านและ ปฏิบัติการ ลานจอดรถ	อาคาร สถานที่	ช่าง ศิลป์	กฎหมาย และ ทรัพยากร มนุษย์
		3.54	3.78	3.38	3.32	3.32	3.00	3.42
บัญชีและ การเงิน	3.54		-0.24*	0.12	0.16*	0.21*	0.54*	0.11
ลูกค้า สัมพันธ์	3.78			0.37*	0.40*	0.45*	0.78*	0.36*
รักษาความ ปลอดภัย	3.41				0.03	0.08	0.41*	-0.01
แม่บ้านและ ปฏิบัติการ ลานจอดรถ	3.38					0.05	0.38*	-0.04
อาคาร สถานที่	3.32						0.32*	-0.09
ช่างศิลป์	3.00							-0.42*
กฎหมาย และ ทรัพยากร มนุษย์	3.42							

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานลูกค้าสัมพันธ์มีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานช่างศิลป์มีการคงอยู่ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานบัญชีการเงินมีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแม่บ้านและปฏิบัติการลานจอดรถ และแผนงานอาคารสถานที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้า อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides & Raykov, 2019, p. 879) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 1.995 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.501 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยมีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ในงานของบุคลากร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	p
1	.638 ^a	.407	.403	89.39*	.00
2	.745 ^b	.555	.548	80.56*	.00
3	.778 ^c	.606	.597	65.60*	.00
4	.794 ^d	.631	.619	54.20*	.00
5	.803 ^e	.645	.631	45.71*	.00

a. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

b. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

c. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

d. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

e. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี, สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน

Dependent Variable: การคงอยู่ในงานของบุคลากร



ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	-0.04	0.25		-0.18	.85
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X ₈)	0.15	0.05	0.21	2.88*	.00
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X ₁₀)	0.22	0.07	0.22	3.15*	.00
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₆)	0.21	0.05	0.25	3.60*	.00
การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (X ₁)	0.18	0.06	0.19	2.77*	.00
สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน (X ₇)	0.18	0.08	0.16	2.22*	.02

*p<.05

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X₈) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X₁₀) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₆) และสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน (X₇) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การในด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (X₁) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 63.10 ดังตารางที่ 4 ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.047 + 0.157 (X_8) + 0.225 (X_{10}) + 0.210 (X_6) + 0.183 (X_1) + 0.185 (X_7)$$

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X₈) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X₁₀) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₆) และด้านสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน (X₇) ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.217, 0.225, 0.251 และ 0.164 กล่าวคือ 1) หากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย 2) หากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย 3) หากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.251 หน่วย และ 4) หากปัจจัยคุณภาพ



ชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย

และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การในด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (X_1) ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าสัทธิธรรมที่หนึ่งอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.192 กล่าวคือหากปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.192 หน่วย

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเพศหญิงมีการคงอยู่ในงานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพราะบริษัทที่ทำการวิจัยประกอบธุรกิจประเภทกิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีร้านค้าและแผงลอยให้ลูกค้าเลือกซื้อสินค้าได้ครบวงจร ตั้งแต่สินค้าแฟชั่น ของตกแต่งบ้าน เครื่องประดับ ไปจนถึงของสะสม ซึ่งเป็นลักษณะของงานบริการที่จะต้องประสานงานและอำนวยความสะดวกกับผู้เข้าร้าน ลักษณะงานดังกล่าวจึงอาจจะเหมาะกับบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับ นพรัตน์ อัมภา, วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2567, หน้า 16) ที่พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในประเด็นท้าทายต่าง ๆ ของการทำงานของพนักงานหญิง ได้แก่ การสนับสนุนความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญต่อความเป็นเพศหญิงในการแข่งขันทางอาชีพ การพัฒนาบุคลากร และความสมดุลงาน ครอบครัว และคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งใจคงอยู่ของพนักงานหญิงในธุรกิจโรงแรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคงอยู่ในงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงจะเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขององค์การ ประกอบกับการมีระดับรายได้ที่สูงก็จะเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจในการทำงานจึงทำให้มีการคงอยู่ในงานสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมของพนักงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงการสูญเสียประสบการณ์การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่เคยได้รับ สอดคล้องกับ ปฎิมา สุคันธนาถ (2561, หน้า 71) ที่พบว่าคนเก่งที่มีอายุน้อย รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่ำกว่า จะมีการคงอยู่ด้านจิตใจน้อยกว่าคนเก่งที่มีอายุมาก รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานสูงกว่า



และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรแผนกลูกค้าสัมพันธ์มีความคงอยู่ในงานที่สูงกว่าทุกแผนก และบุคลากรแผนกช่างศิลป์มีความคงอยู่ในงานที่ต่ำกว่าทุกแผนก เนื่องจากการปฏิบัติงานในแผนงานที่แตกต่างกันก็จะมีลักษณะงานความน่าสนใจในงาน และปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มัชฌิมา โมริษฐิเยร์ (2566, หน้า 98-102) ที่พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ จรรย์พร ให้อย่าง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2565, หน้า 210) ที่พบว่าอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้นช่วยลดโอกาสในการลาออกจากองค์กรของบุคลากรการศึกษา และเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยก็จะส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความต้องการแสวงหางานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่า สอดคล้องกับ พิมพ์พา อรุณแจ่มวิไล และสุรินทร์ พิทักษ์สิกุล (2566, หน้า 1052) ที่พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากพนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้น อันจะทำให้ความตั้งใจในการที่จะลาออกลดลง สอดคล้องกับ จินตนา ธราพร (2568, หน้า 76-77) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับสายปฏิบัติการ ได้แก่ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลสูงที่สุด

ปัจจัยสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในองค์กร รวมถึงการที่ผู้บริหารเคารพ



สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ความต้องการคงอยู่ในงานก็จะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ญัตติกฎการ วิริยะวงศ์ (2566, หน้า 58-59) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของบุคลากรมีดังนี้ 1) ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความมั่นคง การส่งเสริมและความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับ มัชฌิมา โมรัชเสียร (2566, หน้า 82-86) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบต่อความคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีส่งผลการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีส่งผลการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีความภาคภูมิใจ ชื่นชมยกย่ององค์การอยู่เสมอ และยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้ บุคลากรก็จะช่วยเหลือองค์การในทุกโอกาสที่สามารถทำได้และจะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และในท้ายที่สุดบุคลากรก็จะพยายามคงความเป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับ พรไพลิน เจาขาว และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา (2566, หน้า 300) ที่พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรมีการวิเคราะห์ภาระงาน (workload analysis) เพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงการจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยส่งผลการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างปลอดภัย กำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอันตรายและความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง



3. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์การควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ให้ชัดเจน พร้อมทั้งมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล (individual development plan) ที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถบรรลุเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งองค์การควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบขององค์การอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกับพนักงานทุกคน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรสำรวจความผูกพันต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานและนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์มากขึ้น โดยเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อองค์การมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันให้ครอบคลุมด้วย เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จรัมพร ไหล่ายอง และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจ

ลาออก และความตั้งใจอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 4(3), หน้า 210–226.

จินตนา ธารพร. (2568). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานระดับสาย*

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาพนักงานระดับสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เชียงราย.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.



ณัฐกร วิริยะวงศ์. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว**

สภากาชาดไทย กรณีศึกษา ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพรัตน์ อัมภา, วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และวิโรจน์ เจษฐาลักษณ์. (2567). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ของ**

พนักงานหญิงในธุรกิจโรงแรม : กรณีศึกษาเครือโรงแรมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 6(6), หน้า 16–29.

นันทน์สิน เทพคง. (2563). **อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการ**

คงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมา สุกันธนา. (2561). **ปัจจัยการดำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิฑูการบินแห่ง**

ประเทศไทย. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(19), หน้า 71–87.

พรไพลิน เจาะขาว และ ชวนชื่น อัคระวนิชชา. (2566). **ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเอเรชั่นวาย**

กรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน. วารสารวิชาการรัตนบุคย์, 5(2), หน้า 286–305.

พิมพ์พา อรุณแจ่มวิไล และสุรินทร์ พิทักษ์สิกุล. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน**

ระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(8), หน้า 1044-1056.

มัชฌิมา โมรัชฐิธร. (2566). **แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร**

และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรชยา ทองสิมา. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของพนักงานบริษัท โทเทิลแอนด์เซลล์**

คอมมูนีเคชั่น จำกัด (มหาชน). การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

หลิว รัชต์. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต2. วารสาร**

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 12(3), หน้า 67–78.



- AON Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement* (Online). Available: <https://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/aon-hewitt-model-of-employee-engagement.pdf>. [2024, December 14].
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Marcoulides, K.M., & Raykov, T. (2019). Evaluation of Variance Inflation Factors in Regression Models Using Latent Variable Modeling Methods. *Educational and Psychological Measurement*, 79(5), pp. 874-882.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C.Q. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 19(3), pp. 14-19.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), pp. 11-21.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การวิเคราะห์มิติทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อการจัดการท่องเที่ยว

เชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล

เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ANALYSIS OF SOCIAL AND CULTURE DIMENSIONS FOR SUSTAINABLE CULTURAL TOURISM MANAGEMENT: A CASE STUDY

WAT DEVARJ KUNCHORN COMMUNITY,

WACHIRAPHAVABAN SUBDISTRICT, DUSIT DISTRICT, BANGKOK

พูนทรัพย์ เศษศรี^{*1}, สุจิตรา ริมดุษิต², วาสนา สุรีย์เดชะกุล³

Poonsup Setsri^{*1}, Suchitra Rimdusit², Wasana Suridechakul³

^{*1, 2}สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม

^{*1, 2}Tourism Industry and Hospitality Management, College of Hospitality Industry Management,
Suan Sunandha Rajabhat University Nakhonpathom Campus

³สาขาวิชาการจัดการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³Social Development and Culture Management, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Suansunandha Rajabhat University

^{*1}Corresponding Author e-Mail: poonsub.sa@ssru.ac.th

(Received: 2026, January 5; Revised: 2026, March 2; Accepted: 2026, March 7)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน และเพื่อวิเคราะห์มิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่าง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นประชาชนในชุมชนหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และนักท่องเที่ยว รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่ามิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร นำมาเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย แหล่งท่องเที่ยวหรือสิ่งดึงดูดใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และระบบเศรษฐกิจของชุมชน ในส่วนของมิติทางวัฒนธรรมของ



ชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร นำมาเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ประเพณี หรือเทศกาลของชุมชน อาหารท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาของชุมชน ศิลปะ หรือการแสดงที่มีในชุมชน ดังนั้นจากผลการวิจัยสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: มิติทางสังคม; มิติทางวัฒนธรรม; การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ABSTRACT

The purposes of this research were to analyze the social dimensions and the cultural dimensions of the Wat Devaraj Kunchorn community, Wachiraphayaban Subdistrict, Dusit District, Bangkok, for sustainable cultural tourism management. This study employed a qualitative research design. The key informants consisted of local residents, government agencies, private sector representatives, and tourists, totaling 25 participants, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through content analysis.

The findings revealed that the social dimensions supporting sustainable cultural tourism management included: tourist attractions and points of interest, community participation, and the local economic system. The cultural dimensions included: community traditions and festivals, local food and indigenous knowledge, and arts and performances within the community. These findings can be applied to formulate strategies for sustainable cultural tourism management in the Wat Devaraj Kunchorn community by integrating both social and cultural dimensions.

Keywords: social dimensions; culture dimensions; cultural tourism management

บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของประเทศไทยในปี พ.ศ.2567 มีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องหลังจากการชะลอตัวในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการเดินทางของนักท่องเที่ยวโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเยี่ยมชมแหล่งวัฒนธรรม ประเพณี และมรดกทางประวัติศาสตร์ซึ่งได้รับความนิยมสูงขึ้น โดยเฉพาะในเมืองเก่า แหล่งโบราณคดี และพื้นที่ที่มีเอกลักษณ์ด้านวิถีชีวิตชุมชน การจัดกิจกรรมขนาดใหญ่ เช่น เทศกาลสงกรานต์ ลอยกระทง และงานบุญบั้งไฟ มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นการเดินทางภายในประเทศ อีกทั้งแคมเปญส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่าง “เที่ยวเมืองไทย Amazing ยิ่งกว่าเดิม” และ “local experience” ยังช่วยสร้างแรงดึงดูดแก่นักท่องเที่ยวชาวไทยจำนวนมาก (TAT



REVIEW MAGAZINE, Online, 2024) และจากการศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในปี พ.ศ.2567 พบว่านักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเด่นคือ นิยมเดินทางระยะสั้น (short trip) ระหว่าง 2-3 วัน มักเลือกท่องเที่ยวกับครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อน และสนใจกิจกรรมเชิงเรียนรู้ เช่น การเรียนทำอาหาร ท้องถิ่น การทำหัตถกรรม และการฟังเรื่องเล่าประวัติศาสตร์จากคนในพื้นที่ (บริสุทธิ์ แสนคำ, 2564, หน้า 163-166) จากการทบทวนงานวิจัยและแนวโน้มด้านพฤติกรรมนักท่องเที่ยว พบว่านักท่องเที่ยวยังคงเลือกการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้วยเหตุผลที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมที่หลากหลายในแต่ละพื้นที่

ดังนั้นในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ถือว่าเป็นศูนย์กลางของการท่องเที่ยวยังมีชุมชนที่มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมที่เป็นวัฒนธรรมจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซ่อนอยู่รอการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้กลายเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม ในงานวิจัยนี้กล่าวถึง “ชุมชนวัดเทวราชกุญชร” ซึ่งเป็นชุมชนติดแม่น้ำเจ้าพระยาและคลองผดุงเกษม เป็นชุมชนเก่าแก่มียุทธศาสตร์ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในอดีตชุมชนนี้เป็นชุมชนที่มีอดีตข้าหลวงที่รับราชการในราชสำนักอาศัยอยู่ โดยอดีตข้าหลวงแต่ละท่านเคยทำงานในราชสำนักและมีทักษะการทำอาหารตำรับชาววังอันโดดเด่นติดตัวออกมาด้วย ทำให้มีการถ่ายทอดสูตรอาหารชาววังต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัวสืบต่อกันรุ่นต่อรุ่น จนเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปจากการเปิดเป็นร้านอาหารชาววังของครอบครัวอดีตข้าหลวง ด้วยอาหารชาววังเป็นอาหารที่มีเอกลักษณ์ทั้งรสชาติและรูปลักษณ์ของอาหารที่มีความประณีต ทำให้ชุมชนวัดเทวราชกุญชรกลายเป็นชุมชนที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมอาหารที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ภายในชุมชน ยังมีวัดเก่าแก่ที่มีเอกลักษณ์ มีความสวยงาม และมีพิพิธภัณฑ์ที่บอกเล่าถึงเรื่องราวของชุมชน ภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชุมชนที่ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้กลายเป็นทรัพยากรทางการท่องเที่ยวของชุมชน นอกเหนือจากอาหารชาววังที่ประชาชนทั่วไปรู้จัก เพราะภายในชุมชนวัดเทวราชกุญชรที่มีเรื่องราวในอดีตเป็นที่ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาอันเก่าแก่ผ่านการทำกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีในเขตชุมชนวัดเทวราชกุญชร เช่น การพาชมพิพิธภัณฑ์สักทอง การทำบุญปล่อยปลา การเข้าสักการะพระประธานในอุโบสถปางมารวิชัย การลิ้มรสอาหารชาววัง (ศรินพร พุ่มมณี, จุฑาธิ์ กังวานภูมิ และปณัฐพรณ ลัดดาภิบาล, ออนไลน์, 2561)

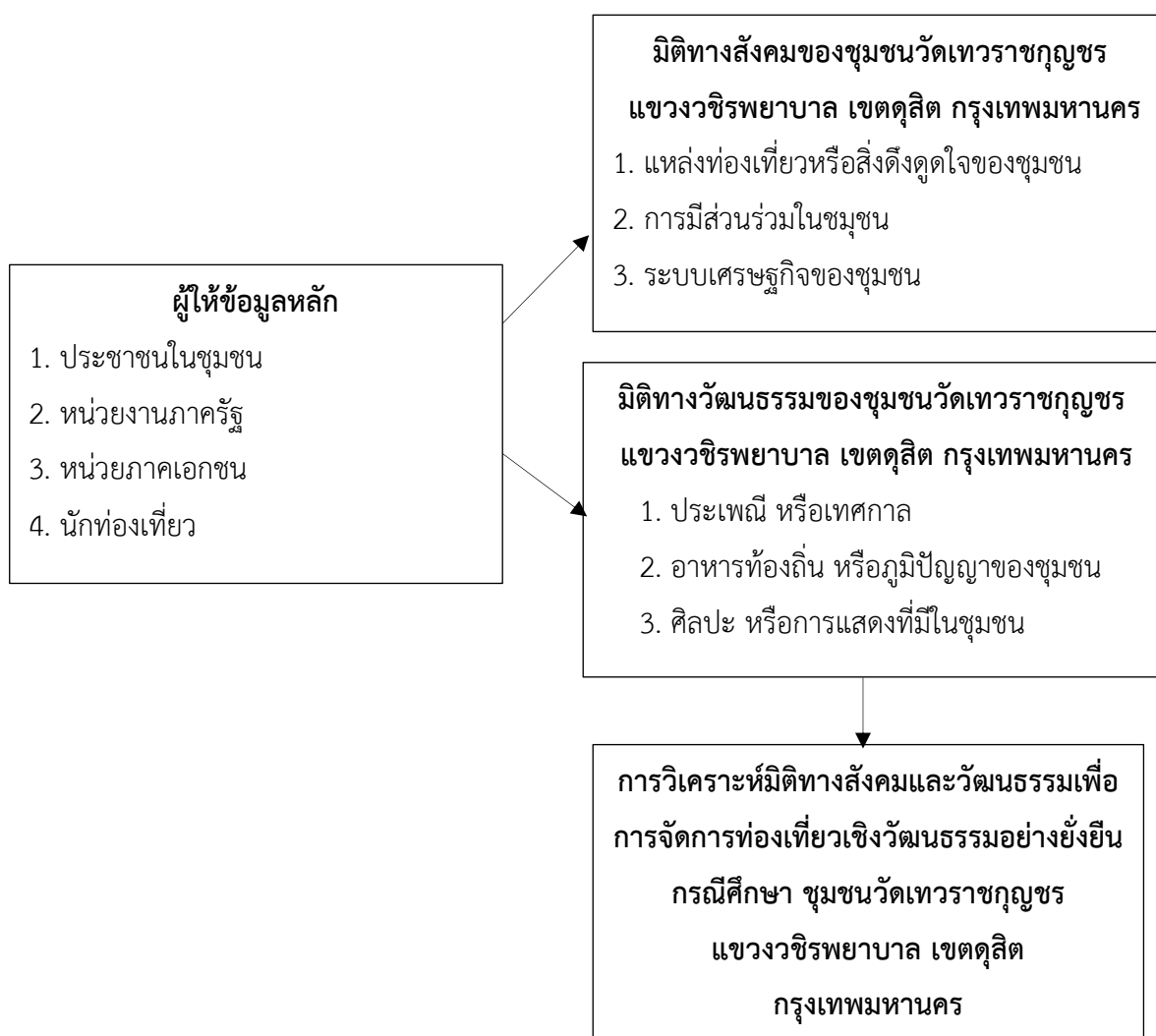
จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์มิติทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยทำให้ชุมชนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต และการบริการ หรือเพื่อประโยชน์ในการผลิตเชิงพาณิชย์รวมถึงการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะเพื่อชุมชนวัดเทวราชกุญชรกลายเป็นจุดหมายปลายทางในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชน



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
2. เพื่อวิเคราะห์มิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นประชาชนในชุมชน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และนักท่องเที่ยว จำนวนทั้งสิ้น 25 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบวิธีเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1 ประชาชนในชุมชน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชนหรือแกนนำสำคัญในชุมชน ผู้สูงอายุ หรือปราชญ์ชาวบ้าน บุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชน จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย พนักงานของหน่วยงานภาครัฐที่ตั้งอยู่ในแขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ครูหรืออาจารย์ของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในแขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 หน่วยงานภาคเอกชน ประกอบด้วย พนักงานของบริษัทเอกชน ผู้ประกอบการในพื้นที่ชุมชน ผู้ประกอบการด้านธุรกิจบริการในพื้นที่ จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 4 นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวภายในชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured interview) ที่ผู้วิจัยออกแบบเครื่องมือจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องในมิติทางสังคมและมิติทางวัฒนธรรมของชุมชน วัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) แหล่งท่องเที่ยวหรือสิ่งดึงดูดใจของชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในชุมชน 3) ระบบเศรษฐกิจของชุมชน จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดมิติทางสังคมและวัฒนธรรม (กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค, 2563, หน้า 22) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ดวงธิดา พัฒโน, สิริวิท อัสโร, ณัฐกานต์ รัตนพันธุ์, จุมพล ชื่นจิตต์ศิริ และธีรศักดิ์ จินดาบถ, 2567, หน้า 143-145) ส่วนที่ 2 มิติวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ประเพณี หรือเทศกาล 2) อาหารท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาของชุมชน และ 3) ศิลปะ หรือการแสดงที่มีในชุมชน จากการทบทวนทฤษฎีการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ลักษณะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (ชูเกียรติ นพเกตุ, 2542, หน้า 10-11) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (อัญญพอล โพธิพิพิธ, คณิต เขียววิชัย และวรรณวีร์ บุญคุ้ม (2567, หน้า 272-273) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงและความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 5 คน โดยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้านการท่องเที่ยว จำนวน 2 คน อาจารย์มหาวิทยาลัย ด้านวัฒนธรรม จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานวิชาชีพ ด้านการท่องเที่ยว จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานวิจัย จำนวน 1 คน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่า IOC ของโรบินเนลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hamblerton, 1977, pp. 59-60) พบว่าแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีค่า IOC=.75

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม 2568 โดยทำการนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ



หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชนในชุมชน ระหว่างเดือนเมษายน-กลางเดือนมิถุนายน 2568 ส่วนนักท่องเที่ยวผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ช่วงปลายเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ภาคสนาม (field study) มาทำตรวจสอบความถูกต้องโดยจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามเนื้อหา (content analysis) (Erlingsson & Brysiewicz, 2017, p. 94) ได้แก่ 1) การลงรหัส (coding) ซึ่งสามารถอธิบายความหมายได้ชัดเจน จะมีความยาวเพียงหนึ่งหรือสองคำ 2) การแยกหัวข้อเรื่อง (category) การกำหนดหัวข้อเรื่อง เป็นการนำเอารหัสหลายรหัสที่มี ความสัมพันธ์กันในด้านเนื้อหาหรือบริบทมารวมเป็นกลุ่มเดียวกันแล้วตั้งชื่อขึ้นมาใหม่เป็นหัวข้อเรื่อง (category) หัวข้อเรื่องจะตอบคำถามเกี่ยวกับ ใคร? อะไร? เมื่อไร? หรือ ที่ไหน? 3) การกำหนดหัวข้อหลัก (themes) โดยการนำหัวข้อเรื่อง (category) ที่มีความหมายพื้นฐาน (underlying meaning) เช่น ความหมายที่ซ่อนเร้นอยู่ในตั้งแต่สองหัวข้อเรื่องขึ้นไปมารวมไว้อยู่ในกลุ่มเดียวกันแล้วตั้งชื่อใหม่ขึ้นมาเป็นหัวข้อเรื่องหลัก (theme) เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า (triangulations) แบบมุมมองที่แตกต่างกัน (different perspectives) (Jick, 1979, p. 608) เพื่อหาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชนในชุมชน และนักท่องเที่ยว พบว่า

1. มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร นำมาเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นมิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน			
	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	ประชาชนในชุมชน	นักท่องเที่ยว
แหล่งท่องเที่ยวหรือสิ่งดึงดูดใจของชุมชน				
วัดเทวราชกุญชรวรวิหาร	/	/	/	/
ภาพจิตรกรรมฝาผนังสีน้ำเงินในพระอุโบสถ	/	-	/	/
พิพิธภัณฑ์ไม้สักทอง	/	/	/	/



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน			
	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	ประชาชนในชุมชน	นักท่องเที่ยว
พระพุทธเทวราชปฏิมากร ปรามมารวิชัยฝีมือช่างสมัยทวารวดี	/	/	/	/
ตลาดเทเวศร์ หรือตลาดเทวราช	-	/	/	/
การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน				
มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน	/	/	/	/
มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการท่องเที่ยว	/	/	/	/
มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อการวางแผนจัดการท่องเที่ยวของชุมชน	/	/	/	/
มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	/	/	/	/
ระบบเศรษฐกิจของชุมชน				
แหล่งรายได้หลักของครัวเรือน	/	/	/	/
แหล่งรายได้ของชุมชน	-	/	/	/
ธุรกิจที่มีในชุมชนเติบโต	/	/	/	/

จากตารางที่ 1 พบว่าผลจากการคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยว ที่เห็นตรงกันเกี่ยวกับมิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ที่นำมาใช้ในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนได้นั้น โดยชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวหรือสิ่งดึงดูดใจของชุมชนที่จะเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยว ได้แก่ วัดเทวราชกุญชรวิหารพิพิธภัณฑ์ไม้สักทอง พระพุทธเทวราชปฏิมากร ปรามมารวิชัยฝีมือช่างสมัยทวารวดี โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ผลประโยชน์ที่เกิดจากการท่องเที่ยว การให้ข้อเสนอแนะต่อการวางแผนจัดการท่องเที่ยวของชุมชน และการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยทำให้ระบบเศรษฐกิจของชุมชนดีขึ้น อันได้แก่ เป็นแหล่งรายได้หลักของครัวเรือนจากการขายสินค้าเป็นแหล่งรายได้ของชุมชนเพื่อนำมาพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น และทำให้ธุรกิจที่มีในชุมชนเติบโต



2. มิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

นำมาเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นมิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

มิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน			
	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	ประชาชนในชุมชน	นักท่องเที่ยว
ประเพณี หรือเทศกาลของชุมชน				
ประเพณีสงกรานต์	/	/	/	/
งานทอดกฐินสามัคคี	-	-	/	
งานนมัสการหลวงพ่อบุชา	/	/	/	/
งานประเพณีวันมาฆบูชา วิสาขบูชา และ อาสาฬหบูชา	/	-	/	-
งานเฉลิมพระเกียรติวันเฉลิมพระชนมพรรษา	-	-	/	-
อาหารภายในชุมชน				
ข้าวต้มเมี่ยงลาว	/	/	/	/
แกงเขียวหวานแห้งขลุกขลิกลูกชิ้นปลากราย	/	/	/	/
ปลากระพงทอดน้ำปลา	-	/	/	/
ยำถั่วพู้กุ่มเม็ดมะม่วงหิมพานต์	/	/	/	/
ไหลบัวผัดเคียวกุ้งพริกขี้หนูสด	/	/	/	/
ขลุ่ยปู	/	/	/	/
ภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชน				
ดนตรีไทยและวงปี่พาทย์	/	/	/	/
การแสดงพื้นบ้าน	/	/	/	/
งานประดิษฐ์และหัตถกรรม	/	/	/	/

จากตารางที่ 2 พบว่าผลจากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชนในชุมชน และนักท่องเที่ยว ที่เห็นตรงกันเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ที่นำมาใช้ในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน คือประเพณีหรือเทศกาลของชุมชนที่จะใช้เป็นสินค้าขายด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ และงานนมัสการหลวงพ่อบุชา วัฒนธรรมด้านอาหาร ได้แก่ ข้าวต้มเมี่ยงลาว แกงเขียวหวานแห้ง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ขลุ่ยขลุ่ยลูกขึ้นปลาทราย ยำถั่วพูกุ้งเม็ดมะม่วงหิมพานต์ ไหลบัวผัดเคียวกุ้งพริกขี้หนูสด ขลุ่ยปู ส่วนของภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชน ที่สามารถนำมาใช้สำหรับการจัดการท่องเที่ยว ได้แก่ ดนตรีไทย และวงปี่พาทย์ การแสดงพื้นบ้าน และงานประดิษฐ์และหัตถกรรม เนื่องจากมิติทางวัฒนธรรมของชุมชน วัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีความโดดเด่นด้านอาหารอยู่แล้วนั้น การนำวัฒนธรรมชุมชนด้านอื่น ๆ เข้ามาเชื่อมโยงกับอาหารจะทำให้เกิดประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยวที่ต่างไปจากเดิมที่เพียงแค่รับประทานอาหารแล้วจากไป หากมีการนำภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชนเข้ามาอยู่ในช่วงเวลาแห่งการรับประทานอาหารจะทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ขึ้นกับนักท่องเที่ยว และยังจะเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชรให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วงการจัดประเพณี หรือ งานเทศกาลต่าง ๆ ของชุมชน อาทิ ประเพณีสงกรานต์ งานนมัสการหลวงพ่อดำ อาจมีการนำอาหารของชุมชนและภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชน มาอยู่ในงานเพื่อให้ นักท่องเที่ยวได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ได้อีกทางหนึ่ง

จากผลการวิจัยสามารถเขียนแผนการท่องเที่ยว แบบวันเดียว (one day trip) ได้ดังนี้

เส้นทางท่องเที่ยวแบบวันเดียว (one day trip) “วิถีชุมชน ศรัทธา และวัฒนธรรมย่านเทเวศร์”

ระยะเวลา: 1 วัน (ประมาณ 6-7 ชั่วโมง) โดยเส้นทางท่องเที่ยวนี้เป็นเส้นทางที่เชื่อมโยง ตลาด → วัด → ร้านอาหาร → พิพิธภัณฑ์ → วิถีริมน้ำสะท้อนความสัมพันธ์ของ “ศรัทธา วิถีชีวิต และเศรษฐกิจชุมชน”

เวลา	กิจกรรม
09.00-10.00 น.	ตลาดเทเวศร์ (จุดเริ่มต้น) กิจกรรมแนะนำคือ เดินชมตลาดเก่าแก่ย่านเทเวศร์ เลือกซื้อขนมไทย อาหารพื้นถิ่น และผลไม้ตามฤดูกาล และเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชนริมน้ำเจ้าพระยา
10.00-11.30 น.	เที่ยวชมวัดเทวราชกุญชรวรวิหาร กิจกรรมแนะนำคือ ศึกษาประวัติความเป็นมาของวัดในสมัยรัตนโกสินทร์ สักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ภายในวัด “พระพุทธรูปเทวราชปฐิมากร”
12.00-13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน ที่ร้าน Steve Café & Cuisine สาขาเทเวศร์ เมนูอาหารไทยต้นตำรับ (บรรยากาศคลาสสิก วิวสะพานพระราม 8)
13.00-15.00 น.	เยี่ยมชม “พิพิธภัณฑ์ไม้สักทอง” ชมงานไม้สักทองและศิลปหัตถกรรม และเรียนรู้ creative tourism กับงานหัตถกรรมท้องถิ่น
15.00-16.00 น.	กิจกรรมปล่อยปลาทำน้ำทะเล (ปล่อยปลาเพื่อความเป็นสิริมงคล ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม)
16.00 น. เป็นต้นไป	เดินทางกลับ



อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 “การวิเคราะห์มิติทางสังคมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน” พบว่าชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สามารถนำแหล่งท่องเที่ยวหรือสิ่งดึงดูดใจของชุมชนที่จะเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยว ได้แก่ วัดเทวราชกุญชรวรวิหารพิพิธภัณฑน์ไม้สักทอง พระพุทธเทวราชปฏิมากร ปรางมารวิชัย ฝีมือช่างสมัยทวารวดี โดยที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ผลประโยชน์ที่เกิดจากการท่องเที่ยว การให้ข้อเสนอแนะต่อการวางแผนจัดการท่องเที่ยวของชุมชน และการสร้างเครือข่ายสำหรับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยจะทำให้ระบบเศรษฐกิจของชุมชนดีขึ้น ได้แก่ เป็นแหล่งรายได้หลักของครัวเรือนจากการขายสินค้า เป็นแหล่งรายได้ของชุมชนเพื่อนำมาพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น และทำให้ธุรกิจที่มีในชุมชนเติบโต โดยที่ชุมชนสามารถสร้างมูลค่าจากทุนทางสังคมที่เป็นพุทธศิลป์ (สถาปัตยกรรมวัดเทวราชกุญชรวรวิหาร พิพิธภัณฑน์ไม้สักทอง พระพุทธเทวราชปฏิมากรปรางมารวิชัยฝีมือช่างสมัยทวารวดี รวมไปถึงภาพจิตรกรรมฝาผนังสีน้ำเงินในพระอุโบสถ) เพื่อทำเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยวที่จับต้องไม่ได้สะท้อนความสัมพันธ์ของ “ศรัทธา วิถีชีวิต และเศรษฐกิจชุมชน สอดคล้องกับ ดวงธิดา พัฒโน, สิริวิธ อัสโร, ณัฐกานต์ รัตนพันธุ์, จุมพล ชื่นจิตต์ศิริ และธีรศักดิ์ จินดาบด (2567, หน้า 143-145) ที่ระบุว่าความหลากหลายของทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ของจังหวัดสงขลาแสดงให้เห็นถึงความเป็นพหุวัฒนธรรมของภาคใหญ่ สามารถนำมาพัฒนาเป็นจุดขายทางการท่องเที่ยว ผ่านภาพลักษณ์ใหม่ใช้ “วิถีมงคล” (auspicious way of life) เป็นจุดขาย โดยการสื่อสารผ่านอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอาหารเก่าแก่ ศาลเจ้า สถาปัตยกรรม และประเพณีในชุมชน ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว แต่ยังเป็นการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่ ผ่านการสร้างรายได้เชิงเศรษฐกิจ ในส่วนของมิติทางสังคมและความยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วม (social dimension & participation) ประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนวัดเทวราชกุญชร ทั้งในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันผลประโยชน์ และการร่วมวางแผน เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Chompoopanya & Rojanatrakul (2022, p. 425) ที่เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในชุมชนให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยว โดยเริ่มจากการรวมตัวของกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชน ผู้นำชุมชน และคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน เพื่อค้นหาศักยภาพของชุมชนที่สามารถเป็นจุดเด่นของชุมชนโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์หาจุดเด่นในแต่ละ ด้านที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว เพื่อนำไปสู่การท่องเที่ยวชุมชน โดยยึดหลักการดูแลรักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของชุมชนไม่ให้เสื่อมโทรม ทั้งนี้ชุมชนเองต้องมีส่วนร่วมในการจัดการเมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามายังแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อธรรมชาติให้น้อยที่สุดมีการจัดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ในสภาพที่ดีเสมอ เพื่อการท่องเที่ยวชุมชนที่ยั่งยืนและระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เชื่อมโยงอัตลักษณ์พื้นที่ (community economy)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “การวิเคราะห์มิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ที่จะนำมาเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน” พบว่าประเพณีหรือเทศกาลของชุมชนที่จะใช้เป็นสินค้าขายด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ และงานนมัสการหลวงพ่อบุญธรรมด้านอาหาร ได้แก่ ข้าวตังเมี่ยงลาว แกงเขียวหวานแห้งขลุกลูกลูกชิ้นปลากราย ยำถั่วพู้กุ่มเม็ดมะม่วงหิมพานต์ ไหลบัวผัดเคียวกุ้งพริกขี้หนูสด ชลูป ในส่วนของภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชน ที่สามารถนำมาใช้สำหรับการจัดการท่องเที่ยว ได้แก่ ดนตรีไทยและวงปี่พาทย์ การแสดงพื้นบ้าน และงานประดิษฐ์และหัตถกรรม เนื่องจากมิติทางวัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชร แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีความโดดเด่นด้านอาหารอยู่แล้วนั้น การนำเอาวัฒนธรรมชุมชนด้านอื่น ๆ เข้ามาเชื่อมโยงกับอาหารจะทำให้เกิดประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยวที่ต่างไปจากเดิมที่เพียงแค่ มากินอาหารแล้วจากไป แต่ถ้ามีการนำเอาภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชนเข้ามาอยู่ในช่วงเวลาแห่งการรับประทานอาหารจะทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ขึ้นกับนักท่องเที่ยวและยังจะเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมของชุมชนวัดเทวราชกุญชรให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วงการจัดประเพณี หรือ งานเทศกาลต่าง ๆ ของชุมชน อาทิ ประเพณีสงกรานต์ งานนมัสการหลวงพ่อบุญธรรม อาจมีการนำเอาอาหารของชุมชนและภูมิปัญญาของชุมชน หรือ ศิลปะ หรือ การแสดงของชุมชน มาอยู่ในงานเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ได้อีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับ เพ็งกานต์ นามวงศ์ และศิริขวัญ ปัญญาเรียน (2567, หน้า 12-13) พบว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ บนอัตลักษณ์วัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นนครลำปาง ถือได้ว่าอาหารท้องถิ่นนครลำปางมีความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นจะช่วยส่งเสริมท่องเที่ยวเชิงอาหารให้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายรายได้สู่ผู้ประกอบการรายย่อยและช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ อัฐพล โพธิ์พิพิธ, คณิต เขียววิชัย และวรรณวีร์ บุญคุ้ม (2567, หน้า 272-273) ที่พบว่ากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตของคน การประกอบอาชีพ ความเชื่อสามารถที่จะนำมาพัฒนาให้เกิดการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและยั่งยืนได้ เนื่องจากทุกกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าและการอนุรักษ์ทำให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตดุสิต หรือ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ควรนำจุดขายที่เป็นเอกลักษณ์ เช่น ภาพจิตรกรรมฝาผนังสีน้ำเงิน และเมนูอาหารเฉพาะถิ่น (แกงเขียวหวานแห้ง, ข้าวตังเมี่ยงลาว) มาจัดทำเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ storytelling ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่มความสนใจเฉพาะ (niche market) เพื่อเป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์
2. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการการท่องเที่ยวชุมชนวัดเทวราชกุญชร ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากวัด ผู้ประกอบการร้านอาหาร และชาวบ้าน เพื่อร่วมกันวางแผนการแบ่งปันผลประโยชน์ (benefit sharing) อย่าง



เป็นธรรม และจัดทำแผนรองรับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยว เช่น การจัดการขยะบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา

3. ควรจัดให้มีปฏิทินท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าร่วมงานเทศกาล เช่น งานนมัสการหลวงพ่อบ้าน เข้ากับการแสดงพื้นบ้าน (เพลงฉ่อย, ลำตัด) และกิจกรรม workshop งานประดิษฐ์ดอกไม้รูปเทียน เพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถวางแผนมาเยือนได้ตลอดทั้งปี ไม่ใช่เพียงแค่ช่วงเทศกาลใหญ่เท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจำนวนนักท่องเที่ยวที่เหมาะสมต่อพื้นที่ชุมชนวัดเทวราชกุญชร เพื่อไม่ให้กระทบต่อวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านและโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนเมือง โดยการศึกษาขีดความสามารถในการรองรับ (carrying capacity)

2. ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (creative tourism) เพื่อเจาะลึกเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมที่ให้นักท่องเที่ยวได้ลงมือทำจริง (active learning) เช่น การจัดคอร์สสอนทำอาหารพื้นถิ่น หรือการฝึกงานหัตถกรรมในชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว

บรรณานุกรม

กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค. (2563). แนวคิดการนำมิติทางวัฒนธรรมสู่การออกแบบสร้างสรรค์ที่สืบสน. **วารสาร**

สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(2), หน้า 20-41.

ชูเกียรติ นพเกตุ. (2542). **อุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.

ดวงธิดา พัฒโน, สิริวิทย์ อัสโร, ณัฐกานต์ รัตนพันธุ์, จุมพล ชื่นจิตต์ศิริ และธีรศักดิ์ จินดาบถ. (2567). การใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา: กลไกการสถาปนาแนวคิด “วิถีมงคล” เพื่อสร้างอัตลักษณ์ใหม่ของเมืองหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. **วารสาร**

สังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. 8(10), หน้า 137-150.

บริสุทธิ์ แสนคำ. (2564). พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยหลังสถานการณ์โควิด-19.

วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 4(1), หน้า 160-167.

เพ็ญกานต์ นามวงศ์ และศิริขวัญ ปัญญาเรียน. (2567). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารเพื่อส่งเสริม

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ บนอัตลักษณ์วัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นนครลำปาง. **วารสารวิชาการศิลป**

ศาสตร์ประยุกต์, 17(2), หน้า 1-16.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ศรินพร พุ่มมณี, จุฑาธิ์ กังวานภูมิ และปณัฐพรรณ ลัดดาภิรม. (2561). **รายงานวิจัย โครงการวิจัย**

เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนริมแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณ กรุงเทพมหานคร (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://elibrary.tsri.or.th/fullP/RDG60M0002/RDG60M0002_full.pdf [2568, 25 พฤศจิกายน].

อัฐพล โพธิพิพิธ คณิต เขียววิชัย และวรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2567). การพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิง

วัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของจังหวัดกาญจนบุรี. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ**

มหาวิทยาลัยมหิดล, 11(1), หน้า 250–274.

Chompoopanya, A & Rojanatrakul T. (2022). The development potential of the community in Participant Model to Sustainable Tourism Community. *Journal of Modern Learning Development*, 7(8), pp. 414-430.

Erlingsson, C., & Brysiewicz, P. (2017). A hands-on guide to doing content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 7(3), pp. 93-99.

<https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>

Jick, T.D. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action.

Administrative Science Quarterly, 24(4), pp. 602-611.

Rovinelli R.J. & Hamblerton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschriftvoor Onderwijsresearch*, 2(2), pp. 49-60.

TAT REVIEW MAGAZINE. (2567). **สถานการณ์ท่องเที่ยวตลาดในประเทศ เดือนมกราคม-มีนาคม 2567** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/Y1q8a> [2567, 25 ธันวาคม].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิก
เพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน
สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

THE DEVELOPMENT OF A LEARNING MANAGEMENT MODEL
FOR CREATIVE GRAPHIC DESIGN FOR PUBLIC RELATIONS PURPOSES
BASED ON THE MIAP APPROACH FOR UNDERGRADUATE STUDENTS

สมทบ แก้วเชื้อ¹, นันทิดา โอฐกรรม^{*2}, สมิทธินันท์ ไทยรุ่งโรจน์³, อัครวิษณุ พิริโยดม⁴

Somtop Keawchuer¹, Nantida Otakum^{*2}, Smithinon Thairoongrojana³, Akarawit Piriyaodom⁴

^{1, *2, 3}อาจารย์ประจำวิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

⁴วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

^{1, *2, 3}Communication Arts, Suan Sunandha Rajabhat University

⁴College of Music, Mahidol University

^{*2}Corresponding Author e-Mail: nantida.ot@ssru.ac.th

(Received: 2025, December 10; Revised: 2026, March 11; Accepted: 2026, March 7)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน และ 4) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 จำนวน 61 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สภาพการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ MIAP แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบบกลุ่มไม่อิสระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนรู้เน้นการบรรยายทฤษฎีเป็นหลัก ขาดการฝึกปฏิบัติที่เพียงพอ ส่งผลให้นักศึกษาขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์และความมั่นใจในการใช้โปรแกรมกราฟิก 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น (MIAP model) มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ชำนาญเข้าสู่บทเรียนด้วย



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ขั้นศึกษาข้อมูลความรู้ (Information) ขั้นพยายามหรือฝึกปฏิบัติ (Application) และขั้นสำเร็จผลหรือประเมินความก้าวหน้า (Progress) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับดีมาก 3) ผลการทดลองใช้พบว่านักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) ประสิทธิภาพของรูปแบบอยู่ในระดับสูง โดยผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, $SD=0.50$) ทั้งในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านเนื้อหาวิชา

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้; การออกแบบกราฟิก; กระบวนการ MIAP

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) examine the current state of learning management in creative graphic design for public relations; 2) develop a learning management model for creative graphic design for public relations based on the MIAP approach; 3) implement the developed learning management model; and 4) evaluate the effectiveness of the model. The sample consisted of 61 second- and third-year undergraduate students, selected through purposive sampling. The research instruments included interview forms, questionnaires, MIAP-based lesson plans, achievement tests, and satisfaction questionnaires. Data were analyzed using mean, standard deviation, and dependent samples *t* test.

The findings revealed that: 1) the existing learning management primarily focused on theoretical lectures and lacked sufficient practical training, resulting in limited creative skills and low confidence in using graphic design software among students; 2) the developed learning management model (MIAP model) consisted of four stages: Motivation, Information, Application, and Progress, and was evaluated by experts at a very high level of quality; 3) the post-test scores were significantly higher than the pre-test scores at the .05 level; and 4) the effectiveness of the model was at a high level, with students reporting the highest level of satisfaction ($\bar{X}=4.61$, $SD=0.50$) in terms of instructional activities, assessment, and course content.

Keywords: learning management model; graphic design; MIAP process

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการสื่อสารขององค์กรและแบรนด์ต่าง ๆ งานประชาสัมพันธ์ (public relations) ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวิทยุโทรทัศน์แบบดั้งเดิม (traditional media) ไปสู่สื่อดิจิทัลและ



สื่อสังคมออนไลน์ (social media) จำเป็นต้องอาศัยการนำเสนอข้อมูลที่กระชับ รวดเร็ว และดึงดูดความสนใจ (Wilcox, Cameron & Reber, 2015, p. 268) "งานกราฟิกและการออกแบบ" (graphic design) จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการแปลงข้อมูลข่าวสารที่ซับซ้อนให้เป็นภาพที่เข้าใจง่าย (visual communication) และเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (ธวัชชัย ศรีเทพ, 2558, หน้า 16)

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อสร้างสรรค์และงานกราฟิกในปัจจุบัน พบว่ายังประสบปัญหาในหลายด้าน ประการสำคัญคือ รูปแบบการสอนยังคงยึดติดกับการบรรยาย (lecture-based) หรือการสาธิตหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว โดยที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้รับสาร (passive learner) ซึ่งไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชาการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติที่จำเป็นต้องการให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะ (skill practice) ทางการใช้ซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมในการออกแบบงานกราฟิกในการผลิตชิ้นงานจากโจทย์ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์จากการถ่ายทอดองค์ความรู้ การศึกษาผลงานกราฟิกและประสบการณ์จากการเรียนรู้มาบูรณาการเพื่อสร้างแนวทางในการผลิตผลงาน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ ไชยโส, 2560, หน้า 45) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐานการเรียนรู้ ผู้สอนได้ให้ความเห็นว่าการเรียนจำนวนมากยังขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เนื่องจากมองว่าโปรแกรมออกแบบกราฟิกนั้นมีความซับซ้อนยากต่อการเข้าใจ และเมื่อเกิดปัญหาในขณะฝึกปฏิบัติมักไม่ได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงที ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ ขาดความมั่นใจและลดทอนพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจนำ "กระบวนการ MIAP เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสูงในการสอนทักษะปฏิบัติ โดยเฉพาะการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อนให้เป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนงานออกแบบกราฟิก จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์เข้ากับทักษะการใช้เครื่องมือได้อย่างเป็นระบบ (กฤษมนันต์ วัฒนาณรงค์, 2554, หน้า 125) ในการสร้างสร้งงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์นั้น นอกจากทักษะทางเทคนิคแล้ว 'สุนทรียศาสตร์' (aesthetics) ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารข้อมูลมีความหมายและดึงดูดใจผู้รับสาร (ธวัชชัย ศรีเทพ, 2558, หน้า 16) ผู้วิจัยจึงนำหลักสุนทรียภาพมาบูรณาการเข้ากับโครงสร้างการสอนแบบ MIAP เพื่อเปลี่ยนจากการฝึกปฏิบัติเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว สู่การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) M-Motivation (ขั้นสร้างแรงจูงใจ) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นและเห็นความสำคัญของบทเรียน 2) I-Information (ขั้นศึกษาข้อมูล) เป็นการให้เนื้อหาความรู้ หลักการ และทฤษฎีที่จำเป็น 3) A-Application (ขั้นพยายาม/ปฏิบัติ) เป็นขั้นตอนหัวใจสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริง เพื่อเปลี่ยนความรู้ให้เป็นทักษะ และ 4) P-Progress (ขั้นสำเร็จผล) เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง ประเมินผลงาน และสร้างความภาคภูมิใจ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ในความสำเร็จ แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (student-centered learning) และการเรียนรู้เชิงรุก (active learning)

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิก เพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ที่สามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนแบบเดิม พัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักศึกษาให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาในสาขานิเทศศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการในการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์ และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (เช่น 80/80 หรือผ่าน เกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลังเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ MIAP สูงกว่า ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ MIAP อยู่ในระดับมาก



กรอบแนวคิดในการวิจัย

INPUT →	PROCESS →	OUTPUT →	OUTCOME
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสภาพ การจัดการเรียนรู้ในการ สร้างสรรค์และออกแบบงาน กราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ สำหรับนักศึกษาในระดับ ปริญญาตรี แขนงวิชา ประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัย นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา	ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดการ เรียนรู้ในการสร้างสรรค์และ ออกแบบงานกราฟิกเพื่องาน ประชาสัมพันธ์ สำหรับศึกษาระดับ ปริญญาตรี แขนงวิชาประชาสัมพันธ์ ฯ วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการ จัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และ ออกแบบงานกราฟิกเพื่องาน ประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการ จัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และ ออกแบบงานกราฟิกเพื่องาน ประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรีและแขนงวิชา ประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัยนิเทศ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิภาพของ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการ สร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิก เพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้ กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี แขนงวิชาประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัย นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	ตัวแปรต้น คือรูปแบบการ จัดการเรียนรู้ในการ สร้างสรรค์และออกแบบงาน กราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี แขนงวิชา ประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัย นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา ตัวแปรตาม คือประสิทธิผล รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใน การสร้างสรรค์และออกแบบ งานกราฟิกเพื่องาน ประชาสัมพันธ์โดยใช้ กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี แขนงวิชา ประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัย นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา	นวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ในการสร้างสรรค์ และออกแบบงานกราฟิก เพื่องานประชาสัมพันธ์โดย ใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี แขนง วิชาประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ การพัฒนา 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ เกี่ยวกับรูปแบบ 3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ การพัฒนาแบบการจัดการ เรียนรู้ 4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้แบบ active learning ผ่านการสอน MIAP 6. การหาประสิทธิภาพ 7. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8. ความพึงพอใจ 9. แนวคิดเกี่ยวกับการ สร้างสรรค์และออกแบบงาน กราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ 10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง			



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขานิเทศศาสตร์ วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อและกราฟิก จำนวน 120 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ออนไลน์, 2567) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 แขนงวิชาประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร จำนวน 61 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ทำการวิจัย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ต้องเรียนรู้รายวิชาการออกแบบกราฟิกตามหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อเจาะลึกแนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยประเด็นคำถามครอบคลุมในด้านครอบคลุมในทุกมิติทั้ง ด้านการมีส่วนร่วมและการสื่อสาร, ความเข้าใจในเนื้อหา, บรรยากาศการเรียนรู้, การใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์, การนำความรู้และทักษะการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ไปใช้ในสถานการณ์จริง, ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก, หลักสูตร, การวัดผลประเมินผลและการสร้างการทำงานเป็นทีม โดยมีประเด็นคำถามทั้งหมด 10 ประเด็นคำถาม และส่วนแบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้เรียน โดยมีข้อคำถามครอบคลุมทุกประเด็นทั้งหมด 12 ข้อคำถาม โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม และ 2) แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ MIAP จำนวน 1 ชุด ครอบคลุมเนื้อหาการออกแบบกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง .60-1 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัยและแบบประเมินชิ้นงานปฏิบัติ ครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ผ่านการหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .20-.60 และค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ .82 ของแบบทดสอบทั้งฉบับ และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นคำถามความพึงพอใจในด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านกระบวนการเรียนรู้อยู่ตามรูปแบบ MIAP และด้านสื่อและอุปกรณ์สนับสนุน ซึ่งแต่ละด้านจะมีข้อคำถามย่อยด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 9 ข้อ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ทำการออกแบบเครื่องมือ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง .60-1 โดยผลลัพธ์ถือว่าผ่านตามเกณฑ์ และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ผลค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 99-100)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ระยะเตรียมการ ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดกิจกรรม และวิธีการวัดผลให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทราบ 2) ระยะก่อนทดลอง ผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนเรียน (pre-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อเก็บคะแนนพื้นฐาน 3) ระยะดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการสอนด้วยตนเองตามแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบ



MIAP ตลอดภาคการศึกษา โดยในแต่ละคาบเรียนจะดำเนินกิจกรรมครบทั้ง 4 ขั้นตอน (Motivation, Information, Application, Progress) เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง 4) ภายหลังทดลอง เมื่อสิ้นสุดการสอน ทำการทดสอบหลังเรียน (post-test) ด้วยแบบทดสอบชุดเดิม และให้นักศึกษาตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง พฤษภาคม พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 99-100) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงความคิดเห็นมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงความคิดเห็นมาก 2.51-3.50 หมายถึงความคิดเห็นปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงความคิดเห็นน้อย 1.00-1.50 หมายถึงความคิดเห็นน้อยที่สุด 2) สถิติอ้างอิงคือ การทดสอบค่าที แบบกลุ่มไม่อิสระ (dependent samples t test) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าข้อมูลต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution) เพื่อยืนยันว่ากระบวนการเรียนรู้แบบ MIAP ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งตามระยะของการวิจัยและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ (ระยะที่ 1) จากการสำรวจและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพการจัดการเรียนรู้เดิมมีปัญหาหลักคือ ขาดการเน้นทักษะปฏิบัติอย่างจริงจัง (practice deficit) ผู้สอนมักใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการบรรยายทฤษฎี ทำให้นักศึกษาเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องความไม่ทันสมัยของอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีความต้องการให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น "การลงมือทำ" (learning by doing) และต้องการสื่อการสอนที่เข้าถึงได้ง่ายและทบทวนได้ตลอดเวลา

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ (ระยะที่ 2) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ MIAP Model ซึ่งมีโครงสร้างรายละเอียดดังนี้

ขั้น M (Motivation) ใช้สื่อวีดิทัศน์ตัวอย่างงานโฆษณาที่กำลังเป็นกระแส (viral) หรือการตั้งคำถามท้าทาย เพื่อดึงดูดความสนใจผู้เรียนภายใน 5-10 นาทีแรกของคาบเรียน

ขั้น I (Information) สาธิตขั้นตอนการออกแบบผ่านโปรแกรมกราฟิก ทีละขั้นตอน (step-by-step) พร้อมแจกเอกสารใบความรู้และคลิปวิดีโอสาธิตให้นักศึกษาศึกษาประกอบ

ขั้น A (Application) มอบหมายโจทย์งาน (assignment) ที่จำลองจากสถานการณ์จริง เช่น "การออกแบบโปสเตอร์ณรงค์ภายในมหาวิทยาลัย" โดยให้เวลาปฏิบัติงานในห้องเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้สอนสามารถเดินดูและให้คำแนะนำรายบุคคลได้



ชั้น P (Progress) นักศึกษานำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน เพื่อนร่วมชั้นและอาจารย์ร่วมกันวิจารณ์ (Comment) อย่างสร้างสรรค์ และมีการให้คะแนนตามเกณฑ์ rubrics

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.62$, $SD=0.50$) แสดงว่ารูปแบบสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง

3. ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบ (ระยะที่ 3 และระยะที่ 4)

3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการเปรียบเทียบคะแนนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังการใช้รูปแบบ MIAP ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ($n=61$)

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	SD	t	p
ก่อนเรียน	40	15.20	3.45	18.56*	.00
หลังเรียน	40	28.50	2.80		

* $p<.05$

จากตารางที่ 1 พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X}=28.50$) สูงวก่าก่อนเรียน ($\bar{X}=15.20$) และจากการทดสอบค่าที พบว่าผลคะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($t=18.56^*$, $p=.00$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ MIAP มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียน

3.2 ความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียน ($n=61$)

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหาวิชา	4.60	0.50	มากที่สุด
1.1 เนื้อหามีความทันสมัยและน่าสนใจ	4.65	0.48	มากที่สุด
1.2 เนื้อหาเรียงลำดับจากง่ายไปยาก	4.55	0.52	มากที่สุด
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน (MIAP)	4.72	0.45	มากที่สุด
2.1 ช้่นนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ (Motivation)	4.68	0.47	มากที่สุด



ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
2.2 มีเวลาฝึกปฏิบัติเพียงพอ (Application)	4.75	0.44	มากที่สุด
2.3 ได้รับคำแนะนำที่ชัดเจน (Information)	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ด้านสื่อและอุปกรณ์	4.50	0.55	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.62	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, $SD=0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.72$, $SD=0.45$) โดยเฉพาะข้อ "มีเวลาฝึกปฏิบัติเพียงพอ" สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนชื่นชอบขั้นตอน Application ของโมเดล MIAP รองลงมาด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.62$, $SD=0.49$) และด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X}=4.60$, $SD=0.50$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์และออกแบบงานกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการ MIAP เป็นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การที่ผู้เรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้แบบ MIAP ที่ถูกออกแบบมาให้สอดคล้องกับกลไกการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ โดยเฉพาะในขั้น Application (ขั้นพยายาม) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนความรู้ในความรู้ความจำระยะสั้นให้เป็นความจำระยะยาวผ่านการลงมือทำ (learning by doing) สอดคล้องกับ Joyce, Weil & Showers (1992, pp. 197-210) ที่กล่าวว่ารูปแบบการสอนที่มีโครงสร้างชัดเจนจะช่วยจัดระเบียบความคิดของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการสอนแบบไม่มีรูปแบบ นอกจากนี้ ขั้น Motivation (ขั้นสนใจปัญหา) ยังมีส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมทางสมองของผู้เรียน ให้เปิดรับข้อมูลใหม่ในขั้น Information ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความพึงพอใจ ที่พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สมิตตา พูลสุขเสริม (2559, หน้า 1) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น เนื่องจากไม่ได้เป็นเพียงผู้ฟังอยู่ฝ่ายเดียว แต่มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การที่รูปแบบ MIAP มีขั้น Progress (ขั้นสำเร็จผล) ซึ่งเปิดโอกาสให้มีการโชว์ผลงานและได้รับคำชมเชยจากผู้สอน ช่วยเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) ทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในตนเอง (self-esteem) เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจในการเรียนรู้



3. ความสอดคล้องกับบริบทนิเทศศาสตร์ การออกแบบกราฟิกเพื่องานประชาสัมพันธ์ เป็นศาสตร์ที่ต้องผสมผสานระหว่าง "ศิลปะ" และ "การสื่อสาร" กระบวนการ MIAP เอื้อให้เกิดสิ่งนี้ เพราะชั้น Information ให้หลักการสื่อสาร ส่วนชั้น Application ให้พื้นที่ใส่จินตนาการทางศิลปะ การวิจัยนี้จึงยืนยันได้ว่า MIAP ไม่ได้เหมาะเพียงแค่ช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้สามารถประยุกต์ใช้กับสายสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ได้อย่างลงตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำหรับผู้สอน ควรให้ความสำคัญกับการเตรียมสื่อในชั้น Information ให้มีความหลากหลาย เช่น คลิปวิดีโอสั้น (short VDO) หรือ infographic สรุปเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกลับไปทบทวนได้เอง และในชั้น Application ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้บรรยาย" เป็น "โค้ช" (facilitator) ที่เดินดูและให้คำแนะนำผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

2. สำหรับสถาบันการศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบ MIAP ไปเป็นแนวปฏิบัติ (best practice) ในรายวิชาปฏิบัติการอื่น ๆ ของคณะ เช่น วิชาการผลิตสื่อภาพยนตร์ วิชาการถ่ายภาพ การตัดต่อในงานภาพยนตร์ ฯลฯ โดยอาจจัดอบรมเทคนิคการเขียนแผนการสอนแบบ MIAP ให้กับคณาจารย์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยติดตามผลบัณฑิต (tracer study) เพื่อศึกษาว่าหลังจากจบการศึกษาและเข้าสู่การทำงานจริง บัณฑิตสามารถนำทักษะการออกแบบที่ได้จากรูปแบบการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหน้างานได้มากน้อยเพียงใด

2. ควรพัฒนาต่อยอดรูปแบบการเรียนรู้โดยผนวกเทคโนโลยีอื่น ๆ เข้าไปร่วมด้วย เช่น MIAP บนฐานการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning) หรือ MIAP ร่วมกับเทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

บรรณานุกรม

- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ ไชยโส. (2560). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2567). *สถิติจำนวนนักศึกษาลงทะเบียน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://reg.ssru.ac.th/isqy12> [2567, 10 กุมภาพันธ์].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ธวัชชัย ศรีเทพ. (2558). **หลักการออกแบบกราฟิก**. กรุงเทพฯ: วิตต์กรู๊ป.

สุมิตตา พูลสุขเสริม. (2559). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning)**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์

ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี.

Joyce, B., Weil, M., & Showers, B. (1992). *Model of teaching* (4th ed). Boston: Allyn and Bacon: A Division of Simon & Schuster, Inc.

Wilcox, D.L., Cameron, G.T., & Reber, B.H. (2015). ***Public Relations: Strategies and Tactics***. Boston: Pearson.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย

CULTURAL HERITAGE TRAVELING INTENTION

AMONG THAI FIRST JOBBERS

พงศ์เสวก เอนกจํานงค์พร, กฤษณพัชญ์ บุญช่วย*, พิศร เจนวาณิชยานนท์

Pongsavake Anekjumnongporn, Krissanabhat Boonchuay*, Pisorn Janvanichyanont

คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

School of Humanities and Tourism Management, Bangkok University

*Corresponding Author e-Mail: krissanabhat.b@bu.ac.th

(Received: 2026, January 13; Revised: 2026, March 16; Accepted: 2026, March 20)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย และเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคนทำงานใหม่ชาวไทย จำนวน 343 คน ด้วยการสุ่มแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทยมีความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทางชีวสังคมด้านรายได้ของครอบครัวส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคนทำงานใหม่ชาวไทยที่มีรายได้ของครอบครัว 20,001-40,000 บาท และ 40,001-60,000 บาท มีความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ของครอบครัว 60,001 บาทหรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงานด้านการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และผู้กำหนดนโยบายในการออกแบบกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการและบริบทชีวิตของกลุ่มคนทำงานใหม่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: ความตั้งใจในการท่องเที่ยว; การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; คนทำงานใหม่



ABSTRACT

This study aimed to investigate the level of cultural tourism intention among Thai first jobbers; and compare their cultural tourism intention according based on demographic factors. This research employed a quantitative research methodology. Data were collected using a questionnaire from a sample of 343 Thai new workers selected using convenience sampling. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used for data analysis. Inferential statistics, including independent samples *t* test, *F* test and one-way analysis of variance (ANOVA), were employed. When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method.

The results revealed that Thai new workers had a high level of cultural tourism intention. Family income significantly influenced cultural tourism intention at the .05 level. Specifically, respondents with family income between 20,001–40,000 baht and 40,001–60,000 baht demonstrated significantly higher levels of cultural tourism intention than those with family income of 60,001 baht or above. The findings provide empirical evidence for tourism authorities, entrepreneurs, and policymakers to develop cultural tourism strategies that align with the needs and life contexts of early-career individuals, thereby supporting the sustainable development of cultural tourism in the long term.

Keywords: tourism intention; cultural tourism; first jobbers

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในภาคสำคัญในระบบเศรษฐกิจและสังคมมาอย่างยาวนาน ทั้งในมิติของการสร้างรายได้ การจ้างงาน และการกระจายความเจริญสู่พื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ อย่างไรก็ตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ.2563-2565 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ทำให้รูปแบบการเดินทาง พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว และโครงสร้างของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภายหลังจากสถานการณ์ดังกล่าวคลี่คลายลง การท่องเที่ยวของประเทศไทยเริ่มฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติกลับมาเดินทางอีกครั้ง และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะฟื้นฟู (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566, หน้า 7)

แม้การฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยวจะสะท้อนถึงศักยภาพของประเทศไทยในฐานะจุดหมายปลายทางระดับโลก ขณะเดียวกันบริบทของการท่องเที่ยวในยุคหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19



ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ นักท่องเที่ยวเริ่มให้ความสำคัญกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความยั่งยืน และคุณค่าของประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวเชิงปริมาณ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสอดคล้องกับแนวโน้มการท่องเที่ยวระดับโลกที่เน้นการท่องเที่ยวเชิงคุณค่า (value-based tourism) และการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ (experience-based tourism) มากขึ้น (UNWTO, 2022a, pp. 15-22; OECD, 2020, pp. 34-38) นอกจากนี้การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมด้านการสื่อสารยังส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจเดินทางของนักท่องเที่ยวมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงข้อมูล รีวิว และเรื่องราวของแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างรวดเร็วผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้ความคาดหวังและรูปแบบการบริโภคประสบการณ์การท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ (Gretzel, Sigala, Xiang & Koo, 2020, pp. 2-6)

ภายใต้บริบทดังกล่าว การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูงในการสร้างคุณค่าทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากการท่องเที่ยวที่เน้นการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ และการตีความความหมายของมรดกทางวัฒนธรรมร่วมกับชุมชนท้องถิ่น นักท่องเที่ยวมิได้เป็นเพียงผู้บริโภคสถานที่หรือกิจกรรม หากแต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างคุณค่าและการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ (Richards, 2018, p. 15) สำหรับประเทศไทยซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเข้ากับเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการพัฒนาชุมชน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาโครงสร้างประชากรและรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของกลุ่มประชากรวัยเริ่มต้นทำงาน หรือ “กลุ่มคนทำงานใหม่” (first jobbers) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเป็นทางการในช่วงระยะเวลาไม่นาน กลุ่มประชากรดังกล่าวอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านสำคัญของชีวิต มีรายได้เริ่มต้นมีอิสระในการใช้จ่าย และมีแนวโน้มแสวงหาประสบการณ์ที่สามารถสะท้อนตัวตน ค่านิยม และความหมายของชีวิตมากกว่าการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนเพียงอย่างเดียว (UNWTO, 2022b, pp. 15-22) นอกจากนี้กลุ่มคนทำงานใหม่ยังเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเปิดรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งทำให้กลุ่มดังกล่าวมีศักยภาพในการเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวสำคัญของตลาดการท่องเที่ยวในอนาคต

ในทางทฤษฎี แนวคิดเรื่อง “ความตั้งใจในการท่องเที่ยว” (tourism intention) เป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยว โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ซึ่งเสนอว่าความตั้งใจเป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่สำคัญ และเกิดจากอิทธิพลของทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมของบุคคล (Ajzen, 1991, p.182) งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวจำนวนมากยืนยันว่าความตั้งใจในการเดินทางมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวจริง และสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดแนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวในอนาคตได้ (Hsu, Cai & Wong, 2007, p. 1265)



นอกจากปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจแล้ว งานวิจัยจำนวนมากยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยทางชีวสังคม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความตั้งใจ ในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวในหลายบริบท (Hsu, Cai & Wong, 2007, pp. 1262-1265; Richards, 2018, p. 15) ตัวอย่างเช่น รายได้สามารถสะท้อนศักยภาพในการใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยว ขณะที่ระดับการศึกษาอาจส่งผลต่อความสนใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมและการแสวงหาประสบการณ์เชิงลึกของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้อายุและเพศยังอาจมีความสัมพันธ์กับความสนใจและรูปแบบการบริโภคประสบการณ์ท่องเที่ยวที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประชากร อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในบริบทต่างประเทศยังพบผลลัพธ์ที่แตกต่างกันในบางประเด็น ทำให้ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของปัจจัยชีวทางสังคมต่อความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Hsu, Cai & Wong, 2007, pp. 1267)

แม้จะมีการศึกษาความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างแพร่หลายในระดับนานาชาติ แต่งานวิจัยที่มุ่งเน้นกลุ่มคนทำงานใหม่ในบริบทของสังคมไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความแตกต่างของความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามปัจจัยทางชีวสังคม งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนักท่องเที่ยวทั่วไปหรือนักท่องเที่ยวต่างชาติมากกว่าการพิจารณากลุ่มประชากรรุ่นใหม่ที่กำลังจะกลายเป็นกำลังหลักของตลาดการท่องเที่ยวในอนาคต

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีความมุ่งหมายในการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว โดยมุ่งศึกษาระดับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย และวิเคราะห์ความแตกต่างของความตั้งใจดังกล่าวตามปัจจัยทางชีวสังคม ผลการวิจัยที่ได้ไม่เพียงช่วยขยายองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในบริบทไทยเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายการออกแบบกลยุทธ์การตลาด และการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรและบริบททางสังคมร่วมสมัย อันจะนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

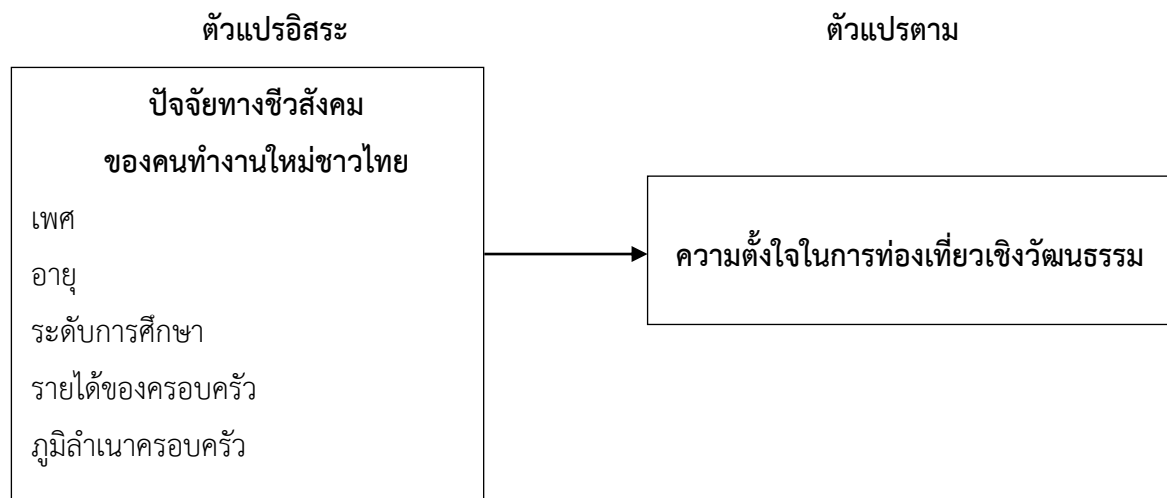
1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกับปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทย

สมมติฐานของการวิจัย

ความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต่างกันเมื่อปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทยแตกต่างกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มพนักงานใหม่ชาวไทย (first jobbers) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่สำเร็จการศึกษาและเริ่มต้นเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลาไม่นาน ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้หมายถึงบุคคลที่มีอายุประมาณ 22-30 ปี และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ถือเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาเข้าสู่การทำงานอย่างเป็นทางการและเริ่มมีรายได้ประจำของตนเอง เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แท้จริงของกลุ่มพนักงานใหม่ชาวไทยได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของโคเฮน (Cochran, 1953, p. 75) สำหรับกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดสัดส่วนประชากรที่ต้องการเลือกเท่ากับ 0.5 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสูงสุด กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ตามแนวทางการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Kaiyawan, 2018, p. 123) ผลการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมเท่ากับ จำนวน 385 คน เพื่อรองรับความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) จากบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายและสามารถเข้าถึงได้ก่อน การเก็บข้อมูลมีการใช้คำถามคัดกรอง (screening question) เพื่อยืนยันว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มพนักงานใหม่ตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความสนใจหรือความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามภายหลังการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์ จำนวน 343 ฉบับ แม้ว่าจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์จะต่ำกว่าขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ตามสูตรของโคเฮน แต่ตัวอย่างจำนวน 343 คน ถือว่า



เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง เนื่องจากการวิจัยเชิงสำรวจทั่วไปสามารถใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 300 ตัวอย่างขึ้นไปเพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือในระดับที่เหมาะสม (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014, pp. 100-102)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางชีวสังคมของ คนทำงานใหม่ชาวไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว และภูมิถิ่นอาศัยครอบครัว เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และส่วนที่ 2 ความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932, p. 5) โดยมีระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1=น้อยที่สุด ถึง 5=มากที่สุด จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว และการโรงแรม นักวิชาการด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์และสถิติ และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผลการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามี IOC เท่ากับ .89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1974, p. 161) พบว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองร่วมกับผู้ช่วยวิจัยกับกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทยที่มีความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยใช้แบบสอบถามทั้งแบบออฟไลน์ (paper-based questionnaire) และแบบสอบถามออนไลน์ (online questionnaire) 3 แหล่ง ดังนี้ 1) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เช่น แหล่งมรดกทางวัฒนธรรม พิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ และชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คิดเป็นประมาณ 40% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2) พื้นที่สาธารณะและกิจกรรมด้านวัฒนธรรม เช่น งานเทศกาลทางวัฒนธรรม งานแสดงศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว คิดเป็นประมาณ 20% ของกลุ่มตัวอย่าง 3) ช่องทางออนไลน์ โดยเผยแพร่แบบสอบถามผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์และกลุ่มชุมชนของคนทำงานใหม่ เช่น กลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว คิดเป็นประมาณ 40% ของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2567 ถึง เมษายน พ.ศ.2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2539, หน้า 64-70) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* tests) การ



วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทย พบว่าคนทำงานใหม่ชาวไทยเป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 19-21 ปี ร้อยละ 65.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.90 มีรายได้ของครอบครัว 20,001-40,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 32.10 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาของครอบครัวอยู่ในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 31.20

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในกลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทย

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	3.89	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานใหม่ชาวไทยตั้งใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $SD=0.60$) เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่าตัวอย่างเช่น ความสนใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นของแหล่งท่องเที่ยว และความต้องการสัมผัสประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานใหม่ชาวไทยมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการแสวงหาประสบการณ์ทางวัฒนธรรมจากการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกับปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทย

สมมติฐานของการวิจัย ที่กล่าวว่าความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแตกต่างกันเมื่อปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกับปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทย

ปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทย	t	F	p	ผลการทดสอบ
เพศ	-2.19		.28	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.51	.21	ไม่แตกต่าง



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยทางชีวสังคมของคนทำงานใหม่ชาวไทย	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	ผลการทดสอบ
ระดับการศึกษา		1.09	.28	ไม่แตกต่าง
รายได้ของครอบครัว		2.78*	.04	แตกต่าง
ภูมิฐานะของครอบครัว		0.90	.49	ไม่แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าคนทำงานใหม่ชาวไทยที่มีรายได้ของครอบครัวแตกต่างกันมีความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ภูมิฐานะของครอบครัว ไม่พบความแตกต่างของความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่รายได้ของครอบครัวกับความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

รายได้ของครอบครัว	$\bar{X}$	20,000 บาท หรือต่ำกว่า	20,001-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001 บาท หรือมากกว่า
		3.86	3.96	3.99	3.74
20,000 บาทหรือต่ำกว่า	3.86		0.75	0.57	0.59
20,001-40,000 บาท	3.96			0.99	0.04*
40,001-60,000 บาท	3.99				0.03*
60,001 บาทหรือมากกว่า	3.74				

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าคนทำงานใหม่ชาวไทยที่มีรายได้ของครอบครัว 20,001-40,000 บาท และ 40,001-60,000 บาท มีความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ของครอบครัว 60,001 บาทหรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มคนทำงานใหม่ชาวไทยมีความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $SD=0.60$) สะท้อนให้เห็นว่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยังคงมีความหมายและคุณค่าต่อกลุ่ม



ประชากรวัยเริ่มต้นทำงาน แม้จะอยู่ในบริบทของสังคมดิจิทัลและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เร่งรีบ ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าคนทำงานใหม่อยู่ในช่วงชีวิตที่เริ่มมีอำนาจการตัดสินใจ มีรายได้เป็นของตนเอง และแสวงหาประสบการณ์ที่มีความหมายเชิงอัตลักษณ์และคุณค่าทางจิตใจ สอดคล้องกับ Richards (2018, p. 13-17) ที่มองว่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นกระบวนการของการ “ค้นหาความหมาย” มากกว่าการบริโภคสถานที่เพียงอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามปัจจัยชีวสังคม พบว่า รายได้ของครอบครัว เป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีรายได้ครอบครัวระดับปานกลาง (20,001–60,000 บาท) มีความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ครอบครัวสูงมาก (60,001 บาทขึ้นไป) ผลดังกล่าวสะท้อนประเด็นที่น่าสนใจเชิงพฤติกรรม กล่าวคือกลุ่มรายได้ปานกลางอาจมองการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นทางเลือกที่ “คุ้มค่า” ทั้งในด้านต้นทุนและคุณค่าทางประสบการณ์ ขณะที่กลุ่มรายได้สูงอาจมีทางเลือกในการท่องเที่ยวรูปแบบอื่นที่เน้นความหรูหรา หรือการท่องเที่ยวเชิงไลฟ์สไตล์มากกว่า สอดคล้องกับ Hsu, Cai & Wong (2007, pp. 1265-1268) ที่ชี้ว่ารายได้มีได้ส่งผลเชิงเส้นตรงต่อแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับรูปแบบคุณค่าที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญ

ในขณะเดียวกันผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิฐานะครอบครัว ซึ่งอาจสะท้อนถึงลักษณะร่วมของ “คนทำงานใหม่” ในฐานะเจนเนอเรชันที่มีการเข้าถึงข้อมูล แหล่งเรียนรู้ และวัฒนธรรมผ่านสื่อดิจิทัลอย่างเท่าเทียม ทำให้การรับรู้คุณค่าและความสนใจต่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไม่ได้ถูกจำกัดด้วยปัจจัยประชากรศาสตร์แบบดั้งเดิม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Ajzen (1991, pp. 179–181) ในกรอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งชี้ว่าความตั้งใจเกิดจากทัศนคติและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว

โดยสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยยืนยันว่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยังคงมีศักยภาพสูงในกลุ่มคนทำงานใหม่ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจครัวเรือนมีบทบาทเชิงกลยุทธ์ต่อการกำหนดความตั้งใจในการเดินทาง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อการออกแบบนโยบายและการพัฒนาผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (market segmentation) ในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะกลุ่มคนทำงานใหม่ที่มีรายได้ครอบครัวระดับปานกลาง
2. หน่วยงานด้านการท่องเที่ยวสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการออกแบบแพ็คเกจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีราคาคุ้มค่า และสะท้อนความคุ้มค่าทางประสบการณ์มากกว่าความหรูหรา



3. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นกรอบในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านมรดกทางวัฒนธรรมในกลุ่มคนวัยทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกรอบการวิจัยไปสู่การศึกษาเชิงสาเหตุ โดยบูรณาการตัวแปรด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว และคุณค่าทางอารมณ์ เพื่ออธิบายความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
2. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสม (mixed methods) เพื่อทำความเข้าใจความหมายเชิงลึกและการให้คุณค่าต่อวัฒนธรรมของคนทำงานใหม่
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มคนทำงานใหม่กับกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นเพื่อขยายองค์ความรู้เชิงเปรียบเทียบด้านพฤติกรรมนักท่องเที่ยว

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). รายงานภาวะเศรษฐกิจการท่องเที่ยว. *Tourism Economic Review*, 4(2), pp. 1-53.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2539). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 2(1), หน้า 64-70.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), pp. 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L.J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Gretzel, U., Sigala, M., Xiang, Z., & Koo, C. (2020). Smart tourism: Foundations and developments. *Electronic Markets*, 30(1), pp. 1–10. <https://doi.org/10.1007/s12525-019-00379-1>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hsu, C.H.C., Cai, L.A., & Wong, K.K.F. (2007). A model of senior tourism motivations—Anecdotes from Beijing and Shanghai. *Tourism Management*, 28(5), pp.1262-1273.
- Kaiyawan, Y. (2018). *Research methodology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, **140**, pp. 1-55.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Tourism trends and policies 2020*. Paris, FR: OECD. <https://doi.org/10.1787/6b47b985-en>

Richards, G. (2018). Cultural tourism: A review of recent research and trends. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, **36**, pp. 12-21.

United Nations World Tourism Organization (UNWTO). (2022a). *Global tourism trends and prospects*. Madrid, ES: UNWTO. <https://doi.org/10.18111/9789284423613>

United Nations World Tourism Organization (UNWTO). (2022b). *Tourism and culture synergies*. Madrid, ES: World Tourism Organization.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานของนักศึกษาที่ลงทะเบียน
รหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่
THE EFFECTS OF EXPERIENTIAL ACTIVE LEARNING ON STUDENTS
ENROLLED IN SOC 107: PSYCHOLOGY AND EMPOWERMENT
OF MODERN LEADERSHIP

อารีย์ ขันติธรรมกุล*

Aree Kantitammakool*

สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Institute of General Education, Sripatum University-Chonburi Campus

*Corresponding Author: e-Mail: areekoi2023@gmail.com

(Received: 2026, January 6; Revised: 2026, March 6; Accepted: 2026, March 12)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานของนักศึกษาที่ลงทะเบียนรหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนผลสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน และ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน ประชากรเป็นนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาและภาคการศึกษาดังกล่าว จำนวน 513 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบใช้ประสบการณ์เป็นฐาน 2) แบบทดสอบการเรียนรู้รายวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ตามวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์บ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และสามารถค้นพบศักยภาพเฉพาะบุคคลผ่าน การเรียนรู้จากประสบการณ์รูปธรรม ขณะเดียวกันยังช่วยพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง และทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการ สะท้อนคิดจากการสังเกต ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นใจในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยาและการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบในขั้นตอน การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้พัฒนาวินัยในการดูแลตนเองและสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมี



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ประสิทธิภาพในขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการอารมณ์ การเจริญสติ และการยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคลผ่านกิจกรรมศิลปะบำบัดและการสร้างสรรค์อัตลักษณ์

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษารายวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีมาก จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 ผลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานสามารถเสริมสร้างพัฒนาการด้านทักษะการแก้ไขปัญหาและนำไปใช้ในการดำรงชีวิตของผู้เรียนได้เป็นอย่างดียังแสดงให้เห็นว่านักศึกษามีสมาธิจดจ่อกับการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าช่วงก่อนการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาส่วนใหญ่มีผลการเรียนระดับดีมากผลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้เชิงรุกสามารถเสริมสร้างพัฒนาการด้าน ความคิดสร้างสรรค์และสมาธิของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี 3) ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน พบว่าด้านประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในภาพรวม นักศึกษามีความคิดเห็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน; จิตวิทยา; การเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to examine the effects of experiential active learning on students enrolled in SOC107: Psychology and Modern Leadership Development during the first semester of the 2025 academic year at Sripatum University, Chonburi Campus; 2) to compare students' pre-test and post-test scores; and 3) to investigate students' opinions toward this learning approach. The population consisted of 513 undergraduate students enrolled in the course. The research instruments included: 1) experiential active learning lesson plans; 2) achievement tests for SOC107; and 3) a questionnaire measuring students' opinions toward the learning approach. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: 1) the application of Kolb's Experiential Learning Cycle enhanced students' learning engagement and enabled them to discover their individual potential through concrete experience. It also promoted self-awareness and effective listening through reflective observation, leading to improved application of psychological theories and the development of systematic thinking during abstract conceptualization. Furthermore, students demonstrated improved self-discipline and the ability to apply knowledge in real-life situations during active experimentation, particularly in emotional management,



mindfulness, and acceptance of individual differences through art therapy and identity development activities. 2) In terms of learning achievement, the majority of students (365 students, or 71.15%) achieved an excellent level. The results indicate that experiential active learning enhances problem-solving skills, concentration, and the ability to apply knowledge in daily life. 3) Students' opinions toward the experiential active learning approach indicated that the overall teaching effectiveness was rated at a high level.

Keywords: experience active learning; psychology; empowerment of modern leadership

บทนำ

ในบริบทของสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการถ่ายทอดเนื้อหาไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะการคิด และคุณลักษณะภายใน โดยเฉพาะทักษะทางอารมณ์และสังคม ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยจำนวนมากไม่น้อยยังคงเน้นการบรรยายเป็นหลัก (lecture-based learning) แม้จะมีความเหมาะสมต่อการอธิบายกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่มีข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำ (ทิตินา แคมมณี, 2560, หน้า 120) แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) จึงได้รับการเสนอให้เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการลงมือปฏิบัติ การอภิปราย และการสะท้อนคิด (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562, หน้า 48) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการในหนังสือ ครูเพื่อศิษย์ สร้างการเรียนรู้สู่ระดับเชื่อมโยง ที่ชี้ว่าการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต้องเกิดจากการเชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียนกับกระบวนการคิดระดับลึก มิใช่เพียงการจดจำข้อมูล (วิจารณ์ พานิช, 2563, หน้า 45-47) ในเชิงทฤษฎี การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์บ (Kolb, 1984, pp. 38-40) เสนอวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้น ได้แก่ ประสบการณ์รูปธรรม การสะท้อนคิด การสร้างมโนทัศน์เชิงนามธรรม และการทดลองปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ความรู้เกิดจากประสบการณ์ตรงและการใคร่ครวญอย่างเป็นระบบ แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก ธันยวิช วิเชียรพันธ์ (2566, หน้า 78) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมที่หลากหลายสามารถตอบสนองลีลาการเรียนรู้ที่แตกต่างของผู้เรียนได้ดีกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว ขณะเดียวกันหนังสือสอนเสวนาสู่การเรียนรู้เชิงรุก เน้นบทบาทของการเสวนา (dialogue) ในการกระตุ้นกระบวนการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน โดยชี้ว่า “การพูดคือกระบวนการทางสมอง” และการออกแบบคำถามที่มีคุณภาพสามารถนำไปสู่การเรียนรู้เชิงลึก (วิจารณ์ พานิช, 2564, หน้า 32-34) ส่วนในมิติของความเสมอภาคและความเข้าใจธรรมชาติผู้เรียน หนังสือ สอนเข้ม เพื่อศิษย์ขาดแคลน อธิบายว่าผู้เรียนต้องการแรงจูงใจ การป้อนกลับ และบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจึงจะพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ (วิจารณ์ พานิช, 2562, หน้า 18-22) แม้งานวิชาการดังกล่าวยืนยันประสิทธิภาพของการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

เชิงประสบการณ์อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาในบริบทของรายวิชา SOC107 จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ยังพบช่องว่างขององค์ความรู้ที่สำคัญ ดังนี้ ประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในภาพรวมของรายวิชาทั่วไป แต่ยังมีงานศึกษาจำกัดที่วิเคราะห์ผลของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในรายวิชาที่มุ่งพัฒนาความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์และภาวะผู้นำโดยตรงประการที่สอง งานวิจัยจำนวนมากมุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเชิงปริมาณ แต่ยังขาดการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น การรับรู้ และการสะท้อนคิดของผู้เรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อรายวิชาด้านจิตวิทยา ประการที่สาม ยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ที่ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในรายวิชา SOC107 โดยตรงจากประสบการณ์ของผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในระดับอุดมศึกษามากกว่า 20 ปี พบว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่ต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการเผชิญสถานการณ์จำลองจริง การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับความคิดเห็นของนักศึกษา เพื่อเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว และเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชาและบริบทผู้เรียนในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานของนักศึกษาที่ลงทะเบียนรหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน

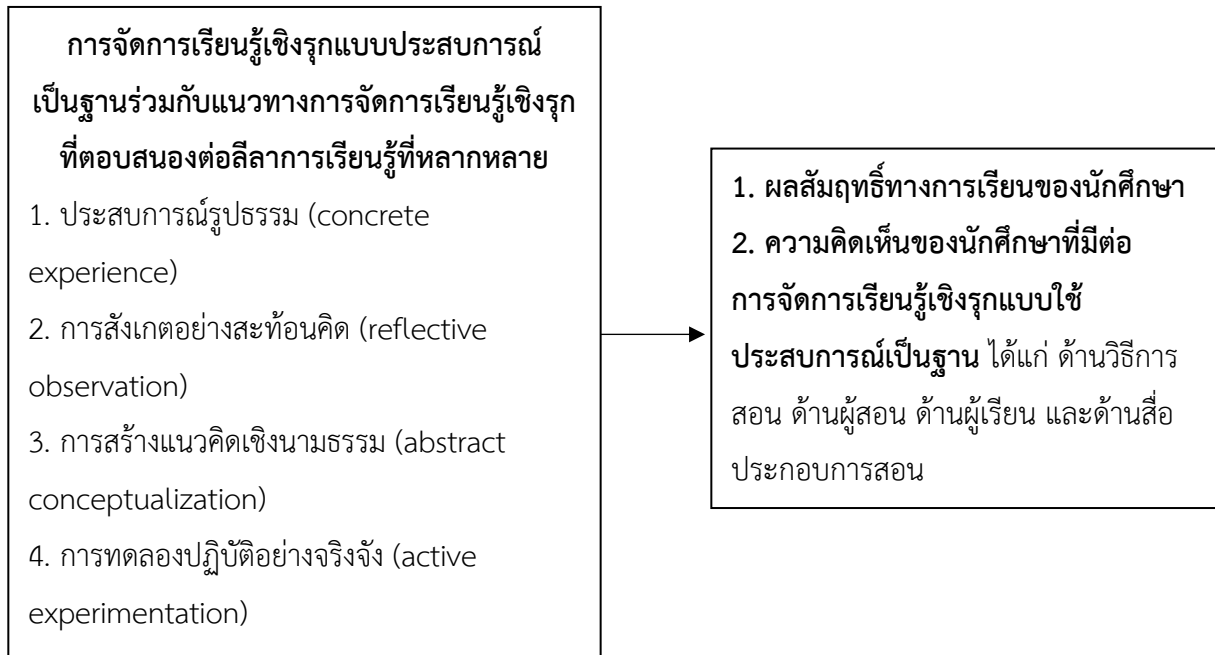
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984, pp. 40-42) ร่วมกับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายตามแนวคิดของ ธันยวิช วิเชียรพันธ์ (2566, หน้า 85) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในรายวิชา SOC107 จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตสำหรับผู้ในยุคใหม่ การวิจัยนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984, pp. 21-25) เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านวงจร 4 ขั้นตอน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจัดการความเครียด (Stress Management Theory) ของ Lazarus & Folkman (1984, pp. 141-145) เพื่อสร้างทักษะการรับมือกับความเครียด และแนวคิดสภาวะลื่นไหล (flow state) ของ Csikszentmihalyi (1990, pp. 4-6) เพื่อเป็นเป้าหมายในการเลือกกิจกรรมบำบัด

กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (experiential-based active learning process) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การได้รับประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience: CE) นักศึกษาเลือกกิจกรรมบำบัดที่สนใจเพื่อสร้างประสบการณ์ตรงตามลีลาการเรียนรู้ (Personalized Learning) ได้แก่ ศิลปะบำบัด, ออกกำลังกาย, สันทนาการและเกม, หรือการตัดต้น เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

2. การสังเกตอย่างสะท้อนคิด (Reflective Observation: RO) นักศึกษาร่วมกลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนความรู้สึกและสะท้อนคิด (Reflection) เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับในพื้นที่ปลอดภัย เพื่อสำรวจการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ

3. การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization: AC) ผู้วิจัยและนักศึกษาร่วมกันเชื่อมโยงประสบการณ์กับทฤษฎีการจัดการความเครียด (Lazarus & Folkman, 1984, p. 150) และสภาวะสิ้นไหว (Csikszentmihalyi, 1990, p. 49 และ 62) เพื่อสรุปองค์ความรู้เรื่องพลังสุขภาพจิต

4. การทดลองปฏิบัติอย่างจริงจัง (Active Experimentation: AE) นักศึกษาเขียน "แผนการดูแลใจตนเอง 7 วัน" (personal self-care plan) เพื่อนำเทคนิคที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จริงและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของตนเอง

ประชากร เป็นนักศึกษาหลักสูตร 4 ปีที่ลงทะเบียนรหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ (census) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและปราศจากความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, หน้า 52) ใช้วิธีการคัดเลือกจากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้รวมจำนวนทั้งสิ้น 513 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้รหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ คณะ สาขาวิชาที่เรียน เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว และตอนที่ 2 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน จำนวน 21 ข้อ ใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert, 1970, p.76) ดังนี้ 5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึงปานกลาง 2 หมายถึงน้อย และ 1 หมายถึงน้อยที่สุด การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยผู้วิจัยนำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อสอบและแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ และนำไปทดสอบกับนักศึกษา ส่วนแบบสอบถามนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำประเด็นคำถามที่ควรปรับปรุงเนื้อหา ภาษาที่นักศึกษาอ่านแล้วเข้าใจได้อย่างง่าย แล้วผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117) พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1



หลังจากที่เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็น ตอนที่ 2 จำนวน 21 ข้อ และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951, pp. 299-302) เท่ากับ .85 และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำผลคะแนนการตอบถูก 1 และผิด 0 มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตร Kuder-Richardson (KR-20) (Kuder & Richardson, 1937, p. 158) พบว่ามีค่า KR-20 เท่ากับ .82

การเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม-30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ดังนี้ 1) ดำเนินการทดสอบก่อนเรียนและจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน จำนวน 10 สัปดาห์ เป็นระยะเวลา 20 ชั่วโมง 2) ดำเนินการทดสอบหลังเรียน นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 513 คน และ 3) ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน รูปแบบออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงระดับความคิดเห็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และผู้สอนได้กำหนดเกณฑ์ผลการประเมินภาพรวมของรหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชา SOC107 ผู้วิจัยดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้โดยอิงเกณฑ์ตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การวัดและประเมินผลในข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีปทุม ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาตรี พ.ศ.2566 (มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2566, หน้า 22-24) แบ่งระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับคือ A (excellent) ระดับคะแนน 80-100 B+ (very good) ระดับคะแนน 75-79 B (good) ระดับคะแนน 70-74 C+ (fair good) ระดับคะแนน 65-69 C (fair) ระดับคะแนน 60-64 D+ (poor) ระดับคะแนน 55-59 D (very poor) ระดับคะแนน 50-54 และ F (fail) ระดับคะแนน 0-49 ซึ่งข้อมูลคะแนนเหล่านี้จะนำมาใช้ประเมินผลให้ระดับผลการเรียนด้วยวิธีการอิงเกณฑ์คือ คะแนนผลการเรียนตั้งแต่ 50-100 คะแนนและไม่ผ่านเกณฑ์คือ คะแนนผลการเรียนตั้งแต่ 0-49 คะแนน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละคณะและสาขาวิชาของนักศึกษาหลักสูตร 4 ปีที่ลงทะเบียน รหัสวิชา SOC107

ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568

คณะ	สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ
เทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	31	6.04
นิติศาสตร์	นิติศาสตร์	70	13.65
นิเทศศาสตร์	การออกแบบสื่อดิจิทัล	57	11.11
บริหารธุรกิจ	การบริหารและการจัดการสมัยใหม่	126	24.56
	การตลาดดิจิทัล	37	7.21
บัญชี	การบัญชี	26	5.07
โลจิสติกส์และซัพพลายเชน	การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	115	22.42
ศิลปศาสตร์	ภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ	49	9.55
	ภาษาจีนสื่อสารธุรกิจ	2	0.39
รวม		513	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่านักศึกษาหลักสูตร 4 ปีที่ลงทะเบียนรหัสวิชา SOC107 ชื่อวิชา จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 รองลงมาเป็นนักศึกษาคณะโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 22.42 และคณะนิติศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65

ตารางที่ 2 ขั้นตอนและผลลัพธ์ที่นักศึกษาได้รับจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน

ขั้นตอน (Kolb's cycle)	ผลลัพธ์ที่นักศึกษาได้รับ
ขั้นตอนที่ 1 การได้รับประสบการณ์รูปธรรม	ความสนุกในการเรียนรู้, การค้นพบความถนัดของตนเอง



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ขั้นตอน (Kolb's cycle)	ผลลัพธ์ที่นักศึกษาได้รับ
ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนคิดจากการสังเกต	การรู้จักตนเอง (self-awareness), ทักษะการฟังผู้อื่น
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม	ความแม่นยำในทฤษฎีจิตวิทยา, การคิดเชิงระบบ
ขั้นตอนที่ 4 การทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่	วินัยในการดูแลตนเอง, การนำความรู้ไปใช้จริง



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน บทเรียน เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์



ภาพที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน บทเรียน เรื่อง ปัญหาสุขภาพจิต



ภาพที่ 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานบทเรียน เรื่อง ตัวตนและบุคลิกภาพ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคะแนนก่อน-หลังเรียน

ระดับคะแนน	ก่อนเรียน			หลังเรียน		
	จำนวน	ร้อยละ	ผลประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	ผลประเมิน
A (80-100)	12	2.34	ผ่านเกณฑ์	365	71.15	ผ่านเกณฑ์
B+ (75-79)	28	5.46	ผ่านเกณฑ์	48	9.36	ผ่านเกณฑ์
B (70-74)	45	8.77	ผ่านเกณฑ์	28	5.46	ผ่านเกณฑ์
C+ (65-69)	82	15.98	ผ่านเกณฑ์	16	3.12	ผ่านเกณฑ์
C (60-64)	156	30.41	ผ่านเกณฑ์	13	2.53	ผ่านเกณฑ์
D+ (55-59)	98	19.1	ผ่านเกณฑ์	16	3.12	ผ่านเกณฑ์
D (50-54)	65	12.67	ผ่านเกณฑ์	11	2.14	ผ่านเกณฑ์
F (0-49)	27	5.26	ไม่ผ่านเกณฑ์	16	3.12	ไม่ผ่านเกณฑ์
รวม	513	100.00		513	100.00	

จากตารางที่ 3 การแจกแจงคะแนนก่อน-หลังเรียน พบว่าก่อนเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 60-64 คะแนน จำนวน 156 คน ร้อยละ 30.41 หลังเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่มุ่งไปอยู่ในช่วง 80-100 คะแนน จำนวน 365 คน ร้อยละ 71.15 แสดงให้เห็นว่าคะแนนมีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างชัดเจน

ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

แบบประสบการณ์เป็นฐาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

รายการ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านวิธีการสอน	4.49	0.80	มาก
1.1 เป็นการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศยืดหยุ่น ผู้เรียนมีอิสระในการคิด	4.51	0.82	มากที่สุด
1.2 เป็นการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมมีการลงมือปฏิบัติ	4.50	0.80	มาก
1.3 เป็นการเรียนรู้ที่มอบหมายให้ผู้เรียนได้มีการศึกษา ค้นคว้า	4.50	0.77	มาก
หาคำตอบด้วยตนเอง			



ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	แปลผล
1.4 เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.49	0.80	มาก
1.5 เป็นการเรียนรู้ที่มีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ภายในห้องเรียน	4.47	0.81	มาก
1.6 เป็นการเรียนรู้ที่มอบหมายภารกิจให้ ทั้งแบบเดี่ยว และแบบกลุ่ม อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.47	0.81	มาก
2. ด้านผู้สอน	4.48	0.80	มาก
2.1 ผู้สอนแจ้งผลประเมิน และแจ้งที่มาของผลประเมินนั้น ๆ	4.51	0.78	มากที่สุด
2.2 ผู้สอนกระตุ้นชวนให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย อยากหาคำตอบ	4.46	0.81	มาก
2.3 ผู้สอนมีกระบวนการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน	4.48	0.81	มาก
2.4 ผู้สอนมีบุคลิกภาพเปิด รับฟังความคิดเห็น	4.49	0.82	มาก
2.5 ผู้สอนเป็นโค้ช แนะนำ ให้คำปรึกษา ระหว่างการเรียนรู้หรือระหว่างการทำงาน	4.49	0.79	มาก
2.6 ผู้สอนชี้แจงเกณฑ์การประเมินก่อน และประเมินได้ตามเกณฑ์ที่ชี้แจง	4.49	0.78	มาก
3. ด้านผู้เรียน	4.50	0.80	มาก
3.1 นักศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.51	0.80	มากที่สุด
3.2 นักศึกษามีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของการเรียน	4.50	0.80	มาก
3.3 นักศึกษามีโอกาสได้ดูแลและกำกับตนเองระหว่างการเรียน หรือการทำงาน	4.50	0.78	มาก
3.4 นักศึกษาเข้าใจถึงกระบวนการแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมหรือภารกิจที่ได้รับทุกกิจกรรม	4.49	0.80	มาก
4. ด้านสื่อประกอบการสอน	4.49	0.80	มาก
4.1 อาจารย์ใช้ e-Student, Spuc-LTAS ,e-Library ประกอบการสอน	4.51	0.77	มากที่สุด
4.2 อาจารย์แนะนำหนังสือ แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้ศึกษาด้วยตนเอง	4.50	0.79	มาก
4.3 อาจารย์ใช้ e-mail และ Social Media ประกอบการสอน	4.50	0.79	มาก



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	แปลผล
4.4 อาจารย์ใช้สื่อออนไลน์อื่น ๆ เช่น Website ,YouTube ประกอบการสอน	4.47	0.81	มาก
4.5 อาจารย์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ประกอบการสอน	4.46	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.80	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่านักศึกษามีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน ในภาพรวมพิจารณาเป็นรายด้านมีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน ($\mu=4.49, \sigma=0.80$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียน ($\mu=4.50, \sigma=0.80$) รองลงมาด้านวิธีการสอนและด้านสื่อประกอบการสอน ($\mu=4.49, \sigma=0.80$) และด้านผู้สอน ($\mu=4.48, \sigma=0.80$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ลงทะเบียนวิชา SOC107 จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ ส่วนใหญ่มีผลการเรียนระดับ A ถึงร้อยละ 71.15 ซึ่งสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับก่อนเรียน ผลลัพธ์อันน่าประทับใจนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐาน (Experience-Based Active Learning) คือกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนก้าวข้ามการจำแบบนกแก้วนกขุนทองไปสู่การเข้าใจแก่นแท้ของจิตวิทยาและการเป็นผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดคลาสสิกของ Kolb (1984, pp. 38-40) ที่ว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงช่วยเปลี่ยนผ่านข้อมูลนามธรรมให้กลายเป็นการสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ความสำเร็จนี้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (personalized learning) โดย Pane, Steiner, Baird & Hamilton (2015, pp. 2-4) พบว่าการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมตามความสนใจและสอดคล้องกับลีลาการเรียนรู้ (learning styles) ที่แตกต่างกัน ช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ แนวทางการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ (learning pathways) ที่เหมาะสมที่สุด กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถกำกับตนเอง (self-regulated learning) และสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนผ่านประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) มากกว่าการท่องจำในรูปแบบเดิม การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงไม่เพียงแต่เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังเป็น



การสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ ธันยวิช วิเชียรพันธ์ (2566, หน้า 85-87) ที่ระบุว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลายถึง 18 รูปแบบ สามารถตอบสนองต่อลีลาการเรียนรู้ (learning styles) ที่แตกต่างกันของนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการช่วยให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเข้าถึงประสบการณ์การเรียนรู้ตามความถนัดของตนเอง นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ สภาวะสั่นไหว (flow state) ตามแนวคิดของ Csikszentmihalyi (1990, pp. 74-76) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความท้าทายของกิจกรรมสมดุลกับทักษะของผู้เรียน ยังส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการยืนยันเพิ่มเติมจาก Shernoff, Csikszentmihalyi, Shneider & Shernoff (2003, pp. 160-161) ที่กล่าวว่าสภาวะสั่นไหวในบริบททางการศึกษาเป็นทรัพยากรสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยระบุว่าเมื่อผู้เรียนเผชิญกับกิจกรรมที่มีความท้าทายเหมาะสมกับระดับทักษะ (challenge-skill balance) จะเกิดสมาธิที่จดจ่อและความเพลิดเพลิน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

จากประสบการณ์การสอนกว่า 20 ปี ผู้วิจัยพบว่ากระบวนการสะท้อนคิด (reflective observation) หลังการทำกิจกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562, หน้า 48-50) ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการนี้ช่วยพัฒนาคุณภาพทางอารมณ์และทักษะการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างดีเยี่ยมผ่านการถอดบทเรียนที่เน้นการเรียนรู้จากความสำเร็จและข้อผิดพลาด ในขณะที่งานวิจัยต่างประเทศของ Prince (2004, pp. 225-227) ยืนยันว่าการเรียนรู้เชิงรุกมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่ของความรู้ (knowledge retention) และการพัฒนาทักษะทางสังคม (social skills) เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำยุคใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่ง Wentzel (1998, pp. 204-206) พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากทั้งครูและกลุ่มเพื่อน ทั้งในด้านการยอมรับและการสนับสนุนด้านอารมณ์ในชั้นเรียนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่เกื้อหนุนให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ พฤติกรรมการเรียนรู้เชิงบวก และนำไปสู่ความสำเร็จทางการเรียนในที่สุด"

จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ลงทะเบียนรหัสวิชา SOC107 จิตวิทยาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่ สามารถอภิปรายประเด็นความเหมาะสมและความยากง่ายของเครื่องมือวิจัยได้ว่าแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ใช้วัดผลหลังเรียนมีความเหมาะสมและท้าทายเพียงพอที่จะวัดทักษะระดับสูงได้จริง ไม่ใช่เพียงการทดสอบความจำ ข้อสอบถูกออกแบบมาให้สอดคล้องกับกิจกรรมการทดลองปฏิบัติอย่างจริงจัง ในขั้นตอนที่ 4 ของวงจรเรียนรู้ ซึ่งกระตุ้นให้นักศึกษานำความรู้ทางจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในการเขียน "แผนการดูแลใจตนเอง 7 วัน" ดังนั้นคะแนนสอบหลังเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นจึงสะท้อนถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ความรู้เพื่อนำไปแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเห็นของผู้เรียนในด้านวิธีการสอนที่พบว่า มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้า และหาคำตอบด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยประเด็นการพัฒนาความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว สอดคล้องกับ อลงกรณ์ เกิดเนตร และสมยศ เผือกจันทิก (2564, หน้า



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

11-13) ที่ยืนยันถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบทักษะปฏิบัติ โดยพบว่าช่วยให้นักศึกษามีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี และมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญซึ่งการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือวัดผลที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงหรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนคณิตศาสตร์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงออกถึงทักษะการคิดขั้นสูงและความเข้าใจเชิงลึกในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อวางแผนการสอน มากกว่าการทดสอบความจำตามทฤษฎีเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับผลการประเมินความพึงพอใจในด้านการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติที่ปรากฏในระดับมากที่สุด และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ที่มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงในด้านความพึงพอใจที่อยู่ในระดับสูง ($\mu=4.49, \sigma=0.80$) สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทอาจารย์ผู้สอนที่เปลี่ยนจาก "ผู้บรรยาย" เป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (facilitator) เป็นปัจจัยบวกที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Hattie (2009, pp. 115-117) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเกิดจากการที่ครูและนักศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมกันผ่านกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง (learning by doing) ตามแนวคิดของ Dewey (1938, pp. 20-22) ดังนั้นการนำภูมิปัญญาไทยอย่างฤษีติดตนมาบูรณาการเข้ากับศิลปะบำบัดและเกมสันทนาการ จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างพลังสุขภาพจิต และเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างเป็นรูปธรรม (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561, หน้า 112)

การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหานักศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แม้ว่านักศึกษาส่วนใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง แต่ยังมีกลุ่มนักศึกษาที่ได้รับผลการเรียนในระดับไม่ผ่านเกณฑ์ (F) หรือระดับต่ำ (D) ผู้วิจัยพบว่าสาเหตุหลักมาจาก "ความไม่คุ้นชินต่อการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง" และ "ทักษะการสะท้อนคิดที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา" สอดคล้องกับ ธนยวิช วิเชียรพันธ์ (2566, หน้า 81) ที่ระบุว่านักศึกษามีลีลาการเรียนรู้แบบเน้นการรับฟัง (assimilator) แต่อยู่ในขั้นเริ่มต้น อาจมีความวิตกกังวลเมื่อต้องลงมือปฏิบัติกิจกรรมเชิงรุกด้วยตนเองโดยไม่มีกรอบทฤษฎีนำทางที่ชัดเจนในช่วงแรก แนวทางแก้ไข ผู้วิจัยเสนอให้ระบบ "เพื่อนคู่คิด (buddy system)" และการใช้ "เครื่องมือช่วยเหลือเชิงภาพ (scaffolding tools)" เช่น แผ่นผังความคิด (mind mapping) มาช่วยเหลือนักศึกษากลุ่มนี้ในช่วงขั้นตอนการสะท้อนคิด และการสรุปแนวคิดเพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในการสร้างความรู้ (ทิศนา แคมมณี, 2560, หน้า 129)

การเชื่อมโยงทักษะสู่รายวิชาอื่นและการประยุกต์ใช้ในอนาคตทักษะสำคัญที่นักศึกษาได้รับจากการเรียนรายวิชานี้คือ "พลังปรับตัวและรับมือวิกฤต (resilience)" และ "ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา" ซึ่งสามารถนำไปบูรณาการกับรายวิชาอื่น ๆ ได้ดังนี้ 1) กลุ่มวิชาทักษะทางวิชาชีพ นักศึกษาสามารถนำทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (active experimentation) ไปใช้ในวิชาโครงการหรือวิชาสัมมนา ซึ่งต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมภายใต้สภาวะกดดัน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562, หน้า 52) 2) กลุ่มวิชาการสื่อสาร ทักษะจากการทำกิจกรรมสะท้อนคิด ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาการฟังอย่างตั้งใจ ทำให้สามารถสื่อสารในการนำเสนอผลงาน



หรือการเจรจาต่อรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561, หน้า 114) 3) การจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ ทฤษฎี สภาวะลื่นไหล (flow state) ตามแนวคิดของ Csikszentmihalyi (1990, p. 75) สามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกสาขาวิชา โดยนักศึกษาจะรู้จักวิธีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และสร้างสมาธิในการทำงานที่ซับซ้อน เช่น การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือการออกแบบสถาปัตยกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาและผู้สอนควรนำรูปแบบการจัดสถานีเรียนรู้ (learning stations) มาปรับใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกกิจกรรมตามลีลาการเรียนรู้ (learning styles) ของตนเอง ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านในการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดสมาธิจดจ่อ (flow state) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. อาจารย์ควรให้ความสำคัญกับขั้นตอน reflective observation มากกว่าเพียงการดำเนินกิจกรรมให้ครบถ้วน โดยใช้ชุดคำถามกระตุ้นความคิด (scaffolding questions) เพื่อให้นักศึกษาเชื่อมโยงประสบการณ์เข้ากับทฤษฎีจิตวิทยาได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. ควรส่งเสริมให้นักศึกษานำ "แผนการดูแลใจตนเอง 7 วัน" ไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาปฏิบัติการอื่น ๆ หรือการฝึกงานในอนาคต เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) พร้อมรับมือกับสภาวะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยขัดขวางการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง หรือการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบประสบการณ์เป็นฐานผ่านระบบอัจฉริยะ (AI-enhanced) หรือการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบห้องเรียนกลับด้าน (flipped classroom) โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างสื่อมัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาศึกษาทั่วไป

บรรณานุกรม

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: พี บาลานซ์ ดีไซน์ แอนด์ ปริ้นติ้ง.
- ทศนา แคมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญวิช วิเชียรพันธ์. (2566). การเปรียบเทียบผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 18 วิธีเพื่อวิเคราะห์ลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาตามแนวคิดของคอล์บ. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*, 9(2), หน้า 77-90. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ISCJ/article/view/263938>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (2566). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีปทุม ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2566*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิจารณ์ พานิช. (2562). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2563). *การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิไทยสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจารณ์ พานิช. (2564). *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิไทยสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลงกรณ์ เกิดเนตร และ สมยศ เผือกจันทิก. (2564). การจัดการเรียนรู้แบบทักษะปฏิบัติเพื่อพัฒนาความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 รายวิชาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน. *วารสารครุศาสตร์*, 49(2), หน้า 1-15. <https://doi.org/10.58837/CHULA.EDUCU.49.2.11>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), pp. 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Collier Books.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London, UK: Routledge.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kuder, G.F., & Richardson, M.W. (1937). The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika*, 2(3), pp. 151-160. <https://doi.org/10.1007/BF02288391>
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.



- Likert, R. (1970). A technique for the measurement of attitudes. In G. F. Summers (Ed.), *Attitude measurement* (pp. 149-158). Chicago: Rand McNally.
- Pane, J.F., Steiner, E.D., Baird, M.D., & Hamilton, L.S. (2015, November 10). *Continued progress: Promising evidence on personalized learning*. RAND Corporation. <https://doi.org/10.7249/RR1365>
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), pp. 223–231. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x>
- Shermoff, D.J., Csikszentmihalyi, M., Shneider, B., & Shermoff, E.S. (2003). Student engagement in high school classrooms from the perspective of flow theory. *School Psychology Quarterly*, 18(2), pp. 158-176. <https://doi.org/10.1521/scpq.18.2.158.21860>
- Wentzel, K. R. (1998). Social relationships and motivation in middle school: The role of parents, teachers, and peers. *Journal of Educational Psychology*, 90(2), pp. 202–209. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.90.2.202>



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอม

บนเฟซบุ๊กของคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE RESPONSE BEHAVIOR TO FAKE NEWS ON FACEBOOK AMONG PEOPLE OF DIFFERENT GENERATIONS IN BANGKOK

นวลนภา สมัครสมาน*, สาวิตรี สุวรรณโณ

Nualnapa Samaksaman*, Sawitree Suvanno

หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการสื่อสารภาครัฐและเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Master of Communication Arts, Program in Innovative Communication for Public and
Private Sectors, Graduate School, Suansunandha Rajabhat University

*Corresponding Author e-Mail: Nualnapa2539@gmail.com

(Received: 2025, December 15; Revised: 2026, March 7; Accepted: 2026, March 14)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก รวมถึงศึกษาปัจจัยด้านการเปิดเผยตนเอง และระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมที่มีผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใช้เฟซบุ๊กชายและหญิงที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร เลือกสำรวจตามเจนเนอเรชัน แบ่งตามช่วงอายุ ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชัน X เจเนอเรชัน Y เจเนอเรชัน Z จำนวน 320 คน ด้วยการสุ่มแบบสะดวก มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างของคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นเจนเนอเรชันพบว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กอยู่ในระดับมาก และเจนเนอเรชันอื่น ๆ มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เจเนอเรชัน Z เจเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y ปัจจัยด้านการเปิดเผยตนเองบนเฟซบุ๊ก พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเปิดเผยตนเองอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความรู้เท่าทันข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) คนเจนเนอเรชันต่างกัันมี



พฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยด้านการเปิดเผยตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก ส่วนระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอม ส่งผลเชิงลบต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ข่าวปลอม; พฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอม

ABSTRACT

This research aimed to examine generational differences in Bangkok that influence responses to fake news on Facebook, as well as to investigate the effects of self-disclosure and fake news literacy on such responses. The study employed a survey research design. The sample consisted of 320 male and female Facebook users residing in Bangkok, selected through convenience sampling and categorized into four generational groups: Baby Boomers, Generation X, Generation Y, and Generation Z. Data were collected using a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, *F* test, one-way analysis of variance (ANOVA), Least Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons, and multiple regression analysis using the enter method.

The findings revealed that, overall, respondents demonstrated a moderate level of responses to fake news on Facebook. When classified by generation, Baby Boomers exhibited a high level of response behavior, while Generation Z, Generation X, and Generation Y showed moderate levels. Self-disclosure on Facebook was found to be at a high level, whereas fake news literacy was at a moderate level. Hypothesis testing indicated that: 1) individuals from different generations exhibited significantly different response behaviors toward fake news on Facebook; 2) self-disclosure had a significant positive effect on response behavior, while fake news literacy had a significant negative effect on response behavior toward fake news on Facebook.

Keywords: fake news; behavioral response to fake news

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันทำให้เกิดการรับส่งข้อมูลข่าวสารจำนวนมากในแต่ละวัน จนทำให้บางครั้งข่าวสารที่แพร่ออกไปนั้นไม่ผ่านกระบวนการคัดกรองเนื้อหาข้อเท็จจริง เป็นเหตุให้การรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารนั้นบิดเบือนไป เนื่องจากการแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ (มานิจ สุขสมจิตร, 2565, หน้า 13)



ข่าวปลอม (fake news) หมายความว่าข่าวที่มีเนื้อหาอันเป็นเท็จ หลอกลวงหรือข่าวสร้างสถานการณ์ ใช้วิธีพาดหัวข่าวให้หวือหวาจนเกินจริง หรือการโฆษณาชวนเชื่อ (propaganda) การจงใจให้ข้อมูลที่ผิดพลาด หรือข้อมูลหลอกลวง มีเจตนาให้เกิดความเข้าใจผิดเพื่อสร้างความเสียหายแก่องค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลและ หรือเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ทางการเงินหรือทางการเมือง และมักใช้การพาดหัวข่าว ด้วยข้อมูลที่สร้างขึ้นในการกระตุ้นอารมณ์หรือมีเจตนาทุจริตเพื่อเพิ่มยอดผู้อ่าน กระตุ้นให้มีการแชร์ต่อ และมีรายได้จากการคลิกของผู้อ่าน ส่งผลกระทบอย่างหนักต่อพฤติกรรมและการเสพยาสารของผู้บริโภคมากมาย โดยเฉพาะแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กที่มีผู้ใช้งานทุกเพศทุกวัยมากเป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย

โดยเฉพาะผลกระทบเชิงลบต่อสังคมในวงกว้าง สร้างความตระหนกตกใจ แบ่งฝักแบ่งฝ่ายทางการเมือง บ่อนทำลายความมั่นคงและความเชื่อมั่นต่อรัฐบาล ประชาชนได้รับความเสียหายทั้งต่อชีวิตและสุขภาพจากการหลงเชื่อข้อมูลผิดๆ เสียทรัพย์สินจากมิจฉาชีพ และถูกละเมิดสิทธิหรือสร้างความเกลียดชัง ในขณะที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้ออกมาตรการเร่งรัดปราบปรามข่าวปลอม (fake news) ข้อมูลอันเป็นเท็จบนสื่อโซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเข้าใจผิด (ปรีดี นุกุลสมปรารณา, ออนไลน์, 2568)

จากข้อมูลของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน เช่น นันทิกา หนูสม (2560, หน้า 41-44) ที่ศึกษาลักษณะของข่าวปลอมและระดับความรู้เท่าทันสื่อของผู้รับสารในกรุงเทพมหานคร พบว่าความรู้เท่าทันสื่อช่วยให้คนระมัดระวังก่อนแชร์ข้อมูลบนเฟซบุ๊กมากขึ้น หรือ Guo, Zhong & Hu (2025, p. 10) งานวิจัยจาก Harvard Kennedy School ชี้ให้เห็นว่าภาพปลอมจาก AI ทำให้คนหลงเชื่อข่าวปลอมได้ง่ายขึ้น และจำเป็นต้องใช้การรู้เท่าทันสื่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มคนหลากหลายเจนเนอเรชัน เพื่อศึกษาความแตกต่างของช่วงวัยที่มีระดับความรู้เท่าทันและพฤติกรรมตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก รวมถึงปัจจัยการเปิดเผยตนเอง ปภาภรณ์ ไชยหาญชาญชัย (2566, หน้า 1) พบว่าความเต็มใจในการเปิดเผยตนเอง (self-disclosure) มีบทบาทสำคัญในการแพร่กระจายข้อมูล โดยผู้ใช้ที่มีแนวโน้มเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวสูง มักมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับผู้อื่นได้ดี แต่อาจขาดความระมัดระวังทำให้เสี่ยงต่อการหลงเชื่อ แชร์ หรือส่งต่อข่าวปลอมได้ง่ายกว่ากลุ่มที่ปิดกั้นข้อมูลมากกว่า

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาข่าวปลอมบนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊ก เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและรับมือกับข่าวปลอมในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลข่าวแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว และเป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ของประชากรให้ปลอดภัยจากการคุกคามทางไซเบอร์ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

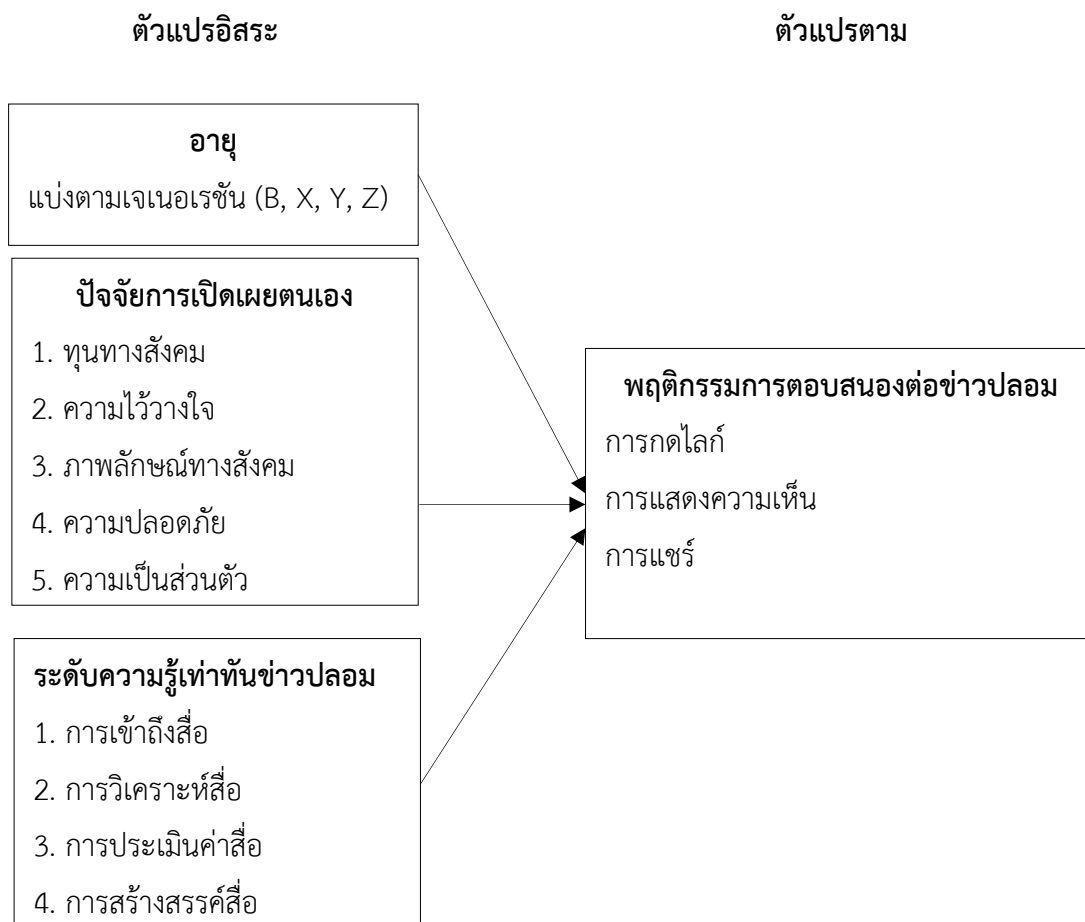
1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของเจนเนอเรชันต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการเปิดเผยตนเอง และปัจจัยด้านความรู้เท่าทัน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจนเอเรชั่นต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. คนเจนเนอร์ชั้นต่างกันมีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการเปิดเผยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจนเนอร์ชั้นต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจนเนอร์ชั้นต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ใช้เฟซบุ๊กชายและหญิงที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร อายุ 18-80 ปี ขนาดตัวอย่างนี้ได้จากการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรม G*power โดยใช้ค่าอิทธิพลของโคเชน (Cochran, 1953, p. 75) ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 320 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยแบ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากเจนเนอเรชันต่าง ๆ เท่า ๆ กัน ทั้งหมด 4 เจเนอเรชัน ได้เจนเนอเรชันละ 80 คน และเก็บข้อมูลจากเขตต่าง ๆ ทั้งในเขตชั้นใน ชั้นกลางและชั้นนอกภายในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และช่วงพุทธศักราชที่เกิด แบ่งตามเจนเนอเรชัน (เบบี้บูมเมอร์ เกิดระหว่าง พ.ศ.2489-2507 เจเนอเรชัน X เกิดระหว่าง พ.ศ.2508-2519, เจเนอเรชัน Y เกิดระหว่าง พ.ศ.2520-2537, เจเนอเรชัน Z เกิดระหว่าง พ.ศ. 2538-2552 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 ปัจจัยการเปิดเผยตนเอง จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ทุนทางสังคม จำนวน 4 ข้อ 2) ความไว้วางใจ จำนวน 4 ข้อ 3) ภาพลักษณ์ทางสังคม จำนวน 3 ข้อ 4) ความปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาแบบวัดการเปิดเผยตัวตนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของ สุदारัตน์ แสงแก้ว, สฤณีพงศ์ นิใจ, อัสนัย ฐรวดีกุล และภาสกร เติวิพงษ์ (2558, หน้า 107) ส่วนที่ 3 ระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อของ อูซา บีกินส์ (2555, หน้า 155-160) และแนวคิดหลักของการรู้เท่าทันสื่อ (5 concepts & questions for media literacy) มาใช้ในการสร้างข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ระดับการเข้าถึงสื่อ จำนวน 4 ข้อ 2) ระดับการวิเคราะห์สื่อ จำนวน 6 ข้อ 3) ระดับการประเมินสื่อ จำนวน 5 ข้อ 4) ระดับการสร้างสรรคสื่อ จำนวน 3 ข้อ 5) ความเป็นส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ และส่วนที่ 4 พฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอม (fake news) จำนวน 10 ส่วนที่ 2-4 เป็นคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ 1=เห็นด้วยน้อยที่สุด 2=เห็นด้วยน้อย 3=เห็นด้วยปานกลาง 4=เห็นด้วยมาก 5=เห็นด้วยมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 102-103) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงข้อคำถาม เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ผลคะแนนค่าความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 คน เฉลี่ย=1 และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (try out) จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1974, p. 161) ได้ค่าความน่าเชื่อถือ=.92



การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือประชาชนภายในเขตกรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถามทั้งหมด 320 ชุด ระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (มัลลิกา บุณนาค, 2537, หน้า 11) 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) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าเอฟ (F test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แบบการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (enter regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50.62 ส่วนเพศหญิงมี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.38 ทั้งหมด 4 เจเนอเรชัน Baby Boomer จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เจเนอเรชัน X จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เจเนอเรชัน Y จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และเจเนอเรชัน Z จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25

2. สมมติฐานที่ 1 คนเจเนอเรชันต่างกัมีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก จำแนกตามเจเนอเรชันต่าง ๆ

เจเนอเรชัน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	F	p
1. เบบี้บูมเมอร์	80	4.19	0.23	138.84*	.00
2. เจเนอเรชัน X	80	2.90	0.66		
3. เจเนอเรชัน Y	80	2.65	0.56		
4. เจเนอเรชัน Z	80	2.91	0.54		

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่าเจเนอเรชันต่างกัมีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F=138.84^*$, $p=.00$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอมบนเฟซบุ๊ก จำแนกตามเจนเนอเรชัน

เจนเนอเรชัน	$\bar{X}$	เบบี๋บูมเมอร์	เจนเนอเรชัน X	เจนเนอเรชัน Y	เจนเนอเรชัน Z
		4.19	2.90	2.65	2.91
เบบี๋บูมเมอร์	4.19		1.29*	1.54*	1.28*
เจนเนอเรชัน X	2.90			0.24*	-0.01
เจนเนอเรชัน Y	2.65				-0.25*
เจนเนอเรชัน Z	2.91				

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าคนเจนเนอเรชันต่างกันมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยสรุปได้ดังนี้

กลุ่มเบบี๋บูมเมอร์ มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอมสูงกว่า เจเนอเรชัน X โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.29 สูงกว่าเจนเนอเรชัน Y โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 และสูงกว่าเจนเนอเรชัน Z โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.28

กลุ่มเจนเนอเรชัน X มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอมสูงกว่าเจนเนอเรชัน Y โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

กลุ่มเจนเนอเรชัน Y มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอมต่ำกว่าเจนเนอเรชัน Z โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

เห็นได้ว่าทุกเจนเนอเรชัน มีค่า p น้อยกว่า .05 จึงอธิบายได้ว่าคนเจนเนอเรชันต่างกันมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอมบนเฟซบุ๊กที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้าวปลอม

เจนเนอเรชัน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. เบบี๋บูมเมอร์	4.19	0.23	มาก	1
2. เจเนอเรชัน X	2.90	0.66	ปานกลาง	3
3. เจเนอเรชัน Y	2.65	0.56	ปานกลาง	4
4. เจเนอเรชัน Z	2.91	0.54	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.80	ปานกลาง	



จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$, $SD=0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นเจเนอเรชันพบว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์ มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $SD=0.23$) และเจเนอเรชันอื่น ๆ มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เจเนอเรชัน Z ($\bar{X}=2.91$, $SD=0.54$) เจเนอเรชัน X ($\bar{X}=2.90$, $SD=0.66$) และเจเนอเรชัน Y ($\bar{X}=2.65$, $SD=0.56$) ตามลำดับ

3. สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการเปิดเผยตนเอง และระดับความรู้เท่าทัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยการเปิดเผยตนเองและปัจจัยความรู้เท่าทัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจเนอเรชันต่าง ๆ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.99	0.37		7.92	.00
การเปิดเผยตนเอง	0.96	0.06	0.55	15.21*	.00
ความรู้เท่าทัน	-0.88	0.06	-0.47	-13.05*	.00
R=.766, R Square=.587, Adjusted R Square=.585, F=225.62*, p<.00					

* $p<.05$

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยการเปิดเผยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่งผลทางบวก โดยปัจจัยการเปิดเผยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก เพิ่มขึ้น 0.96 หน่วย

ปัจจัยความรู้เท่าทันส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่งผลทางลบโดยระดับความรู้เท่าทันเพิ่มขึ้นส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กลดลง -0.88 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุมีค่าเท่ากับ .766 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุมีค่า เท่ากับ .587 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 2 ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 58.70 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.51



4. ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าคนเจนเนอเรชันต่างกันมีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และปัจจัยด้านการเปิดเผยตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก ส่วนระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมส่งผลเชิงลบต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ คือเกิดระหว่าง พ.ศ.2489-2507, กลุ่มคนเจนเนอเรชัน X เกิดระหว่าง พ.ศ.2508-2519, กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Y เกิดระหว่าง พ.ศ.2520-2537, กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z เกิดระหว่าง พ.ศ.2538-2552 มีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กแตกต่างกัน โดยกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (เกิดระหว่าง พ.ศ.2489-2507) มีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กมากที่สุด และมีระดับความรู้เท่าทันสื่อน้อยที่สุด สอดคล้องกับ Allcott & Gentzkow (2017, p. 211) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มที่จะแชร์ข่าวปลอมมากกว่าคนในวัยอื่น ๆ และสอดคล้องกับข้อมูลที่ว่าคนในช่วงอายุเกิน 54 ปีขึ้นไป เคยกดไลค์ คอมเมนต์ แชร์ข่าวปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์ถึง 16 คน จากจำนวน 22 คน กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ หรือผู้สูงอายุ ผู้มีแนวโน้มที่จะแชร์ข่าวปลอมบนสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าวัยอื่น ๆ และสอดคล้องกับ Guess, Nagler & Tucker (2019, p. 6) ที่ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เฟซบุ๊กทั้งช่วงก่อนและหลังการเลือกตั้งปี ค.ศ.2016 ของสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้ใช้เฟซบุ๊กกลุ่มเบบี้บูมเมอร์หรือกลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มแชร์ข่าวปลอมมากขึ้น หากข่าวปลอมนั้นถูกแชร์มาจากเพื่อนที่น่าเชื่อถือ โดยมีคนจำนวนมากที่สับสนระหว่างข่าวจริงกับข่าวปลอม เนื่องจากปัจจุบันรูปแบบของเว็บคลิกเบตที่พบเห็นได้ตามหน้าฟีดข่าว มักจะมีลักษณะไม่ต่างกับโพสต์ข่าวทั่วไป จากสำนักข่าวที่มีชื่อเสียง เช่น ซีเอ็นเอ็น สตีฟ บล็อก หากไม่สังเกตให้ดีหรือมองผ่าน ๆ อาจแยกไม่ออก ซึ่งเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้ข่าวปลอมแพร่หลายออกไปในเฟซบุ๊กได้อย่างรวดเร็ว อีกสาเหตุหนึ่งคือกลุ่มเบบี้บูมเมอร์เข้าสู่โลกอินเทอร์เน็ตช้ากว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชันอื่น ๆ ขาดความรู้เท่าทันโลกดิจิทัล รวมถึงกระบวนการรับรู้ข้อมูลตามอายุมักเชื่อข่าวปลอมได้ง่าย ไม่สามารถแยกแยะข้อเท็จจริงของข้อมูลบนโลกดิจิทัลได้น่าเชื่อถือมากนักน้อยเพียงใด ส่วนกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (เกิดระหว่าง พ.ศ.2538-2552) ผู้วิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอม รองลงมาจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ อาจกล่าวได้ว่าเป็นช่วงวัยที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่จนถูกเรียกว่า “เด็กยุคดิจิทัล” มีกระบวนการความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวสารอย่างฉับไว เนื่องจากเจนเนอเรชันนี้มีความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันได้ง่ายและรวดเร็ว มีความคิด ทักษะคิด พฤติกรรม ความต้องการ และลักษณะนิสัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ธัญมาศ ทองมูลเล็ก (2560, หน้า 114-124) ที่พบว่าความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์มีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ โดยกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ เนื่องจากคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาเกี่ยวข้อง



จึงสามารถเทคโนโลยีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันได้ง่าย แต่ในทางตรงกันข้ามคนกลุ่มนี้ มีทักษะในการสื่อสารค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตมากกว่าการพูดคุย ทำให้การรับข่าวสารเป็นไปอย่างทันท่วงทีซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมคิดเร็วทำเร็ว โอกาสการส่งต่อข่าวปลอมจึงเป็นไปได้มาก และ กลุ่มคนเจนเนอเรชัน X (เกิดระหว่าง พ.ศ.2508-2519) ผู้วิจัยพบว่ามีความเสี่ยงพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมรองลงมาจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์และเจนเนอเรชัน Z อาจกล่าวได้ว่าเป็นช่วงวัยที่เกิดมาในช่วงรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการเปลี่ยนผ่านจากระบบอนาล็อกมาสู่ระบบดิจิทัล ช่วงเจนเนอเรชันนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ จึงมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวสารที่ค่อนข้างจะผ่านกระบวนการความคิด ความไตร่ตรองที่ดี ช่วงวัยนี้จึงมีการตอบสนองต่อข่าวสารไม่มากนัก เพราะคาดการณ์ว่าข่าวสารอาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริง สอดคล้องกับ พนม คลีฉายา, พยุง มีสัจ, งามอาจ อุ่นอนันต์ และกมลรัตน์ กิจรุ่งไพศาล (2565, หน้า 120-123) ที่พบว่าประชาชนต่างเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมแตกต่างกัน โดยกลุ่มคน เจนเนอเรชัน X (เกิดระหว่าง พ.ศ.2508-2519) มีความสามารถในการตรวจสอบสูงกว่ากลุ่มผู้สูงอายุ มีความสามารถในการตระหนักและระบุว่าข่าวใดเป็นข่าวปลอมได้ดี โดยมักใช้ "แหล่งที่มาของข่าว" และ "ความน่าเชื่อถือของสำนักข่าว" เป็นเกณฑ์หลักในการพิจารณา กลุ่มตัวอย่างมีวิธีการตรวจสอบพิจารณาจากข้อมูลรองก่อน แล้วมาเช็คข้อมูลหลักที่หลัง แล้วนำมาเทียบเคียงข้อมูลอีกทีหนึ่ง และพิจารณาจากการที่มีการยืนยันจากหลาย ๆ เว็บไซต์ หนังสือ นำมาเปรียบเทียบกัน บุคคล ตอบว่า “ไม่แน่ใจ” ว่าเป็นเนื้อหาที่เป็นจริงหรือไม่ เป็นจำนวน 539 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเจนเนอเรชันสุดท้ายที่มีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวสารน้อยที่สุด คือเจนเนอเรชัน Y (เกิดระหว่าง พ.ศ.2520-2537) อาจกล่าวได้ว่าเป็นช่วงวัยที่เกิดมาพร้อมกับการปลูกฝังและผลักดันด้านการศึกษาและเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ตั้งแต่วัยเด็ก จึงมีความคิดเป็นของตนเองค่อนข้างสูง มีโลกส่วนตัว โอกาสในการตอบสนองต่อข่าวสารค่อนข้างน้อย เนื่องจากว่ามักจะมีการรวมกลุ่มอยู่ในพื้นที่ที่เป็นความสนใจของตนเอง เมื่อพิจารณาพบว่าทั้งเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y มีลักษณะการตอบสนองต่อข่าวปลอมอย่างคล้ายคลึงกัน แม้ว่าช่วงอายุจะแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรีวัตร บุพศิริ (2563, หน้า 112) ที่พบว่ากลุ่มเจนเนอเรชันทั้งสองมักจะตรวจสอบความสมเหตุสมผลก่อนจะแสดงความเห็น กดไลก์ กดแชร์ เชื่อถือข่าวที่มีแหล่งอ้างอิงชัดเจน และตรวจสอบเนื้อหาข่าวจากแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือ ผ่านการคิดวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาข่าวจริงและข่าวปลอมได้ โดยไม่มองผ่าน เพียงแค่พาดหัวข่าว หรือการนำภาพบุคคลที่มีชื่อเสียงมาประกอบเท่านั้น

ผู้วิจัยยังพบว่าการเปิดเผยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ อธิบายได้ว่าหากมีการเปิดเผยตนเองต่อพื้นที่สาธารณะบนเฟซบุ๊กมากเพียงใด โอกาสที่จะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารยิ่งมากขึ้นเท่านั้น จากงานวิจัยทางจิตวิทยา Information Systems Frontiers (Islam, Laato, Talwar & Dhir, 2020, p 541) ที่วิเคราะห์ถึงไปถึงลักษณะบุคลิกภาพ พบว่าพฤติกรรม การเปิดเผยเรื่องส่วนตัว (self-disclosure) บนเฟซบุ๊กมีความเชื่อมโยงกับแนวโน้มในการกดไลก์ หรือแชร์ข่าวปลอมได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมนี้มักสัมพันธ์กับความต้องการการยอมรับทางสังคม พฤติกรรม



การแชร์เรื่องส่วนตัวบ่อย ๆ มักสะท้อนถึงการใช้สื่อตามอารมณ์มากกว่าเหตุผล เน้นความรวดเร็ว และต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์ทันทีที่เห็นพาดหัวข่าวที่เราอารมณ์ การแชร์ข้อมูล (ทั้งเรื่องส่วนตัวและข่าวสาร) คือการประกาศจุดยืนหรือภาพลักษณ์ที่ต้องการให้คนอื่นเห็น หากข่าวปลอมนั้นช่วยสนับสนุนภาพลักษณ์หรือความเชื่อของกลุ่มที่ตนสังกัด ก็มีโอกาสสูงที่คนกลุ่มนี้จะแชร์ต่อโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง สอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจและการเปิดเผยตนเองคือ ทฤษฎีการเปิดเผยตนเอง (self-disclosure) ได้อธิบายว่าการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว ความคิด และความรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในขณะที่การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เราสามารถเปิดเผยตนเองได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับ สิริเสาวภา ฤกษ์นันท์, (2556, หน้า 46-47) ที่พบว่าพฤติกรรมการสื่อสารและการเปิดเผยตนเองของผู้ใช้งานเว็บไซต์เฟซบุ๊กในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประชาชนที่มีอายุ และระยะเวลาในการใช้เฟซบุ๊กต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้งานและการเปิดเผยตนเองในเว็บไซต์เฟซบุ๊กแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ขวัญเรือน กิตติวัฒน์, (2531, หน้า 23-26) ที่พบว่ารูปแบบของกระบวนการเกิดพฤติกรรมการสื่อสารซึ่งเป็นพฤติกรรมเปิดเผย (overt behavior) สามารถสังเกตได้จากภายนอกเกิดจากกระบวนการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับปรากฏการณ์เหตุการณ์หรือสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม เป็นผลที่ทำให้พฤติกรรมการสื่อสารปรากฏออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การกดไลค์

และจากการศึกษาระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมของคนทั้ง 4 เจเนอเรชัน (Baby boomer, X, Y, Z) พบว่าส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊ก อาจกล่าวได้ว่าหากผู้ใช้เฟซบุ๊กมีความรู้เท่าทันสื่อมากขึ้น จะทำให้โอกาสในการตอบสนองข่าวปลอมมีน้อยลงเนื่องจากมีภูมิความรู้มาก สอดคล้องกับ ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2562, หน้า 130-142) ที่พบว่านิสิตมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ สามารถติดตามข่าวสารได้ทันต่อเหตุการณ์ มีการวิเคราะห์สื่อที่ได้รับจากประสบการณ์และตามหลักเหตุผล ทำให้สามารถแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็นของข่าวสารได้ แยกแยะได้ว่าสื่อใดมีประโยชน์หรือสื่อใดทำให้เกิดผลเสีย เป็นไปตามแนวคิดเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) สามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ ได้ตอบได้อย่างมีสติและรู้ตัว รวมไปถึงการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาสื่อต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น การท้วงติงหรือ ร้องเรียนเมื่อพบสื่อที่ไม่เหมาะสม เรียกร้องสิทธิในฐานะเป็นผู้บริโภคสื่อ

โดยสรุปแล้วผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมที่ส่งผลพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างตอบสนองต่อข่าวที่ใช้วิธีการเขียนเพื่อยั่วยุให้แสดงความคิดเห็น กดไลค์ กดแชร์ สอดคล้องกับ สรานนท์ อินทนนท์, (2562, หน้า 5) รู้ทันข่าว สสส. ระบุว่าข่าวปลอมมักเล่นกับความรู้สึก ผู้สร้างข่าวปลอมฉลาดที่จะเล่นกับความรู้สึกของผู้อ่าน ด้วยการเน้นพาดหัวที่หวือหวา เนื้อหาที่เราอารมณ์ สร้างให้ผู้อ่านถูกกระตุ้นอารมณ์เกิดมีการตอบสนองต่อข่าวนั้น ๆ โดยการเข้าไปอ่าน กดไลค์ แสดงความเห็น และแชร์ข่าวออกไป และมักฉวยโอกาสในช่วงที่ผู้อ่านให้ความสนใจกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นกระแส ใช้กลวิธีของการหาผลประโยชน์จากพฤติกรรมนักอ่านเวลาน้อย เนื่องจากข้อมูลข่าวสารที่มีจำนวนมากในแต่ละ

หน้า 205



ละวัน ผู้คนจึงมักใช้เวลาอ่านเพียงพาดหัวข่าวหรือข้อความในย่อหน้าแรกก่อนแชร์เรื่องราวนั้นต่อ โดยเรื่องราวส่วนที่เหลือเป็นข่าวปลอมและข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง สอดคล้องกับ วิริยาภรณ์ ทองสุข, (2559, หน้า 47-52) ที่พบว่าลักษณะการพาดหัวข่าวที่ใช้รูปแบบของวลีที่นำมาเรียง ๆ กัน ประกอบกับการใช้เครื่องหมายอัศเจรีย์ คำสแลง และภาษาต่างประเทศ เพื่อเป็นการกระตุ้นความอยากรู้ให้กับผู้อ่านคลิกเข้าไปอ่านข่าว ส่วนเนื้อหาข่าวของเว็บไซต์ที่นำเสนอไม่มีการนำเสนอข้อเท็จจริงแต่อย่างใด เรียกว่า การนำเสนอข่าวพาดหัวยั่วให้คลิกเบต รวมทั้งสอดคล้องกับ ปรีวัตร บุปศิริ (2563, หน้า 112) ที่พบว่าข่าวปลอมที่พบบนเฟซบุ๊กส่วนใหญ่เป็นข่าวหลอกลวง ซึ่งเป็นการสร้างข่าวที่มีข้อมูลเท็จ ใช้ภาพหรือข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกัน มักอ้างถึงผู้มีชื่อเสียงหรือเป็นที่รู้จักทางสังคม เพื่อสร้างข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์หรือกลุ่มผู้สูงอายุ มีพฤติกรรมการตอบสนองข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กมากที่สุด และมีระดับความรู้เท่าทันสื่อน้อยที่สุด รัฐบาล โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสื่อสารภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ควรเร่งสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัลให้ผู้สูงอายุ โดยเน้นการศึกษานอกระบบ (โรงเรียนผู้สูงอายุ) อบรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงผ่านเครือข่ายชุมชน และ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันให้ถูกต้อง อาจจัดตั้งเป็นศูนย์ต่อต้านข่าวปลอมระดับชุมชน และสนับสนุนให้ลูกหลานเป็นผู้ช่วยตรวจสอบข่าวสารเพื่อลดช่องว่างการระหว่งการสื่อสารในยุคดิจิทัล

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มคนวัยรุ่น เจเนอเรชัน Z มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการตอบสนองต่อข่าวปลอมรองลงมาจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ หรือ กลุ่มผู้สูงอายุ ทั้งที่ กลุ่ม เจเนอเรชัน Z มีช่วงอายุห่างจาก กลุ่ม เบบี้บูมเมอร์ มากถึงประมาณ 30-40 ปี เนื่องจากว่าเด็กเจเนอเรชัน Z มีพฤติกรรม "เชื่อ แชรไว" ใช้โซเชียลมีเดียวันละกว่า 10 ชั่วโมง เพื่อความบันเทิงและสร้างภาพลักษณ์หรือสร้างตัวตน แม้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีแต่ขาดประสบการณ์และทักษะการตรวจสอบข้อมูล รัฐบาลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้าง ภูมิคุ้มกันดิจิทัลในหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยตามความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ โดยบรรจุวิชาการคิดเชิงวิพากษ์ และการตรวจสอบข้อเท็จจริง เข้าไปในระบบการศึกษา หรือ จัดกิจกรรมเชิงรุก เช่น การประกวดผลิตสื่อรณรงค์รู้เท่าทันข่าวปลอม เพื่อให้เด็ก เยาวชน ได้มีส่วนร่วมและเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาในแพลตฟอร์มอื่น เช่น ไลน์ ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม และการศึกษาเจาะลึกในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น การเมือง สุขภาพ เศรษฐกิจ รวมทั้งขยายขอบเขตของการศึกษา โดยการเพิ่มตัวแปรที่เป็นปัจจัยของการส่งต่อข่าวปลอมให้ครอบคลุมมากขึ้น

นอกเหนือจากเจเนอเรชัน B, X, Y, Z ปัจจุบันมีเจเนอเรชัน Alpha เพิ่มมา คือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2553-2567 และเจเนอเรชันใหม่คือ เจเนอเรชัน Beta หรือ “คนรุ่นใหม่” เกิดระหว่าง พ.ศ.2568-2582 โดย



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ในปี พ.ศ.2578 ข้างหน้า เจเนอเรชัน Beta จะคิดเป็น 16.00% ของประชากรโลกในอนาคต ควรมีการศึกษาความแตกต่างของเจเนอเรชันใหม่เพิ่มมากขึ้นเพื่อสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

บรรณานุกรม

- ขวัญเรือน กิติวัฒน์. (2531). **แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร ในพลศาสตร์ของการสื่อสาร (หน่วยที่ 2)**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2562). ทักษะการรู้เท่าทันสื่อ การรู้เท่าทันสื่อ และความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 45(2) หน้า 127-161.
- ธัญมาศ ทองมูลเล็ก. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์, คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทิกา หนูสม. (2560). **ลักษณะของข่าวปลอมในประเทศไทยและระดับความรู้เท่าทันข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของผู้รับสารในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปภาภรณ์ ไชยหาญชาญชัย. (2566). การเปิดเผยตนเองและการสะท้อนคิดล่วงหน้าบนสื่อสังคมออนไลน์: บทบาทของเจเนอเรชันและแพลตฟอร์ม. **วารสารนิเทศศาสตร์**, 41(3) , หน้า 1-29.
- ปรีวัตร บุพศิริ. (2563). **รูปแบบและพฤติกรรมกรับข่าวปลอมบนเฟซบุ๊กของกลุ่มคนเจเนอเรชันเอ็กซ์ และวาย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์และนวัตกรรม, คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีดี นุกุลสมปรารณา. (2568, 5 มีนาคม). **รวมสถิติ Digital และการใช้ Social Media ในไทยประจำปี 2025** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.popticles.com/trends/thailand-digital-and-social-media-2025> [2569, 27 กุมภาพันธ์].
- พนม คลีฉายา, พยุง มีสัจ, งามอาจ อุ่นอนันต์ และกมลรัตน์ กิจรุ่งไพศาล. (2565). การตอบสนองและการตรวจสอบข่าวปลอมของประชาชน. **วารสารนิเทศศาสตร์**, 40(1) หน้า 110-130.
- มานิจ สุขสมจิตร. (2565). บทความพิเศษ Fake News: ข่าวลวง, ข่าวปลอม. **วารสารศาสตร์**, 15(1), หน้า 9-39.
- มัลลิกา บุญนาค. (2537). **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริยาภรณ์ ทองสุข. (2559). **การวิเคราะห์การนำเสนอข่าวเชิงคลิกเบตของเว็บไซต์**. วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



สรานนท์ อินทนนท์. (2562). **รู้ทันข่าว สสส. News Literacy**. ปทุมธานี: มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน.

สิริเสาวภา ฤกษ์นันท์. (2556). **พฤติกรรมการสื่อสารและการเปิดเผยตนเองของผู้ใช้งานเว็บไซต์เฟซบุ๊กในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์, คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุดารัตน์ แสงแก้ว, สฤณีพงศ์ นิใจ, อศินัย ฐรรตกุล และภาสกร เติวิชพงศ์. (2558). การพัฒนาแบบวัดการเปิดเผยตัวตนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก). **วารสารวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**, 8(2), หน้า 101-111.

อุษา บิ๊กกินส์. (2555). การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 26(80). หน้า 147-162.

Allcott, H., & Gentzkow, M. (2017). Social media and fake news in the 2016 election. *Journal of economic perspectives*, 31(2), pp. 211-236.

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

Cronbach, L.J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Guess, A., Nagler, J., & Tucker, J. (2019). Less than you think: Prevalence and predictors of fake news dissemination on Facebook. *Science Advances*, 5(1), pp. 1-8.

Guo, S., Zhong, Y., & Hu, X. (2025). People are more susceptible to misinformation with realistic AI-synthesized images that provide strong evidence to headlines. *Harvard Kennedy School (HKS) Misinformation Review*, 6(6), pp. 1-22. DOI: <https://doi.org/10.37016/mr-2020-189>

Islam, A.K.M.N., Laato, S., Talwar, S., & Dhir, A. (2020). Misinformation sharing and social media fatigue during COVID-19: An affordance and cognitive load perspective. *Information Systems Frontiers*, 22(3), pp. 541-545.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ปัจจัยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจในการใช้บริการ

เช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติที่สนามบินนานาชาติดอนเมืองของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัย

FACTORS INFLUENCING TECHNOLOGY ACCEPTANCE AND MOTIVATION

FOR USING THE SELF-SERVICE CHECK-IN SYSTEM AT DON MUEANG

INTERNATIONAL AIRPORT AMONG ELDERLY THAI PASSENGERS

รัชดา มงคลโรจน์สกุล, ศิวศักดิ์ ปานสุขชุม, สุบุญชา ศรีสง่า*

Ratchada Mongkolrojsakul¹, Siwasak Pansukhum², Subuncha Srisanga*

คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

School of Humanities and Tourism Management, Bangkok University

*Corresponding Author e-Mail: subuncha.s@bu.ac.th

(Received: 2025, December 4; Revised: 2026, March 12; Accepted: 2026, March 18)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ณ สนามบินนานาชาติดอนเมือง และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้โดยสารไทยสูงวัย จำนวน 427 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ เจื่อนใจเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน และแรงจูงใจด้านการให้ความสำคัญต่อระบบการเช็คอินด้วยตนเองมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ และแม้ว่าผู้โดยสารไทยสูงวัยจะมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี แต่การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และสื่อก็ยังมีสำคัญในการเพิ่มความเชื่อมั่นและการใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การออกแบบระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติให้มีประสิทธิภาพ และสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีในกลุ่มผู้โดยสารสูงวัยจะช่วยเพิ่มการยอมรับและใช้งานระบบดังกล่าวได้มากขึ้น

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี; แรงจูงใจ; บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ



ABSTRACT

This study aims to investigate technology acceptance and motivation among older Thai passengers in using automated self-service check-in systems at Don Mueang International Airport, and to analyze the factors influencing such acceptance. An online questionnaire was employed to collect data from 427 older Thai passengers using purposive and convenience sampling methods. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used, along with hierarchical multiple linear regression analysis.

The results revealed that factors such as perceived performance expectations, facilitating conditions, and the motivation to value the self-service check-in system significantly influence the acceptance of the self-service check-in technology. Although elderly Thai passengers generally have a positive attitude towards using technology, support from staff and media remains crucial in enhancing their confidence and effective use of the self-service check-in system. Therefore, designing an efficient self-service check-in system and raising awareness about the benefits of technology use among elderly passengers can further promote their acceptance and utilization of the system.

Keywords: technology acceptance; motivation; self-service check-in

บทนำ

เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้สนามบินมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อยกระดับการบริการในสนามบิน โดยเฉพาะการติดตั้งระบบบริการผู้โดยสารขึ้นเครื่อง (Common Use Passenger Procession System: CUPPS) ได้แก่ บริการตรวจบัตรโดยสารขึ้นเครื่อง (Common Use Terminal Equipment: CUTE) เพื่อให้ผู้โดยสารได้รับบริการบนมาตรฐานเดียวกันกับท่าอากาศยานระดับสากล บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ (Common Use Self-Service: CUSS) ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้โดยสารไม่ต้องรอต้อนรับเช็คอิน และบริการรับกระเป๋าสัมภาระอัตโนมัติ (Common Use Bag Drop: CUBD) ซึ่งเป็นบริการที่ทำให้ผู้โดยสารสามารถดำเนินการโหลดสัมภาระได้ด้วยตนเอง (Dalkiran, 2023, p. 1033) การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสนามบินมากขึ้นเนื่องจากสมาคมขนส่งสินค้าทางอากาศ (IATA) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจุบันมีความต้องการในการเดินทางทางอากาศค่อนข้างสูงและมีปริมาณสายการบินเพิ่มขึ้นใหม่เป็นจำนวนมาก (IATA, Online, 2024) ดังนั้นเพื่อลดความล่าช้าและสร้างควมมีประสิทธิภาพในการใช้พื้นที่สนามบินเพื่อการตรวจเช็คผู้โดยสารรวมถึงกระเป๋า



สัมภาระทั้งหมด การนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้จึงช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสนามบินได้มากยิ่งขึ้น

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยฉบับที่ 13 และวิสัยทัศน์ของนายกรัฐมนตรี พบว่าแผนพัฒนาและวิสัยทัศน์ดังกล่าวมีความต้องการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาคและเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, ม.ป.ป) ด้วยเหตุนี้สนามบินที่ดูแลโดยการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (AOT) และสนามบินที่ดูแลโดยกรมท่าอากาศยานจึงมีการลงทุนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีการให้บริการเข้ามาใช้ในสนามบินเพื่อตอบสนองต่อการเดินทางแบบชีวิตวิถีใหม่ (transport new normal) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มจำนวนระบบบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ (kiosk) แต่ทว่าจากการสังเกตการใช้บริการระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยที่สนามบินพบว่ามีความจำนวนผู้ใช้บริการน้อย ทั้ง ๆ ที่ระบบบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติมีกระบวนการทำงานที่สะดวกและรวดเร็วกว่าระบบบริการออกบัตรโดยสารขึ้นเครื่องที่เคาน์เตอร์เช็คอิน

นอกจากนี้การศึกษาของ Khairat (2014, p. 85) ยังชี้ให้เห็นว่าปริมาณผู้ใช้บริการระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติมีจำนวนน้อย เนื่องจากผู้โดยสารบางกลุ่มยังไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีจึงมีความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและความถูกต้องของระบบในการให้บริการ ซึ่งหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติมคือ การที่สภาวะทางสังคมกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย กล่าวอีกนัยคือ บุคคลส่วนใหญ่ของโลกเริ่มมีอายุมากกว่า 60 ปี หรืออยู่ในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการลองทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมอาจทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นเกิดความไม่มั่นใจได้ อย่างไรก็ตามงานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าผู้สูงวัยมีทัศนคติในเชิงบวกและมีการตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี (Lesauskaitė, Damulevičienė, Knašienė, Kazanavičius, Liutkevičius & Janavičiūtė, 2019 p. 1; Urbina, Tur & Fernández, 2022, p. 54; Vaportzis, Clausen & Gow, 2017, p. 5) ผลการวิจัยดังกล่าวมีความแตกต่างจากการวิเคราะห์พฤติกรรมตามเจนเนอเรชัน (Creative Thailand, Online, 2022) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการยอมรับเทคโนโลยีหรือความตั้งใจใช้เทคโนโลยีของกลุ่มคนสูงวัย ตลอดจนกระตุ้นกลุ่มคนดังกล่าวให้เกิดแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติเพื่อความรวดเร็วและการจัดการให้เกิดสภาพคล่องในการใช้พื้นที่ภายในสนามบิน การศึกษาถึงปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับในเทคโนโลยีและสร้างแรงจูงใจในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติในกลุ่มผู้สูงวัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ยังพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อศึกษาความพร้อมและการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้บริการเดินทางทางอากาศที่มีต่อระบบบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ (Bogicevic, Bujisic, Bilgihan, Yang & Cobanoglu, 2017, p. 353; Marston, Genoe, Freeman, Kulczycki & Musselwhite, 2019, p. 1) อีกทั้งมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบลำดับขั้น รวมถึงงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน



ขาดการศึกษาในปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับระบบบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ด้วยเหตุนี้การศึกษาถึงปัจจัยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการจัดการพื้นที่สนามบินจึงควรดำเนินการศึกษาใหม่เพื่อให้เกิดการเติมเต็มข้อมูลและได้ผลลัพธ์งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ประโยชน์ต่อสนามบินในแง่ของการปรับปรุงระบบให้บริการลูกค้าโดยเฉพาะผู้โดยสารกลุ่มสูงวัย เพื่อจูงใจให้เกิดการใช้เทคโนโลยีการบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติมากขึ้น ตลอดจนสร้างประสบการณ์ในการเดินทางที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้โดยสารกลุ่มสูงวัยซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นในประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์แบบ โดย 1 ใน 10 ของประชากรพบว่า มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และคาดว่าประชากรสูงอายุนั้นจะมีเพิ่มมากถึงร้อยละ 28 ของจำนวนประชากรทั้งหมดจนเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี พ.ศ.2578 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, ออนไลน์, 2564) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้านประชากรดังกล่าวประกอบกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้งรายได้ สุขภาพ และเวลาในการเดินทางท่องเที่ยว อันเป็นที่มาของแนวคิดในประเทศบางประเทศที่มีความต้องการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุออกเดินทางท่องเที่ยวและใช้ชีวิตมากขึ้น ดังนั้น ตลาดนักท่องเที่ยวสูงอายุจึงเป็นตลาดที่มีการคาดการณ์ในอนาคตว่าจะมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง (Balderas-Cejudo, Patterson & Leeson, 2019, p. 1; Patterson & Balderas-Cejudo, 2020, p. 387; Sangkakorn, Pipithapan, Buranasiri & Piboonrungrong, 2016, p. 63) โดยรูปแบบการเดินทางที่ผู้สูงอายุนิยมใช้คือรูปแบบการเดินทางทางอากาศ เนื่องจากเป็นรูปแบบการเดินทางที่มีความสะดวกและรวดเร็ว (Graham, Kremarik & Kruse, 2020, p. 1) แต่ทว่าเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตเพิ่มมากขึ้นรวมถึงการให้บริการการเดินทางทางอากาศ ส่งผลให้กลุ่มผู้สูงอายุจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและกลายเป็นผู้สูงอายุยุคใหม่ที่สามารถพึ่งพิงตนเองได้ ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าถึงและสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาด พร้อมกับมีศักยภาพในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ

การพัฒนาสนามบินให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ สมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (IATA) จึงจัดตั้งโครงการ fast travel ขึ้นในปี ค.ศ.2020 เพื่อกระตุ้นให้สนามบินทั่วโลกนำเทคโนโลยีการบริการด้วยตนเองมาใช้ โดยมีการพัฒนาระบบทั้งระบบประกอบด้วย ระบบเช็คอินอัตโนมัติ การโหลดกระเป๋าสัมภาระด้วยตนเอง การตรวจสอบเอกสารการเดินทาง การเปลี่ยนแปลงการจองเที่ยวบิน การขึ้นเครื่อง ด้วยตนเอง และการติดตามสัมภาระในกรณีสูญหาย (Bruyere, Online, 2010) ซึ่งในประเทศไทยได้มีการนำระบบบริการผู้โดยสารขึ้นเครื่อง (CUPPS) เข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะระบบบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ แต่จากการลงทุนเพื่อติดตั้งระบบดังกล่าวตามการคาดการณ์ปริมาณผู้โดยสารที่อาจมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคตกลับพบว่า ปริมาณผู้โดยสารที่ใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติยังคงมีปริมาณน้อย แม้ว่าสายการบิน



ไทยแอร์เอเชียจะรายงานว่ามีปริมาณผู้ใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติมีเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 50 แต่จำนวนดังกล่าวก็ยังไม่มากพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่เข้ามาใช้บริการสนามบิน (Asia Aviation, Online, 2019) หากผู้โดยสารส่วนใหญ่ยินยอมเลือกใช้บริการเช็คอินที่เคาน์เตอร์มากกว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บริการด้วยตนเอง การบริหารจัดการพื้นที่ในสนามบินก็อาจดำเนินการได้ยาก เพราะพื้นที่ให้บริการผู้โดยสารในส่วนของการออกบัตรโดยสารจะมีความแออัดและนำมาซึ่งความไม่พอใจ รวมถึงความล่าช้าในการให้บริการแก่ผู้โดยสารได้ และจากการสังเกตพบว่า ผู้โดยสารสูงวัยยังคงนิยมเลือกใช้บริการการเช็คอินที่เคาน์เตอร์มากกว่าการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่กระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีและสร้างแรงจูงใจในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติในกลุ่มผู้โดยสารสูงวัย ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีแนวโน้มที่จะเดินทางท่องเที่ยวทางอากาศมากขึ้น อาจช่วยให้การบริหารจัดการสนามบินในอนาคตมีประสิทธิภาพสามารถรองรับปริมาณผู้โดยสารที่เพิ่มมากขึ้นได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มคนสูงวัยเกิดการยอมรับและมีแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี พบว่าทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้งานของเทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) ของ Venkatesh, Thong & Xu (2012, p. 157) เป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมการยอมรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ของมนุษย์ และเป็นทฤษฎีที่มีการผสมผสานทฤษฎีด้านพฤติกรรมการยอมรับ 8 ทฤษฎีเข้าด้วยกันเพื่ออธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความตั้งใจและพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยี ประกอบด้วยทฤษฎีการกระทำตามหลักเหตุและผล (TRA) แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) แบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจ (MM) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) แบบจำลองการใช้ประโยชน์เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (MPCU) ทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรม (DOI) ทฤษฎีปัญญาทางสังคม (SCT) และทฤษฎีผสมผสานระหว่างแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจและพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความเชื่อของแต่ละบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้งานเทคโนโลยี ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายามซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความง่าย ความซับซ้อน และความสะดวกในการใช้งานเทคโนโลยี ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคมเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลอันเกิดจากบุคคลรอบข้าง ครอบครัว วัฒนธรรมหรือสังคม และปัจจัยสุดท้ายคือเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน ทั้งนี้พฤติกรรมความตั้งใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และความสนใจในการใช้งานระบบ (Chang, Liu, Huang & Hsieh, 2019, p. 4)

นอกจากนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาถึงแรงจูงใจของผู้สูงอายุร่วมด้วยอาจช่วยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีได้ดียิ่งขึ้น จากการศึกษาแบบจำลองกระตุ้นและการตอบสนองของ Smith & Taylor (2004, pp. 10-12) พบว่าผู้คนจะให้ความสนใจปัจจัยที่กำหนด



พฤติกรรมจากปัจจัยนำเข้าซึ่งเป็นสิ่งเร้า ประกอบด้วย แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายนอก โดยแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการภายในจิตใจอันจะนำไปสู่การตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือแรงจูงใจภายในในบริบทที่ต้องการศึกษาเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่ผู้ใช้บริการเดินทางทางอากาศมองเห็นถึงความสำคัญของบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ และแรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากสื่อสังคมหรือบุคคลรอบข้าง เป็นต้น เพราะฉะนั้นการศึกษาปัจจัยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยี และสร้างแรงจูงใจในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

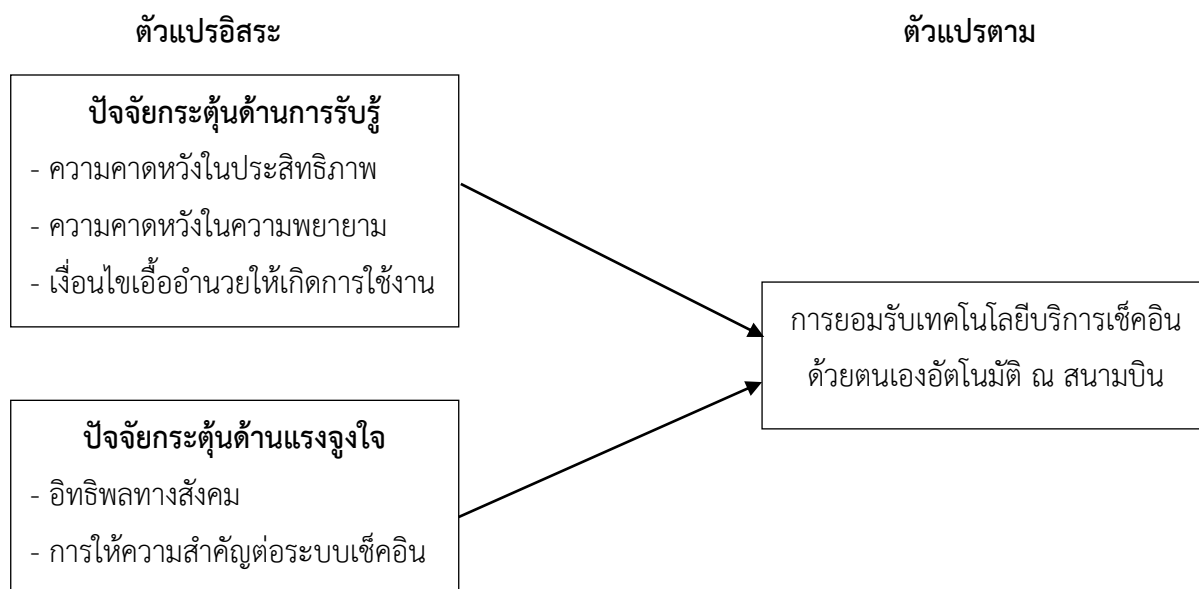
1. เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยในการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ณ สนามบินนานาชาติดอนเมือง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ณ สนามบินนานาชาติดอนเมืองของกลุ่มผู้โดยสารไทยสูงวัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยกระตุ้นในแต่ละกลุ่มด้านการรับรู้และแรงจูงใจมีอิทธิพลส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ
2. เมื่อนำตัวแปรที่แบ่งเป็นกลุ่มเข้าวิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณตามลำดับ แต่ละลำดับขั้นของการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรมีอิทธิพลส่งผลต่อค่าความแปรปรวนของการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปและเคยใช้บริการสนามบินนานาชาติดอนเมืองในปี พ.ศ.2568 เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้อย่างชัดเจนผู้วิจัยใช้การคำนวณโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 385 คน (Mascha & Vetter, 2018, p. 693) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม โดยในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันปัญหาการสูญหายของข้อมูลและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้งานของเทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) ของ Venkatesh, Thong & Xu (2012, p. 159)



รวมถึงแบบวัดการยอมรับเทคโนโลยีของ Compeau & Higgins (1995, p. 123), Davis, Bagozzi & Warshaw (1989, p. 985) และ Moore & Benbasat (1991, p. 192) โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ถูกนำไปปรับให้สอดคล้องกับบริบทของการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารสูงวัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และความรู้ในการเดินทางทางอากาศ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการให้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ (ความคาดหวังในประสิทธิภาพ, ความคาดหวังในความพยายาม, อิทธิพลของสังคม, เงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน, และการให้ความสำคัญของระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ) และส่วนที่ 3 การยอมรับการให้บริการระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ลักษณะข้อคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ โดยกำหนดค่าตั้งแต่ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Wongyai Suwannawong, Wannakul, Thepchalerm & Arreras, 2024, p. 6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่าเท่ากับ .90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bonett & Wright, 2015, p. 4)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการเผยแพร่แบบสอบถามไปยังผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยที่เคยใช้บริการสนามบินนานาชาติดอนเมืองผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้ใช้งานเฟซบุ๊กที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวหลังเกษียณและกลุ่มผู้สูงวัยรวมถึงการขอความร่วมมือจากบุคคลที่รู้จักให้ช่วยส่งต่อแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามคัดกรองหากผู้ตอบไม่เข้าเกณฑ์ที่กำหนด ระบบจะยุติการตอบแบบสอบถามโดยอัตโนมัติ เนื่องจากข้อจำกัดของการเก็บข้อมูลออนไลน์ที่ไม่สามารถระบุตำแหน่งที่อยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามได้โดยตรง ผู้วิจัยจึงอนุมานสัดส่วนของแบบสอบถามที่มาจากทุกภาคในประเทศไทยให้มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ซึ่งการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน พ.ศ.2568 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ จำนวน 550 คน และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดกรองแล้วมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 427 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติอ้างอิงคือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีรวมถึงแรงจูงใจของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยที่มีต่อการใช้บริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติพบว่า

1.1 ผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 427 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 เพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีอายุ 65 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีความถี่ในการเดินทางทางอากาศ 1-2 ครั้งต่อปี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมา 3-4 ครั้งต่อปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมากกว่า 5 ครั้งต่อปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตารางที่ 1 สถิติพรรณนาสำหรับปัจจัยกระตุ้นและแรงจูงใจที่มีต่อการใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ

Factors	Possible Range	Midrange ^a	M	SD	Cronbach's Alpha
ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (E1-E5)	5-25	15	20.69	3.85	.84
ความคาดหวังในความพยายาม (T1-T3)	3-15	9	11.75	2.51	.85
เงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน (C1-C4)	4-20	12	15.95	2.73	.84
อิทธิพลทางสังคม (S1-S4)	4-20	12	14.76	3.74	.85
การให้ความสำคัญกับระบบเช็คอิน (I1-I5)	5-25	15	20.57	3.73	.82

หมายเหตุ ทุกข้อใช้การวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และ ^aค่ากลางเป็นค่าที่เกิดจากการคำนวณโดยการนำค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของช่วงคะแนนมารวมกันและหารด้วย 2

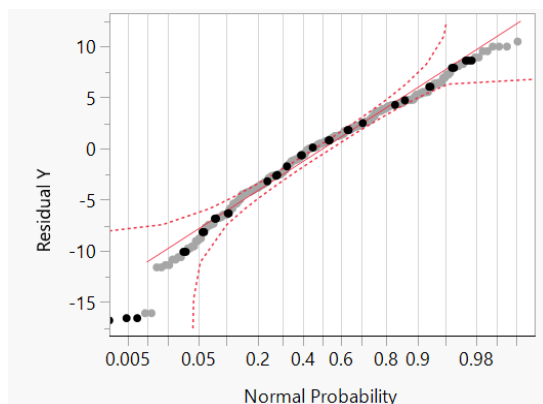
1.2 ปัจจัยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยดังแสดงในตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นต่าง ๆ รวมถึงแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยจากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ($M=20.69$, $SD=3.85$) และปัจจัยแรงจูงใจด้านการเห็นถึงความสำคัญของระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ($M=20.57$, $SD=3.73$) เป็นปัจจัยที่ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีความสำคัญต่อการใช้งานระบบเช็คอินอัตโนมัติ รองลงมาปัจจัยด้านเงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน ($M=15.95$, $SD=2.73$) และปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม ($M=11.75$, $SD=2.51$) ในขณะที่ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคมเป็นปัจจัย



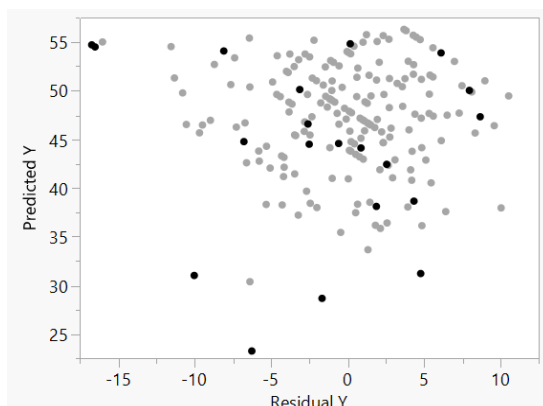
ที่ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางค่อนข้างมากว่าเป็นปัจจัยจากแรงจูงใจภายนอกที่มีความสำคัญต่อการใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ($M=14.76$, $SD=3.74$)

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในแต่ละมิติพบว่า ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในมิติด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความคาดหวังในการทำงานที่รวดเร็วของระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ รองลงมาการปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้งานให้ตรงกับความต้องการผู้โดยสาร และความสามารถของระบบในการรองรับการเช็คอินแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม ตามลำดับ สำหรับมิติด้านความคาดหวังในความพยายาม ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากกว่า การใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติควรมีลำดับขั้นตอนในการทำรายการให้น้อย รองลงมาความง่ายและไม่ยุ่งยากของระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ด้านอิทธิพลของสังคมพบว่า ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่มีแนวโน้มของความคิดเห็นที่จะคล้อยตามความคิดเห็นของกลุ่มคนส่วนใหญ่ รองลงมาความคิดเห็นที่เกิดจากเพื่อนหรือบุคคลรอบข้าง และบุคคลที่มีชื่อเสียง ตามลำดับ สำหรับเงื่อนไขอื่นที่เอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานพบว่า ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากกว่า การใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติควรมีป้ายแนะนำวิธีการใช้งานระบบหรือมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ความคิดเห็นในประเด็นเรื่องของความคล้ายคลึงกันของระบบการให้บริการด้วยตนเองและความรู้ในการใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติกลับอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก สำหรับมิติด้านการให้ความสำคัญของระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติพบว่า ผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผู้โดยสารไทยสูงวัยส่วนใหญ่มองเห็นว่า การมีระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติจะช่วยลดความแออัดในสนามบินได้มากที่สุด รองลงมาการประหยัดเวลา ในการได้รับการบริการที่สนามบิน ผู้โดยสารสามารถเผื่อเวลาในการเดินทางมาสนามบินได้ อีกทั้งผู้โดยสารไทยสูงวัยยังมองว่าระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติมีความรวดเร็วในการเช็คอินมากกว่าการได้รับการบริการที่เคาน์เตอร์เช็คอิน และน้อยที่สุดคือการที่ผู้โดยสารไทยสูงวัยมองว่าการได้ใช้ระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติเป็นเรื่องสนุกและแปลกใหม่

2. การวิเคราะห์การกระจายตัวของข้อมูลด้วยการทดสอบค่าความคาดเคลื่อนจากกราฟ normal probability ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวน แสดงดังภาพที่ 1 พบว่าค่าความคาดเคลื่อนของปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีมีแนวโน้มใกล้เคียงเส้นตรงแสดงให้เห็นว่า การกระจายตัวของข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ และยังพบว่าข้อมูลมีลักษณะการกระจายตัวอยู่รอบศูนย์โดยไม่มีรูปแบบ กล่าวคือค่าความแปรปรวนของค่าพยากรณ์มีค่าคงที่ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (residual) เฉลี่ยเท่ากับศูนย์ แสดงดังภาพที่ 2 ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนี้สามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้



ภาพที่ 1 normal probability ของค่ามาตรฐานของความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ของข้อมูล



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง standardized residual และ standardized predicted value

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการเชื้อคอนด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น

Model	Variables Entered	R^2	ΔR^2	F	F Change	p
Model 1	X_1 ความคาดหวังในประสิทธิภาพ X_2 ความคาดหวังในความพยายาม X_3 เงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้ งาน	.54	–	165.12***	–	<.001
Model 2	X_4 อิทธิพลทางสังคม X_5 การให้ความสำคัญต่อระบบ เช็คอิน	.60	.06	128.93***	31.58**	<.05

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 2 พบว่าเมื่อนำกลุ่มปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม และเงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานระบบมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเป็นลำดับแรก สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $R^2 = .54$, $F(3,423) = 165.12$, $p < .001$ ยังพบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ($X_1 = .49$, $t(425) = 5.89$, $p < .001$) ความคาดหวังในความพยายาม ($X_2 = .69$, $t(425) = 4.49$, $p < .001$) และเงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานระบบ ($X_3 = .99$, $t(425) = 7.43$, $p < .001$) มีอิทธิพลส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย และเมื่อนำกลุ่มแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยอิทธิพลทางสังคมและปัจจัยการให้ความสำคัญต่อระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติเข้าไปร่วมวิเคราะห์ในสมการที่มีกลุ่มปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม และปัจจัยด้านเงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานระบบอยู่ก่อนหน้าพบว่า โมเดลรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ $R^2 = .60$, $F(2,421) = 128.93$, $p < .001$ ส่งผลให้กลุ่มปัจจัยกระตุ้นการรับรู้และกลุ่มแรงจูงใจเมื่อรวมกันแล้วจะสามารถอธิบายอิทธิพลที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยได้ร้อยละ 60 ยังพบว่าค่าความแปรปรวนเฉพาะกลุ่มแรงจูงใจมีอิทธิพลส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $R^2 = .06$, $F(2,421) = 31.58$, $p < .05$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองตัวในกลุ่มแรงจูงใจ ประกอบด้วย X_4 อิทธิพลทางสังคม และ X_5 การให้ความสำคัญต่อระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ เมื่อรวมกันแล้วสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของการยอมรับ



เทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติได้ร้อยละ 6 และจากการเพิ่มตัวแปรในกลุ่มแรงจูงใจเข้าไปในสมการ ยังพบว่าปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	<i>t</i>	<i>p</i>
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	12.80	3.04	–	4.21	<.001
X ₁ ความคาดหวังในประสิทธิภาพ	0.49**	0.08	0.25	5.89	<.01
X ₂ ความคาดหวังในความพยายาม	0.69	0.15	0.23	4.49	<.001
X ₃ เจื่อนใจเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน	0.99***	0.13	0.49	7.43	<.001
(ค่าคงที่)	11.22	1.51	–	7.43	<.001
X ₁ ความคาดหวังในประสิทธิภาพ	0.26**	0.08	0.13	3.08	<.01
X ₂ ความคาดหวังในความพยายาม	0.27	0.15	0.09	1.75	>.05
X ₃ เจื่อนใจเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งาน	0.54***	0.09	0.27	1.23	<.001
X ₄ อิทธิพลทางสังคม	0.11	0.14	0.04	3.96	>.05
X ₅ การให้ความสำคัญต่อระบบเช็คอิน	0.83***	0.12	0.41	7.15	<.001

p*<.05, *p*<.01, *** *p*<.001

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของโมเดลสุดท้าย พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.26^{**}$, $t = 5.89$, $p < .01$) เช่นเดียวกับปัจจัยด้านเจื่อนใจเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.54^{***}$, $t = 7.43$, $p < .001$) และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติซึ่งมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.83^{***}$, $t = 6.92$, $p < .001$) จากตารางที่ 2 และ 3 สามารถเขียนสมการเพื่อประเมินแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยีบริการเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยได้ดังนี้ $Y' = 0.26X_1 + 0.27X_2 + 0.54X_3 + 0.11X_4 + 0.83X_5 + 11.22$ และ $R^2 = 0.60$ สมการนี้แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในประสิทธิภาพ (X_1) ความคาดหวังในความพยายาม (X_2) เจื่อนใจเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานระบบ (X_3) อิทธิพลทางสังคม (X_4) และการให้ความสำคัญต่อระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ (X_5) สามารถ



นำมาใช้ในการทำนายแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัย ได้อย่างแม่นยำถึงร้อยละ 60 โดยผลที่ได้จากการทำนายจะมีความผิดพลาดอยู่ประมาณ $RMSE=4.78$ คะแนนจาก คะแนนค่าเฉลี่ย อย่างไรก็ตามแม้ว่าสมการประเมินแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยจะมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ร้อยละ 40 ของค่าความแปรปรวนที่พบในการยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติยังไม่สามารถนำมาอธิบายค่าได้

อภิปรายผล

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของผู้โดยสารไทยกลุ่มสูงวัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ และ ปัจจัยเงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับระบบมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติ กล่าวคือยิ่งผู้โดยสารไทยมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติ และรับรู้เงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดการใช้งานระบบแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติมากขึ้นเท่าไร ผู้โดยสารไทยสูงวัยจะมีแนวโน้มในการยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับ Samy (2017, p. 82) และ Kim & Park (2019, p. 1) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความง่ายและประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี รวมถึงประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่นำมาให้บริการในสนามบินมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมความตั้งใจใช้เทคโนโลยีของผู้โดยสาร อีกทั้งอายุที่แตกต่างกันของผู้โดยสารยังพบว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกใช้เทคโนโลยีบริการด้วยตนเอง (Tyagi & Lodewijks, 2022, p. 6) ดังนั้นการมีโปรแกรมที่ใช้งานง่าย เป็นระบบที่ผสานรวมเทคโนโลยีซึ่งผู้ใช้บริการคุ้นเคย และการมีป้ายอธิบายขั้นตอนที่ชัดเจน ตลอดจนการมีเจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ผู้ใช้บริการจะสามารถส่งเสริมให้ผู้โดยสารมีความเต็มใจใช้งานระบบแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติมากขึ้น (Bruno, Diglio, Genovese & Piccolo, 2019, p. 2881)

สำหรับแรงจูงใจพบว่า หากผู้โดยสารไทยสูงวัยเห็นความสำคัญของการใช้ระบบแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติ ผู้โดยสารไทยสูงวัยจะมีแนวโน้มในการยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติมากขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการเห็นถึงคุณค่าของการใช้งานระบบแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติอาจส่งผลให้ผู้โดยสารมีแนวโน้มที่จะยอมรับเทคโนโลยีบริการแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติและเริ่มหันมาทดลองใช้งานระบบแชคอินด้วยตนเองอัตโนมัติ สอดคล้องกับ Tyagi & Lodewijks (2022, pp. 3-5) ที่พบว่าหนึ่งในสามของผู้ที่มาใช้บริการสนามบินออสเตรียมีความชื่นชอบบริการที่มีการใช้เทคโนโลยีที่สนามบิน ทั้งนี้ผู้โดยสารที่สนามบินออสเตรียรับรู้ว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการแชคอินจะช่วยลดระยะเวลาในการต่อคิวเพื่อรอรับการบริการจากสายการบิน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ใช้บริการรับรู้ถึงประโยชน์และความคุ้มค่าที่พวกเขาจะได้จากการใช้งานเทคโนโลยีนั้น ๆ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ประกอบการสนามบินและสายการบินควรให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการ และข้อจำกัดของผู้โดยสารกลุ่มนี้เพื่อนำไปสู่การออกแบบระบบและกระบวนการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น
2. ออกแบบระบบและกระบวนการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและการออกแบบที่เอื้อต่อผู้ใช้งานสูงอายุเพื่อให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างสะดวกและมั่นใจจึงเป็นสิ่งจำเป็น
3. ระบบเช็คอินด้วยตนเอง ควรมีความรวดเร็ว ใช้งานสะดวก และสามารถปรับรูปแบบการใช้งานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้
4. ผู้ประกอบการสนามบินควรมีการจัดปัจจัยสนับสนุน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบ ป้ายแนะนำที่เข้าใจง่าย หรือการมีพนักงานคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ผู้โดยสารสูงอายุกล้าใช้งานระบบมากขึ้น
5. ผู้ประกอบการสนามบินและสายการบินควรดำเนินการร่วมกันในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เน้นให้เห็นถึงประสิทธิภาพ ประโยชน์ และความสะดวกของระบบเพื่อกระตุ้นให้ผู้โดยสารสูงอายุหันมาใช้บริการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการในสนามบินเพื่อให้สามารถสร้างประสบการณ์การเดินทางที่ดีแก่ผู้โดยสารได้อย่างแท้จริง เช่น การศึกษาระดับการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานระบบเช็คอินด้วยตนเองอัตโนมัติ รวมถึงผลกระทบของข้อผิดพลาดดังกล่าวต่อความพึงพอใจและทัศนคติของผู้โดยสาร ซึ่งการศึกษาในประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้ผู้พัฒนาระบบและผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้โดยสารได้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้าง ความพึงพอใจ ทัศนคติที่ดี และความตั้งใจในการใช้บริการสนามบินในระยะยาว

บรรณานุกรม

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564, 21 มิถุนายน). *สังคมสูงวัยในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย* (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: <https://www.dop.go.th/th/know/15/926> [2568, 28 มิถุนายน].



สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่**

สิบสาม พ.ศ. 2566-2570 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://www.nesdc.go.th/wp-](https://www.nesdc.go.th/wp-content/themes/plant3-child/assets/pdf/13/article_file_20230307173518.pdf)

[content/themes/plant3-child/assets/pdf/13/article_file_20230307173518.pdf](https://www.nesdc.go.th/wp-content/themes/plant3-child/assets/pdf/13/article_file_20230307173518.pdf) [2568, 13 พฤษภาคม].

Asia Aviation. (2019). **Annual report 2018** (Online). Available:

<https://hub.optiwise.io/en/documents/18153/20190322-aav-ar2018-en-02.pdf> [2025, August 20].

Balderas-Cejudo, A., Patterson, I., & Leeson, G. W. (2019). Senior Foodies: A developing niche market in gastronomic tourism. **International Journal of Gastronomy and Food Science**, *16*(2019), pp. 1-16.

Bogicevic, V., Bujisic, M., Bilgihan, A., Yang, W., & Cobanoglu, C. (2017). The impact of traveler-focused airport technology on traveler satisfaction. **Technological Forecasting and Social Change**, *123*(2017), pp. 351-361.

Bonett, D.G., & Wright, T.A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. **Journal of organizational behavior**, *36*(1), pp. 3-15.

Bruno, G., Diglio, A., Genovese, A., & Piccolo, C. (2019). A decision support system to improve performances of airport check-in services: G. Bruno et al. **Soft Computing**, *23*(9), pp. 2877-2886.

Bruyere, P. (2010). **Are You Ready to Simplify Your Business?** (Online). Available: <https://trid.trb.org/View/919053> [2025, August 12].

Chang, C.M., Liu, L.W., Huang, H.C., & Hsieh, H.H. (2019). Factors influencing online hotel booking: Extending UTAUT2 with age, gender, and experience as moderators. **Information**, *10*(9), pp. 1-18. <https://doi.org/10.3390/info10090281>

Compeau, D.R., & Higgins, C.A. (1995). Application of social cognitive theory to training for computer skills. **Information systems research**, *6*(2), pp. 118-143.

Creative Thailand. (2022). **Trend 2022 ready set go** (Online). Available: https://article.tcdc.or.th/uploads/file/ebook/2564/10/desktop_th/EbookFile_33202_1634128759.pdf [2025, July 21].



- Dalkiran, A. (2023). Airport Common-Use Check-in Operations: A Novel and Efficient Model. *Journal of the Institute of Science and Technology*, *13*(2), pp. 1026-1042.
- Davis, F.D., Bagozzi, R.P., & Warshaw, P.R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management science*, *35*(8), pp. 982-1003.
- Graham, A., Kremarik, F., & Kruse, W. (2020). Attitudes of ageing passengers to air travel since the coronavirus pandemic. *Journal of air transport management*, *87*(2020), pp. 1-5.
- International Air Transportation Association (IATA). (2024). *Global outlook for air transport—deep change* (Online). Available: <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/global-outlook-for-air-transport-june-2024-report/> [2024, September 20].
- Khairat, G.M. (2014). Obstacles to the Adoption of Self-Service Technology at Cairo International Airport. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, *11*(1), pp. 85-100.
- Kim, J.H., & Park, J.W. (2019). The effect of airport self-service characteristics on passengers' perceived value, satisfaction, and behavioral intention: based on the SOR model. *Sustainability*, *11*(19), pp. 1-17.
- Lesauskaitė, V., Damulevičienė, G., Knašienė, J., Kazanavičius, E., Liutkevičius, A., & Janavičiūtė, A. (2019). Older adults—Potential users of technologies. *Medicina*, *55*(6), pp. 1-9. <https://doi.org/10.3390/medicina55060253>
- Marston, H.R., Genoe, R., Freeman, S., Kulczycki, C., & Musselwhite, C. (2019). Older adults' perceptions of ICT: Main findings from the technology in later life (TILL) study. *Healthcare*, *7*(3), pp. 1-27. <https://doi.org/10.3390/healthcare7030086>
- Mascha, E.J., & Vetter, T.R. (2018). Significance, errors, power, and sample size: the blocking and tackling of statistics. *Anesthesia & Analgesia*, *126*(2), pp. 691-698.
- Moore, G.C., & Benbasat, I. (1991). Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation. *Information systems research*, *2*(3), pp. 192-222.
- Patterson, I., & Balderas, A. (2020). Continuing and emerging trends of senior tourism: A review of the literature. *Journal of Population Ageing*, *13*(3), pp. 385-399.



- Sangkakorn, K., Pipithapan, P., Buranasiri, B., & Piboonrungrroj, P. (2016). Supply chain design for senior tourists in the Lanna Region of Thailand. *International Journal of Supply Chain Management*, 5(3), pp. 61-68.
- Samy, H. (2017). Studying traveler's use of self check-in technologies in smart airports. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 14(1), pp. 79-90.
- Smith, P.R., & Taylor, J. (2004). *Marketing communications: An integrated approach* (4th ed.). London: Kogan Page.
- Tyagi, S., & Lodewijks, G. (2022). The impact of passenger characteristics on use of self-service technologies for check-in process: A case study of Sydney airport. *Journal of Aviation Technology and Engineering*, 11(2), pp. 2-11.
- Urbina, S., Tur, G., & Fernández, I. (2022). Active ageing with digital technology: seniors' usages and attitudes. *Interaction Design and Architecture Journal*, 54(2022), pp. 54-84.
- Vaportzis, E., Giatsi Clausen, M., & Gow, A.J. (2017). Older adults perceptions of technology and barriers to interacting with tablet computers: a focus group study. *Frontiers in psychology*, 8(2017), pp. 1-11.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology1. *MIS quarterly*, 36(1), pp. 157-178.
- Wongyai, P.H., Suwannawong, K., Wannakul, P., Thepchalerm, T., & Arreeras, T. (2024). The adoption of self-service check-in kiosks among commercial airline passengers. *Heliyon*, 10(19), pp. 1-11.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี

ในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

FACTORS AFFECTING AUDIT FEES

IN THE CONSUMER PRODUCTS AND AGRO-FOOD INDUSTRY

พิชญา อัฒจักร^{*1}, เข้มทอง แก้วประทุม²

Pichaya Adthajak^{*1}, Khemthong Keawpratum²

^{*1}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

²คณะบัญชี มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

^{*1}Faculty of Humanities and Social Sciences, Rajamangala University of Technology Tawan-ok

²Faculty of Accountancy, The Eastern University of Management and Technology

*Corresponding Author e-Mail: pichaya_ad@rmutto.ac.th

(Received: 2025, December 9; Revised: 2026, March 19; Accepted: 2026, March 25)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของกรรมการอิสระที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ศึกษาจากข้อมูลทุดียูมิ จำนวน 157 บริษัท ในช่วงปี พ.ศ.2566-2567 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่าอายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประสบการณ์การทำงานภายในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่เพศและความรู้ทางการเงินของประธานเจ้าหน้าที่บริหารไม่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี ส่วนขนาดของบริษัทมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีอายุมากมีแนวโน้มให้ความสำคัญต่อคุณภาพการรายงานทางการเงิน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีให้ความสำคัญกับการเลือกผู้สอบบัญชีที่มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีสูงขึ้น งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของคุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีผลต่อกลไกด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะการว่าจ้างผู้สอบบัญชีเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือต่อการรายงานทางการเงินขององค์กร และจำนวนกรรมการอิสระมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุของ



ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี ดังนั้นกลไกกรรมการอิสระถือว่าเป็นตัวแทนของการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่สามารถช่วยลดต้นทุนตัวแทนและส่งเสริมการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี; อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค

ABSTRACT

This study aims to examine: 1) the determinants of audit fees, and 2) the moderating role of board independence on the relationship between CEO characteristics and audit fees. The sample consists of 157 companies listed on the Stock Exchange of Thailand in the consumer goods and agriculture and food industries. Secondary data were collected over the 2023–2024 period. The analysis employed descriptive statistics, including minimum, maximum, mean, and standard deviation, as well as multiple regression analysis using the enter method.

The results indicate that CEO age and CEO experience have a statistically significant positive influence on audit fees. In contrast, CEO gender and CEO financial expertise do not have a significant effect. Firm size is also found to have a statistically significant positive relationship with audit fees. These findings suggest that older CEOs tend to place greater importance on the quality of financial reporting, while CEOs with experience in finance and accounting are more likely to select high-quality auditors, leading to higher audit fees. This study highlights the role of CEO characteristics in shaping corporate governance mechanisms, particularly in the selection of external auditors, which enhances transparency and credibility in financial reporting. Furthermore, board independence has a statistically significant negative moderating effect on the relationship between CEO age and audit fees. This suggests that independent directors serve as an effective governance mechanism that reduces agency costs and strengthens corporate oversight.

Keywords: audit fee; consumer products

บทนำ

ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (audit fees) เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการตรวจสอบบัญชีตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพบัญชีกำหนดให้ผู้สอบบัญชีเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในระดับที่เหมาะสมกับการบริการเพื่อสนับสนุนการพัฒนางานด้านวิชาชีพและเพื่อชดเชยค่าตอบแทนให้แก่ผู้สอบบัญชีในมุมมองของผู้รับการตรวจสอบ (auditees) ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีถือเป็นต้นทุนที่สำคัญประการหนึ่ง



ซึ่งส่งผลทำให้มูลค่ากิจการลดลง สามารถจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบย่อยคือ ต้นทุนทางตรงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตรวจสอบโดยตรงและต้นทุนทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ เช่น ค่าแรงงาน ค่าเดินทาง รวมถึงความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง ค่าปรับจากหน่วยงานกำกับดูแล (Smieliauskas, Ye & Zhang, Online, 2020)

เดิมไม่มีข้อบังคับให้เปิดเผยข้อมูลค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี ทำให้การวิจัยในประเด็นนี้เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ต่อมาปี พ.ศ.2545 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์ของสหรัฐฯ (Securities Exchange Act of 1934) และให้เปิดเผยค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Smieliauskas, Ye & Zhang, Online, 2020) สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543 กำหนดให้บริษัท มหาชน จำกัด ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยมีหน้าที่จัดทำบัญชีและงบการเงินต้องได้รับการตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (บรรณสรณ์ ผาแดง, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม และพนารัตน์ ปานมณี, 2567, หน้า 377) ดังนั้นการตรวจสอบบัญชีจึงมีความสำคัญและความต้องการผู้สอบบัญชีที่มีทักษะการตรวจสอบบัญชีจึงเพิ่มขึ้น (Smieliauskas, Ye & Zhang, Online, 2020) เนื่องจากการสอบบัญชีเป็นเครื่องมือที่ช่วยตรวจสอบรายงานทางการเงินเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย (วฤตดา พิพัฒนกุล, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู และศิริเดช คำสุพรหม, 2563, หน้า 232)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร(Chief Executive Office: CEO) ถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (วฤตดา พิพัฒนกุล, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู และศิริเดช คำสุพรหม, 2563, หน้า 231) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีหลายงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เช่น ปัจจัยแรกความหลากหลายทางเพศ งานวิจัยในอดีตพบว่าผู้บริหารเพศหญิงส่งผลทำให้ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีสูงขึ้น เนื่องจากการปรับปรุงกลไกการกำกับดูแลกิจการเพื่อเพิ่มความโปร่งใส (Capezio & Mavisakalyan, 2016, p. 719) รวมทั้งทำงานภายใต้หลักความระมัดระวัง จึงมีการตรวจสอบบัญชีที่เข้มงวด (Huang, Huang & Lee, 2012, p. 725) ปัจจัยที่สองความรู้ด้านการเงิน งานวิจัยในอดีต พบว่าความรู้ด้านการเงินของประธานเจ้าหน้าที่บริหารส่งผลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Tawiah, Borgi, Usman & Osei-Tutu, 2025, p. 1) เนื่องจากหากมีความรู้ด้านการเงินจะต้องการให้มีการตรวจสอบที่มีคุณภาพ (Kikhia, 2014, p. 98) และสามารถสื่อสารกับผู้ตรวจสอบบัญชีได้ดี (Saleh & Maigoshi, 2024, p. 4) ในทางตรงข้ามความรู้ด้านการเงินส่งผลเชิงลบต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Afenya, Arthur, Kwarteng & Opoku, 2022, p. 1) เนื่องจากหากมีความรู้ด้านการเงินจะช่วยลดความเสี่ยงของผู้สอบบัญชี จึงทำให้ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีลดลง (Judd, Olsen & Stekelberg, 2017, p. 33) ปัจจัยที่สามประสบการณ์ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความเสี่ยงทางธุรกิจและความโปร่งใสของการรายงานทางการเงิน งานวิจัยในอดีต พบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีประสบการณ์จะเลือกผู้สอบบัญชีที่มีคุณภาพและยินดีจ่ายค่าธรรมเนียมสูงขึ้น เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและลดความเสี่ยง (Ferdous, Bose, Shams & Azizkhani, Online, 2024) ขณะที่การศึกษาล่าสุดพบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีประสบการณ์สามารถลดความเสี่ยงในการตรวจสอบบัญชีของบริษัทที่มีโครงสร้าง



ซับซ้อน ส่งผลให้ค่าธรรมเนียมลดลง (Tawiah, Borgi, Usman & Osei-Tutu, 2025, p. 1) เนื่องจากช่วยปรับปรุงการควบคุมภายในได้ (Quan, Ke, Qian & Zhang, 2021, p. 535) ปัจจัยที่สี่อายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร งานวิจัยในอดีต พบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารอายุมากมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้สอบบัญชีที่มีคุณภาพสูงและจ่ายค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในระดับที่สูงกว่า บ่งชี้ถึงหลักความระมัดระวัง เพื่อลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและหลีกเลี่ยงผลกระทบทางกฎหมาย (Ferdous, Bose, Shams & Azizkhani, Online, 2024) ในขณะที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารอายุน้อยมีแนวโน้มดำเนินนโยบายที่มีความเสี่ยงสูงจึงส่งผลทำให้ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีเพิ่มขึ้น (Trabert, 2023, p. 1) ปัจจัยสุดท้ายขนาดของบริษัท บริษัทขนาดใหญ่จะมีงบประมาณเพียงพอที่จะจ้างผู้สอบบัญชีที่มีชื่อเสียง ดังนั้นค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีจึงสูงขึ้น (Amran, Susanto, Kalsum, Fitrianti & Muslim, 2021, p. 59) ส่วนการที่ผู้สอบบัญชีจะเลือกใช้วิธีการตรวจสอบอย่างไรและใช้ระยะเวลาที่ใช้ในกระบวนการตรวจสอบนานเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและขนาดของบริษัท (Muslim, Ahmad, Rahim & ARPelu, 2020, p. 67)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น แสดงให้เห็นว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร จึงทำให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับอิทธิพลของประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีต่อการตัดสินใจด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการดำเนินงาน องค์กรจึงควรมีการสร้างกลไกการด้านดูแลกิจการที่ดี โดยการกำหนดให้มีคณะกรรมการอิสระที่ทำหน้าที่สนับสนุนนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นหรือคัดค้าน เมื่อเห็นว่าบริษัทอาจตัดสินใจไม่เป็นธรรม อาจกระทบต่อผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ออนไลน์, 2564) ตลอดจนการเอื้อโอกาสให้ฝ่ายจัดการและผู้ตรวจสอบบัญชีได้ปรึกษาหารือเพื่อจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อให้รายงานทางการเงินมีการเปิดเผยอย่างถูกต้องครบถ้วนตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มของกิจการในที่สุด (Muniandy, 2022, p. 409) งานวิจัยในอดีตพบว่าจำนวนกรรมการอิสระบ่งชี้ให้เห็นถึงความเป็นอิสระของคณะกรรมการบริษัทและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (บรรณสรณ์ ผาแดง, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม และพนารัตน์ ปานมณี, 2567, หน้า 377) เนื่องจากบริษัทที่มีการกำกับดูแลกิจการที่เข้มงวด ต้องการเน้นคุณภาพการตรวจสอบบัญชี เพื่อรักษาชื่อเสียงและลดความเสี่ยงทางกฎหมาย ขณะที่ บางงานวิจัยพบว่าความเป็นอิสระของคณะกรรมการสามารถลดต้นทุนการสอบบัญชีได้ (Herath & Patrick, 2023, p. 89)

การศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีตัวแทน (agency theory) เป็นแนวคิดของ Jensen & Meckling (1976, p. 305) เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายกลไกการกำกับดูแลกิจการ สะท้อนพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรและแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อาจนำไปสู่การกระทำที่ไม่เหมาะสมของฝ่ายบริหาร เช่น การตกแต่งบัญชีเพื่อโยกย้ายผลประโยชน์จากผู้ถือหุ้นไปสู่ผู้บริหารอย่างไม่เป็นธรรม ตราบใดที่ผู้บริหารในฐานะตัวแทนตัดสินใจดำเนินกิจการโดยยึดผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามหากผลประโยชน์ระหว่างผู้ถือหุ้นและผู้บริหารไม่สอดคล้องกัน ย่อม



ก่อให้เกิดปัญหาตัวแทน (agency problem) ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องมีการกำกับดูแลอย่างรอบคอบ การตรวจสอบบัญชีจะสามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ (ศิลปพร ศรีจันทพร, 2551, หน้า 2)

อย่างไรก็ตามสำหรับในประเทศไทยแม้ว่าจะมีการศึกษาก่อนหน้านี้ แต่ก็มีปัญหาการวิจัยบางอย่างที่ควรกล่าวถึงคือ ประการแรกการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมคือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แต่งานวิจัยที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างรายอุตสาหกรรมในเชิงลึกมีค่อนข้างจำกัด หากมีการวิจัยรายอุตสาหกรรมมากขึ้นจะเป็นข้อมูลในการพิจารณาอิทธิพลของประธานเจ้าหน้าที่บริหารต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในแนวทางที่แตกต่างและมีประโยชน์ต่อการทำวิจัยในอนาคต ประการที่สองเมื่อพิจารณางานวิจัยในอดีตพบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในมุมมองที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถสรุปทิศทางที่แน่นอนได้ ดังนั้นเพื่อให้มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในปัจจุบัน งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร เนื่องจากทั้งสองกลุ่มอุตสาหกรรมมีแนวโน้มการจ่ายค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ (สุมินทร เป้าธรรม, ดวงฤดี อู๋, ญัฐธัญญา วรณสี, กิตติยา บุญทอง และเบญจมาศ สืบสิงห์, 2563, หน้า 55) ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่สาธารณชน ผู้ถือหุ้น และคณะกรรมการตรวจสอบ ในการนำไปประกอบการพิจารณากำหนดมาตรการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกรรมการอิสระที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี

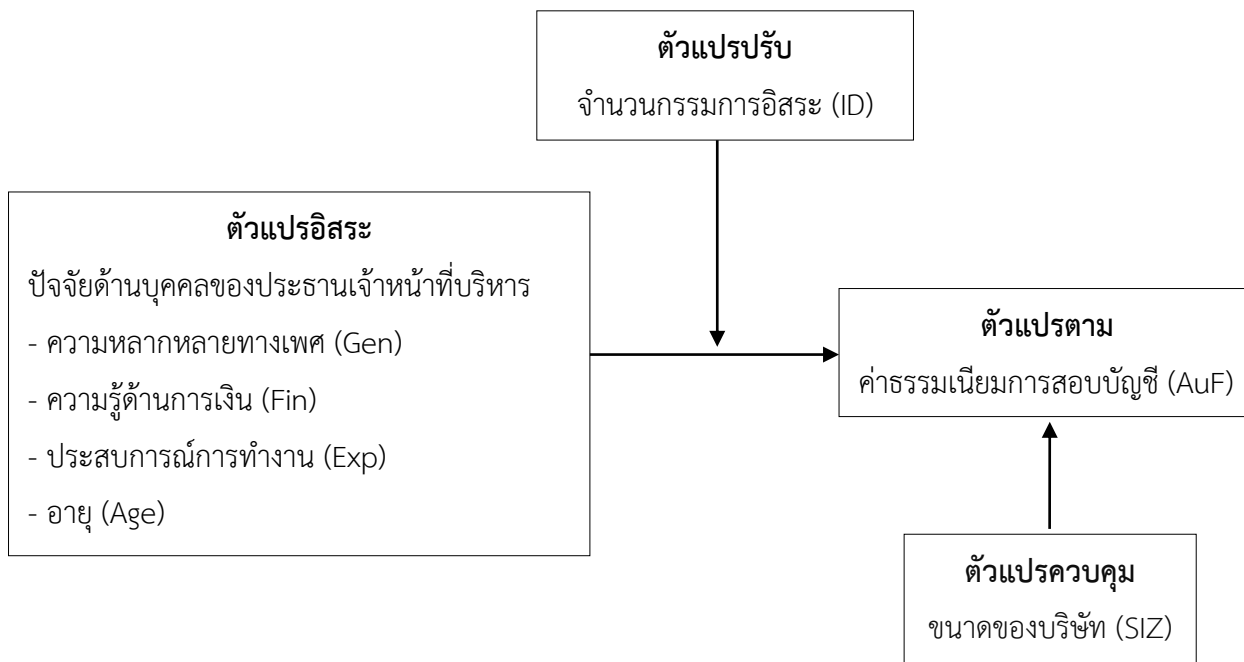
สมมติฐานของการวิจัย

1. ความหลากหลายทางเพศของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงลบต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี
2. ความรู้ด้านการเงินของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงลบต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี
3. ประสบการณ์การทำงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงลบต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี
4. อายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี



5. จำนวนกรรมการอิสระมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกับค่าธรรมเนียมนการสอบบัญชี
6. ขนาดของบริษัทมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมนการสอบบัญชี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2566-2567 จำนวน 185 บริษัท โดยไม่รวมบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงิน ประกอบด้วย ธนาคาร ประกันภัยและประกันชีวิต กองทุน เงินทุนและหลักทรัพย์ เนื่องจากมีข้อบังคับพิเศษที่ทำให้โครงสร้างเงินทุน แตกต่างจากธุรกิจอื่นและไม่รวมบริษัทที่บริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในกลุ่มฟื้นฟูกิจการ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยภายใต้เงื่อนไขคือ ไม่รวมบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนและบริษัทยังคงมีการดำเนินงานต่อเนื่อง จึงคัดออกจำนวน 28 บริษัท คงเหลือกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 157 บริษัท แบ่งเป็น อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 64 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.76 และอุตสาหกรรมเกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 93 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 59.24 ทั้งนี้ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวถือว่ามีความ



เพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติ เนื่องจากมีจำนวนมากกว่า 100 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการให้ผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญ (Akman, Online, 2023)

การเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (SET SMART) รายงานประจำปีและงบการเงิน การวัดค่าของตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรคือ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการเงิน วัดจากการทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือการศึกษา (1, 0) (Tawiah, Borgi, Usman & Osei-Tutu, 2025, p. 7) ความหลากหลายทางเพศของผู้บริหาร แบ่งเป็นเพศหญิง-ชาย (1, 0) (Gull, Atif, Issa, Usman & Siddique, 2021, p. 490) ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร วัดจากเคยทำงานภายในบริษัทหรือยังไม่เคยทำงานในบริษัท (1, 0) และอายุของผู้บริหาร (Ferdous, Bose, Shams & Azizkhani, Online, 2024) ตัวแปรปรับคือ สัดส่วนของกรรมการอิสระ, ตัวแปรควบคุมคือ ขนาดบริษัท วัดจากจำนวนสินทรัพย์รวม และตัวแปรตามคือ จำนวนเงินค่าสอบบัญชี (Tawiah, Borgi, Usman & Osei-Tutu, 2025, p. 7; Ferdous, Bose, Shams & Azizkhani, Online, 2024)

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอ้างอิงคือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด เพื่อทดสอบผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรม สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Model 1)

$$AuF_{it} = \beta_0 + \beta_1 Gen_{it} + \beta_2 Fin_{it} + \beta_3 Exp_{it} + \beta_4 Age_{it} + \beta_5 Siz_{it} + \epsilon_{it}$$

สมการที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลของกรรมการอิสระที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Model 2)

$$AuF_{it} = \beta_0 + \beta_1 Gen_{it} * ID_{it} + \beta_2 Fin_{it} * ID_{it} + \beta_3 Exp_{it} * ID_{it} + \beta_4 Age_{it} * ID_{it} + \beta_5 Siz_{it} + \epsilon_{it}$$

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ตารางที่ 1 การทดสอบสถิติพรรณนา

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (AuF)	6.71	9.66	7.84	0.67
อายุ (Age)	35.00	86.00	62.69	11.32
สัดส่วนของกรรมการอิสระ (ID)	0.25	0.62	0.40	0.08
ขนาดของบริษัท (SIZ)	12.26	18.77	15.24	1.16



จากตารางที่ 1 พบว่าค่าธรรมเนียมการตรวจสอบบัญชี (AUF) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 7.84 หน่วย ค่าต่ำสุดเท่ากับ 6.71 หน่วย และค่าสูงสุดเท่ากับ 9.66 หน่วย โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 แสดงให้เห็นว่าค่าธรรมเนียมดังกล่าวมีการกระจายตัวในระดับต่ำถึงปานกลาง อายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Age) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.69 ปี โดยมีอายุน้อยที่สุด 35 ปี และมากที่สุด 86 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 11.32 ปี สะท้อนถึงความหลากหลายในช่วงอายุของผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มตัวอย่าง สัดส่วนของกรรมการอิสระ (ID) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.42 หรือคิดเป็นร้อยละ 42 ของกรรมการทั้งหมด โดยมีค่าต่ำสุดที่ 0.25 และค่าสูงสุดที่ 0.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.08 แสดงให้เห็นว่ามีความผันแปรในระดับต่ำ ส่วนขนาดของบริษัท (SIZ) วัดจากขนาดของสินทรัพย์รวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.24 โดยมีค่าต่ำสุด 12.26 และค่าสูงสุด 18.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.16 แสดงถึงความแตกต่างของขนาดบริษัทในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สถิติพรรณนาของตัวแปรหุ่น

ตารางที่ 2 การทดสอบสถิติพรรณนาของตัวแปรหุ่น

ตัวแปร	การวัดค่าของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ด้านการเงิน (Fin)	มีความรู้ด้านการเงิน	21.00	13.40
	ไม่มีความรู้ด้านการเงิน	136.00	86.60
ความหลากหลายทางเพศ (Gen)	เพศหญิง	22.00	14.00
	เพศชาย	135.00	86.00
ประสบการณ์การทำงาน (Exp)	ผู้บริหารไม่เคยทำงานภายในบริษัท	5.00	3.20
	ผู้บริหารเคยทำงานภายในบริษัท	152.00	96.80

จากตารางที่ 2 พบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีความรู้ทางการเงิน (Fin) มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.40 ขณะที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่ไม่มีความรู้ทางการเงิน มีจำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.60 ของกลุ่มตัวอย่าง ความหลากหลายทางเพศของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Gen) พบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพศหญิงมีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.00 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.00 ส่วนประสบการณ์การทำงานภายในบริษัทของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Exp) พบว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่ไม่เคยทำงานภายในบริษัทก่อนเข้ารับตำแหน่งมีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.20 ขณะที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่เคยทำงานภายในบริษัทก่อนเข้ารับตำแหน่งมีจำนวน 152 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.80



ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 3-4 ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลแบบจำลองการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Adjusted <i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
1	0.78	0.62	0.60	30.60	.00
2	0.79	0.62	0.60	31.33	.00

**p* < .10

จากตารางที่ 3 สมการที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Model 1) และสมการที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปรับ (moderator variables) ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Model 1) พบว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ความถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของโมเดล ค่า *R*² เท่ากับ 0.62 และ Adjusted *R*² เท่ากับ 0.60 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีได้ประมาณร้อยละ 60 ถือว่าอยู่ในระดับที่ดี

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model 1					
(ค่าคงที่)	4.66	0.57		8.14	.00
ความหลากหลายทางเพศ (Gen)	-0.08	0.10	-0.04	-0.76	.44
ความรู้ด้านการเงิน (Fin)	-0.04	0.10	-0.01	-0.35	.72
ประสบการณ์การทำงาน (Exp)	0.36	0.21	0.09	1.68*	.09
อายุ (Age)	0.02	0.00	-0.10	-1.94**	.05
ขนาดของบริษัท (SIZ)	0.19	0.03	0.03	0.57***	.00
Model 2 moderator					
(ค่าคงที่)	5.02	0.60		8.31	.00
อายุ (Age)* สัดส่วนของกรรมการอิสระ (ID)	-0.01	0.00	-0.13	-2.46***	.01



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	<i>t</i>	<i>p</i>
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ความรู้ด้านการเงิน (Fin)*สัดส่วนของ กรรมการอิสระ (ID)	-0.17	0.27	-0.03	-0.63	.52
ความหลากหลายทางเพศ (Gen)* สัดส่วนของกรรมการอิสระ(ID)	-0.33	0.25	-0.07	-1.34	.18
ประสบการณ์การทำงาน (Exp)* สัดส่วนของกรรมการอิสระ(ID)	0.82	0.51	0.09	1.60	.11
ขนาดของบริษัท (SIZ)	0.16	0.03	0.29	4.57***	.00

* $p < .10$

จากตารางที่ 4 สมการที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Model 1) สามารถอธิบายผลได้ว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Exp) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 ($B=0.36$, $p=.09$) อายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Age) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($B=0.02$, $p=.05$) ส่วนตัวแปรควบคุม พบว่าขนาดของบริษัท (SIZ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีที่ .00 ($B=0.19$, $p=.00$) นอกจากนี้ตัวแปรด้านเพศของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Gen) และความรู้ด้านการเงิน (Fin) ไม่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี

ส่วนสมการที่ 2 เป็นการอธิบายผลปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปรับ (moderator variables) ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Model 2) งานวิจัยนี้วิเคราะห์อิทธิพลของกรรมการอิสระที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ อธิบายได้ว่าจำนวนกรรมการอิสระมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี ($Age*ID$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -0.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($B=-0.01$, $p=.05$)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี พบว่าประสบการณ์ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีนั้น บ่งชี้ว่า



ผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์ทำงานภายในบริษัทมีแนวโน้มที่จะเรียกร้องการสอบบัญชีที่มีคุณภาพสูง ส่งผลให้เกิดค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Ferdous, Bose, Shams & Azizkhani (Online, 2024) และ Bills, Lisic & Seidel (2017, p. 27) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มีแนวโน้มให้ความสำคัญต่อความน่าเชื่อถือและคุณภาพของการตรวจสอบบัญชี เพื่อให้งานตรวจสอบมีคุณภาพสูงและยินดีจ่ายค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีมากขึ้น เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียง

ส่วนอายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี บ่งชี้ว่าผู้บริหารที่มีอายุมากมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคุณภาพของการตรวจสอบมากขึ้น เนื่องจากความระมัดระวังในการดำเนินงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมายและการเสื่อมเสียชื่อเสียง สอดคล้องกับ Huang, Rose-Green & Lee (2012, p. 725) ที่พบว่าอายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีผลต่อคุณภาพการรายงานทางการเงิน แม้ว่าผู้ถือหุ้นจะกังวลว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารอายุมาก อาจสร้างต้นทุนด้านการตรวจสอบที่สูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม อาจช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของงบการเงินได้ ดังนั้นค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีจึงสูงขึ้น

ส่วนตัวแปรควบคุม พบว่าขนาดของบริษัทมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีที่สะท้อนว่าบริษัทขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้บริการจากสำนักงานสอบบัญชีที่มีชื่อเสียงมากขึ้น ส่งผลให้ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับ Amran, Susanto, Kalsum, Fitrianti & Muslim (2021, p. 59) และ Muslim, Ahmad, Rahim & ARPelu (2020, p. 67) เนื่องจากบริษัทขนาดใหญ่มีความซับซ้อนในการดำเนินงาน และต้องการการตรวจสอบที่ครอบคลุมมากขึ้น จึงส่งผลให้ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีสูงขึ้น

อย่างไรก็ตามเพศของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและความรู้ด้านการเงินไม่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี อาจเป็นผลมาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารเพศหญิงมีจำนวนค่อนข้างน้อยเพียงร้อยละ 14.00 และผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการเงินมีเพียงร้อยละ 13.40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้นอาจทำให้ไม่สามารถแสดงความแตกต่างที่ชัดเจนทางสถิติได้

2. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ พบว่าจำนวนกรรมการอิสระมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี บ่งชี้ว่าหากบริษัทมีสัดส่วนกรรมการอิสระสูงจะส่งผลกระทบทำให้บริษัทที่มีผู้บริหารอายุมากจ่ายค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีลดลง ประเด็นนี้สะท้อนว่ากลไกกรรมการอิสระสามารถใช้เป็นตัวแทนของการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ โดยสามารถช่วยลดต้นทุนตัวแทนและส่งเสริมการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ (Herath & Patrick, 2023, p. 89) สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่พบว่าจำนวนคณะกรรมการมีส่วนช่วยลดระยะเวลาในการออกงบการเงิน (Jizi, Nehme & Sadaka, Online, 2025) ดังนั้นค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีจึงลดลง อย่างไรก็ตามผลการทดสอบตัวแปรปฏิสัมพันธ์อื่น ๆ พบว่าไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บ่งชี้ว่าสัดส่วนของกรรมการอิสระไม่ได้มีอิทธิพลที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการเงิน ความหลากหลายทางเพศหรือประสบการณ์ของผู้บริหารกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี



ดังนั้นสามารถสรุปผลในภาพรวมได้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต อาทิ Ferdous, Bose, Shams & Azizkhani (Online, 2024), Tawiah, Borgi, Usman & Osei-Tutu (2025, p. 1) และ Huang, Rose-Green & Lee (2012, p. 725) โดยยืนยันว่าลักษณะของผู้บริหาร เช่น อายุและประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าจ้างผู้สอบบัญชีที่มีคุณภาพสูง ส่งผลให้เกิดค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีที่สูงขึ้น ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศและความรู้ด้านการเงินของผู้บริหารยังไม่แสดงผลอย่างมีนัยสำคัญในบริบทของประเทศไทย อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างประชากรของผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้มีส่วนช่วยขยายความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของความเป็นอิสระที่มีต่อปัจจัยส่วนบุคคลของประธานเจ้าหน้าที่บริหารต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

โดยสรุปงานวิจัยฉบับนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบโครงสร้างธรรมาภิบาลภายในองค์กรที่สมดุลระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและบทบาทของกรรมการอิสระ องค์กรควรตระหนักถึงผลกระทบของปัจจัยภายในต่อต้นทุนการตรวจสอบและใช้ประโยชน์จากกลไกการกำกับดูแลภายในเพื่อลดภาระต้นทุนในระยะยาว ข้อเสนอแนะเหล่านี้จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้เชิงนโยบายในการส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบและประสิทธิภาพขององค์กรในภาคธุรกิจของประเทศไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่มีคุณลักษณะส่งเสริมธรรมาภิบาล เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อายุและประสบการณ์การทำงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพการรายงานทางการเงินและเลือกผู้สอบบัญชีที่มีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาคคุณลักษณะเหล่านี้ในการแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการรายงานทางการเงิน

2. เสริมสร้างกลไกการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยการเพิ่มสัดส่วนกรรมการอิสระ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสัดส่วนของกรรมการอิสระมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี บ่งชี้ว่าการมีสัดส่วนกรรมการอิสระสูงสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกกำกับดูแลกิจการที่ดี ช่วยลดต้นทุนตัวแทนและส่งเสริมการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของลักษณะผู้บริหารเพิ่มเติมในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เช่น พลังงาน อสังหาริมทรัพย์หรือเทคโนโลยี เนื่องจากโครงสร้างองค์กรและระดับความเสี่ยงของแต่ละอุตสาหกรรมอาจส่งผลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีในลักษณะที่แตกต่างกัน



2. ควรพิจารณาปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เช่น กฎหมาย กฎเกณฑ์จากตลาดทุน หรือสถานการณ์เศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่ออัตราค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี

บรรณานุกรม

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). *การกำกับดูแลกิจการที่ดี “หมวดกรรมการ”* (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: <https://setsustainability.com/download/p8nimwkwzhy9bqje> [2568, 23 พฤษภาคม].

บรรณสรณ์ ผาแดง, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม และพนารัตน์ ปานมณี. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี: การศึกษา เปรียบเทียบบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 18(60), หน้า 376-392.

วฤตดา พิพัฒน์กุล, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู และศิริเดช คำสุพรหม. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 34(109), หน้า 230-244.

ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2551). ทฤษฎีบรรษัทภิบาล. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 31(120), หน้า 1-4.

สุมินทร เบ้าธรรม, ดวงฤดี อุ๋, ณัฏฐณิชา วรรณสี, กิตติยา บุญทอง และเบญจมาศ สืบสิงห์. (2563). แนวโน้มค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีและค่าบริการอื่นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 2(5), หน้า 45-57.

Afenya, M. S., Arthur, B., Kwarteng, W., & Opoku, P. (2022). The impact of audit committee characteristics on audit fees; evidence from Ghana. *Cogent Business & Management*, 9(1), pp. 1-20.

Akman, S. (2023, May 2). *Research type and sample size: Is there a correlation?* (Online). Available: <https://forms.app/en/blog/correlation-between-research-type-and-sample-size> [2025, May 5].

Amran, A., Susanto, E., Kalsum, U., Fitrianti, F., & Muslim, M. (2021). The effect of company complexity and company size against audit fees. *Point of View Research Accounting and Auding*, 2(1), pp. 59-65.

Bills, K.L., Lisic, L.L., & Seidel, T.A. (2017). Do CEO succession and succession planning affect stakeholders' perceptions of financial reporting risk? evidence from audit fees. *The Accounting Review*, 92(4), pp. 27-52.



- Capezio, A., & Mavisakalyan, A. (2016). Women in the boardroom and fraud: Evidence from Australia. *Australian Journal of Management*, *41*(4), pp. 719-734.
- Ferdous, L.T., Bose, S., Shams, S., & Azizkhani, M. (2024). *Does CEO age matter in auditor choice and audit pricing? The role of CEO dominance* (Online). Available: <https://doi.org/10.1108/JAL-09-2023-0169> [2024, January 22].
- Gull, A.A., Atif, M., Issa, A., Usman, M., & Siddique, M.A. (2021). Female CEO succession and audit fees: evidence from China. *Managerial Auditing Journal*, *36*(3), pp. 485-509.
- Herath, P., & Patrick, C. (2023). Impact of corporate governance on audit quality in UK-Listed Companies. *International Journal of Contemporary Business Research*, *2*(2), pp. 89-120.
- Huang, H. W., Rose-Green, E., & Lee, C. C. (2012). CEO age and financial reporting quality. *Accounting horizons*, *26*(4), pp. 725-740.
- Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, *3*(4), pp. 305-360.
- Jizi, M. I., Nehme, R., & Sadaka, S. (2025). *A Broader Perspective on the Connection Between Audit Committee and Audit Report Lag* (Online). Available: <https://doi.org/10.1177/09721509251315529> [2024, January 20].
- Judd, J.S., Olsen, K.J., & Stekelberg, J. (2017). How do auditors respond to CEO narcissism? Evidence from external audit fees. *Accounting Horizons*, *31*(4), pp. 33-52.
- Kikhia, H.Y. (2014). Board characteristics, audit committee characteristics, and audit fees: Evidence from Jordan. *International Business Research*, *7*(12), pp. 98-110.
- Muniandy, B. (2022). Audit fees, board ethnicity and board independence: evidence from South Africa. *Managerial Auditing Journal*, *37*(4), pp. 409-437.
- Muslim, M., Ahmad, H., Rahim, S., & ARPelu, M.F. (2020). Client Pressures, Audit Tenure to Audit Quality: Moderation of Auditor Independence. *Journal Of Auditing, Finance, And Forensic Accounting*, *8*(2), pp. 67-75.
- Quan, X., Ke, Y., Qian, Y., & Zhang, Y. (2021). CEO foreign experience and green innovation: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, *182*(1), pp. 535-557.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

- Saleh, M.W., & Maigoshi, Z.S. (2024). The nexus of ESG and environmental sustainability: Does gender diversity make a difference in Asian companies?. *Environment Development and Sustainability*, 27(1), pp. 1-26.
<https://doi.org/10.1007/s10668-024-04498-5>
- Smieliauskas, W., Ye, M., & Zhang, P. (2020). *Auditing and society: research on audit practice and regulations* (Online). Available:
https://ebrary.net/232854/business_finance/determination_audit_fees [2024, February 2].
- Tawiah, V., Borgi, H., Usman, M., & Osei-Tutu, F. (2025). Returnee CEO and audit fees. *China Journal of Accounting Research*, 18(1), pp. 1-17.
<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2024.100403>
- Trabert, S. (2023). Do younger CEOs really increase firm risk? Evidence from sudden CEO deaths. *Journal of Corporate Finance*, 79(C), pp. 1-10.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ADAPTATION STRATEGIES OF SMALL FOOD AND BEVERAGE ENTERPRISES IN EVOLVING MARKET CONDITIONS

Niracharapa Tongdhamachart¹, Kittikhun Meethongjan^{*2}

¹College of Hospitality Industry Management, Suan Sunandha Rajabhat University

^{*2}Faculty of Science and Technology, Suan Sunandha Rajabhat University

^{*2}Corresponding Author e-Mail: kittikhun.me@ssru.ac.th

(Received: 2025, December 27; Revised: 2026, March 21; Accepted: 2026, March 26)

ABSTRACT

This study examines the influence of adaptation strategies on the business survival of small food and beverage enterprises in Bangkok, Thailand. The sample consisted of 390 respondents selected using a stratified sampling technique. Data are collected through an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as multiple regression analysis. The results indicate that customer focus is the most influential factor in enhancing business survival ($\beta=0.28, p<.001$), followed by marketing strategies ($\beta=0.21, p<.001$) and product differentiation ($\beta=0.18, p=.001$). In contrast, physical design shows a negative effect ($\beta=-0.11, p=.04$), while financial and accounting practices are not statistically significant ($p=.68$). These findings suggest that small enterprises should prioritize customer-oriented and marketing-driven strategies to improve their competitiveness and sustainability in an evolving market environment.

Keywords: Small and Medium Enterprises (SMEs); adaptation strategies; food and beverage industry

INTRODUCTION

Small food and beverage businesses remain important to the economy of Thailand as they account for job creation and local value chain development in big cities such as Bangkok (Phukamchanoad, 2025, p. 226). These businesses function in a competitive market where customer behavior and market trends change from time to time. In recent years, small businesses have been faced with a challenge of adapting to changes in market trends that



entail a digitally driven economy and increasing competitiveness together with a change in customer behavior (Faruque, Chowdhury, Rabbani & Nure, 2024, p.1).

In Bangkok, the food and beverage sector can be regarded as a diverse segment, including restaurants, food & drink businesses, as well as a combination of both. The attributes demonstrated by these businesses can differ in terms of their sizes, flexibility, as well as their ability to utilize digital tools that affect the efficacy of adaptation strategies in ensuring the fast service quality of the business (Brunelli, Gjergji, Lazzarotti, Sciascia & Visconti, 2023, pp. 101-102; Hokmabadi, Rezvani & De Matos, 2024, pp. 1-5). These challenges have made small businesses improve their quality services and operation in order to continue market presence (Brandy, 2023, p. 151; Ajede, Ibrahim, Bakare & Abdulwahab, 2025, p. 379).

In addition, market dynamics have increased competitive challenges and service-oriented industries especially food and beverage sector. Similar to large businesses, SMEs has been facing constraints in terms of resources and adaptability in dealing with environmental changes (Fadillah, Cholifah, Putri, Fitriani, Rizan & Wibowo, 2025, p. 177). Consequently, adaptability in a strategic manner within SMEs is an essential factor in determining business survival.

Business model flexibility enables SMEs to enhance value creation—embracing value chains, revenue streams, and customer engagement in response to innovation, disruption, and environmental uncertainty (Ndlovu, Ndlovu & Ebewo, 2025, p. 20). Business model innovation lead to firms' improvements, sustainable growth and competitive advantages (Omidvar, Confetto & Palazzo, 2025, p. 23). Digitalization acts as a catalyst for business model innovation and enhancing competitiveness (Inmor & et al., 2026, pp. 1-2). Some enterprises change their operational models by integrating take-away services and delivery platforms to ensure business stability. Some implement digital ordering, payment services, and social media in optimizing their daily operations. Therefore, strategic resilience through digital integration is essential for managing market uncertainties and driving sustainable business performance (Sagala & Ori, 2026, p. 126).

However, the success of such transformation relies heavily on executive support and organizational commitment. Rather than viewing digitalization as a merely supporting tool, it should be considered as strategic integration in the organizational process in order to yield successful outcomes (Gustiawan, Pramana, Widyaningrum, Hermawan & Handayati, 2025, pp. 39-40).



Financial resilience is an essential component of SME adaptation in dynamic market environments. Financial and accounting practices, such as cost management, diversified revenue streams, and financial planning can support business stability and economic uncertainty (Khan, Arif, Sahar, Ali & Abbasi, 2022, pp. 36-38). Most SMEs often face limited financial resources and vulnerabilities during crises. Effective financial management practices are needed for sustaining operations (Mohamed Senin, Juhdi, Che Omar & Hashim, 2024, pp. 1-2). Although these practices may not directly drive rapid growth, they provide a necessary ground for investment in innovation and digital transformation. Furthermore, the need of financial resources enhances SME capacity to adopt new technologies and sustain long-term business operations.

Although previous studies have examined various factors influencing SME adaptation, such as marketing strategies, financial practices, digital transformation, and customer orientation. These factors are often explored independently rather than as an integrated framework. Moreover, existing research tends to focus on general SMEs or firms in developed economies (Ndlovu, Ndlovu & Ebewo, 2025, pp. 15-16). They have paid little attention to specific sectors such as small food and beverage enterprises in emerging urban environments.

In addition, while evolving market conditions—digitalization, changing consumer behavior, and increasing competition have been widely acknowledged, there are still remains a lack of empirical studies examining how these external factors interact with internal business strategies. Therefore, the study addresses such gaps by developing an integrated framework, including physical design, product differentiation, financial practices, marketing strategies, and customer focus on business survival in evolving market conditions. This approach provides a more comprehensive understanding of how SMEs adapt and survive in dynamic market environments.

RESEARCH OBJECTIVES

The aims of the research are to examine the adaptation techniques and to analyze the impact of adaptation strategies on business survival in food and beverage enterprises in Bangkok. The study identifies five key levels of customer-centric, marketing, product differentiation, financial and accounting as well as physical adaptation strategies. These factors influence businesses operating in evolving market conditions through several challenges and obstacles.



RESEARCH HYPOTYESIS

1. Physical Design Adjustments significantly influence SME survival.
2. Product Differentiation significantly influences SME survival.
3. Financial and Accounting Adjustments significantly influence SME survival.
4. Marketing Strategies significantly influence SME survival.
5. Customer Focus significantly influences SME survival.

Based on the literature review and hypothesis development, the conceptual framework of this study is presented in Figure 1.

RESEARCH FRAMEWORK

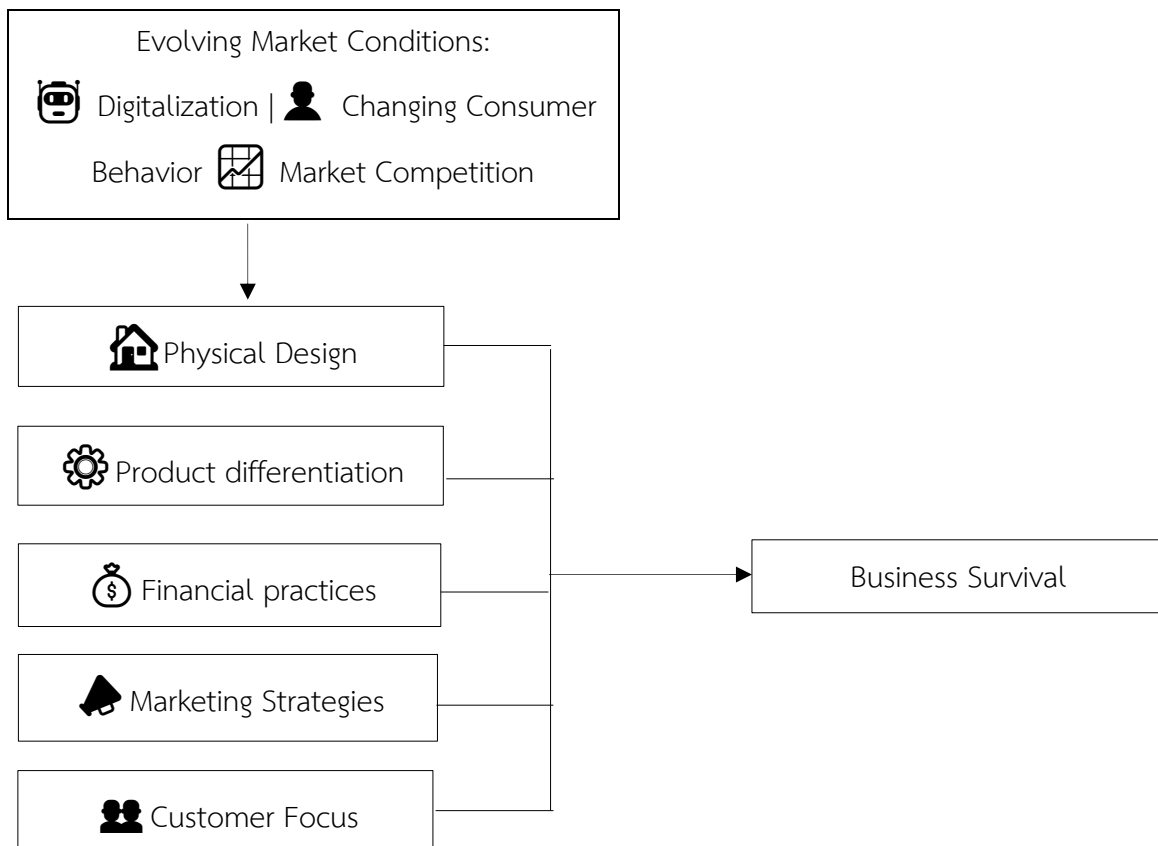


Figure 1. Research framework of adaptation strategies affecting business survival in small food and beverage enterprises in Bangkok



RESEACH METHODOLOGY

A structured online research questionnaire was formulated and used to support an analytical examination of adaptation strategies among food and beverage SMEs in Bangkok.. The research instrument consisted of sections related to five key dimensions: Physical design, product differentiation, financial and accounting, marketing strategies, and customer centric. The results have the objective of providing analytical views for potential connections between adaptation strategies rather than functioning as empirical generalization.

Sample selection The population targeted in this study includes small food and beverage enterprises in Bangkok Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608), which is widely accepted to determine sample sizes in studies involving large or unspecified populations. According to this approach, a minimum sample size of approximately 384 respondents is considered sufficient at a 95% confidence level. In this study, a total of 390 valid responses were collected, exceeding the recommended minimum and therefore considered adequate for statistical analysis.

To ensure the reliability of the findings, a stratified sampling technique was used in the collection of the required data. There were 390 entrepreneurs in the study, providing a representative sample of the food and beverage businesses in Bangkok. The study comprised 59% restaurants, 26% beverage outlets, and 15% of a combination of restaurants and beverage outlets. The study made use of stratified sampling to ensure a proper representation across the different types of food and beverages sector and to enhance reliability of the findings.

The research instrument for this study used a structured questionnaire. Demographic questions were asked in order to elicit general information about the respondents and their respective enterprises. The questions included in this section were on business type – restaurant, beverage shop, or mixed business – years of operations, and other relevant factors. These questions were designed as closed-ended questions.

The second part was aimed at evaluating the independent variables related to the adaptation strategies. This part consisted of five different dimensions including physical design, product differentiation, financial and accounting, marketing strategies, and ustomer focus. These dimensions consisted of different items, which were aimed at measuring the extent to which the companies implemented a particular strategy. All the items were rated on a five-



point Likert scale, which ranged from 1, which represented strongly disagree, to 5, which represented strongly agree (Ramdani, Hilmiyah & Indriyani, 2025, pp. 421-422).

The third section measured the dependent variable, which was defined as business survival. It was operationalized by using business performance indicators, with a particular focus on revenue performance over a period of time. A five-point Likert scale was used to measure the items. The data collection was done using an online questionnaire created using Google Forms as the primary tool. This online questionnaire was shared with small food and beverage entrepreneurs in Bangkok using Facebook groups, which focus on small and medium-sized enterprises and food business communities, and these platforms are generally used to communicate and network in the business community.

Data collection The data collection was done using an online questionnaire created using Google Forms as the primary tool. This online questionnaire was shared with small food and beverage entrepreneurs in Bangkok using Facebook groups, which focus on small and medium-sized enterprises and food business communities, and these platforms are generally used to communicate and network in the business community.

The process was done over a three-month period, from January to March 2025. During this time, the participants voluntarily responded to the online questionnaire, based on their experiences and practices.

To ensure the quality of the research instrument, content validity was evaluated using the Item-Objective Congruence (IOC) procedure (Vibulrangson, 2018, pp. 46-47). The instrument was reviewed by three experts with extensive domain knowledge in business management and SMEs to confirm all items yielded IOC values exceeding the .50 threshold.

The reliability of the research instrument was assessed using Cronbach's alpha. The results indicated that the alpha coefficients for all constructs exceeded the .70 threshold, demonstrating acceptable internal consistency (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2022, p. 77). This level of reliability ensures that the items within each construct are consistent and provide a stable measurement for the study's variables.

Data analysis used both descriptive and inferential statistics to address the research objectives. Descriptive statistics explained the characteristics of the data collected from small food and beverage enterprises in Bangkok. Frequency and percentage were used to describe demographic variables, while mean and standard deviation were used to assess the level of



adaptation strategies and business survival. The interpretation of mean scores was based on the following criteria: 4.21-5.00=Very High, 3.41-4.20=High, 2.61-3.40=Moderate, 1.81-2.60= Low, and 1.00-1.80=Very Low.

Inferential statistics were employed to examine the relationship between adaptation strategies and business survival. Multiple regression analysis was conducted to determine the effects of the independent variables—physical design, product differentiation, financial and accounting, marketing strategies, and customer focus—on the dependent variable, business survival. Business survival was operationalized based on revenue performance relative to prior periods. The regression analysis was performed using the enter method, in which all independent variables were entered simultaneously into the model. The level of statistical significance was set at .05 ($p < .05$).

RESEACH RESULTS

The descriptive analysis presents the implementation levels of adaptation strategies adopted by small food and beverage enterprises in Bangkok

Table 1. Demographic breakdown of respondents

Business Type	Frequency	Percentage
Restaurant	234	59.00
Beverage Shop	98	26.00
Mixed Establishments	58	15.00
Total	390	100.00

Table 1, highlights the demographic breakdown of the small food and beverage enterprises in Bangkok. More than half of respondents owned restaurants at 59.00 ($n=234$). Enterprises specializing in beverages came second at 26.00 ($n=98$), while those with combined food and beverages 15.00 ($n=58$). This is an indication that restaurants form the most significant group in the small food and beverages industry in Bangkok. Therefore, they offer a main representation of the sector in this study.



Table 2. Mean and standard deviation of small enterprises adaptation strategies.

Variables	Mean	SD	Level
Physical Design	3.85	0.72	High
Product Differentiation	4.15	0.65	High
Financial & Accounting	2.90	0.70	Moderate
Marketing Strategies	2.98	0.68	Moderate
Customer Focus	4.30	0.60	Very High

Table 2, found that the implementation level of customer focus is the highest in small food and beverage enterprises in Bangkok, with a mean score of 4.30 and a standard deviation of 0.60, which is a very high level of adoption. The implementation level of product differentiation is also found to be at a high level, with a mean score of 4.15 and a standard deviation of 0.65. In the same way, the implementation level of physical design is found to be at a high level, with a mean score of 3.85 and a standard deviation of 0.72.

On the contrary, financial and accounting practices is found to be at a moderate level, with a mean score of 2.90 and a standard deviation of 0.70. Again, the implementation level of marketing strategies is found to be at a moderate level, with a mean score of 2.98 and a standard deviation of 0.68.

Impact of adaptation strategies on business survival Results derived from the multiple regression analysis are presented in Table 3. The model explained 45% of the variance in business survival ($R^2=0.450$, $p<.001$)

Table 3. Multiple regression analysis of adaptation strategies affecting business survival

Variables	B	SD	Beta (β)	t	p
(constant)	2.00	0.21		9.52	<.001
Physical Design	-0.15	0.07	-0.11	-2.05*	.04
Product Differentiation	0.25	0.07	0.18	3.33**	.00
Financial & Accounting	-0.03	0.07	-0.02	-0.40	.68



Table 3. (Continue)

Variables	B	SD	Beta (β)	t	p
Marketing Strategies	0.20	0.06	0.21	3.33***	<.001
Customer Focus	0.32	0.08	0.28	4.00***	<.001
$R=0.671$, $R\text{ Square}=0.450$, Adjusted $R\text{ Square}=0.442$, $F=18.50^{***}$, $p<.001$					

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

As shown in Table 3, adaptation strategies play a significant role in the sustainability of small food and beverage enterprises in Bangkok. Among these factors, customer focus shows the strongest positive effect on business survival ($\beta=0.28$, $p<.001$).

Marketing strategies also show a significant positive effect ($\beta=0.21$, $p<.001$), particularly through the use of digital platforms to enhance competitive advantages. Similarly, product differentiation contributes positively to business sustainability ($\beta=0.18$, $p=.001$), enabling firms to create unique value and maintain market relevance.

In contrast, physical design shows a significant negative effect ($\beta=-0.11$, $p=.04$), suggesting that investments in physical design may not contribute to sustainability in dynamic market environments.

Furthermore, financial practices do not indicate a statistically significant effect ($p=.68$). Financial management alone does not directly enhance business sustainability.

Overall, these findings suggest that SMEs should underscore customer centric and marketing strategies, supported by product differentiation in order to strengthen business performance in evolving market conditions.

DISCUSSION

The study highlights customer focus as a significant determinant of business survival, as it enhances business performance and strengthens SMEs to stay competitive in dynamic environments. The finding are consistent with prior research by Pundang (2025, pp. 100-102). His study emphasizes market orientation and customer relationship management. These factors contribute significantly to competitive advantage and business performance. Moreover,



in the digital era, customer centric strategies are supported by robust technologies that enhance customer experience and engagement (Huang & Rust, 2021, pp. 34-35).

Marketing strategies demonstrate a significant positive effect on business survival ($\beta=0.21, p<.001$). This finding aligns with the study by Apasrawirote, Yawised & Muneesawang (2022, p. 477), which highlights digital marketing capabilities in enhancing customer engagement and business adaptability. Firms that effectively leverage digital marketing tools better change customer behaviors and market dynamics. This finding is consistent with the Plangger, Grewal, de Ruyter & Tucker (2022, pp. 1126-1127) stating that marketing strategies create value and firm performance through customer engagement and experience.

In addition, product differentiation significantly contributes to business survival ($\beta=0.180, p=.001$). This finding is aligned with previous research by Ding (2023, pp. 41-42). Product differentiation strategies create unique value in increasingly saturated markets. This approach not only strengthens brand identity but also enables firms to build stronger customer preferences and loyalty.

In contrast, physical design was found to have a negative influence on business survival. This finding contrasts with previous research conducted in specific service contexts, such as pet-friendly cafés, where the physical environment significantly enhances customer value and satisfaction (Fadillah & Silitonga, 2024, p. 24). The results suggest that physical design alone may not be sufficient to ensure business survival unless it is integrated with digital and other elements. This shift is in line with the findings of Grewal, Noble, Roggeveen & Nordfält (2020, p. 96) highlighting the importance of technology integration, evolving consumer expectations, and value-driven customer engagement.

Regarding financial practices, the results reveal no significant impact on business survival ($p=0.689$). This finding confirms the previous research by Khan, Arif, Sahar, Ali & Abbasi (2022, pp. 36-38). Financial resources primarily enhance financial performance but are not sufficient to generate broader strategic outcomes without the support of additional capabilities. This implies that while financial resources provide a foundation for business operations, they do not independently create competitive advantage or sustainability. Instead, firms must integrate financial resources with innovation, marketing strategies, and customer-centric approaches to effectively enhance business performance.



To enhance the interpretation of the regression results, figure 2 provides a visual summary of the relationships between adaptation strategies and business survival, highlighting both significant and non-significant effects as stated in a forementioned paragraphs.

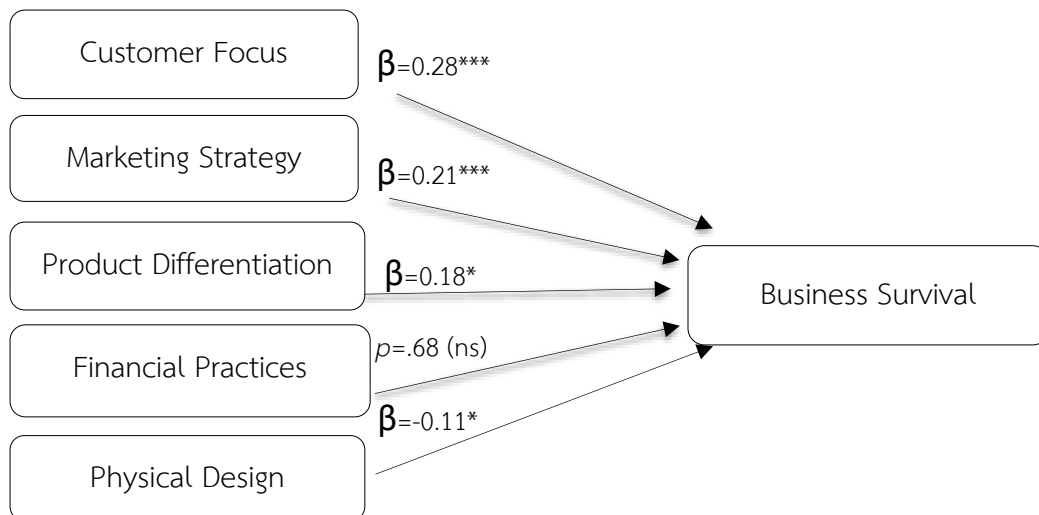


Figure 2. The effects of adaptation strategies on business survival among small food and beverage enterprises in Bangkok

The findings reveal a distinction between the level of implementation and actual effectiveness. Although certain strategies, such as customer focus and product differentiation, demonstrate high levels of implementation, their effects on business survival differ when examined through regression analysis. This indicates that the extent of implementation does not necessarily correspond to their impact on survival outcomes.

In particular, physical design shows a relatively high level of adoption among SMEs; however, it does not lead to strengthen business survival. This suggests that investments in physical landscape may not generate strategic value unless they are complemented by other factors. This finding reinforces that competitive advantage is not derived solely from resource possession, but from the strategic deployment of those resources.

Overall, the findings indicate that business survival is primarily driven by customer focus, marketing strategies, and product differentiation. These results reinforce the importance of market-driven and customer-oriented capabilities in sustaining competitiveness. Financial resources alone are insufficient to drive business success and must be complemented by



other capabilities such as innovation and strategic initiatives (Khan, Arif, Sahar, Ali & Abbasi, 2022, pp. 36-38; Huang & Rust, 2021, pp. 34-35). Not all widely implemented strategies are equally effective. The importance of strategic alignment will achieve long-term sustainability.

RECOMMENDATIONS

The findings of this study provide several implications for entrepreneurs. Business owners should focus on customer-centric strategies as a main driver of business survival. This involves customer feedback, understanding changing preferences by bringing these insights into improvements in service quality, product offerings, and customer experiences.

SMEs should strengthen their marketing capabilities by leveraging digital platforms, social media engagement, and data-driven communication strategies. Building a strong brand identity and maintaining consistent interaction with customers can significantly enhance market visibility and customer retention.

Product differentiation can be developed with uniqueness and innovative offerings reflecting local identity, customer needs, and consumption trends. This strengthens SMEs to stand out in highly competitive environments.

Furthermore, entrepreneurs should reconsider a high cost of physical design and infrastructure. Instead, resources should be allocated toward value creation activities such as digital transformation, service innovation, and customer engagement.

Although financial practices remain essential for the business, they should not be viewed as a main driver of competitive advantage. Business owners should integrate financial management with strategic decision-making, particularly in supporting marketing initiatives and customer-focused innovations.

The findings also provide implications for policymakers and government agencies supporting SMEs. Given the significance of customer orientation and digital strategies, policymakers should support programs that enhance SME digital capabilities, including training in digital marketing, e-commerce platforms, and customer relationship management systems.

In addition, financial support mechanisms should be aligned with strategic development rather than solely providing capital. For example, funding programs could be linked to innovation activities, digital transformation projects, or marketing capability development to ensure more effective use of financial resources.



Finally, policymakers should promote knowledge and community networks that enable SMEs to exchange best practices and adapt more effectively to changing market conditions. This is particularly relevant for the food and beverage sector, where rapid shifts in consumer behavior require continuous adaptation.

From a theoretical perspective, this study contributes to the literature by extending the application of dynamic capabilities theory in the context of small food and beverage enterprises in emerging market environments. The findings demonstrate that business survival is not determined by isolated factors but by the integration of multiple strategic capabilities, particularly those related to customer focus, marketing, and product differentiation. SMEs should adopt a holistic and adaptive approach by integrating customer insights, marketing agility, and strategic flexibility. Rather than relying on traditional operational strengths, firms must continuously adjust their strategies to align with evolving market conditions. This approach enhances resilience and increases the likelihood of long-term business sustainability.

REFERENCES

- Ajede, S.A., Ibrahim, K. M., Bakare, A.H., & Abdulwahab, A.D. (2025). The Impact Of Online Marketing On Smes' Performance In Kwara State, North-Central, Nigeria. *African Journal of Social and Behavioural Sciences*, *15*(1), pp. 375-390.
- Apasrawirote, D., Yawised, K., & Muneesawang, P. (2022). Digital marketing capability: The mystery of business capabilities. *Marketing Intelligence & Planning*, *40*(4), pp. 477-496. <https://doi.org/10.1108/MIP-11-2021-0399>
- Brandy, S. (2023). Overcoming Challenges and Unlocking the Potential: Empowering Small and Medium Enterprises (SMEs) with Data Analytics Solutions. *International Journal of Information Technology and Computer Science*, *1*(3), pp. 150-160.
- Brunelli, S., Gjergji, R., Lazzarotti, V., Sciascia, S., & Visconti, F. (2023). Effective business model adaptations in family SMEs in response to the COVID-19 crisis. *Journal of family business management*, *13*(1), pp. 101-117.
- Ding, X. (2023). Product Differentiation: Implications for Corporate Finance. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, *16*(2023), pp. 40-45.



- Fadillah, M.A., & Silitonga, P. (2024). Customer experience and physical environment increasing customer satisfaction through customer value. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 27(1), pp. 24-40.
- Fadillah, F., Cholifah, F., Putri, A., Fitriani, Y., Rizan, M., & Wibowo, S.F. (2025). The dynamics of SME digital marketing in the digital business ecosystem. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 3(1), pp. 175-184.
- Faruque, M.O., Chowdhury, S., Rabbani, G., & Nure, A. (2024). Technology adoption and digital transformation in small businesses: Trends, challenges, and opportunities. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(5), pp. 1-21.
- Grewal, D., Noble, S.M., Roggeveen, A.L., & Nordfält, J. (2020). The future of in-store technology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(1), pp. 96–113. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00697-z>
- Gustiawan, W. D., Pramana, A. C., Widyaningrum, S., Hermawan, A., & Handayati, P. (2025). The role of leadership and organizational culture in driving digital transformation in Indonesian SMEs: A systematic literature review. *Journal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 6(1), pp. 39-51.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hokmabadi, H., Rezvani, S.M., & De Matos, C.A. (2024). Business resilience for small and medium enterprises and startups by digital transformation and the role of marketing capabilities—A systematic review. *Systems*, 12(6), pp. 1-45.
- Huang, M.H., & Rust, R.T. (2021). A strategic framework for artificial intelligence in marketing. *Journal of the academy of marketing science*, 49(1), pp. 30-50. <https://doi.org/10.1007/s11747-020-00749-9>
- Inmor, S., et al. (2026). Unlocking economic potential: Digital transformation, business resilience, and Thailand's local digital economy. *Social Sciences & Humanities Open*, 13(2026), pp. 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102553>



- Khan, R. U., Arif, H., Sahar, N. E., Ali, A., & Abbasi, M. A. (2022). The role of financial resources in SMEs' financial and environmental performance: The mediating role of green innovation. *Green Finance*, 4(1), pp. 36-53.
<https://doi.org/10.3934/GF.2022002>
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Mohamed Senin, S., Juhdi, N.H., Che Omar, A.R., & Hashim, N.A. (2024). Small and medium enterprises survival during the global crises: a systematic review of theoretical perspectives of building resilience in the time of crisis. *Cogent Business & Management*, 11(1), pp. 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2395428>
- Ndlovu, M.N., Ndlovu, E.N., & Ebewo, P.E. (2025). The intersection of business models and SME performance: A bibliometric analysis of research trends. *Administrative Sciences*, 15(4), pp. 1-26. <https://doi.org/10.3390/admsci15040143>
- Omidvar, M., Confetto, M. G., & Palazzo, M. (2025). Business model innovation: A bridge between corporate social responsibility and successful performance for medium-size enterprises (smes) in the digital era. *Systems*, 13(5), pp. 1-33.
<https://doi.org/10.3390/systems13050378>
- Phukamchanoad, P. (2025). The role of urban food street stakeholders in sustainable tourism: Case study of Bangkok, Thailand. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(1), pp. 226-241.
- Plangger, K., Grewal, D., de Ruyter, K., & Tucker, C. (2022). The future of digital technologies in marketing: A conceptual framework and an overview. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(6), pp. 1125-1134.
- Pundang, C. (2025). Factors in Market Orientation that Affect the Competitive Advantage of SME Businesses in the Central Northeastern Region. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences*, 45(1), pp. 92-112.
- Sagala, G.H., & Ōri, D. (2026). Resilience and digital transformation: a small to medium enterprise resilience framework. *Management Decision*, 64(13), pp. 126-161.
- Vibulrangson, Y.R. (2018). *Measurement and construction of achievement tests* (13th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการบินด้วยความร่วมมือ

ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา

DRIVING THE AVIATION INDUSTRY THROUGH GOVERNMENT-PRIVATE-ACADEMIC COLLABORATION

สิพิมพ์ดี สุทกาวาทิน*

Siphimvadee Suthakavatin*

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Aviation Business Management, Faculty of Management Sciences,

Panyapiwat Institute of Management

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

(Received: 2025, October 2; Revised: 2026, March 20; Accepted: 2026, March 24)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทและผลกระทบของความร่วมมือพหุภาคีระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาด้านการบินในการส่งเสริมและขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทย ภายใต้นโยบาย S-curve พร้อมเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการนี้เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสารทางวิชาการ นโยบายภาครัฐและข้อมูลจากภาคอุตสาหกรรมการบิน พบว่าความร่วมมือพหุภาคีเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และบุคลากรในภาคการบิน ตลอดจนส่งเสริมการเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานและระบบนิเวศนวัตกรรม การดำเนินการเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าหมายความมั่นคงและยั่งยืนของยุทธศาสตร์ชาติ อย่างไรก็ตามยังมีความท้าทายด้านการบริหารจัดการความร่วมมือและการติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ และได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือเหล่านี้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมการบิน; ความร่วมมือ

ABSTRACT

This article aims to analyze the roles and impacts of multilateral collaboration among government, private sector, and aviation educational institutions in promoting and driving Thailand's aviation industry under the S-curve policy. It links this collaboration to the



20-year National Strategy, the 13th National Social and Economic Development Plan, and relevant Sustainable Development Goals (SDGs). The paper analyzes and synthesizes data from academic documents, government policies, and data from the aviation industry, finding that multilateral collaboration is a crucial mechanism for enhancing the capacity for technological development, innovation, and human resources in the aviation sector, as well as promoting supply chain linkages and the innovation ecosystem. These actions align with the national strategy's goals of prosperity and sustainability. However, challenges remain in managing cooperation and systematically monitoring outcomes. The paper proposes guidelines for strengthening and sustaining this cooperation.

Keywords: aviation industry; collaboration

บทนำ

อุตสาหกรรมการบินเป็นกลไกสำคัญของระบบเศรษฐกิจโลกที่มีบทบาทในการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว การค้า การขนส่งระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ.2563 ถึง 2565 ส่งผลให้การเดินทางทางอากาศทั่วโลกหยุดชะงักอย่างรุนแรง แต่หลังจากปี พ.ศ.2566 เป็นต้นมา จำนวนเที่ยวบิน รายได้สายการบิน และการจ้างงานในอุตสาหกรรมการบินได้กลับมาเริ่มฟื้นตัว จากข้อมูลของสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transport Association: IATA) พบว่า ในปี พ.ศ.2567 ความต้องการในการเดินทางทางอากาศทั่วโลก เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.40 เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ.2566 และสูงกว่าช่วงก่อนที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ร้อยละ 3.80 อัตราการขนส่งผู้โดยสารในปี พ.ศ.2567 สูงเป็นประวัติการณ์ถึงร้อยละ 83.50 (IATA, Online, 2025b) นอกจากนี้ปริมาณความต้องการเดินทางตลอดทั้งปี พ.ศ.2568 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.30 เมื่อเปรียบเทียบกับ ปี พ.ศ.2567 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการบินเข้าสู่ช่วงการขยายตัวเชิงโครงสร้างอีกครั้ง (IATA, Online, 2026) ส่งผลให้สายการบินทั่วโลกเร่งขยายฝูงบินและลงทุนสั่งซื้ออากาศยานใหม่เพิ่มขึ้น แต่ด้วยจำนวนการสั่งซื้อมีมากแต่กำลังในการผลิตอากาศยานไม่เพียงพอ ทำให้การส่งมอบเครื่องบินเกิดความล่าช้าอย่างน้อย 5,300 ลำ ยอดสั่งซื้อคงค้างมากกว่า 17,000 ลำ ซึ่งการผลิตอากาศยานใหม่นั้น ประกอบด้วยการสร้างโครงเครื่องบิน เครื่องยนต์ ชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อีกมากมาย รวมถึงการขาดแคลนแรงงานฝีมือ อีกทั้งความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลกที่เกิดจากความตึงเครียดทางการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ทำให้ปัญหาเชิงทวีความรุนแรงขึ้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของสายการบิน (IATA, Online, 2025a)

ภายใต้บริบทการฟื้นตัวของอุตสาหกรรมการบินโลก การพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยตอบสนองต่อการขยายตัวของตลาดการเดินทางทางอากาศ และยังสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมตามนโยบายอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่

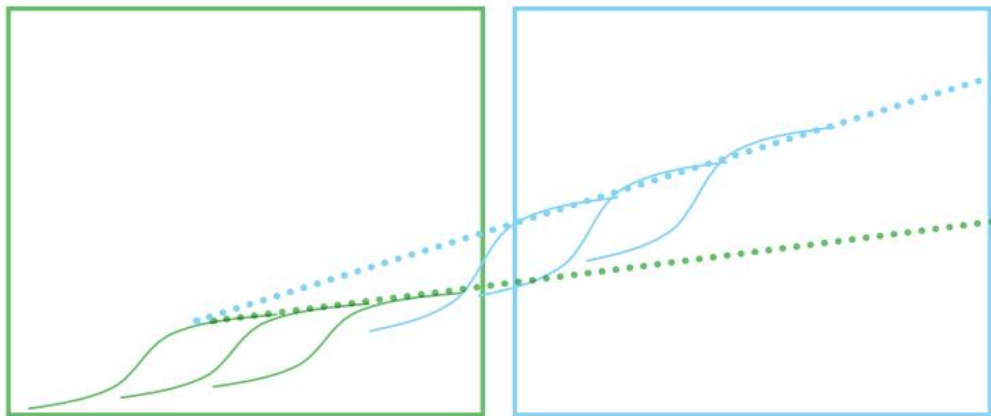


วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

(New S-Curve industries) ซึ่งกำหนดให้อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ยกกระตบขีดความสามารถการแข่งขัน สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมของประเทศในระยะยาว มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคตผ่านการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) โดยเน้นการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง การยกระดับอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์

10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม + เติม 5 อุตสาหกรรมใหม่



5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ประกอบด้วย

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ประกอบด้วย

หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics)
อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

ภาพที่ 1 S-CURVE 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ออนไลน์, 2568)



วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและประสิทธิภาพของความร่วมมือในอุตสาหกรรมการบินของไทย โดยมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และภาคการศึกษา
2. เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินอย่างยั่งยืนในอนาคต

อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย

อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการพัฒนากำลังคนและการนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในงานจริง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพงานวิจัยให้ตอบสนองต่อตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบูรณาการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือแบบไตรภาคี (Triple Helix) หรือความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคการศึกษาที่เน้นความต่อเนื่องทั้งในด้านการนโยบาย การบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรม และการสนับสนุนงบประมาณ พร้อมด้วยระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนทั้งสามจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการบิน และผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการบินในระดับภูมิภาคที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

ประเทศไทยจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เน้นการพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศในกลุ่ม New S-Curve รวมถึงอุตสาหกรรมการบิน เพื่อยกระดับมูลค่าทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างความมั่นคงให้กับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยในมิติ ด้านความ “มั่นคง” ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างมีนวัตกรรมและคุณค่า โดยเฉพาะการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคการศึกษา ด้านความ “ยั่งยืน” มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมคำนึงถึงการลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 9 (อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน) และเป้าหมายที่ 8 (งานที่เหมาะสมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ) ความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินจึงเป็นกลไกสำคัญสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติเหล่านี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในเวทีโลกและเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569



ภาพที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการ

(United Nations, Online, 2023)

อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์มีการเตรียมพัฒนากำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรม New S-Curve เพื่อขยายตัวสู่ระบบนิเวศธุรกิจใหม่ของอุตสาหกรรมผ่านการบูรณาการนวัตกรรมและดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งช่วยผลักดันอุตสาหกรรมไปสู่เฟสการเติบโตใหม่ที่ยั่งยืนและมีศักยภาพแข่งขันสูง (ณัฏ แก้วเจริญไพศาล, 2560, หน้า 188) ระบบนิเวศทางธุรกิจของอุตสาหกรรมการบิน คือ 1) สายการบิน 2) ซ่อมบำรุง 3) Ground 4) cargo 5) back office 6) สถาบันที่ดูแลมาตรฐานการบินของโลก (ICAO) 7) สำนักงานการบินพลเรือน (CAAT) 8) สถาบันการศึกษา การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุในการพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในระบบนิเวศของธุรกิจการบิน เพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

ทฤษฎี Triple Helix โมเดลตัวแบบความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ภาครัฐ และภาคเอกชน 3 ความร่วมมือ เป็นโครงสร้างหลักในการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรม (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000, p. 109) ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบนี้ได้ถูกนำไปใช้ในหลายประเทศที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านเทคโนโลยีและการพัฒนากำลังคน (Leydesdorff & Fritsch, 2006, pp.1-5; Carayannis & Campbell, 2011, pp.1-2) ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ระหว่างมหาวิทยาลัย รัฐบาล และภาคเอกชนในฐานะตัวขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ โมเดลนี้สะท้อนบทบาทแต่ละภาคส่วนมีส่วนร่วมและเสริมศักยภาพผ่านกระบวนการร่วมมือแบบเปิด (open innovation) ทางเลือกนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ โดยสามารถเปิดช่องทางสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภาคธุรกิจและสังคม เพื่อส่งเสริมการสร้าง

หน้า 261



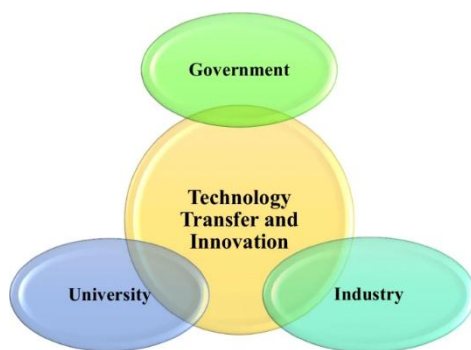
นวัตกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมหาวิทยาลัยมีบทบาทในการสร้างองค์ความรู้ด้านอุตสาหกรรมนำความรู้ไปพัฒนาเชิงพาณิชย์ และภาครัฐมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและให้การสนับสนุน รวมถึงเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ

ทฤษฎีการพัฒนากำลังคนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Human Capital and Lifelong Learning) เป็นทฤษฎีที่เน้นการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยเป็นอีกปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมาก (Becker, 1993, pp. 19-22) ทั้งนี้การบูรณาการการศึกษากับตลาดแรงงานโดยอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) เป็นแนวทางที่ช่วยรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (OECD, Online, 2019)

ทฤษฎีระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) ทฤษฎีนี้มองอุตสาหกรรมและนวัตกรรมเป็นระบบที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เล่นหลากหลาย เช่น ภาครัฐ นักลงทุน ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษา (Moore, 1993, pp. 75-76) โดยการมีระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มโอกาสสำเร็จและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมได้อย่างยั่งยืน

การผสมพลังของทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ นับตั้งแต่หลังยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญของการขยายตัววงจรใหม่ซึ่งเรียกว่า “New S-Curve” ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและมีความสามารถแข่งขันในระดับโลก สำหรับประเทศไทยการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินนั้นมีบทบาทสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการบินในภูมิภาค Thailand Aviation Hubs

ในภูมิภาคอาเซียน แนวคิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านการบินเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสูง เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และไทย ที่กำลังพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางการบิน Kharisma Vicka, Duremdes Samantha Caridad, Lam Matthew & Seetharam, Online, 2025; NXPO, Online, 2024) ซึ่งมุ่งเน้นการบูรณาการกำลังคน เทคโนโลยี และนโยบาย เพื่อสร้างความพร้อมและขีดความสามารถที่ตอบสนองทิศทางเศรษฐกิจยุคใหม่



ภาพที่ 3 The triple helix model university–industry–government relations

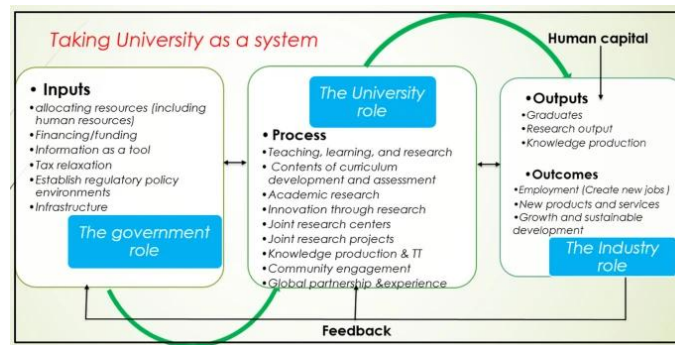
(Hailu, 2024, p. 6)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การนำอุตสาหกรรม New S-Curve มาร่วมกับ Triple Helix Model เป็นฐานสำคัญในการวิเคราะห์รูปแบบและประสิทธิภาพของความร่วมมือในอุตสาหกรรมการบินของไทย โดยเฉพาะการพัฒนากำลังคนและนวัตกรรม เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในอนาคตอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 4 Conceptual framework for the study

(Hailu, 2024, p. 7)

สรุป

สถานการณ์อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยในปัจจุบันสามารถวิเคราะห์ได้อย่างครอบคลุมด้วยกรอบการวิเคราะห์ PESTEL, SWOT และ VUCA World เพื่อใช้ประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ จากมิติทางการเมือง (P-political) รัฐบาลไทยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผน New S-Curve ที่เสนอเป้าหมายประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาค (aviation hub) การประสานความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนด้านอุตสาหกรรม และด้านสถาบันการศึกษายังไม่เข้มแข็งพอ และนโยบายบางส่วนยังเกิดความไม่ต่อเนื่อง ในมิติทางด้านเศรษฐกิจ (E-economic) อุตสาหกรรมการบินเติบโตอย่างรวดเร็วหลังสถานการณ์โควิด-19 ด้วยความต้องการที่จะเดินทางของผู้คน โดยเฉพาะการท่องเที่ยวแต่ยังต้องเผชิญกับความผันผวนของราคาพลังงาน น้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักของธุรกิจด้านการขนส่ง และการแข่งขันที่สูงในระดับภูมิภาค การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านอุตสาหกรรมด้านการบินที่มีทักษะสูงทำได้ไม่เต็มที่และไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาด มิติทางสังคม (S-social) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรยังมีช่องว่างในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอนด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจการบิน และโอกาสการฝึกอบรมที่เน้นทักษะยุคใหม่ เช่น ดิจิทัลและนวัตกรรม สถาบันการศึกษายังต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการอุตสาหกรรมอย่างเร่งด่วน (SKY ICT, Online, 2025) ด้านเทคโนโลยี (T-technological) อุตสาหกรรมเริ่มใช้นวัตกรรมสูง เช่น AI และระบบอัตโนมัติในสนามบิน แต่ความพร้อมในการนำเทคโนโลยีต่อยอดยังขาดการบูรณาการอย่างครบวงจร (PMUC, Online, 2024) ในด้านสิ่งแวดล้อม (E-environmental)



การพัฒนาอุตสาหกรรมต้องสอดคล้องกับมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการใช้พลังงานสะอาดตามแนวทาง SDGs และด้านกฎหมาย (L-legal) และข้อบังคับขององค์การด้านการบินสากล มีการพัฒนากฎหมายเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและการแข่งขัน แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงให้เอื้อต่อการลงทุนและนวัตกรรมมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ SWOT ของอุตสาหกรรมการบินของไทย พบว่าจุดแข็ง (S-strengths) คือประเทศไทย มีความได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์และนโยบายภาครัฐที่ช่วยสนับสนุน ส่วนจุดอ่อน (W-weaknesses) คือการขาดแคลนบุคลากรทักษะสูงและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้านโอกาส (O-opportunities) ประเทศไทยในตลาดภูมิภาคยังการเป็นศูนย์กลางการเดินทางที่ยั่งยืน และภัยคุกคาม (T-threats) คือการแข่งขันจากประเทศเพื่อนบ้านและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564, หน้า 6-36 และ 6-41)

VUCA World (V-volatility) หมายถึงความผันผวน (U-uncertainty) หมายถึงความไม่แน่ใจ (C-complexity) หมายถึงความซับซ้อน และ (A-ambiguity) หมายถึงความคลุมเครือ อุตสาหกรรมการบินไทยต้องเผชิญกับปัจจัยเหล่านี้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และความเสี่ยงจากนโยบายระหว่างประเทศ (Kharisma Vicka, Duremdes Samantha Caridad, Lam Matthew & Seetharam, Online, 2025)

สถานการณ์อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยในภาพมหภาคสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของอุตสาหกรรมนี้ในฐานะส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมในกลุ่ม New S-Curve ที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนผ่านการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายอย่างอุตสาหกรรมการบิน อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยตั้งเป้าที่จะเป็น ศูนย์กลางทางการบิน (aviation hub) สามารถที่จะเชื่อมต่อภูมิภาคและโลก พร้อมทั้งเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างครบวงจร (สำนักงานสภาพัฒนาการศึษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, หน้า 22-29)

ในระดับจุลภาค การวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยกรอบ PESTEL, SWOT และโมเดล VUCA พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินไทย มีทั้งความท้าทายและโอกาสอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่ทันต่อเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้หลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมของสายการบินและสถาบันการศึกษาด้านการจัดการธุรกิจการบินยังไม่ทันต่อเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเต็มที่ อีกทั้งความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษายังคงขาดความเข้มแข็งทางด้านนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การส่งเสริมและความต่อเนื่อง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564, หน้า 6-36 และ 6-41; NXPO, Online 2024) ส่งผลต่อปัจจัยเหล่านี้ที่สร้างช่องว่างที่สำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมและธุรกิจการบินของประเทศไทย เพื่อการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในตลาดเทคโนโลยีและแรงงานที่มีความต้องการสูงอย่างรวดเร็ว (SKY ICT, Online, 2025)



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการบินด้วยความร่วมมือรัฐ เอกชน และภาคการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์และพบปัญหาด้านการประเมินรูปแบบความร่วมมือที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผ่านกรอบทฤษฎี New S-Curve และ Triple Helix ที่เน้นการบูรณาการนวัตกรรมและกำลังคน ความร่วมมือที่แข็งแกร่งและจะช่วยเสริมสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมและพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจการบินให้มีทักษะทันสมัยสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของประเทศในการที่จะเป็นศูนย์กลางภูมิภาคในอนาคต (PMUC, Online, 2024) จากการวิเคราะห์พบว่าความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคการศึกษายังคงมีข้อจำกัดในเรื่องของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การวางกรอบนโยบายที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ การพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีที่ยังไม่ทันต่อเทคโนโลยีขั้นสูงสมัยใหม่ รวมถึงการขาดกลไกการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบายของรัฐบาล (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, หน้า 22-29) ทำให้อุตสาหกรรมการบินไทยยังไม่สามารถพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและขยายตัวได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ตัวอย่างความร่วมมือจากประเทศไทยในอุตสาหกรรมการบินแสดงให้เห็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของโมเดล Triple Helix ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนากำลังคนในยุค New S-Curve ได้แก่ ความร่วมมือระหว่าง SKY ICT (Partners with Kasetsart University to Develop Aviation Talent and Innovation) ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยอย่างตรงจุด (SKY ICT, Online, 2025) ความร่วมมือนี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างทักษะด้านเทคนิคและดิจิทัลแก่บุคลากรด้านอุตสาหกรรมการบิน แต่ยังเชื่อมโยงเครือข่ายอุตสาหกรรมที่ช่วยสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมในภาคธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือผ่านโครงการของหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) ที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานวิจัยและอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารมูลค่าสูง อุตสาหกรรมสุขภาพและการแพทย์ อุตสาหกรรมพลังงาน เคมี และวัสดุชีวภาพ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัล เศรษฐกิจหมุนเวียน (circular economy) ระบบคมนาคมแห่งอนาคต (เช่น การขนส่งและระบบราง) และโลจิสติกส์และระบบราง เพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเชิงวิชาชีพ (PMUC, Online, 2024) โครงการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงบทบาทภาครัฐในการสร้างกลไกสนับสนุนที่ครบวงจรและยั่งยืนซึ่งเชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ

การพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงนวัตกรรมและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจการบินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติและ New S-Curve ยังพบปัญหาด้านการประสานงานและการบริหารจัดการ ยังขาดกลไกความร่วมมือที่มีระบบและต่อเนื่อง รวมถึงไม่มีกรอบการทำงานที่ชัดเจนระหว่างภาคส่วน ทำให้ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ไม่ถึงเป้าหมายที่ต้องการ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, หน้า 22-29) ภาครัฐและ



ภาคเอกชนยังขาดการสื่อสารและการวางแผนของภาคการศึกษาอย่างเข้มแข็ง ทำให้นโยบายและแผนงานบางส่วนไม่สอดคล้องหรือเกิดการซ้ำซ้อนทั้งสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจ การพัฒนาหลักสูตรและบุคลากรด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจการbin ปัจจุบันหลักสูตรด้านการbinและธุรกิจการbin ยังไม่ครอบคลุมทักษะใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลและนวัตกรรม เช่น AI, Big Data หรือความมั่นคงทางไซเบอร์ (security cyber) และส่งผลให้บุคลากรที่ผลิตออกมายังขาดความพร้อมและไม่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานในระดับสูง (NXPO, Online, 2024; SKY ICT, Online, 2025) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ยังขาดการบูรณาการงานวิจัยเข้ากับธุรกิจและตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ การนำผลงานวิจัยไปใช้เชิงพาณิชย์ยังไม่แพร่หลาย และโครงสร้างพื้นฐานด้านนวัตกรรมยังอยู่ในระยะเริ่มต้น (PMUC, Online, 2024) ในเรื่องงบประมาณ การสนับสนุนยังไม่สม่ำเสมอและไม่ครอบคลุมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาอุตสาหกรรม การขาดแคลนงบประมาณยาวนานส่งผลให้โครงการวิจัยหลักสูตรและการพัฒนาคนต้องหยุดชะงักหรือดำเนินการอย่างจำกัด รวมถึงการขาดความโปร่งใสในการติดตามผลการใช้จ่ายเงินทุน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงของโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการและระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน นอกจากนี้การออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานและการสนับสนุนงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยยกระดับอุตสาหกรรมการbinไทยให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุค New S-Curve (Kharisma Vicka, Duremdes Samantha Caridad, Lam Matthew & Seetharam, Online, 2025)

ข้อเสนอแนะ

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการbinไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ New S-Curve จำเป็นต้องมีกลไกบริหารจัดการความร่วมมือที่มีความชัดเจน ครอบคลุม และยั่งยืน รวมทั้งต้องพัฒนากำลังคนและนวัตกรรมภายใต้การสนับสนุนทางงบประมาณที่เหมาะสม พร้อมระบบติดตามและประเมินผลที่โปร่งใสเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับนานาชาติ

ประการแรก การเสนอโมเดลการบริหารจัดการความร่วมมือควรใช้กรอบ Triple Helix ที่ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย ภาครัฐ และภาคเอกชน โดยกำหนดบทบาท พันธกิจ และกลไกการประสานงานชัดเจน พร้อมระบบติดตามและประเมินผลภายใต้มาตรฐานที่กำหนดล่วงหน้า ทำให้เกิดการบูรณาการความรู้และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากการทำงานซ้ำซ้อน และเสริมศักยภาพขับเคลื่อนนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น

ประการที่สอง การบูรณาการหลักสูตรฝึกอบรมและการวิจัยเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล แนวทางนี้รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นทักษะเชิงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึง



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ความมั่นคงทางไซเบอร์ และการเพิ่มโอกาสให้ภาคการศึกษาได้ร่วมมือกับภาคธุรกิจในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง สร้างแรงงานที่พร้อมใช้งานจริงในสายงานอุตสาหกรรมการบิน

ประการที่สาม ต้องสร้างกลไกสนับสนุนงบประมาณและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยการตั้งกองทุนร่วม (co-funding) ระหว่างภาครัฐ เอกชน และการศึกษา เพื่อสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังควรเน้นการบริหารจัดการงบประมาณที่มีความโปร่งใสและมีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

และประการสุดท้าย การพัฒนาระบบการประเมินผลและรายงานผลที่โปร่งใสภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพ จะช่วยให้รัฐและภาคธุรกิจสามารถติดตามความคืบหน้าของความร่วมมือ วิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการ และแก้ไขปัญหาได้ทันที ระบบเหล่านี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลและยกระดับคุณภาพของความร่วมมืออย่างยั่งยืน

โดยรวมแนวทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ New S-Curve ในการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินไทยสู่ความเป็นผู้นำในระดับภูมิภาค ด้วยการสร้างระบบนิเวศร่วมที่เข้มแข็งและยั่งยืนในเชิงนวัตกรรมและกำลังคน

การกำหนดทิศทางอนาคตของอุตสาหกรรมการบินไทยภายใต้กรอบความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เป็นส่วนสำคัญที่จะสะท้อนถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ให้สามารถแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากลได้อย่างยั่งยืน ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนทั้งสามนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงทรัพยากร ความรู้ และเทคโนโลยี เพื่อสร้างเครือข่ายนวัตกรรมที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และวิสัยทัศน์ในโครงการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรกำลังคนด้านการบิน การสนับสนุนงานวิจัยเชิงพาณิชย์ และการขับเคลื่อนนวัตกรรมเทคโนโลยี จะนำไปสู่การสร้างศักยภาพอุตสาหกรรมที่เข้มแข็ง และสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ New S-Curve ของประเทศ และทิศทางอนาคตของอุตสาหกรรมการบินไทย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือที่ยั่งยืนผ่านโมเดลบริหารจัดการแบบบูรณาการที่มีระบบติดตามและประเมินผล โดยการใช้กลไกดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการโครงการและการแบ่งปันข้อมูลเชิงลึก สร้างมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้การปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเสริมสร้างกำลังคนคุณภาพสูงในอนาคต

การส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมให้ผลงานสามารถต่อยอดไปใช้งานจริงในภาคธุรกิจได้ จะเป็นอีกหนึ่งปัจจัยชี้ขาดที่ทำให้อุตสาหกรรมนี้มีการแข่งขันที่แข็งแกร่งและสร้างมูลค่ายั่งยืน ทั้งนี้การสร้างกลไกรองรับงบประมาณและการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและยั่งยืนจะช่วยให้ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนทั้งสามสามารถดำเนินไปได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิผล การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ครบถ้วนและยั่งยืน eco system ผ่านความร่วมมือที่เข้มแข็งนี้จะช่วยเสริมศักยภาพให้ประเทศไทยมีบทบาทเป็นผู้นำอุตสาหกรรมการบินในระดับภูมิภาค และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง



บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2564). **รายงานฉบับสมบูรณ์อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ โครงการศึกษา
แผนภาพอนาคตของภาคอุตสาหกรรม (Industry Foresight) เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสู่
อุตสาหกรรม 4.0 (ระยะที่ 3)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- ณัฏ แก้วเจริญไพศาล. (2560). ยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบนิเวศ S Curve 4.0. **วารสารการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน**, 24(2), หน้า 188-220.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2568). **มาทำความรู้จักกับ “S-CURVE 10
อุตสาหกรรมแห่งอนาคต”** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://www.planning.kmutnb.ac.th/news/view?id=549> [2569, 19 มีนาคม].
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). **แนวโน้มความ
ต้องการบุคลากร ในอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต (New S-Curve) และทิศทางการ
พัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ.2563-2567**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภานโยบายการ
อุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ.
- Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special
Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Carayannis, E.G., & Campbell, D.F. J. (2011). *Mode 3 knowledge production in quadruple
helix innovation systems: Toward a 21st-century fractal innovation
ecosystem*. New York, Springer.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems
and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government
relations. *Research policy*, 29(2), pp. 109-123.
- Hailu, A.T. (2024). The role of university–industry linkages in promoting technology transfer:
implementation of triple helix model relations. *Journal of Innovation and
entrepreneurship*, 13(1), pp. 1-17.
- IATA. (2025a, January 30). *Global Air Passenger Demand Reaches Record High in 2024*
(Online). Available: <https://www.iata.org/en/pressroom/2025-releases/2025-01-30-01> [2026, March19].
- IATA. (2025b, December 9). *Aerospace Supply Chain Bottlenecks Continue to Constrain
Airlines* (Online). Available: <https://www.iata.org/en/pressroom/2025-releases/2025-12-09-02> [2026, March 19].



IATA. (2026, January 29). ***Strong 2025 Passenger Demand Masks Ongoing Capacity***

Constraints (Online). Available: <https://www.iata.org/en/pressroom/2026-releases/2026-01-29-02> [2026, March 19].

Kharisma Vicka, Duremdes Samantha Caridad, Lam Matthew, & Seetharam, K. E. (2025).

Asian Development Bank Institute (ADBI). ***How can Southeast Asia's air transport sector and governments work together to expand aviation?*** (Online). Available: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/1072446/adbi-how-can-southeast-asia-s-air-transport-sector-and-governments-work-together-expand-aviation.pdf> [2026, March 19].

Leydesdorff, L., & Fritsch, M. (2006). Measuring the knowledge base of regional innovation systems in Germany in terms of a Triple Helix dynamics. ***Research Policy***, *35*(10), pp. 1-26.

Moore, J.F. (1993). Predators and prey: a new ecology of competition. ***Harvard business review***, *71*(3), pp. 75-86.

National Exploration and Promotion of Innovation (NXPO). (2024, May 20). ***Partnership launched to build aviation workforce*** (Online). Available: <https://www.nxpo.or.th/th/en/25450/> [2026, March 20].

OECD. (2019, May 22). ***OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*** (Online). Available: <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en> [2026, March 19].

PMUC. (2024, May 27). ***PMUC collaborates with six agencies to enhance research and innovation capabilities*** (Online). Available: <https://pmuc.or.th/en/pmuc-collaborates-with-six-agencies-to-enhance-research-and-innovation-capabilities-accelerating-thailands-development-as-the-regional-aviation-hub/> [2026, March 19].

SKY ICT. (2025, July 24). ***SKY ICT partners with Kasetsart University to develop personnel and innovations*** (Online). Available: <https://www.skyict.co.th/en/news/sky-ict-partners-with-kasetsart-university-to-develop-personnel-and-innovations-in-aviation-supporting-thailands-goal-to-become-a-regional-aviation-hub> [2026, March 19].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

United Nations. (2023, September). *Sustainable Development Goals Guidelines for the use of the SDG logo including the colour wheel, and 17 icons* (Online).

Available: [https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-](https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2023/09/E_SDG_Guidelines_Sep20238.pdf)

[content/uploads/2023/09/E_SDG_Guidelines_Sep20238.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2023/09/E_SDG_Guidelines_Sep20238.pdf) [2026, March 19].



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

AUTOMATION'S DOUBLE VICTIMS: CLASS, IDENTITY, AND DEHUMANIZATION IN VONNEGUT'S PLAYER PIANO

Aphiradi Supahp*

English Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University

*Corresponding Author e-Mail: aphiradi@tsu.ac.th

(Received: 2026, January 2; Revised: 2026, March 23; Accepted: 2026, March 28)

ABSTRACT

This academic paper examines how automation has a great impact on humans, both the working class and the technocratic elite, using Marx's theory of alienated labor, Weber's concept of the iron cage, and Seeman and Fromm's psychological perspectives on alienation. The investigation reveals that automation replaces the working class's labor and ability in doing tasks, which leads them to feel worthless because their lives lack purpose and meaning. Meanwhile, some of the technocratic elites feel alienated and empty from the comfort they enjoy from the machine-driven society.

Keywords: *Player Piano*; automation; dehumanization

INTRODUCTION

After World War II, machines proved to be among the most crucial instruments contributing to both military and industrial success. In response, the United States increasingly invested in the development of machinery and advanced technologies, leading to the widespread adoption of automation across various sectors. As automation became a key driver of economic growth, production systems were reorganized to prioritize efficiency and productivity. This transformation ultimately strengthened the nation's position in the global market through large-scale mechanization (Pursell, 2007, pp. 1-2; Noble, 1984, pp. 3-5; The National WWII Museum, Online, n.d.).

While these developments brought significant economic benefits, they also produced profound social consequences. The expansion of automation gradually reduced the need for human labor, particularly affecting the working class, whose roles were either diminished or rendered obsolete. As a result, questions began to emerge regarding not only



employment but also the broader issues of human purpose, identity, and dignity within an increasingly mechanized society.

Previous studies on automation in literature and dystopian fiction have highlighted how literary works reflect these concerns. Scholars argue that dystopian narratives frequently engage with anxieties surrounding industrialization, mechanization, and the erosion of human agency (Booker, 1994, pp. 15-20; Claeys, 2010, pp. 3-5). Within Vonnegut studies, *Player Piano* has been widely interpreted as a critique of postwar technological optimism, particularly in its depiction of a society structured around automation. Critics have emphasized the novel's portrayal of working-class displacement alongside the psychological consequences experienced by individuals living in a highly mechanized environment (Reed, 1997, p. 102; Simmons, 2009, pp. 45-50).

At the same time, interdisciplinary research on labor and technology suggests that automation does not merely transform economic systems but also reshapes human experience. Studies indicate that the reorganization of labor processes often reduces worker autonomy and contributes to various forms of alienation (Blauner, 1964, pp. 23-30; Braverman, 1974, pp. 112-120; Noble, 1984, pp. 3-5). From a broader sociological perspective, efficiency-driven systems further intensify these conditions by constraining creativity and individuality, reflecting the logic of rationalization described in modern industrial societies (Ritzer, 1993, pp. 1-10).

However, most existing studies tend to focus primarily on the working class as the principal victims of automation. Less attention has been given to the experiences of technocratic elites who operate within, and benefit from, the same systems. Despite their privileged positions, these individuals may also encounter forms of psychological and existential alienation, shaped by the very structures they help sustain.

This study argues that automation in *Player Piano* produces not a single group of victims, but a dual structure of dehumanization that affects both the working class and technocratic elites. By examining these two groups together, the paper demonstrates how automation functions as a broader mechanism that reshapes identity, undermines human agency, and generates alienation across different social strata in a mechanized society.



OBJECTIVE

The objective of this article is to investigate how the working class and the technocrats struggle through the machine-driven society emphasizing on dehumanization and alienation they both experience throughout Vonnegut's *Player Piano*.

THEORETICAL FRAMEWORK

To clearly comprehend the alienation and dehumanization that appear on the double victims in the technological progress, the theoretical framework of Marx's theory of labor alienation, Weber's concept of the Iron Cage, sociological and psychological perspectives on alienation from Maurice Seeman's and Erich Fromm's theories will be presented respectively.

Marx's Theory of Labor Alienation Marx (1844/1964, pp. 108-114) proposes that alienation occurs to the workers when their labor is no longer necessary for the productivity since it is replaced by the work of the machines. The laborer, thus, feels worthless and aimless which leads to the identity loss and social marginalization. In *Player Piano*, the outstanding case lies on the Reeks and Wrecks which displaced from significant labor and restricted to trivial and low-skill tasks. As a result, they encounter socioeconomic and emotional deficit. Marx's framework reinforces how Vonnegut portrays the personal and societal outcomes of automation for the blue-collar workers.

Weber's Concept of the Iron Cage Weber (1905/1946, pp. 181-182) introduces the concept of the "iron cage of rationalization" as the means to confine people to the modern bureaucratic and technological systems which mainly focus on efficiency and predictability. Weber employs the "iron cage" as a metaphor illustrating how people are trapped in the efficiency-driven ordering of life and work. Workers become a part of efficiency system which deprives them of the individualism. Rationalization here is not only about organizing work system but it also manages the individual's life. It strips them of their freedom, sense of purpose and capacity for ethical choice. They, therefore, suffer inner discontent although they have the comfortable lives.

Sociological and Psychological Perspectives on Alienation Apart from economic and structural factors, Seeman (1959, pp. 783-784) identifies alienation in term of powerlessness, normlessness and social isolation. For powerlessness, people cannot control what happens



in their life and work or even decision-making and it leads them to frustration for not being able to control over their own lives and make them feel worthless. Moreover, normlessness means people feel that social values do not make sense or important to them anymore. Besides, they feel that social norms cannot bring them success. As a result, it is pointless to follow the social rules. And when people hardly share the same values or goals with others, it brings them to social isolation. Losing faith in social norms makes them lose the sense of belonging in the community and become the outsiders.

Fromm (1941/1991, pp. 120-125) explores alienation regarding psychological effect on human mind. He states that it is an intense feeling that separate people from themselves and others in society. When people concentrate only on money, achievement and technology, they gradually lose connection with their genuine emotions, imagination and social connection.

By applying Marx's economic points of view, Weber's sociological perception, and psychological theories of alienation from Seeman and Fromm to the analysis, these theories offer insights into the double victims of automation demonstrated in *Player Piano*. It allows the exploration of the impact of mechanization on humans both psychologically and sociologically.

THE HUMAN AND SOCIAL IMPACTS OF AUTOMATION: THE DUAL BURDEN IN VONNEGUT'S PLAYER PIANO

In the wake of World War II, technological innovation reshaped American society, promising efficiency, prosperity, and progress. The rapid spread of automation and computing stirred excitement but also raised questions about the human cost of mechanization (Pursell, 2007, pp. 1-2; Noble, 1984, p. 21; The National WWII Museum, Online, n.d.). Vonnegut's *Player Piano* captures these tensions in a dystopian vision, portraying a society split between technocratic elites and a marginalized working class. Through this lens, the novel exposes how relentless pursuit of efficiency erodes human purpose, social bonds, and ethical judgment (Reed, 1997, p. 102).

Vonnegut's narrative warns that automation produces dual victims: displaced workers, deprived of meaningful labor, and privileged technocrats, trapped in bureaucratic



structures that prioritize output over humanity. The psychological and social consequences extend across all strata, threatening identity, community, and emotional well-being.

To explore these themes, this study examines *Player Piano* through four interconnected dimensions: the Reeks and Wrecks and the human costs of automation; the technocrats and their existential struggles; automation as a universal mechanism of dehumanization; and the psychological and social ramifications of living in a fully mechanized world. Together, these dimensions reveal how Vonnegut anticipates the human dilemmas of our contemporary age of automation and artificial intelligence.

The Reeks and Wrecks: Human Costs of Automation Kurt Vonnegut presents the Reeks and Wrecks as the working-class victims of progress in automation and technology. They used to be the foundation of industrial society: the ones who control the machines in Ilium, New York. Unfortunately, now they are replaced by the machines and transferred to another area in New York called Homestead. In Homestead, they are assigned the menial tasks such as repairing roads merely to occupy their time. Their roles are changed from the important to the insignificant ones. Since they cannot express their skill and creativity through work, they undergo purposelessness, alienation and a profound loss of identity. (Vonnegut, 1952, pp. 45–50).

The Reeks and Wrecks' daily lives in Homestead show how much their brains have altered since they had to abandon their homes. They feel that they have no purpose because their occupations don't make them think, take initiative, or be creative. They just do the same monotonous tasks repeatedly with little variation. This sameness makes people experience a sense of disconnection from their work, their coworkers, or the social recognition that used to give their lives significance (Vonnegut, 1952, pp. 46–50). Over time, this feeling of being alone can make you lose a lot of your sense of self. People are no longer known for their abilities, achievements, or independence; instead, they are known for how much they depend on a machine. This shows up in the mind as low self-esteem, feeling invisible, being alone, and emotional pain. Vonnegut emphasizes that this form of systematic dehumanization is detrimental not only to the economy but also to mental health and social cohesion (Reed, 1997, pp. 103–105).

Vonnegut reveals the negative effects of mechanization that it does not only make the nation in high development but it also strips humans of their dignity when machines can



do all the tasks themselves. Here, The Reeks and Wrecks are restricted to a monotonous life. Their ability is useless. They, therefore lose meaning in life

Despite the state's attempts to provide comfort and efficiency, the Reeks and Wrecks remain psychologically and socially unfulfilled. In one scene, a worker who fixes the protagonist's car proudly claims he can repair anything—if only he were given more work—demonstrating that his skills and potential are underutilized (Vonnegut, 1952, pp. 52-53). Similarly, a couple visited by the Shah lives in a fully automated home, yet the conveniences fail to bring them happiness: the wife prefers to perform tasks by hand, while the husband confesses feelings of worthlessness (Vonnegut, 1952, pp. 56-58). These examples reinforce that material comfort and efficiency cannot substitute for meaningful labor, social recognition, or human dignity. Vonnegut depicts that, even when physical ease and the illusion of contentment are provided, the Reeks and Wrecks continue to experience neglect, alienation, and a profound lack of purpose.

Taken together, the experiences of the Reeks and Wrecks reveal that automation, while designed to increase efficiency and provide convenience, imposes profound psychological and social costs on those displaced from meaningful labor. Their purposelessness, alienation, and loss of identity underscore the human consequences of a mechanized society. Yet Vonnegut's critique does not end with the working class: the novel also demonstrates that the technocrats, who manage and control these systems, face their own form of alienation and existential dissatisfaction.

The Technocrats: Privilege and Existential Alienation While the Reeks and Wrecks suffer from material displacement and psychological neglect, Vonnegut also exposes the existential alienation experienced by the technocrats—the elite managers who control and oversee the automated systems. This dual burden is particularly evident in two characters: Paul Proteus, the protagonist and chief engineer, and his friend Edward Finnerty, who both navigate positions of privilege yet confront moral dilemmas, personal dissatisfaction, and the limitations imposed by bureaucratic and rationalized systems. Despite material comfort and societal status, these technocrats experience stress, moral conflict, and a loss of personal autonomy, trapped in what Weber (1905/1946, pp. 123-130) describes as the “iron cage” of rationalization.



Paul Proteus exemplifies this condition. Though he holds a prestigious role and intellectual authority, he struggles with feelings of emptiness and moral unease. He recognizes the societal harm caused by the automated systems he helps maintain and feels conflicted between duty, ambition, and conscience (Vonnegut, 1952, pp. 120-140). Similarly, Finnerty, though enjoying status and privileges, is constrained by bureaucratic routines and the pressure to conform, which restrict his autonomy and creativity. Through these characters, Vonnegut illustrates that even those in positions of power can be psychologically and existentially trapped by the rationalized structures they serve.

Small but revealing moments deepen this portrayal. Paul's tenderness toward a stray cat—one of the few living beings in the sterile, machine-dominated environment—reflects his deep longing for vitality and authentic human connection (Vonnegut, 1952, pp. 110-112). Katherine, Paul's secretary, embodies another dimension of alienation: despite her education, she performs trivial clerical tasks, and her emotional breakdown upon realizing her redundancy underscores the fragility of identity in a system that values machines over people (Vonnegut, 1952, pp. 113-115). Both instances show that alienation permeates every level of the technocratic hierarchy, eroding dignity and emotional stability.

Proteus and Finnerty respond to their alienation in different ways. Proteus's rebellion is internal, expressed through contemplation and his yearning to abandon his position to live a simpler, more authentic life. Finnerty's rebellion is external—through defiant acts that challenge the bureaucratic order. Despite their differences, both men seek refuge in communal spaces like the Homestead pub, where they encounter the Reeks and Wrecks and briefly rediscover shared humanity. Vonnegut uses these interactions to suggest that rebellion, empathy, and solidarity emerge from the same human need for meaningful engagement.

Through the experiences of these characters, Vonnegut demonstrates that privilege and authority do not insulate individuals from the psychological and social costs of a mechanized society. Automation's "double victims" are the dispossessed and the privileged alike—each deprived of purpose, autonomy, and connection.

Automation as a Universal Mechanism of Dehumanization Vonnegut's *Player Piano* presents automation not only as a technological process but as a comprehensive ideology that redefines human worth in mechanical terms. The novel portrays a society



governed by the logic of efficiency, where both social and moral values are measured by productivity. This shift transforms technology from a neutral instrument into a mechanism of control—what Mumford (1934/1967, pp. 3-5) called the “megamachine,” a system that integrates human beings into its operations as interchangeable parts. The bureaucratic hierarchy of *Ilium* mirrors this logic: decisions are automated, moral judgment is replaced by algorithmic precision, and individuality becomes a threat to system stability.

By depicting automation as a totalizing structure, Vonnegut exposes how dehumanization becomes systemic rather than incidental. Machines are not the true agents of oppression; rather, the human institutions that emulate machine logic perpetuate alienation across all social strata. Even cultural and intellectual life reflects this mechanization. The novel’s university, once a space for inquiry and creativity, functions instead as a training ground for maintaining technological orthodoxy—mirroring the technocratic belief that rational efficiency supersedes ethical reflection. The Reeks and Wrecks are thus not merely victims of economic exclusion but of ideological exclusion: their skills and emotions are rendered obsolete by a society that prizes mechanical precision over human adaptability.

Furthermore, the novel’s portrayal of communication underscores the universality of this dehumanization. Dialogue is often mechanical, filled with technical jargon or hollow slogans that mask the absence of genuine empathy. This linguistic sterility parallels what Weber (1905/1946, pp. 155-156) termed the “disenchantment of the world,” where rationalization strips human experience of mystery and meaning. Even the technocrats’ personal relationships become transactional, mediated by efficiency and status rather than emotion or moral conviction.

Through this depiction, Vonnegut demonstrates that automation’s true danger lies not only in job loss or psychological distress but in the cultural normalization of mechanistic values. The novel’s world no longer distinguishes between technological and human rationality—machines and men operate according to the same cold logic of output. In this sense, *Player Piano* transcends a critique of industry to become a meditation on civilization itself: it shows how, once society internalizes the machine’s ethos, dehumanization becomes both invisible and inescapable.

Psychological and Social Consequences The psychological and social consequences of automation in *Player Piano* extend beyond alienation and reach into the erosion of



empathy, solidarity, and moral identity. Vonnegut's mechanized world illustrates what Fromm (1941/1991, pp. 783-784,) calls the "marketing orientation" of modern individuals—people come to value themselves and others based on utility and exchange rather than inherent humanity. This orientation manifests in both the Reeks and Wrecks and the technocrats: the former internalize feelings of inferiority, while the latter view human relations through the same utilitarian lens that governs their machines.

Psychologically, this devaluation of the human self generates chronic emotional dissonance. Individuals learn to suppress genuine feeling in favor of functionality. The result is not only depression or purposelessness but a subtle desensitization—a loss of capacity for compassion. Even acts of rebellion, such as Paul Proteus's eventual defection, are tinged with futility, reflecting what Seeman (1959, pp. 784-785) describes as "normlessness," the perception that moral effort cannot meaningfully alter systemic structures. Vonnegut suggests that this internal paralysis is automation's deepest wound: people cease to imagine alternative ways of being human.

Socially, the effects are equally corrosive. The strict division between technocrats and laborers dissolves traditional community bonds, replacing them with institutional hierarchies. Homestead and Ilium exist as parallel societies—one idle, one overworked—each incapable of genuine dialogue with the other. The disappearance of shared purpose leads to collective fragmentation: families, friendships, and civic ties weaken under the weight of efficiency. Vonnegut's inclusion of scenes where social gatherings revolve around automated entertainment or mechanical convenience reflects a society that substitutes spectacle for intimacy.

The broader implication is that automation reshapes not only work but also emotion and ethics. As machines assume greater responsibility for production and decision-making, humans abdicate moral agency, allowing technology to dictate values. Vonnegut's vision anticipates contemporary concerns about artificial intelligence, algorithmic governance, and the erosion of empathy in digital societies. His warning is not simply that machines will replace people, but that people, in adapting to machines, may lose the very capacities—creativity, empathy, and moral reflection—that make them human.

Through this psychological and social lens, *Player Piano* reveals automation as a slow form of moral attrition. It dismantles the emotional and communal foundations of



human life, suggesting that the ultimate cost of technological progress is not economic displacement, but the quiet extinction of human feeling itself.

CONCLUSION

Player Piano illustrates automation's dual burden: working-class individuals face material displacement and purposeless labor, while technocrats experience existential and moral alienation. Both suffer psychological strain, social fragmentation, and diminished human dignity. Vonnegut's critique demonstrates that efficiency, when divorced from humanistic and ethical values, undermines identity, empathy, and social cohesion. Sustainable technological progress requires human-centered design, ethical reflection, and structures that preserve meaning, autonomy, and interpersonal connection.

SUGGESTIONS

1. Human-Centered Design – Automation should enhance human labor rather than replace it, allowing workers to exercise creativity and decision-making alongside machines.
2. Hybrid Work Models – Assign repetitive tasks to machines while keeping humans engaged in problem-solving and meaningful work to reduce alienation.
3. Spaces for Social Connection – Create environments, like communal areas or collaborative spaces, where people can interact meaningfully beyond transactional tasks.
4. Purposeful Education and Training – Equip individuals with adaptive skills and opportunities for hands-on, fulfilling work to maintain identity and self-worth.
5. Ethical Implementation – Prioritize human values and well-being in deploying automation, ensuring efficiency does not override dignity, purpose, or social cohesion.

REFERENCES

- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Booker, M. K. (1994). *Dystopian literature: A theory and research guide*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.



- Claeys, G. (2010). *The Cambridge companion to utopian literature*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Fromm, E. (1941/1991). *Escape from freedom*. New York: Henry Holt.
- Marx, K. (1844/1964). *Economic and philosophic manuscripts of 1844* (M. Milligan, Trans., pp. 71-73). New York: International Publishers.
- Mumford, L. (1934/1967). *Technics and civilization*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Noble, D.F. (1984). *Forces of production: A social history of industrial automation*. New York: Alfred A. Knopf.
- Pursell, C.W. (2007). *Technology in postwar America: A history*. New York: Columbia University Press.
- Reed, P. (1997). *The Kurt Vonnegut encyclopedia*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Ritzer, G. (1993). *The McDonaldization of society*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), pp. 783-791.
- Simmons, D. (2009). *Kurt Vonnegut: A critical companion*. Westport, CT: Greenwood Press.
- The National WWII Museum. (n.d.). *Innovating for victory* (Online). Available: <https://www.nationalww2museum.org/war/articles/innovating-victory> [2025, October 1].
- Vonnegut, K. (1952). *Player piano*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Weber, M. (1905/1946). *From Max Weber: Essays in sociology* (H. H. Gerth & C. Wright Mills, Eds., (pp.123-130). New York: Oxford University Press.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

คนดังในฐานะกลไกแห่งซอฟต์แวร์: บทบาทของลลิสา มโนบาล (ลิซ่า)

ในฐานะทูต ‘Amazing Thailand’ ในการสร้างภาพลักษณ์ประเทศ
สร้างความผูกพันทางสังคม และกระตุ้นความตั้งใจในการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

CELEBRITY AS A SOFT POWER MECHANISM: THE ROLE OF LALISA
MANOBAL (LISA) AS THE ‘AMAZING THAILAND’ AMBASSADOR
IN SHAPING DESTINATION IMAGE, PARASOCIAL BONDS,
AND INTERNATIONAL TRAVEL INTENTION

โชติกา พันธุ์บุญญ *

Chotika Punpookboon *

สาขาการจัดการธุรกิจการบิน คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Aviation Business Management, Faculty of Management Science,

Panyapiwat Institute of Management

*Corresponding Author e-Mail: chotikapun@pim.ac.th

(Received: 2026, February 11; Revised: 2026, March 23; Accepted: 2026, March 27)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายบทบาทของคนดังระดับโลกในฐานะกลไกของซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว โดยเสนอให้ปรับเปลี่ยนจากมุมมองเชิงผลลัพธ์ที่มุ่งประเมินประสิทธิผลของการใช้คนดังไปสู่มุมมองเชิงกระบวนการที่อธิบายว่าคนดังทำงานอย่างไรภายในโครงสร้างของอิทธิพลทางวัฒนธรรมระดับชาติ บทความบูรณาการแนวคิดซอฟต์แวร์ การรับรองโดยคนดัง การถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์ และความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล เพื่อพัฒนารอบแนวคิดเชิงมนทัศน์ที่อธิบายเส้นทางของการถ่ายทอดและการซึมซับความหมายจากระดับมหภาคของประเทศไปสู่การรับรู้และความตั้งใจในการท่องเที่ยวของผู้ชมระหว่างประเทศ บทความเสนอว่าคนดังมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สื่อสารเชิงการตลาดหรือเครื่องมือประชาสัมพันธ์ หากแต่เป็นตัวกลางเชิงสังคมจิตวิทยาที่เอื้อให้เรื่องเล่าเชิงชาติและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมถูกแปลความหมายและทำให้มีความหมายเชิงอารมณ์ต่อผู้ชม โดยกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านการถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์จากตัวคนดังไปสู่แหล่งท่องเที่ยวและภาพลักษณ์ประเทศ และถูกเสริมแรงด้วยความผูกพันแบบกึ่งสังคมและเครือข่ายแฟนคลับข้ามชาติ โดยใช้กรณีของลลิสา มโนบาล (ลิซ่า) ในบทบาททูต “Amazing Thailand” เป็นการนามธรรมเชิงวิเคราะห์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าคนดังสามารถทำหน้าที่เป็นสะพานเชิงสัญลักษณ์ที่เชื่อมโยงอัตลักษณ์ความเป็นไทยเข้ากับบริบทของวัฒนธรรมป๊อประดับโลก



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ได้อย่างไร บทความนี้มีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้ด้านซอฟต์แวร์และการท่องเที่ยว โดยเสนอการอธิบายเชิงกลไกที่สามารถนำไปต่อยอดสู่การวิจัย และการกำหนดนโยบายซอฟต์แวร์ด้านวัฒนธรรมผ่านคนดังของประเทศไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: ซอฟต์แวร์การท่องเที่ยว; คนดัง; กระบวนการเชิงสังคม-จิตวิทยา

ABSTRACT

This conceptual paper examines global celebrities as mechanisms of tourism soft power, shifting the focus from outcome-based evaluations of celebrity endorsement to a process-oriented explanation of cultural influence. Integrating soft power theory, celebrity endorsement, symbolic meaning transfer, and parasocial relationship perspectives, the study develops a conceptual framework explaining how national cultural meanings are transmitted from the macro level to individual perception and international travel intention. Celebrities are reconceptualized not merely as marketing tools but as socio-psychological intermediaries who translate national narratives into emotionally meaningful representations. Symbolic meanings are transferred from celebrities to destinations and national images, while parasocial bonds and transnational fandom networks strengthen audience engagement and identification. Using the case of Lalisa Manobal (LISA) as the “Amazing Thailand” Ambassador, the paper illustrates how a global celebrity can function as a symbolic bridge connecting Thai identity with global popular culture, thereby enhancing accessibility and reducing cultural distance. The study contributes a mechanism-based framework to tourism and soft power scholarship and offers policy-relevant insights for leveraging celebrities in long-term cultural and destination branding strategies.

Keywords: tourism soft power; global celebrities; socio-psychological mechanisms

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแนวคิดเรื่องซอฟต์แวร์ (soft power) ได้รับการยกระดับจากกรอบแนวคิดเชิงนามธรรมไปสู่การเป็นทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐในการสร้างอิทธิพลในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในบริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์และสื่อดิจิทัลที่เอื้อให้การสร้างภาพลักษณ์ประเทศมิได้ถูกกำหนดโดยรัฐเพียงฝ่ายเดียว หากแต่เกิดจากกระบวนการร่วมสร้างความหมายระหว่างผู้ส่งสาร สื่อ และผู้รับสารในระดับสากล (Nye, 2004. pp. 5-6; Nye, 2011, pp. 207-208; Surowiec, 2016, pp. 50-55; Safran Safar Almakaty, 2025, pp. 132-134) ซอฟต์แวร์จึงมิได้เป็นเพียงทรัพยากร หากแต่ เป็นกระบวนการเชิง



ความหมายที่ทำงานผ่านสัญลักษณ์ เรื่องเล่า และตัวแทนทางวัฒนธรรมที่สามารถทำให้ประเทศหนึ่งนำดึงดูดในสายตาของผู้อื่น (Gallarotti, 2022, pp. 383-389; Safran Safar Almakaty, 2025, pp 139-141) ภายใต้บริบทดังกล่าวบทบาทของซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงระหว่างระดับมหภาค (macro-level cultural influence) ของประเทศ กับระดับจุลภาค (micro-level psychological processing) ของผู้รับสาร (Surowiec, 2016, pp. 50-55; Gallarotti, 2022, pp. 383-389) ถูกทำให้เป็นรูปธรรมเนื่องจากการตัดสินใจเดินทางเกี่ยวข้องทั้งมิติด้านความรู้ อารมณ์ และความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่ผู้ชมสร้างขึ้นต่อจุดหมายปลายทาง (Stylidis, Woosnam & Tasci, 2022, pp. 1234-1235)

อย่างไรก็ตามแม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของคนดังต่อภาพลักษณ์และพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างกว้างขวาง (Knoll & Matthes, 2017, pp. 69-71; Escalas & Bettman, 2017, pp. 297-300) เนื่องจากผู้บริโภคมีแนวโน้มเชื่อมโยงตัวตนของตนเองเข้ากับภาพลักษณ์ของคนดังและแบรนด์ผ่านกระบวนการถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์ (symbolic meaning transfer) (Escalas & Bettman, 2017, pp. 297-301; Jane & Roy, 2016, pp. 271-272; McCracken, 1989, pp. 314-320) แต่งานส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการอธิบายผลลัพธ์ มากกว่าการทำความเข้าใจกลไกเชิงกระบวนการที่ทำให้อิทธิพลนั้นเกิดขึ้น ช่องว่างเชิงทฤษฎีดังกล่าวจึงมีความสำคัญมากขึ้นในยุคของสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ซึ่งเปิดพื้นที่ให้เกิดความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล (parasocial relationships) ระหว่างผู้ชมและคนดัง ความสัมพันธ์ลักษณะนี้ทำให้ผู้ชมรู้สึกใกล้ชิด คั่นเคย และมีส่วนร่วมทางอารมณ์กับคนดัง แม้จะไม่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรง (Horton & Wohl, 1956, pp. 215-218; Sokolova & Kefi, 2020, pp. 1-4; Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11) และในบริบทการท่องเที่ยว งานวิจัยล่าสุดเริ่มชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลสามารถส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยวและความตั้งใจในการเดินทาง (Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11)

บทความนี้จึงมุ่งเสนอการปรับกรอบคิดจากมุมมองเชิงผลลัพธ์ไปสู่มุมมองเชิงกระบวนการ โดยเสนอให้มองคนดังในฐานะ “กลไกของซอฟต์แวร์” ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดและทำให้ความหมายทางวัฒนธรรมถูกซึมซับในระดับปัจเจกผ่านกระบวนการเชิงสัญลักษณ์และอารมณ์ อันนำไปสู่การก่อรูปภาพลักษณ์ประเทศและความตั้งใจในการท่องเที่ยว

ในเชิงการสังเคราะห์วรรณกรรม บทความนี้บูรณาการสามสายวรรณกรรมหลัก ได้แก่ 1) ซอฟต์แวร์และการสร้างแบรนด์ระดับชาติ ซึ่งอธิบายอิทธิพลเชิงวัฒนธรรมในระดับมหภาค (Nye, 2004, pp. 6-7, Nye, 2011, pp. 207-208; Gallarotti, 2022, pp. 383-389; Buhmann & Ingenhoff, 2015, pp. 112-117; Zhang, Shi, Huang, Zhang & Zhang, 2024, pp. 1499-1504) 2) การรับรองจากคนดัง และการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งอธิบายการถ่ายโอนความหมายและการสร้างคุณค่าทางสัญลักษณ์ (McCracken, 1989, pp. 314-320; Escalas & Bettman, 2017, pp. 297-300; Knoll & Matthes, 2017, pp. 56-59) และ 3) ปฏิสัมพันธ์ แบบพาราโซเชียล ซึ่งอธิบายกลไกความผูกพันทางสังคม-จิตวิทยาระหว่างผู้ชมและคนดัง (Horton & Wohl, 1956, pp. 215-218; Sokolova & Kefi, 2020, pp. 1-4; Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11) เพื่อ



พัฒนาเป็นคำอธิบายเชิงกระบวนการที่เชื่อมโยงอิทธิพลทางวัฒนธรรมของชาติกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของปัจเจก และเพื่อให้ข้อเสนองานวิจัยนี้มีภาพที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม บทความเลือกใช้กรณีของ ลิซ่า มโนบาล (ลิซ่า) ในบทบาททูต Amazing Thailand เป็นฐานในการอธิบายเชิงแนวคิด (conceptual illustration) เนื่องจากลิซ่าเป็นตัวอย่างของคนระดับโลกที่ดำรงอยู่ในพื้นที่ของวัฒนธรรมข้ามชาติ (transnational cultural space) และมีอิทธิพลทั้งในมิติของสัญลักษณ์ วัฒนธรรม และสื่อดิจิทัล ซึ่งเอื้อต่อการวิเคราะห์บทบาทของคนดังในฐานะตัวกลางเชิงความหมาย (meaning intermediary) ที่เชื่อมโยงภาพลักษณ์ประเทศ ความผูกพันทางสังคม และความตั้งใจในการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสังเคราะห์และวิพากษ์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ การตลาดคนดัง และความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล
2. เพื่อเสนอการปรับแนวคิดจากมุมมองเชิงผลลัพธ์ไปสู่มุมมองเชิงกระบวนการในการอธิบายบทบาทของคนดังในซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว
3. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เชิงแนวคิดที่อธิบายกลไกการเชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ประเทศ ความผูกพันทางอารมณ์กับคนดัง และความตั้งใจในการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

ซอฟต์แวร์-การรับรองผลิตภัณฑ์โดยคนดัง และความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล

แนวคิดซอฟต์แวร์เน้นการสร้างอิทธิพลผ่าน แรงดึงดูด (attraction) มากกว่าการบังคับหรือการชักจูงเชิงผลประโยชน์ แตกต่างจากการโฆษณาชวนเชื่อ (propaganda) ซึ่งมุ่งควบคุมการรับรู้ของผู้รับสารอย่างตรงไปตรงมา ซอฟต์แวร์ทำงานผ่านคุณค่า ความหมาย และเรื่องเล่าทางวัฒนธรรมที่ผู้รับสารเลือกจะยอมรับและตีความด้วยตนเอง (Nye, 2004. pp. 5-6, Nye, 2011, pp. 207-208; Almakaty, 2025, pp. 139-141) กล่าวอีกนัยหนึ่งอำนาจเชิงดึงดูดมีได้บังคับให้เกิดการยอมรับ หากแต่เอื้อให้เกิดกระบวนการทำให้มีความหมายในระดับปัจเจก ในบริบทนี้ การท่องเที่ยวจึงมิใช่เพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หากแต่เป็นพื้นที่ทางสังคมและวัฒนธรรมที่ซอฟต์แวร์สามารถถูกสัมผัสได้ผ่านประสบการณ์ การจินตนาการ และอารมณ์ความรู้สึกของนักท่องเที่ยว งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวชี้ให้เห็นอย่างสม่ำเสมอว่าภาพลักษณ์ประเทศและแหล่งท่องเที่ยวมีได้ก่อตัวจากข้อมูลเชิงเหตุผลเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากกระบวนการรับรู้เชิงสัญลักษณ์และอารมณ์ (affective and symbolic perceptions) ซึ่งถูกหล่อหลอมผ่านสื่อ วัฒนธรรม และประสบการณ์ทางอ้อม (Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11) ดังนั้นการท่องเที่ยวจึงทำหน้าที่เป็นเวทีที่อิทธิพลเชิงนโยบายและวาทกรรมระดับชาติถูกแปลไปสู่ประสบการณ์เชิงปัจเจกของ ผู้ชมและนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามงานวิจัยร่วมสมัยเริ่มตั้งคำถามต่อการประเมินซอฟต์แวร์ผ่านตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว โดยเสนอว่าการอธิบายว่าเกิดอะไรขึ้นยังไม่เพียงพอ หากไม่อธิบายว่าทำงานอย่างไรในระดับ



กระบวนการ (Buhmann & Ingenhoff, 2015, pp. 112-117; Surowiec, 2016, pp. 50-55) แนวโน้มดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนามุมมองเชิงกระบวนการ (process-oriented approaches) ที่เน้นกลไกทางสังคมและจิตวิทยาทำให้ซอฟต์แวร์ถูกสร้าง ดีความ และซับซ้อนในระดับปัจเจก (Gallarotti, 2022, pp. 383-389)

กรอบคิดจากมุมมองเชิงผลลัพธ์ไปสู่มุมมองเชิงกระบวนการในการอธิบายบทบาทของคนดังในซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว

ในกรอบแนวคิดนี้คนดังสามารถลดระยะห่างเชิงวัฒนธรรม (cultural distance) และเพิ่มความสามารถของผู้ชมต่างชาติในการเข้าถึงและตีความความหมายของชาติ (Almakaty, 2025, pp. 134-136) บทความนี้จึงเสนอว่าคนดังมีได้เป็นเพียงตัวแทนภาพลักษณ์ หากแต่ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสังคม-จิตวิทยาที่เชื่อมโยงซอฟต์แวร์ระดับชาติเข้ากับการรับรู้และอารมณ์ของผู้ชม โดยเฉพาะในบริบทการท่องเที่ยว ซึ่งประสบการณ์เชิงสัญลักษณ์และอารมณ์มีบทบาทอย่างยิ่ง กรณีของลิซ่า จึงถูกใช้ในเชิงนามธรรมเพื่ออธิบายคนดังที่ดำรงอยู่บนจุดตัดระหว่างอัตลักษณ์ชาติและวัฒนธรรมป๊อประดับโลก ซึ่งเอื้อต่อการทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงซอฟต์แวร์ในระดับจิตวิทยา กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งอธิบายว่าผู้ชมมีบทบาทเชิงรุกในการตีความและเชื่อมโยงความหมายจากคนดังไปยังสถานที่และประเทศ (Escalas & Bettman, 2017, pp. 297-308; Jane & Roy, 2016, pp. 271-272) ในบริบทการท่องเที่ยว การถ่ายโอนความหมายลักษณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการก่อรูปของภาพลักษณ์ประเทศที่ตั้งอยู่บนอารมณ์ อัตลักษณ์ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มากกว่าการประเมินเชิงหน้าที่เพียงอย่างเดียว (Li, Li, Sheng, Wan & Yi, 2026, pp. 9-11)

กรอบแนวคิดการรับรองผลิตภัณฑ์โดยคนดัง (celebrity endorsement) ได้รับการอธิบายอย่างมีอิทธิพลผ่านทฤษฎีการถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์ (symbolic meaning transfer) ซึ่งเสนอว่าคนดังทำหน้าที่เป็น พาหะของความหมาย (carrier of meanings) ที่สะสมคุณค่า อัตลักษณ์ และนัยทางวัฒนธรรมจากบริบททางสังคมและสื่อ (McCracken, 1989, pp. 314-320; Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11) ความหมายเหล่านี้มีได้ดำรงอยู่อย่างเป็นกลาง หากแต่ถูกประกอบสร้างและหล่อหลอมผ่านประวัติศาสตร์ สถานะทางสังคม และการผลิตซ้ำผ่านสื่อมวลชน ก่อนที่จะถูกเชื่อมโยงไปยังสินค้า บริการ หรือในบริบทของการท่องเที่ยวคือ แหล่งท่องเที่ยวและประเทศในงานศึกษาร่วมสมัย คนดังจึงมิได้ถูกมองเพียงในฐานะแหล่งของความน่าเชื่อถือ (credibility) หรือความดึงดูดใจ (attractiveness) หากแต่ถูกวางตำแหน่งเป็นตัวกลางเชิงสัญลักษณ์ที่เชื่อมโยงอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของผู้ชมเข้ากับจินตภาพของสถานที่ (Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11) กระบวนการถ่ายโอนความหมายดังกล่าวมีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic process) กล่าวคือความหมายมิได้ถูกส่งผ่านอย่างตายตัวหรือเชิงเส้น หากแต่ถูกตีความ ตีความ และปรับให้สอดคล้องกับกรอบวัฒนธรรมและประสบการณ์ของผู้ชมแต่ละกลุ่ม ในบริบทของการท่องเที่ยว ความหมายจึงมิได้หยุดอยู่ที่ตัวคนดัง หากแต่ไหลผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยว และก่อรูปเป็นภาพลักษณ์ประเทศอย่างเป็นทางการ



เชิงสัญลักษณ์ที่ซ้อนทับด้วยอารมณ์และอัตลักษณ์ การเคลื่อนที่ของความหมายลักษณะนี้ทำให้คนดังมิได้เป็นเพียงผู้สื่อสารทางการตลาด หากแต่เป็นตัวแสดงเชิงสัญลักษณ์ (symbolic actors) ที่ฝังตัวอยู่ในโครงสร้างอำนาจทางวัฒนธรรมระดับโลก และมีศักยภาพในการกำหนดกรอบการตีความของผู้ชมในระดับข้ามชาติ (Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp 9-11; Driessens, 2013, pp. 546-558)

แนวคิดความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล (parasocial relationship) อธิบายความสัมพันธ์เชิงด้านเดียวที่บุคคลพัฒนาความรู้สึกใกล้ชิด ผูกพัน และสนิทสนมกับบุคคลสาธารณะหรือคนดัง แม้จะไม่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรง (Horton & Wohl, 1956, pp. 215-219) และในยุคดิจิทัล ความสัมพันธ์ดังกล่าวทวีความเข้มข้นผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ซึ่งแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียเปิดพื้นที่ให้ผู้ชมรับรู้ถึงความต่อเนื่อง ความเป็นกันเอง และความเป็นมนุษย์ของคนดังในลักษณะที่เสมือนมีความสัมพันธ์ส่วนตัว Iqbal, Bukhari & Ashfaq (2025, pp. 378-380) งานวิจัยร่วมสมัยชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลไม่ได้เป็นเพียงปรากฏการณ์ทางอารมณ์ หากแต่เป็นกลไกเชิงจิตวิทยาที่หล่อหลอมความไว้วางใจ ความผูกพัน และการระบุตัวตน (identification) ซึ่งมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ชมในหลากหลายบริบทรวมถึงการท่องเที่ยว (Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp 9-11; Tukachinsky & Stever, 2019, pp. 297-300, 313-316) ในสถานะที่การเดินทางจริงอาจยังไม่เกิดขึ้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการสร้างการท่องเที่ยวเชิงจินตภาพ (imagined travel) และการจุดประกายแรงบันดาลใจในการเดินทาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันเชิงอารมณ์กับคนดังสามารถแปรเปลี่ยนเป็นการจินตนาการถึงสถานที่ และในบางกรณี นำไปสู่ความตั้งใจในการเดินทางจริง ยิ่งไปกว่านั้น แพลตฟอร์มข้ามชาติยังทำหน้าที่เป็นเครือข่ายซอฟต์แวร์แบบไม่เป็นทางการ (informal soft power networks) ที่ช่วยหมุนเวียน ขยาย และเสริมแรงความหมายเชิงวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการสื่อสารจากรัฐ (Yoon, 2019, pp. 181-189; Duffett, 2020, pp. 16-20; Zhang, Shi, Huang, Zhang & Zhang, 2024, pp. 1499-1504) เครือข่ายเหล่านี้ทำให้ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลไม่ได้หยุดอยู่ที่ระดับปัจเจก หากแต่กลายเป็นโครงสร้างทางสังคมที่เอื้อให้ซอฟต์แวร์ดำเนินไปอย่างกระจายตัวและยั่งยืน ในมุมมองเชิงกระบวนการ ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยวและความตั้งใจในการเดินทางจึงควรถูกทำความเข้าใจในฐานะผลลัพธ์ของกระบวนการ (process outcomes) ที่สะท้อนการทำงานของกลไกเชิงสัญลักษณ์และอารมณ์ มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลแบบเส้นตรง (Sokolova & Kefi, 2020, pp. 1-4; Papadimitriou, Kaplanidou & Apostolopoulou, 2018, pp. 520-524) แนวคิดดังกล่าวช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลเข้ากับกรอบซอฟต์แวร์ โดยแสดงให้เห็นว่าความใกล้ชิดทางอารมณ์สามารถเป็นช่องทางสำคัญที่ทำให้อิทธิพลทางวัฒนธรรมระดับชาติมีความหมายในระดับชีวิตประจำวันของผู้ชมระหว่างประเทศ



ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคนดังในฐานะสัญลักษณ์และคนดังในฐานะกลไกซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว

มิติการเปรียบเทียบ	คนดังในฐานะ	
	ภาพแทนเชิงสัญลักษณ์	กลไกเชิงกระบวนการ
กรอบแนวคิดหลัก	คนดังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ ภาพลักษณ์ประเทศในระดับ มหภาค (Nye, 2011, pp. 207- 208; Buhmann & Ingenhoff, 2015, pp. 112-117) เช่น เห็น กบฏแล้วนึกถึงเกาหลี	คนดังเป็นตัวกลางเชิงสังคม จิตวิทยาที่ทำให้ความหมายทาง วัฒนธรรมถูกถ่ายทอดและซึมซับ ในระดับปัจเจก (Gallarotti, 2022, pp. 383-389) เช่น ดุคลิป ลิซ่าพูดถึงอาหารไทย → อยาก ไปลองกินตาม
ตรรกะอิทธิพล	การเชื่อมโยงเชิงสัญลักษณ์นำไปสู่ การรับรู้ (cognitive recognition)	กระบวนการเชิงสัญลักษณ์และ อารมณ์นำไปสู่การซึมซับและ พฤติกรรม (affective internalization นำไปสู่ behavioral intention) (Stylidis, Woosnam & Tasci, 2022, pp. 1222,1234-1235)
กลไกการทำงาน	การแทนค่าความหมายผ่าน ภาพลักษณ์และการสื่อสาร (nation branding) (Surowiec, 2016, pp. 50-55)	การถ่ายทอดความหมาย ส่งผ่าน ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล ก่อให้เกิด การซึมซับความหมาย (McCracken, 1989, pp. 314- 320; Horton & Wohl, 1956, pp. 215-218)



มิติการเปรียบเทียบ	คนดังในฐานะ	
	ภาพแทนเชิงสัญลักษณ์	กลไกเชิงกระบวนการ
ลักษณะการสื่อสาร	การสื่อสารเชิงทิศทางเดียวเป็นหลัก (one-way communication) (Nye, 2004, pp. 5-6) เช่น ดูโฆษณาแล้วจบ	การสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์และการร่วมสร้างความหมาย (co-creation) (Sokolova & Kefi, 2020, pp. 1-4) เช่น มีปฏิสัมพันธ์ กดไลก์ คอมเมนต์ แชร์ สตรีม คุยในแฟนด้อม หรือสนับสนุนผลงาน
ระดับการวิเคราะห์	ระดับมหภาค (macro-level): ภาพลักษณ์ประเทศ	เชื่อมโยงมหภาคไปสู่จุลภาค (macro to micro linkage) ผ่านกระบวนการจิตวิทยา (Gallarotti, 2022, pp. 383-389)
บทบาทของเครือข่ายแฟนคลับ	มีบทบาทจำกัดหรือเป็นผลพลอยได้ (Duffett, 2020, pp. 16-20) ไม่ได้มีบทบาทโดยตรงแค่ชื่นชมติดตามผลงาน บริโภคสินค้า และบริการตาม	เป็นโครงสร้างซอฟต์แวร์แบบไม่เป็นทางการที่ช่วยขยายอิทธิพล (Yoon, 2019, pp. 181-189; Zhang, Shi, Huang, Zhang & Zhang, 2024, pp. 1499-1504) สำคัญมาก แฟนคลับแชร์โลเคชั่น ร้านอาหารสถานที่ตามรอย บอกต่อสนับสนุน
ผลลัพธ์หลัก	การรับรู้ภาพลักษณ์ประเทศ (country image awareness)	ภาพลักษณ์เชิงอารมณ์ ความผูกพัน และความตั้งใจในการท่องเที่ยว (Pradhan, Moharana & Malik, 2023, pp. 9-11) ส่งผลให้เกิดความมีส่วนร่วม เกิดการทำตาม ทั้งการซื้อสินค้า



ตารางที่ 1 (ต่อ)

มิติการเปรียบเทียบ	คนดังในฐานะ	
	ภาพแทนเชิงสัญลักษณ์	กลไกเชิงกระบวนการ
		ทำกิจกรรม ทานอาหาร และการ ท่องเที่ยวเพื่อให้รู้สึกว่าได้ใกล้ชิด ได้มีส่วนร่วม

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นความแตกต่างเชิงแนวคิดระหว่างการมองคนดังในฐานะภาพแทนเชิงสัญลักษณ์ และการมองคนดังในฐานะกลไกเชิงกระบวนการของซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว โดยสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากมุมมองเชิงผลลัพธ์ไปสู่มุมมองเชิงกลไกที่อธิบายว่าอิทธิพลทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยสรุปตารางนี้ต่อยอดข้อเสนอหลักของบทความว่า คนดังมิได้เป็นเพียงเครื่องมือในการสื่อสารภาพลักษณ์ หากแต่เป็นกลไกเชิงสังคม จิตวิทยาที่ทำให้ซอฟต์แวร์สามารถทำงานได้จริงผ่านกระบวนการที่เชื่อมโยงความหมาย อารมณ์ และพฤติกรรมของผู้ชมในระดับสากล

กลไกการเชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ประเทศ ความผูกพันทางอารมณ์กับคนดัง และความตั้งใจในการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

วรรณกรรมด้านซอฟต์แวร์และการทูตวัฒนธรรม คนดังระดับโลกมักถูกนำมาใช้เป็นทรัพยากรเชิงสัญลักษณ์ของรัฐเพื่อสนับสนุนภาพลักษณ์ประเทศและการยอมรับในเวทีระหว่างประเทศ (Nye, 2011, pp. 207-208; Gallarotti, 2022, pp. 383-389; Safran Safar Almakaty, 2025, pp. 139-141) ตัวอย่างเช่นงานศึกษาจำนวนมากชี้ให้เห็นบทบาทของอุตสาหกรรมบันเทิงเกาหลีและศิลปินเคป็อปในการขับเคลื่อนกระแส Korean Wave ซึ่งช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ประเทศและอิทธิพลทางวัฒนธรรมของเกาหลีใต้ในระดับโลก (JIN, 2016, pp. 169-176; Yoon, 2019, pp. 181-189; JIN, 2024, pp. 161-164) ในกรณีดังกล่าวคนดังมักถูกวางตำแหน่งเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ของชาติ ที่สะท้อนความสำเร็จของนโยบายวัฒนธรรมเชิงอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ (Surowiec, 2016, pp. 50-55) อย่างไรก็ตามในบทความนี้ ลลิสมา มโนบาล มิได้ถูกนำเสนอในฐานะสัญลักษณ์ความสำเร็จเชิงนโยบาย หากแต่ถูกใช้เป็นการนามธรรมเชิงวิเคราะห์ (analytical abstraction) เพื่ออธิบายบทบาทของคนดังในฐานะ กลไก ของซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว ความแตกต่างที่สำคัญของกรณีนี้เมื่อเทียบกับวรรณกรรมเดิมคือ การดำรงอยู่บนจุดตัดระหว่างอัตลักษณ์ชาติและวัฒนธรรมป๊อประดับโลก ซึ่งมีได้ถูกผลิตหรือกำกับโดยรัฐโดยตรง แต่ก่อรูปขึ้นภายในโครงสร้างอุตสาหกรรมบันเทิงข้ามชาติ คุณสมบัติดังกล่าวเอื้อให้คนดังสามารถทำหน้าที่เป็นสะพานเชิงสัญลักษณ์ (symbolic bridge) ที่เชื่อมโยงความหมายทางวัฒนธรรมของชาติไปสู่บริบทที่ผู้ชมระหว่างประเทศคุ้นเคยและ



มีส่วนร่วมอยู่แล้ว โดยกระบวนการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์ (McCracken, 1989, pp. 314-320) และการก่อรูปความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล ซึ่งทำให้ความหมายของประเทศถูกแปลและซึมซับในระดับประสบการณ์ของผู้ชม (Horton & Wohl, 1956, pp. 215-218; Tukachinsky & Stever, 2019, pp. 297-300, 313-316) มากกว่าการสื่อสารเชิงนโยบายโดยตรง และสะท้อนลักษณะซอฟต์แวร์พาวเวอร์ในยุควัฒนธรรมดิจิทัลที่ขับเคลื่อนผ่านเครือข่ายแฟนคลับและกลไกเชิงสังคม-จิตวิทยา ลิซามีได้เป็นซอฟต์แวร์พาวเวอร์ของประเทศไทยโดยตัวของเธอเอง หากแต่ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสังคม-จิตวิทยา ที่ทำให้ซอฟต์แวร์พาวเวอร์ด้านการท่องเที่ยวสามารถทำงานได้จริง โดยแปลงอิทธิพลเชิงวัฒนธรรมระดับนโยบายไปสู่การรับรู้ส่วนบุคคลและความรู้สึกใกล้ชิดของผู้ชมระหว่างประเทศ ผลกระทบที่ตามมาจึงมิใช่เพียงการรับรู้ภาพลักษณ์ประเทศในเชิงบวก หากแต่รวมถึงการก่อรูปความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการมีส่วนร่วมกับประเทศ (Gallarotti, 2022, pp. 383-389) ผ่านการท่องเที่ยว ซึ่งสะท้อนลักษณะของซอฟต์แวร์พาวเวอร์ในยุควัฒนธรรมดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเครือข่ายแฟนคลับและความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ

สรุป

จากการสังเคราะห์วรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่าคนดังมิได้เป็นเพียงตัวแทนเชิงสัญลักษณ์ของประเทศ หากแต่ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงกระบวนการ (process mechanism) ที่เชื่อมโยงอัตลักษณ์ชาติ (national identity) กับการรับรู้และอารมณ์ของผู้ชมระหว่างประเทศ ผ่านลำดับของกระบวนการที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

1. การเข้ารหัสความหมายเชิงวัฒนธรรม (cultural encoding) อัตลักษณ์ความเป็นไทย เช่น ความงามทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเป็นมิตร หรือความร่วมมือ ถูกเข้ารหัส (encoded) อยู่ในตัวคนดังผ่านภาพลักษณ์ เรื่องเล่า และการนำเสนอในสื่อ สอดคล้องกับแนวคิดซอฟต์แวร์พาวเวอร์ที่เน้นการสร้างแรงดึงดูดผ่านความหมายและคุณค่าทางวัฒนธรรม
2. การถ่ายโอนความหมายเชิงสัญลักษณ์ (symbolic meaning transfer) คนดังทำหน้าที่เป็นสื่อความหมายทางสัญลักษณ์ที่ถ่ายทอดความเป็นไทยไปยังจุดหมายปลายทาง โดยผู้ชมไม่ได้รับสารแบบตรงไปตรงมา แต่เป็นการเชื่อมโยงเชิงสัญลักษณ์ เช่น คนดัง สื่อถึง ความเป็นไทย สื่อถึง สถานที่ท่องเที่ยว กระบวนการนี้ทำให้ประเทศไทยไม่ได้เป็นเพียงสถานที่แต่เป็นความหมายที่มีชีวิต (living symbolic construct)
3. การก่อรูปความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล (parasocial bonding) ผู้ชมพัฒนาความรู้สึกใกล้ชิดกับคนดังในระดับอารมณ์ ทำให้ความหมายของประเทศไทย ถูกทำให้เป็นเรื่องส่วนตัว (personalized meaning) มากขึ้น ประเทศจึงไม่ใช่สถานที่ห่างไกล แต่กลายเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับคนที่ผู้ชมรู้สึกผูกพัน
4. การแปลและการซึมซับความหมาย (translation & internalization) ความหมายเชิงวัฒนธรรมถูกแปลให้สอดคล้องกับกรอบประสบการณ์ของผู้ชม และถูกซึมซับผ่านอารมณ์และอัตลักษณ์ เกิดการปรับเปลี่ยนจากการรับรู้ประเทศไปสู่ความรู้สึกต่อประเทศ



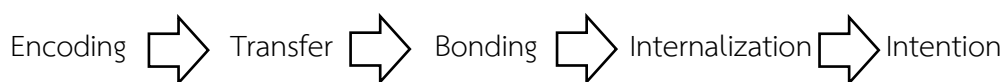
5. การก่อรูปภาพลักษณ์และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (image formation & travel intention) ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์ประเทศ (destination image) ที่มีมิติทางอารมณ์สูง 2) ความผูกพัน (emotional attachment) และ 3) ความตั้งใจในการเดินทาง (travel intention)

กระบวนการทั้งหมดนี้สะท้อนว่า “ซอฟต์แวร์” ไม่ได้ทำงานแบบเส้นตรง แต่เป็นกระบวนการสะสมความหมายและอารมณ์ (cumulative symbolic-affective process)

จากกรอบข้างต้นสามารถอธิบายเชิงทฤษฎีได้ว่า คนดังกล่าวเป็นซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากมีคุณสมบัติสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการลดระยะห่างทางวัฒนธรรม (cultural bridging) คนดังทำให้ผู้ชมต่างชาติเข้าถึงความเป็นไทยได้ง่ายขึ้น ผ่านภาษาสื่อร่วมสมัย (pop culture) 2) ความสามารถในการสร้างความหมายเชิงอารมณ์ (affective amplification) ต่างจากการสื่อสารของรัฐ คนดังสร้างความรู้สึกไม่ใช่แค่ข้อมูลแต่ส่งผลทำให้ภาพลักษณ์ประเทศมีพลังมากขึ้น และ 3) การฝังตัวในเครือข่ายดิจิทัล (networked soft power) แพลตฟอร์มข้ามชาติทำหน้าที่เป็นตัวขยาย (multiplier) ของซอฟต์แวร์ ส่งผลทำให้ซอฟต์แวร์มีลักษณะกระจายตัวและยั่งยืน ดังนั้น คนดังจึงไม่ใช่เครื่องมือ แต่เป็น โครงสร้างการทำงานของซอฟต์แวร์ (operational structure of soft power)

กรณีศึกษาของลิซ่ากับบทบาท “Amazing Thailand” แสดงให้เห็นกลไกดังกล่าวอย่างชัดเจนโดยมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญคือ 1) การเป็นสะพานเชิงสัญลักษณ์ ลิซ่าดำรงอยู่บนจุดตัดของอัตลักษณ์ความเป็นไทยและวัฒนธรรมป๊อประดับโลก ทำให้ความเป็นไทยถูกแปลผ่านรูปแบบที่ผู้ชมทั่วโลกคุ้นเคย 2) การขับเคลื่อนผ่านความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลฐานแพลตฟอร์มระดับโลกของลิซ่า มีความผูกพันสูงทำให้ความรู้สึกที่มีต่อลิซ่า ถูกถ่ายโอนไปยังประเทศไทย 3) การสร้างภาพลักษณ์ประเทศแบบมีชีวิต ประเทศไทยถูกนำเสนอผ่านสถานที่จริง เรื่องเล่าประสบการณ์เชิงวัฒนธรรม ไม่ใช่แค่โฆษณาแต่เป็นประสบการณ์เชิงสัญลักษณ์ และ 4) ผลต่อภาพลักษณ์และการท่องเที่ยว บทบาทของลิซ่า ในฐานะทูต Amazing Thailand ส่งผลใน 3 ระดับ คือ ระดับความรู้ความเข้าใจ (cognitive level) เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับประเทศไทย ระดับจิตใจ (affective level) สร้างความรู้สึกเชิงบวกและความผูกพัน และระดับพฤติกรรม (behavioral level) กระตุ้นความตั้งใจในการเดินทาง

สรุปได้ว่าคนดังทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสังคม-จิตวิทยา ที่ทำให้ซอฟต์แวร์ด้านการท่องเที่ยวสามารถทำงานได้จริงผ่านกระบวนการ



และในกรณีของลิซ่าเธอไม่ได้เป็นซอฟต์แวร์โดยตัวเอง แต่เป็น ตัวกลางที่ทำให้ซอฟต์แวร์ของประเทศไทยมีความหมาย และ เกิดผลในระดับประสบการณ์ของผู้ชมทั่วโลก



ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานภาครัฐควรปรับกรอบคิดการใช้คนดังจากการมองเป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ ไปสู่การมองเป็นทรัพยากรเชิงความสัมพันธ์ (relational assets) การคัดเลือกและใช้คนดังจึงควรพิจารณาศักยภาพในการทำหน้าที่เป็นสะพานเชิงสัญลักษณ์ มากกว่าการพิจารณาจากชื่อเสียงหรือจำนวนผู้ติดตามเพียงอย่างเดียว
2. นโยบายซอฟต์แวร์ด้านกา​​รท่องเที่ยวควรให้ความสำคัญกับการออกแบบเรื่องเล่า (narratives) และสภาพแวดล้อมการสื่อสารที่เอื้อให้เกิดการตีความและความผูกพันทางอารมณ์ มากกว่าการสื่อสารแบบทางเดียว ในระยะยาว การบูรณาการนโยบายซอฟต์แวร์เข้ากับเครือข่ายแฟนคลับและผู้สร้างเนื้อหา สามารถช่วยให้ภาพลักษณ์ประเทศของไทยถูกสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เป็นธรรมชาติ และมีความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้ชมระหว่างประเทศ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของซอฟต์แวร์ที่ยั่งยืน

บรรณานุกรม

- Almakaty, S. S. (2025). Communication and soft power: Exploring the role of international media in building national image. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(2), pp. 132-143.
- Buhmann, A., & Ingenhoff, D. (2015). The 4D Model of the country image: An integrative approach from the perspective of communication management. *International Communication Gazette*, 77(1), pp. 102-124. doi:10.1177/1748048514556986
- Driessens, O. (2013). Celebrity Capital: Redefining Celebrity Using Field Theory. *Theory and Society*, 42(5), pp. 543-560. <https://doi.org/10.1007/s11186-013-9202-3>
- Duffett, R. (2020). The YouTube marketing communication effect on cognitive, affective and behavioural attitudes among Generation Z consumers. *Sustainability*, 12(12), pp. 1-25. <https://doi.org/10.3390/su12125075>
- Escalas, J.E., & Bettman, J.R. (2017). Connecting with celebrities: How consumers appropriate celebrity meanings for a sense of belonging. *Journal of Advertising*, 46(2), pp. 297-308. <https://doi.org/10.1080/00913367.2016.1274925>
- Gallarotti, G. M. (2022). Esteem and influence: soft power in international politics. *Journal of Political Power*, 15(3), pp. 383-396. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2022.2135303>
- Horton, D., & Richard W. (1956). Mass Communication and Para-Social Interaction: Observations on Intimacy at a Distance. *Psychiatry*, 19(3), pp. 215-229. <https://doi.org/10.1080/00332747.1956.11023049>



- Iqbal, N., Bukhari, S.H.J., & Ashfaq, M. (2025). Celebrity Culture and the Psychology of Parasocial Relationships in the Age of Instagram and TikTok. *Review Journal of Social Psychology & Social Works*, 3(3), pp. 366-386.
<https://doi.org/10.71145/rjsp.v3i3.325><https://doi.org/10.71145/rjsp.v3i3.325>
- Jane, V., & Roy, S. (2016). Understanding meaning transfer in celebrity endorsements: a qualitative exploration. *Qualitative Market Research An International Journal* 19(3), pp. 266-286. doi: 10.1108/QMR-03-2015-0020
- JIN, D.Y. (2016). *New Korean Wave: Transnational Cultural Power in the Age of Social Media*. Illinois, IL: University of Illinois Press.
- JIN, D.Y. (2024). The rise of digital platforms as a soft power apparatus in the New Korean Wave era. *Communication and the Public*, 9(2), pp. 161-177.
- Knoll, J., & Matthes, J. (2017). The effectiveness of celebrity endorsements: A meta-analysis. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(1), pp. 55-75.
<https://doi.org/10.1007/s11747-016-0503-8>
- Li, C., Li, J., Sheng, S., Wan, F., & Yi, T. (2026). Celebrity identity in domestic tourism endorsement. *Tourism Management*, 112(2026), pp. 1-20.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2025.105280>
- Marković, I., Radosavljević, G., & Borisavljević, K. (2022). Celebrity endorsement influence on destination image. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 68(4), pp. 66-74.
- McCracken, G. (1989). Who Is the Celebrity Endorser? Cultural Foundations of the Endorsement Process. *Journal of Consumer Research*, 16(3), pp. 310-321.
doi:10.1086/209217
- Nye, J.S. (2004). *Soft Power: The Means to Success in World Politics*. New York: Public Affairs.
- Nye, J. S. (2011). The Future of Power (pp. 207-208). New York: Public Affairs.
- Papadimitriou, D., Kaplanidou, K., & Apostolopoulou, A. (2018). Destination image components and word-of-mouth intentions in urban tourism: A multigroup approach. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 42(4), pp. 503-527.
<https://doi.org/10.1177/1096348015584443>



- Pradhan, D., Moharana, T.R., & Malik, G. (2023). Influence of celebrity, destination and tourist personality on destination attachment and revisit intention: Moderating roles of endorsement embeddedness, destination crowding and gender. *Journal of Destination Marketing & Management*, 27(2023), pp. 1-18
<https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2022.100754>
- Sokolova, K., & Kefi, H. (2020). Instagram and YouTube bloggers promote it, why should I buy? How credibility and parasocial interaction influence purchase intentions. *Journal of retailing and consumer services*, 53(2020), pp. 1-16.
- Stylidis, D., Woosnam, K.M., & Tasci, A.D. (2022). The effect of resident-tourist interaction quality on destination image and loyalty. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(6), pp. 1219-1239. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1918133>
- Surowiec, P. (2016). *Nation branding, public relations and soft power*. London: Routledge.
- Tukachinsky, R., & Stever, G. (2019). Theorizing development of parasocial engagement. *Communication Theory*, 29(3), pp. 297-318. <https://doi.org/10.1093/ct/qty032>
- Yoon, K. (2019). Transnational fandom in the making: K-pop fans in Vancouver. *International communication gazette*, 81(2), pp. 176-192.
<https://doi.org/10.1177/1748048518802964>
- Zhang, L., Shi, D., Huang, Z., Zhang, A., & Zhang, B. (2024). How Celebrity Endorsement Affects Travel Intention: Evidence From Tourism Live Streaming. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 48(8), pp. 1493-1506.
<https://doi.org/10.1177/10963480241251449>



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>

- ค่าระเงิน 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). **จุดบอดบนทางสู่ธรรมาภิบาล บทบาทของบอร์ดองค์การมหาชน** (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา มินศิริ. (2551, 20 มีนาคม). รองกรรมการผู้จัดการ บริษัทบัณฑิต เซ็นเตอร์ จำกัด. สัมภาษณ์.

ธิดา มุติกุล. (2549). **ความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่องานอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัย**

ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ และการบริหารงานบุคคล, 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), **เปเรศตรอยก้า: จุดเปลี่ยนของเศรษฐกิจการเมืองโซเวียต**
(หน้า 77-118). กรุงเทพฯ: สร้างสรรค์.
- ฟิสค์, ปีเตอร์. (2553). **ลูกค้าอัจฉริยะ** 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.

**NO. 1
2026**

**KNOW
LEDGE**

