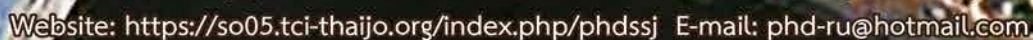




DOI: 10.14456/phdssj

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565





Doctor of Philosophy in Social Sciences Association Ramkhamhaeng University

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้
จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อ
วัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ Ph.D. in Social Sciences Journal

วัตถุประสงค์

วารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความทางหนังสือด้านสังคมศาสตร์

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
ภาษาอังกฤษ : Ph.D. in Social Sciences Journal
Website : <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj>

ขอบเขต

วารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ จะตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาการศึกษา นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์ทั่วไป

กำหนด

- ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)
- การสมัครสมาชิก สามารถสมัครได้ที่ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj>

เจ้าของ : สมาคมปรัชญาดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทางหนังสือในวารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของคณะผู้จัดทำ และมีข้อความรับผิดชอบของสมาคมปรัชญาดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบพงษ์ ปราบใหญ่
ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะฉัตร จารุธีรสานต์
นาวาอากาศเอก ดร.อัมพร เพ็ชรราช

ดร.สมศักดิ์ ไตรรักษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
อดีตนายกสมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อดีตนายกสมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

รองบรรณาธิการ

ดร.ดารารพร คงจา

สมาคมศิษย์เก่าพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขมี งามมีศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล รัตนไพจิตร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
กรรมการสมาคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ดร.จุฑาภาณุ สานนท์
ดร.ฐานริมภ์ หาญเกียรติวงศ์

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.ศฤงคาร คล้ายแขก

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายวรวิธ ลีลานภาคักดิ์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี ศรีเอช

40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

สารจากอธิการบดี



เนื่องในโอกาสที่วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (Ph.D. in Social Sciences Journal) ได้รับการจัดให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 1 (Tier 1) ตามผลการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index) รอบที่ 4 พ.ศ. 2563-2567 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ซึ่งทางศูนย์ TCI ได้ทำการรับรองคุณภาพของวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 ไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 นั้น ถือเป็นประโยชน์สำคัญอย่างยิ่งสำหรับเป็นแหล่งค้นคว้าและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

ในนามมหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอขอบคุณสมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ความสำคัญในการจัดทำวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 12 ปี ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพของวารสาร ให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาและวิจัย อันจะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์และนักศึกษาที่จะสามารถค้นคว้าและอ้างอิงได้

ท้ายที่สุดนี้ ทางมหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอฝากให้กองวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้พัฒนาคุณภาพของวารสาร เพื่อรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่องและยกระดับให้สูงขึ้นต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบพงษ์ ปราปใหญ่)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทบรรณาธิการ

สวัสดีครับเพื่อนสมาชิกสมาคมฯ สมาชิกวารสารฯ นักวิชาการ และผู้ที่สนใจในด้านวิชาการทุกท่าน เป็นที่น่ายินดี และเป็นความภูมิใจของกองบรรณาธิการวารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ที่ได้รับการพิจารณาจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 โดยมีระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 ไปจนถึง วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 เป็นผลให้บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ปีที่ 12 เล่มที่ 1 ที่ผ่านมา บทความทั้งหมดอยู่ในกลุ่ม 1 โดยปริยาย

วารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน เจ้าของบทความที่ส่งบทความที่ดี มาลงตีพิมพ์ในวารสารฯ ทำให้บทความที่ตีพิมพ์มีคุณภาพและส่งผลมาถึงวารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีคุณภาพที่ดีด้วย และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ประเมินบทความ พร้อมคำแนะนำเจ้าของบทความแก้ไข จนบทความมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ทางกองบรรณาธิการจะไม่หยุดพัฒนาคุณภาพวารสารฯ แต่เพียงเท่านี้ แต่จะพยายามนำวารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ เข้าสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนสมาชิก ต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

บรรณาธิการวารสารดุุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

สารบัญ

บทความวิชาการ

การวิเคราะห์ระดับของการดำเนินกิจกรรมการขนส่งที่มีผลต่อการดำเนินงาน.....285

จตุพร จันทรเพชร, พิชณุ เจริญยุทธศาสตร์

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษา

ระดับปริญญาตรี: การทบทวนวรรณกรรม.....298

ภาคภูมิ อีร์สันติกุล, เกษตรชัย และหิมา

บทลงโทษเด็กและเยาวชนกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม310

วาสนา ภัทรนันท์กุล, สุสมัย สุทธิบัติ

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน

และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์.....321

ธนพร มีศิลป์, นภาพร นิลาภรณ์กุล

การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม

และผลการดำเนินงานขององค์การ บริบทศึกษา: ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน

ในประเทศไทย.....338

กนกพร กระจ่างแสง, วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์, จันทนา แสนสุข

ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา

การควบคุมทางสังคม กับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิค

และช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร351

อมวดี รุ่งวิวัฒน์ศิลป์, ฐิติเดช พาทุญฤทธิ์, อริสา สำรอง, พิศพลลัมภ์ อารังค์วรกุล

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพ

ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม366

จิตสุดา เพ็ญศิริวรทรัพย์

สารบัญ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	379
รุ่งนภา โลเกศเสถียร, ดวงเดือน จันทร์เจริญ, ฤชดา ตั้งชัยศักดิ์, ณัฐ วัฒนพานิช	
ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของไทย: เมรุลอย	397
สถิร กิจเพชร, ภัทราวดี มากมี, ปริญา เรืองทิพย์, กนก พานทอง	
มาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว.....	409
กษิต์เดช สุทธิวานิช, สุขสมัย สุทธิบัติ, อุทัย อาทิวะ, สมจิตร ทองศรี	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือเดอะฮายน์	424
พรรณพัฒน์ ภูวนนท์, ดวงเดือน จันทร์เจริญ, ฤชดา ตั้งชัยศักดิ์, ณัฐ วัฒนพานิช	
การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	441
ยศลินี วิพชนานนท์, บุญมี พันธุ์ไทย, สุวพร เข้มเฮง, ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ	
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลาง ของประเทศไทย	454
อุดมศักดิ์ เล็กวงษ์มณีพันธ์, ชวนชม ชินะตังกูร, กมลมาลย์ ไชยศิริปัญญา	
การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย	469
จันทร์เพ็ญ หริดี, อำนวย ทองโปร่ง, สมภาพ สุวรรณรัฐ, นิรนาท แสนสา	
ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย.....	480
ดวงทอง ลาภเจริญทรัพย์	

สารบัญ

บทบาทของภาครัฐต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอาง	491
หทัยทัต เอียดอ้อย, เพ็ญศรี ฉิรินัง, สมพร เฟื่องจันทร์, กระจั่ม คานต์ตระกูล	
การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีและด้านการตลาดเพื่อการดำรงอยู่ ของอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม	504
สุพจน์ รัตนพันธ์, นภาพร ชันชนภา, ระพีพรรณ พิริยะกุล	
การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริงในมุมมองของการออกแบบงาน ความคล่องตัว และการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายเพื่อผลิตภาพองค์การ	519
ธนเสฏฐ์ โมระศิลป์, นภาพร ชันชนภา, ระพีพรรณ พิริยะกุล	
มาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์	535
ฉัตรชัย ภูเจริญ, สุขสมัย สุทธิบดี, อุทัย อาทิวา, สุเมธ รอยกุลเจริญ	
มาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ	548
อนุกุล ตันติมาสน์, สุขสมัย สุทธิบดี, ไชยา ยี่มิวิไล	

การวิเคราะห์ระดับของการดำเนินกิจกรรมการขนส่ง ที่มีผลต่อการดำเนินงาน

จตุพร จันทรเพชร¹ พิชญ เหยียญมหาสาร²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาระดับของการดำเนินกิจกรรมการขนส่งของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยการวัดระดับการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของ U-Models และ I-Models (Uppsala internationalization model & Internationalization model) เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทั้งทักษะความรู้และประสบการณ์ในต่างประเทศให้มีผลการดำเนินงานทั้งด้าน รายได้ กำไร ส่วนแบ่งการตลาด และการขยายตลาด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่ประกอบกิจกรรมด้านการขนส่งดำเนินกิจกรรมขนส่งในรูปแบบ I-Models ซึ่งเป็นการวัดระดับการดำเนินกิจกรรมการขนส่ง 4 ระยะ ทำให้เห็นความแตกต่างของการพัฒนาและการปรับตัวของผู้ประกอบการ แต่ปัจจุบันผู้ประกอบการจำเป็นต้องขยายตลาดไปยังต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้น ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบของ I-Model เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอสำหรับผลการดำเนินงาน จำเป็นต้องนำรูปแบบการพัฒนาระดับร่วมกับ U-Model ในระดับของการนำกระบวนการทั้งด้านองค์ความรู้ และทักษะ ประสบการณ์ในตลาดต่างประเทศมาเพื่อใช้เป็นแนวทางของผู้ประกอบการขนาดกลางขนาดย่อม (SMEs) ในการเสริมสร้างกลยุทธ์การเติบโตขององค์กร ในการแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ธุรกิจขนส่ง; ผลการดำเนินงาน; ระดับการดำเนินงาน; การวิเคราะห์ลำดับขั้น; SMEs

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

จตุพร จันทรเพชร และพิชญ เหยียญมหาสาร. (2565). การวิเคราะห์ระดับของการดำเนินกิจกรรมการขนส่งที่มีผลต่อการดำเนินงาน. *วารสารดุซงญอบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 285-297.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: faro.thai@hotmail.com

² คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Analysis of the Level of Transport Activities That Affect Operations

Jatupon Janpet¹ Pisanu Rianmahasan²

Abstract

The objective of the article was to develop the level of transportation activities of small and medium-sized enterprises (SMEs). By measuring the level of activity in the form of U-models and I-models (Uppsala internationalization model & Internationalization model) for small business entrepreneurs Small and medium-sized enterprises (SMEs). and both knowledge and experience abroad, that have performed in terms of income, profit, market share, and market expansion to be more efficient.

The results of the analysis found that small and medium-sized enterprises (SMEs) engaged in transportation activities carried out transportation activities in the form of I-models, which is a measure of the level of transportation activities in 4 phases. Development and adaptation of entrepreneurs but nowadays, entrepreneurs need to expand the market to more foreign countries. Therefore, entrepreneurs who carry out activities by the I-Model model alone are not sufficient for operating results. It is necessary to bring the development model at the stage level together with the U-model at the level of bringing the process of both knowledge and skills and experience in the international market to be used as a guideline for small-sized enterprises (SMEs) to supplement. Create an organization's growth strategy to compete effectively with foreign countries.

Keywords: Transportation Business; Performance; Operating Level; Hierarchical Analysis; SMEs

Type of Article: Academic Article

Cite this article as:

Janpet, J., & Rianmahasan, P. (2022). Analysis of the level of transport activities that affect operations. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 285-297.

¹ Doctor of Philosophy Program in Economics, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: faro.thai@hotmail.com

² Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันการปรับตัวของธุรกิจขนส่งมีความจำเป็นสูงมาก อันเป็นผลมาจากการแข่งขันที่รุนแรงจะเห็นได้จาก สถานการณ์ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าทางถนนในช่วงปี 2561-2563 มีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็วมาก มีการคาดการณ์ว่าปริมาณความต้องการขนส่งสินค้าจะขยายตัว 3-5 เปอร์เซ็นต์ ต่อปี Zthapongpakdee (2018) กล่าวว่าภาวะการแข่งขันของธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนจะรุนแรงมากขึ้นตามจำนวนผู้ประกอบการที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับต้นทุนดำเนินการประกอบการธุรกิจการขนส่งที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอันเป็นผลมากราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่ออัตรากำไรของธุรกิจ โดยเฉพาะผู้ประกอบการรายเล็กที่มีความสามารถในการแข่งขันต่ำกว่า และมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าเมื่อเทียบกับรายใหญ่ การปรับตัวของธุรกิจขนส่งจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง Andersen (1993) กล่าวว่า การปรับตัวที่จะส่งผลให้การดำเนินการของผู้ประกอบการขนส่งให้เพิ่มมากขึ้น สำหรับกระบวนการพัฒนาระดับการปรับตัวของธุรกิจขนส่งแยกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับตระหนักรู้ ระดับสนใจ ระดับทดลอง และระดับดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ Wickramasekera and Oczkowski (2006) อธิบายว่า ทั้งนี้ได้กำหนดระดับการปรับตัวของธุรกิจขนส่งให้มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งโดยตรง

ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งจึงต้องเข้าใจบทบาทของการขนส่ง และการให้บริการขนส่งสินค้าลูกค้ามีความต้องการที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้ประกอบการมีวิธีการขนส่งที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Nguanheangseng & Kanthong, 2018) จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของทุกปัจจัยในการประกอบการธุรกิจขนส่ง และต้องมีวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพแวดล้อมของธุรกิจขนส่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง ไร้พรมแดน และภายใน

เวลาอันรวดเร็วที่ส่งผลให้ธุรกิจขนส่งต้องเผชิญกับการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกันรูปแบบของ U-Model ยังได้ช่วยเน้นถึงความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ในตลาดต่างประเทศเพราะการพึ่งพาการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าเพียงอย่างเดียวไม่สามารถรับประกันการประสบความสำเร็จ (The Uppsala Model and the Internationalization of Fast-Moving E-Commerce Companies, 2007) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวของธุรกิจขนส่งกับผลการดำเนินงานจึงจำเป็นที่ธุรกิจต้องให้ความสำคัญเบื้องต้น โดยต้องกำหนดขอบเขตการปรับตัวที่ชัดเจนด้วยวิธีการต่างๆ การปรับตัวของธุรกิจมีตั้งแต่การให้ความรู้ความเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบของธุรกิจการขนส่ง การบริหาร งานการขนส่ง สภาพแวดล้อมของแต่ละประเภทการขนส่ง และรายละเอียดของเส้นทางที่จะดำเนินการขนส่ง ตลอดจนถึงการปรับตัวธุรกิจให้สอดคล้องกับกรณีเป็นการขนส่งระหว่างประเทศที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการที่กว้างขวาง รวมไปถึงต้นทุนการขนส่งต่ำที่สุดเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจ และเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร

ดังนั้น บทความนี้จะมุ่งพัฒนารอบแนวคิดการวิเคราะห์เรื่อง ระดับของการดำเนินกิจกรรมการขนส่งที่มีผลต่อการดำเนินงานของ SMEs ให้เป็นที่รู้จัก พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจขนส่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงประโยชน์ของระดับขั้นการปรับตัวของธุรกิจที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การขนส่ง

ในขณะที่ Polyzos and Tsiotas (2020) อธิบายว่าการขนส่ง คือ การเคลื่อนย้ายคน (people) สินค้า (goods) หรือบริการ (services) จากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การขนส่งแบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ ดังนี้

Prosoft GPS (2020a) ได้แก่ ทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และอื่นๆ เราสามารถพิจารณาการขนส่งได้จากหลายมุมมอง โดยจะพิจารณาใน 3 มุมคือ (1) มุมของโครงสร้างพื้นฐาน พิจารณาโครงข่ายการขนส่งที่ใช้ เช่น ถนน ทางรถไฟ เส้นทางการบิน คลอง หรือ ท่อส่ง รวมไปถึงสถานีการขนส่ง เช่น ท่าอากาศยาน สถานีรถไฟ ท่ารถ และ ท่าเรือ (2) ยานพาหนะ คือ สิ่งที่เคลื่อนที่ไปบนโครงข่ายนั้น เช่น รถยนต์ รถไฟ เครื่องบิน เรือ และ (3) การดำเนินการ จะสนใจเกี่ยวกับการควบคุมระบบ เช่น ระบบจราจร ระบบควบคุมการบิน และนโยบาย เช่น วิธีการจัดการเงินของระบบ เช่น การเก็บค่าผ่านทาง หรือการเก็บภาษีน้ำมัน เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน

ความสามารถในการแข่งขัน (competitive-ness) เป็นปัจจัยเชิงเปรียบเทียบที่ใช้วัดความสามารถหรือสมรรถนะของตนเองเทียบกับคู่แข่ง การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันให้อยู่เหนือกว่าคู่แข่ง จึงเป็นเป้าหมายที่ทุกประเทศหรือทุกองค์กรมุ่งไปสู่การพัฒนาสำหรับองค์กรธุรกิจศักยภาพการแข่งขัน คือ ความสามารถในการสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทคู่แข่ง แนวทางที่จะนำมาซึ่งความได้เปรียบในปัจจัยเหล่านี้ คือ การเพิ่มผลผลิตภาพ (productivity) และการสร้างนวัตกรรม (innovation) ในขณะที่การเพิ่มผลผลิต จะมุ่งเน้นไปที่การจัดการด้านต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) และ เวลา (time) อย่างเกิดประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) การสร้างนวัตกรรมจะเน้นไปที่การสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง (HVA product) (National Innovation Agency, 2019)

จากการที่โลกก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจไร้พรมแดนมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน แหล่งเงินทุน และข้อมูลข่าวสาร ทำให้การแข่งขันด้วยต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานนั้นไม่

เพียงพอต่อการรักษาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจเอาไว้ได้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง แทนการมุ่งเป้าไปที่การเพิ่มผลผลิตเพียงอย่างเดียวจึงเป็นทางออกสำหรับการสร้างศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจ ดังนั้น องค์กรธุรกิจไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ต่างให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเป็นอย่างมาก ตัวอย่าง เช่น การดำเนินกิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนาที่มากขึ้น การลงทุนหรือซื้อกิจการในธุรกิจอนาคตที่เป็นดาวรุ่ง การสร้างแบรนด์และผลิตภัณฑ์ของตัวเองแทนการรับจ้างผลิต จำนวนผู้ประกอบการฐานเทคโนโลยี (techno-entrepreneur) ที่เพิ่มขึ้น และแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจ Start-Up (National Innovation Agency, 2019)

แนวความคิดในเชิงการจัดการ จะเน้นการหาวิธีการกำหนดหรือการพัฒนากลยุทธ์ ที่จะนำเสนอคุณค่าซึ่งเหนือกว่าในสายตาของลูกค้าโดยเน้นศูนย์กลางอยู่ที่ความสำคัญของการแข่งขันในการสร้างความสำเร็จในตลาดความได้เปรียบในการแข่งขันจะได้มาจากวิธีที่ธุรกิจจัดการ และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพให้มากกว่าคู่แข่งหรือสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง ซึ่งคู่แข่งของบริษัท มีอิทธิพลต่อจำนวนคลังสินค้า นโยบายการบริการลูกค้าของคู่แข่งอยู่ในระดับสูงทำให้ ลูกค้ามีความพึงพอใจบริษัทคู่แข่งก็อาจแย่งลูกค้าของบริษัท หากจะแข่งขันได้ก็ต้อง เพิ่มการบริการให้อยู่ในระดับเดียวกัน หรือสูงกว่าคู่แข่งวิธีที่จะยกระดับความสามารถในการผลิต ได้โดยการใช้ระบบโลจิสติกส์ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วยการที่มีต้นทุนสินค้าต่ำ สินค้ามีคุณภาพ มีความรวดเร็วตรงต่อเวลา และมีการให้บริการแก่ลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจที่เหนือกว่าคู่แข่ง ซึ่งจะเป็นการรักษาฐานลูกค้าเดิมและเพิ่มฐานลูกค้าใหม่

Theppitak (2012) กล่าวว่า การที่จะประสบความสำเร็จในตลาดต้องก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและ

สามารถตอบสนองตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยจะมีประเด็นหลักๆ ดังนี้ (1) การตอบสนองโดยมีช่วงเวลาการจัดส่งที่สั้นมากกว่าเดิม รวดเร็วกว่าเดิม มีความยืดหยุ่น และมีวิธีการการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น เพราะรูปแบบความต้องการในอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน (2) ความน่าเชื่อถือโดยความต้องการในอนาคตคือความไม่แน่นอนเกี่ยวกับความสามารถของผู้จัดหาที่จะทำการส่งวัตถุดิบได้อย่างตรงเวลา หรือเกี่ยวกับคุณภาพของวัตถุดิบ หรือส่วนประกอบต่างๆ ที่จะจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้าได้อย่างถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ และ (3) การสร้างความสัมพันธ์โดยความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้จัดส่งสินค้าควรจะอยู่บนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน ซึ่งจะมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ยากสำหรับคู่แข่งที่จะทำลายความสัมพันธ์ได้

สิ่งที่ทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมักจะเกิดจากความสามารถขององค์กรในการทำให้ลูกค้ามีความรู้สึก ว่า สินค้าหรือบริการขององค์กรมีความแตกต่างจากองค์กรคู่แข่ง โดยการดำเนินงานที่มีต้นทุนที่ต่ำกว่า และมีความสามารถในการทำกำไรได้มากกว่าคู่แข่งอื่นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าเดิมไว้ได้และเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับลูกค้ารายใหม่ที่สนใจในสินค้า Theppitak (2012) เป็นผลทำให้สามารถเอาชนะคู่แข่งและ อยู่รอดได้ในธุรกิจ องค์กรจะต้องสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าให้กับลูกค้าได้ดีกว่าคู่แข่งการที่ จะทำให้ดีกว่าในสายตาลูกค้าจะประกอบด้วยหลักการ 4 ประการคือ (Chompukum, 2009)

1. ความได้เปรียบในเรื่องของต้นทุนในยุคที่ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลหลากหลายได้ง่ายขึ้น ซึ่งไม่เป็นการยากสำหรับผู้บริโภคที่จะตรวจสอบข้อมูลเปรียบเทียบราคาของสินค้าและบริการก่อนตัดสินใจซื้อ ธุรกิจใดที่สามารถนำเสนอสินค้าได้ในราคาที่ต่ำ จึงมีความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่า วิธีการ

หนึ่งคือการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและมีของเสียหรือความเสียหายให้น้อยที่สุด ซึ่งถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย หากธุรกิจไม่มองข้ามแล้วจะสามารถช่วยประหยัดต้นทุนและทำให้สามารถตั้งราคาสินค้าหรือบริการที่ดึงดูดใจลูกค้าได้

2. คุณภาพ ปัจจุบันลูกค้ามีความต้องการมากขึ้นไม่เพียงแต่ต้องการสินค้าและบริการ ที่มีราคาถูกแต่ยังต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ คำว่าคุณภาพถูกให้คำจำกัดความโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติว่า หมายถึง คุณลักษณะและรูปร่างทั้งหมดของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจตามที่ถูกความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์สินค้าหรือบริการได้อย่างเหมาะสมพอดี มีคุณค่าต่อผู้บริโภคโดยลูกค้าเป็นผู้ตัดสินนั่นคือ คุณภาพอยู่ที่ความพอใจของลูกค้าในอดีต ที่ผ่านมามองการควบคุมคุณภาพเกิดขึ้นเมื่อสินค้าผลิตเสร็จเรียบร้อยแล้วและได้รับการ ตรวจสอบข้อมูลตัวเลขดูจำนวนสินค้าที่ชำรุดเสียหายก่อนที่จะถึงมือลูกค้าแต่ในปัจจุบันการควบคุมคุณภาพจะเห็นตั้งแต่ในแนวทางป้องกัน เพื่อไม่ให้ความเสียหายเกิดขึ้น โดยใช้แนวคิดของ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้านของการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามไม่เพียงแต่ธุรกิจที่ผลิตสินค้าเท่านั้นที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพธุรกิจในส่วนของการบริการก็เน้น ในเรื่องของคุณภาพของการบริการ เช่นกัน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการรักษาคุณภาพของการบริการให้เป็นหนึ่ง เพื่อสร้างความพึงพอใจกับลูกค้าอันจะนำมาซึ่งความเป็นหนึ่งของธุรกิจ

3. ความรวดเร็วตรงต่อเวลา นอกจากราคาและคุณภาพแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่ลูกค้าต้องการ คือความรวดเร็วถ้ากำหนดให้ทุกอย่างเท่ากัน ใครที่เร็วกว่าย่อมเป็นผู้ชนะไม่ว่าจะเป็นความ รวดเร็วในการคิดค้น พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ความเร็วในการนำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดความรวดเร็ว ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ความรวดเร็วจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างดี โดยเฉพาะเมื่อธุรกิจรวดเร็ว

กว่าคู่แข่ง บางธุรกิจใช้ความเร็วเป็นจุดขาย

4. การให้บริการแก่ลูกค้าเป็นการสร้างความพึงพอใจเมื่อลูกค้าได้รับการส่งมอบ สินค้าที่มีราคาถูก สินค้ามีคุณภาพดีไม่ชำรุดหรือได้รับความเสียหายระหว่างการส่งมอบและมีความรวดเร็วถูกต้องตรงต่อเวลา เนื่องจากลูกค้ามีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไปและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการตอบสนองความต้องการจึงต้องครอบคลุม ครบถ้วน และมีความ ยืดหยุ่น (Sorat, 2009) เพื่อเป็นการรักษาสถานลูกค้าเดิมและเพิ่มฐานลูกค้าใหม่ โดยที่การทำให้ลูกค้าเดิมมีความประทับใจและมีความพึงพอใจในขณะเดียวกัน ต้องสร้างความสนใจให้กับกลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ เพราะจะเป็นหนทางในการทำให้เกิดการตัดสินใจเข้ามาอยู่ในฐานข้อมูลลูกค้า เนื่องจากจำนวนลูกค้าที่มีอยู่ส่งผลต่อยอดขาย และผลประโยชน์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การทำงานไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการสร้างฐานลูกค้าใหม่เพียงอย่างเดียวแต่ต้องให้ความสำคัญ ต่อการรักษาฐานลูกค้าเดิมไปพร้อมกัน หากสามารถทำ เช่นนี้ได้ก็จะทำให้ธุรกิจมีความเข้มแข็ง

ผลการดำเนินงาน

Prosoft GPS (2020b) กล่าวว่า ผู้ให้บริการด้านการขนส่งของไทยส่วนใหญ่ยังเป็นธุรกิจ SMEs และยังขาดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ไม่ว่าจะด้วยเงินลงทุน เทคโนโลยี หรือบุคลากร ซึ่งเป็นผลต่อเศรษฐกิจของไทยอย่างเลี่ยงไม่ได้ และบริษัท SMEs หลายบริษัทที่ขาดความสามารถในการแข่งขันก็ต้องปิดตัวไป หรือไม่ก็ถูกซื้อกิจการไปโดยชาวต่างชาติ จากการสำรวจ SMEs พบปัญหาและอุปสรรคของบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง ดังนี้ (1) ผู้ประกอบการ SMEs ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโลจิสติกส์อย่างแท้จริง (2) ผู้ประกอบการ SMEs เงินทุนไม่เพียงพอที่จะเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการภายในบริษัท และ (3) ภาครัฐไม่ได้ให้การสนับสนุน

เท่าที่ควร จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการต้องแก้ไขปัญห และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินการธุรกิจขนส่งประสบความสำเร็จ โดยนำเสนอว่าระดับหรือสถานการณ์การประกอบธุรกิจต่างประเทศ และการเปลี่ยนระดับการดำเนินกิจกรรมธุรกิจระหว่างประเทศ เป็นไปตามระดับของกิจกรรมที่ได้ปรับตัว

ในการทบทวนวรรณกรรมที่สำคัญในการประเมินผลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลการดำเนินงานของธุรกิจขนส่ง เนื่องจากการปรับตัวของธุรกิจขนส่งนั้นมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับผลการดำเนินงาน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจให้มีระดับขั้นการปรับตัวที่มากยิ่งขึ้น ปัจจัยชีวิตที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานธุรกิจขนส่ง ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของรายได้ การเพิ่มขึ้นของกำไร การเพิ่มขึ้นของส่วนแบ่งการตลาด ประสิทธิภาพของต้นทุน โดยการพัฒนาธุรกิจที่ดียิ่งขึ้น และการเตรียมรับมือจากการปรับตัวของธุรกิจที่แท้จริงของผลการดำเนินงานของธุรกิจไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การได้มาของตัวเลขเท่านั้น หากขึ้นอยู่กับการจัดการถึงความเข้าใจในการปรับตัวของธุรกิจในตัวเลขหรืออัตราส่วนต่างๆ Rakariyatham and Ploysri (2016) กล่าวว่า ธุรกิจมีความพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศมาจากความพร้อมด้านการลงทุน ความพร้อมในสถานที่ดำเนินการ ความพร้อมในด้านบุคลากร การสร้างความเชื่อถือ และรู้จักต่อลูกค้า และความพร้อมในด้านความสามารถในการผลิต และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศของธุรกิจ

แนวคิดระดับการดำเนินธุรกิจขนส่งระหว่างประเทศ

การวัดระดับการดำเนินธุรกิจขนส่งระหว่างประเทศแบ่งเป็นสองประเภทใหญ่ๆ คือ U-Models

และ I-Models ซึ่ง U-Models ขณะที่ Johanson and Wiedersheim-Paul (1975) นำเสนอว่าระดับหรือสถานการณ์ประกอบธุรกิจต่างประเทศ และการเปลี่ยนระดับการดำเนินกิจกรรมธุรกิจระหว่างประเทศ เป็นไปตามระดับของกิจกรรมที่ได้กระทำ ได้แบ่งระยะของการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ โดยมีระยะ 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ไม่มีกิจกรรมการส่งออก ระยะที่ 2 มีการส่งออกผ่านตัวแทน ระยะที่ 3 มีการขายผ่านตัวแทน และระยะที่ 4 มีการผลิตในตลาดต่างประเทศ

จากระยะการส่งออกดังกล่าวของ Uppsala Model อนุมานได้ว่ากิจกรรมที่ได้มีส่วนร่วมในตลาดส่งออกมากขึ้น ทำให้ระยะการส่งออกเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันกิจการก็ต้องมีการเผชิญกับความเสี่ยงมากขึ้น นอกจากนี้ข้อสมมุติฐานของ Uppsala Model ยังมีว่า การไม่มีความรู้เกี่ยวกับตลาดต่างประเทศ เป็นอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามความรู้สามารถแก้ไขได้โดยการเรียนรู้ตลาดต่างประเทศ การเรียนรู้จะช่วยให้กิจการมีความรู้เกี่ยวกับตลาดในต่างประเทศมากขึ้น ทำให้มีความเข้าใจเพิ่มขึ้น และช่วยขจัดความไม่แน่นอนจากการลงทุนให้ลดลง ดังนั้น การที่กิจการมีความรู้เกี่ยวกับตลาดในต่างประเทศมากเท่าใด จะทำให้การเผชิญกับความเสี่ยงของตลาดลดลง ซึ่ง Uppsala Model ได้อธิบายพฤติกรรมของการลงทุนในต่างประเทศว่าการลงทุนในต่างประเทศที่ได้ไปลงทุนเพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการเรียนรู้เพิ่มขึ้นและการที่กิจการ มีการเริ่มต้นหรือขยายการลงทุนต่อเนื่องในประเทศเพื่อนบ้านมากกว่าในประเทศที่อยู่ไกล เนื่องมาจากตลาดมีความใกล้เคียงกับตลาดในประเทศมากกว่า

ส่วน I-Models นั้น Andersen (1993) ได้อธิบายว่าการส่งออกเป็นการประยุกต์นวัตกรรมของกิจการ โดยพิจารณาตามทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Rogers (2003) ตามทฤษฎีการส่งออกดังกล่าวอนุมานได้ว่าเป็นนวัตกรรมด้านกระบวนการที่กิจการได้มีการ

ประยุกต์และเป็นกระบวนการใหม่สำหรับกิจการ และ
ระยะของการยอมรับนวัตกรรม 4 ระยะ โดย Wickramasekera and Oczkowski (2006) ได้แบ่ง ระยะ
ตระหนักู้ ระยะสนใจในการส่งออก ระยะทดลองใน
การส่งออก และระยะประยุกต์ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การตระหนักรู้ (awareness) การตระหนักรู้เป็นระยะแรกหรือเป็นกระบวนการเริ่มต้น ของการประยุกต์นวัตกรรมการส่งออก Wickramasekera and Oczkowski (2006) กล่าวว่า เมื่อนำมาประยุกต์ในการดำเนินกิจกรรมการขนส่งระหว่างประเทศ อนุมานได้ว่าในระยะนี้กิจการจะมีความตระหนักในการดำเนินกิจกรรมขนส่งระหว่างประเทศ โดยผู้บริหารมีความตระหนักว่าการดำเนินกิจกรรมขนส่งระหว่างประเทศ คือ โอกาสของธุรกิจแต่ยังไม่มี ความสนใจในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการขนส่งระหว่างประเทศ และการดำเนินกิจกรรมการขนส่งยังเน้นเฉพาะเส้นทางในประเทศเท่านั้น ข้อค้นพบจากการเรียนรู้ระดับการพัฒนาการปรับตัวของธุรกิจในระยะนี้ ในขณะที่ Rakariyatham and Ploysri (2016) กล่าวว่า ธุรกิจจะจัดเตรียมความพร้อมที่จะดำเนินธุรกิจส่งออก ซึ่งประกอบไปด้วย การเตรียมความพร้อมในด้านการลงทุน ความพร้อมในสถานที่ดำเนินการ ความพร้อมในด้านบุคลากร การสร้างความเชื่อถือ และรู้จักต่อลูกค้า และความพร้อมในด้านความสามารถในการผลิต

ระยะที่ 2 ระยะสนใจในการส่งออก (export interest) ระยะความสนใจในการส่งออกทำให้เริ่มต้นกระบวนการของการประยุกต์นวัตกรรมในระยะนี้กิจการจะมีการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง Wickramasekera and Oczkowski (2006) เพื่ออธิบายว่าการส่งออกมีประโยชน์ต่อกิจการอย่างไร การส่งออกทำให้ดีขึ้นหรือไม่ เมื่อนำมาประยุกต์ในการศึกษาการดำเนินกิจกรรมการขนส่งระหว่างประเทศ อนุมานได้ว่าในระยะนี้ผู้ประกอบการจะมีการค้นหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจว่า การดำเนินกิจกรรมการขนส่ง

กิจการจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง ในขณะที่เดียวกันกิจการจะต้องมีการลงทุนอะไรประกอบในการตัดสินใจลงทุนเปิดกิจการ

ระยะที่ 3 ระยะทดลองในการส่งออก (export trial) ในระยะนี้ผู้บริหารจะมีการสรุปข้อมูลที่ค้นหามาได้จากระยะที่ 2 และทำการกำหนดว่ามีข้อมูลใดบ้างที่ต้องการเพิ่มเติม ซึ่งในระยะนี้กิจการจะมีการทดลองในการส่งออกหรือดำเนินกิจกรรมธุรกิจระหว่างประเทศในบางส่วน ซึ่งประสบการณ์ที่ได้จากการทดลองช่วยให้ผู้บริหารนำมาประกอบในการตัดสินใจ Rogers (2003) ขยายกิจกรรมในการส่งออกเพิ่มเติมหรือไม่ หรือยกเลิกการส่งออก ในระยะที่ 3 นี้อนุมานได้ว่า ผู้บริหารจะมีการตัดสินใจทดลองขยายเส้นทางในการขนส่ง โดยอาจจะเริ่มเพิ่มเส้นทางภายในประเทศก่อน ไปจนกระทั่งร่วมทุนหรือมีการร่วมมือกับผู้ประกอบการประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อผู้ประกอบการเห็นผลว่าผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเป็นผลดีต่อกิจการผู้ประกอบการจึงจะมีการตัดสินใจยอมรับกระบวนการดังกล่าว และก้าวเข้าสู่ระยะที่ 4 ต่อไป

ระยะที่ 4 การประยุกต์ (adoption) เป็นระยะที่กิจการมีการประยุกต์การส่งออกแบบถาวร โดยเป็นผลมาจากการทดลองส่งออกในระยะที่ 3 ซึ่งผู้ประกอบการพิจารณาแล้วว่าเป็นผลดีต่อผลการดำเนินงานของกิจการ และในระยะนี้อาจมีการขยายการส่งออกเพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อนำมาอนุมานในการศึกษาระดับการดำเนินกิจกรรมการขนส่งระหว่างประเทศ ในระยะนี้ผู้ประกอบการขนส่งจะมีการดำเนินกิจการขนส่งข้ามไปประเทศเพื่อนบ้าน รวมไปถึงมีการขยายธุรกิจโดยการขยายเส้นทางหรือทำการร่วมทุนกับผู้ประกอบการในประเทศเพื่อนบ้าน

จะเห็นได้ว่า จากสถานการณ์ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ หากผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลคาดการณ์โอกาสทางธุรกิจ ธุรกิจจะเตรียมความพร้อม

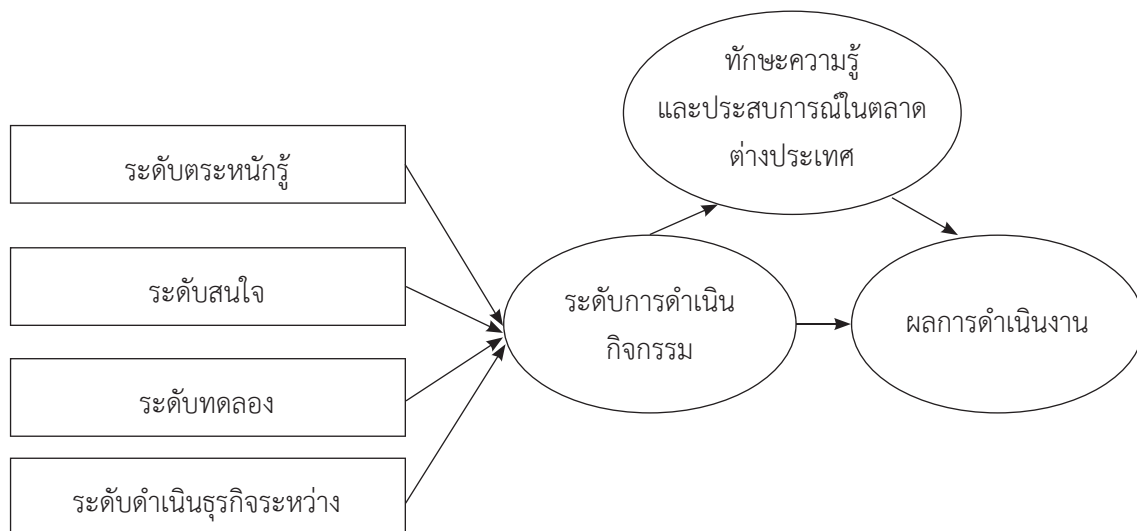
ในการการลงทุน ความพร้อมในสถานที่ ความพร้อมของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถอธิบายประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อกิจการว่าควรตัดสินใจที่จะขยายเส้นทางในการขนส่งหรือไม่ และเมื่อพิจารณาว่ามีผลดีต่อธุรกิจขนส่งแล้ว ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งจะดำเนินการขนส่งระหว่างประเทศต่อไป ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับระดับขั้นการดำเนินกิจกรรมขนส่งระหว่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการวัดระดับขั้นการดำเนินกิจกรรมการขนส่ง มีการประยุกต์ใช้ระดับขั้นตามแนวทางของ U-Models ซึ่งจะมีเพียงการดำเนินกิจกรรมระหว่างประเทศเท่านั้น ทำให้การใช้รูปแบบ U-Models ไม่มีความแตกต่างกัน และไม่เห็นการพัฒนาและการปรับตัวของผู้ประกอบการ อีกทั้งการใช้ U-Models ยังเหมาะกับกิจการที่มีขนาดใหญ่ แต่ถ้าหากใช้ I-Models จะทำให้เห็นความแตกต่างของการพัฒนาและการปรับตัวมากกว่า ซึ่งประกอบกับในความเป็นจริงผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการขนาดกลางขนาดย่อมที่สนใจในการขนส่งระหว่างประเทศมีมากขึ้น ดังนั้น การใช้ I-Models เพียงรูปแบบเดียวเพื่อวัดระดับการดำเนินกิจกรรมการขนส่ง ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอต่อผลการดำเนินงานของกิจการ จึงควรนำรูปแบบ U-Models ในระยะของการนำกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ภายใต้สมมุติฐาน การขาดความรู้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ (Johanson & Vahlne, 1977) มาใช้ร่วมกันกับแนวทาง I-Models เพื่อวัดระดับการดำเนินกิจการขนส่งที่ปรับตัวเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีมากขึ้นอีก ฉะนั้นจึงใช้แนวทาง I-Models และ U-Model เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบาย

กรอบในการวิเคราะห์

จากการทบทวนวรรณกรรมโดยอ้างอิงการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขนส่ง พบว่า ผลการดำเนินงานของธุรกิจขนส่ง ซึ่งประกอบไปด้วย การเพิ่ม

ขึ้นของยอดขาย กำไร และส่วนแบ่งตลาด มาจากการพัฒนาระดับขั้นการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้นกรอบในการวิเคราะห์ระดับขั้นของการดำเนินกิจกรรมการ

ขนส่งมีผลกระทบอย่างไรต่อผลการดำเนินงานเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์แนวคิดระดับการดำเนินงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์

จากการพัฒนาการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งที่มีผลต่อการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบการขนส่งมีการพัฒนาการปรับตัวของธุรกิจเป็นระดับ ซึ่งผลจากการปรับตัวสามารถทำให้ธุรกิจมีรายได้เพิ่มขึ้น กำไรเพิ่มขึ้นส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้น Zou and Cavusgil (2002) กล่าวว่า จากผู้ประกอบการที่มีทักษะความรู้ทางด้านธุรกิจขนส่ง และการตลาดต่างประเทศ ระดับการตระหนักรู้ ซึ่งเห็นจากทัศนคติที่ดีต่อการวางกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด ต้องมีการประสานความร่วมมือกับลูกค้า ความร่วมมือในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่ง และการสนับสนุนจากรัฐบาล ระดับสนใจ สังเกตได้จากผู้ประกอบการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายว่าการส่งออกมีประโยชน์ต่อกิจการอย่างไร การส่งออกทำให้ดีขึ้นหรือไม่ ซึ่งเราสามารถหาประโยชน์และประยุกต์ใช้ให้

เข้ากับงานกิจกรรมการขนส่งระหว่างประเทศ ระดับทดลอง จะเห็นว่ามียาได้จากการขนส่งสินค้าร่วมกับผู้ประกอบการประเทศเพื่อนบ้าน และระดับการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ Rakariyatham and Ploysri (2016) กล่าวว่า เป็นผลมาจากผู้ประกอบการพิจารณาแล้วว่าเป็นผลดีต่อผลการดำเนินงานของกิจการ โดยผู้ประกอบการมีการร่วมทุนกับผู้ประกอบการประเทศเพื่อนบ้านในการดำเนินกิจกรรมขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขนส่งสินค้าไปยังประเทศเพื่อนบ้าน นอกเหนือจากระดับการพัฒนาธุรกิจที่ทำให้ธุรกิจปรับตัวเพิ่มขึ้นยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น อาทิเช่น การมีความรู้เกี่ยวกับการทำธุรกิจระหว่างประเทศ กลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อการส่งออกเพิ่มขึ้น ผลการดำเนินงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย นโยบายต่างๆ ที่รัฐบาลสนับสนุนการเปิดตลาดการค้าเสรี ซึ่งก่อให้เกิดการลงทุนระหว่างประเทศ เกิด

กิจกรรมการแข่งขันทางการตลาดที่มากขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งจึงต้องเร่งปรับตัวโดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล พิจารณาเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้ (1) ผู้ประกอบการต้องมีทักษะความรู้ มีประสบการณ์ และมีความรู้เกี่ยวกับการตลาดระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นด้วยการส่งออกไปยังประเทศที่มีตลาดใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้ประกอบการได้รับประสบการณ์มากขึ้น และสามารถขยายธุรกิจไปยังตลาดต่างประเทศได้ (Holmlund & Kock, 1998) (2) ผู้ประกอบการตระหนักถึงการประสานความร่วมมือกับลูกค้า และความร่วมมือในกลุ่มอุตสาหกรรม การขนส่ง จากการมองหาโอกาสทางธุรกิจด้านการขนส่งที่มีมูลค่าสูง ส่งผลต่อรายได้ กำไรที่เพิ่มขึ้น (3) ผู้ประกอบการขนส่งสนใจในการส่งออก เริ่มค้นหาข้อมูลการส่งออกที่มีประโยชน์ต่อกิจการให้ความสำคัญกับงานหลักของกิจการ และสนใจที่จะขยายเส้นทางการขนส่ง ทำให้มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้น (4) ผู้ประกอบการทดลองส่งออก ซึ่งทำให้มีรายได้จากการขนส่งร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศเพื่อนบ้าน และ (5) ธุรกิจดำเนินการขนส่งระหว่างประเทศและมีการประยุกต์การส่งออกแบบถาวร มีการหาพันธมิตรทางธุรกิจที่จะช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับธุรกิจในประเทศเพื่อนบ้าน และทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขยายตลาดขนส่งสินค้าไปยังประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้รูปแบบทั้ง I-Model ร่วมกับ U-Model ทั้งด้านองค์ความรู้ และทักษะ เพื่อใช้เป็นแนวทางของผู้ประกอบการ SMEs ในการสร้างกลยุทธ์การเติบโตขององค์กรในการแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ประกอบการที่ปรับตัวได้ก็จะเป็นไปได้ที่จะรับมือและจะทำให้สามารถอยู่รอดไปพร้อมกับกระแสการพัฒนาและเติบโตในอนาคตได้

บทสรุป

ในการพัฒนาระดับขึ้นการดำเนินธุรกิจขนส่งของผู้ประกอบการขนส่งให้ประสบความสำเร็จและส่งผลต่อผลการดำเนินงานนั้น ขึ้นอยู่กับการพัฒนา และการปรับตัวของระดับการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งควรมีการพัฒนาและปรับตัวที่ถูกต้อง และเพียงพอเพื่อช่วยให้ผลการดำเนินงาน คือ การเพิ่มขึ้นของรายได้ การเพิ่มขึ้นของกำไร การเพิ่มขึ้นของส่วนแบ่งการตลาด ประสิทธิภาพของต้นทุน เพิ่มขึ้น เป็นดังนี้

1. ทักษะความรู้ ผู้ประกอบการขนส่งต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจในตลาดต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในขั้นต่อไป
2. ระดับตระหนักรู้ โดยผู้ประกอบการขนส่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขนส่ง มีทัศนคติที่ดีต่อการวางกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด ต้องมีการประสานความร่วมมือกับลูกค้า ความร่วมมือในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่ง และการสนับสนุนจากรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับ Rakariyatham and Ploysri (2016) ที่กล่าวว่า ธุรกิจจะจัดเตรียมความพร้อมที่จะดำเนินธุรกิจส่งออก ซึ่งประกอบไปด้วย ความพร้อมด้านการลงทุน ด้านสถานที่ ด้านบุคลากร ลูกค้า และด้านการผลิต แต่ยังไม่มีความสนใจในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการขนส่งระหว่างประเทศ และการดำเนินกิจกรรมการขนส่งยังเน้นในประเทศเท่านั้น
3. ระดับสนใจในการส่งออก ในระยะนี้ผู้ประกอบการจะมีการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายว่าการส่งออกมีประโยชน์ต่อกิจการอย่างไร สอดคล้องกับ Wickramasekera and Oczkowski (2006) กล่าวว่า การส่งออกทำให้ดีขึ้นหรือไม่ เมื่อนำมาประยุกต์ในการศึกษาการดำเนินกิจกรรมการขนส่งระหว่างประเทศ นอกจากนี้นักวิจัยขยายเส้นทางขนส่งระหว่างประเทศ และประเมินผลได้ผลเสียจากการขยายเส้นทาง

4. ระดับทดลอง ระยะนี้ผู้ประกอบการขนส่งจะมีการสรุปข้อมูลที่ค้นหามาได้จากขั้นที่ 3 และทำการกำหนดว่ามีข้อมูลใดบ้างที่ต้องการเพิ่มเติม สอดคล้องกับ Rogers (2003) ที่กล่าวว่า โดยผู้ประกอบการขนส่งมีรายได้จากการขนส่งสินค้าร่วมกับผู้ประกอบการประเทศเพื่อนบ้าน

5. ระดับดำเนินธุรกิจขนส่งระหว่างประเทศระยะที่กิจการมีการประยุกต์การส่งออกแบบถาวร โดยเป็นผลมาจากการทดลองส่งออกในขั้นที่ 4 ซึ่งผู้ประกอบการพิจารณาแล้วว่าเป็นผลดีต่อผลการดำเนินงานของกิจการ โดยผู้ประกอบการมีการร่วมทุนกับผู้ประกอบการประเทศเพื่อนบ้านในการดำเนินกิจกรรมขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขนส่งสินค้าไปยังประเทศเพื่อนบ้าน

ข้อเสนอแนะ

จากรูปแบบแนวทางการพัฒนาระดับการดำเนินธุรกิจขนส่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว อาทิ ตัวอย่าง ปัญหาของธุรกิจขนส่งสินค้า เช่น ระบบการขนส่งของประเทศไทยมีปัญหาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากระบบการขนส่งเป็นการขนส่งทางถนน ทำให้ส่วนใหญ่เป็นการขนส่งโดยรถยนต์ส่วนบุคคลเป็นหลัก จึงเกิดปัญหาโครงสร้างพื้นฐานทางการจราจร ที่ไม่รองรับการขนส่งทางบกอย่างเต็มที่ หรือแม้กระทั่งปัญหา

ด้านบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานบนพื้นฐานของความร่วมมือ และการกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก หากเป็นเช่นนี้แล้วคาดว่าจะการพัฒนาของไทยจะก้าวไกลไปสู่ระดับสากลได้ ไม่น่าอย่างแน่นอน ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งต้องมุ่งเน้น การปรับตัวและพัฒนาตนเองทั้ง 5 ประเด็น โดยเริ่มจากอันดับแรกการพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านความรู้ และความสามารถที่ทันสมัย มีศักยภาพในการใช้ประสบการณ์ที่จะพัฒนาองค์กรได้ รองลงมาต้องให้ความตระหนักรู้ ความสนใจ ทดลอง และเรียนรู้การขนส่งระหว่างประเทศให้มากขึ้น ทั้งนี้ ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งต้องพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการธุรกิจให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในระยะยาว และสร้างผลประกอบการที่ดี ลดต้นทุนการดำเนินกิจการ สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งที่จะนำมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินธุรกิจให้มีระบบที่สร้างความน่าเชื่อถือ ตอบโจทย์ลูกค้าหรือผู้รับบริการได้อย่างตรงจุด สามารถแข่งขันในการขยายตัวของตลาดในประเทศและเชื่อมต่อการระหว่างประเทศผ่านการค้าชายแดน และผลักดันให้มีการลงทุนในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจ (cluster) ในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม ได้อย่างยั่งยืนและเติบโต และสามารถเพิ่มรายได้ กำไร ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

References

- Andersen, O. (1993). On the internationalization process of firms: A critical analysis. *Journal of International Business Studies*, 24, 209-231.
- Chompukum, P. (2009). *Organization and management*. Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Holmlund, M., & Kock, S. (1998). Relationships and the internationalisation of Finnish Small and Medium-Sized Companies. *International Small Business Journal*, 16(4), 46-63.
- Johanson, J., & Vahlne, J.-E. (1977). The internationalization process of the firm – A model of knowledge development and increasing foreign market commitments. *Journal of International Business Studies*, 8, 23-32.
- Johanson, J., & Wiedersheim-Paul, F. (1975). The internationalization of the firm – Four Swedish cases. *Journal of management studies*, 12(3), 305-322.
- National Innovation Agency. (2019). *Startup*. Retrieved from <https://www.nia.or.th/STARTUPNIA> [In Thai]
- Nguanheangseng, J., & Kanthong, J. (2018). Strategies to improve competitiveness on road transportation in the lower northeastern region. *Journal of Nakhonratchasima College*, 12(2), 126-137. [In Thai]
- Polyzos, S., & Tsiotas, D. (2020). The contribution of transport infrastructures to the economic and regional development: A review of the conceptual framework. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 15(1), 5-23.
- Prosoft GPS. (2020a). *The difference between transportation systems and logistics transportation systems*. Retrieved from <https://www.prosoftgps.com/Article/Detail/74743> [In Thai]
- Prosoft GPS. (2020b). *Problems and obstacles of transportation service providers*. Retrieved from <https://www.prosoftgps.com/Article/Detail/74392> [In Thai]
- Rakariyatham, A., & Ploysri, S. (2016). A development of a causal model towards the success in international business engagement of small and medium-sized enterprises in Upper Northern Thailand. *Journal of Accounting and Management, Maha Sarakham University*, 8(2), 12-31. [In Thai]
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (4th ed). The Free Press.
- Sorat, T. (2009). *Logistics manual warehouse & distribution management*. V-Serve Logistics. [In Thai]
- The Uppsala Model and the Internationalization of Fast-Moving E-Commerce Companies*. (2007). Retrieved from <http://docplayer.net/33751876-The-uppsala-model-and-the-internationalization-of-fast-moving-e-commerce-companies.html>

- Theppitak, T. (2012). A study on readiness and adjustment of the Thai logistics service provider sector for liberalization of trade services: A case study of Thai freight forwarding companies. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal, Humanities and Social Sciences*, 29(3), 30-47. [In Thai]
- Wickramasekera, R., & Oczkowski, E. (2006). Stage models re-visited: A measure of the stage of internationalisation of a firm. *Management International Review*, 46(1), 39-55.
- Zou, S., & Cavusgil, S. T. (2002). The GMS: A broad conceptualization of global marketing strategy and its effect on firm performance. *Journal of Marketing*, 66(4), 40-56.
- Zthapongpakdee, P. (2018). *Road freight service business*. Retrieved from https://www.krungsri.com/bank/getmedia/86f90ec7-f0c6-44fb-b3aa-7c3ae7ca1c56/IO_Road_Freight_180705_TH_EX.aspx [In Thai]

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการตัดสินใจออกกลางคัน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี: การทบทวนวรรณกรรม

ภาคภูมิ ชีรสันติกุล¹ เกษตรชัย และหิมา²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทย โดยนำแนวคิด สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ ความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมาย และการบูรณาการทางสังคม เพื่อนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษา สำหรับใช้ในการลด ป้องกัน หรือจัดการปัญหา และรองรับการกำหนดนโยบายเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย จำนวน 36 เรื่อง ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง ปี พ.ศ. 2563

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบัน และเป้าหมายมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะเดียวกัน สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบัน และเป้าหมายมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

คำสำคัญ: การลาออกกลางคัน; นักศึกษาระดับปริญญาตรี; การบูรณาการทางวิชาการ; การบูรณาการทางสังคม

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

ภาคภูมิ ชีรสันติกุล และเกษตรชัย และหิมา. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารดุชนิพนธ์จิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 298-309.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110, ประเทศไทย
อีเมล: teerasantikul.p@gmail.com

² คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

The Causal Model of Students' Decision to Drop-Out for Undergraduate Students: A Review

Pakpoom Teerasantikul¹ Kasetchai Laeheem²

Abstract

This academic article aims to analyze the factors related to students' decision to drop out to develop a causal relationship framework of factors affecting students' decision to drop out for Undergraduate Students in Thailand. To reduce, protect or deal with problems about students' decision to drop-out and operational planning guidelines to support the development of undergraduate students of Thai Higher Education Institutions. The study was conducted by using a literature review and document analysis from 36 research papers between 2005 and 2020.

The analysis has found that academic integration, social integration and goal and institutional commitment had a direct relationship with students' decision to drop-out. Besides, socioeconomic status, academic integration, social integration and goal and institutional commitment had an indirect relationship with students' decision to drop-out.

Keywords: Drop-Out; Undergraduate Students; Academic Integration; Social Integration

Type of Article: Academic Article

Cite this article as:

Teerasantikul, P., & Laeheem, K. (2022). The causal model of students' decision to drop-out for undergraduate students: A review. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 298-309.

¹ Doctor of Philosophy Program in Human and Social Development, Prince of Songkla University
15 Kho Hong, Hat Yai, Songkhla 90110, Thailand
Email: teerasantikul.p@gmail.com

² Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ (Office of the National Education Commission, 2002) ในแต่ละปีสำนักงานงบประมาณ ได้พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่าย เพื่อนำไปขับเคลื่อนโครงการการศึกษาต่างๆ เป็นจำนวนมาก ถ้าการลงทุนทางการศึกษาได้ผลไม่คุ้มค่า ผลสัมฤทธิ์ไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ผู้ที่เข้ามาศึกษาในระบบไม่สำเร็จการศึกษาได้ทั้งหมดส่วนหนึ่งต้องออกจากการศึกษากลางคัน ทำให้เกิดผลเสียหายหรือเรียกว่า “เกิดความสูญเปล่าในการลงทุนเพื่อการศึกษา” (Yongsorn, 2017)

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาประกอบด้วยภารกิจหลัก 4 ประการ คือ (1) การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง (2) การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ (3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวมของศาสตร์และวิทยาการหลายแขนง และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถ อีกเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (change agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำพาประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาได้ในที่สุด

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและการแก้ปัญหาอุดมศึกษาที่ไร้ทิศทาง ขาดคุณภาพ และขาดประสิทธิภาพ โดยใช้กลไกการ

ประเมินคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาเป็นกลไกหลักในการดำเนินการ กล่าวคือ ให้มีการสร้างกลไกการประเมินคุณภาพ สถาบันอุดมศึกษาตามพันธกิจของสถาบันในแต่ละกลุ่ม โดยมีพื้นที่บริการและจุดเน้นระดับการศึกษาที่ต่างกัน (Internal Quality Assurance Committee, 2022) ดังนั้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับนักศึกษามากยิ่งขึ้น โดยได้มีการปรับปรุงคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา การประกันคุณภาพภายในระดับหลักสูตร โดยที่องค์ประกอบที่ 3 เกี่ยวกับนักศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ผลที่เกิดกับนักศึกษา ผลการประกันคุณภาพควรทำให้นักศึกษามีความพร้อมทางการเรียน มีอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาในหลักสูตรสูง อัตราการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสูง นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตร และผลการจัดการข้อร้องเรียนของนักศึกษา (Office of the Education Council, 2017) จากตัวบ่งชี้ดังกล่าว หมายถึง หากนักศึกษามีอัตราการออกกลางคันต่ำ จำนวนนักศึกษาจะจบการศึกษาก็น้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติมีกำลังคนในการพัฒนาประเทศสูงด้วยเช่นกัน การออกกลางคันเป็นปัญหาสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะการออกกลางคันถือว่าการสูญเปล่าและเป็นความล้มเหลวในด้านการจัดการศึกษา อีกทั้งนักศึกษาที่ออกกลางคันเหล่านั้นย่อมไม่ได้รับความกระทบกระเทือนด้านจิตใจ รวมทั้งเป็นการบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานการศึกษา (Karaked & Kunakornviroon, 2015) ซึ่งการแก้ปัญหาการออกกลางคันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานต่างๆ และข้อเท็จจริงบางประการที่มีความสัมพันธ์ และเป็นสาเหตุของการออกกลางคันของนักศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกกลางคันของนักศึกษา พบว่า แนวคิดทฤษฎี

ที่ใช้อ้างอิงอย่างแพร่หลายและนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการออกกลางคัน คือ แนวคิดของ Eaton and Bean (1995), Khampirat (2013), Tinto (1975) มีรายละเอียดดังนี้ Tinto ได้พัฒนารูปแบบของการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาตั้งแต่ ค.ศ. 1975 และได้มีนักวิจัยอีกหลายท่านนำแนวคิดของ Tinto ไปทำการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการ การออกกลางคัน ได้แก่ ภูมิหลังของนักศึกษา ผลการเรียนรู้ การบูรณาการทางวิชาการ การปรับตัวทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม การปรับตัวทางสังคม ลักษณะของสถาบัน ความช่วยเหลือทางการเงินหรือทุนการศึกษา ความผูกพันต่อเป้าหมาย ความผูกพันต่อสถาบัน (Khampirat, 2013; Sungsi, 2017; Yongsorn, 2017) ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 Bean and Eaton ได้พัฒนารูปแบบเพื่อทำความเข้าใจการคงอยู่ของนักศึกษา โดยประยุกต์ทฤษฎีทางจิตวิทยา คือ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy theory) ทฤษฎีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา (coping behavioral theory) เพื่อนำมาอธิบายการลาออกกลางคันของนักศึกษาและได้มีนักวิจัยนำแนวคิดของ Bean and Eaton ไปวิจัยร่วมกับแนวคิดของ Tinto (1975) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีอิทธิพลร่วมส่งต่อการลาออกกลางคันสูงที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อเป้าหมาย (Weng, Cheong, F., & Cheong, C., 2010) และตัวแปรทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Bean and Eaton สามารถทำนายความสำเร็จในการศึกษาของนักศึกษา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

ดังนั้น บทความวิชาการนี้ผู้เขียนเห็นควรศึกษาและวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาเพื่อหาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมในการลด ป้องกัน หรือจัดการปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกของนักศึกษาอย่างถูกเหมาะสม และสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้

ในการวางแผนพัฒนานักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาสามารถคงอยู่ในสถาบันจนสำเร็จการศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ผู้ปกครอง มหาวิทยาลัย และประเทศชาติสืบต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบูรณาการทางวิชาการ

การบูรณาการทางวิชาการมีผลต่อการเรียนและการตัดสินใจลาออกกลางคันของนักศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาให้มีความสมบูรณ์ขึ้น (Tinto, 1975) และเป็นการแสดงการรับรู้จากประสบการณ์ทางวิชาการที่นักศึกษาได้รับจากสถาบันการศึกษา (Nora, 1987) นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Alivernini and Lucidi (2011) พบว่า (1) นักศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาการสูงแต่มีความผูกพันที่จะจบการศึกษาต่ำมักจะลาออกจากสถาบันโดยสมัครใจ (2) นักศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาการต่ำแต่มีความผูกพันที่จะจบการศึกษาสูงมักจะคงอยู่ในสถาบันการศึกษจนกระทั่งจบการศึกษาหรือลาออกด้วยเหตุผลทางวิชาการ และ (3) นักศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาการต่ำและมีความผูกพันที่จะจบการศึกษาต่ำมักจะลาออกกลางคันและออกจากระบบการศึกษาในที่สุด (Compan & Apibunyopas, 2018) นอกจากนี้การบูรณาการทางวิชาการประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความพร้อมของหลักสูตร และทักษะการเรียนรู้ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออกกลางคัน การคงอยู่และความสำเร็จด้านการศึกษา (Adelman, 1999; Glickman, 2003; Parker, 1999) ขณะทำงานวิจัยของ Aitken (1982) พบว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ยที่ได้จากการประเมินของผู้สอนเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่ใช้ในการบูรณาการทางวิชาการของนักศึกษา ควบคู่กับระยะเวลา และจำนวนชั่วโมงเรียนซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของนักศึกษา

การบูรณาการทางสังคม

เมื่อนักศึกษาเข้าไปใช้ชีวิตในสถาบันการศึกษา จะเข้าสู่ระบบสังคม ซึ่งหากนักศึกษามีมุมมอง ทักษะคิด ความสนใจ พฤติกรรม และบุคลิกภาพสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับลักษณะหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆ ของสถาบันการศึกษานั้น ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลต่างๆ ในระบบสังคมเชิงการได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุน จัดว่านักศึกษาสามารถบูรณาการทางสังคมได้ (Spady, 1970) สอดคล้องกับแนวคิดของ Tinto (1975) ที่ว่าการผสมกลมกลืนกันของความ ต้องการ ค่านิยม และความรับผิดชอบกับแนวปฏิบัติ ระหว่างนักศึกษากับเพื่อนและอาจารย์ซึ่งวัดได้จากการ เข้าร่วมกิจกรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน การติดต่อ สื่อสารกับผู้สอน และการเป็นสมาชิกของสังคมจะช่วยให้นักศึกษาอยู่ในสังคมได้ดีขึ้น เกิดการสื่อสารทั้งสังคม การสนับสนุนความเป็นมิตรภาพ และการสนับสนุนทางวิชาการเพิ่มขึ้นส่งผลให้นักศึกษาปรับปรุงความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมาย (Arce, Crespo, & Miguez-Alvarez, 2015; Compan & Apibunyopas, 2018; Troelsen & Laursen, 2014)

ความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมาย

ความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายการศึกษา เป็นการแสดงการมีส่วนร่วมเชิงเป้าหมายและค่านิยมของนักศึกษาที่มีต่อสถาบันการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อสถาบันทั้งในส่วนของการประสบการณ์ในการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ โดยความผูกพันต่อสถาบันไม่เพียงแต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักศึกษาที่แสดงออกระหว่างการศึกษานั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับสถาบันในอนาคต ดังนั้นหากเป้าหมายของการศึกษาและพันธกิจของนักศึกษาและพันธกิจของมหาวิทยาลัยเป็นไปในทางเดียวกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและผลสำเร็จทางการศึกษาของนักศึกษามากเช่นกัน (Khampirat, 2013)

ซึ่งมีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายการศึกษาว่าส่งผลต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษา กล่าวคือ หากนักศึกษามีความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายการศึกษาสูงก็จะมีแนวโน้มในการลาออกกลางคันต่ำ (Lundberg, 2007; Maldonado, Rhoads, & Buenavista, 2005) โดยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง Vroom (1964) สามารถอธิบายได้โดยทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom's expectancy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ขยายความทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's hierarchy of needs) ของ Maslow (1970) ซึ่งกล่าวว่า การที่บุคคลตัดสินใจกระทำการสิ่งใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ (1) ผลตอบแทนที่ได้รับ (2) ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจผลตอบแทนที่ได้รับ (3) ผลตอบแทนที่ได้รับเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น และ (4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง องค์ประกอบเหล่านี้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (Vroom, 1970) สรุปว่าความคาดหวังของนักศึกษาแต่ละคนที่มีต่อการประกอบอาชีพในอนาคต เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้คุณภาพของมหาวิทยาลัยยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกของนักศึกษา กล่าวคือ ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการศึกษา ตลอดจนการขยายตัวของสถาบันศึกษาทำให้นักศึกษาและบุคลากรของสถาบันการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้น ดังนั้น คุณภาพของสถาบันศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้นักศึกษามีคุณภาพและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยในการทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Chantarakum, 2012)

สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

จากงานวิจัยของ Trakoolngam, Intraprasert, A., Intraprasert, S., and Rodpuang (2007) พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการออกกลางคัน กล่าวคือ กรณีที่ผู้เรียนอยู่ในครอบครัวที่มีสถานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดีย่อมมีโอกาสต่อการออกกลางคันมากกว่านักศึกษาที่อยู่ในครอบครัวที่มีสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่ดีแม้ว่า นักศึกษาจะมีพื้นฐานและสติปัญญาไม่แตกต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ ความคาดหวังของครอบครัวยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกกลางคัน ดังที่ Watanaopas, Watanaopas, and Punjamas (2005) กล่าวว่า บิดามารดาเลี้ยงดูลูกมักมุ่งหวังหรือคาดหวังให้ลูกเป็นเด็กฉลาดและเก่งมาก่อนเป็นอันดับแรก บิดามารดามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสติปัญญาให้แก่ลูกพยายามเสริมสร้างทุกวิถีทาง เพื่อให้ลูกฉลาดและเก่ง นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้ปกครองจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เช่นกัน ซึ่งสัมพันธภาพในครอบครัวจะส่งเสริมผู้เรียนควรมีลักษณะดังนี้ (1) มีความเคารพกันและกัน คือรับฟังความคิดเห็นของคนในครอบครัว ความเกรงใจ การเป็นประชาธิปไตยในครอบครัว (2) เอาใจใส่ต่อกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน คือ ดูแลเอาใจใส่บุตรหลานให้ได้รับความสุข ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ของบุตรหลานและคนในครอบครัว (3) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจ ให้อภัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบ (4) ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพ และ (5) มีความใกล้ชิด สื่อสารด้วยใจและให้ความอบอุ่นซึ่งกันและกัน

การตัดสินใจลาออกกลางคัน

การตัดสินใจการลาออกกลางคันเป็นการที่นักศึกษาต้องลาออกจากการศึกษาจนจบการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะนักศึกษาที่ต้อง

ออกจากสถาบันการศึกษาขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาในภาคเรียนนั้นๆ นับว่าเป็นการสูญเสียค่าทางการศึกษา (Phochchong & Cheerapatdhanadhorn, 2020) โดยผ่านเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ซึ่ง Bangmo (2019) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นอาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจัยปัญหาว่าจะเลือกสิ่งใด การปฏิบัติโดยวิธีใด จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด และบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่บุคคลหรือผู้เกี่ยวข้อง ซึ่ง Phannarat, Wangrangrimakul, and Pipatpen (2009) พบว่า จากการตัดสินใจลาออกกลางคันของเยาวชนเขาได้สร้างความหมายใหม่ต่อความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของตนในสังคมที่เหมาะสมกับตนเองผ่านช่องทางเลือกที่จะทำให้เยาวชนได้รับความรู้ที่จะนำไปศึกษาต่อในระดับที่สูงและตนยังสามารถเป็นแรงกำลังในการดูแลครอบครัวได้พร้อมกันนำไปสู่แนวโน้มที่บ่งชี้การออกกลางคันของนักศึกษาได้

เกณฑ์ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์เอกสาร

ผู้เขียนใช้แนวคิดของ Wilson and Lipsey (2001) มาเป็นเกณฑ์ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบในการคัดเลือกเอกสารงานวิจัย ที่ผ่านการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกเข้าและเกณฑ์การคัดเลือกรอกงานวิจัยตามแบบฟอร์มการคัดเลือก ดังนี้

1. เกณฑ์คัดเลือกเข้า ได้แก่ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และดุชนิพนธ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกกลางคัน เป็นงานที่เผยแพร่ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2563

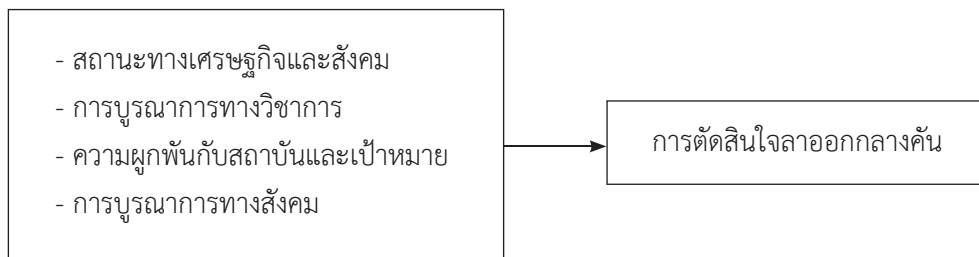
ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ ความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมาย การบูรณาการทางสังคม และการตัดสินใจลาออกกลางคัน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

2. เกณฑ์คัดเลือกออก ได้แก่ เป็นงานวิจัยที่เป็นภาษาอื่นไม่ใช่ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ เป็นงานวิจัยที่มีเฉพาะบทคัดย่อ (abstract) เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ก่อนปี พ.ศ. 2547 หรือปี ค.ศ. 2004 และตีพิมพ์ หลัง

ปี พ.ศ. 2564 หรือปี ค.ศ. 2021 เป็นบทความวิจัยที่มีลักษณะเป็นข่าว จดหมาย หรือโปสเตอร์ และเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ

งานวิจัยที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาเป็นงานวิจัยที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์การคัดเลือกเข้าทุกข้อ และไม่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกออก จากจำนวนทั้งหมด 142 เรื่อง สรุปลงานวิจัย จำนวน 39 เรื่อง ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง ปี พ.ศ. 2563 เพื่อมาสร้างกรอบในการวิเคราะห์ ของตัวแปรและสร้างเส้นความสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนาเป็นโมเดลในการวิเคราะห์ต่อไป

กรอบในการวิเคราะห์

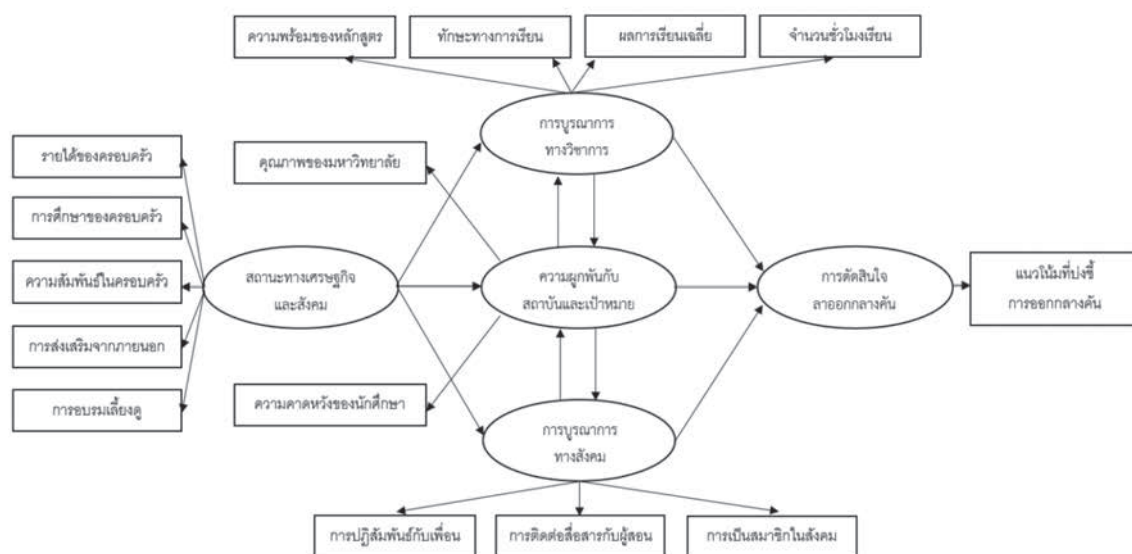


ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและจากกรอบในการวิเคราะห์ สามารถพัฒนาเป็นโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้ดังนี้



ภาพ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมาย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะเดียวกันสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมาย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะเดียวกันสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ ดังนี้ (Alivernini & Lucidi, 2011; Bangmo, 2019; Phochchong & Cheerapatdhanadhorn, 2020; Tinto, 1975; Weng et al., 2010)

1. การบูรณาการทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีองค์ประกอบในด้านของความพร้อมของหลักสูตร ทักษะการเรียน ผลการเรียนเฉลี่ย และจำนวนชั่วโมงเรียนเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก
2. การบูรณาการทางสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีองค์ประกอบในด้านของการปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้สอน และการเป็นสมาชิกในสังคมเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก
3. ความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีองค์ประกอบด้านความคาดหวังของนักศึกษาและคุณภาพของมหาวิทยาลัยเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก

4. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีองค์ประกอบด้านรายได้ของครอบครัว การศึกษาของครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว การส่งเสริมจากภายนอก และการอบรมเลี้ยงดูเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก

5. การตัดสินใจลาออกกลางคันเป็นตัวแปรตามที่ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายซึ่งนำไปสู่แนวโน้มที่บ่งชี้การออกกลางคันของนักศึกษาได้

บทสรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางวิชาการ การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันกับสถาบันและเป้าหมายทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สำหรับงานวิจัยในอนาคตจะเป็นการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่

มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ไปทำการศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์ของมนุษย์และสังคม และการหาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมในการลด ป้องกัน หรือจัดการปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกของนักศึกษาอย่างถูกเหมาะสม ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนักศึกษาในการประเมินตนเองตามปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อสร้าง ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ และแยกแยะก่อนเข้าสู่การตัดสินใจลาออกกลางคัน

ข้อเสนอแนะ

ภาควิชาและคณะสามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปประกอบการหารือและกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ตลอดจนแนวทางการประสานงาน การสร้างแผนปฏิบัติการระยะต่างๆ ตลอดจนการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมเพื่อใช้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจออกกลางคันของนักศึกษาในภาพรวมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาการดำเนินงานและการพัฒนานักศึกษาต่อไปในอนาคตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

References

- Adelman, C. (1999). *Answers in the toolbox: Academic intensity, attendance patterns, and bachelor's degree attainment*. U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement.
- Aitken, N. D. (1982). College student performance, satisfaction and retention: Specification and estimation of a structural model. *Journal of Higher Education*, 53(1), 32-50.
- Alivernini, F., & Lucidi, F. (2011). Relationship between social context, self-efficacy, motivation, academic achievement, and intention to drop out of high school: A longitudinal study. *The Journal of Educational Research*, 104(4), 241-252.
- Arce, M. E., Crespo, B., & Miguez-Alvarez, C. (2015). Higher education drop-out in Spain – Particular case of universities in Galicia. *International Education Studies*, 8(5), 247-264.
- Bangmo, S. (2019). *Organization and management*. Se-Education. [In Thai]
- Chantarakum, A. (2012). *Development of an educational quality assurance procedure model for basic education schools*. Doctoral Thesis of Education (Educational Administration), Kasetsart University. [In Thai]
- Compan, P., & Apibunyopas, J. (2018). Causal model of dropout of students at Walailak University. *Journal of Education Studies*, 47(1). 240-262. [In Thai]
- Eaton, S. B., & Bean, J. P. (1995). An approach/avoidance behavioral model of college student attrition. *Research in Higher Education*, 36(6), 617-645.
- Glickman, C. D. (2003). *Holding sacred ground: Essays on leadership, courage, and endurance in our schools*. Jossey-Bass.
- Internal Quality Assurance Committee. (2022). *Manual for the internal quality assurance for higher education institutions Rajabhat University faculty and institute level (revised edition B.E. 2564)*. Chandrakasem Rajabhat University. [In Thai]
- Karaked, N., & Kunakornviroon, V. (2015). *Factors affecting the drop out of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon students in 2014 academic year*. Research Report, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. [In Thai]
- Khampirat, B. (2013). *Strategies and management systems for student retention at Suranaree University of Technology*. Research Report, Suranaree University of Technology. [In Thai]
- Lundberg, C. A. (2007). Student involvement and institutional commitment to diversity as predictors of Native American student learning. *Journal of College Student Development*, 48(4), 405-417.

- Maldonado, D. E. Z., Rhoads, R., & Buenavista, T. L. (2005). The student-initiated retention project: Theoretical contributions and the role of self-empowerment. *American Educational Research Journal*, 42(4), 605-638.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- Nora, A. (1987). Determinants of retention among Chicano college students: A structural model. *Research in Higher Education*, 26(1), 31-59.
- Office of the Education Council. (2017). National education plan B.E. 2560-2579. Retrieved from <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf> [In Thai]
- Office of the National Education Commission. (2002). *National education act B.E. 2542 and amendments (2nd) B.E. 2545*. Retrieved from https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf [In Thai]
- Parker, A. (1999). A study of variables that predict dropout from distance education. *International Journal of Educational Technology*, 1(2), 1-10.
- Phannarat, N., Wangrangsimakul, K., & Pipatpen, M. (2009). The problems of withdrawal of the youths receiving scholarship from world vision foundation of Thailand in Songkhla province. *Princess of Narathiwat University Journal*, 1(3), 130-144. [In Thai]
- Phochong, M., & Cheerapatdhanadhorn, P. (2020). Factors affecting dropout decision of vocational certificate students in Ayutthaya Vocational College. *Mahachulalongkornrajavidyalaya Journal*, 11(1), 36-47. [In Thai]
- Spady, W. G. (1970). Dropouts from higher education: An interdisciplinary review and synthesis. *Interchange*, 1, 64-85.
- Sungsri, S. (2017). A model of educational services to enable graduate students of Sukhothai Thammathirat Open University to achieve learning success in the distance education system. *STOU Educational Journal, Sukhothai Thammathirat Open University*, 10(2), 65-78. [In Thai]
- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89-125.
- Trakoolngam, W., Intrapraser, A., Intrapraser, S., & Rodpuang, J. (2007). *Factors influencing of students' drop out at Suan Dusit Rajabhat University*. Research Report, Suan Dusit Rajabhat University. [In Thai]
- Troelsen, R., & Laursen, P. F. (2014). Is drop-out from university dependent on national culture and policy? The case of Denmark. *European Journal of Education*, 49(4), 484-496.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

- Watanaopas, P., Watanaopas, N., & Punjamas, N. (2005). *Factors effecting on achievement motivation of students in Rajamangala University of Technology Suwanabhumi, Pranakhon Sri Ayutthaya, Wasukri Campus*. Research Report, Rajamangala University of Technology Suwanabhumi. [In Thai]
- Weng, F., Cheong, F., & Cheong, C. (2010). Modeling is student retention in Taiwan: Extending Tinto and Bean's model with self-efficacy. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 9(2), 1-12.
- Wilson, D. B., & Lipsey, M. W. (2001). The role of method in treatment effectiveness research: Evidence from meta-analysis. *Psychological Methods*, 6(4), 413-429.
- Yongsorn, C. (2017). Educational waste affects the quality of graduates of Thai higher education. *Journal of Education, Srinakharinwirot University*, 18(1), 1-9. [In Thai]

บทลงโทษเด็กและเยาวชนกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม

วาสนา ภัทรนันท์กุล¹ สุขสมัย สุขธิบัติ²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักกฎหมายในเรื่องมาตรการและบทลงโทษเด็กและเยาวชน ให้มีความเหมาะสมกับบริบททางสังคม และกฎหมายในประเทศไทย โดยการนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีการเลียนแบบ และพฤติกรรมในการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ได้มีการนำมาตรการและบทลงโทษเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การกระทำความผิดอาญาของเด็กและเยาวชนในปัจจุบันมีความรุนแรงมากขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากเด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมการเลียนแบบจากสื่อ และสังคมรอบข้างส่งผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งกฎหมายอาญามีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษ สำหรับผู้กระทำความผิดนั้น ยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และเมื่อนำหลักกฎหมายอาญาของไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสในเรื่องของมาตรการและบทลงโทษเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรการ หรือบทลงโทษสำหรับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดให้มีความเหมาะสมในแต่ละบุคคล โดยมีแนวคิดในเรื่องของการให้ชำระค่าปรับ คิดเป็นอัตราส่วนตามสภาพของฐานะและรายได้ของครอบครัวผู้ที่กระทำความผิดหรือคำนวณจากการเสียภาษีรายได้ประจำปีของครอบครัวนั้นๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

คำสำคัญ: เด็กและเยาวชน; ความเหลื่อมล้ำทางสังคม; บทลงโทษทางอาญา

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

วาสนา ภัทรนันท์กุล และสุขสมัย สุขธิบัติ. (2565). บทลงโทษเด็กและเยาวชนกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 310-320.

¹ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: Ahkaarbu@gmail.com

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Punishment for Children and Youth Against Social Inequality

Vasana Pataranantakul¹ Suksamai Sutthibodee²

Abstract

This academic article aims to analyze legal principles on measures and penalties for juvenile to be appropriate to the social context and the law of Thailand by using the concept of social learning theory, imitation theory and behavior in the offence of juvenile. In addition, the United Kingdom and French Republic's juvenile offense measure and penalties will be used as framework for this analysis.

The results showed that nowadays, juvenile offenses are becoming more violent and more serious. Children and juveniles also have more imitation behavior of offense from social media and surrounding society these have huge impact to the society. Regarding the criminal law has provisions the determination of measures or penalties for the juvenile offender still does not correspond to the problems in today's society. From the comparison of laws regarding criminal liability in case of juvenile delinquency in Thailand, England and France found that the Thai criminal law on measures or penalties for juvenile offenders needs to be changed to appropriate each individual person by using the concept of fines to be paid as a ratio based on the status and income of the juvenile offender's family or calculated from the annual income tax of that family in order to avoid social inequality.

Keywords: Children and Juvenile; Social Inequality; Criminal Penalties

Type of Article: Academic Article

Cite this article as:

Pataranantakul, V., & Sutthibodee, S. (2022). Punishment for children and youth against social inequality. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 310-320.

¹ Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: Ahkaarbu@gmail.com

² Faculty of Law, Ramkhamhaeng University

บทนำ

กฎหมายถือว่าเป็นระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ที่สังคมหรือประเทศนั้นๆ ได้มีการกำหนดขึ้นมาเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นการกำหนดให้ประชาชนในสังคมหรือประเทศนั้นต้องปฏิบัติตาม หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดหรือบัญญัติไว้ ดังที่ประมวลกฎหมายอาญาของไทยได้บัญญัติไว้ว่า บุคคลจะต้องรับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะนั้น บัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ถ้าตามบทบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติในภายหลังการกระทำเช่นนั้นไม่เป็นความผิดต่อไป ให้ผู้ที่ได้กระทำนั้นพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิด และถ้าได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษแล้ว ก็ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดนั้น ถ้าได้รับโทษอยู่ก็ให้การลงโทษนั้นสิ้นสุดลง (Criminal Code, Article 2)

กฎหมายที่ตีนั้นต้องสามารถมีผลบังคับใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ หรือทำให้ผู้กระทำความผิดทุกคนเกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมายจนไม่กล้าที่จะกระทำความผิด หรือทำให้ผู้ที่เคยได้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัวไม่กล้าที่จะกระทำความผิดซ้ำอีก แต่จากสภาพปัญหาการกระทำความผิดในประเทศไทย ซึ่งจะเห็นได้จากข่าวสารและสื่อต่างๆ ในแต่ละวัน ที่มีผู้กระทำความผิดซ้ำๆ ให้เห็นอยู่ทุกวัน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดคนเดิมที่กระทำความผิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า หรือการกระทำความผิดในลักษณะเดิมๆ ของผู้กระทำความผิดคนใหม่หรือผู้กระทำความผิดที่ถูกจับดำเนินคดีเป็นครั้งแรก ที่การกระทำความผิดนั้นเกิดจากการกระทำความผิดที่เลียนแบบผู้อื่นที่ได้พบเห็นจากสื่อต่างๆ ซึ่งในบทความนี้จะได้กล่าวถึงหลักของแนวคิดและทฤษฎีการเลียนแบบ เพื่อจะได้เห็นว่าสาเหตุของการกระทำความผิด

ส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากการลอกเลียนแบบ

ปัจจุบันการกระทำความผิดอาญาของเด็กและเยาวชน เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความเสียหายและมีผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก สาเหตุการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งอาจมาจากครอบครัว บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลอบรมสั่งสอนเท่าที่ควร และการอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่นอยู่ในพื้นที่ที่มีแหล่งอบายมุข แหล่งมั่วสุม หรือสถานบันเทิงต่างๆ รวมถึงขาดผู้ควบคุมดูแลหรือให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ก็เป็นอีกสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนมีความเสี่ยงที่จะคล้อยตามไปกับสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ ไม่ว่าจะเป็นแหล่งอบายมุข หรือสิ่งเสพติดต่างๆ ก็เป็นจุดเริ่มต้นของการกระทำความผิด

ดังนั้น ภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาคriminalและเยาวชนที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง โดยต้องมีกฎหมาย มาตรการหรือบทลงโทษที่สามารถบังคับใช้ได้โดยเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับความผิด มีความเหมาะสมกับอายุและพฤติกรรมในการกระทำความผิด และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาคriminalและเยาวชนได้จริง เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยให้กับสังคม และเป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สาเหตุของการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน

ในทางวิชาการแล้วสาเหตุของการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (“Juvenile and Family Court and Procedure Act, B.E. 2553,” 2010)

1. ด้านกฎหมาย มองว่าการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนนั้นเกิดจากความเยาว์วัย รู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือถูกหลอกใช้ ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการกระทำความ

ผิดในทางอาญา แต่ถือว่าเป็นเพียงพฤติกรรมเบี่ยงเบนเท่านั้น

2. ด้านสังคมวิทยา มองว่าเด็กและเยาวชนกระทำความผิดเพราะได้รับแบบอย่างความประพฤติที่ไม่ดีจากบุคคลรอบข้างเมื่อเด็กและเยาวชนยังขาดความหนักแน่นทางจิตใจ จึงอาจถูกรอบงำ ชักจูงได้ง่าย ทำให้พฤติกรรมเด็กและเยาวชนประพฤติผิดไปจากบรรทัดฐานของสังคมและกลายเป็นการกระทำความผิดต่อกฎหมายในที่สุด

3. ด้านจิตวิทยา เห็นการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนว่าเกิดจากความผิดปกติของร่างกายและจิตใจซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้อารมณ์ของบุคคลแปรปรวน ขาดความยับยั้งชั่งใจไม่สามารถควบคุมตนเองได้ มีพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมและคนรอบข้างและกระทำความผิดได้ง่าย จนนำไปสู่การกระทำที่รุนแรงได้

ทฤษฎีการเลียนแบบ

Jean Gabriel Tarde (1843-1904) เชื่อว่าคนเราสามารถเรียนรู้จากคนอื่นได้ โดยผ่านกระบวนการเลียนแบบ การเสนอความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ ทั้งพฤติกรรม ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดจากกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง และเรียกกระบวนการนี้ว่าทฤษฎีการเลียนแบบและการแนะนำ (Imitation and Suggestion) การเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนที่ไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคมนั้นเป็นการเลียนแบบจากบุคคลตัวอย่างเป็นที่นิยมมากและปฏิบัติตามสมัยนิยม Tarde เรียกแนวคิดนี้ว่ากฎของการเลียนแบบ ซึ่งกฎนี้มี 3 ประการ คือ (Suthiyothin, 2014)

1. กฎของความใกล้ชิด (the law of imitation of close contact) อธิบายว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะเลียนแบบแฟชั่น หรือพฤติกรรมคนรอบข้าง โดยเฉพาะบุคคลที่ขาดการคิดวิเคราะห์ เมื่อเห็นพฤติกรรม

เบี่ยงเบนนั้นโดยตรง จะมีโอกาสเลียนแบบและมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้มาก

2. การเลียนแบบผู้ที่เหนือกว่า โดยผู้ที่ด้อยกว่า (the law of imitation of superior by inferior) อธิบายว่าการเลียนแบบบุคคลที่ร่ำรวยกว่า แต่ด้วยกำลังฐานะตัวเองมีไม่พอฟึงก่ออาชญากรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เท่าเทียมบุคคลที่ต้องการเลียนแบบ

3. กฎของการแทรก (the law of imitation of insertion) อธิบายว่าพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมเก่า เช่นถ้าอาชญากรเริ่มต้นที่จะใช้อาวุธรูปแบบใหม่ ต่อไปก็จะไม่ใช้อาวุธเก่าแต่อย่างใด

สาเหตุหลักของการกระทำความผิดที่เลียนแบบนั้น อาจเกิดขึ้นจากความคึกคะนอง หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ส่วนการกระทำความผิดซ้ำ ก็เนื่องจากผู้กระทำความผิดไม่รู้สึกรังเกียจต่อบทลงโทษของกฎหมาย หรือจะว่ากฎหมายไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้ จึงส่งผลให้ผู้ที่จะกระทำความผิดนั้นไม่รู้สึกเกรงกลัวต่อบทลงโทษ

ทฤษฎีการเลือก

Akers (2009) มองว่าการละเมิดกฎหมายของคน เช่น ขโมยของ ขायยาเสพติด หรือยกพวกตีกัน เกิดจากเหตุผลส่วนตัวหลายเหตุผล รวมถึงความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการ ความโกรธ ความหึงหวง ความคับแค้น ความท้อแท้ เป็นต้น แต่เมื่อเหตุผลส่วนตัวไม่มีการชั่งน้ำหนักกระหว่างการที่ได้มาซึ่งผลประโยชน์และผลที่ตามมาจากการประกอบอาชญากรรม คือบทลงโทษต่างๆ แนวคิดของทฤษฎีการเลือกหรือทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล (rational choice theory) ทฤษฎีการเลือกมองว่าอาชญากรเป็นคนมีเหตุผลในการตัดสินใจ ได้ใช้เหตุผลชั่งน้ำหนักของการกระทำแล้วพฤติกรรมสามารถควบคุมหรือยับยั้งได้ ถ้าอาชญากรกลัวการถูกลงโทษ

แนวความคิดของ ซีชาร์ เบคคาเรีย ให้นิยามของ คนว่าเป็นผู้ที่ยึดหลักสิทธิผลประโยชน์ เป็นคนที่เห็นแก่ ตัวและมองตัวเองเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้อง มีการลงโทษมาเป็นตัวสกัดให้เกิดความกลัวต่อ ความผิดที่คิดจะทำ ในขณะที่ทฤษฎีการเลือกมองว่า คนจะละเมิดกฎหมายเมื่อได้ตัดสินใจเสี่ยง เมื่อทบทวน แล้วทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล (ความต้องการเงิน แก่คน ความตื่นเต้น และความสนุกสนาน) และปัจจัยด้าน สถานการณ์ (เป้าหมายที่ต้องการได้รับการป้องกัน เพียงพอจากเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือไม่) ดังนั้นก่อนที่จะ เลือกทำผิด อาชญากรผู้ใช้เหตุผล (reasoning criminal) ได้ประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดด้วยการพิจารณา ไตร่ตรองแล้ว และคาดคะเนถึงโทษสถานหนักที่จะได้ รับ โดยใช้ค่านิยมของอาชญากรเรื่อง “กล้าได้กล้าเสีย” เมื่อได้ทบทวนด้วยเหตุผลต่างๆ แล้วเขาจะตัดสินใจ ที่จะประกอบอาชญากรรมตามประเภทที่ต้องการ (Tibbetts & Hemmens, 2010)

การเรียนรู้ (learning) และประสบการณ์ (experience) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้าง ทฤษฎีการเลือก (Akers, 2009) อาชญากรอาชีพ (career criminal) รู้จักข้อจำกัดของตนเองรู้ว่า เมื่อไรควรหยุด เมื่อไรควรเสี่ยง และอาชญากรที่มี ประสบการณ์ อาจจะเลิกอาชีพอาชญากร เมื่อเขาเกิด ความเชื่อว่า การเสี่ยงในการประกอบอาชญากรรมมี มากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ (Suthisor, 2011)

ตามทฤษฎีการเลือกจะเห็นว่าผู้กระทำความผิด ก่อนที่จะลงมือกระทำความผิดนั้น ผู้กระทำความผิดจะ ประเมินหรือเปรียบเทียบว่าประโยชน์หรือผลตอบแทน ที่จะได้จากการกระทำความผิดนั้น เมื่อเทียบกับบท ลงโทษที่จะได้รับหากถูกจับได้ว่าเป็นผู้กระทำความผิด ถ้าเปรียบเทียบแล้วประโยชน์ที่ได้รับจากการกระ ทำความผิดมีผลเป็นที่พอใจมากกว่าโทษที่จะได้รับ ก็ จะทำให้ผู้กระทำความผิดกล้าที่จะตัดสินใจในการที่จะ ลงมือกระทำความผิด โดยไม่รู้สึกเกรงกลัวต่อกฎหมาย หรือบทลงโทษ

ทฤษฎีการลงโทษ

Suthiyothin (2014) แบ่งทฤษฎีการลงโทษออก เป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน (retributive theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบ การเมืองการปกครอง ศาสนา และระบบสังคมในสมัย อดีตที่ผู้มีอำนาจปกครอง จะใช้วิธีการลงโทษเพื่อการ ตอบแทนผู้กระทำความผิดให้ได้รับโทษในลักษณะ ตาต่อตา ฟันต่อฟัน มีการใช้วิธีที่รุนแรง ทั้งการประหาร ชีวิต การลงทัณฑ์ ทรมานด้วยรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ สาสัมกับความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำลงไป

2. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (deterrence theory) มีแนวคิดว่าการลงโทษนั้น สามารถข่มขู่ยับยั้ง ตัวผู้กระทำความผิดที่ได้รับโทษ และบุคคลอื่นที่เห็น เป็นตัวอย่าง ทำให้เกิดเกรงกลัวโทษจนไม่กล้ากระทำ ผิดขึ้นอีก ซีชาร์ เบคคาเรีย อธิบายว่าการลงโทษที่ สามารถข่มขู่ยับยั้งผู้กระทำความผิดได้นั้น ควรจะต้องมี ลักษณะสามประการคือ ประการที่หนึ่งการลงโทษ ต้องทำด้วยความรวดเร็ว ประการที่สองความแน่นอน ในการลงโทษ ประการที่สามความเคร่งครัด หรือความ รุนแรงในการลงโทษ

3. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (rehabilitative theory) มีแนวคิดว่าการลงโทษควรมีเพื่อ การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ให้กลับตัวเป็นคนดี เพื่อมิให้ ผู้กระทำความผิดกลับมากระทำความผิดซ้ำ

กรอบในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์แนวคิด เกี่ยวกับ พฤติกรรมและสาเหตุในการกระทำความผิดของเด็ก และเยาวชน โดยนำทฤษฎีการเลือกแบบในการกระทำ ความผิด และทฤษฎีทางเลือกที่อาชญากรหรือผู้กระทำ ความผิดนำมาใช้ในการประเมินหรือคาดการณ์ก่อน ก่อเหตุในแต่ละครั้ง ซึ่งมุ่งเน้นที่จะทำการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาของเด็ก และเยาวชนที่กระทำความผิด ในส่วนของบทลงโทษ

มาตรการต่างๆ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 73 มาตรา 74 และมาตรา 75

ผลการวิเคราะห์

ปัจจุบันปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน เป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของสังคมที่จะต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยผู้เขียนพบว่าปัญหาเกิดจากบทบัญญัติของประมวลกฎหมายอาญา ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่มีการกำหนดไว้ว่า ในเรื่องความรับผิดชอบทางอาญาของเด็กและเยาวชน ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 73 มาตรา 74 และมาตรา 75 โดยหลักกฎหมายอาญาการกระทำของเด็กที่มีอายุยังไม่เกินสิบสองปี กระทำการอันกฎหมายบัญญัติไว้เป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษแต่กฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนส่งตัวเด็กที่กระทำความผิดนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก เพื่อดำเนินการคุ้มครองสวัสดิภาพตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น (Criminal Code, Article 73)

กรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นเด็กอายุกว่าสิบสองปี แต่ยังไม่เกินสิบห้าปีได้กระทำการอันกฎหมายบัญญัติไว้เป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษแต่กฎหมายกำหนดให้ศาลมีอำนาจที่จะว่ากล่าวตักเตือนเด็กนั้นแล้วปล่อยตัวไป และถ้าศาลเห็นสมควรจะเรียกบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กนั้นอาศัยอยู่มาตักเตือนด้วยก็ได้หรือถ้าศาลเห็นว่า บิดา มารดาหรือผู้ปกครองสามารถดูแลเด็กนั้นได้ ศาลจะมีคำสั่งให้มอบตัวเด็กนั้นให้แก่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองไป โดยวางข้อกำหนดให้บิดา มารดาหรือผู้ปกครองระวังเด็กนั้นไม่ให้ก่อเหตุร้ายตลอดเวลาที่ศาลกำหนดซึ่งต้องไม่เกินสามปีและกำหนดจำนวนเงินตามที่เห็นสมควร ซึ่งบิดา มารดา หรือผู้ปกครองจะต้องชำระต่อศาลไม่เกินครั้งละหนึ่งหมื่นบาทในเมื่อเด็กนั้นก่อเหตุร้ายขึ้น ถ้าเด็กนั้นอาศัยอยู่กับบุคคลอื่นนอกจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองและศาลเห็นว่าไม่สมควรจะเรียกบิดา มารดา

หรือผู้ปกครองมาวางข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นศาลจะเรียกตัวบุคคลที่เด็กนั้นอาศัยอยู่มาสอบถามว่าจะยอมรับข้อกำหนดทำนองที่บัญญัติไว้สำหรับบิดา มารดาหรือผู้ปกครองดังกล่าวมาข้างต้นหรือไม่ก็ได้ถ้าบุคคลที่เด็กนั้นอาศัยอยู่ยอมรับข้อกำหนดเช่นนั้นก็ให้ศาลมีคำสั่งมอบตัวเด็กให้แก่บุคคลนั้น ไปโดยวางข้อกำหนดดังกล่าว

ในกรณีที่ศาลมอบตัวเด็กให้แก่บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กนั้นอาศัยอยู่ศาลจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครองความประพฤติเด็กนั้นด้วยก็ได้ในกรณีนี้ให้ศาลแต่งตั้งพนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานอื่นใดเพื่อคุ้มครองความประพฤติเด็กนั้นหรือถ้าเด็กนั้นไม่มีบิดา มารดาหรือผู้ปกครอง หรือมีแต่ศาลเห็นว่าไม่สามารถดูแลเด็กนั้นได้หรือถ้าเด็กอาศัยอยู่กับบุคคลอื่นนอกจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองและบุคคลนั้นไม่ยอมรับข้อกำหนดดังกล่าว ศาลจะมีคำสั่งให้มอบตัวเด็กนั้นให้อยู่กับบุคคลหรือองค์การที่ศาลเห็นสมควรเพื่อดูแลอบรมและสั่งสอนตามระยะเวลาที่ศาลกำหนดก็ได้ในเมื่อบุคคลหรือองค์การนั้นยินยอมในกรณีเช่นว่านี้ให้บุคคลหรือองค์การนั้นมีอำนาจเช่นผู้ปกครองเฉพาะเพื่อดูแล อบรมและสั่งสอน รวมตลอดถึงการกำหนดที่อยู่และการจัดให้เด็กมีงานทำตามสมควรหรือให้ดำเนินการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นก็ได้ หรือส่งตัวเด็กนั้นไปยังโรงเรียนหรือสถานฝึกและอบรม หรือสถานที่ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกและอบรมเด็กตลอดระยะเวลาที่ศาลกำหนดแต่อย่าให้เกินกว่าที่เด็กนั้นจะมีอายุครบสิบแปดปี

ตามคำสั่งของศาลดังกล่าวแล้วนั้น ถ้าในขณะใดภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนดไว้ ความปรากฏแก่ศาลโดยศาลรู้เอง หรือตามคำเสนอของผู้มีส่วนได้เสีย พนักงานอัยการ หรือบุคคลหรือองค์การที่ศาลมอบตัวเด็กเพื่อดูแล อบรมและสั่งสอนหรือ เจ้าพนักงานว่าพฤติการณ์เกี่ยวกับคำสั่งนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปก็ให้ศาลมีอำนาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งนั้น หรือมีคำสั่ง

ใหม่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ (Criminal Code, Article 74)

กรณีผู้ที่มีอายุกว่าสิบห้าปีแต่ต่ำกว่าสิบแปดปี กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดให้ศาล พิจารณาถึงความรู้ผิดชอบและสิ่งอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับ ผู้นั้นในอันที่จะควรวินิจฉัยว่าสมควรพิพากษาลงโทษ ผู้นั้นหรือไม่ถ้าศาลเห็นว่าไม่สมควรพิพากษาลงโทษ ก็ให้จัดการตามมาตรา 74 หรือถ้าศาลเห็นว่าสมควร พิจารณาพิพากษาลงโทษควรให้ลดมาตราส่วนโทษที่กำหนดไว้ สำหรับความผิดลงกึ่งหนึ่ง (Criminal Code, Article 75)

ส่วนกฎหมายของสหราชอาณาจักร (อังกฤษ) หากเด็กและเยาวชนกระทำความผิด ถ้ามีอายุต่ำกว่า 18 ปีศาลอาจตัดสินให้จ่ายค่าปรับหรือค่าชดเชยและ อื่นๆ ซึ่งศาลจะกำหนดค่าปรับหรือค่าใช้จ่าย และศาล อาจมีคำสั่งให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กและ เยาวชนที่กระทำความผิดเป็นผู้จ่ายค่าปรับแทนเด็ก หรือเยาวชนที่กระทำความผิดได้ตามที่ศาลกำหนด โดยดูที่พฤติกรรมและสาเหตุในการกระทำความผิด

ของเด็กหรือเยาวชน (Powers of Criminal Courts (Sentencing) Act 2000, Section 137) ก่อนที่ศาล จะออกคำสั่งให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองเป็นผู้จ่ายค่าปรับ หรืออื่นๆ ศาลจะดูถึงความสามารถหรือพฤติกรรม ทางด้านการเงินของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง (Powers of Criminal Courts (Sentencing) Act 2000, Section 136) และหลักเกณฑ์ของศาลในสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่ใช้ ในการกำหนดโทษปรับ (Criminal Justice Act 2003, Section 162-165) ซึ่งศาลจะเป็นผู้กำหนดค่าปรับโดย พิจารณาจากฐานรายได้ ดังนี้

1. ศาลมีอำนาจออกคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดซึ่งเป็นบุคคล แสดงรายได้ของผู้นั้น
2. ศาลสามารถเป็นผู้กำหนดโทษปรับได้ตาม ความเหมาะสม หากความผิดนั้นไม่มีกฎหมายกำหนด โทษไว้ตายตัวหรือที่กำหนดไว้ตามกฎหมายอื่น
3. ในการกำหนดค่าปรับศาลจะพิจารณาถึง รายได้ของผู้กระทำความผิด และจำนวนค่าปรับต้อง เป็นไปตามความร้ายแรงของความผิด และอาจมีการ ปรับเพิ่มหรือลดได้ตามฐานะทางการเงินของผู้นั้น

ตาราง 1

เปรียบเทียบบทลงโทษ

ปัญหาการกระทำ ความผิด	ราชอาณาจักรไทย	สหราชอาณาจักร	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
อายุไม่เกิน 12 ปี	- ไม่ต้องรับโทษ	- ไม่ต้องรับโทษ - บำบัดเด็กโดยใช้วิธีตามินเสริม - ศาลอาจสั่งบิดา มารดาหรือ ผู้ปกครองชำระค่าปรับ - ศาลอาจสั่งบิดามารดา ชำระค่าปรับ	- อายุต่ำกว่า 8 ปี ไม่ต้อง รับโทษ - อายุต่ำกว่า 8-10 ปี ศาล ดูที่ความสามารถ และ เจตนา
อายุกว่า 12 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	- ไม่ต้องรับโทษ - ว่ากล่าวตักเตือนแล้ว ปล่อยตัวไป - บิดามารดาเฝ้าระวังภายใน 3 ปี หากกระทำผิดมีโทษปรับ	- มีบทลงโทษจำคุก - ศาลอาจสั่งบิดามารดาชำระ ค่าปรับ	- อายุ 10-13 ปี มีบทลงโทษ - อายุ 13-16 ปี มีโทษจำคุก

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตาราง 1 (ต่อ)

เปรียบเทียบบทลงโทษ

ปัญหาการกระทำ ความผิด	ราชอาณาจักรไทย	สหราชอาณาจักร	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
อายุกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี	- ลงโทษกึ่งหนึ่งของความผิด - บิดามารดาเฝ้าระวังภายใน 3 ปี หากกระทำความผิดมีโทษปรับ	- มีบทลงโทษจำคุก - ศาลอาจสั่งบิดามารดาชำระ ค่าปรับ	- อายุ 16-18 ปี กระทำความผิดซ้ำ จะถูกลงโทษจำคุกเหมือน ผู้ใหญ่

ปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน เด็กและเยาวชนคนกล้าที่จะกระทำความผิดร้ายแรงมากขึ้น ซึ่งจะพบเห็นได้จากข่าวสารหรือสื่อต่างๆ ที่นำเสนอในแต่ละวัน เช่น คดีกลุ่มนักเรียน นักศึกษาไล่รื้อนักเรียนหรือนักศึกษาต่างสถาบัน ทำร้ายร่างกาย ข่มขืน ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ค้าหรือขนยาเสพติดจำนวนมาก ก่อความเดือดร้อน วุ่นวายให้กับประชาชนและสังคม พบว่า การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนส่วนมากมีเจตนาในการกระทำความผิดรู้ในสิ่งที่ตนกระทำ สาเหตุที่เด็กและเยาวชนคนกล้าที่จะกระทำความผิดก็เพราะรู้ว่ากระทำความผิดแล้วไม่ต้องรับโทษหรือแม้ว่าต้องรับโทษ แต่โทษนั้นไม่รุนแรง และประโยชน์ที่ได้รับจากการกระทำความผิดนั้นทำให้เกิดความพอใจมากกว่าที่จะกลัวความผิดหรือบทลงโทษที่จะได้รับ ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีการเลียนแบบและทฤษฎีทางเลือกในการกระทำความผิด ส่วนหนึ่งเนื่องจากกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ล้วนแต่เป็นกฎหมายที่ออกมาในลักษณะที่ให้ความคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นอย่างมาก เช่นการให้ความคุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพ และวิธีปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญของไทยและข้อตกลงระหว่างประเทศหรืออนุสัญญาต่างๆ ที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามไว้

การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่เกิดจากการกระทำโดยเจตนา และที่มีการนำเสนอเป็นข่าวอยู่เป็นประจำ ซึ่งมีความรุนแรงและร้ายแรง สร้าง

ความเสียหายและมีผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก หากบทลงโทษหรือมาตรการที่ใช้ไม่เหมาะสมกับอายุ พฤติกรรมหรือความผิดที่ได้กระทำ เมื่อปล่อยตัวผู้กระทำความผิดกลับสู่สังคมเดิมก็มีโอกาสที่จะกลับไปกระทำความผิดอีก หรืออาจเป็นแบบอย่างให้กับเด็กและเยาวชนที่ยังไม่เคยกระทำความผิดหรือเคยกระทำความผิดแต่ยังไม่เคยถูกจับกุมดำเนินคดี จะตรงตามหลักของทฤษฎีการเลียนแบบ จึงทำให้เด็กและเยาวชนกล้าที่จะกระทำความผิดได้ ดังที่พบเห็นจากสื่อหรือข่าวสารต่างๆ ที่พบว่า มีเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดซ้ำๆ และเคยถูกจับดำเนินคดีมาแล้วหลายครั้ง แสดงให้เห็นว่า เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดมิได้เกรงกลัวต่อบทลงโทษหรือมาตรการที่ใช้อยู่ ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรที่จะนำหลักของทฤษฎีการลงโทษตามแบบต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับประเภทของการกระทำความผิด และอายุของผู้กระทำความผิดด้วย ซึ่งตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (deterrence theory) มีแนวคิดว่าการลงโทษนั้นต้องสามารถข่มขู่และยับยั้งตัวผู้กระทำความผิดที่ได้รับโทษ และบุคคลอื่นที่เห็นตัวอย่างทำให้เกิดความเกรงกลัวโทษ จนไม่กล้ากระทำความผิด (Suthiyothin, 2014)

ตามประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทยใน ส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน การลงโทษและมาตรการต่างๆ ยังไม่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงทำให้ในปี พ.ศ. 2559 ได้มีคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 30/2559

เกี่ยวกับมาตรการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน (Order of the National Council for Peace and Order (NCPO) No. 30/2539)

บทสรุป

จากสภาพปัญหาเด็กและเยาวชนกระทำความผิด จึงทำให้ผู้เขียนสนใจที่จะค้นคว้าหาแนวทางแก้ไข ปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน ใน ส่วนของความรับผิดชอบทางอาญาและมาตรการสำหรับเด็กและเยาวชน และความรับผิดชอบของบิดามารดาหรือ ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ทำ อย่ างไรที่จะป้องกันไม่ให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิด เพื่อป้องกันสังคมให้ปลอดภัยและพ้นจากการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน และเป็น ประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนมากที่สุด และทำอย่างไร ให้เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดแล้วมีโอกาสกลับ ตัวเป็นคนดี สามารถที่จะกลับคืนสู่สังคมได้อย่างแท้จริง ในเมื่อกฎหมายที่ใช้อยู่ไม่สามารถลงโทษหรือบังคับต่อ เด็กและเยาวชนได้โดยตรงอย่างเต็มที่ เราก็ควรที่จะหา วิธีที่จะใช้ลงโทษโดยให้มีผลกระทบทางอ้อมต่อเด็กหรือ เยาวชน เพื่อให้กฎหมายสามารถมีผลยับยั้งการกระทำ ความผิดได้จริงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

การลงโทษโดยให้มีผลกระทบทางอ้อมต่อเด็กหรือ เยาวชนนั้น เราต้องมาดูว่า ใครที่สามารถทำให้เกิด ผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนได้ ตามความเป็นจริง แล้วผู้้นั้นก็คือ บิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กและ เยาวชนนั่นเอง บางคนอาจมองว่าการที่จะไปลงโทษ บิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กหรือเยาวชนที่กระทำ ความผิดนั้นเป็นไปได้ถือว่าการไม่ยุติธรรม เพราะบุคคลเหล่านั้นไม่ได้ไปกระทำความผิดด้วย แท้จริงกฎหมายของประเทศไทยเราก็มีมานานแล้ว กรณีลงโทษต่อบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กและ เยาวชน เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 74 มาตรา

75 ที่กำหนดไว้ว่า ถ้าศาลเห็นว่าบิดา มารดาหรือ ผู้ปกครองสามารถดูแลเด็กหรือเยาวชนที่กระทำ ความผิดนั้นได้ ศาลจะมีคำสั่งให้มอบตัวเด็กหรือ เยาวชนนั้นให้แก่บิดามารดา หรือผู้ปกครองไป โดย วางข้อกำหนดให้บิดา มารดาหรือผู้ปกครองระวัง เด็กหรือเยาวชนนั้นไม่ให้ก่อเหตุร้ายตลอดเวลาที่ศาล กำหนดซึ่งต้องไม่เกินสามปีและกำหนดจำนวนเงินตาม ที่เห็นสมควร ซึ่งบิดา มารดาหรือผู้ปกครองจะต้องชำระ ต่อศาลไม่เกินครั้งละหนึ่งหมื่นบาท

ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 30/2559 เรื่องมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของ นักเรียนและนักศึกษาโดยที่ปัญหาการทะเลาะวิวาท ของนักเรียนและนักศึกษาก่อให้เกิดความสูญเสียต่อ ชีวิตร่างกายและทรัพย์สินรวมทั้งเป็นการสร้างความ เดือดร้อนให้แก่ประชาชนและสังคมโดยมีคำสั่งกำหนด ให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องให้การอุปการะเลี้ยง ดูอบรมสั่งสอนและยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่ดีของเด็ก และเยาวชนที่เป็นนักเรียนและนักศึกษาที่อยู่ในความ ปกครองดูแลของตนรวมทั้งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองเด็กตลอดจนต้องไม่สนับสนุนหรือปล่อยปละ ละเลยให้เด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนและนักศึกษา ในปกครองรวมกลุ่มเพื่อก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้าย ร่างกายผู้อื่นหรือเตรียมการเพื่อก่อเหตุดังกล่าวและให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ติดตามและสอดส่องให้มีการดำเนินการอย่างเคร่งครัด (Order of the National Council for Peace and Order (NCPO) No. 30/2539)

ในกรณีที่พบเด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนและ นักศึกษารวมกลุ่มเพื่อก่อเหตุทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายผู้อื่นหรือเตรียมการเพื่อก่อเหตุให้ถือ เป็นความรับผิดชอบของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ของเด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนและนักศึกษาแล้ว

แต่กรณีและให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่จะแจ้งให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองเข้ามารับทราบการกระทำของเด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนและนักศึกษาดังกล่าว เพื่อให้คำแนะนำตักเตือนทำทัณฑ์บนหรือวางข้อกำหนดเพื่อป้องกันมิให้กระทำความผิดอีกหรืออาจให้วางประกันไว้เป็นจำนวนเงินตามสมควรแก่อานุภาพแต่จะเรียกเงินประกันไว้ได้ไม่เกิน ระยะเวลาสองปีหากเด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนและนักศึกษาได้กระทำความผิดดังกล่าวซ้ำอีก ให้ริบเงินประกันเป็นของกองทุนคุ้มครองเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก

คำสั่งฉบับนี้ยังกำหนดไว้อีกว่าผู้ใดกระทำการอันเป็นการยุยงส่งเสริมช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้นักเรียนหรือนักศึกษาฝ่าฝืนบทบัญญัติตาม มาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินสามหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ หากการก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายผู้อื่นเป็นเหตุให้นักเรียนหรือนักศึกษาไปก่อเหตุทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายผู้อื่น ผู้นั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ และหากเป็นเหตุให้มีผู้เสียชีวิตเพราะการทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายนั้น ผู้นั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (Order of the National Council for Peace and Order (NCPO) No. 30/2539)

จากกฎหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมด จะพบว่า มีบทลงโทษที่เป็นการให้ชำระค่าปรับหรือการลงโทษจำคุกรวมอยู่ด้วย และจากผลการบังคับใช้กฎหมายกับบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่ผ่านมา จะเป็นในลักษณะของการให้ชำระค่าปรับ ส่วนโทษจำคุกนั้นให้รอลงอาญา อาจจากผลกระทบจากบทลงโทษยังไม่มีประสิทธิภาพจึงทำให้ไม่สามารถยับยั้งการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนได้ จากความเหลื่อมล้ำทาง

เศรษฐกิจก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลกระทบจากบทลงโทษยังไม่มีประสิทธิภาพต่อผู้กระทำความผิดและบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

สังคมปัจจุบันยังมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจหรือฐานะของแต่ละครอบครัว ตัวอย่างเช่นครอบครัวที่ยากจน หากบิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องชำระค่าปรับครั้งละหนึ่งหมื่นบาท ถ้าเด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความปกครองดูแลไปกระทำความผิด ครอบครัวนั้นย่อมต้องเดือดร้อนในการหาเงินมาชำระค่าปรับ ทั้งๆ ที่จะใช้จ่ายภายในครอบครัวก็ยังไม่เพียงพอ ไม่มี จากบทลงโทษของกฎหมายก็จะส่งผลให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องเพิ่มความระมัดระวัง ควบคุมดูแล ไม่เปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิดได้ง่าย ก็ถือว่าในส่วนนี้ บทลงโทษมีประสิทธิภาพสามารถนำมาบังคับใช้ได้ แต่ถ้ามองอีกด้านสำหรับผู้ที่มีฐานะร่ำรวย อย่างเช่นที่เป็นข่าวบ่อยครั้งที่เด็กหรือเยาวชนที่ทางครอบครัวมีฐานะร่ำรวย ขับรถยนต์ราคาแพงๆ ฝ่าฝืนกฎหมายหรือไปเฉี่ยวชนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หากต้องปรับครั้งละหนึ่งหมื่นบาทถ้าเด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความปกครองดูแลไปกระทำความผิด ครอบครัวนั้นก็อาจจะไม่เดือดร้อนหรือไม่รู้สึกว่ามีผลกระทบอะไรกับครอบครัวเลย ในเมื่อไม่รู้สึกว่ามีผลกระทบอะไร บุคคลกลุ่มนี้ก็อาจจะไม่เข้มงวดกวดขันกับเด็กและเยาวชน คงยังปล่อยปละละเลยหรือให้การเลินๆ เผลอๆ เหมือนเดิมไม่ปรับเปลี่ยนแต่อย่างใด ทำให้เด็กและเยาวชนในกลุ่มนี้ไม่ได้รับการอบรมหรือแก้ไขพฤติกรรมแต่อย่างใด จึงทำให้กลับมาก่อกระทำความผิดซ้ำๆ อีกอย่างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับกฎหมายที่ประเทศไทยนำมาบังคับใช้เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ยังไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสภาพปัญหา โดยเฉพาะปัญหาของความ

เหลื่อมล้ำทางฐานะหรือทางเศรษฐกิจ โดยผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. นำหลักกฎหมายในเรื่องของการชำระค่าปรับตามฐานรายได้เหมือนของสหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐฝรั่งเศส
2. คิดอัตราค่าปรับจากฐานการเสียภาษีรายได้ประจำปีของครอบครัวนั้นๆ มาศึกษาและนำมาปรับ

ใช้กับประเทศไทยรวมกับการใช้มาตรการตามกฎหมายอย่างจริงจังก็น่าจะทำให้ปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนลดลงได้

3. รัฐควรมีมาตรการในการฟื้นฟู หรือกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดร่วมกับผู้ปกครอง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว

References

- Akers, R. (2009). *Social learning and social structure: A general theory of crime and deviance*. Routledge
- Criminal Code, Article 2. [In Thai]
- Criminal Code, Article 73. [In Thai]
- Criminal Code, Article 74. [In Thai]
- Criminal Code, Article 75. [In Thai]
- Criminal Justice Act 2003, Section 162-165. [In Thai]
- Juvenile and Family Court and Procedure Act, B.E. 2553. (2010). *Royal Thai Government Gazette*, 127(72 A), 12-73.
- Order of the National Council for Peace and Order (NCPO) No. 30/2539. [In Thai]
- Powers of Criminal Courts (Sentencing) Act 2000, Section 137. [In Thai]
- Powers of Criminal Courts (Sentencing) Act 2000, Section 136. [In Thai]
- Suthisorn, S. (2011). *Criminology*. Thammasat University Press. [In Thai]
- Suthiyothin, N. (2014). *Punishment theory*. Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Tibbetts, S. G., & Hemmens, C. (2010). *Criminological Theory*. Sage.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอิตาลีเอฟ

ธนพร มีศิลป์¹ นภาพร นิลารณ์กุล²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตาลีเอฟ (2) ประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้เครื่องมือทางการเงิน และ (3) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตาลีเอฟ ตัวอย่างเป็นกองทุนรวมตราสารทุน 91 กองทุน และกองทุนรวมอิตาลีเอฟ 10 กองทุน งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ การเก็บข้อมูลระหว่างกุมภาพันธ์ 2556 ถึงธันวาคม 2560 สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ Sharpe Ratio, Treynor Ratio และ Jensen Model

ผลการวิจัย พบว่า ความเสี่ยงที่เป็นระบบมีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตาลีเอฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนและการศึกษาเปรียบเทียบ โดยใช้ Sharpe Ratio พบว่า กองทุนรวมอิตาลีเอฟมีการบริหารจัดการที่ดีกว่ากองทุนรวมตราสารทุน ขณะที่ Treynor Ratio และ Jensen Model สะท้อนประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนรวมตราสารทุนดีกว่ากองทุนรวมอิตาลีเอฟ จากการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่าหากคำนึงถึงความเสี่ยงที่เป็นระบบแล้วนักลงทุนควรลงทุนในกองทุนรวมตราสารทุนจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า

คำสำคัญ: กองทุนรวมตราสารทุน; กองทุนรวมอิตาลีเอฟ; อัตราผลตอบแทน; ความเสี่ยงที่เป็นระบบ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ธนพร มีศิลป์ และนภาพร นิลารณ์กุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตาลีเอฟ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 321-337.

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110, ประเทศไทย
อีเมล: thanaporn_m@rmutt.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Factors Influencing Rate of Return of Equity Funds and Exchange Traded Funds

Thanaporn Meesilp¹ Napaporn Nilapornkul²

Abstract

This research article aimed (1) to study the factor influencing equity funds and exchange-traded funds (2) to evaluate the management efficiency of equity funds and exchange-traded funds, and (3) to compare management efficiency between equity funds and exchange-traded funds. Samples included 91 equity funds and 10 exchange-traded funds. This research employed secondary data. Data collecting was conducted during February 2013-December 2017. Used statistics were descriptive statistics, Pearson's Correlation, and Multiple regression. Additionally, management efficiency tools were the Sharpe ratio, Treynor ratio, and Jensen model.

Findings are as follows: that systematic risk impacted on rate of return of equity funds and exchange-traded funds at the .01 significance level. Regarding the evaluation of management efficiency of mutual funds and comparison study by Sharpe ratio found that exchange-traded funds provided more management efficiency than those equity funds. However, the Treynor ratio and Jensen model reflected that the management efficiency of equity funds is higher than those of exchange-traded funds. From the comparative study of management efficiency, regarding systematic risk, investors should invest in equity funds due to higher returns.

Keywords: Equity Funds; Exchange Traded Funds; Rate of Return; Systematics Risk

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Meesilp, T., & Nilapornkul, N. (2022). Factors influencing rate of return of equity funds and exchange traded funds. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 321-337.

¹ Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
39 Moo 1, Klong 6, Khlung Luang Pathum Thani 12110, Thailand
Email: thanaporn_m@rmutt.ac.th

² Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถิติของ National Statistical Office Thailand (2019) รายงานผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พบว่า ตั้งแต่ปี 2552-2562 ครัวเรือนส่วนใหญ่ยังมีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ และเงินส่วนที่เหลือจะนำไปใช้เพื่อการชำระหนี้และการออม Chaiphath (2022) ได้สำรวจภาระหนี้สินและสุขภาพทางการเงินของครัวเรือนไทย ปี 2562 พบว่าครัวเรือนไทยมีหนี้สินเพื่อการอุปโภคบริโภคสูงถึงร้อยละ 40.31 ส่วนสุขภาพทางการเงินมีภาวะเสี่ยงและภาวะวิกฤตสูงถึงร้อยละ 44.32 และ 28.89 ตามลำดับ นอกจากนี้ธนาคารแห่งประเทศไทย ทำการสำรวจทักษะทางการเงินของไทย ในปี 2563 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการยกระดับทักษะทางการเงินของคนไทย โดยระบุให้มีการส่งเสริมวินัยทางการเงินเพื่อให้ประชาชนมีความพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ (financial resilience) ทั้งนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารจัดการการเงิน การออมเพื่อยามฉุกเฉิน และการออมในรูปแบบที่เหมาะสม (Bank of Thailand, 2020)

จากปัญหาเศรษฐกิจครัวเรือนของประเทศไทย ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการส่งเสริมการออมและการลงทุนที่ช่วยยกระดับเศรษฐกิจครัวเรือนของคนไทยให้ดีขึ้น โดยเฉพาะครัวเรือนที่มีสุขภาพทางการเงินระดับปานกลาง และการลงทุนในกองทุนรวมเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยครัวเรือนในกลุ่มนี้เพราะเหมาะกับนักลงทุนรายย่อยที่มีเงินทุนไม่มากนัก และมีบริษัทจัดการกองทุนรวมซึ่งเป็นนักบริหารมืออาชีพทำหน้าที่ดูแลการลงทุนให้กับกลุ่มนักลงทุน ทั้งนี้การลงทุนในกองทุนรวมจัดเป็นการลงทุนที่มีการกระจายความเสี่ยง ขณะเดียวกันรัฐบาลให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งทางการเงินของประชาชนเพราะความเข้มแข็งทางการเงินของครัวเรือนย่อมส่งผลต่อความเข้มแข็งทางการเงินของสังคมและของประเทศในที่สุด นโยบายรัฐใน

การส่งเสริมการลงทุนของประชาชนที่ชัดเจนสะท้อนจากการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเมื่อลงทุนใน กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund–RMF) เพื่อสนับสนุนการมีวินัยในการออมระยะยาวยามเกษียณอายุ เป็นต้น (Tangsatapornpong, 2010)

จากปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการออมและการลงทุนในกองทุนรวม จึงต้องการศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารกองทุนรวม เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์และประกอบการตัดสินใจของนักลงทุนในการเลือกลงทุนในกองทุนรวม ประเภทของกองทุนรวมที่ควรลงทุนโดยต้องการเปรียบเทียบกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟ ทั้งนี้ยังนำเครื่องมือทางการเงิน ได้แก่ Sharpe Ratio (Sharpe, 1964) Treynor Ratio (Treynor, 1965) และ Jensen Model (Jensen, 1968) มาใช้ประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนรวม เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนรวม ขณะเดียวกันยังเป็นประโยชน์ต่อบริษัทจัดการกองทุนรวมที่ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนเพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการกองทุนรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้เครื่องมือทางการเงิน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาหรือตัวแปร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากงบการเงิน รายงานทางการเงิน การวิเคราะห์ของนักวิจัย และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวม การจ่ายเงินปันผล ระยะเวลาดำเนินงานของกองทุนรวม มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ความเสี่ยงที่เป็นระบบในรูปของค่าสัมประสิทธิ์เบต้า และอัตราผลตอบแทนจากกองทุนรวม

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นกองทุนรวมตราสารทุนที่มีทั้งหมดจำนวน 154 กองทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟจำนวน 13 กองทุน แต่เมื่อความเพียงพอของข้อมูลในการทำการวิจัยพบว่าขนาดตัวอย่างที่สามารถทำการวิจัยได้จะมาจากกองทุนรวมตราสารทุน 91 กองทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟ 10 กองทุน

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้นักลงทุนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งด้านอัตราผลตอบแทน และความเสี่ยงเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกลงทุนในกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ

2. เพื่อให้ให้นักลงทุนสามารถเลือกลงทุนในประเภทของกองทุนที่เหมาะสม ระหว่างกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ

3. เพื่อให้บริษัทจัดการกองทุนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการกองทุนรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไปเพื่อประโยชน์ต่อนักลงทุน

4. เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนรวม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ

กองทุนรวม คือ รูปแบบการลงทุนที่ระดมเงินทุนจากนักลงทุนหลายๆ รายมารวมกันให้เป็นเงินลงทุนก้อนใหญ่ แล้วนำไปจดทะเบียนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล จากนั้นจะนำเงินที่ระดมได้ไปลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินประเภทต่างๆ ตามนโยบายการลงทุนที่ได้ระบุไว้ในหนังสือชี้ชวนเสนอขาย “หน่วยลงทุน” แก่ผู้ลงทุนนั้น โดยมีบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) เป็นผู้จัดตั้ง และทำหน้าที่บริหารกองทุนรวมให้ได้ผลตอบแทน จากนั้นนำมาเฉลี่ยคืนให้กับผู้ลงทุนแต่ละรายตามสัดส่วนที่ลงทุนไว้แต่แรกในกองทุนรวมนั้น (Kirativanich & Chavakorn, 2013) กองทุนรวมมีหลายประเภท ซึ่งในงานวิจัยนี้จะศึกษากองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟ โดยมีรายละเอียดดังนี้

กองทุนรวมตราสารทุนเป็นกองทุนหนึ่งที่มีนโยบายลงทุนในตราสารทุนประเภทต่างๆ ได้แก่ หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ ใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหลักทรัพย์ รวมถึงหน่วยลงทุนของกองทุนอื่นๆ โดยสัดส่วนเฉลี่ยต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม กองทุนประเภทนี้เหมาะสำหรับผู้ลงทุนที่ยอมรับความเสี่ยงสูงได้

กองทุนรวมอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกพัฒนาขึ้นมาเรียกว่า กองทุนรวมอิตีเอฟ เป็นกองทุนที่นำกองทุนมาจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จดทะเบียน และมีการซื้อขายโดยผ่านตลาดหลักทรัพย์เปรียบเสมือนเป็นหลักทรัพย์หนึ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยง

“การลงทุน” เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มค่าของเงิน และช่วยต่อยอดเงินออมให้เพิ่มขึ้น และเพื่อให้ให้นักลงทุนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการเงินต่างๆ

ซึ่งปัจจุบันทางเลือกการลงทุนมีให้เลือกหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นหุ้น พันธบัตร ทองคำ หรืออสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง และสไตล์การลงทุนของนักลงทุนแต่ละคน (Srisukho, Onsa-ard, & Suthichuen, 2017)

อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมและการประเมิน

ผลตอบแทน (return) คือ ผลประโยชน์ที่นักลงทุนได้รับจากการลงทุน รูปแบบของผลตอบแทนจากการลงทุนในกองทุนรวม ประกอบด้วย (1) ผลตอบแทนจากเงินปันผล (dividend yield) และ (2) ส่วนเกิน (capital gain) หรือส่วนลดค่า (capital loss) ของมูลค่าสินทรัพย์รวม

การคำนวณอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม (Sangkaew, 2004)

$$R_{pt} = \frac{D_t + (NAV_t - NAV_{t-1})}{NAV_{t-1}} \times 100$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ R_{pt} คือ อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม ณ เวลา t

D_t คือ เงินปันผลของกองทุนรวม

NAV_t คือ มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม ณ เวลา t

NAV_{t-1} คือ มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม ณ เวลา t-1

ซึ่งมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม (NAV) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวม (NAV)} = \frac{\text{มูลค่าสินทรัพย์รวม} - \text{หนี้สิน}}{\text{จำนวนหน่วยลงทุน}}$$

ความเสี่ยงและการประเมิน

เมื่อมีการลงทุนสิ่งที่มีหลักเสี่ยงไม่ได้เลยคือ ความเสี่ยง โดยความเสี่ยงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (systematic risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากระบบไม่สามารถกำจัดออกได้ เช่น ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราเงินเฟ้อหรือเงินฝืด เป็นต้น และ

การประเมินความเสี่ยงที่เป็นระบบใช้ค่าสัมประสิทธิ์เบต้า และ (2) ความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ (unsystematic risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเฉพาะกิจการ สามารถกระจายความเสี่ยงนั้นได้จากการบริหารจัดการที่ดี เช่น ความเสี่ยงทางธุรกิจ ความเสี่ยงทางการเงิน (Santaveesuk, 2019)

การคำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์เบต้า สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\sigma_p = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (R_{pt} - \bar{R}_p)^2}{n-1}}$$

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ σ_p คือ ความเสี่ยงรวมหรือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกองทุนรวม

$\bar{R}_p$ คือ อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของกองทุนรวม

n คือ จำนวนงวดเวลาที่ใช้ในการศึกษา

$$\beta_p = \frac{COV_{pm}}{\sigma_m^2}$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ β_p คือ ค่าความเสี่ยงที่เป็นระบบของกองทุนรวม

σ_m^2 คือ ค่าความแปรปรวนของอัตราผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์

COV_{pm} คือ ค่าความแปรปรวนร่วมของอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมกับอัตราผลตอบแทนตลาดหลักทรัพย์ คำนวณได้จาก

$$COV_{pm} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (R_p - \bar{R}_p)(R_m - \bar{R}_m)$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ R_p คือ อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม ณ เวลา t

R_m คือ อัตราผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ ณ เวลา t

$\bar{R}_m$ คือ อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของตลาดหลักทรัพย์

แนวคิดการประเมินประสิทธิภาพการจัดการกองทุนรวม

ความเสี่ยงในการลงทุนมาพิจารณาประกอบด้วย โดยใช้วิธี Risk-Adjusted Return ซึ่งมีเครื่องมือทางการเงิน 3 เครื่องมือ ได้แก่

การประเมินผลการจัดการกองทุนรวมต้องนำ

1. Sharpe ratio เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลตอบแทนต่อหนึ่งหน่วยของความเสี่ยงรวมของหลักทรัพย์ (Sharpe, 1964)

$$\text{Sharpe ratio} = \frac{\bar{R}_p - \bar{R}_f}{\sigma_p}$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ $\bar{R}_f$ คือ อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง

2. Treynor ratio เป็นดัชนีที่ใช้วัดส่วนชดเชยความเสี่ยง โดยเปรียบเทียบกับความเสี่ยงที่เป็นระบบ หรือค่าสัมประสิทธิ์เบต้า (Treynor, 1965)

$$\text{Treynor ratio} = \frac{\bar{R}_p - \bar{R}_f}{\beta_p}$$

3. Jensen model เป็นการเปรียบเทียบระหว่างอัตราผลตอบแทนจริงกับอัตราผลตอบแทนที่คาดหวังตามทฤษฎี Capital Asset Pricing Model (CAPM) ผลต่างเรียกว่า ค่าอัลฟา (α_p) (Jensen, 1968)

$$\alpha_p = \bar{R}_p - [\bar{R}_f + (\bar{R}_m - \bar{R}_f)\beta_p]$$

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายเงินปันผล

นโยบายเงินปันผล เป็นนโยบายที่ฝ่ายบริหารของธุรกิจใช้ในการจัดสรรผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นในรูปแบบของเงินปันผล มีการกำหนดอัตราการจ่ายไว้ การที่ธุรกิจจะจ่ายหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพคล่องทางการเงิน ความสามารถในการกู้ยืม ข้อจำกัดในสัญญากู้ยืม เป็นต้น ซึ่งระดับเงินปันผลที่เหมาะสมนั้นจะเป็นสิ่งที่มีผลต่อราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ หากจ่ายเงินปันผลสูงจะทำให้ให้บริษัทมีเงินทุนน้อยลง ส่งผลให้อัตราการเติบโตของ

บริษัทลดลงได้ โดยทฤษฎีที่เกี่ยวกับเงินปันผล สรุปได้ดังนี้ (Sanglai, 2016)

1. นโยบายปันผลที่ไม่แตกต่าง (dividend irrelevance theory) โดยนักลงทุนเชื่อว่าการจ่ายเงินปันผลหรือไม่นั้นไม่มีความแตกต่างกัน (Miller & Modigliani, 1961)

2. ทฤษฎีลูกนกในกำมือ (the bird in the hand theory) โดยนักลงทุนมีความพอใจในผลตอบแทนในรูปเงินปันผลปัจจุบันมากกว่ากำไรจากราคาหุ้นสามัญในอนาคต เพราะว่่านักลงทุนไม่มีความมั่นใจว่า

จะได้กำไรจากการขายหุ้นมากน้อยแค่ไหนในอนาคต (Gordon, 1963; Lintner, 1962)

3. ทฤษฎีความแตกต่างทางภาษี (tax preference theory) โดยนักลงทุนจะยอมรับเงินปันผลที่อัตราต่ำมากกว่าอัตราสูง เนื่องจากจะทำให้เสียภาษีน้อยกว่า เพราะรายได้จากเงินปันผลจะต้องเสียภาษี ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางภาษี (Litzenberger & Ramaswamy, 1979)

ดังนั้น การลงทุน นักลงทุนจึงต้องศึกษานโยบายการจ่ายเงินปันผลของธุรกิจ เพื่อผลตอบแทนที่จะได้รับและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการลงทุน

ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวม

ค่าธรรมเนียม หรือ ค่าใช้จ่ายที่กองทุนเรียกเก็บ เป็นสิ่งที่นักลงทุนให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่านโยบายการลงทุนและผลตอบแทน ซึ่งค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของกองทุน โดยค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวม เป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนรวม ซึ่งนักลงทุนต้องจ่ายภายหลังจากการซื้อขายหน่วยลงทุน ไม่ว่าผลของการบริหารจัดการกองทุนรวมจะได้กำไรหรือขาดทุน เช่น ค่าธรรมเนียมผู้ดูแลผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียมนายทะเบียน เป็นต้น โดยค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวมจะคิดเป็นร้อยละต่อปีของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (Techamuanvith, 2017)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Wongchaisuriya (2021) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยและคุณลักษณะของกองทุน และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนระหว่างเดือนมกราคม 2561 ถึง ธันวาคม 2563 จำนวนกองทุนรวมที่ใช้ศึกษา 796 กองทุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า อายุของบริษัทหลักทรัพย์ฯ และกองทุนที่ลงทุน

ในต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยรายปีของกองทุนทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนจำนวนบุคลากรบริหารกองทุนรวมของบริษัทฯ และระดับความเสี่ยงของกองทุน มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงของกองทุนรวมที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

Luangkaew, Chingchayanurak, and Tham-majinda (2019) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนเลียนแบบดัชนีของกองทุนรวมดัชนี และกองทุนรวมอีทีเอฟที่จดทะเบียนซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พิจารณาจากค่าความแตกต่างที่ยอมรับได้ (Tracking Error--TE) ศึกษาพร้อมกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระอื่นๆ โดยศึกษาข้อมูลราคาปิดรายวันของ 20 กองทุนรวมดัชนี และ 9 กองทุนรวมอีทีเอฟ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2556 ถึง 30 มิถุนายน 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการลงทุนเลียนแบบดัชนีอ้างอิงมากที่สุด คือ เงินปันผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเชิงบวก

Sitthiho (2015) ได้ทำการเปรียบเทียบผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมอีทีเอฟและกองทุนรวมเปิดตราสารทุนที่ลงทุนในกองทุนรวมต่างประเทศเพียงกองทุนเดียว โดยใช้มาตรวัด Sharpe Ratio และ Treynor Ratio ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนรวม โดยใช้มูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วยรายวัน จำนวน 10 กองทุน ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 พบว่ากองทุนรวมอีทีเอฟ (ETF) มีผลการดำเนินงานดีกว่ากองทุนรวมต่างประเทศเพียงกองทุนเดียว (Foreign Investment Fund--FIF) จากการวิเคราะห์จากมาตรวัดของ Sharpe และพบว่า กองทุนรวม FIF ให้ผลการดำเนินงานดีกว่ากองทุนรวม ETF จากการวิเคราะห์จากมาตรวัดของ Treynor

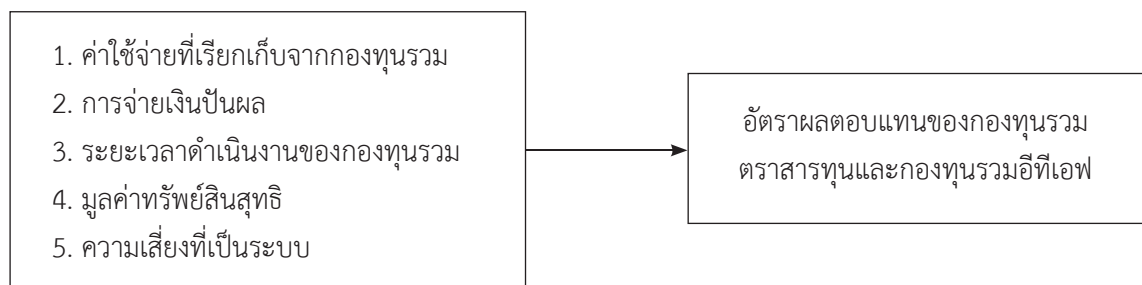
Sitthigonsomanat (2010) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนที่ปรับด้วยค่าความเสี่ยงของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ (กอง 1) ตั้งแต่เดือน

มกราคม พ.ศ. 2550 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 11 กองทุน ปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ขนาดของกองทุน ค่าใช้จ่ายของกองทุน อายุของกองทุน อัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน ประเภทของอสังหาริมทรัพย์ ประเภทของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน นโยบายการลงทุนของกองทุน ประเภทของผู้ดูแลผลประโยชน์ อัตราส่วนการถือครองหน่วยลงทุนโดยเจ้าของเดิม และอัตราการหมุนเวียนการซื้อขาย ผลการศึกษาพบว่า ประเภทของอสังหาริมทรัพย์ อัตราส่วนการถือครองหน่วยลงทุนโดยเจ้าของเดิม และอัตราการหมุนเวียนการซื้อขายผลต่ออัตราผลตอบแทนที่ปรับด้วยค่าความ

เสี่ยงของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ (กอง 1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน และการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงตั้งใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมในประเทศไทย โดยมีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวมมีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม ตราสารทุน และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์
2. การจ่ายเงินปันผลมีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม ตราสารทุน และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์
3. ระยะเวลาดำเนินงานของกองทุนรวมมีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์

4. มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม ตราสารทุน และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์

5. ความเสี่ยงที่เป็นระบบมีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม ตราสารทุน และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กำหนดประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ กองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ แต่เนื่องจากกองทุนรวมบางส่วนมีข้อมูลไม่ครบถ้วนจึงถูกตัดออก ทำให้เหลือตัวอย่างทั้งหมด 101

กองทุน แบ่งเป็นกองทุนรวมตราสารทุน 91 กองทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟ 10 กองทุน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการใช้เครื่องมือทางการเงินจากการทบทวนวรรณกรรม ในการคำนวณอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัย การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์เบต้าเพื่อใช้เป็นตัวแปรต้นในการวิจัย นอกจากนี้ยังมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม การประเมินความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนรวม

โดยใช้ Sharpe Ratio, Treynor Ratio, และ Jensen Model

3. การเก็บข้อมูลและตัวแปร ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) การเก็บข้อมูลทางการเงินมาจากรายงานประจำปี งบการเงิน หนังสือชี้ชวนการลงทุน และเว็บไซต์ของ Thai Mutual Fund หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด การเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาและการได้มาของข้อมูล

ตัวแปร	สัญลักษณ์	ที่มาของข้อมูล
ตัวแปรตาม:		
1. อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟ	R(P)	คำนวณจาก $R_{pt} = \frac{D_t + (NAV_t - NAV_{t-1})}{NAV_{t-1}} \times 100$
ตัวแปรต้น:		
1. ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวม	CO (%)	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
2. การจ่ายเงินปันผล	DIV	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
3. ระยะเวลาดำเนินงานของกองทุนรวม(เดือน)	PE	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
4. มูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) (ล้านบาท)	AUM	ข้อมูลมูลค่าหน่วยลงทุน จากสมาคมบริษัทจัดการกองทุน
5. ความเสี่ยงที่เป็นระบบ	BETA	คำนวณจาก $\beta_p = \frac{COV_{pm}}{\sigma_m^2}$
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่		ค่าต่ำสุด (minimize) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปบรรยาย ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าสูงสุด (maximize)		4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

4.3 การประเมินผลการดำเนินงานประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนรวมโดยใช้ Sharpe Ratio, Treynor Ratio และ Jensen Model

4.4 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R(P)	0.2529	-0.0656	0.0002	0.0055
CO (%)	0.3233	0.0033	0.1406	0.0484
DIV	1.0000	0.0000	0.0384	0.1922
PE (เดือน)	305.0333	10.3667	170.1226	81.2898
AUM (ล้านบาท)	980,933.0000	3,471.3170	261,593.4000	263,763.0000
BETA	17.0298	-30.2663	0.8947	0.7686

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา พบว่า อัตราผลตอบแทน (RP) มีค่าเฉลี่ยที่ 0.0002 ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุน (CO) เทียบกับมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.1406 การจ่ายเงินปันผล (DIV) พบว่าส่วนใหญ่กองทุนรวมจะไม่จ่ายเงินปันผลระยะเวลาการซื้อขายของกองทุนนับจากวันเริ่มการซื้อขายจนถึงวันเก็บข้อมูลของกองทุน (PE) มีค่าเฉลี่ย

170.1226 เดือน มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของทุกกองทุน (AUM) มีค่าเฉลี่ย 261,593.40 ล้านบาท และค่าสัมประสิทธิ์เบต้า (BETA) มีค่าเฉลี่ย 0.8947 ซึ่งสะท้อนว่าส่วนใหญ่มีความเสี่ยงต่ำกว่าตลาด

ส่วนที่ 2 การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

VIF		RP	CO	DIV	PE	AUM	BETA
	R(P)	1.0000					
1.2443	CO	0.0182	1.0000				
1.0600	DIV	0.0258	0.0504**	1.0000			

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตาราง 3 (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอีทีเอฟ และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

VIF		RP	CO	DIV	PE	AUM	BETA
5.5882	PE	0.0246	0.2390**	0.0014	1.0000		
2.0800	AUM	-0.0043	0.0480**	0.0459**	0.1892**	1.0000	
2.3662	BETA	-0.3025	-0.0078	0.0456**	-0.0167	0.0191	1.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity) ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ
ตัวแปรตัวใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.80 ดังนั้นข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ (multiple linear regression) (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม (RP)									
Variable	ภาพรวม			กองทุนรวมตราสารทุน			กองทุนรวมอีทีเอฟ		
	β	t-Stat.	Prob.	β	t-Stat.	Prob.	β	t-Stat.	Prob.
C	0.0017	5.8772	0.0000**	-0.0016	-6.6297	0.0000**	0.0050	2.5910	0.0099**
CO	0.0011	0.6516	0.5147	0.0006	0.4503	0.6525	0.0048	0.4271	0.6695
DIV	0.0011	.2.6815	0.0074**	0.0005	1.1841	0.0697	0.0005	0.2527	0.8006
PE	0.0000	1.1681	0.2428	0.0000	0.4007	0.0689	-0.0000	-0.0521	0.9585
AUM	-0.0000	-0.2817	0.7782	0.0000	0.0039	0.9969	0.0000	0.1588	0.8739
BETA	-0.0022	1.1681	0.0000**	0.0019	19.9747	0.0000**	-0.0068	-31.4037	0.0000**
Adj.R ² = 0.0924				Adj.R ² = 0.0955			Adj.R ² = 0.7019		
F = 87.4411**				F = 81.6663**			F = 198.3621**		
n = 4242				n = 3,822			n = 420		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ค่า $Adj.R^2$ เท่ากับ 0.0924 สะท้อนถึงตัวแปรต้นสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 9.24 ขณะที่โมเดลการวิเคราะห์ของกองทุนรวมตราสารทุน ค่า $Adj.R^2$ เท่ากับ 0.0955 สะท้อนถึงตัวแปรต้นสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 9.55 ซึ่งใกล้เคียงกันมาก แต่เมื่อพิจารณาโมเดลของกองทุนรวมอิตีเอฟพบว่า ค่า $Adj.R^2$ เท่ากับ 0.7019 สะท้อนถึงตัวแปรต้นสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 70.19 ซึ่งมีอัตราร้อยละที่มากที่สุด สะท้อนถึงตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟนั้นมีความแตกต่างกันอยู่

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของทั้ง 3 โมเดลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เบต้าซึ่งสะท้อนความเสี่ยงที่เป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ทิศทางความสัมพันธ์มีทิศทางตรงข้ามกัน โดยความเสี่ยงที่เป็นระบบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน ขณะที่ความเสี่ยงที่เป็นระบบมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมอิตีเอฟ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1-5 ข้างต้น พบว่า เมื่อมีการใช้สมการถดถอยพหุคูณมาใช้ในการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อผลตอบแทนของกองทุนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัย	อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม (RP)	
	กองทุนรวมตราสารทุน	กองทุนรวมอิตีเอฟ
	β	β
CO	0.0006	0.0048
DIV	0.0005	0.0005
PE	0.0000	-0.0000
AUM	0.0000	0.0000
BETA	0.0019**	-0.0068**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1-4 เพราะตัวแปรต้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวม การจ่ายเงินปันผล ระยะเวลาการดำเนินงาน และมูลค่าทรัพย์สินสุทธิไม่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ 5 เพราะสัมประสิทธิ์เบต้า (ความเสี่ยงที่เป็นระบบ) เป็นตัวแปรต้นตัวเดียวที่มีอิทธิพลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวมอิตีเอฟ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์
ในข้อที่ 2 และข้อที่ 3 โดยการประเมินประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการกองทุนรวมโดยใช้ Sharpe Ratio,
Treyner Ratio และ Jensen Model และการศึกษา

เปรียบเทียบประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
กองทุนรวมระหว่างกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุน
รวมอิตีเอฟ (ดูตาราง 6)

ตาราง 6

ผลการวัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนรวมและการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองทุนรวมตราสารทุน
และกองทุนรวมอิตีเอฟ

ประเภทกองทุน	Sharpe ratio		ผลต่าง	Treyor ratio		ผลต่าง	Jensen model
	กองทุน	ตลาด		กองทุน	ตลาด		
กองทุนรวมตราสารทุน	1.7841	2.2534	-0.4693	0.0165	0.0130	0.0035	0.0016
กองทุนรวมอิตีเอฟ	2.2515	1.5247	0.7268	0.0128	0.0130	-0.0002	-0.0015

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Sharpe Ratio พบว่า
กองทุนรวมอิตีเอฟ มีการบริหารจัดการกองทุนรวมที่ดี
กว่ากองทุนรวมตราสารทุน โดยมีอัตราผลตอบแทน
เฉลี่ยสูงกว่าอัตราผลตอบแทนของตลาด แต่ผลการ
วิเคราะห์จาก Treynor Ratio พบว่า กองทุนรวม
ตราสารทุนมีการบริหารจัดการกองทุนรวมที่ดีกว่า
กองทุนรวมอิตีเอฟโดยมีผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าตลาด
ที่ 0.0035 และ Jensen Model ให้ผลการวิเคราะห์ที่
สอดคล้องกับ Treynor Ratio โดยกองทุนรวมตราสาร
ทุนมีอัตราผลตอบแทนสูงกว่าตลาดที่ 0.0016

การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราผล
ตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน และกองทุนรวม
อิตีเอฟ รวมถึงการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของกองทุนรวม โดยใช้เครื่องมือ 3 เครื่องมือ ได้แก่
Sharpe Ratio, Treynor Ratio และ Jensen Model
สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลตอบแทนของกองทุนรวม
ตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟ พบว่า ปัจจัยด้าน

การจ่ายเงินปันผล (DIV) ส่งผลต่อผลตอบแทนของ
กองทุนรวมในทิศทางเดียวกันกับผลตอบแทนของ
กองทุนรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้อง
กับ Luangkaew et al. (2019) พบว่า เงินปันผลเป็น
ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนเลียนแบบดัชนีของกองทุน
รวมดัชนีและกองทุนรวมอิตีเอฟที่จดทะเบียนซื้อขาย
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการจ่าย
เงินปันผลจะส่งผลให้ค่าความแตกต่างของผลตอบแทน
ที่ยอมรับได้สูงขึ้น แต่เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทของ
กองทุนรวมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจเป็น
เพราะการจ่ายเงินปันผลของหุ้นที่กองทุนรวม
แต่ละประเภทถือครองอยู่มีจำนวนไม่มากนัก ส่งผลให้
ประเภทของกองทุนจึงไม่สามารถแสดงผลอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติได้ แต่อย่างไรก็ตามการที่มีผลกระทบ
แบบมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาความสัมพันธ์
ระหว่างการจ่ายเงินปันผลกับผลตอบแทนของกองทุน
แล้วมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ
ทฤษฎีลูกนกในกำมือ (bird in the hand theory) ของ
Gordon (1963); Lintner (1962) เกี่ยวกับนโยบาย
การจ่ายเงินปันผล เนื่องจากการจ่ายเงินปันผลเป็นสิ่ง

ที่นักลงทุนมีความพึงพอใจที่จะได้รับ เพราะการจ่ายเงินปันผลเป็นรูปแบบของผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่ทำให้ให้นักลงทุนสนใจที่จะลงทุน เพราะได้รับมาในรูปแบบเงินปันผลปัจจุบันมากกว่ากำไรจากราคาหุ้นสามัญในอนาคต เพราะนักลงทุนมองว่าผลตอบแทนจากเงินปันผลจะมีความเสี่ยงน้อยกว่ากำไรจากการขายหุ้นในอนาคต (Nuannuch, Ratchusanti, Chingchayanurak, & Tangsomchai, 2018) ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ Panuvisitsang and Chansarn (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนของหุ้นสามัญของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การจ่ายเงินปันผลส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราผลตอบแทนของหุ้นสามัญ

ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Beta) ส่งผลต่อผลตอบแทนของกองทุนรวมในทิศทางเดียวกันกับผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแบบจำลองการกำหนดราคาหลักทรัพย์ (Capital Asset Pricing Model--CAPM) ที่ว่า อัตราผลตอบแทนของนักลงทุนที่จะได้รับนั้นขึ้นอยู่กับความเสี่ยงจากการลงทุน (Sharpe, 1964) ซึ่งความเสี่ยงที่เป็นระบบเป็นความเสี่ยงที่ธุรกิจไม่สามารถควบคุมหรือหลีกเลี่ยงได้ เมื่อเกิดขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนทันที ในขณะที่ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่เป็นระบบส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับผลตอบแทนของกองทุนรวมอิตีเอฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้ เนื่องจากกองทุนทั้งสองประเภทเป็นการลงทุนในหุ้นสามัญเป็นหลัก ซึ่งอ้างอิงกับตลาดหลักทรัพย์ เมื่อเกิดการผันผวนของราคาหลักทรัพย์จะส่งผลต่อกองทุนรวม นอกจากนี้กองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอิตีเอฟมีลักษณะการซื้อขายที่ต่างกัน กองทุนรวมอิตีเอฟสามารถทำการซื้อขายได้ตลอดเวลาเหมือนหุ้นโดยไม่ต้องรอรอราคากองทุน ณ สิ้นวัน แต่กระจายความ

เสี่ยงเหมือน Index Fund และเสียค่าบริหารจัดการต่ำกว่ากองทุนอื่นๆ สามารถอ้างอิงสินค้าได้หลายประเภท ทำให้การลงทุนในกองทุนรวมอิตีเอฟของนักลงทุนมีช่องทางการกระจายความเสี่ยงได้มากกว่ากองทุนรวมตราสารทุน กองทุนรวมอิตีเอฟส่วนใหญ่มีนโยบายการบริหารจัดการลงทุนในเชิงรับ (passive management strategy) ที่เน้นสร้างผลตอบแทนให้ใกล้เคียงกับดัชนีหรือราคาของสินทรัพย์ที่กองทุนใช้อ้างอิงมากที่สุด ไม่ได้เป็นการบริหารจัดการลงทุนในเชิงรุก (active management strategy) เพื่อเอาชนะตลาดเหมือนกองทุนรวมส่วนใหญ่ จึงทำให้กองทุนรวมอิตีเอฟมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการที่ต่ำกว่ากองทุนรวมทั่วไป (The Stock Exchange of Thailand, 2015) ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ความเสี่ยงที่เป็นระบบมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับผลตอบแทน ในขณะที่กองทุนรวมตราสารทุนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลตอบแทนนั้น ส่วนใหญ่กองทุนรวมจะบริหารจัดการลงทุนในเชิงรุก เพื่อทำผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นรายละลงทุนให้มากที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่นักลงทุนส่วนใหญ่ต้องการ ดังนั้นตามทฤษฎีความเสี่ยงและอัตราผลตอบแทน หากนักลงทุนในหลักทรัพย์ใดหลักทรัพย์หนึ่ง แล้วทำให้เกิดความเสี่ยงเพิ่มขึ้น นักลงทุนจะคาดหวังผลตอบแทนที่จะได้รับจากหลักทรัพย์นั้นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อชดเชยความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นจากการลงทุน ส่วนของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากกองทุนรวมด้านระยะเวลาดำเนินงานของกองทุนรวม และมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของทุกกองทุน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับ Sitthigonsomanat (2010) ที่พบว่า ขนาดของกองทุน ค่าใช้จ่ายของกองทุน อายุของกองทุน ไม่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนที่ปรับด้วยค่าความเสี่ยงของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ (กอง 1) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนที่ปรับด้วยค่าความเสี่ยงของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ (กอง 1) และ

สอดคล้องกับ Luangkaew et al. (2019); Wongchaisuriya (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยและคุณลักษณะของกองทุน และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน แต่ไม่สอดคล้องในด้านระยะเวลาดำเนินงานของกองทุนรวม เนื่องจากกองทุนรวมต่างมีเป้าหมายในการบริหารกองทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหน่วยลงทุนสูงสุด ระยะเวลาดำเนินงานของกองทุนไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม นอกจากนี้ ข้อมูลที่นำมาศึกษานั้นอยู่ในช่วงเวลาที่เกิดการรัฐประหารในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2557 เป็นความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ จึงส่งผลเกิดการชะลอเศรษฐกิจของประเทศและการลงทุน และนำไปสู่ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการลงทุนได้

ส่วนของการพิจารณาผลการดำเนินงานของกองทุนรวมในภาพรวม โดยใช้ Sharpe Ratio เป็นการวัดผลตอบแทนเทียบกับความเสี่ยงทั้งหมด พบว่ากองทุนรวมอีทีเอฟมีการบริหารกองทุนภายใต้การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพกว่ากองทุนรวมตราสารทุน หากใช้ Treynor Ratio และ Jensen Model เป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานเทียบกับความเสี่ยงที่เป็นระบบ พบว่า กองทุนรวมตราสารทุนมีการบริหารกองทุนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่ากองทุนรวมอีทีเอฟ ซึ่งสอดคล้องกับ Sitthiho (2015) พบว่า กองทุนรวมอีทีเอฟมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าการลงทุนในกองทุนเปิดตราสารทุนที่มีนโยบายเน้นการลงทุนของกองทุนรวมต่างประเทศเพียงกองเดียว เมื่อใช้ Sharpe Ratio เป็นเครื่องมือวัด และหากใช้ Treynor Ratio เป็นเครื่องมือจะพบว่ากองทุนเปิดตราสารทุนที่มีนโยบายเน้นการลงทุนของกองทุนรวมต่างประเทศเพียงกองเดียวมีผลการ

ดำเนินงานที่ดีกว่ากองทุนรวมอีทีเอฟ ทั้งนี้กองทุนรวมอีทีเอฟเป็นกองทุนรวมที่จดทะเบียนมีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ แบบเวลาจริง (real time) ทำให้มีการสั่งซื้อขายได้อย่างรวดเร็วมีการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิในทันที ทุกการซื้อขายย่อมส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่ควบคุมไม่ได้ เช่น สภาพคล่องการซื้อขายหุ้น และกองทุนนโยบายของรัฐ แต่ความรวดเร็วของการซื้อขายย่อมทำให้การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ควบคุมได้ดำเนินงานได้ไม่ทันเวลา ขณะที่กองทุนรวมตราสารทุนมีระยะเวลาของการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงที่เป็นระบบได้ดีกว่าเพื่อการเปลี่ยนแปลงมูลค่าของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิที่ยังไม่เกิดในทันทีเหมือนกองทุนรวมอีทีเอฟ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาความเสี่ยงที่เป็นระบบมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนรวม การลงทุนในกองทุนรวมจะต้องมีความระมัดระวังในการลงทุนเนื่องจากความเสี่ยงที่เป็นระบบเป็นความเสี่ยงที่กองทุนรวมไม่สามารถกำจัดไปได้เอง ดังนั้นรัฐบาลควรเข้ามาดูแลเกี่ยวกับการลงทุน โดยอาจพิจารณากฎเกณฑ์เกี่ยวกับการลงทุน เพื่อให้กองทุนรวมมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดทุนในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

2. ด้านการลงทุน นักลงทุนควรมีความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือที่จะใช้ศึกษาหาผลตอบแทนที่ต้องการอย่างชัดเจน เพราะเครื่องมือแต่ละประเภทจะมีการหาอัตราผลตอบแทนที่แตกต่างกันออกไป หากนักลงทุนขาดความรู้ความเข้าใจ อาจส่งผลให้นักลงทุนเสียประโยชน์มากกว่าที่จะได้รับประโยชน์

References

- Bank of Thailand. (2020). *Thailand financial skills survey report 2020*. Retrieved from <https://www.1213.or.th/th/flsurveyreport/2563ThaiFLsurvey.pdf> [In Thai]
- Chaiphat, C. (2022). The role of debt in financial health of Thai households. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, 42(1), 36-50. [In Thai]
- Gordon, M. J. (1963). Optimal investment and financing policy. *Journal of Finance*, 18(2), 264-272.
- Jensen, M. C. (1968). The performance of mutual funds in the period 1945-1964. *Journal of Finance*, 23(2), 389-416.
- Kirativanich, T., & Chavakorn, P. (2013). *Analytical focus on mutual funds* (3rd ed). The Stock Exchange of Thailand. [In Thai]
- Lintner, J. (1962). Dividends, earnings, leverage, stock prices and the supply of capital to corporations. *The Review of Economics and Statistics*, 44(3), 243-269.
- Litzenberger, R. H., & Ramaswamy, K. (1979). The effect of personal taxes and dividends on capital asset prices: Theory and empirical evidence. *Journal of Financial Economics*, 7(2), 163-195.
- Luangkaew, S., Chingchayanurak, C., & Thammajinda, R. (2019). Factors affecting index replication investment of index funds and exchange traded fund (ETF) in the stock exchange of Thailand. *Suthiparithat Journal*, 33(108), 160-173. [In Thai]
- Miller, M. H., & Modigliani, F. (1961). Dividend policy, growth, and the valuation of shares. *The Journal of Business*, 34(4), 411-433.
- National Statistical Office Thailand. (2019). *The survey of household socio-economic conditions, 2019*. Retrieved from http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขารายได้/เศรษฐกิจสังคมครัวเรือน/62/Exclusive_62.pdf [In Thai]
- Nuannuch, T., Ratchusanti, S., Chingchayanurak, C., & Tangsomchai, C. (2018). Relationship between dividend policy and stock price volatility in the stock exchange of Thailand. *Kasalongkham Research Journal, Chiangrai Rajabhat University*, 12(1), 65-79. [In Thai]
- Panuvisitsang, W., & Chansarn, S. (2018). Factors influencing rate of return from common stocks of listed companies in food and beverage industry in the stock exchange of Thailand. *Journal of Business Economics and Communications*, 13(1), 137-148. [In Thai]
- Sangkaew, J. (2004). *Investment* (6th ed.). Thammasat University Printing House. [In Thai]

- Sanglai, N. (2016). *The relationship between businesses life cycle and dividend payout of the registration company in the Stock Exchange of Thailand*. Master Thesis of Business Administration, Burapha University. [In Thai]
- Santaveesuk, K. (2019). *All about investments: Investment principles*. Thailand Securities Institute. [In Thai]
- Sharpe, W. F. (1964). Capital asset prices: A theory of market equilibrium under conditions of risk. *Journal of Finance*, 19(3), 425-442.
- Sitthigonsomanat, C. (2010). *A study the factors affecting the rate of return adjusted by the risk value of the property fund (type 1 fund)*. Master Thesis of Science (Real Estate Business), Thammasat University. [In Thai]
- Sitthiho, W. (2015). *A comparative of return and risk between exchange traded fund and foreign investment feeder fund*. Master Thesis of Science (Finance), Bangkok University. [In Thai]
- Srisukho, A., Onsa-ard, C., & Suthichuen, K. (2017). *Investor's practice guide in mutual funds*. Retrieved from https://e-ks.excise.go.th/book-detail/10#.YoB_U6hBy3A [In Thai]
- Tangsatapornpong, M. (2010). *Investment professional (1): Benefits of investing in mutual funds*. Retrieved from <https://www2.set.or.th/set/financialplanning/knowledgedetail.do?contentId=769> [In Thai]
- Techamuanvivit, P. (2017). *Fee is crucial before purchasing mutual fund*. Retrieved from <https://www.sec.or.th/TH/Template3/Articles/2560/ac-post-25600630-MF-fee.pdf> [In Thai]
- The Stock Exchange of Thailand. (2015). *The exchange traded funds*. Author [In Thai]
- Treynor, J. (1965). How to rate management of investment funds. *Harvard Business Review*, 43(), 63-75.
- Wongchaisuriya, S. (2021). *Effects of characteristics of mutual funds and firms on fund performances in Thailand*. In Proceeding of the 16th RSU National Graduate Research Conference (pp. 266-280). Bangkok: Rangsit University. [In Thai]

การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร บริบทศึกษา: ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

กนกพร กระจำแสง¹ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์² จันทนา แสนสุข³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยา ในการแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการศึกษาปรากฏการณ์และประสบการณ์ชีวิตจากผู้ที่ประสบกับสถานการณ์นั้นโดยตรงด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการรักษาระดับสากล จำนวน 6 แห่ง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารแต่ละ 1 คน

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจัดการโดยรวมขององค์กรในการสร้างและปรับเปลี่ยนแนวคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ และการบูรณาการเทคโนโลยี

คำสำคัญ: นวัตกรรม; ความคิดสร้างสรรค์; การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์; ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม; ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

กนกพร กระจำแสง, วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข. (2565). การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร บริบทศึกษา: ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารดุชนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 338-350.

¹ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

46 ถนนเจริญสุขุมวิท แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร, 10600 ประเทศไทย

อีเมล: kanokporn.kraj@gmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Creative Innovation Management to Excellence in Innovation and Organizational Performance Education Context: Private Hospital Business in Thailand

Kanokporn Krajangsaeng¹ Viroj Jadesadalug² Jantana Sansook³

Abstract

This research article aims to study the meaning and components of creative innovation management of private hospitals to excellence in innovation and the performance of organizations. By using phenomenological methods in pursuit of knowledge of the truth by studying the phenomenon and life experience of those who experience that situation directly with in-depth interviews and non-invasive observation with private hospital administrators in Thailand that have been certified for international quality standards for the treatment of 6 locations. By interviewing 1 executive each.

The results show that: creative innovation management is the organization's overall management capability. In creating and changing the concepts of creating new things for innovation in which elements of creative innovation management are important. Consists of Proactive change, Learning continuously, Creative connection, and Technology integration.

Keywords: Innovation; Creativity; Creative Innovation Management; Excellence in Innovation; Private Hospital Business

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Krajangsaeng, K., Jadesadalug, V., & Sansook, J. (2022). Creative innovation management to excellence in innovation and organizational performance education context: Private hospital business in Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 338-350.

¹ Faculty of Business Administration, Siam Technology College
46 Charan Sanit Wong Road, Wat Tha Phra, Bangkok Yai, Bangkok, 10600, Thailand
Email: kanokporn.kraj@gmail.com

² Faculty of Management Science, Silpakorn University

³ Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำหรับบริบทของสังคมไทย จากแผนพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 มีแนวทางกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันเชิงรุกให้กับอุตสาหกรรมบริการที่มีศักยภาพ โดยส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาการบริการสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ โดยมีการกำหนดให้มีมาตรฐานธุรกิจภาคบริการตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ถูกกว่าเมื่อเทียบกับประเทศที่มีมาตรฐานการรักษาในระดับเดียวกัน ประกอบกับมีประสิทธิภาพด้านการรักษา และคุณภาพการบริการที่ดีสูงติดอันดับโลก จึงทำให้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์แห่งเอเชีย (medical hub of Asia) และมีการผลักดันยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทำให้ความต้องการทางการแพทย์เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประชากรไทยที่มีรายได้สูงหรือมีอำนาจในการซื้อสินค้า ดังนั้นประชากรส่วนใหญ่จึงหันมาเข้ารับบริการกับโรงพยาบาลเอกชนที่มีความสะดวก รวดเร็วกว่าโรงพยาบาลของรัฐเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ เพื่อให้ผู้เข้ารับบริการมั่นใจในความปลอดภัย และเชื่อมั่นในคุณภาพของการดูแลรักษาพยาบาล

โรงพยาบาลเอกชน จึงถือเป็นธุรกิจที่สร้างรายได้ให้กับภาคธุรกิจ และเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพมีแนวโน้มที่จะได้รับความนิยมมากขึ้น และเป็นกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายสูงถึง 80,000-120,000 บาท ต่อคน ทำให้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจไทยสูงถึง 80 เปอร์เซ็นต์ ของรายได้ที่

ได้รับ (Bangkok Bank, 2022; National Statistical Office, 2017) ดังนั้นการส่งเสริมและการขยายการท่องเที่ยวในกลุ่มนี้ เป็นส่วนที่จะสร้างรายได้ที่มีเสถียรภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ธุรกิจบริการด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยจึงมีการแข่งขันที่สูงขึ้น โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งจึงให้ความสำคัญกับการนำวิทยาการ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการรักษาและให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการอันหลากหลายของผู้รับบริการในปัจจุบัน (Bovornkirkatekajorn, 2011) โดยการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ หรือการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และนำความรู้พร้อมทั้งประสบการณ์ที่มีมาปรับใช้ เพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับองค์กร

จากกระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายในหลากหลายรูปแบบ นับเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างมาก (Wong & Chin, 2007) ซึ่งการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลมาจากอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนา จึงทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้สิ่งหนึ่งที่ภาคธุรกิจนิยมใช้เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันก็คือ การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร และให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมใหม่เข้าสู่ตลาดก่อนคู่แข่ง โดยมียุทธประสงค์เพื่อให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และความได้เปรียบนั้นจะเป็นความได้เปรียบที่คงอยู่ต่อไปในระยะยาว (Porter, 1980)

จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้แนวคิดการบริหารธุรกิจในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ

การมีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ยังไม่มีการใดที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น หากองค์กรใดสามารถทำให้เกิดกระบวนการทางความคิดที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ องค์กรนั้นก็จะมียุทธศาสตร์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาดอย่างสม่ำเสมอ และสามารถสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนต่อไป (Dooley & O'Sullivan, 2003)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของโรงพยาบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological approach) ในการแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการศึกษาปรากฏการณ์ และประสบการณ์ชีวิตจากผู้ที่ประสบกับสถานการณ์นั้นโดยตรง (Creswell, 2007) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร ในบริบทของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน

1. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดผู้ให้ข้อมูล (informant) ด้วยวิธีเจาะจง (purposive sampling) การเก็บข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูล (Podhisita, 2011) โดยงานวิจัยนี้เลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณ ภาพมาตรฐานการรักษาระดับสากล (Joint Commission International Accreditation--JCI) โดยเลือกเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร

ของโรงพยาบาลเอกชนที่มีนวัตกรรมทางการแพทย์ นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมทางการตลาด เพื่อนำมาสู่การอธิบายรายละเอียดการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จนกระทั่งข้อมูลถึงจุดอิ่มตัวหรือข้อมูลที่ได้นั้นไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป ดังนั้นจึงทำให้งานวิจัยนี้มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการศึกษาปรากฏการณ์และประสบการณ์ชีวิตจากผู้ที่ประสบกับสถานการณ์นั้นโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย ด้วยหลายด้านของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร ในบริบทของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงพยาบาล และโรงพยาบาลเอกชนนอกเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงพยาบาล เพื่อปิดช่องว่างเรื่องของพื้นที่ที่อาจนำมาซึ่งประเด็นของความพร้อมในการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาการศึกษาเอกสาร การเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตและ การสัมภาษณ์เชิงลึก ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐ องค์กร หรือโรงพยาบาลเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อวางแผนทางในการกำหนดนโยบายการบริหารในระดับมหภาค เพื่อเป็นแนวทางนำผลการวิจัยไปต่อยอดพัฒนา หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหาร องค์กรให้เท่าทันสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความมั่นคง ยั่งยืนต่อไป

2. ประโยชน์เชิงการจัดการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน และธุรกิจต่างๆ ที่ต้องการมีความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม นำไปปรับใช้ในการสร้างแรงผลักดัน แรงจูงใจกับหัวหน้างาน และพนักงานของในองค์การ โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนเข้าใจและรับรู้ถึงสถานะความรุนแรงในการแข่งขัน และลุกขึ้นมาปรับแนวคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมที่นำมาซึ่งการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์

Woodman, Sawyer, and Griffin (1993) กล่าวว่าองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย กระบวนการเชิงสร้างสรรค์ ผลผลิต บุคคล และสถานการณ์ ที่มองว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือสำหรับแก้ปัญหาต่างๆ ภายในองค์การ (Baldwin & Johnson, 1996) โดยคุณลักษณะพื้นฐานที่ตัดสินคุณค่าความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความใหม่ และความมีประโยชน์ของความคิด ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องส่งผลทั้งในระดับบุคคลและองค์การในแง่ต่างๆ เช่น เกิดสิ่งใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ โดยที่ผลลัพธ์เหล่านั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจต่อองค์การ แต่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจะไม่เกิดขึ้นหากองค์การไม่มีพื้นฐานที่จะผลักดันหรือไม่คำนึงถึงกระบวนการ โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมจากความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ (Wright, McMahan, & McWilliams, 1994) เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่อย่างแตกต่าง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกจึงเป็นความสามารถที่จำเป็น

สำหรับการพัฒนาตัวเองและความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงหรือนำมาซึ่งนวัตกรรมที่แปลกใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การได้ในยุคปัจจุบัน และนอกจากการเรียนรู้แล้ว (Tantivivathanaphand, 2012) การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ จะนำไปสู่การผลิตสิ่งใหม่เชิงสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม นอกจากการเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมแล้ว Kirkbride (2014) พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจะทำให้มีโอกาสทางการตลาดมากขึ้นอีกด้วย

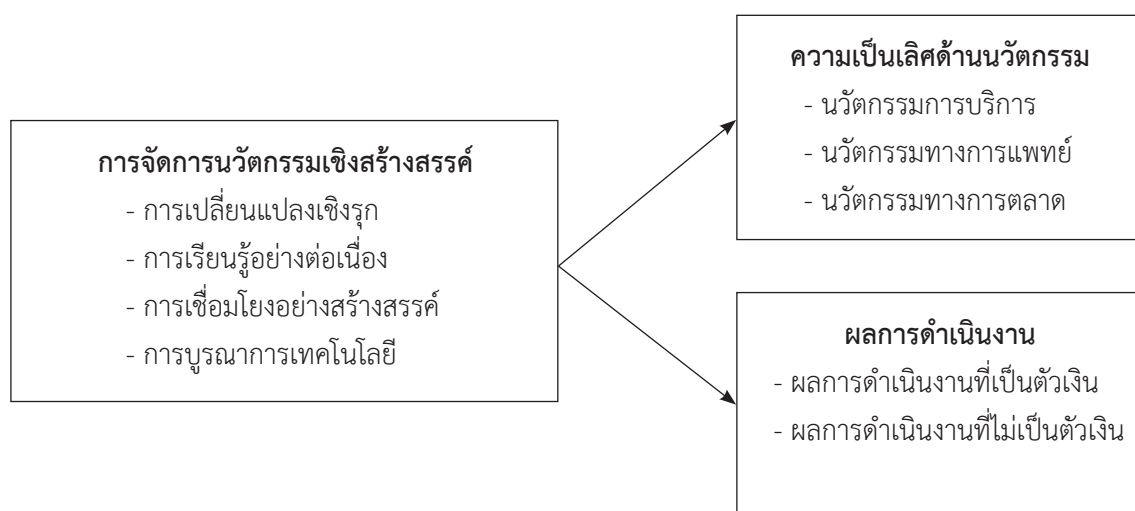
แนวคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการจัดการนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัยสาเหตุที่สำคัญต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืน และทำให้มีผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าคู่แข่ง (Goldman, Nagel, & Preiss, 1995) เพราะนวัตกรรมทำให้ระดับผลการดำเนินงานขององค์การดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การที่ไม่มีนวัตกรรม ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายชิ้นระบุว่า นวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นสำหรับการแข่งขัน (Weerawardena, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Baldwin and Johnson (1996) ที่พบว่า นวัตกรรมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของธุรกิจหลายด้านไม่ว่าจะเป็นส่วนแบ่งการตลาด หรือแม้แต่ความสามารถในการทำกำไรตลอดจนการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Dwyer & Mellor, 1993) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Shipley, Edgett, and Forbes (1991) ที่พบว่า การออกนวัตกรรมใหม่หรือการผลิตสินค้าใหม่ ช่วยส่งเสริมให้ยอดขายและกำไรของธุรกิจดีขึ้น ตลอดจนการมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นและเป็นที่รู้จักมากขึ้น นอกจากนี้

Storey and Easingwood (1999) ยังกล่าวว่า ความสำเร็จจากการมีนวัตกรรมหรือการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ส่งผลประโยชน์หลายอย่างแก่องค์กรที่ไม่ใช่แค่เรื่องของเงิน เช่น โอกาสในการดึงดูดลูกค้ารายใหม่ การรักษาฐานลูกค้าเก่า การปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กร การเปิดโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ และจาก

การทบทวนวรรณกรรมของ Drucker (1954); Fidel, Schlesinger, and Cervera (2015) ได้ข้อสรุปว่า ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง และทำให้มีผลการดำเนินงานทางธุรกิจโดยรวมดีขึ้น

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการรักษาระดับสากล (joint commission international accreditation--JCI) โดยศึกษาถึงผลลัพธ์ของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาวัตกรรม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกสัมภาษณ์แบบเจาะจง (purposive sampling) กับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง และโรงพยาบาลเอกชนนอกเขตกรุงเทพมหานคร

จำนวน 3 แห่ง โดยผู้บริหารโรงพยาบาลแต่ละแห่งต้องบริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participate observation) กับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการรักษาระดับสากล โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกสัมภาษณ์แบบเจาะจง กับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 6 แห่ง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารแต่ละ 1 คน เพื่อเป็นกรณีศึกษาที่เป็นตัวแทนแสดงข้อมูลการจัดการนวัตกรรม

เชิงสร้างสรรค์ สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร ของโรงพยาบาลเอกชน

3. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ตัวผู้วิจัยที่ถือเป็นฐานเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแนวคำถามในการวิจัยนั้นได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมออกมาเป็นรูปแบบของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กำหนดประเด็นคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

4.1 การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีการศึกษาเฉพาะกรณีโดยสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกสุ่มแบบเจาะจง กับผู้บริหารโรงพยาบาลในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการรักษาระดับสากล จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง และโรงพยาบาลเอกชนนอกเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ทั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลเอกชนต่างพื้นที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูล (Patton, 1990, p. 464)

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลาย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีการเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นต้น

4.4 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก เนื่องจาก การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

เกี่ยวข้องกับบุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการยินยอมในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเคารพในการให้ข้อมูล โดยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย การนำข้อมูลไปใช้นอกจากนั้นยังรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยชี้แจงให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบว่า การวิจัยครั้งนี้จะไม่เปิดเผยชื่อ-ชื่อสกุล แต่จะใช้นามแฝงในรายงานการวิจัย เพื่อเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Buaraphan, 2013) ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนการบันทึกเสียง การจดบันทึกข้อความ และทำลายการบันทึกเสียงเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ส่วนการนำข้อมูลไปใช้ในการอภิปรายหรือการตีพิมพ์เผยแพร่ผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นข้อมูลส่วนรวมในเชิงวิชาการเท่านั้น

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (credibility) ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีตรวจสอบด้วยเทคนิควิธีสามเส้าของ (Chantavanich, 2013; Patton, 1990) ดังนี้

5.1 ตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งข้อมูล (triangulation of sources) คือ เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกันภายใต้วิธีการและเรื่องเดียวกัน ด้วยการสัมภาษณ์กับธุรกิจโรงพยาบาล 2 รูปแบบ ได้แก่ โรงพยาบาลที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร และสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูลทั้งในเชิงสถานที่และบุคคล

5.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methods triangulation) ด้วยการใช้วิธีการเก็บรวบรวมที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิธีสามเส้า ต้องมีวิธีการซึ่งมีความสำคัญในการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพได้นั้น ประกอบด้วย

(1) ด้านเอกสาร ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน (2) ด้านบุคคล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ ผู้บริหารโรงพยาบาลที่มาจากหลายแห่ง หรือมีบริบทที่มีความแตกต่าง ในด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม รวมถึงภูมิสำเนาของสถานที่ตั้งโรงพยาบาลนั้นๆ และ (3) ด้านผู้วิจัย ใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่าข้อค้นพบที่ได้มามีความเหมือนกันแสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแสดงข้อมูล (data display) ทำโดยเขียนในรูปแบบเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายถึงเรื่องราวอย่างมีความหมาย และตรงประเด็น กับสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ด้วยการนำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปสนทนาแบบคำต่อคำ (verbatim) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่ม โดยใช้หัวข้อย่อยในแบบสัมภาษณ์มาเป็นแนวทางสำหรับการจัดกลุ่มและเปรียบเทียบข้อมูลในเรื่องเดียวกันที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกันเพื่อแสดงสาระสำคัญของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร

ผลการวิจัย

1. ความหมายและองค์ประกอบการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ โดยทั่วไปอาจเป็นความแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นจากความคิด ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความคิดนั้นส่งผลในแง่ต่างๆ เช่น เกิดสิ่งใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ในงานให้เหมาะสม ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ และผลลัพธ์เหล่านั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจต่อองค์การ จึงกล่าวได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นกุญแจสำคัญ

ในการสร้างความสำเร็จของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้น การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นความสามารถในการจัดการโดยรวมขององค์การ เกี่ยวกับการสร้างและปรับเปลี่ยนแนวคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงเป็นการเพิ่มความสามารถในการสร้างรายได้เปรียบทางการตลาด และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้จำกัดอยู่กับการคิดค้นสิ่งใหม่ นวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือการบริการที่แตกต่างจากเดิมเท่านั้น แต่การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สำหรับโรงพยาบาลเอกชน ยังรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีมาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหา และส่งเสริมกระบวนการทำงานในส่วนต่างๆ อีกด้วย ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ และการบูรณาการเทคโนโลยี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก ปัจจุบันอุตสาหกรรมด้านสุขภาพมีการแข่งขันสูง ทั้งจากคู่แข่งทางตรงและคู่แข่งทางอ้อม ทำให้ผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนหันมาให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการผลักดันให้พนักงานทุกคนปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นเพื่อเตรียมรับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการจัดหลักสูตรอบรมให้พนักงานในองค์การให้มีแนวคิด วิสัยทัศน์ คิดไปข้างหน้า และช่วยกันสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างโอกาสให้กับธุรกิจโรงพยาบาลของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างแตกต่าง และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงเชิงรุกยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาตัวเอง และเป็นเหตุจำเป็นซึ่งความคิดสร้างสรรค์ที่จะ

นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงหรือนำมาซึ่งนวัตกรรมที่แปลกใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ในยุคปัจจุบัน

1.2 การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ จึงมีการกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม หรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ต่างๆ และนอกจากความรู้แล้วประสบการณ์ก็นับเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะประสบการณ์หรือบทเรียนที่เป็นความผิดพลาดในอดีต ควรเอามาเป็นกรณีศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ความรู้ใหม่ๆ โดยลักษณะของการให้ความรู้จะเน้นการให้ความรู้เชิงบูรณาการกับเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อเป็นทางหรือแนวคิดที่จะช่วยต่อยอดให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรต่อไป

1.3 การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และความสามารถในการจัดการข้อมูลของที่มีการคิดเป็นระบบ คิดอย่างบูรณาการ ตลอดจนความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กร

1.4 การบูรณาการเทคโนโลยี เป็นการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาล เพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลทำให้งานในแต่ละฝ่ายสามารถดำเนินการได้โดยไม่ติดขัด นอกจากนี้การมีระบบฐานข้อมูลภายในองค์กรที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึง เพื่อส่งข่าวสารและสามารถเรียนรู้งาน หรือแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทุกหน่วยงานได้เรียนรู้ และสามารถนำข้อมูลต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

2. ผลลัพธ์ของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมให้กับองค์กรได้โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการให้บริการเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกมากขึ้น นอกจากนี้การที่องค์กรมีความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมด้านต่างๆ ก็เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันได้อีกด้วย ซึ่งความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนนั้นประกอบด้วยความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเป็นเลิศนวัตกรรมบริการ ส่วนใหญ่มาจากการต้องการตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือคนไข้ที่มาใช้บริการ โดยมีการพัฒนาบริการด้วยการนำเสนอการบริการที่ไม่เคยมีหรือไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าที่ใช้บริการ และที่สำคัญไปกว่านั้น คือ นวัตกรรมบริการของโรงพยาบาลเอกชนจะต้องสร้างประสบการณ์การบริการใหม่ที่มีคุณค่า รวมถึงสามารถสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง แต่ตรงตามความต้องการของลูกค้า และสร้างความพึงพอใจให้เหนือความคาดหมายให้กับลูกค้า (2) นวัตกรรมทางการแพทย์ การใช้นวัตกรรมทางการแพทย์ เพื่อลดความยุ่งยากในการทำงานของแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่โดยนวัตกรรมเหล่านี้จะช่วยแพทย์เข้าถึงข้อมูลของผู้ป่วยได้ถูกต้อง รวดเร็ว ส่งผลให้การรักษามีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่จะมีการพัฒนานำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ป่วย เพื่อประหยัดเวลาในการเดินทางมารักษา ประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษา แต่ผู้ป่วยยังคงได้รับการรักษาที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัยเช่นเดิม และ (3) นวัตกรรมทางการตลาด คือ การเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเข้าถึงข้อมูล นำเสนอสินค้าและการบริการในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำการตลาดของ

โรงพยาบาลถือว่าช่วยให้ผู้ป่วยหรือลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลและติดต่อกับโรงพยาบาลได้สะดวกมากยิ่งขึ้น และโรงพยาบาลยังประหยัดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการในการทำประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงพยาบาลจากแต่ก่อนเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นนวัตกรรมทางการตลาดยังสามารถสร้างรายได้ให้กับโรงพยาบาลเอกชนได้อย่างมากอีกด้วย

3. ผลลัพธ์ของการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศด้านผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนนั้นแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ คือ (1) ผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงิน เมื่อธุรกิจมีการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ และเทคโนโลยีนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้เข้ารับบริการได้ดีมากเท่าไร ยิ่งส่งผลทำให้โรงพยาบาลมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนที่นำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการให้บริการ หรือจะเป็นการนำเอานวัตกรรมทางการแพทย์ใหม่ๆ มาใช้ในการรักษา จะส่งผลทำให้โรงพยาบาลสามารถรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดไว้ได้ และยังมีอัตราการเจริญเติบโตของส่วนแบ่งตลาดที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอีกด้วย และ (2) ผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน สำหรับโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการไม่ว่าจะเป็นจากผู้เข้ารับบริการรายเก่าหรือรายใหม่ และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ ภาพลักษณ์ในการให้บริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน การรักษาแล้วคนไข้หายจากโรคที่เป็นหรือโรคที่มีอาการ ทำให้คนไข้ทั้งใหม่และเก่าไว้วางใจที่จะมารักษา หรือใช้บริการที่โรงพยาบาลในครั้งต่อไป หรือเกิดการใช้ซ้ำนั่นเอง

การอภิปรายผล

1. การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม เป็นความสามารถในการจัดการโดยรวมขององค์การ ในการสร้างและปรับเปลี่ยนแนวคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้จำกัดอยู่ที่การคิดค้นสิ่งใหม่ นวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือการบริการที่แตกต่างจากเดิม แต่การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์สำหรับโรงพยาบาลเอกชน ยังรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีมาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหา และส่งเสริมกระบวนการทำงานในส่วนต่างๆ อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Wright et al. (1994) ที่กล่าวว่า เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่อย่างแตกต่าง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ การเปลี่ยนแปลงเชิงรุกจึงเป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตัวเองและความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงหรือนำมาซึ่งนวัตกรรมที่แปลกใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การได้ในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ (Woodman et al., 1993) หากองค์กรมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในทุกระดับด้วยการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ก็จะทำให้้องค์การนั้นสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ออกสู่ตลาดได้อย่างต่อเนื่อง และนอกจากการเรียนรู้แล้ว Tantivathananaphand (2012) ยังกล่าวว่า การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ จะนำไปสู่การผลิตสิ่งใหม่เชิงสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม นอกจากการเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมแล้ว Kirkbride (2014) พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจะทำให้มีโอกาสทางการตลาดมากขึ้นอีกด้วย

2. การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ สู่ความเป็นเลิศด้านผลการดำเนินงาน การที่โรงพยาบาลเอกชนที่มีการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ และเทคโนโลยีนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้เข้ารับบริการได้ดีมากเท่าไร ยิ่งส่งผลทำให้โรงพยาบาลมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Woodman et al. (1993) ที่พบว่า หากองค์กรที่มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และใช้ทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย จนกระทั่งสามารถสร้างนวัตกรรม สินค้า บริการ หรือแนวทางการปฏิบัติและดำเนินธุรกิจใหม่ จะนำมาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Weerawardena (2003) ที่กล่าวว่า มินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายชิ้นระบุว่านวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นสำหรับการแข่งขัน นอกจากนี้ Drucker (1954); Fidel et al. (2015) พบว่า ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง และทำให้มีผลการดำเนินงานทางธุรกิจ ผลการดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านการเงินโดยรวมดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Kaplan and Norton (2004) ที่พบว่า การที่

โรงพยาบาลมีนวัตกรรมทางการแพทย์ที่ดี นับเป็นอีกหนึ่งความสามารถในการสร้างและส่งเสริมบริการของโรงพยาบาล ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลนอกเหนือจากตัวเงินแล้ว โรงพยาบาลยังมุ่งหวังความพึงพอใจของผู้ป่วย ความผูกพันของผู้ป่วยที่มีต่อโรงพยาบาล และภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลในสายตาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความมีชื่อเสียงและการยอมรับจากผู้ป่วยอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบหรืออุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชน เพียงแค่อย่างเดียว ดังนั้นผลการวิจัยในบางหัวข้อจึงไม่สามารถนำไปใช้ได้กับอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้ เนื่องจากมีลักษณะธุรกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง ดังนั้นในครั้งต่อไปอาจทำในลักษณะที่ไม่ระบุอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง (generalization) อย่างไรก็ตามในการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยเสนอให้ทำการศึกษาธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศและกำลังเจริญเติบโต ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม และธุรกิจในอุตสาหกรรมดังกล่าวจึงควรแก่การศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

References

- Baldwin, J. R., & Johnson, J. (1996). Business strategies in more and less-innovative firms in Canada. *Research Policy*, 25(5), 785-804.
- Bangkok Bank. (2022). “Thailand” opens the country to promote tourism entrepreneurs should push wellness tourism, a popular trend that won the hearts of travelers. Retrieved from <https://www.bangkokbanksme.com/en/7sme1-hot-trend-wellness-tourism> [In Thai]
- Bovornkiratekajorn, C. (2011). *Private hospitals business model for innovation management toward excellent health care center of Asia*. Master Thesis of Science (Innovation and Technology Management), Thammasat University. [In Thai]
- Buaraphan, K. (2013). *Qualitative research: Not difficult as thought* (5th ed.). Mahidol University, Institute for Learning Innovation. [In Thai]
- Chantavanich, S. (2013). *Qualitative research methods* (21st ed.). Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage.
- Dooley, L., & O’Sullivan, D. (2003). Developing a software infrastructure to support systemic innovation through effective management. *Technovation*, 23(8), 689-704.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Dwyer, L., & Mellor, R. (1993). Product innovation strategies and performance of Australian firms. *Australian Journal of Management*, 18(2), 159-180.
- Fidel, P., Schlesinger, W., & Cervera, A. (2015). Collaborating to innovate: Effects on customer knowledge management and performance. *Journal of Business Research*, 68(7), 1426-1428.
- Goldman, S. L., Nagel, R. N., & Preiss, K. (1995). *Agile competitors and virtual organizations: Strategies for enriching the customer*. Van Nostrand Reinhold.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). Measuring the strategic readiness of intangible assets. *Harvard Business Review*, 82(2), 52-63.
- Kirkbride, G. L. (2014). *Exploring how nurses make sense of the safety features of smart infusion pump technology*. Doctoral Thesis of Philosophy (Nursing), University of Iowa.
- National Statistical Office. (2017). *The 2017 private hospital survey*. Retrieved from <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาสุขภาพ/โรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน/2560/FullReport.pdf> [In Thai]
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Sage.

- Podhisita, C. (2011). *Science and art of quality research* (5th ed.). Amarin Printing & Publishing. [In Thai]
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. The Free Press.
- Shipley, D., Edgett, S., & Forbes, G. (1991). *New product success rates among British and Japanese companies*. EMAC 1991 Proceedings (pp. 1160-1175). Rome.
- Storey, C., & Easingwood, C. J. (1999). Types of new product performance: Evidence from the consumer financial services sector. *Journal of Business Research*, 46(2), 193-203.
- Tantivathanaphand, S. (2012). *Influences of technological and behavioral resources on the product and process innovation performance of organizations in Thailand*. Doctoral Dissertation of Business Administration, Ramkhamhaeng University. [In Thai]
- Weerawardena, J. (2003). The role of marketing capability in innovation-based competitive strategy. *Journal of Strategic Marketing*, 11(1), 15-35.
- Wong, S.-Y., & Chin, K.-S. (2007). Organizational innovation management : An organization-wide perspective. *Industrial Management and Data Systems*, 107(9), 1290-1315.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326.

ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา
การควบคุมทางสังคม กับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียน
วิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

อมวดี รุ่งวิวัฒน์ศิลป์¹ ภูริเดช พาหุยุทธ์²
อริสา สารอง³ พิศพลลัณณ์ อารังศ์วรกุล⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา การควบคุมทางสังคม และพฤติกรรมรุนแรง และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา การควบคุมทางสังคมกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์นี้มีตัวอย่างเป็นนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 1 และปีที่ 2 ของวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 345 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบเองในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson-Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) การเผชิญปัญหามีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) การควบคุมทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน; การเผชิญปัญหา; การควบคุมทางสังคม; พฤติกรรมรุนแรง; นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่าง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

อมวดี รุ่งวิวัฒน์ศิลป์, ภูริเดช พาหุยุทธ์, อริสา สารอง และพิศพลลัณณ์ อารังศ์วรกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา การควบคุมทางสังคม กับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 351-365.

¹ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: empearl@hotmail.com

^{2,3,4} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Correlation Between Internal Locus of Control, Coping, Social Control, and Violent Behavior of Students in Public College of Technology and Arts in Bangkok Metropolis

Amawadee Rungwiwatsin¹ Phurided Pahuyut²

Arisa Samrong³ Phitsaran Thamrongworakun⁴

Abstract

This research article aimed (1) to scale the relationship between Internal Locus of Control, Coping, Social Control, and violent behavior. (2) the relationship between Internal Locus of Control, Coping, Social Control, and violent behavior of students in the public college of Technology and Arts in Bangkok Metropolis. In this correlation research, the sample consisted of students studying at the 1st and 2nd-year vocational certificates of technical colleges and technicians affiliated with Bangkok Metropolis, 345 people. by using self-answer questionnaires to collect data and statistics for data analysis, including descriptive statistics consisting of frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, and Pearson-Product Moment Correlation Coefficient.

Findings are as follows: (1) Internal Locus of Control had a negative correlation at a .05 level of significance to the violent behavior of students in the public colleges of technology and arts in Bangkok metropolis. (2) Coping had a negative correlation at a .05 level of significance to the violent behavior of students in the public college of technology and arts in Bangkok metropolis and. (3) Social Control had a negative correlation at a .05 level of significance to the violent behavior of a student in the public college of technology and arts in Bangkok metropolis.

Keywords: Internal Locus of Control; Coping; Social Control; Violent Behavior;
Student in College of Technology

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Rungwiwatsin, A., Pahuyut, P., Samrong, A., & Thamrongworakun, P. (2022). The correlation between internal locus of control, coping, social control, and violent behavior of students in Public College of Technology and Arts in Bangkok Metropolis. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 351-365.

¹ Master of Science Program Counseling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: empearl@hotmail.com

^{2,3,4} Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเด็นการทะเลาะวิวาทของนักเรียนยังคงเป็นปัญหาสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทุกครั้งก็มักมีเหยื่อที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มนักเรียนทะเลาะวิวาทกันของโรงเรียนและสถาบันศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดทำ เป็นทะเบียนประวัติจากกองบังคับการตำรวจนครบาล พบว่า มีมากกว่า 19 สถาบัน ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อการทะเลาะวิวาทและตำรวจต้องเข้าควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด (Post Today, 2012) สถิติการแจ้งเหตุนักเรียนทะเลาะวิวาทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากการรายงาน RTY9 (2010) พบว่า ในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 639 ครั้ง ปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน 2,619 ครั้ง ปี พ.ศ. 2553 เพียงครึ่งปี มีจำนวน 881 ครั้ง และสวนดุสิตโพลล์สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศจำนวน 1,129 คน เกี่ยวกับเรื่องที่ประชาชนเป็นห่วงวัยรุ่นไทย 5 อันดับ โดยอันดับ 1 คือการใช้ความรุนแรงในสังคมร้อยละ 85.6 (Thairath Online, 2017)

ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่สำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียน เช่น การศึกษาของ Nakhawiro (2012) ที่ได้อธิบายถึงรูปแบบการเลี้ยงดูบุตรแบบยอมตามบุตรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมก้าวร้าวมากกว่ารูปแบบการเลี้ยงดูแบบอิสระ ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเลี้ยงดูดังกล่าวส่งผลให้วัยรุ่นยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่รับฟังผู้อื่น เอาแต่ใจตนเอง เห็นแก่ตัว มีความวิตกกังวล มักมีปัญหาทางด้านอารมณ์ความสามารถในการควบคุมตนเองต่ำและพึ่งพาผู้อื่นสูง และมีลักษณะการยอมตาม (กลุ่มเพื่อน) สูง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการใช้พฤติกรรมรุนแรงได้เมื่อถูกชักจูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล แต่ผู้วิจัยสนใจปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวกับรูปแบบความคิดหรือความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการเกิด

พฤติกรรมของนักเรียน จึงมุ่งศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมและจิตวิทยาการรู้คิด รวมถึงทฤษฎีที่ต่อยอดมาจากแนวคิดดังกล่าว จึงได้สนใจแนวคิดทฤษฎีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา และการควบคุมทางสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา การควบคุมทางสังคม และพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา การควบคุมทางสังคมกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นตัวแปรได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา และการควบคุมทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับตัวแปรพฤติกรรมรุนแรง
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างในสังกัดรัฐบาล จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปี จนถึง 23 ปี รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,501 คน ปีการศึกษา พ.ศ. 2562 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ได้ตัวอย่าง จำนวน 345 คน
3. ขอบเขตด้านสถานที่ จาก 6 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาม และวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

4. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในทางวิชาการพัฒนาแนวทางให้คำปรึกษาหรือโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อลดพฤติกรรมรุนแรง และส่งเสริมทักษะที่เหมาะสมในการควบคุมตนเอง และเผชิญปัญหาอย่างเหมาะสมของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างในสังกัดรัฐบาลจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแนวทางให้คำปรึกษาหรือโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อลดพฤติกรรมรุนแรง และส่งเสริมทักษะที่เหมาะสมในการควบคุมตนเอง และเผชิญปัญหาอย่างเหมาะสมแก่นักเรียนในสถาบันการศึกษาสังกัดอื่นๆ ได้

3. เพื่อเป็นข้อค้นพบหรือข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโมเดลหรือต่อยอดให้กับผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นนี้ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน

งานวิจัยนี้จะอ้างอิงถึงแนวคิดของ Rotter (1982) เป็นหลักซึ่ง อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนคือการสะสมประสบการณ์จากการแสดงพฤติกรรมโดยคาดหวังว่าจะทำให้ได้ตัวเสริมแรงที่มีคุณค่าต่อบุคคลในสภาพการณ์ที่มีผลต่อจิตใจ ซึ่งตัวบุคคลเท่านั้นที่จะรู้ว่าสิ่งที่ได้รับนั้นมีคุณค่าเป็นตัวเสริมแรงหรือการลงโทษ ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขให้เกิดการแสดงพฤติกรรมได้แก่ (1) ความคาดหวัง (2) ตัวเสริมแรงและคุณค่าของตัวเสริมแรง ซึ่งแบ่งเป็นตัวเสริมแรงภายในและตัวเสริมแรงภายนอก และ (3) ความต้องการทางจิตวิทยา และคุณค่าของความต้องการทางจิตวิทยา โดยการแสดงออกพฤติกรรมต่างๆ ของแต่ละบุคคลเกิดจาก

ความพึงพอใจจากความต้องการที่คาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจนี้เกิดจากการแสดงพฤติกรรมใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณค่าจากตัวเสริมแรงตามที่ตนคาดหวังไว้ สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจทำให้เราคาดเดาความต้องการที่จะไปถึงหรือถอยห่างออกจากเป้าหมายของบุคคลได้

การเผชิญปัญหา

งานวิจัยนี้จะอ้างอิงถึงแนวคิดของ Lazarus (1961) ซึ่งอธิบายว่า การเผชิญปัญหาเป็นวิธีการปรับตัวหรือรับมือกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและยากเกินกว่าจะรับมือจนนำมาสู่ความขัดแย้งทางความต้องการและเหตุการณ์อันนำไปสู่การเผชิญปัญหาของความขัดแย้งดังกล่าว โดยมีองค์ประกอบทางสภาพแวดล้อมหรือความต้องการภายนอก ได้แก่ (1) ความต้องการทางชีวภาพ และ (2) ความต้องการทางสังคม และองค์ประกอบภายในหรือความต้องการภายใน ได้แก่ (1) ความต้องการต่อเนื่องและแรงขับ และ (2) แรงจูงใจทางสังคม ซึ่งการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวหรือรุนแรงมีเป้าหมายเพื่อจุดมุ่งหมายที่เป็นภัยคุกคามอันเป็นวิธีการหนึ่งของการเผชิญปัญหาที่บุคคลเลือกใช้ Lazarus (1961) แบ่งการเผชิญปัญหาเป็น 2 แบบ ได้แก่ (1) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาคือการที่บุคคลต้องหาทางแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมุ่งประเด็นไปที่การหากลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา และ (2) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการอารมณ์ คือการที่บุคคลเลือกปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพการณ์ด้วยการปรับสภาพอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์ที่ตนเผชิญอยู่

การควบคุมทางสังคม

งานวิจัยนี้จะอ้างอิงถึงแนวคิดของ Hirschi (1969) ซึ่งอธิบายว่า การควบคุมทางสังคม หมายถึง ปัจจัยที่

ยับยั้งไม่ให้คุณค่าประพจน์ไม่เหมาะสม ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนและสืบทอดผ่านระบบสังคมในรูปแบบความผูกพันระหว่างบุคคลและสังคม บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหากมีความสัมพันธ์ทางสังคมสูง หรือมีการควบคุมทางสังคมมาก มักมีความต้องการเสี่ยงให้เกิดผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียงหรือการยอมรับจากสังคมน้อย สิ่งสำคัญที่สุดของทฤษฎีควบคุมทางสังคมคือการลงโทษอย่างไม่เป็นทางการ มากกว่าการลงโทษอย่างเป็นทางการ โดยปัจจัยที่ Hirschi (1969) มุ่งศึกษามี 4 ประการ ได้แก่ ความผูกพัน พันธสัญญาเพื่อเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับในอนาคต การมีส่วนร่วม และความเชื่อทางสังคม

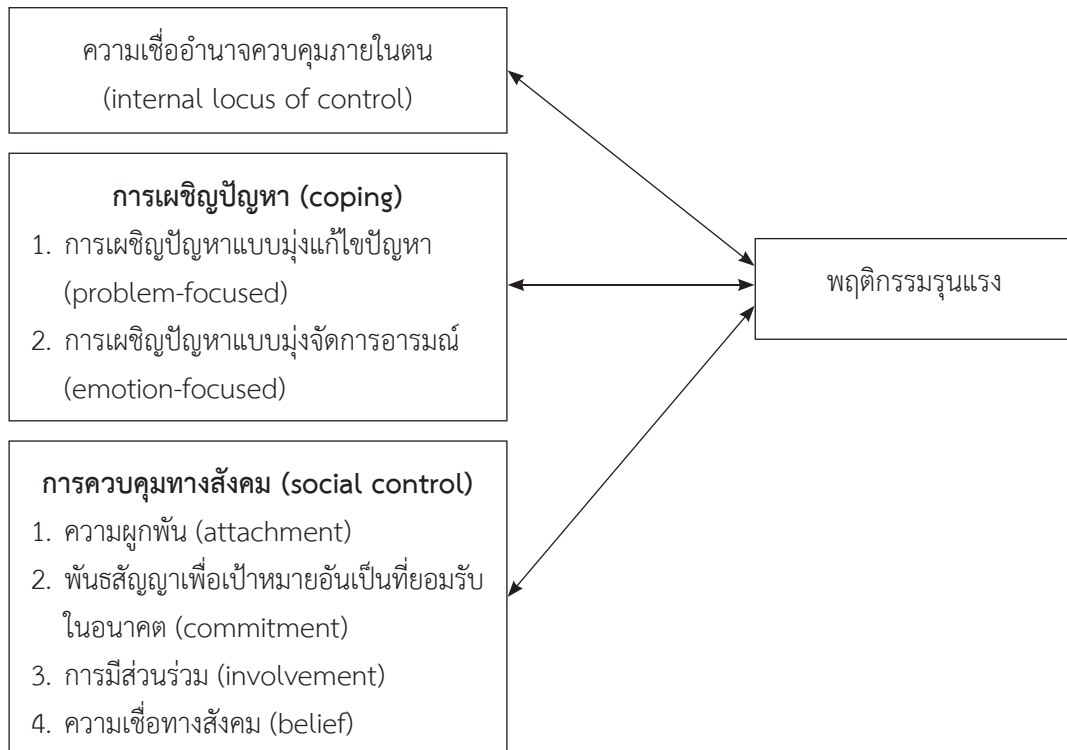
พฤติกรรมรุนแรง

ความรุนแรง หมายถึง เจตนาที่แสดงออกมาทางร่างกาย การขู่บังคับ การแสดงอำนาจต่อตนเอง บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล หรือชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการบาดเจ็บ การเสียชีวิต ความสะเทือนใจ ความสูญเสีย หรือการถูกทอดทิ้ง (Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi, & Lozano, 2002) และพฤติกรรม หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างการเรียนรู้ การเคลื่อนไหว กระบวนการคิดและความรู้สึก โดยเน้นหนักที่กระบวนการคิด ส่วน

ความรู้สึกล้วนเป็นปฏิกิริยาที่เกิดจากการตอบสนองของระบบประสาทในร่างกาย (Ellis, 1958, 2001) ดังนั้น พฤติกรรมรุนแรงจึง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลเพื่อก่อให้เกิดการบาดเจ็บและเสียหายต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ใช้อำนาจของตนเองบังคับขู่เข็ญผู้อื่น สร้างความเดือดร้อนและความสะเทือนใจ ละเมิดสิทธิต่อผู้อื่น ทะเลาะวิวาท และก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลและทรัพย์สิน ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมรุนแรงแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) พฤติกรรมรุนแรงโดยตรง (2) พฤติกรรมรุนแรงโดยโครงสร้าง และ (3) พฤติกรรมรุนแรงโดยวัฒนธรรม (Galtung, 1990)

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีร่วมกับการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาการรู้คิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการเรียนรู้เพื่อแสดงพฤติกรรม โดยผู้วิจัยได้พิจารณาตัวแปรดังต่อไปนี้ เพื่อหาความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรม



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร
2. วิธีการเผชิญปัญหา 2 วิธี ได้แก่ แบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแบบมุ่งจัดการอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร
3. การควบคุมทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ในวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปี ถึง 23 ปี จำนวน 2,501 คน ปีการศึกษา 2562 จากจำนวน 6 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม และวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง (Office of the Vocational Education Commission, 2019) เลือกตัวอย่างโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ตามตาราง Yamane (1967, p. 887) ได้ตัวอย่าง จำนวน 345 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะครอบครัว และประวัติการทะเลาะวิวาท ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งเรื่องความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนจำนวน 13 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับเรื่องการเผชิญปัญหาจำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ เรื่องการควบคุมทางสังคมจำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เรื่องพฤติกรรมรุนแรงจำนวน 14 ข้อ

แบบสอบถามและแบบวัดทุกฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านและทดสอบ Pre-Test เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยแบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตามสูตรครูดอร์ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) (Hongyantrachai, 2015, p. 175) เท่ากับ 0.7 แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหารวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient- α) (Hongyantrachai, 2015, p. 162) เท่ากับ 0.92 แบบวัดการควบคุมทางสังคมรวมมีค่าเท่ากับ 0.896 และแบบวัดวัดพฤติกรรมรุนแรงเท่ากับ 0.972

3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคและช่างทั้ง 6 สถาบันในการเข้าไปเก็บข้อมูล และนัดวันเวลาเพื่อเข้าไปแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามและแบบวัดระหว่างวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและแบบวัดกลับมาได้ จำนวน 345 ชุด แล้วจึงทำการตรวจวิเคราะห์ผลคะแนน ข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมดโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้

(1) แบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนกำหนดว่าหากเลือกตอบข้อที่แสดงว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน ให้ 1 คะแนน และถ้ามีคะแนนรวมมากกว่า 6 คะแนนขึ้นไป ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 13 คะแนน แสดงว่ามีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนสูง

(2) แบบวัดการเผชิญปัญหาและการควบคุมทางสังคม ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ประเมินผลโดยใช้เกณฑ์แปลความหมาย (Ketsingha, 1995) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49 หมายถึง อยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยมาก

(3) แบบวัดพฤติกรรมรุนแรง ประเมินผลแบ่งตามเกณฑ์ ดังนี้

0-14 คะแนน หมายถึง ไม่มีพฤติกรรมรุนแรง

15-28 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมรุนแรงเล็กน้อย

29-42 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมรุนแรงปานกลาง

43-56 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมรุนแรงมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละของประวัติส่วนบุคคล

4.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายระดับความถี่ของการกระทำและระดับความคิดเห็น

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson-Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ ความเชื่ออำนาจ

ควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา การควบคุมทางสังคม กับพฤติกรรมรุนแรง ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อ 1-3 โดยจำแนกการแปรผลตามเกณฑ์ (Hongyantrachai, 2015, p. 89) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน/เชิงบวก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม/เชิงลบ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 71.6 มีอายุระหว่าง 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.6 ได้รับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 55.9 สถานะครอบครัวอยู่กับพ่อแม่ คิดเป็นร้อยละ 84.3 และไม่มีประวัติการทะเลาะวิวาท คิดเป็นร้อยละ 88.4

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่าง โดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

	คะแนน < 6	คะแนน > 6	
ตัวแปรที่ศึกษา	n (%)	n (%)	$\bar{X}$
ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน	257 (74.5)	88 (25.5)	8.31

จากการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่าง โดยแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งแบบรายด้าน และโดยรวมของตัวแปรด้านการเผชิญปัญหาและการควบคุมทางสังคม (ดูตาราง 2 และตาราง 3)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

วิธีการเผชิญปัญหา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. แบบมุ่งแก้ไขปัญหา	2.02	0.75	ระดับน้อย
2. แบบมุ่งจัดการอารมณ์	2.00	0.75	ระดับน้อย
ภาพรวม	2.01	0.68	ระดับน้อย

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวิธี
การเผชิญปัญหาของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่าง
สังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวอย่างมีวิธีการ
เผชิญปัญหาโดยรวมในระดับน้อย และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบ
มุ่งแก้ไขปัญหในระดับน้อย และมีวิธีการเผชิญปัญหา
แบบมุ่งจัดการอารมณ์ในระดับน้อย

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรการควบคุมทางสังคมของนักเรียนเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล
กรุงเทพมหานคร

การควบคุมทางสังคม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความผูกพัน	2.07	0.75	ระดับน้อย
2. ด้านพันธสัญญาเพื่อเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับในอนาคต	1.99	0.74	ระดับน้อย
3. ด้านการมีส่วนร่วม	1.96	0.76	ระดับน้อย
4. ด้านความเชื่อทางสังคม	2.02	0.77	ระดับน้อย
ภาพรวม	2.01	0.62	ระดับน้อย

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ
ตัวแปรการควบคุมทางสังคมของนักเรียนเทคนิคและ
ช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวอย่างมี
การควบคุมทางสังคมโดยรวมในระดับน้อย และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยด้านความผูกพัน
ระดับน้อย ปัจจัยด้านพันธสัญญาเพื่อ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานของพฤติกรรมรุนแรง และแจกแจงข้อมูล
ความถี่ร้อยละของจำนวนตัวอย่าง (ดูตาราง 4)

เป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับในอนาคตระดับน้อย
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมระดับน้อย และปัจจัยด้าน
ความเชื่อทางสังคมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 4

ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แจกแจงข้อมูลความถี่ ร้อยละของพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียน
เทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมรุนแรง	$\bar{X}$	SD	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีพฤติกรรม	14.00	0.00	133	39
มีพฤติกรรมเล็กน้อย	18.79	3.51	174	50
มีพฤติกรรมปานกลาง	36.96	4.55	25	7
มีพฤติกรรมมาก	50.08	7.88	13	4
รวม	29.96	3.98	345	100

จากค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แจกแจงข้อมูลความถี่ ร้อยละของพฤติกรรมรุนแรงของ นักเรียนเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวอย่างโดยภาพรวมมีพฤติกรรมรุนแรงในระดับ ปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่มีพฤติกรรมรุนแรงเล็กน้อย รองลงมาคือไม่มีพฤติกรรม และมีพฤติกรรมปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียน เทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

	พฤติกรรมรุนแรง r_{xy}	p	แปลผล
ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน	-.256	.000	ค่อนข้างต่ำ

* $p < .05$

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนกับพฤติกรรม รุนแรงของนักเรียนเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ตนมีความสัมพันธ์เชิงลบค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรม รุนแรงของนักเรียนเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐาน มีดังนี้

1. ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนมีความ สัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตาราง 5

สัมพันธ์เท่ากับ -.256 แสดงว่านักเรียนที่มีความเชื่อ อำนาจควบคุมภายในตนสูงจะมีพฤติกรรมรุนแรงค่อนข้างต่ำ

2. วิธีการเผชิญปัญหา 2 วิธี ได้แก่ แบบมุ่งแก้ไข ปัญหาและแบบมุ่งจัดการอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและ ช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 6)

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิธีการเผชิญปัญหากับพฤติกรรมรุนแรง

วิธีการเผชิญปัญหา	พฤติกรรมรุนแรง r_{xy}	p	แปลผล
1. แบบมุ่งแก้ไขปัญหา	-.228	.000	ค่อนข้างต่ำ
2. แบบมุ่งจัดการอารมณ์	-.220	.000	ค่อนข้างต่ำ
ภาพรวม	-.234	.000	ค่อนข้างต่ำ

* $p < .05$

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิธีการเผชิญปัญหา กับ พฤติกรรมรุนแรง พบว่า วิธีการเผชิญปัญหาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมรุนแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.234$ โดยแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมรุนแรงอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.228$ และ $-.220$ ตามลำดับ ดังนั้นนักเรียนที่มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแบบมุ่งจัดการอารมณ์สูงจะมีพฤติกรรมรุนแรงค่อนข้างต่ำ

3. การควบคุมทางสังคม 4 ประการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 7)

ตาราง 7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมทางสังคมกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

การควบคุมทางสังคม	พฤติกรรมรุนแรง r_{xy}	p	แปลผล
1. ด้านความผูกพัน	$-.193$	.000	ต่ำ
2. ด้านพันธสัญญาเพื่อเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับในอนาคต	$-.254$	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านการมีส่วนร่วม	$-.116$	.016	ต่ำ
4. ด้านความเชื่อทางสังคม	$-.246$	.000	ค่อนข้างต่ำ
ภาพรวม	$-.227$	.000	ค่อนข้างต่ำ

* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า การควบคุมทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมรุนแรงของนักเรียนเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ระดับ $-.227$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การควบคุมทางสังคมด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่ำกับพฤติกรรมรุนแรง ด้านพันธสัญญาเพื่อเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับในอนาคตมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมรุนแรง ด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ต่ำกับพฤติกรรมรุนแรง และด้านความเชื่อทางสังคมมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรม

รุนแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.193$, $-.254$, $-.116$, และ $-.246$ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคและช่างสังกัดรัฐบาล กรุงเทพมหานครที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงระดับชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ส่วนใหญ่มีระดับความเชื่ออันอาจควบคุมภายในตนมาก ในขณะที่จำนวนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมรุนแรงในระดับเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rotter (1966, pp. 1-28) อธิบายว่า

ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเกิดจากการที่บุคคลให้คุณค่าต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุเป้าหมายกับพฤติกรรมที่แสดงออกตามหลักเหตุและผล ดังนั้นเมื่อบุคคลเชื่อว่าพฤติกรรมและความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นไปของสถานการณ์ บุคคลย่อมจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการเพราะพวกเขาเชื่อว่าพวกเขาสามารถควบคุมสถานการณ์ให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลเชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มาจากปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ บุคคลก็จะปล่อยให้เหตุการณ์ดำเนินไปโดยไม่คิดว่าควรจะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขจากพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งแนวคิดนี้มีงานวิจัยสนับสนุนมากมาย จึงมีความสำคัญที่จะพิจารณาเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akter and Rahman (2018) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง อัตมโนทัศน์ และพฤติกรรมการข่มขู่ของเด็กวัยรุ่น ซึ่งพบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนและพฤติกรรมการข่มขู่

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีการเผชิญปัญหาในภาพรวมค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ภาพรวมของพฤติกรรมรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lazarus (1961) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคคลเผชิญกับความคับข้องใจหรือความเครียดมักแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของความรุนแรงอาจจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ เป็นการปรับตัวเพื่อเผชิญกับภัยคุกคามที่เกิดขึ้น หากบุคคลสามารถหาวิธีแก้ไขสถานการณ์เพื่อนำความคับข้องใจหรือความเครียดนั้นออกไปได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย ก็จะสามารถลดความเครียดหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นลงได้ และจะไม่แสดงพฤติกรรมรุนแรงเพื่อเป็นการระบายหรือแสดงออกถึง

สภาพจิตใจที่ตั้งเครียดนั้น มีงานวิจัยมากมายที่อ้างอิงแนวคิดของ Lazarus (1961) แตกต่างกับงานวิจัยนี้ในประเด็นที่ว่า งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการอารมณ์ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ทุกงานวิจัยสนับสนุนว่าวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาก็ทำให้เกิดการปรับตัวที่ดีและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น งานวิจัยของ Bahrami, Shokrollahi, Kohan, Momeni, and Rivaz (2016) ที่ศึกษาเรื่องปฏิกิริยาและการเผชิญปัญหาต่อความรุนแรงในครอบครัวของผู้หญิงชาวอิหร่าน โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้หญิงในเมืองอิสฟาฮานและชีราซที่เคยประสบความรุนแรงในครอบครัวจำนวน 18 คน อายุระหว่าง 21-48 ปี โดยการวิจัยแบ่งพฤติกรรมแก้ปัญหาคือเป็นสองแบบ คือ แบบเพิกเฉยหรือการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการอารมณ์ได้แก่ การหาตัวแทนเพื่อระบายพฤติกรรมอันเป็นอันตราย อีกแบบหนึ่งคือแบบมีหลักการหรือการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา ซึ่งแบบหลังเป็นการปรับตัวที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมจัดการปัญหาและการใช้ความรุนแรงโดยสรุปว่าเด็กวัยรุ่นชายไทยที่มีพฤติกรรมจัดการกับปัญหาสูงจะมีพฤติกรรมก้าวร้าวต่ำ (Surinya, 2015)

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีการควบคุมทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และมีพฤติกรรมรุนแรงในภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hirschi (1969) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคคลให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมมาก บุคคลย่อมไม่แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้อิสระแยก หรือสร้างความเสียหายให้กับตนท่ามกลางสังคมที่ตนเองมีตัวตนอยู่ เพื่อสร้างหลักประกันให้กับความมั่นคงและชีวิตในอนาคตของตน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลสร้างปัญหาหรือประพฤติดนินให้ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ก็จะถูกสังคมลงโทษ ซึ่งบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการควบคุมทางสังคมไม่อาจทนต่อการลงโทษของสังคมเพราะจะทำให้ตนเองไม่เป็นที่

ยอมรับได้ มีงานวิจัยมากมายที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Hirschi (1969) เช่น งานวิจัยแถบตะวันตกกลางของ Cusick, Havlicek, and Courtney (2012) ที่ศึกษาบทบาทของความผูกพันทางสังคมในการยับยั้งเด็กวัยรุ่นที่ได้รับการอุปการะเพื่อเข้าสู่ผู้ใหญ่ให้พ้นจากความเสี่ยงในการถูกจับกุม พบว่าปัจจัยควบคุมทางสังคมที่ลดความเสี่ยงในการถูกจับกุมได้ ได้แก่ปัจจัยด้านการศึกษาและเป้าหมายทางอาชีพ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับพ่อแม่หรือผู้อุปการะกับความเสี่ยงในการถูกจับกุม และพบว่ายาวรุ่นรับรู้เกี่ยวกับระบบสนับสนุนทางสังคมซึ่งหมายถึงการสร้างความสัมพันธ์และได้รับการปกป้องจากสังคม ยังมีความเสี่ยงสูงในการถูกจับกุม ในขณะที่ประเทศไทยและประเทศแถบเอเชียพบว่า ปัจจัยความผูกพันในครอบครัวและคนใกล้ชิดมีอิทธิพลมาก เช่น งานวิจัยของ Chan and Chui (2015) ที่ศึกษาความผูกพันทางสังคมกับการประเมินตนเองเรื่องการกระทำผิดกฎหมายทั้งแบบใช้ความรุนแรงและไม่ใช้ความรุนแรง โดยศึกษาแบบประเมินความเสี่ยงทางสภาพแวดล้อมของเด็กวัยรุ่นชาย พบว่าความผูกพันที่ไม่ดีกับพ่อแม่ การตั้งเป้าหมายทางการศึกษาที่ไม่ดี ความเชื่อในทางลบต่อกระบวนการยุติธรรม และความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมมาก เพิ่มโอกาสในการกระทำผิดทั้งแบบใช้ความรุนแรงและไม่ใช้ความรุนแรง เป็นที่สังเกตว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมพฤติกรรมตรงกันคือ ด้านพันธสัญญาเพื่อเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับในอนาคต และความเชื่อทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน การเผชิญปัญหา และการควบคุมทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมรุนแรง ดังนั้นอาจจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ความเป็นไปได้ในการเกิดพฤติกรรม

รุนแรงลดลง เช่น

1. จัดตั้งหน่วยงานหรืออบรมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการช่วยเหลือดูแลปัญหาด้านต่างๆ ของนักเรียน โดยเฉพาะเด็กนักเรียนที่ยังอยู่ในวัยที่ยังไม่มีวุฒิภาวะพอจะตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในบางเรื่องด้วยตนเองได้ การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบชี้แนะ สร้างความเชื่อมั่น ลดความคับข้องใจต่างๆ หรือช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมและแก้ไขสถานการณ์ให้เด็กนักเรียนได้ จะทำให้ภาวะความตึงเครียดทางร่างกายและจิตใจของเด็กนักเรียนลดลงได้

2. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารหรือแบ่งปันข้อมูลของนักเรียนระหว่างโรงเรียนกับครอบครัว และหน่วยงานภายนอกต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อสังเกตและช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ดีขึ้น

3. จัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมที่ทำในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ปกครองที่ไม่ค่อยมีเวลาให้นักเรียน

4. ควรส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีเป้าหมายในอนาคตการศึกษาหรืออาชีพอย่างถูกต้อง อาจพัฒนาแบบวัดทางอาชีพให้มีความแม่นยำ และให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพต่างๆ อย่างแท้จริง เพื่อให้นักเรียนเตรียมพร้อมพัฒนาตนเอง อาจหากิจกรรมที่ทำให้นักเรียนรู้สึกประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจ เพื่อให้มีความตั้งใจในการศึกษามากขึ้น

5. ช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจต่อสังคมรอบข้างในเชิงบวกกับตนเอง และตั้งกฎระเบียบอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน โดยมีทั้งการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อที่จะสามารถควบคุมความประพฤติได้อย่างเหมาะสม

6. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สร้างความตระหนักรู้จักตนเองและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เข้าใจโลกและชีวิต กิจกรรมการเสริมแรงทางบวก

References

- Akter, S., & Rahman, S. (2018). The role of locus of control, self-concept on bullying behavior of adolescence. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(1) 29-37.
- Bahrami, M., Shokrollahi, P., Kohan, S., Momeni, G., & Rivaz, M. (2016). Reaction to and coping with domestic violence by Iranian women victims: A qualitative approach. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 100-109.
- Chan, H. C. O., & Chui, W. H. (2015). Social bond and self-reported nonviolent and violent delinquency: Study of traditional low risk, at-risk, and adjudicated male Chinese adolescents. *Child & Youth Care Forum*, 44(5), 711-730.
- Cusick, G. R., Havlicek, J. R., & Courtney, M. E. (2012). Risk for arrest: The role of social bonds in protecting foster youth making the transition to adulthood. *American Journal of Orthopsychiatry*, 82(1), 19-31.
- Ellis, A. (1958). Rational psychotherapy. *The Journal of General Psychology*, 59(1), 35-49.
- Ellis, A. (2001). *Overcoming destructive beliefs, feelings, and behaviors: New directions for rational emotive behavior therapy*. Prometheus Books.
- Galtung, J. (1990). Cultural violence. *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.
- Hirschi, T. (1969). *Causer of delinquency*. University of California Press.
- Hongyantrachai, T. (2015). *Quantitative analysis of psychology PSY6005*. Ramkhamhaeng University Press. [In Thai]
- Ketsingha, W. (1995). Mean and interpretation: Simple things that can sometimes be missed. *Journal of Education Research*, 8(3), 8-11. [In Thai]
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. B., & Lozano, R. (2016). *World report on violence and health*. World Health Organization.
- Lazarus, R. S. (1961). *Patterns of adjustment and human effectiveness*. McGraw-Hill.
- Nakhawiro, K. (2012). *Relationships between attitudes toward violence, parenting styles and peer's behaviors and violence behaviors of adolescents*. Master Thesis of Nursing Science, Mahidol University. [In Thai]
- Office of the Vocational Education Commission. (2019). *Student data statistics Year 2019*. Retrieved from <https://techno.vec.go.th/บริการข้อมูล/ข้อมูลสถิติด้านการศึกษา/สถิติข้อมูลนักเรียนนักศึกษาปี2562.aspx> [In Thai]
- Post Today. (2012). *25 blacklists of risky academic gangsters*. Retrieved from <https://www.posttoday.com/social/general/188192> [In Thai]
- Rotter, J. B. (1982). *The development and applications of social learning theory*. Praeger.

- RTY9. (2010). *Suandusit poll: Brawl of vocational gangsters in people's viewpoint*. Retrieved from <https://www.ryt9.com/s/sdp/978196> [In Thai]
- Surinya, T. (2015). The effects of self-esteem, anger control, coping behavior and attitudes toward the violence on aggressive behavior of Thai male adolescence. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*, 21(2), 193-244. [In Thai]
- Thairath Online. (2017). “*Suandusit poll*” reveals that 85.65% of peoples concerned about violent behavior of Thai youth. Retrieved from <https://www.thairath.co.th/content/856878> [In Thai]
- Yamane, T. (1967). *Statistics, an introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภค ผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม

จิตสุตา เพ็ญศิริวรทรัพย์¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม และ (2) อำนาจในการพยากรณ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา เก็บข้อมูลจากตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ถึง 25 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่ในสถาบันการศึกษาที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ซื้อและบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามจำนวน 453 คน การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของจำนวนปัจจัยต่างๆ โดยการวิเคราะห์เส้นทางผ่านตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า การรับรู้ส่วนประกอบจากธรรมชาติและอิทธิพลจากโภชนาการส่งผลทางตรงต่อการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ระดับนัยสำคัญ .05 และการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามและอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภค นอกจากนี้ ยังพบว่า อิทธิพลเครื่องมือการสื่อสารส่งผลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ระดับนัยสำคัญ .05 ด้วย การวิจัยครั้งนี้ ยังชี้ให้เห็นว่า การรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ส่งผลทางตรงต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภค และการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามส่งผลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ระดับนัยสำคัญ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมบริโภค; การรับรู้คุณภาพ; เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

จิตสุตา เพ็ญศิริวรทรัพย์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 366-378.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: redapple2557@gmail.com

Causal Factors Influencing Attitudes on Consumption Behavior Through Perceived Quality of Function Drink Products for Beauty

Jitsuda Pensirivasup¹

Abstract

This research article aims to study (1) the components of the causal factors influencing attitudes on consumption behavior through the perceived quality of function drink products for beauty; and investigates (2) the predictive power of the causal factors influencing attitudes on consumption behavior through the perceived quality of the products under study. The research instrument was a questionnaire to collect data. The sample population consisted of 453 female consumers aged from who were studying at an undergraduate level at an educational institution in Bangkok Metropolis with experience in purchasing and consuming function drinks for beauty. The structural equation modeling was analyzed using the PLS Graph 3.0 program.

The results showed that: the relationships of the number of factors using the technique of path analysis through SEM found that the perceived natural component and the perceived nutrition label directly influenced the perceived quality at the statistically significant level of .05. The perceived beauty component and the influence of a reference group directly influenced attitudes on consumption behavior. In addition, it was also found that communication influence exhibited an influence on attitudes towards consumption behavior through the perceived quality at the statistically significant level of .05. Moreover, it was also found that the perceived quality directly influenced attitudes on consumption behavior and the perceived beauty component exhibited an influence on attitudes towards consumption behavior through the perceived quality at the statistically significant level of .01

Keywords: Consumption Behavior; Perceived Quality; Function Drink Product for Beauty

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Pensirivasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

¹ Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: redapple2557@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับรูปลักษณ์ภายนอกของบุคคล ดังจะเห็นได้จากผู้บริโภคจำนวนไม่น้อยยินดีที่จะจ่ายเงินไปกับการรักษาความสวยงามของตนให้คงอยู่เสมอ แม้ว่าการดูแลความงามทำได้หลากหลายวิธี แต่การบริโภคอาหารและเครื่องดื่มเพื่อความสวยงามก็เป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับคามนิยมจากผู้บริโภคมาอย่างยาวนาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายต่อการปฏิบัติและเป็นการดูแลสุขภาพร่างกายภายในสู่ภายนอก ดังคำกล่าวที่ว่า คนเราจะเป็นในสิ่งที่เราบริโภคเข้าไป (Brillat-Savarin, 2009) ด้วยเหตุนี้กระแสความนิยมในการดูแลความงามด้วยเครื่องดื่มจึงเริ่มจากน้ำสมุนไพร น้ำผลไม้ 100% น้ำแร่ จนมาถึงเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม ดังจะเห็นว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้บริโภคไม่เพียงต้องการเครื่องดื่มที่สามารถดับกระหายได้เท่านั้น แต่ยังต้องการเครื่องดื่มที่ให้ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความงามเฉพาะด้านอีกด้วย

แม้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2557 อุตสาหกรรมเครื่องดื่มฟังก์ชันมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ในปี พ.ศ. 2558 มูลค่าตลาดเครื่องดื่มฟังก์ชันกลับลดลงเรื่อยๆ และในปี พ.ศ. 2562 คงเหลือแต่ผู้ประกอบการรายใหญ่ 2 รายเท่านั้น ซึ่งได้แก่ เครื่องดื่มแมนซัมสำหรับผู้ชาย และเซ็ปเป่ บิวตี้ ดริงค์ แต่อย่างไรก็ตาม ในช่วงปี พ.ศ. 2563 พบว่ามีผู้เข้าแข่งขันรายใหม่หลายรายเข้ามาในตลาด เช่น เครื่องดื่ม Concept Water เครื่องดื่มดับเบิ้ล ซี และเครื่องดื่มวิตอะเคย์ ดังจะกล่าวได้ว่า แม้ในบางช่วงเวลา ผู้ประกอบการรายใหญ่บางรายไม่สามารถแข่งขันได้ แต่ตลาดเครื่องดื่มดังกล่าวยังคงได้รับความสนใจจากผู้ประกอบการใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามถูกจัดอยู่ในกลุ่มอาหารฟังก์ชันที่ได้รับการยอมรับระดับโลกและเป็นเครื่องดื่มที่ดูแลความงามด้วยการดื่มซึ่งแตกต่างจากการดูแลความงามด้วยวิธีอื่น ซึ่งวิธีเหล่านี้ อาจจะทำให้ผู้บริโภคเสียเงิน

โดยใช้เหตุ และมีผลกระทบข้างเคียงต่อร่างกาย ดังนั้นการที่ประเทศไทยมีเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของผู้บริโภค จึงถือเป็นอีกทางหนึ่งของผู้บริโภคในการดูแลความงาม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินคุณค่าเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามของผู้บริโภคพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามมากมาย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงเกี่ยวกับการรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในเรื่องความรู้และการรับข้อมูลข่าวสารของผู้บริโภคด้วย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการเลือกซื้ออาหารสากลที่ระบุว่า ในการเลือกผลิตภัณฑ์อาหารของผู้บริโภคจะมีการเชื่อมโยงกันระหว่างปัจจัยต่างๆ ในมิติอาหาร มิติบุคคล และมิติสังคมและเศรษฐกิจ (Shepherd, 1990) ดังนั้น เพื่อนำไปสู่การทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามอย่างสมบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามกับปัจจัยเชิงสาเหตุต่างๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม
2. เพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงาม การรับรู้ส่วนประกอบจากธรรมชาติ อิทธิพลเครื่องมือการสื่อสาร การรับรู้ฉลากโภชนาการ การ

รับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรม
การบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงามเท่านั้น

2. ขอบเขตประชากร โดยกลุ่มประชากร คือ
ผู้บริโภคเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 25 ปี กำลัง
ศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการศึกษาเขต
กรุงเทพมหานคร ซึ่งเคยซื้อและบริโภคเครื่องดื่ม
ฟังก์ซันเพื่อความงาม

3. ขอบเขตระยะเวลา โดยทำการเก็บข้อมูล คือ
ช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับ
ทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพ
ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงาม

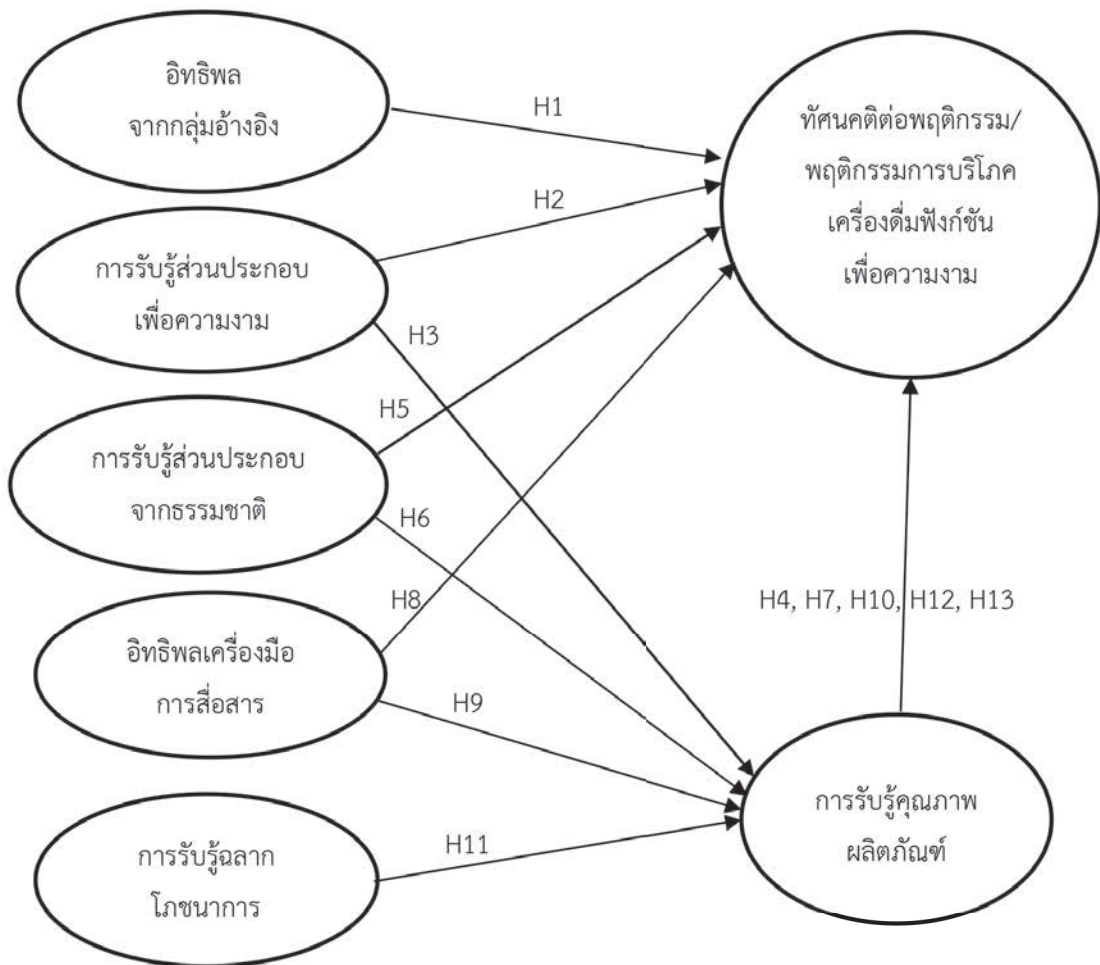
2. ผู้ประกอบการ นักการตลาด สามารถนำ
ข้อมูลและผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เป็น
แนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดและปรับปรุง
กระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อบริษัท
ของตนเอง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคผ่านการรับรู้
คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงาม ผู้วิจัย

ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ความเชื่อ
เรื่องสุขภาพและการตัดสินใจเลือกซื้ออาหาร พบว่า
Bandura (as cited in Hayden, 2009) กล่าวใน
ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจสังคม (social cognitive
theory) ว่าพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นจาก
ปัญญาและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเพียงอย่างเดียว
แต่จะต้องมีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมร่วมกำหนดซึ่งกัน
และกัน ทั้งนี้ บุคคลจะสนใจดูแลสุขภาพต่อเมื่อบุคคล
นั้นได้รับรู้ถึงความรุนแรง การรับรู้ความหวั่นไหว การ
รับรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์ และการรับรู้ต่ออุปสรรค
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (health belief
model) (Hayden, 2009) นอกจากนี้ ในโมเดลการ
ตัดสินใจซื้ออาหารแบบสากล (the universal food
choice model) ยังได้อธิบายว่า มิติคุณลักษณะของ
อาหาร มิติปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และมิติปัจจัย
เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการซื้อ รวมถึงการสื่อสารจาก
รัฐบาล แพทย์ ผู้ประกอบการอาหาร และแหล่งข้อมูล
ข่าวสารต่างๆ การรับรู้คุณลักษณะต่างๆ ของอาหาร
ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 จะเชื่อมโยงกันเมื่อผู้บริโภค
ตัดสินใจซื้ออาหาร (Shepherd, 1990) จากแนวคิด
ของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นและการทบทวน
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการ
วิจัย ดังแสดงในภาพ 1

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาแบบสอบถามคัดกรองเบื้องต้น

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อคำถามพื้นฐานเกี่ยวกับประสบการณ์การบริโภค ประเภทหรือกลุ่มของเครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงามของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยใช้สถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมุติฐานและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน รวมถึงหาระดับอิทธิพลของตัวแปร ซึ่งในการประเมินตัวแบบสมการโครงสร้าง ประกอบไปด้วย โมเดลตัวชี้วัดแบบ Reflective (Reflective measurement models) และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural model) โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

2. ตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริโภคนเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 25 ปี และกำลังศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร และเคยซื้อและบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงามโดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามบริเวณสถาบันการศึกษาเขตกรุงเทพมหานครในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 ไปจำนวนทั้งสิ้น 480 ชุด โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์มาเป็นจำนวน 453 ชุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริโภคเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองเบื้องต้น ตอนที่ 2 แบบสอบถามพื้นฐานเกี่ยวกับการบริโภคตามกลุ่มเครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงาม การรับรู้ส่วนประกอบจากธรรมชาติ อิทธิพลเครื่องมือการสื่อสาร การรับรู้ฉลากโภชนาการ การรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ทัศนคติต่อพฤติกรรมและพฤติกรรมการบริโภค ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .5-1.0 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .701-.938 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .302-.908

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ซันเพื่อความงามพบว่า อิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง (RF) ประกอบด้วย 3 ตัว

ปัจจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .588-.705 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการดูแลสุขภาพ กลุ่มครอบครัว เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงานและกลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง เช่น ดารา นักร้อง

ปัจจัยการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงาม (BEA) ประกอบด้วย 2 ตัวปัจจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .884-.865 โดยส่วนประกอบเพื่อความงามให้โภชนาการตรงกับความต้องการของผู้บริโภคมีน้ำหนักร่องค์ประกอบมากกว่าความอุดมไปด้วยสารอาหารเพื่อความงาม

ปัจจัยการรับรู้ส่วนประกอบจากธรรมชาติ (NA) ประกอบด้วย 2 ตัวปัจจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .830-.867 โดยการมีส่วนผสมจากธรรมชาติมีน้ำหนักร่องค์ประกอบมากกว่าการไม่มีสารเติมแต่งสีแต่งกลิ่น

ปัจจัยอิทธิพลเครื่องมือการสื่อสาร (COM) ประกอบด้วย 5 ตัวปัจจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .586-.726 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สื่อกลางแจ้งสื่อออนไลน์ สื่อโทรทัศน์ สื่อพนักงานขาย และสื่อสิ่งพิมพ์

ปัจจัยการรับรู้ฉลากโภชนาการ (LA) ประกอบด้วย 3 ตัวปัจจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .871-.891 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีคำแนะนำต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริโภค การมีเนื้อหาข่าวสารที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ได้ และการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

ปัจจัยการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ (PER) ประกอบด้วย 7 ตัวปัจจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .680-.825 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การรับรู้กลิ่นและความเข้มข้นของเครื่องดื่ม การรับรู้ความสะอาดในการ

บริโภคเครื่องดื่ม การรับรู้ความคุ้มค่าเมื่อซื้อหรือบริโภคเครื่องดื่ม การรับรู้รสชาติการรับรู้การหาซื้อได้ง่าย การรับรู้ความสะดวกในการเลือกซื้อ และการรับรู้สีสนของเครื่องดื่ม

ปัจจัยทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภค (ATT/BEHA) ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .530-.819 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริโภคเครื่องดื่ม การซื้อเครื่องดื่ม การได้รับทดลองทางวิทยาศาสตร์ ความปลอดภัย การไม่หลอกลวงผู้บริโภค การทำให้มีความสุข การเป็นสิ่งที่มีค่าสำหรับผู้บริโภค การทำให้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ การนำไปสู่การอยู่ดีมีสุข การทำให้สนใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น การดูแลความงามได้ถ้าบริโภคเป็นประจำ การทำให้อารมณ์ดี การเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์ทำให้ยอมรับรสชาติเครื่องดื่ม และความสามารถชดเชยสารอาหารที่ขาดไปได้

นอกจากนี้ ในส่วนของการศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม พบว่า การรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามการรับรู้ส่วนประกอบจากธรรมชาติ การรับรู้ฉลากโภชนาการ อิทธิพลเครื่องมือการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคประกอบไปด้วย การรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ การรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงาม อิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านของภาพเส้นทาง พบว่า มีเพียงการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงาม และอิทธิพลเครื่องมือการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ โดยการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามมีค่าอิทธิพลสูงกว่าอิทธิพลเครื่องมือการสื่อสารซึ่งสามารถสรุปเป็นเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

สรุปอิทธิพลของบุพปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (dependent variable)	ค่าความผันแปร (R square)	อิทธิพล (effect)	ตัวแปรพหุปัจจัย (antecedents)					
			RF	BEA	NA	COM	LA	PER
PER	0.754	DE	N/A	0.411***	0.169*	0.230***	0.155*	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		TE	N/A	0.411***	0.169*	0.230***	0.155*	N/A
ATT/ BEHA	0.771	DE	0.331*	0.215*	0.119	0.031	N/A	0.267**
		IE	N/A	0.110**	0.045	0.061*	0.042	N/A
		TE	0.331*	0.325***	0.164*	0.092	0.042	0.267**

DE = ผลทางตรง (Direct Effect), IE = ผลทางอ้อม (Indirect Effect), N/A = ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ (not applicable), ระดับนัยสำคัญ (significant level) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามเพื่อดูแลผิวพรรณมากที่สุด ตามด้วยกลุ่มเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามอื่นๆ เช่น การดูแลรูปร่าง การชะลอวัย การดูแลดวงตา การดูแลเส้นผม และการดูแลเล็บ ซึ่งคำตอบในลักษณะนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคที่มีลักษณะทางสังคมประชากรเป็นเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 25 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันการศึกษาเขตกรุงเทพมหานครสนใจทดลองดื่มเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามเพื่อดูแลผิวพรรณมากกว่ากลุ่มอื่น และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบและอำนาจในการพยากรณ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงเชิงบวกกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภค ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของกลุ่มอ้างอิงที่กล่าวว่า กลุ่มอ้างอิง คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ถูกใช้อ้างอิงหรือเปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจหรือกระทำสิ่งต่างๆ (Lamb, Hair, & McDaniel, 1992) และสามารถกำหนดความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลได้ (Kotler & Armstrong, 2014; Schiffman & Kanuk, 2000) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ระบุว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้ยอมรับค่านิยมจากกลุ่มอ้างอิงทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มครอบครัว เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพ และกลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง ดารา นักร้องซึ่งกลุ่มอ้างอิง ดังที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญสำหรับผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามเนื่องจากไม่เพียงมีค่าอิทธิพลสูงสุดเป็นอันดับสองของโมเดลการวิจัยครั้งนี้แต่ยังส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่ม

ฟังก์ชันเพื่อความงามเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริโภคดูแลความงามของตนเองด้วยการบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม เนื่องจากความต้องการความชื่นชม การยอมรับจากครอบครัว เพื่อน และคนรอบข้าง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามคล้อยตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญการดูแลสุขภาพมากที่สุด ซึ่งคำตอบในลักษณะนี้ ได้ยืนยันแนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้เชี่ยวชาญที่ว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีพลังอำนาจความชำนาญ (expert power) และพลังอำนาจทางข้อมูลข่าวสาร (information power) ที่ทำให้ผู้บริโภครับฟังข้อมูลข่าวสาร ลอกเลียนพฤติกรรม ยอมรับความเห็น และสังเกตผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ผู้เชี่ยวชาญใช้ (Park & Lessig as cited in Evans, Foxall, & Jamal, 2009)

2. ปัจจัยการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงาม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคและส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม นอกจากนี้ การรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดโมเดลการตัดสินใจซื้ออาหารแบบสากล (the universal food choice model) ที่อธิบายว่า ส่วนประกอบของอาหารเป็นปัจจัยภายนอกในกลุ่มมิตอาหารที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้บริโภค การรับรู้คุณลักษณะของอาหารและการเลือกผลิตภัณฑ์อาหารทั้งทางตรงและทางอ้อม (Shepherd, 1990) และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามกับปัจจัยต่างๆ จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างการรับรู้ส่วนประกอบเพื่อความงามกับการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์มีค่าสูงสุดในโมเดลอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Landstrom (2008) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเลือกหรือ

ไม่เลือกอาหารฟังก์ชันนัลของชาวสวีเดนที่ระบุว่าเป็นส่วนประกอบในอาหารทำให้ผู้บริโภครับรู้ถึงคุณประโยชน์และผลที่ได้รับจากการบริโภคอาหารฟังก์ชันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Liu, Nguyen, Wismer, and Temelli (2018) ที่กล่าวว่า ส่วนประกอบหลักในเครื่องดื่มส่งผลต่อการยอมรับคุณลักษณะและการประเมินคุณภาพของเครื่องดื่มฟังก์ชันกลิ่นสัมผัสรสเบต้ากลูแคน และโคเอนไซม์คิวเทนผสมเบต้ากลูแคน นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังยืนยันว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามไม่เพียงให้ความสำคัญกับเครื่องดื่มที่มีส่วนประกอบเพื่อความงามตรงกับความต้องการของตนเองแต่ยังชอบเครื่องดื่มที่อุดมไปด้วยสารอาหารที่มีประโยชน์ด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kapsak, Rahavi, Childs, and White (2011) ที่กล่าวว่า ส่วนประกอบในอาหารฟังก์ชัน เช่น แคลเซียม วิตามินดี โปรตีน สารต้านอนุมูลอิสระที่มีคุณสมบัติช่วยย่อยอาหารหรือควบคุมน้ำหนักเป็นความต้องการของผู้บริโภค หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ผู้คนทั่วโลกส่วนใหญ่ต่างเห็นว่า เครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของวิตามินต่างๆ มีประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกาย (The Nielsen Company, 2015) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ส่วนประกอบเพื่อความงามเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามของผู้บริโภค

3. ปัจจัยการรับรู้ส่วนประกอบจากธรรมชาติเป็นปัจจัยอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้คุณลักษณะของอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Delfanian and Sahari (2020) ที่กล่าวว่า ส่วนประกอบจากธรรมชาติอย่างฟีนอลิก (phenolics) สามารถให้คุณประโยชน์ด้านสุขภาพและสร้างการรับรู้ผลิตภัณฑ์ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของผู้บริโภคและนำไปสู่ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ฟังก์ชันได้ (Ferrarezi, Minim, Dos Santos, & Monteiro, 2013) แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ กลับไม่พบเส้นอิทธิพลทางตรงจากส่วนประกอบจากธรรมชาติต่อทัศนคติต่อพฤติกรรม

การบริโภค และเส้นอิทธิพลของส่วนประกอบจากธรรมชาติมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ และเมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการไม่มีสารเติมแต่งและการมีส่วนผสมจากธรรมชาติ พบว่า ผู้ประกอบการในประเทศไทยบางรายได้มีการใช้ส่วนประกอบจากธรรมชาติแตกต่างจากแนวคิดเกี่ยวกับอาหารฟังก์ชันจากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ส่วนประกอบจากธรรมชาติไม่สามารถในการสร้างความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้

4. ปัจจัยเครื่องมือการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์และมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า สื่อหรือช่องทางการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ (Assael, 1998; Schiffman & Kanuk, 2000) การเรียนรู้และการประเมินเกี่ยวกับคุณประโยชน์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ (Sultana, Taneepanichskul, & Somrngthong, 2017) รวมถึงพฤติกรรมบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชัน (Bornkessel, Broring, Omta, & Van Trijp, 2014) ซึ่งผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือการสื่อสารและการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ โดยสัมพันธ์เส้นทางระหว่างปัจจัยดังกล่าวมีค่ามากเป็นอันดับสี่ของโมเดลการวิจัยครั้งนี้

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโมเดลพฤติกรรมผู้บริโภคจะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและทัศนคติของผู้บริโภค แต่จากการวิจัยครั้งนี้ กลับไม่พบเส้นอิทธิพลทางตรงจากเครื่องมือการสื่อสารไปยังทัศนคติต่อพฤติกรรมบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามโดยตรง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างทัศนคติ พบว่า การก่อเกิดทัศนคติไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากขึ้นอยู่กับทางเลือกที่จะรับรู้ข่าวสาร ระดับของการเปิดรับสื่อมวลชนและปริมาณข้อมูลข่าวสารที่

สะสม (Assael, 1998) และเมื่อพิจารณาถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อมวลชนของผู้บริโภคจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า กลุ่มผู้บริโภคกลุ่มมิลเลเนียมนิยมการใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์มากกว่าเครื่องมือการสื่อสารกลุ่มอื่นๆ ในการหาข้อมูลเพื่อดูแลสุขภาพ (International Food Information Council and Foundation, 2015) ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ช่องทางการสื่อสารจะส่งผลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคได้โดยตรงต่อเมื่อผู้ประกอบการเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้ใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและให้ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอแก่ผู้บริโภค

5. ปัจจัยอิทธิพลหลากหลายโภชนาการ นอกจากปัจจัยต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า อิทธิพลหลากหลายโภชนาการ เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าผู้ประกอบการสามารถใช้หลากหลายโภชนาการเป็นเครื่องมือยกระดับคุณลักษณะหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์ โดยการเน้นคุณประโยชน์ทางโภชนาการให้มีความโดดเด่นหรือเหนือจากคู่แข่ง (Kok & Mohamed Radzi, 2017) อย่างไรก็ตาม แม้ว่า โมเดลการตัดสินใจซื้ออาหารแบบสากล (the universal food choice model) ระบุว่า ส่วนประกอบทางโภชนาการสามารถส่งผลต่อทัศนคติผ่านการรับรู้ของผู้บริโภคได้ (Shepherd, 1990) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ กลับไม่พบเส้นทางอิทธิพลหลากหลายโภชนาการที่มีต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคผ่านการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาวรรณกรรมเกี่ยวกับหลากหลายโภชนาการในเรื่องดังกล่าว พบว่า ผู้บริโภคบางกลุ่มต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาขนาดตัวอักษรบนหลากหลายโภชนาการโดยผู้บริโภคที่มีอายุมากต้องการหลากหลายโภชนาการที่มีตัวอักษรใหญ่ (Ranilovic & Baric, 2011) และมีผู้บริโภคบางส่วนเห็นว่า หลากโภชนาการไม่ได้ช่วยในการ

ตัดสินใจซื้อมากนัก เนื่องจากข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นเพียงข้อมูลในส่วนเล็กน้อยจากพื้นที่บรรจุภัณฑ์ทั้งหมด (Stuart, 2010) ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า หลากโภชนาการ ซึ่งถูกกำหนดโดยกระทรวงสาธารณสุข ได้รับการยอมรับจากผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามโดยผู้บริโภคเชื่อว่า หลากโภชนาการเป็นเครื่องมือที่ชี้ความมีคุณภาพผลิตภัณฑ์ได้เท่านั้น

6. ปัจจัยการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ที่ว่า บุคคลจะกระทำหรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ บนพื้นฐานการรับรู้ของตนเอง (Arnould, Price, & Zinkhan, 2004) ซึ่งการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ของบุคคลสามารถนำไปสู่การสร้างทัศนคติและพฤติกรรมการบริโภคได้ (Schiffman & Kanuk, 2000)

โดยทั่วไปแล้ว การรับรู้ของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากผู้บริโภคเลือกที่จะรับรู้เลือกที่จะเปิดรับเลือกที่จะเข้าใจและเลือกที่จะจดจำสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน (Hawkins, Best, & Coney, 2004) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้รับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ของเครื่องดื่มกลุ่มนี้เหมือนกันโดยปัจจัยการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริโภค โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่ามากเป็นลำดับที่สามในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

แม้ว่าการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ภายนอกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มมากกว่าตัวผลิตภัณฑ์ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ กลับพบว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะภายนอกผลิตภัณฑ์มากกว่าคุณลักษณะภายในผลิตภัณฑ์หลายด้าน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันนี้เพื่อความสะดวกให้มีความสำคัญกับความสะดวกในการหาซื้อได้ง่าย

ความสะดวกในร้านค้า และความสะดวกในการบริโภคมากกว่ารสชาติ สีกลิ่น และกลิ่นของเครื่องดื่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายๆ งานที่กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ภายนอก โดยผลการวิจัยของ Grunerta, Rosendahl, Andronikidis, Avlonitis, Papastathopoulou, Santos, et al. (2013) ระบุว่า การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ครอบคลุมและสะดวกในการเข้าถึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการซื้อเครื่องดื่มของผู้บริโภคชาวยุโรป และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้รสชาติ ฟังก์ชันนัลในเขตภูมิศาสตร์โครเอเชียของ Kljusuric, Cacic, Misir, and Cacic (2015) กล่าวว่า ผลิตภัณฑ์ที่สามารถหาซื้อได้ง่ายตามร้านค้าใกล้บ้าน ความสะดวกในการเลือกซื้อ และการบริโภคผลิตภัณฑ์รสชาติ และสีกลิ่นของผลิตภัณฑ์ และความคุ้มค่าในการซื้อเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญ ซึ่งในเรื่องนี้ Kotler (2003) ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการทำเลที่ตั้ง การกระจายสินค้า การกำหนดช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ การอำนวยความสะดวกในร้านค้า การออกแบบบรรจุภัณฑ์และสร้างความรู้สึกคุ้มค่าให้แก่ผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ ได้ระบุว่า ผู้บริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้ให้ความสำคัญกับการรับรู้คุณลักษณะภายในผลิตภัณฑ์ในเรื่องรสชาติ สีกลิ่น และความเข้มข้นเป็นอย่างมากเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Arnould et al. (2004) ที่กล่าวว่า ความชอบในรสชาติผลิตภัณฑ์จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริโภคและนำมาซึ่งความสำเร็จในหลายอุตสาหกรรม ทั้งนี้ จากการสำรวจเกี่ยวกับคุณลักษณะภายในผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามในช่วงปี พ.ศ. 2562 ถึงปี พ.ศ. 2563 พบว่า ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มฟังก์ชันนัลเพื่อความงามมีการจัดจำหน่ายเครื่องดื่มที่มีรสเปรี้ยวและใช้สีเหลืองและสีส้มเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องดื่มยี่ห้อ C-Vitt ที่มีส่วนแบ่งการ

ตลาดมากที่สุดในปี พ.ศ. 2562 ได้ใช้สีเหลืองสำหรับสูตรเลมอน และใช้สีส้มสำหรับสูตรส้ม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริโภคเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามโดยผู้บริโภคได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ทั้งสองด้านในการตัดสินใจคุณภาพผลิตภัณฑ์ ซึ่งคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์เหล่านี้สามารถนำไปสู่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มฟังก์ชันเพื่อความงามได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่เพียงสนับสนุนแนวคิดโมเดลพฤติกรรมผู้บริโภคที่กล่าวถึงความสำคัญของสิ่งกระตุ้นทางการตลาด และสิ่งกระตุ้นที่ไม่ได้มาจากการตลาดซึ่งนำไปสู่การสร้างทัศนคติได้ แต่ยังส่งเสริมแนวคิดทฤษฎีความรู้ความเข้าใจสังคม ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากความรู้สึนึกคิดของบุคคล และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมร่วมกำหนดซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ข้อมูลเชิงประจักษ์ยังได้สนับสนุนแนวคิดโมเดลความเชื่อด้านสุขภาพที่ว่า ความวิตกกังวล การรับข้อมูลข่าวสารเพื่อสุขภาพ การรับรู้คุณประโยชน์และสิ่งชักนำให้เกิดการปฏิบัติ สามารถส่งผลต่อความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสุขภาพของบุคคลได้ ทั้งนี้ แม้ว่าโมเดลการตัดสินใจซื้ออาหารแบบสากลจะกล่าวถึงความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยต่างๆ ในมิติอาหาร มิติส่วนบุคคล และมิติสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ระบุว่า ผู้บริโภคได้ให้ความสำคัญกับส่วนประกอบเพื่อความงาม อิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์มากกว่าปัจจัยอื่นๆ

2. ผู้ประกอบการและนักการตลาดเครื่องดื่มสุขภาพสามารถนำผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและสร้างกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ แต่

ในส่วนของอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง ผู้ประกอบการ ผลกระทบผสานกับการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารที่สามารถนำกลุ่มอ้างอิงที่มีพลังอำนาจไปโฆษณา ผู้บริโภคให้ความสำคัญหรือรับรู้มากที่สุด

References

- Arnould, E. J., Price, L., & Zinkhan, G. (2004). *Consumers* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Assael, H. (1998). *Consumer behavior and marketing action* (6th ed.). South-Western College.
- Bornkessel, S., Broring, S., Omta, S. W. F., & Van Trijp, J. C. M. (2014). What determines ingredient awareness of consumers?: A study on ten functional food ingredients. *Food Quality and Preference*, 32, 330-339.
- Brillat-Savarin, J. A. (2009). *The physiology of taste, or, meditations on transcendental gastronomy*. Alfred A. Knopf.
- Delfanian, M., & Sahari, M. A. (2020). Improving functionality, bioavailability, nutraceutical and sensory attributes of fortified foods using phenolics-loaded nanocarriers as natural ingredients. *Food Research International*, 137, 1-23
- Evans, M. M., Foxall, G., & Jamal, A. (2009). *Consumer behaviour* (2nd ed.). Wiley.
- Ferrarezi, A., Minim, V. P., Dos Santos, K. M., & Monteiro, M. (2013). Consumer attitude towards purchasing intent for ready to drink orange juice and nectar. *Nutrition & Food Science*, 43(4), 304-312.
- Grunerta, K., Rosendahl, J., Andronikidis, A. I., Avlonitis, G. J., Papastathopoulou, P., Santos, C. R., et al. (2013). *A pan-European analysis of drinking motives*. Retrieved from http://www.wine-economics.org/wp-content/uploads/2013/07/Grunert_et_al.pdf
- Hawkins, D. I., Best, R. J., & Coney, K. A. (2004). *Consumer behavior: Building marketing strategy* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Hayden, J. (2009). *Introduction to health behavior theory*. Jones & Bartlett Learning.
- International Food Information Council and Foundation. (2015). *Are millennials getting it right on staying healthy?: Survey provides insight on millennials' attitudes toward health and wellness*. Retrieved from <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2015/10/27/780508/35967/en/Are-Millennials-Getting-It-Right-on-Staying-Healthy.html>
- Kapsak, W. R., Rahavi, E. B., Childs, N. M., & White, C. (2011). Functional foods: Consumer attitudes, perceptions, and behaviors in a growing market. *Journal of the American Dietetic Association*, 111(6), 804-810.

- Kljusuric, J. G., Cacic, J., Misir, A., & Cacic, D. (2015). Geographical region as a factor influencing consumers' perception of functional food–case of Croatia. *British Food Journal*, 117(3), 1017-1031.
- Kok, S. C., & Mohamed Radzi, C. W. J. (2017). Accuracy of nutrition labels of pre-packaged foods in Malaysia. *British Food Journal*, 119(2), 230-241.
- Kotler, P. (2003). *Marketing management* (11th ed). Prentice Hall.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2014). *Principles of marketing* (15th ed.). Pearson
- Lamb, C. W. Jr., Hair, J. F. Jr., & McDaniel, C. (1992). *Principles of marketing*. South-Western College.
- Landstrom, E. (2008). *To choose or not to choose functional foods, that is the question: Swedish consumers' and health-care professionals' attitudes to and use of functional foods*. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:172761/FULLTEXT01.pdf>
- Liu, N., Nguyen, H., Wismer, W., & Temelli, F. (2018). Development of an orange-flavoured functional beverage formulated with beta-glucan and coenzyme Q10-impregnated beta-glucan. *Journal of Functional Foods*, 47, 397-404.
- The Nielsen Company. (2015). *We are what we eat: Healthy eating trends around the world*. Retrieved <https://www.nielsen.com/wp-content/uploads/sites/3/2019/04/Nielsen20Global20Health20and20Wellness20Report20-20January202015-1.pdf>
- Ranilovic, J., & Baric, I. C. (2011). Differences between younger and older populations in nutrition label reading habits. *British Food Journal*, 113(1), 109-121.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2000). *Consumer behavior* (7th ed.). Prentice Hall.
- Shepherd, R. (1990). Overview of factors influencing food choice. In M. Ashwell (Ed.), *Why we eat what we eat* (pp. 12-32). British Nutrition Foundation.
- Stuart, S. A. (2010). The relationship between mandatory and other food label information. *British Food Journal*, 112(1), 21-31.
- Sultana, F., Taneepanichskul, N., & Somrongthong, R. (2017). Functional drink consumption of Bangkok residents, Thailand. *Journal of Health Research*, 31(Supplement 1), 121-127.

รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

รุ่งนภา โลเกศเสถียร¹ ดวงเดือน จันทร์เจริญ²
กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์³ ณัฐ วัฒนพานิช⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) สร้างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 คือ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษา นโยบายและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัย ขั้นที่ 2 คือ การสร้างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และขั้นที่ 3 คือ การประเมินรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า (1) มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้นุเคราะห์มีการพัฒนาตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ (2) รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษา กลยุทธ์และการวางแผนพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัย การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และการรักษานุเคราะห์ และ (3) ผลการประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมและให้เพิ่มหลักการด้านคุณธรรม และการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ปรับปรุงแล้วประกอบไปด้วย การศึกษากลยุทธ์และการวางแผนพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัย การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การรักษานุเคราะห์ และการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร โดยกิจกรรมทั้งหลายตั้งอยู่บนหลักการความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยยึดหลักความรู้และคุณธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนานุเคราะห์; หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

รุ่งนภา โลเกศเสถียร, ดวงเดือน จันทร์เจริญ, กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์ และณัฐ วัฒนพานิช. (2565). รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 379-396.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพคน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: kungten1808@yahoo.com

² คณะพัฒนาศักยภาพคน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

A Personnel Development Model Based on the Sufficiency Economy Philosophy for Rajamangala University of Technology in Bangkok Metropolis

Rungnapa Lokessathian¹ Duangduen Chancharoen²

Krisda Tanchaisak³ Narat Wattanapanit⁴

Abstract

This research article aimed to study (1) the policies and guidelines for personnel development of Rajamangala University of Technology, (2) create a model for personnel development based on the sufficiency economy philosophy, and (3) assess the model of personnel development in accordance with the sufficiency economy philosophy. The research consisted of 3 steps. In step 1, interviews were conducted with six executives of University. In step 2, via the use of Delphi techniques, In step 3, five professional and academic experts were recruited in a focus group discussion.

The research results showed that: regarding the policies and guidelines for human resource development Secondly, personnel development model based on the sufficiency economy philosophy was created which consisted of 4 areas, namely, an investigation of the university's strategies and plans, human resource selection; training and development of knowledge, skills and attributes; and human resource maintenance based on the principles of moderation, reasonableness and self-immunity through the inoculation of knowledge condition for human resource in major activities and, (3) the assessment of the model by experts confirmed the appropriateness of the model and suggested to include principles regarding moral condition as well as human resource advancement.

Keywords: Model; Human Resource Development; Sufficiency Economy Philosophy

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Lokessathian, R., Chancharoen, D., Tanchaisak, K., & Wattanapanit, N. (2022). A personnel development model based on the sufficiency economy philosophy for Rajamangala University of Technology in Bangkok metropolis. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 379-396.

¹ Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: kungten1808@yahoo.com

² Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

³ Institute of International Studies, Ramkhamhaeng University

⁴ Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ถูกจัดทำขึ้น โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2578) เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคนในทุกด้านและในช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มีจุดประสงค์ในการพัฒนาทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ถือว่าอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ แก้ปัญหาที่มีอยู่มาอย่างยาวนาน อีกทั้งเป็นการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ที่มีความรวดเร็วและเชื่อมต่อกันอย่างกว้างขวาง และเป็นการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับคนประเทศอื่น (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018)

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกร มีแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นการป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมโลก โดยทุกองค์กรต้องพัฒนาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร (Office of the National Economic and Social Development Board, 2014)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือการพัฒนาบุคลากรในระยะสั้นมากกว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Pitakvong (2016) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปัจจุบัน มุ่งผลิตในระยะสั้นมากกว่าการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน และอาจไม่ตรงกับความต้องการ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะ ความสามารถ และความรู้ ที่สามารถนำไปสู่แผนกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเริ่มต้นที่การสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร และการเตรียมบุคลากรซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายตามที่ต้องการตั้งไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดพันธกิจว่า มีความรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Rajamangala University of Technology, 2016) ซึ่งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และเนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการที่สร้างเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่แข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันให้สามารถบริหารจัดการตนเองภายใต้ความผันแปรและกดดันของสภาพแวดล้อมภายนอก และมีจิตสาธารณะสามารถคิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร/ผู้ให้ข้อมูลหลัก
 - 1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 3 สถาบัน ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ (3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สถาบันละ 2 คน รวม 6 คน
 - 1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 คน
 - 1.3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาการ และผู้บริหารองค์กร เป็นการประเมินโดยการนำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตเนื้อหาเพื่อสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการ และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร นำมาเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) การวางแผนพัฒนาบุคลากร (2) การคัดเลือกบุคลากร (3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และ (4) การรักษาและสนับสนุนบุคลากร โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 5 ส่วน ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) ความมีภูมิคุ้มกัน (4) หลักความรู้ และ (5) หลักคุณธรรม มาใช้ในการสร้างรูปแบบ

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
2. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
3. เป็นแนวทางในการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้กับมหาวิทยาลัยอื่นต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Office of the National Economic and Social Development Board (2014) ได้อธิบายว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติ ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรในเรื่อง แนวทางการพัฒนาบน

พื้นฐานทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจน ใช้อำนาจ และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่ง “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงชีวิตอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน “ทางสายกลาง” โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์

Office of the Permanent Secretary for Interior (2017) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า (1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง ไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่หรือที่ชุมชนท้องถิ่นของตน มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจระดับความพอเพียงและการดำเนินการอย่างพอเพียงนั้น ต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ ถ้วนถี่ “รู้จักอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค” และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ “รู้เขารู้เรา รู้จักเลือกนำสิ่งที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้” เน้นการตัดสินใจและการปฏิบัติบนพื้นฐานของความรู้และประสบการณ์ (3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงปรับตัว และรับมือได้อย่างทันที่ โดยคำนึงถึงความ

เป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตในระยะสั้นและระยะยาว การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี อาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากความไม่ประมาท ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อมๆ กับความมีเหตุผลและความพอประมาณ

นอกจากนั้น ในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งเงื่อนไขความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ดังนี้ (1) ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โดยจำเป็นต้องมีความรอบคอบในการนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อการวางแผน และความระมัดระวังในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยนำหลักวิชาและความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ทั้งในขั้นการวางแผนและปฏิบัติอย่างรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง กล่าวคือ นำวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาศึกษาอย่างรอบด้าน และมีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน ตลอดจนมีความระมัดระวังในขั้นของการปฏิบัติ และ (2) คุณธรรม คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทน มีความเพียร และใช้สติปัญญา ในการดำเนินชีวิต ซึ่งถือเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคคล สังคม และประเทศชาติ

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาอย่าง

รอบคอบว่า องค์กรควรใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุด ซึ่ง Werner and DeSimone (2006) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) การพัฒนารายบุคคล (individual development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ (2) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลตามความสนใจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงานในอนาคต (3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กรและเกิดผลในระยะสั้น เป็นการปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นหลักประกันหรือรับรองว่า บุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล และ (4) การพัฒนาองค์กร (organization development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมขององค์กรและเกิดผลในระยะยาว เป็นการแก้ไขปัญหาขององค์กร

นอกจากนั้น Swanson and Holton (2009) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มุ่งเน้นความเข้าใจหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร (2) ทฤษฎีทางจิตวิทยา มุ่งเน้นการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งแนวคิดด้านจิตวิทยาที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและการแสดงออกของมนุษย์ และ (3) ทฤษฎีระบบ มุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็น

ขั้นตอน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ 3 ทฤษฎีหลัก จะช่วยสร้างความเข้าใจ อธิบาย และสร้างความสำเร็จให้กับบทบาทและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Wedchayanon (2008) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน เป็นวิธีที่การที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะใช้วิธีการใดนั้นให้คำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละองค์กร และ Yuenyaw (2009) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีแบบแผน และระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจหน้าที่ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ (1.1) กำหนดความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคคล (1.2) การสำรวจและประเมินทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการกำหนดความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต (2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (2.1) การสรรหา เป็นกระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีคุณสมบัติ ตรงกับความต้องการขององค์กร (2.2) การคัดเลือก เป็นกระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ผ่านการสรรหาเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และคุณสมบัติเฉพาะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (2.3) การเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับงาน เป็นกิจกรรมที่นำบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกมาเตรียมความพร้อมสำหรับ

การทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะต้องไปปฏิบัติ โดยการดำเนินการผ่านการปฐมนิเทศ (orientation) และการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน (pre-service training) (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้น มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน (4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมส่งผลให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถช่วยพัฒนา แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ซึ่ง Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนายได้ (prediction) และสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้ (2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องนั้นๆ ได้ (3) รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelation) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตการสืบเสาะความรู้ และ (4) รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationship)

นอกจากนั้น Phrommani, Eiamsa-Ard, and Grasung (2017) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาแบบมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ (1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบ

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือจากการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่นๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบการกำหนดเป้าหมายของรูปแบบ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ให้ตรงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลสูงสุด (3) กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดของวิธีการและเงื่อนไขต่างๆ เช่น ใช้ดำเนินงานกับ กลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้การใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (4) การประเมินรูปแบบ เป็นการประเมินเพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น และ (5) การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เมื่อพบข้อบกพร่องแล้ว ต้องนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

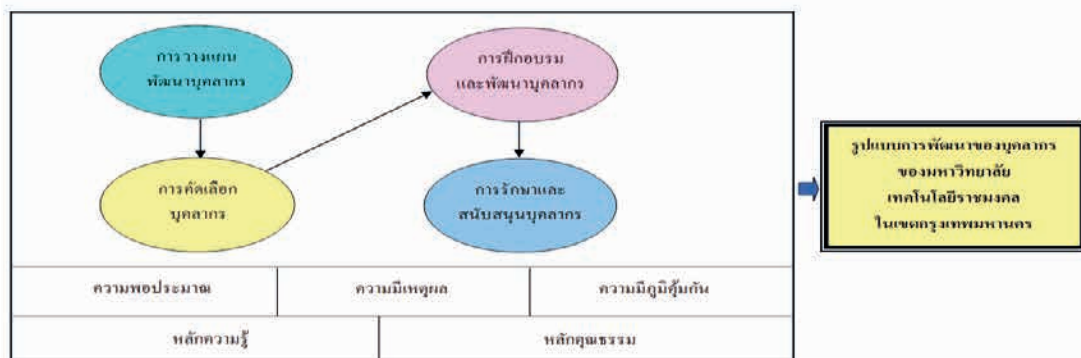
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาโดยอาศัยความดี ความมีคุณธรรม ศีลธรรมเป็นตัวตั้ง เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข บนพื้นฐานแห่งความรู้ รู้จักวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มจากเล็กไปหาใหญ่ จากน้อยไปหามาก (Piboonsarawut, 2011) โดยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีแนวปฏิบัติที่สำคัญ คือ การยึดทางสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีโดยอาศัยความรู้รอบรู้ และรอบคอบ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (1) การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการได้คนดี คนเก่ง และมีความเหมาะสมมาร่วมงานกับองค์กร โดยใช้หลักความพอประมาณในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้มีปริมาณ

คนที่เหมาะสมกับงาน และควรมีเหตุผลในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน คัดเลือกบุคลากรอย่างมีเหตุผลและไม่เกิดระบบที่อคติ คำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ (Noonin, 2013) (2) การฝึกอบรมบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรใช้หลักความพอประมาณ ในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการฝึกอบรมและพัฒนา คือ การที่องค์กรมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า จะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด (Kusumavalee, 2016) (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบ องค์กรควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ใช้หลักความมีเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้ง ควรมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรประกอบด้วย ซึ่งองค์กรสามารถนำผลการปฏิบัติงานดังกล่าวไปจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (Kusumavalee, 2016) และ (4) การบริหารค่าตอบแทนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น สวัสดิการ รางวัล ซึ่งองค์กรควรมีแนวทางในการบริหารค่าตอบแทน โดยอาศัยหลักความพอประมาณและความมีเหตุผลในการพิจารณาปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรอย่างรอบคอบ และเป็นธรรม โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่าง

เหมาะสม สอดคล้องกับผลงานของบุคลากรที่ทำให้องค์กรตามความเป็นจริง เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนเป็นงบประมาณที่สำคัญ ส่งผลต่อสถานะและความมั่นคงขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวอย่างรอบคอบ (Cheubangkaew, 2007)

ซึ่งการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความ “สมดุล” และ “ยั่งยืน” โดยการกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้บุคลากรดำรงตนตามความพอประมาณ การใช้ชีวิตและทำงานโดยยึดหลักเหตุผล ตลอดจนการมีภูมิคุ้มกันสามารถรับมือกับปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการและแผนงานพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยหลักการการสร้างความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หลักการเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างสมดุลและยั่งยืน และเนื่องจากพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกำหนดว่า มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Rajamangala University of Technology, 2016) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงควรศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถาบันการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้กับมหาวิทยาลัยอื่น

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยวิธีเทคนิคเดลฟาย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร 3 สถาบันฯ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้างเกี่ยวกับนโยบายและ แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยออกแบบคำถามตามกรอบหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกัน โดยผ่านการสร้างความรู้และการมีคุณธรรม ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระจำนวน 7 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 มาสรุปเป็นข้อคำถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ทำการศึกษา 3 รอบ รอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ จำนวน 5 ข้อ

รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) จากนั้นจึงนำคำตอบทั้งหมดมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อทำการอภิปรายตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบและส่งเอกสารประกอบการประเมินรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หลังปรับปรุงรูปแบบแล้ว

ผลการวิจัย

1. นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม

ตามสายวิชาชีพ สนับสนุน ให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด ปลุกฝังให้บุคลากรใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า ยกย่องชมเชย ผู้ที่ทำความดีหรือมีผลงานดีเด่น และ จัดหาสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยยึดหลักตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันบนพื้นฐานความรู้ และคุณธรรมที่สร้างขึ้น ดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณของการพัฒนาบุคลากรโดยวางแผนงานตามความเหมาะสมของบุคลากรในแต่ละระดับ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณธรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ ปลุกฝังให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ยกย่องชมเชยผู้ที่ทำความดีหรือมีผลงานดีเด่นเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และจัดหาสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2.2 การพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักความมีเหตุผลในการกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากร และ ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์จากสภาพความจำเป็นในการพัฒนาและกำหนดตัวบ่งชี้ให้ทราบความสำคัญของการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามขั้นตอน ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีแผนพัฒนาบุคลากรตามเวลาที่กำหนด อย่างเป็นเหตุและเป็นผล

2.3 การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการมีภูมิคุ้มกันของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ต่อองค์กร มุ่งให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ

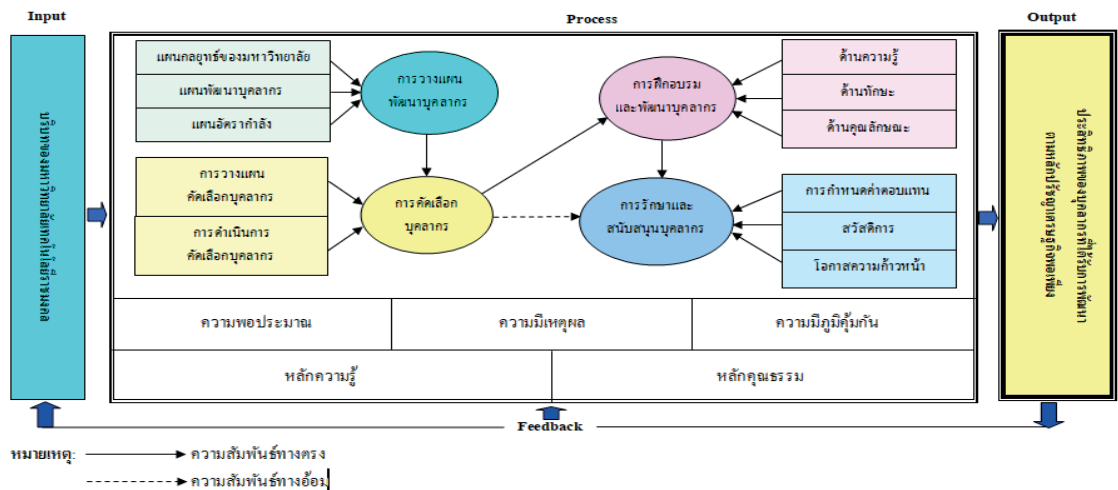
ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2.4 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มี ทบพทวนวรรณกรรมของ Office of the National Economic and Social Development Board (2014) และ Office of the Permanent Secretary for Interior (2017) มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) Input โดยมีบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (2) Process ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการรักษาและสนับสนุนบุคลากร โดยผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่แผนการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในอนาคต และ (3) Output การพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสม โดยผ่านกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการรักษาและสนับสนุนบุคลากร

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและให้เพิ่มหลักการด้านคุณธรรม (ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และการแบ่งปัน) และการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ปรับปรุงแล้วประกอบไปด้วย การศึกษาหลักสูตรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การรักษาบุคลากร และการสนับสนุนความ

ก้าวหน้าของบุคลากรโดยกิจกรรมทั้งหลายตั้งอยู่บน สร้างภูมิคุ้มกัน โดยยึดหลักความรู้และคุณธรรม ดัง หลักการความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการ แสดงในภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการรักษาและสนับสนุนบุคลากร มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปราย ดังนี้

1. นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับของ Misomnain (2015) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทศนคติและพัฒนาศักยภาพ

ที่เหมาะสมกับงานตามท้องถื่นกรมมอบหมายให้ปฏิบัติเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กร ประสบความสำเร็จสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับคำอธิบายของ Armstrong (2000) ซึ่งกล่าวว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ต้องทำการคาดคะเนความต้องการของหน่วยงาน โดยการนำเงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) วางแผนการตัดสินใจว่า ต้องการบุคคลลักษณะใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด และการนำหลักพอประมาณมาใช้ในการวางแผน การลดจำนวนตำแหน่ง การเลิกจ้าง การเกษียณอายุราชการ อย่างเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

2.1 แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะ และวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างชัดเจน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ในการนี้ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กรในอนาคตตามเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาด้านความต้องการหรืออุปสงค์ และแหล่งของทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน ที่จะจัดหาเข้ามาบรรจุลงตามแผนทรัพยากรมนุษย์ตามเวลาที่กำหนดไว้ หรือเมื่อมีความจำเป็นจะต้องบรรจุบุคคลลงในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งจะต้องจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในองค์กรขึ้นมาเพื่อให้ดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง (Joungtrakul, 2010) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adiwattanasit and Thorrathee (2013) ที่พบว่า ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก 5 ปี ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การบริหารตามระเบียบ กฎข้อบังคับ ที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มหาวิทยาลัยได้มีการ

จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ และชัดเจนนอกจากนั้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delahaye (2005) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) ต้องให้ความสำคัญ ตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์ การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผล โดยทุกบทบาทของกิจกรรมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีความหลากหลาย และนำความหลากหลายมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรต้องเป็นแนวทางเดียวกันกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เกิดประโยชน์สูงสุด มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม (Thungpao, 2010)

2.2 แผนพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มศักยภาพของตนเอง มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล มีแผนการกำหนดรางวัลตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพและคุณสมบัติ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Werner and DeSimone (2006) เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยระบุว่า การพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร ในระยะสั้น เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาสายอาชีพ เป็นการวางแผนพัฒนาให้พนักงาน มีความรู้ และทักษะการทำงานในอนาคต เป็นการวางแผน

ระยะยาว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง คือ การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน (Leggatt & Dwyer, 2003) โดยการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ ควรพิจารณาในด้านผลงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ และควรกำหนดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น ค่าตอบแทน (Mushemeza, 2016) ในกรณีนี้ Werner and DeSimone (2006) กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพ (career development) เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลตามความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับไปใช้ในการวางแผนพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ และทักษะการทำงานในอนาคต โดยมีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่ชัดเจน (succession planning)

2.3 แผนอัตรากำลัง ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีการวิเคราะห์สถานการณ์อัตรากำลังในอนาคต เช่น ผู้เกษียณอายุ และแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังคนในอนาคต หรือการเตรียมการลาออกจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถสรรหาหรือพัฒนาบุคลากรขึ้นมาทดแทนบุคลากรเดิม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ในการนี้ Joungtrakul (2010) กล่าวถึง การเตรียมพร้อมด้านอัตรากำลังคนว่า การวางแผนทดแทน หรือ Replacement Plan เป็นการพัฒนานคนภายในขึ้นมาทดแทนผู้ครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เมื่อผู้นั้นสลับตำแหน่งหรือโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งอื่นหรือมีการลาออก เลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ จะต้องจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในองค์กรขึ้นมา เพื่อให้สามารถดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Wongsansri (2009) ซึ่งกล่าวว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีคุณภาพ ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การทดสอบการสัมภาษณ์ โดยการนำเงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรมมาปรับใช้ได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถตรวจสอบได้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การวางแผนคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ เช่น ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกที่เป็นธรรม ขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการทำแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mushemeza (2016) ที่ศึกษาพบว่า การสรรหา การแต่งตั้ง และการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ ควรพิจารณาในด้านผลงาน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ

3.2 การดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการคัดเลือกบุคลากรจากภายในหน่วยงาน กระบวนการคัดเลือกมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และดำเนินการคัดเลือก โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Wongsansri (2009) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกิจกรรม และเป็นกระบวนการ

พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัคร เพื่อให้ได้บุคคลที่ดี โดยหน่วยงานภาครัฐควรคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครด้วยความรอบคอบ ดำเนินการทดสอบด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และสุจริต เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenboon (2008) พบว่า ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหา ทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่น

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Ibarra (2004) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมและกระบวนการอย่างมีระบบในการทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็น โดยการนำเงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม มาดำเนินการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่จำเป็น พอประมาณ ไม่ฟุ่มเฟือย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพให้ตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge sharing) เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต และการเตรียมความพร้อมในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยส่งไปเรียนรู้และปฏิบัติงานจริงกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญว่าบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการแล้ว จะต้องมีความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Werner and DeSimone (2006) ที่กล่าวว่า การพัฒนารายบุคคล เป็นการ

พัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ละคนในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านทักษะ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกระดับ มีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (rotation) เพื่อเรียนรู้ระบบการทำงานในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adiwattanasit and Thorrathee (2013) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถ โดยบุคลากรจะต้องได้รับการอบรม ให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณสมบัติทางการศึกษาสูงขึ้น

4.3 ด้านคุณลักษณะ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในและองค์กรภายนอก สามารถปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และสามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเหตุผล และความถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดี สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้เป็นอย่างดีและด้วยความรอบคอบ โดยจะสามารถลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sherman and Bohlander (1992) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น เกิดความตระหนักในความสำเร็จของความเจริญก้าวหน้า และความรับผิดชอบ เกิดความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ปรับปรุงความรู้ทัศนคติ และการติดต่อสื่อสาร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Cappelli (2002) และ Holbeche (2005) กล่าวว่า การรักษาและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้นั้น ควรนำหลักเงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม ความพอประมาณ ความมีเหตุผล มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เช่น การออกแบบระบบค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาและสนับสนุนบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ด้านนโยบายและแผนที่ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และมีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายและแผนที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Werner & DeSimone, 2006) ทั้งนี้ การสร้างบรรยากาศ การติดตามผลงานของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Manmee, 2013)

5.2 ด้านนโยบายและแผนที่เป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใส ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นไปอย่างเหมาะสมตามความสามารถ และมีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Cappelli (2002)

และ Holbeche (2005) ที่กล่าวว่า การรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณค่าให้อยู่คงในหน่วยงานนานๆ ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นรางวัล หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร

5.3 โอกาสความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร และมีระบบในการรักษาและจงใจคนเก่ง คนดีในองค์กร ที่เรียกว่า Talented People ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณค่าให้อยู่ในองค์กรนานๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้บุคลากรเห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร จึงทำให้เกิดความมุ่งมั่นและผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Cappelli (2002) และ Holbeche (2005) ที่กล่าวว่า การรักษาบุคลากรที่ดี มีคุณค่าให้อยู่ในหน่วยงาน ถือว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะยังอยู่กับองค์กรได้นานมากเท่าไร องค์กรก็จะสามารถได้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น Khambunrat and Pichitpornchai (2013) อธิบายว่า ระบบบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการบริหารผู้มีความสามารถสูง (career & talent management system) เป็นการสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้พนักงานมองเห็นอนาคตในการที่จะเติบโตในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมอบนโยบายให้หัวหน้างาน พนักงาน และบุคลากร ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มหาวิทยาลัยอื่นสามารถนำรูปแบบตามขั้นตอนดังกล่าวไปใช้ โดยอาจเพิ่มหรือปรับขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความเหมาะสมกับ

บริบทของแต่ละองค์กร และมีการประชุมชี้แจงให้กับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว นอกจากนั้นควรมีระบบติดตามการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาค้นคว้าดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบที่สร้างขึ้นโดย

นำไปใช้งานในหลายๆ บริบท เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดขึ้นในหลายๆ บริบท ให้มีการยืนยันการใช้งานได้ของหลักปรัชญา นอกจากนั้น ยังทำการศึกษาวิจัยในระยะยาวว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นสามารถพัฒนาบุคลากร ให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนตามเจตนาของหลักปรัชญาเศรษฐกิจเพียงใด

References

- Adiwattanasit, J., & Thorrathee, S. (2013). *The development of human resources of Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. Retrieved from <https://bri.mcu.ac.th/new/wp-content/uploads/2015/06/08.pdf> [In Thai]
- Armstrong, M. (2000). *Strategic human resource management*. Kogan Page.
- Cappelli, P. (2002). *Hiring and keeping the best people*. Harvard Business Review Press.
- Charoenboon, N. (2008). *Human resource development guidelines, Phop Pha district, Tak province*. Master Thesis of Arts, Kamphaengphet Rajabhat University. [In Thai]
- Cheubangkaew, P. (2007). *Human resource management*. Bangkok University Press. [In Thai]
- Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Holbeche, L. (2005). *The high performance organization: Creating dynamic stability and sustainable success*. Elsevier.
- Ibarra, H. (2004). *Coaching and monitoring*. Harvard Business School Press.
- Joungtrakul, J. (2010). *Human resource development: Theory and practice*. International Business Law Center. [In Thai]
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Pergamon.
- Khambunrat, W., & Pichitpornchai, S. (2013). Business strategy and human resource management system toward ASEAN Economic Community. *Panyapiwat Journal*, 4(Special Issue), 115-123. [In Thai]

- Kusumavalee, S. (2016). Human resource and organization management and development of companies in the creative industry. *Human Resource and Organization Development Journal*, 8(1), 4-31 [In Thai]
- Leggatt, S., & Dwyer, J. (2003). *Factors supporting high performance in health care organisations: A review of the literature*. National Institute of Clinical Studies, Australia.
- Manmee, T. (2013). *The employees commitment to local administrative organizations in northern provinces*. Doctoral Thesis of Philosophy (Public Administration), Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Misomnai, C. (2015). *Human resource development*. Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Mushemeza, E. D. (2016). Opportunities and challenges of academic staff in higher education in Africa. *International Journal of Higher Education*, 5(3), 236-246.
- Noonin, S. (2013). Human resource management according to the philosophy of the sufficiency economy. *Dusit Thani College Journal*, 7(2), 160-174. [In Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2014). *Sufficiency economy philosophy* (4th ed.). 21 Century. [In Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National strategy 2018-2037 (summary)*. Author. [In Thai]
- Office of the Permanent Secretary for Interior. (2017). *A guide to applying the philosophy of sufficiency economy to the way of life*. Author. [In Thai]
- Phrommani, P., Eiamsa-Ard, S., & Grasung, P. (2017). Guideline to construct and development model for public health operations for public health officer. *Association of Private Higher Education Institutions of Thailand Journal*, 6(2), 128-135. [In Thai]
- Piboonsarawut, P. (2011). *Philosophy of sufficiency economy and Thai society*. National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Pitakvong, V. (2016). *Educational leadership roles*. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/454500> [In Thai]
- Rajamangala University of Technology. (2016). *The history*. Retrieved from <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล> [In Thai]
- Sherman, A. W., & Bohlander, G. W. (1992). *Managing human resources* (9th ed.). South-Western College.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development* (2nd ed.). Berrett-Koehler.

- Thungpao, R. (2010). *Human resources development and management report in the cavalry school of the Royal Thai Armed Forces in Saraburi*. Royal Thai Army College, Institute of Advanced Military Education. [In Thai]
- Wedchayanon, N. (2016). *Human resource management*. National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4th ed.). South-Western College.
- Wongsansri, P. (2009). *Human resource management* (5th ed.). Suan Dusit Rajabhat University. [In Thai]
- Yuenyaw, P. (2009). *The model of human resource management in higher education institutes*. Doctoral Dissertation of Philosophy, Silpakorn University. [In Thai]

ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของไทย: เมรุลอย

สถิร กิจเพชร¹ ภัทราวดี มากมี²ปริญญญา เรื่องทิพย์³ กนก พานทอง⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาของภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยฝังตัวในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางทฤษฎีฐานราก โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และแบบลูกบอลหิมะ มีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 17 คน เก็บข้อมูลตามเทคนิคเดลฟาย

ผลการวิจัยพบว่า เมรุลอยอยุธยามีต้นกำเนิดจากเมรุลอยชั่วคราวที่สร้างโดยหลวงปู่เทียมน วัดกษัตราธิราชวรวิหารเพื่อถวายแด่เจ้าคุณสุวรรณวิมลศีล เจ้าอาวาสวัดบันไดช้าง ยุคสมัยของภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยาประกอบด้วย (1) ยุคก่อน พ.ศ. 2475 ลักษณะการเผาใช้กองฟอน เชิงตะกอน หรือปะรำซึ่งเป็นเมรุชั่วคราวไม่มียอดแหลมเฉกเช่นพระเมรุมาศ (2) ยุค พ.ศ. 2475-2520 ลักษณะของเมรุลอยอยุธยาในยุคนี้เป็นทรงบุษบกฐาน 2 ชั้น ยอดเดี่ยว ปกปิดส่วนของโครงสร้างด้วยงานฉาบฉวยไม้ไผ่สาน มักใช้กับศพที่มีการเก็บไว้เฝ้าช่วงหน้าแล้งทั้งพระราชาและพระสงฆ์ ลวดลายเริ่มจากการใช้สีเขียนก่อนเขาระองลายชุด สีที่ใช้มีสีเหลืองทอง แดง ขาว น้ำเงิน ภายหลังมีปิดกระดาดทองเคลือบเงา และ (3) ยุคหลัง พ.ศ. 2520 ถึงปัจจุบัน ประยุกต์รูปทรงจตุรมุขมาผสมเพิ่มยอดจากยอดเดี่ยว เป็น 5 และ 9 ยอด ใช้งานไม่จัดทำสืบทอดแทนการใช้ฉาบฉวยไม้ไผ่สาน

คำสำคัญ: ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของไทย; เมรุลอยอยุธยา; ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สถิร กิจเพชร, ภัทราวดี มากมี, ปริญญญา เรื่องทิพย์ และกนก พานทอง. (2565). ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของไทย: เมรุลอย. *วารสารดุชนิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 397-408.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131, ประเทศไทย

อีเมล: sathira2524@gmail.com

^{2,3,4} วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

Thai Cultural Heritage: Meru Loi

Sathira Kitpetch¹ Pattrawadee Makmee²
Parinya Ruengtip³ Kanok Panthong⁴

Abstract

This research article aims to study the background of Thai cultural heritage, Meru Loi Ayutthaya. The researcher stays in the area for using the In-Depth interview and the collected data are analyzed with the Grounded theory. Samples are 17 persons who are purposive sampling and snowball sampling accordant with DelPhi Technique.

The results shows that: Meru Loi originated from contemporary Meru being built by Luan Po Tiam (Wat Kasattrathirat) for Jao Khun Suwanwimonisil (the abbot of Wat Bandai Charng). Meru Loi heritage era consists of 1) before 1932, the funeral of the layman normally used ashes of a burnout pyre, funeral pyre and marquee. There was no one top roof of contemporary crematorium like in the royal crematorium. 2) In 1932-1977, the construction of the Meru Loi consisted of two tiered roof, one top roof, weave bamboo panels covering over the construction. This Meru usually used for corpses both layman and monks in hot season. The decoration of the Meru originally painted with colors. Then, local philosophers mortised and excavated it. The colors of it were mostly gold, bronze, white and blue. Afterwards, the people usually covered it by gold paper and waxed and polished it. And 3) in 1977-present, the Meru is widespread constructed all around. The Cruciform of Meru is popularly evolved from one top to 5-9 top roofs. The workers of Meru use the wooden panel which is decorated by color pattern instead of weave bamboo panels.

Keywords: Thai Cultural Heritage; Meru Loi Ayutthaya; Local Wisdom

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Kitpetch, S., Makmee, P., Ruengtip, P., & Panthong, K. (2022). Thai cultural heritage: Meru Loi. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 397-408.

¹ Doctor of Philosophy Program in Research and Statistics in Cognitive Science, Burapha University
169 Bangsaen Beach Road, Saensuk, Mueang, Chon Buri, 20131, Thailand
Email: sathira2524@gmail.com

^{2,3,4} College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การค้นคว้าสร้างสรรค์ทางสติปัญญาและความหลากหลายทางภูมิปัญญาวัฒนธรรมที่ส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่นอันควรค่าแก่การอนุรักษ์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสืบทอดมรดกจากรุ่นสู่รุ่น (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, 2003) หรือรวมเรียกว่า มรดกทางวัฒนธรรม (cultural heritage) นั้น ที่ผ่านมา กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินนโยบายเพื่อการปกป้องคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งคือ การประกาศขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 รายการมรดกภูมิปัญญาต่างๆ เป็นสิ่งที่บรรพบุรุษได้สั่งสม สร้างสรรค์จากภูมิปัญญาอันมีคุณค่าควรแก่การรักษาสืบทอดให้เป็นมรดกวัฒนธรรมเพื่ออนุชนรุ่นหลังได้นำมาศึกษา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หนึ่งในจังหวัดของภาคกลางที่เป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน มีชื่อเสียงในฐานะเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ เป็นจังหวัดที่ไม่มีอำเภอเมือง โดยมีอำเภอพระนครศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการด้านต่างๆ ชาวบ้านโดยทั่วไปนิยมเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “กรุงเก่า” หรือ “เมืองกรุงเก่า” เดิมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเคยเป็นราชธานีของอาณาจักรอยุธยาหรืออาณาจักรสยาม ตั้งแต่ พ.ศ. 1893 กระทั่งเสียกรุงแก่พม่าเมื่อ พ.ศ. 2310 รวมระยะเวลา 417 ปี หากนับเนื่องถึงปัจจุบันก็เป็นเวลากว่า 667 ปี ในปี พ.ศ. 2478 กรมศิลปากรได้ประกาศขึ้นทะเบียนโบราณสถานหลายแห่งในเกาะรอบเมืองพระนครศรีอยุธยาเป็นโบราณสถานสำคัญของชาติ รวม 69 แห่ง ต่อมาในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรีได้มีนโยบายบูรณะโบราณสถานภายในเมืองอยุธยา เพื่อเป็นการฉลองยี่สิบห้าพุทธศตวรรษ และในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการจัดทำโครงการอุทยานประวัติศาสตร์พระนคร

ศรีอยุธยาขึ้น กระทรวงการการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) มีมติให้ประกาศขึ้นทะเบียนอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเป็น “เมืองมรดกโลก” (UNESCO World Heritage Sites) เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2534 มีพื้นที่ครอบคลุมบริเวณโบราณสถานเมืองอยุธยา รวมพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 3,000 ไร่ ภายใต้ชื่อ “นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” ด้วยข้อกำหนดและหลักเกณฑ์พิจารณาให้เป็นมรดกโลกว่าเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงหลักฐานของวัฒนธรรมหรืออารยธรรมที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบันหรือว่าที่สาบสูญไปแล้ว นอกเหนือจากมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องได้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมี “เมรุลอยอยุธยา” ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ที่เป็น ภูมิปัญญา ทรัพย์สินทางปัญญา ระบบคุณค่า ความเชื่อ พฤติกรรมและวิถีชีวิตที่ควรค่าแก่การเรียนรู้และบันทึกไว้ให้เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติในเชิงสงวนรักษา (Fine Arts Department, 2008)

“เมรุลอยอยุธยา” เป็นเมรุเผาศพชั่วคราวแบบถอด ประกอบขึ้นส่วนได้ทักขึ้น สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่เผาศพของบุคคลสำคัญ ที่ทำคุณงามความดีต่อครอบครัว ชุมชน เช่น บิดามารดา ญาติ พี่น้อง พระสงฆ์ ทรงสมณศักดิ์ เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน ข้าราชการ เป็นต้น โดยรูปแบบของเมรุลอยอยุธยานั้นเป็นสถาปัตยกรรมแบบมณฑปทั่วไป ตามลักษณะนิยมทางสถาปัตยกรรมและศิลปะประยุกต์ มีความโดดเด่นในโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม ประดับตกแต่งด้วยลายไทยที่วิจิตรบรรจง มีความงดงามละเอียดในงานประณีตศิลป์ที่ทรงคุณค่าแก่การอนุรักษ์ให้เป็นมรดกของชาติ นำความภาคภูมิใจสู่ชุมชน กลุ่มคน และปัจเจกบุคคล ควรค่าแก่การสืบสานเพื่อเป็นมรดกทางศิลปกรรมดั้งเดิมของไทย หากสืบค้นข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยาจาก สื่อออนไลน์ เอกสาร ตำราเรียน

บทความวิชาการ ฯลฯ มักพบข้อมูลมีจำนวนน้อย ไม่แพร่หลาย ทั้งที่เมรุลอยอยุธยาถือเป็นศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ควรค่าแก่การสงวนรักษาโดยเมรุลอยอยุธยาจัดอยู่ในประเภทวัฒนธรรมที่จับต้องได้ที่ทรงคุณค่าและมีลักษณะการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นสู่รุ่น เป็นนวัตกรรมทางด้านงานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและโดดเด่นทั้งในแง่สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และทัศนศิลป์

ด้วยคุณค่าของภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยาซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนาน ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมกันสงวนรักษามรดกไทยช่วยกันจรรโลง ภูมิปัญญาเมรุลอยให้เป็นรูปธรรมที่ประจักษ์ชัดต่อสายตาของคนทั่วโลกผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย มุ่งศึกษาให้รู้ความเป็นมาในอดีตรวมทั้งสภาพการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนมีการสงวนรักษา โดยงานวิจัยนี้ได้ปลูกจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่าแก่นสาระและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการฟื้นฟูให้มีคุณค่า มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในท้องถิ่น ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 9 ใจความว่า “ อนุรักษ์แผ่นดินเดียวกันมีค่า ควรที่เราจะได้ช่วยกันรักษาไว้ ” เปรียบเหมือนวัฒนธรรมไทยเป็นของคนทั้งชาติ จึงควรมีการร่วมมือกัน สงวนรักษา พัฒนาให้เจริญงอกงามทัดเทียมอารยะประเทศสืบไป (Musikakhama & Phanmawanich, 2016)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาของภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเมรุลอยอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็น

พื้นที่หลักในการฝังศพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากเป็นตำบลที่มีการทำเมรุลอยแหล่งใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจำนวนผู้ทำเมรุลอยทั้งสิ้น 11 ราย คือ (1) จรัญเมรุลอย (2) เปี้ยกเมรุลอย (3) ไสวเมรุลอย (4) เมรุลอยลุงแถม (5) เมรุลอยแอบดั่ง (6) ลุงชัยเมรุลอย (7) เมรุลอยผู้ใหญ่เมี้ยน (8) สาครเมรุลอย (9) สุเทพเมรุลอย (10) ประสิทธิ์เมรุลอย และ (11) เมรุลอยครูอาบ ตำบลหัวเวียงประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 4,161 คน 1,085 ครัวเรือน มีพื้นที่ 22.25 ตารางกิโลเมตร (Huawiang Subdistrict Municipality, 2013)

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

เพื่อเป็นหลักฐานทางวิชาการที่ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบในองค์ความรู้ ก่อนนำไปสู่การถ่ายทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเมรุลอยของไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับมรดกโลก

สถานที่อันได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา ทะเลสาบ ทะเลทราย อนุสาวรีย์ สิ่งก่อสร้างต่างๆ เมือง ศิลปกรรม วัฒนธรรม โบราณสถาน แหล่งโบราณคดี ซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนโดยองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, 2003)

แนวคิดเกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ

วัฒนธรรมถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งซึ่งชุมชนและกลุ่มชนสร้างขึ้นใหม่อย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของตนเป็นปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาที่มีต่อธรรมชาติและประวัติศาสตร์ของตนและทำให้คนเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีอัตลักษณ์ก่อให้เกิดความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม

และการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ (Department of Cultural Promotion, 2015)

แนวคิดเกี่ยวกับประเพณี

วัฒนธรรมและความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการตาย Koses (2010) ได้เสนอถึงรายละเอียดของสถานที่เผาศพไว้อย่างน่าสนใจว่า ที่เผาศพตามที่เห็นกันนี้มักเป็นที่ยกพื้นสูง มีสัณฐานสี่เหลี่ยมมักมีหลังคายอดเรียกกันว่า เมรุ ชื่อเรียกของที่เผาศพมีหลายแบบ เช่น ร้านม้า ฐานเผา ตาราง เชิงตะกอน จิตกาธาน วัฒนธรรมและความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการตาย การทำศพเป็นวัฒนธรรมที่สำคัญของมนุษย์ในทุกวัฒนธรรม เพราะเป็นกิจกรรมสุดท้ายที่คนเป็นจะทำเพื่ออุทิศให้แก่ผู้วายชนม์ ในสังคมทุกวัฒนธรรมย่อมมีจารีตประเพณีในการจัดการศพที่แตกต่างกันเนื่องมาจากความเชื่อในศาสนาและประเพณีท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเข้าใจเรื่องการทำศพในแต่ละวัฒนธรรมจึงนำไปสู่ความเข้าใจความเชื่อของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ด้วย ในสังคมไทยการเผาศพของชาวบ้านไม่ได้ใช้เมรุเป็นหลักในการเผา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในต่างจังหวัด การเผาศพของชาวบ้านทั่วๆ ไปที่ไม่ใช่เจ้าขุนมูลนายนั้นจะนำศพไปตั้งบน “กองฟอน” ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการเผาศพนั้นโดยมากจะเป็นช่วงบ่ายถึงเย็น แต่ในเวลาต่อมาเพื่อให้การจัดงานมีความสมเกียรติกับผู้วายชนม์อันเป็นที่รักใคร่ของครอบครัว ชุมชน หรือผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ชุมชน ชาวบ้านจึงมีการสร้างจิตกาธานด้วยภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมต่อมาจึงมีกลุ่มคนทำเมรุลอย

องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการทางทฤษฎีฐานราก

วิธีการสร้างทฤษฎีฐานราก “Grounded Theory” (Charmaz, 2014) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์การออก แบบเชิงสร้างขึ้นมาใหม่โดยพิจารณาองค์ประกอบที่หลากหลาย และมีความสำคัญในการดำเนินการวิจัย

โดยเริ่มจากองค์ประกอบแรกคือองค์ประกอบด้านรหัสข้อมูล (data coding) โดยจะดำเนินการ 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเข้ารหัสเบื้องต้น (initial coding) ระยะที่ 2 การเลือกรหัสที่สำคัญ (focus coding) ระยะที่ 3 การเลือกรหัสเป็นแกน (axial coding) และระยะที่ 4 การสร้างรหัสเชิงทฤษฎี (theoretical coding) จนนำไปสู่การก่อให้เกิดทฤษฎีจากฐานข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมมาได้ โดย “ทฤษฎี” จากการวิจัยทฤษฎีฐานรากและมีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) โดยตรวจสอบจากผู้เข้าร่วมวิจัย ตลอดช่วงเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แหล่งที่มาของข้อมูลต่างกัน เหตุการณ์แตกต่างกัน และตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการที่แตกต่างกัน (methodological triangulation) ก่อนที่จะสรุปเป็นทฤษฎีโดยใช้แนวทางในการนำเสนอทฤษฎีฐานราก ในลักษณะเป็นเรื่องราวเชิงบรรยาย (narrative form)

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

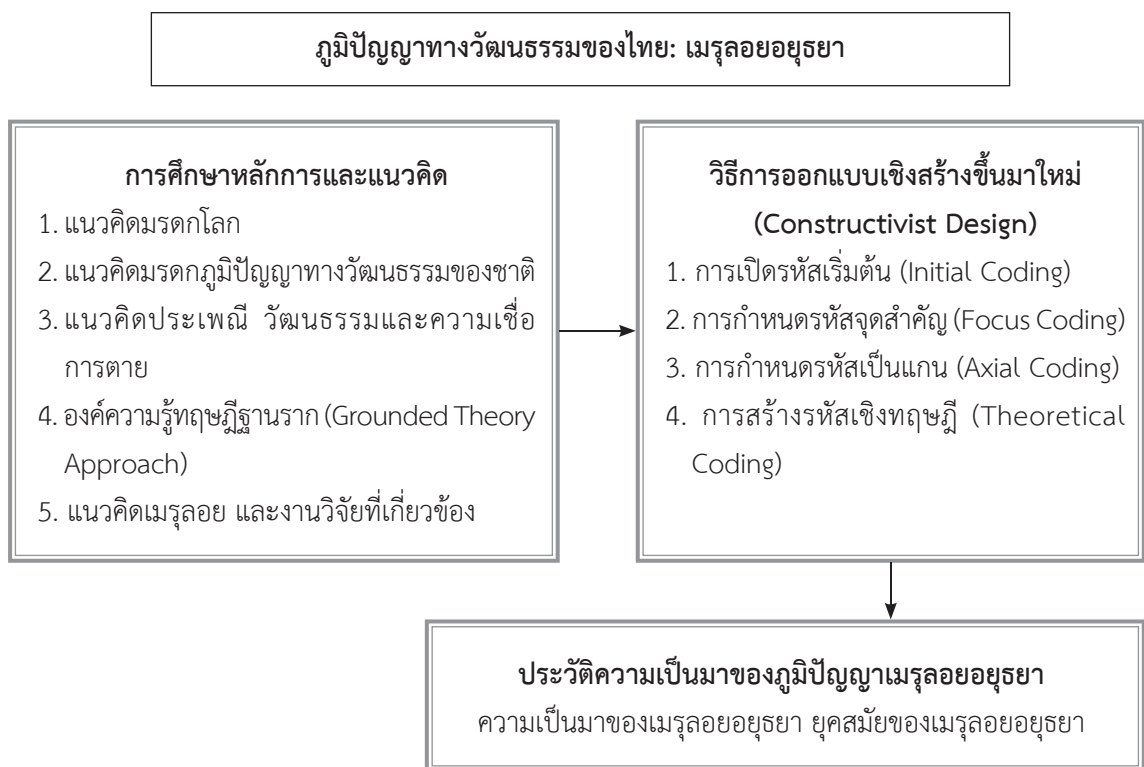
Na Thalang (1997) กล่าวถึงกระบวนการในการถ่ายทอดภูมิปัญญาว่าเป็นการเรียนรู้จากการกระทำจริงได้พัฒนาต่อมา จนเป็นการส่งต่อ (transmission) แต่คนรุ่นหลังด้วยการสืบทอดวิธีการ การส่งสอนด้วยการบอกเล่า (oral tradition) ในรูปของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต การสร้างองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (literary tradition) ซึ่งโดยทั่วไปการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชาวบ้านทุกภูมิภาคจะนิยมทำ 2 วิธี คือ สืบทอดวิธีการ และสอนเป็นวาจา ในกรณีที่เป็นศิลปะหรือวิทยาการระดับที่มีความซับซ้อนหรือลึกซึ้ง จึงจะใช้วิธีการถ่ายทอดเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของตำรา เช่น ตำรายา ตำราปลูกบ้าน ตำราโหราศาสตร์ ฯลฯ หรือผูกเป็นวรรณกรรมคำสอน คุ่มือ แผนที่ ฯลฯ

แนวคิดเกี่ยวกับเมรุลอย

Wongthes (2008, pp. 11-13) ได้เสนอที่มาของเมรุลอยไว้ พอสังเขปว่า เมรุเผาศพเริ่มแรกมีขึ้นราวหลัง พ.ศ. 2100 ซึ่งมีเหตุชวนให้เชื่อได้ว่ามีการสร้างเมรุหรือเขาพระสุเมรุในแผ่นดินสมัยพระเจ้าปราสาททอง ราวพ.ศ. 2181 หลังจากนั้นจึงใช้การสร้างชั่วคราวด้วยไม้ ไว้เพื่อเผาศพเจ้านายเท่านั้น เมรุยุคแรกที่ใช้เพื่อการเผาศพเจ้านาย เรียกว่า พระเมรุ หรือพระเมรุมาศ ใช้ในงานถวายพระเพลิงศพ เมรุหรือพระเมรุ เมื่อแรกมีกรุงศรีอยุธยาสร้างเลียนแบบจากนครวัด “วิษณุโลก” ที่จำลองเขาพระสุเมรุโดยจินตนาการมาจากภูเขาคิมาลัย พระครูวิสุทธิ

สิทธิคุณได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับเมรุลอยในบางประเด็นที่น่าสนใจว่าวัดโกรกกราก อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร โดยพระครูวิสุทธิสิทธิคุณ (พระมหาสัมฤทธิ์ วิสุทธสีโล) เจ้าคณะตำบลโกรกกรากและเจ้าอาวาสวัดโกรกกราก ซึ่งวัดแห่งนี้มีเมรุลอยที่เป็นเอกลักษณ์ไม่เหมือนเมรุลอยที่ใดๆ ของประเทศ “เมรุลอย” คือ การก่อสร้างเมรุเผาศพชั่วคราวชนิดเคลื่อนย้ายได้เพื่อเผาศพของบุคคลสำคัญหรือผู้มีหน้ามิตาในสังคม โดยรูปแบบของเมรุลอยเป็นสถาปัตยกรรมแบบมณฑปทั่วไปตามลักษณะนิยมทางสถาปัตยกรรมและศิลปประยุกต์ มีความโดดเด่นในโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ศึกษาความเป็นมาของภูมิปัญญาเมรุลอยภาคสนามโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) มรดกโลก มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมตามแนวทางของอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของ UNESCO การศึกษาเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อเกี่ยวกับการตาย ข้อมูลเกี่ยวกับเมรุลอยอยุธยาและวิธีการทางทฤษฎีฐานราก เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหาคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์มีค่า 0.80-1.00 มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบการวิจัย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบทฤษฎีฐานรากตามแนวคิดของ Charmaz (2014) พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นแหล่งที่มีการทำเมรุลอยอยุธยาแหล่งใหญ่ที่สุดในประเทศไทยมีประวัติความเป็นมา 100 ปี

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เข้าร่วมวิจัยตามวิธีการเลือกตัวอย่าง เชิงทฤษฎี (theoretical sampling) โดยคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยที่สามารถให้ข้อมูลด้านมิติ (dimensions) ที่แตกต่างและให้ข้อมูลที่มีความหลากหลายด้านคุณสมบัติ (properties) และ (2) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยโดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความเป็นไปจะเป็น (non probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (specific sampling) และแบบลูกบอลหิมะ (snowball sampling) และระยะที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากการซักถามแบบเผชิญหน้าและ 2) การวิเคราะห์เอกสาร (document analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจะเริ่มจากการแบ่งเนื้อหาหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องออกเป็นหน่วยย่อยๆ หรือเป็นหมวดหมู่ด้วยการกำหนดรหัส (coding process) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ประกอบด้วย (1) การตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) โดยยึดแนวทางกระบวนการออกแบบของเชิงสร้างขึ้นใหม่ (constructivist design) ของ Edmonds and Kenedy (2017) และดำเนินตามกระบวนการทฤษฎีฐานรากตามแนวคิดและทฤษฎีของ Charmaz (2014) ตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) (2) ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม (3) วิธีการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (expertise debriefing) และ (4) วิธีการให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบ (member checking) ทั้งการตรวจสอบขณะเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาของภูมิปัญญาเมรุลอย การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยเข้าสนามจริงไปฝังตัวอยู่ในพื้นที่ตำบลหัวเวียงมากกว่า 6 เดือนเพื่อศึกษาความเป็นมาของภูมิปัญญาเมรุลอยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามแนวทางทฤษฎีฐานรากมีการกำหนดจำนวนตัวอย่าง โดยใช้วิธีวิธีสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงโอกาสของการถูกเลือกของแต่ละหน่วยของตัวอย่าง ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และแบบลูกบอลหิมะ จำนวนตัวอย่างในครั้งนี้จะใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน เพื่อแสดงความคิดเห็น 3-4 รอบ ตามกระบวนการเก็บข้อมูลของเทคนิคเดลฟาย (delphi technique) ผลการวิจัยมีดังนี้

จากการบันทึกจดหมายเหตุของเดอะ ลา ลูแบร์

ที่กล่าวถึงประเพณีนิยมของชาวสยามในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชในด้านการศพบในตอนหนึ่งว่า “การเผาศพของชาวสยามนั้นจะมีการเผาศพจะเคลื่อนศพไปยังท้องนาที่ใดที่หนึ่งมักจะอยู่ใกล้วัดที่ผู้ตายหรือบรรพชนได้สร้างไว้หรือใกล้วัดใดวัดหนึ่ง หากไม่มีวัดอยู่ในอาณาบริเวณนั้นจะมีการล้อมรั้วเป็นรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสทำด้วยไม้ไผ่เรียกว่า ราชวัตร (รั้วมณฑลพิธี มีทั้งหมดสี่มุม ปักด้วยฉัตร เดิมนั้นจะพบเห็นได้ในวัดวาอาราม มีลักษณะเป็นแผงไม้ไผ่สานเป็นแผงตาข่าย รอบเป็นรั้วทั้งสี่มุมมักจะใช้ในงานพิธีสำคัญแสดงถึงเขตที่มีความเป็นสิริมงคล) ที่สั่งทำได้ตามต้องการด้วยฝีมือทางสถาปัตยกรรมรูปร่างคล้ายกับซุ้มไม้เลื้อยและเรือนต้นไม้ในสวนประดับประดาด้วยกระดาดสีหรือกระดาดทองที่ตัดเป็นรูปปรีออน เครื่องใช้ไม้สอย สัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่าตรงกลางวงล้อมนั้นเป็นที่ตั้งเชิงตะกอน (ฐานที่ทำขึ้นสำหรับเผาศพทำขึ้นเป็นการเฉพาะในป่าช้าหรือในที่เผาศพ โดยการเอาต้นกล้วยมาเรียงบนพื้นแล้วกันคอกเอาดินเกลี่ยบนหุบให้แน่นและตั้งตารางเหล็กบนนั้น) ก่อด้วยไม้เนื้อหอมล้วนๆ เช่น ไม้จันทน์ขาว ไม้จันทน์เหลือง ไม้กฤษณา เป็นต้น สุดแต่ความมั่งคั่งและเกียรติของผู้ตาย เกียรติของการฌาปนกิจนั้นอยู่ที่การยกเชิงตะกอนให้สูงไม่ใช่แค่การวางกองฟืนให้สูงแต่ใช้การถมนดินยกฐานเชิงตะกอนจึงค่อยวางฟืนต่อในภายหลัง ในการปลงพระศพพระอัครมเหสีที่เสด็จสวรรคตมาได้สัก 7 หรือ 8 ปีมาแล้วนั้นพระจิตกาธานจะสูงกว่าที่เคยเห็นมาในประเทศและจะต้องขอยืมเครื่องมือจากชาวยุโรปไปเชิญพระโกศชโลนขึ้นสู่พระจิตกาธาน (เชิงตะกอนเผาศพสำหรับเจ้านาย)” จากการบันทึกหลักฐานนี้สะท้อนให้เห็นถึงความคิดของชนบประเพณีหรือธรรมเนียมทางการศพบ ความมีลำดับชั้น รวมถึงความสามารถทางช่างฝีมือที่มีมาแต่โบราณ ความพิถีพิถันในการจัดงานศพให้กับบุคคลที่ตนเองเคารพรักตามแต่ฐานะ

มรดกภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยาที่เราสามารถพบเห็นอยู่ในทุกวันนี้จะมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

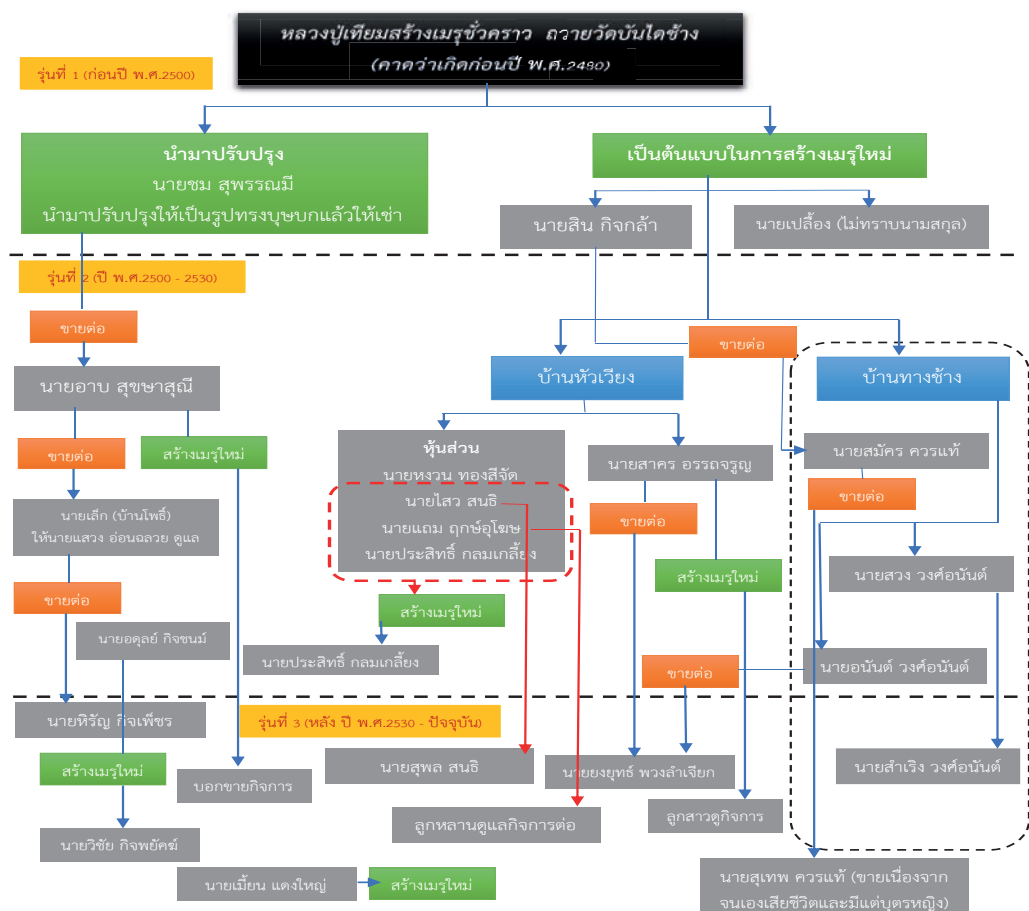
ถิ่นที่แตกต่างจากที่อื่นๆ นับเป็นวิวัฒนาการอีกขั้นหนึ่งของเมรุชั่วคราวที่พัฒนาต่อยอดมาจากเมรุประจำ ทั้งนี้ อาจจะด้วยการพัฒนาการผ่อนปรนให้มีการใช้เมรุลอยแบบมียอดคล้ายของหลวงได้ ในภูมิภาคต่างๆ ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 5 ด้วยการผ่อนปรนนี้จึงเกิดเป็นจินตนาการที่อยากจะทำ เมรุลอยที่มียอดสวยสง่า ช่างสมัยนั้นจึงใช้ประสบการณ์ที่ตนเองมีผนวกกับสิ่งปลูกสร้างที่ตนเองเคยได้เห็นมาเป็นพื้นฐานทางความคิดจินตนาการให้เกิดรูปทรงเมรุลอยแบบบุษบกที่มีการสืบทอดมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

เมรุลอยอยุธยาในปัจจุบันมีจุดเริ่มต้นมาจากเมรุลอยที่หลวงปู่เทียมน ในสมัยนั้นจำพรรษาอยู่ที่วัดกษัตริย์ราช อำเภोधรนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ท่านเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการสร้างเมรุลอยที่มีลักษณะชั่วคราวไว้หลายแห่ง รวมถึงการสร้างเมรุลอยไว้ที่วัดบันไดช้าง ตำบลหัวเวียง อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วย จนกลายมาเป็นจุดเริ่มต้นของภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยาที่ถ่ายทอดและพัฒนามาจนวิจิตรสวยงามเฉกเช่นในปัจจุบันเป็นพื้นฐานทางความคิดและจินตนาการให้เกิดรูปทรงเมรุลอยแบบบุษบก

ประวัติพอสังเขปจากคำบอกเล่าของปราชญ์ชาวบ้านที่ยังหลงเหลืออยู่พอจะจำความได้กล่าวว่า ด้วยความสามารถในการสร้างเมรุลอยชั่วคราวของหลวงปู่เทียมน ท่านมีจิตศรัทธามาส่งถวายแด่หลวงพ่อลับ (เจ้าคุณสุวรรณวิมลศีล) ซึ่งเป็นเจ้าอาวาสวัดบันไดช้างเป็นอุปัชฌาย์อาจารย์ของท่าน โดยการประยุกต์วัสดุท้องถิ่นมาใช้เพื่อความสวยงาม เช่น การใช้ไม้ไผ่สาน รวมถึงการประยุกต์รูปทรงบุษบก มาทำให้เป็นเรือนยอดที่มีลักษณะสูง สง่างาม เพราะเห็นว่าหลวงมีการผ่อนปรนให้มีการสร้างในลักษณะที่มียอดสูงได้ อย่างไรก็ตาม ทั้งรูปทรงลวดลายก็ยังคงเป็นแบบง่าย ใช้วัสดุท้องถิ่นพอหาได้ หลังจากเลิกใช้งานแล้วจะรื้อถอนเพื่อมาเก็บรักษาไว้ที่วัดบันไดช้าง ในลักษณะของเมรุเผาศพชั่วคราวที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อ

ไปได้ ด้วยการเก็บรักษาอยู่ในวัดทำให้ชิ้นส่วนบางอย่างชำรุดทรุดโทรมไปตามกาลเวลาเพราะขาดผู้รับผิดชอบดูแลรักษาอย่างจริงจัง ทำให้ขณะนั้นนายชม สุพรรณมีจึงขอทางวัดนำเมรุลอยอยุธยาตั้งกล่าวมาปรับปรุงให้สวยงามและแข็งแรงเพื่อนำมาให้คนทั่วไปเช่าไปใช้ในงานศพ โดยทำเป็นอาชีพเสริมในช่วงว่างจากการทำนาและรับงานช่วงหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวแล้ว หลังจากนั้นจึงมีคนสนใจอาชีพเสริมนี้ จึงเริ่มคิดสร้างเมรุเป็นของตนเองขึ้นมา ซึ่งรวมเอาคนที่มีความรู้หลายสาขาและรู้จักมักคุ้นกันลักษณะญาติพี่น้องเพื่อนฝูงมาทำร่วมกัน เช่น เมรุลอยนายสิน กิจกล้า นายเปลื้อง (ไม่ทราบนามสกุล) นายเผือก กิจชนม์ (พ่อนายอดุลย์ กิจชนม์) กลุ่มวัดตะกุก บ้านทางช้าง อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ นายสงว วงศ์อนันต์

นายอนันต์ นัยสุทธิ์ และนายสมิคร ครอบแท้ ต่อมามีการเปลี่ยนเจ้าของอยู่เป็นระยะทำให้มีเมรุลอยอยุธยามากขึ้น เช่น เมรุลอยนายชิต (ไม่ทราบนามสกุล) นายไสว สนิ นายประสิทธิ์ กลมเกลี้ยง นายหงวน ทองสีจัด นายแถม ฤกษ์อุโฆษ นายแสวง อ่อนฉนวน (ผู้ดูแลให้นายเล็ก ไม่ทราบนามสกุล) นายอาบ สุขชาสุณี นายสาคร อรรถจรรยา นายผอน ฤกษ์สมุทร นายอดุลย์ กิจชนม์ เป็นต้น ปัจจุบันเกือบทั้งหมดเสียชีวิตแล้ว เหลือเพียงนายประสิทธิ์ กลมเกลี้ยง เจ้าของราชามะรุลอย นายอาบ สุขชาสุณี เจ้าของเมรุลอย ครูอาบ และนายสาคร อรรถจรรยา เจ้าของสาครเมรุลอยจนสืบทอดมาจนกระทั่งถึงปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นรุ่นที่ 3 ของเมรุลอยอยุธยา และมีรวมอายุนับ 100 ปี ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 ประวัติความเป็นมาของภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยา

หากจะแบ่งช่วงยุคภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยา โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์ต่างๆ พบว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วงยุค ได้แก่ ยุคก่อน พ.ศ. 2475 ยุค พ.ศ. 2475-2520 และยุคหลัง พ.ศ. 2520 ถึงปัจจุบัน โดยสรุปดังนี้

1. ยุคก่อน พ.ศ. 2475 ยังอยู่ในช่วงของการปกครองระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่พระมหากษัตริย์ทรงมีอำนาจสูงสุด การกระทำพิธีศพใดก็ตามจะต้องคำนึงถึงศักดิ์นาที่ที่จะต้องไม่ทำเสมอเจ้าหรือพระบรมวงศานุวงศ์ ดังนั้นการเผาศพของคนทั่วไปที่อยู่รอบนอกเมืองหลวง กระทำในลักษณะของกองฟอน เชิงตะกอน หรือเมรุประจำ ขึ้นกับฐานะครอบครัวและสังคม ดังนั้นการสร้างเมรุชั่วคราวในลักษณะของทรงที่เป็นยอดแหลมมักจะเห็นได้จากการออกพระศพของเจ้าฟ้าเจ้าแผ่นดิน หรือที่เราเรียกว่าพระเมรุมาศ พระสงฆ์หรือประชาชนทั่วไปยังไม่สามารถใช้ได้ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย การจัดการงานศพจึงมีความละเอียดละมัยมากขึ้น มีการสร้างเมรุชั่วคราวขึ้นเพื่อให้สมเกียรติ สมกับคุณงามความดีที่ผู้วายชนม์ได้กระทำเมื่อครั้งยังมีชีวิตอยู่

2. ยุค พ.ศ. 2475-2520 ยุคนี้เมรุลอยอยุธยาทรงบุษบกถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบ้านหัวเวียง เมรุลอยอยุธยาเป็นทรงบุษบกแบบฐาน 2 ชั้น ยอดเดียว บางครั้งเรียกทรงธรรมมาศ ทรงมณฑป เพราะมีลักษณะคล้ายกับธรรมมาศแสดงธรรม และมณฑปที่ประดิษฐานพระพุทธรูปหล่อรูปเหมือนของพระที่ประชาชนเคารพนับถือ แต่ต่างกันที่สัดส่วนที่ประกอบขึ้นเป็นตัวเรือน

การปกปิดส่วนของโครงสร้างภายในจะใช้งานแฝงไม้ไผ่สานเป็นหลัก ใช้เรือเป็นยานพาหนะ ประกอบด้วย เรือโยงสำหรับลากจูงและเรือต่อสำหรับบรรทุกสิ่งของ มักใช้กับศพที่มีการเก็บไว้เผาช่วงหน้าแล้งหลังจากที่มีการเก็บเกี่ยวแล้ว เนื่องจากเป็นช่วงว่างจากการปลูกข้าว เพราะอาชีพการทำเมรุลอยในยุคนี้มักจะ

ทำกันเป็นอาชีพเสริมหลังเกี่ยวข้าว การทำลวดลายของเมรุลอยอยุธยาเริ่มต้นจากการใช้สีเขียนลวดลายเนื่องจากยังไม่มีความรู้ในเรื่องเทคนิคการทำลวดลายมากนัก การใช้สีเขียนเป็นลวดลายซึ่งมีลักษณะเป็น 2 มิติ บางเจ้ามีการพัฒนาลวดลายให้มีมิติมากขึ้นด้วยการใช้ลายชุด และการเซาะร่องลายแล้วลงสีตามร่องเพื่อให้ลวดลายมีมิติมากขึ้นเพิ่มความสวยงามให้กับส่วนประกอบของเมรุลอยอยุธยา โทนสีที่ใช้จะอิงจากสีของธงชาติและแม่สีเป็นหลัก ได้แก่ เหลือง แดง น้ำเงิน ขาว แสดงเอกลักษณ์ความเป็นชาติไทย ทำให้เมรุลอยอยุธยามีความสวยงาม ภายหลังใช้การปิดกระดาศทองแล้วเคลือบเงาซึ่งจะช่วยให้เกิดจากความมันวาวช่วยสะท้อนแสง นำมาใช้แทนสีเหลือง ส่วนที่เป็นลวดลายไทย มีการใช้กระจกประดับร่องของลวดลาย เพราะต้องการให้ลวดลายมีการการสะท้อนแสง แต่ข้อเสียคือ กระจกออกง่ายมักเสียหายจากการเคลื่อนย้าย ภายหลังจึงถูกยกเลิกไป มีการใช้รั้วราชวัตรหรือรั้วมณฑลพิธี และฉัตร พัดโบก พัดกลม พัดจามร เพื่อเพิ่มความสวยงามและเป็นเครื่องประดับเกียรติให้กับผู้ตาย นอกจากนี้ยังมีการใช้ราชรถเพื่อนำศพออกจากศาลาการเปรียญมาเวียนรอบเมรุลอยอยุธยา แต่ภายหลังยกเลิกการใช้ราชรถไปทั้งนี้เพราะขนย้ายลำบาก มีการใช้เกวียนไถพญานาค เพื่อเชิญศพขึ้นสู่ฐานวางศพ มีหลักฐานว่า เกวียนไถพญานาคใช้ใน พ.ศ. 2511 ในงานศพบิดาของนายอาบ สุขหาสุณี ที่วัดสุวรรณเจดีย์ ตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภายหลังถูกยกเลิกไป เหตุเพราะไม่สะดวกต่อการขนย้ายและการทำงาน ราคาจ้างแรงงานคนละ 25 บาท ราคารับงานในจังหวัดประมาณ 700 – 800 บาท แรงงานที่ใช้ แต่ละงานประมาณ 5-8 คน เป็นแรงงานผู้ชายทั้งหมดไม่มีแรงงานผู้หญิงเนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ

3. ยุคหลัง พ.ศ. 2520 ถึงปัจจุบัน เป็นยุคเชื่อมต่อระหว่างเมรุลอยอยุธยาทรงบุษบกสามชั้นยอดเดียวที่

ทำกัน ลักษณะของหุ่นส่วนใหญ่การทำแบบเดี่ยว หรือลดจำนวนหุ่นลง มีการทำเมรุลอยแพร่หลายมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะในช่วงดังกล่าวเมรุลอยอยุธยาได้รับความนิยม ตลอดจนมีถนนหนทางเข้าถึงและเริ่มมีการใช้การขนส่งทางรถบรรทุก มีการพัฒนาด้านรูปแบบ รูปทรง โครงสร้าง มีการเพิ่ม ลด อุปกรณ์บางอย่างให้มีความสวยงามเหมาะสม มีการเพิ่มขนาด จำนวนชั้น จำนวนยอด ยกเลิกการใช้เรือต่อการขนส่งและออกงานตลอดทั้งปี ลักษณะที่สำคัญของยุคนี้ คือ เริ่มสร้างเชิงพานิชย์อย่างแพร่หลาย มีขายหุ่น แยกหุ่นเพื่อไปทำเมรุลอยอยุธยาเป็นของตนเอง งานศพที่นิยมใช้เมรุลอยอยุธยาในยุคนี้คล้ายคลึงกับยุคแรกแต่จะแพร่หลายมากขึ้น สำหรับงานศพที่นิยมใช้เมรุลอยอยุธยา ได้แก่ ศพพระ คหบดี และผู้มีฐานะทางสังคม ในช่วงปลายยุคที่ 2 กลุ่มผู้ทำเมรุลอยอยุธยาเริ่มมีการประยุกต์รูปทรงให้มีความหลากหลายสวยงามเพิ่มทางเลือกให้แก่ลูกค้ามากขึ้น การเพิ่มปริมาณยอดจากยอดเดียว เป็น 5 และ 9 ยอด เพื่อให้เมรุลอยอยุธยามีความยิ่งใหญ่อลังการมากขึ้น มีการแข่งขันกันพัฒนาเพื่อให้เมรุลอยของตนเองมีความสวยงาม มีการใช้งานของไม้อัดแทนการใช้แผงสาน เนื่องจากไม่มีคนสาน ประกอบกับไม้อัดสามารถทำลวดลาย ทาสีได้หลากหลาย และการดูแลรักษาง่าย

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าเมรุลอยอยุธยาเป็นภูมิปัญญาที่มีความเป็นมายาวนาน มีเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น ที่บ่งบอกถึงรากเหง้า ขนบธรรมเนียม พิธีการศพ สะท้อนความเป็นอยู่ของคนในสังคม ก่อให้เกิดการสร้างอาชีพให้กับสังคมชนบท ภูมิปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของปราชญ์ชาวบ้านประยุกต์งานช่างฝีมือดั้งเดิมหลายแขนงมาผสมผสานจนเกิดสถาปัตยกรรมที่มีรูปทรงเฉพาะตัว มีการใช้ลวดลายที่บ่งบอกถึงความเป็นไทย มีการประยุกต์ใช้วัสดุท้องถิ่น เช่น การสานแผงไม้ไผ่ การใช้ภูมิปัญญาคาดคะเน

รูปทรงอย่างสมส่วน และใช้เทคนิคการสับ บาก เนื้อไม้เพื่อให้เข้าล็อกกัน ทำให้โครงสร้างของเมรุลอยอยุธยามีความแข็งแรงและสามารถรับน้ำหนักได้ดี เมื่อกาลเวลาเปลี่ยน องค์ประกอบบางอย่างจึงถูกเลิกใช้ไปเพื่อความสะดวกต่อการทำงานและการขนย้าย ในขณะเดียวกัน มีการเพิ่มเติมองค์ประกอบบางอย่างทดแทนเพื่อให้ความสวยงามยังคงอยู่แต่ยังคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ไทย และพบว่า เมรุลอยอยุธยาได้รับอิทธิพลทางศิลปกรรมจากแหล่งต่างๆ มาเป็นรูปแบบเมรุลอยของตนเอง แต่มีการประยุกต์ให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยระยะแรกเป็นเพียงเมรุหลังเล็กใช้เผาศพตามวัดที่ไม่มีเมรุปูน จนพัฒนามาเป็นเมรุลอย 5 ยอดและ 9 ยอดเช่นปัจจุบัน เมรุลอยอยุธยาเป็นสถาปัตยกรรมไทยลักษณะชั่วคราวหรือสถาปัตยกรรมเฉพาะกิจที่สร้างเพื่อใช้งานชั่วคราวตามระยะเวลาที่จำเป็นต้องใช้ ไม่มีรากฐานยึดลงไปในดิน โดยช่างอยุธยาได้คิดค้นรูปแบบที่มีวิธีการถอดประกอบชิ้นส่วนให้สะดวก มีขั้นตอนในการสร้างและติดตั้งเมรุลอยที่เป็นสูตรสำเร็จเช่นเดียวกับการงานสถาปัตยกรรมไม้อย่างเรือนไทย การคิดคำนวณโครงสร้างของเมรุลอยที่เหมาะสม ทำให้ทนทานต่อการรับน้ำหนักการทรงตัวการบิดตัวเมื่อรับน้ำหนักและแรงลมได้

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อมรดกภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย เมรุลอยอยุธยา โดยวิธีการศึกษาเพื่อจำแนกประเภทและรูปแบบของศิลปกรรมไทยในเมรุลอยอยุธยา และเพื่อวิเคราะห์รูปแบบของศิลปกรรมไทยในเมรุลอยอยุธยา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรจุภูมิปัญญาเมรุลอยอยุธยาให้เป็นรายวิชาหนึ่งในแขนงวิชา การศึกษามรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นในชาติและภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม (the cultural heritage) ของไทย

References

- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Department of Cultural Promotion. (2015). *The Handbook of registration of cultural heritage of nation*. Author. [In Thai]
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2017). *An applied reference guide to research designs quantitative, qualitative, and mix methods*. Sage.
- Fine Arts Department. (2008). *The world culture heritage*. Author. [In Thai]
- Huawiang Subdistrict Municipality. (2013). *General data*. Retrieved from <https://huawiang.go.th/public/list/data/index/menu/1144>. [In Thai]
- Koses, S. (2010). *Traditions about life: Birth, death, house and marriage*. Siam. [In Thai]
- Musikakhama, N., & Phanmawanich, K. (2016). *Culture: New role in globalization*. Fine Arts Department. [In Thai]
- Na Thalang, A. (1997). *Local wisdom of four region of Thailand: The way of life and learning process of Thai villagers*. Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. (2003). *The present translation has been prepared under the responsibility of the international information and networking*. Author.
- Wongthes, S. (2008). *“Pra Meru” First in Ayutthaya period imitated from “Wisanulok” Angkor Wat, Mount Meru model*. Ministry of Culture. [In Thai]

มาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

กษิด์เดช สุทธิวานิช¹ สุขสมัย สุทธิบัติ²

อุทัย อาทิวะ³ สมจิตร์ ทองศรี⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทย เปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยและต่างประเทศ และเพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ และแสวงหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย พบว่า (1) สิทธิในการมีสัญญาจ้างงานของคนต่างด้าว กรณีที่กฎหมายให้นายจ้างทำเป็นหนังสือและสำเนาให้ลูกจ้าง มีการกำหนดโทษปรับที่ไม่ได้สัดส่วนกับการฝ่าฝืนกฎหมาย (2) สิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว กรณีที่ลูกจ้างต้องหานายจ้างรายใหม่ ให้นายทะเบียนขยายระยะเวลาออกไป และให้ลูกจ้างมีสิทธิโต้แย้ง โดยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้าง (3) สิทธิของคนต่างด้าวก่อนที่จะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง พบว่า การส่งตัวแรงงานต่างชาติดังกล่าวกลับออกนอกประเทศได้เฉพาะจากการตัดสินใจของหน่วยงานตามกฎหมายและต้องได้รับการแจ้งเหตุผล และมีสิทธิอุทธรณ์ก่อนถูกส่งตัวกลับออกนอกประเทศ โดยกำหนดให้ความคุ้มครองทางกงสุลไว้ด้วย และ (4) สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม พบว่า มีการนำหลักสิทธิมนุษยชนมาเป็นแนวทางในการเคารพสิทธิมนุษยชน และปฎิญาสาเกล้าด้วยสิทธิมนุษยชน

คำสำคัญ: คนต่างด้าว; สิทธิคนต่างด้าว; การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

กษิด์เดช สุทธิวานิช, สุขสมัย สุทธิบัติ, อุทัย อาทิวะ และสมจิตร์ ทองศรี. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว. *วารสารดุซุญบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 409-423.

¹ หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

อีเมล: kasidech10581@hotmail.com

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ สำนักงานอัยการสูงสุด

⁴ ศาลฎีกา

Legal Measures for the Alien Working Management

Kasidech Sutthiwanich¹ Suksmai Sutthibodee²

Uthai Arthivech³ Somchit Thongsri⁴

Abstract

This research article aimed at studying nature of problems of protecting aliens' rights, legal measures for the alien working management of Thailand and comparison of protecting aliens' rights recognized by laws relating to the alien working management between Thailand and foreign countries, analyzing and seeking appropriate legal measures to be included in law amendment for more completion and benefits of the country. This research used qualitative research comprising with documentary research, in-depth interview and focus group discussion for analysis by content analysis and constant comparison.

The research resulted (1) A right to the alien employment agreement: as provisions of law required employer to make it in writing and keep its duplicate, as penalty fine found disproportionated to nature of contravention; (2) A right to select work: where any alien worker has to find new employer, extension of timeframe by the registrar should be provided with the alien worker' right to contradict by appealing the registrar's order to deny change of employer; (3) A right during pre-deportation to their country of origin: expulsion permitted by the competent authority's decision only, notification of its reason, right to appeal exercised by the alien workers prior to expulsion together with assertion of diplomatic protection are suggested and (4) A right to access justice process: to apply with the alien workers by virtue of international organizations adhered to human rights principle as appeared in the Universal Declaration of Human Rights.

Keywords: Alien Worker; Rights of Alien Workers; Alien Working Administration

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Sutthiwanich, K., Sutthibodee, S., Arthivech, U., & Thongsri, S. (2022). Legal Measures for the Alien Working Management. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 409-423.

¹ Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University,
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: kasidech10581@hotmail.com

² Faculty of Law, Ramkhamhaeng University

³ Office of the Attorney General

⁴ Supreme Court of Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ซึ่งจัดทำขึ้นโดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ทั่วราชอาณาจักรไทย มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 2,189,868 คน จะเห็นได้ว่า ในจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานนี้มีหลากหลายสัญชาติ เชื้อชาติ แต่มีกลุ่มคนต่างด้าวที่สำคัญสามสัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และ กัมพูชา โดยเฉพาะคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งได้ผ่านการพิจารณาและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว และคนต่างด้าวที่นำเข้ามาตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) รวมกันมีจำนวนมากถึง 1,870,715 คน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 90 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักร กระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัดของประเทศไทย (Foreign Workers Administration Office, 2018) เมื่อรัฐบาลออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ทำให้เกิดผลกระทบต่อการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานแห่งสิทธิในระดับสากล ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการมีสัญญาจ้างงานของคนต่างด้าว จากสถิติข้อมูลงานวิจัยการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พบว่า ตัวอย่างที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยร้อยละ 97.5 ไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน (International Labor Office, 2007) และในทางปฏิบัติไม่สามารถที่จะควบคุมหรือแก้ปัญหาได้ แม้จะมีมาตรการลงโทษนายจ้างกรณีไม่อาจแสดงสัญญาจ้างงาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

2. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว ในปัจจุบันคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานมีสิทธิ

ในการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้เปลี่ยนจากการใช้ระบบอนุญาตมาเป็นระบบแจ้งให้ทราบ เพื่อลดระยะเวลาและอำนวยความสะดวก

2.1 ระยะเวลาการแจ้งเข้าแจ้งออก ด้วยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีหลักการที่แตกต่างจากพระราชกำหนดการบริหารคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ค่อนข้างมากและบทบัญญัติของกฎหมายบางประการยังไม่ชัดเจน เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของแต่ละจังหวัดทั่วประเทศยังมีการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนระบบจากการขออนุญาตมาเป็นการแจ้งให้ทราบ

2.2 การเปลี่ยนนายจ้างภายในระยะเวลา 30 วัน ในกรณีระยะเวลา 30 วัน ที่ถูกจ้างต่อนายจ้างรายใหม่ เป็นระยะเวลาที่ยังไม่เหมาะสม และอาจถือเป็นข้อจำกัดสิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว หากคนต่างด้าวหานายจ้างรายใหม่ไม่ทันภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุใด จะทำให้คนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรต้องเปลี่ยนสถานะเป็นผู้ที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยผิดกฎหมายทันที

3. ปัญหาการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3.1 สิทธิของคนต่างด้าวก่อนที่จะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง กรณีคนต่างด้าวซึ่งถูกเลิกจ้างหรือสัญญาจ้างสิ้นสุดและต้องถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทาง แต่ยังมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างงานกับนายจ้าง คนต่างด้าวจะขอใช้สิทธิอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเพื่อใช้สิทธิทางศาลในการฟ้องร้องต่อผู้ผิด เรียกร้องค่าจ้าง และค่าเสียหาย หลังจากนั้นจึงเดินทางกลับประเทศต้นทาง

3.2 สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ผลสำรวจดัชนีสถานการณ์คอร์รัปชันของประเทศไทย (CSI) ว่า ค่าดัชนีสถานการณ์คอร์รัปชันไทยในการสำรวจครั้งแรกของปี 2561 อยู่ระดับ 55 ปรับตัวดีขึ้นจากการสำรวจครั้งก่อนในเดือนธันวาคมปี 2560 อยู่ที่ระดับ 52 สาเหตุการคอร์รัปชัน ส่วนใหญ่เกิดจากความล่าช้า ความยุ่งยากในขั้นตอนการดำเนินงานของราชการ กฎหมายเปิดช่องเอื้อต่อการทุจริต และความไม่เข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยอ้างว่า เป็นกรณีฉุกเฉินจำเป็นรีบด่วน อันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางและได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเป็นพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พระราชกำหนดฉบับดังกล่าว ยังมีข้อบกพร่องอันส่งผลต่อการบังคับใช้กฎหมาย และไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม ดังนั้น จึงควรศึกษาหลักเกณฑ์ มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อการพัฒนากฎหมายของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และแสวงหา มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงาน

ของคนต่างด้าวให้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ทำการศึกษาและวิเคราะห์ เอกสารกฎหมาย ระเบียบ กติการะหว่างประเทศและอนุสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้ความร่วมมือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ และข้อตกลงด้านแรงงานภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าวในต่างประเทศ และสำหรับประเทศไทย ทำการศึกษาวิเคราะห์พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มคนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว รวมทั้งคนต่างด้าวนำเข้าตามบันทึกความเข้าใจ (MOU)

2. ด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความสำคัญต่อการบังคับใช้กฎหมาย จำนวน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลภาคเอกชน นักวิชาการด้านแรงงาน และผู้ประกอบการวิชาชีพกฎหมาย และการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ

ทนายความ ตำรวจ และผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการด้านกฎหมาย

ตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบเจาะจง (purposive sampling) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 35 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 8 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทย

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างเรื่องการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยและต่างประเทศ

3. ทำให้สามารถนำผลการศึกษาวิเคราะห์ และแสวงหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดที่กฎหมายจะต้องให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว

ปรากฏชัดในอารัมภบทของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The ILO Constitution's Preamble) ที่กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงานที่ต้องทำงานในประเทศที่มีใช้ประเทศของตนเองเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องกระทำ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้มีความเป็นธรรม และนอกจากแรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้ว ในการคุ้มครองสิทธิอันเกี่ยวกับครอบครัวยังมีที่มาจาก

องค์การสหประชาชาติที่ได้ใช้เป็นแนวคิดในการบัญญัติอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวด้วย (Kittijaros, 2001, p. 6-9)

ทฤษฎีเกี่ยวกับโทษปรับและการบังคับโทษปรับ

จุดมุ่งหมายของการลงโทษปรับที่กระทบต่อทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด เป็นการป้องปรามผู้กระทำความผิดให้เซ็ดหลาบหวาดกลัวมากขึ้น นักกฎหมายทั่วไปเห็นว่า โทษปรับไม่มีลักษณะของการข่มขู่ยับยั้งให้ผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัวเหมือนโทษจำคุก คำพิพากษาศาลส่วนใหญ่จึงใช้โทษจำคุกเป็นโทษหลักในการลงโทษเสมอมา แต่เมื่อรัฐต้องเผชิญกับสภาพปัญหาคนล้นคุก จึงมีการเรียกร้องให้ลดการใช้โทษจำคุกลง เพื่อบรรเทาภาระที่รัฐต้องแบกรับจากการนำผู้กระทำความผิดจำนวนมหาศาลเข้าสู่เรือนจำ โทษปรับจึงเป็นมาตรการประการหนึ่งที่มีการหยิบยกขึ้นมาพิจารณาเพื่อใช้แทนที่โทษจำคุก (Arthivech, 2018, p. 346)

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศ

ในระดับสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 97 มีการรับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนในระดับสหภาพยุโรป ตาม Council Directive 91/533/EEC ลูกจ้างทุกประเภทที่ได้รับค่าจ้างมีสิทธิในการทำสัญญาจ้างแรงงาน และระดับอาเซียน ในด้านทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ได้รับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ในการได้รับสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร การแจ้งและรับทราบข้อสัญญาและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ และนโยบายของประเทศ

1. สิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าวในระดับประเทศการบริหารจัดการและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับระบบใบอนุญาตของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) กำหนดให้ต้องขออนุญาตทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานที่เปิดโอกาสให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ (Olivier, 2017) และเกาหลีใต้กำหนดให้ต้องขออนุญาตทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานที่เปิดโอกาสให้จ้างแรงงานต่างชาติได้โดยมีระบบการจ้างแรงงานตามปกติและมีระบบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ ส่วนรัฐอิสราเอล ซึ่งกำหนดให้ต้องขออนุญาตทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานที่เปิดโอกาสให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ โดยนายจ้างต้องได้รับวีซ่าหรือใบอนุญาตจากสำนักงานประชากรและตรวจคนเข้าเมือง (PIBA) สังกัดกระทรวงมหาดไทยก่อน เพื่อรับโควตาแรงงานต่างชาติเข้าทำงานได้เต็มเวลา แรงงานต่างด้าวต้องทำงานให้ตรงกับงานและพื้นที่ที่ระบุไว้ในวีซ่า (Department of Population and Immigration, 2017, p. 5)

2. สิทธิของคนต่างด้าวก่อนที่จะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง เนเธอร์แลนด์ ไต้หวัน รัฐอิสราเอล และเกาหลีใต้ ในกรณีแรงงานข้ามชาติถูกจับกุมดำเนินคดีในข้อหาใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดลง อันเนื่องมาจากการสิ้นสุดของสัญญาจ้างงานทำให้การอนุญาตให้อยู่อาศัยและเข้าเมืองสิ้นสุดลงไปด้วย ต้องถูกผลักดันออกนอกประเทศหรือส่งกลับประเทศต้นทางภายใต้กฎหมายคนเข้าเมือง (Puthoopparambil & Bjerneld, 2016)

3. สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ได้รับการรับรองในทุกระดับ ทั้งระดับสากล ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เนื่องจากเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานกล่าวคือ ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์มีการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ สามารถเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) รัฐอิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีกฎหมายและหน่วยงานที่มีอำนาจรับผิดชอบชัดเจน

มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการในทางอาญาและทางแพ่ง รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ซึ่งในต่างประเทศกำหนดให้แรงงานต่างด้าวมีสิทธิในสามส่วนคือ สิทธิเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม สิทธิได้รับการพิจารณาที่ดีที่เป็นธรรม และสิทธิได้รับการเยียวยาทางกฎหมาย เมื่อมีการตัดสินคดีผิดพลาด (Department of Population and Immigration, 2017, p. 10, 19)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

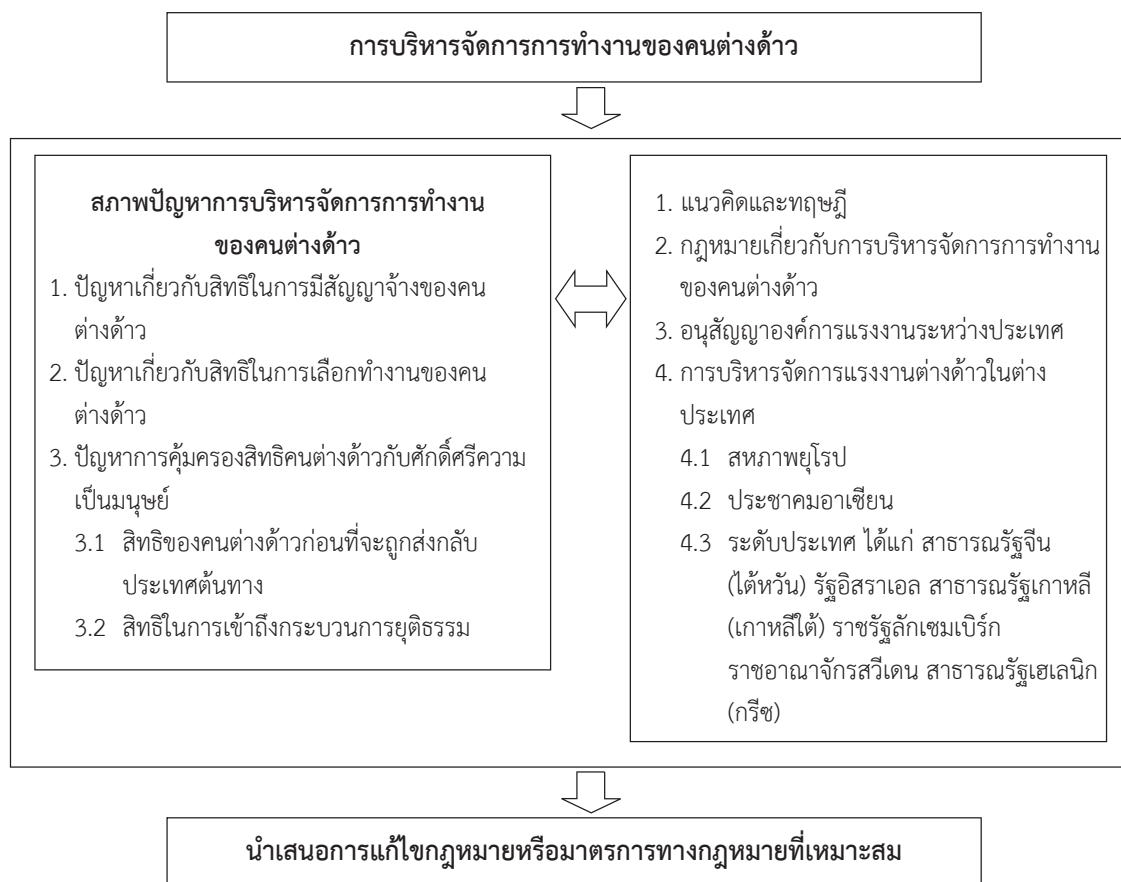
Moonstan (2011) ศึกษาเรื่อง “Laotian Migrant Workers’ Management in Thailand in the Year 2020” พบว่า แรงงานชาวลาวในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับทางราชการ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลดีต่อประเทศไทย ต่อตัวแรงงาน และต่อครอบครัว แต่ก็มีแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่ได้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว การมองภาพอนาคตแง่ดีพบว่าประเทศไทยจะยังคงใช้นโยบายการจ้างและนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้สะดวกรวดเร็ว ในทางกลับกันการมองภาพอนาคตแง่ร้ายพบว่าจะไม่มีการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายอ่อนแอและมีการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ

Sajjanand, Ouyyanont, Wanaset, and Buasawan (2014) ศึกษาเรื่อง “Protection of Migrant Workers in Thailand: A Case Study of Nonthaburi Province” พบว่า (1) นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน แต่ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ในเรื่องการหยุดและการลาให้แก่แรงงานต่างด้าว (2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย ในส่วน

ที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบระหว่างประเทศ พบว่า ไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้วแต่ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ และ (3) ผลกระทบทางเศรษฐกิจทางบวก

คือ แรงงานต่างด้าวช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ทำให้ผู้ประกอบการยังคงรักษาความได้เปรียบด้านต้นทุน แต่ก็อาจมีผลกระทบทางลบที่ทำให้ผู้ประกอบการไม่ปรับตัวใช้เทคโนโลยีที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตระยะยาว

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ยังมีบทบัญญัติที่ไม่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าว และยัง

ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ นอกจากนั้น มาตรการทางกฎหมายที่มียังไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ อันจะส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้กฎหมายดำเนินการภายใต้ช่องว่างของกฎหมายที่ขัดต่อหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และหลักความเสมอภาค ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายประเทศไทยต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการ ดังนี้

1. การค้นคว้าจากเอกสาร (documentary research) ผู้วิจัยทำการศึกษาและรวบรวมจากเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือหรือตำราตามห้องสมุดในสถาบันการศึกษาวารสาร บทความ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม เอกสารราชการ และเอกสารอื่นๆ ที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างฐานข้อมูลความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ และประมวลผล

2. การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ประกอบด้วย ประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) จำนวน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลภาคเอกชน นักวิชาการด้านแรงงานและผู้ประกอบการวิชาชีพกฎหมาย จำนวน 35 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 13 คำถาม โดยลักษณะของการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดตายตัวว่าจะสัมภาษณ์บุคคลใดจะใช้คำถามลักษณะเดียวกัน

3. การสนทนากลุ่ม (focus group) จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก และสุดท้ายเป็นการจัดประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน ซึ่งเป็น

บุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษา และเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ครอบคลุมทุกประเด็น

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทย พบว่า การคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยมีปัญหา ดังนี้

1.1 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการมีสัญญาจ้างของคนต่างด้าว พบว่า จากการวิจัยเอกสารกฎหมายในต่างประเทศมีการรับรองสิทธิของลูกจ้างคนต่างด้าวในการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรสอดคล้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีการตกลงด้วยวาจา โดยปริยายและทำเป็นหนังสือ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานต่างด้าว พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำเป็นหนังสือก่อให้เกิดปัญหาสำหรับลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวในกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้น สอดคล้องกับการสนทนากลุ่ม พบว่า การกำหนดอัตราโทษตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กรณีเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบและนายจ้างไม่อาจแสดงสัญญาจ้างงาน มีอัตราโทษปรับนายจ้างเพียงไม่เกิน 5,000 บาท เป็นอัตราโทษปรับที่ต่ำเกินไป ทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงกฎหมาย

1.2 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว พบว่า ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้การเปลี่ยนนายจ้าง เปลี่ยนงาน และเปลี่ยน

สถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานและนายทะเบียนทราบ และไม่ได้จำกัดว่าแรงงานต่างด้าวต้องทำงานอยู่เฉพาะในพื้นที่ที่อยู่อาศัยเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ยังทำงานอยู่จริง ส่วนการแจ้งเข้าแจ้งออก ที่ผ่านมาคนต่างด้าวออกจากงานในขณะที่ใบอนุญาตทำงานยังเหลือระยะเวลาอยู่ จึงทำให้ไม่สามารถระบุจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ยังทำงานอยู่ได้อย่างแท้จริง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ยังมีปัญหาที่สำนักงานจัดหางานทั่วประเทศยังปฏิบัติไม่เหมือนกัน และนายจ้างจำนวนมากที่จ้างคนต่างด้าวทำงานยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อปฏิบัติในการแจ้งเข้าแจ้งออกจากการงานของคนต่างด้าว สอดคล้องกับการสนทนากลุ่ม พบว่า การเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมนายจ้าง ให้นายจ้างรายใหม่หรือนายจ้างที่เพิ่มเติมเข้าแจ้งการเข้าทำงานต่อนายทะเบียน และให้นายจ้างรายเดิมแจ้งการออกจากงานต่อนายทะเบียน ส่วนกำหนดระยะเวลา 30 วัน ที่ลูกจ้างต้องหานายจ้างรายใหม่ เป็นกำหนดระยะเวลาที่สั้นเกินไปและส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายอาจเปลี่ยนสถานะกลายเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้

1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปยังประเทศต้นทาง พบว่า จากการศึกษาวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการเนรเทศ พ.ศ. 2499 และมีกระบวนการหลายขั้นตอนในการส่งบุคคลดังกล่าวออกนอกประเทศ โดยเหตุที่ประเทศไทยเป็นภาคีในความตกลงระหว่างประเทศที่บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการส่งคนต่างด้าวออกนอกประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ประเทศไทยจึงต้องปฏิบัติตามพันธกรณีดังกล่าว การส่งตัว

คนต่างด้าวออกไปนอกประเทศทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่า ต้องไม่ขับไล่หรือส่งกลับไป หากมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะตกอยู่ในอันตราย สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่พบว่า การพิจารณาหลักการในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ให้ส่งตัวแรงงานต่างชาติกลับออกไปนอกประเทศได้เฉพาะจากการตัดสินใจของหน่วยงานผู้มีอำนาจตามกฎหมาย โดยต้องได้รับแจ้งการตัดสินใจและเหตุผลของการตัดสินใจ และในพิธีสารฉบับที่ 7 ของอนุสัญญายุโรปว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ระบุคุ้มครองแรงงานต่างชาติให้สามารถใช้สิทธิอิทธิพลและสิทธิอื่นบางประการ หากว่าแรงงานต่างชาติเหล่านั้นไม่ได้ก่อให้เกิดอันตรายต่อความมั่นคงของชาติหรือขัดต่อประโยชน์สาธารณะ ส่วนในฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ กำหนดให้ความคุ้มครองทางกงสุลไว้ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ความขัดแย้งหรือวิกฤติการณ์และเห็นว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ยังมีบทบัญญัติที่ไม่ชัดเจน

1.4 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม สอดคล้องกันว่า เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานดังปรากฏในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ข้อ 14 และปรากฏบางส่วนในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว โดยที่สิทธินี้และสิทธิอื่นอีกหลายประการที่เกี่ยวข้องกันได้รับการรับรองโดยศาลสิทธิมนุษยชนแห่งทวีปอเมริกา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งทวีปอเมริกา และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและประชาชนแห่งทวีปแอฟริกา รับรองสิทธิในการพิจารณาคดีที่เป็นธรรมอันเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิการเข้าถึงกระบวนการ

ยุติธรรมและสิทธิในระหว่างถูกส่งกลับหรือส่งตัวออกนอกประเทศซึ่งเชื่อมโยงไปถึงสิทธิในการอุทธรณ์คำตัดสินต่อศาลในระดับภูมิภาค ปรากฏอยู่ในกฎบัตรสิทธิขั้นพื้นฐานของสหภาพยุโรปและฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งประเทศไทยยังคงมีปัญหากการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ขาดประสิทธิภาพ หลักธรรมาภิบาล และยังขาดการประชาสัมพันธ์จากทางราชการในเรื่องสิทธิของแรงงานต่างด้าวในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การมีล่าม ที่ปรึกษากฎหมายหรือทนายความ และสิทธิของแรงงานต่างด้าวในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

2. ผลการเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิคนต่างด้าวในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า

2.1 สิทธิในการมีสัญญาจ้างของคนต่างด้าว พบว่า ในระดับสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 97 มีการรับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ระดับสหภาพยุโรปและระดับประชาคมอาเซียนมีการรับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการทำสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในรูปแบบสัญญาและไม่ใช้สัญญา สอดคล้องกับในระดับประเทศ ราชอาณาจักรแลกเซมเบิร์ก สาธารณรัฐเฮลเลนิก ราชอาณาจักรสวีเดน สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) รัฐอิสราเอลและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ที่กฎหมายภายในประเทศรับรองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ระบุการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร (Noble & Scheidecker Advocats A La Cour, 2008) สอดคล้องกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 46 ของประเทศไทยที่มีการรับรองสิทธิการทำสัญญา

จ้างแรงงานไว้

2.2 สิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว พบว่า ในระดับสากลและระดับสหภาพยุโรปตามกฎบัตรสิทธิขั้นพื้นฐานของสหภาพยุโรปมีการรับรองสิทธิในการทำงานและสิทธิประกอบอาชีพที่เลือกหรือยอมรับได้อย่างเสรี แต่ไม่สอดคล้องกับระดับประชาคมอาเซียนซึ่งยังไม่ได้มีการรับรองสิทธิในการทำงานหรือสิทธิประกอบอาชีพที่เลือกได้อย่างเสรี ส่วนในระดับประเทศ ราชอาณาจักรสวีเดนแรงงานต่างชาติสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้เมื่อพ้นระยะเวลา 24 เดือนไปแล้ว (Pettersson, 2013, pp. 7-8) สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ขอเปลี่ยนนายจ้างได้เมื่อนายจ้างไม่สามารถจ้างงานได้ โดยที่ลูกจ้างไม่มีส่วนผิด รัฐอิสราเอลเปลี่ยนนายจ้างในงานประเภทเดียวกันได้แต่ไม่อาจเปลี่ยนไปทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานอื่น สาธารณรัฐเกาหลีอาจขอเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้างได้ ภายใต้ระบบอนุญาตการจ้างแรงงานข้ามชาติ (EPS) แต่ต้องได้รับเอกสารปล่อยตัวจากนายจ้าง ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเทศไทยในปัจจุบันคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานมีสิทธิในการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง โดยเปลี่ยนจากการใช้ระบบอนุญาตเป็นระบบการจ้างให้ทราบ

2.3 สิทธิของคนต่างด้าวก่อนที่จะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง พบว่า ประเทศไทยในการส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการเนรเทศ พ.ศ. 2499 ในระดับสากลมีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางกงสุล และระดับสหภาพยุโรปตามกฎบัตรทางสังคมแห่งยุโรป (ESC) กฎหมายห้ามไม่ให้ขับไล่แรงงานข้ามชาติที่อยู่อาศัยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลในคำตัดสินให้ส่งตัวออกนอกประเทศ และระดับประชาคมอาเซียนมีการระบุถึงสิทธิได้รับการคุ้มครองทางกงสุลและสิทธิได้รับ

การคุ้มครองในระหว่างการค้าการลงทุนต่างประเทศ
ต้นทาง (ASEAN Consensus, Category 6, Article
36 (c)) ส่วนในระดับประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
รัฐอิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ยังไม่
รับรองสิทธิอย่างชัดเจน อยู่ภายใต้กฎหมายคนเข้าเมือง

2.4 สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม
พบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
2560 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมและ
มีความเสมอภาคกันในทางกฎหมาย มีสิทธิในการเข้าถึง
กระบวนการยุติธรรมและต้องดำเนินการตามที่
กฎหมายกำหนดไว้ สอดคล้องกับในระดับสากลมีการ
รับรองสิทธิในการพิจารณาคดีที่เป็นธรรมและสิทธิ
ได้รับการเยียวยาทางกฎหมายผ่านกลไกของหน่วย
งานด้านสิทธิมนุษยชน สามารถร้องทุกข์ต่อตำรวจ
หรือหน่วยงานติดตามตรวจสอบ เช่น ผู้ตรวจแรงงาน
(International Commission of Jurists, 2014, pp.
159-160) ระดับประชาคมอาเซียน มีการระบุถึงสิทธิ
ที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องทางแพ่งตามสัญญาจ้าง
แรงงาน ส่วนในระดับประเทศ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
รัฐอิสราเอลและสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีช่องทาง
ให้แรงงานต่างชาติสามารถร้องเรียนและขอความ
ช่วยเหลือได้

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแสวงหามาตรการ
ทางกฎหมายที่เหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย
เกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
ให้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ
พบว่า

3.1 สิทธิในการมีสัญญาจ้างของคนต่างด้าว
พบว่า พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของ
คนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้ทำ
สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นหนังสือ แต่ในกรณีที่
นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายยังกำหนดอัตราโทษ
ปรับไม่เหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราโทษ

ปรับอย่างอื่นในพระราชกำหนดฉบับเดียวกัน กรณีนี้
ถือว่าอัตราโทษปรับต่ำเกินไปและเป็นการกำหนด
โทษที่ไม่ได้สัดส่วนกับการฝ่าฝืนกฎหมาย ดังนั้น การ
กำหนดโทษปรับให้สูงขึ้นเพื่อให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืน
กฎหมายได้ตระหนักว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ
ฝ่าฝืนกฎหมายอาจเป็นความสูญเสียมากกว่าหากถูก
ลงโทษปรับ จึงควรกำหนดโทษปรับเป็นรายบุคคลและ
แก้ไขสัดส่วนในการกำหนดโทษปรับต่อคนต่างด้าวที่
จ้างหนึ่งคน

3.2 สิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว
พบว่า การเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมนายจ้าง ให้นายจ้าง
รายใหม่หรือนายจ้างที่เพิ่มเติมเข้าแจ้งการเข้าทำงาน
ต่อนายทะเบียน และให้นายจ้างรายเดิมแจ้งการออก
จากงานต่อนายทะเบียน ส่วนการกำหนดระยะเวลา
30 วัน ที่ลูกจ้างคนต่างด้าวต้องหานายจ้างรายใหม่เป็น
ระยะเวลาที่สั้นเกินไป ควรขยายระยะเวลาออกไปอีก
30 วัน และลูกจ้างคนต่างด้าวควรมีสิทธิโต้แย้งอุทธรณ์
คำสั่งของนายทะเบียนหรือใช้สิทธิทางศาล ในกรณีที่
คนต่างด้าวไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้าง โดยยื่น
อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีภายใน 30 วัน นับแต่
วันที่ได้รับคำสั่งไม่อนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างและให้
คำสั่งรัฐมนตรีถือเป็นที่สุด

3.3 สิทธิของคนต่างด้าวก่อนที่จะถูกส่งตัว
กลับประเทศต้นทาง พบว่า มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ
การคุ้มครองสิทธิของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่า
ด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกใน
ครอบครัวว่าควรมีการคุ้มครองสิทธิของคนต่างด้าว โดย
คนต่างด้าวต้องได้รับแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยของ
คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมาย
พร้อมระบุเหตุผลของคำวินิจฉัยและคนต่างด้าวมีสิทธิ
โต้แย้งหรือสิทธิอุทธรณ์การส่งตัวกลับประเทศต้นทาง
รวมถึงสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองจาก
เจ้าหน้าที่ทางการทูตหรือกงสุล

3.4 สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม พบว่า

มีแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการขององค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและประชาคมอาเซียน ควรจัดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และมีหน่วยสืบสวนสอบสวนในกลุ่มงานพนักงานตรวจแรงงานและมีสิทธิได้รับการเยียวยาทางกฎหมายโดยเฉพาะเมื่อมีการตัดสินใจคดีผิดพลาด รวมถึงสิทธิในการอุทธรณ์คำตัดสินต่อศาล

การอภิปรายผล

1. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการมีสัญญาจ้างของคนต่างด้าว ผลการวิจัยพบว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 สัญญาจ้างแรงงานอาจจะเกิดขึ้นจากการทำเป็นหนังสือ ตกลงด้วยวาจาหรือโดยปริยาย และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 46 กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ มีความสอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศ ในระดับสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 97 มีการรับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ระดับสหภาพยุโรป ตาม Council Directive 91/533/EEC ลูกจ้างทุกประเภทที่ได้รับค่าจ้างมีสิทธิในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ระดับอาเซียน ในฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติรับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการได้รับสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร การแจ้งและรับทราบข้อสัญญาและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ และนโยบายของประเทศไทย

2. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการเลือกทำงานของคนต่างด้าว ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานมีสิทธิในการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้เปลี่ยนจากการ

ใช้ระบบใบอนุญาตเป็นระบบแจ้งให้ทราบ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนต่างด้าวและนายจ้าง รวมถึงการเปลี่ยนนายจ้าง การเปลี่ยนงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยเอกสาร ในระดับประเทศการบริหารจัดการและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับระบบขออนุญาตของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) กำหนดให้ต้องขออนุญาตทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานที่เปิดโอกาสให้จ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการได้ (Olivier, 2017) และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดให้ต้องขออนุญาตทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานที่เปิดโอกาสให้จ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการได้ โดยมีระบบการจ้างแรงงานตามปกติและมีระบบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการได้ (Employment Permit System-EPS) แต่ไม่สอดคล้องกับรัฐอิสราเอล ซึ่งกำหนดให้ต้องขออนุญาตทำงานในภาคธุรกิจหรือประเภทงานที่เปิดโอกาสให้จ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการได้โดยนายจ้างต้องได้รับวีซ่าหรือใบอนุญาตจากสำนักงานประชากรและตรวจคนเข้าเมือง (PIBA) สังกัดกระทรวงมหาดไทยก่อน เพื่อรับโควตาแรงงานต่างชาติดำเนินการได้เป็นเวลา แรงงานต่างด้าวต้องทำงานให้ตรงกับงานและพื้นที่ที่ระบุไว้ในวีซ่า (Department of Population and Immigration, 2017, p. 5) อย่างไรก็ตาม หลักการดังกล่าวไม่สอดคล้องกับกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในการเลือกทำงานของระดับสากล ระดับสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการรับรองสิทธิในการทำงานและสิทธิประกอบอาชีพที่เลือกหรือยอมรับได้อย่างเสรี แต่สอดคล้องกับระดับอาเซียน ซึ่งไม่ได้ระบุรับรองสิทธิในการทำงานและสิทธิประกอบอาชีพที่เลือกหรือยอมรับได้อย่างเสรีไว้

3. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของคนต่างด้าวก่อนที่จะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยมีการส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปยังประเทศต้นทาง

ภายใต้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หมวด 6 ว่าด้วยการส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร สอดคล้องกับประเทศเนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) รัฐอิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ในกรณีแรงงานข้ามชาติถูกจับกุม ดำเนินคดีในข้อหาใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดลง อันเนื่องมาจากการสิ้นสุดของสัญญาจ้างงานทำให้การอนุญาตให้อยู่อาศัยและเข้าเมืองสิ้นสุดลงไปด้วย ต้องถูกผลักดันออกนอกประเทศหรือส่งกลับประเทศต้นทาง ภายใต้กฎหมายคนเข้าเมือง (Puthoopparambil & Bjerneld, 2016) อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยเป็นภาคีในความตกลงระหว่างประเทศบัญญัติเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวออกนอกประเทศ และเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้องเคารพและปฏิบัติตาม เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง โดยหลักการดังกล่าวยังสอดคล้องกับกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ก่อนที่จะถูกส่งกลับ โดยในระดับสากลมีการให้สิทธิการคุ้มครองทางกงสุลและในระดับอาเซียน ระบุถึงสิทธิได้ รับความคุ้มครองทางกงสุลและสิทธิได้รับการคุ้มครอง ในระหว่างการดำเนินการส่งกลับโดยมีกฎเกณฑ์การ จ้างงานทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ความ ชัดแย้ง

4. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็น คนไทยหรือคนต่างด้าวทุกคนมีสิทธิเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรม และทุกคนย่อมมีความเสมอภาคกันในทาง กฎหมายตามที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราช อาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ทุกคนเท่าเทียมกัน แต่มีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ยังไม่เข้มงวด รวมทั้งกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครอง สิทธิการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมมีความยุ่งยากต่อ

คนต่างด้าวไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในเรื่อง ของหลักนิติธรรมที่กฎหมายต้องยุติธรรมและเป็นธรรม สำหรับกลุ่มคนในสังคม นอกจากนั้น ยังพบว่า สิทธิ ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้รับการรับรอง ในทุกระดับ ทั้งระดับสากล ระดับภูมิภาค และระดับ ประเทศเนื่องจากเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และ จากการศึกษากฎหมายในต่างประเทศพบว่า ประเทศ เนเธอร์แลนด์มีการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ สามารถเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ในส่วน ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) รัฐอิสราเอล และ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีกฎหมายและหน่วยงาน ที่มีอำนาจรับผิดชอบชัดเจน มีกลไกรับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการในทางอาญาและทางแพ่ง รวมไปถึง การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ซึ่งในต่างประเทศ กำหนดให้แรงงานต่างด้าวมีสิทธิในสามส่วนคือ สิทธิ เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม สิทธิได้รับการพิจารณา คดีที่เป็นธรรม และสิทธิได้รับการเยียวยาทางกฎหมาย เมื่อมีการตัดสินคดีผิดพลาด (Department of Population and Immigration, 2017, p. 10, 19) ซึ่งบางส่วนมีบัญญัติอยู่แล้วในกฎหมายไทย แต่ต้อง มีความชัดเจนขึ้นว่าอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายใด พร้อมกับให้โอกาสและสร้างช่องทางให้สามารถเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมได้มากขึ้น

ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานของ การวิจัยที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ซึ่งพระราชกำหนดการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ยังมีบทบัญญัติที่ไม่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิคน ต่างด้าว และมาตรการทางกฎหมายที่ยังไม่สามารถ ดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการ บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย มีความยุ่งยากในขั้นตอนดำเนินการ และความไม่ เข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. ควรแก้ไขเพิ่มเติม วรรคสามของมาตรา 113 เป็น “นายจ้างผู้ใดไม่อาจแสดงสัญญาจ้างงาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบตามมาตรา 46 วรรคสาม หรือไม่ให้สำเนาสัญญาจ้างเพื่อให้ลูกจ้างเก็บรักษาไว้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน”

2. ควรแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างรายใหม่หรือนายจ้างที่เพิ่มเติมเข้าแจ้งการเข้าทำงานต่อนายทะเบียนและให้นายจ้างรายเดิมแจ้งออกจากงานต่อนายทะเบียน โดยมีแนวแก้ไขเพิ่มเติม กล่าวคือ เพิ่มเติม วรรคสามของมาตรา 13 เป็น “การเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม นายจ้าง ให้นายจ้างรายใหม่หรือนายจ้างที่เพิ่มเติม เข้ามา แจ้งการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่อนายทะเบียน และให้นายจ้างรายเดิมแจ้งคนต่างด้าวออกจากงานต่อนายทะเบียน”

ส่วนประเด็นปัญหาการเปลี่ยนนายจ้างและสิทธิ

ในการอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน โดยการเพิ่มเติม ข้อความนี้เป็นมาตรา 52 วรรคสอง “ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคแรก หากมีเหตุจำเป็น นายทะเบียน อาจขยายระยะเวลาออกไปให้ได้อีกไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว” และมาตรา 95 “ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ อนุญาตตามมาตรา 51 มาตรา 52 มาตรา 59 มาตรา 60 มาตรา 63 มาตรา 63/1 มาตรา 63/2 หรือมาตรา 64 หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 67 หรือ เพิกถอนใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 90 คนต่างด้าว ซึ่งขออนุญาตทำงาน ผู้ซึ่งขออนุญาตแทนคนต่างด้าว หรือผู้รับอนุญาตให้ทำงาน แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำสั่งดังกล่าว คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด”

3. ควรแก้ไขเพิ่มเติม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 21

4. ควรแก้ไขเพิ่มเติม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าวตามมาตรา 22

References

- Arhivech, U. (2018). *Principle and theory: Penal offences and penalty*. V. J. Printing. [In Thai]
- Department of Population and Immigration. (2017). *Foreign workers rights booklet*. Author. [In Thai]
- Foreign Workers Administration Office. (2011). *Administration of alien worker of Thailand in conclusion for the year 2010*. Department of Employment. [In Thai]
- International Commission of Jurists. (2014). *Migration and international human rights law: A practitioners' guide*. Author.
- Kittijaros, S. (2001). *Protection of legal foreign migrant workers in Thailand: Case study of international labour standards and Thai law*. Master Thesis of Laws, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Moonstan, C. (2011). *Laotian migrant workers' management in Thailand in the year 2020*. Doctoral Thesis of Philosophy in Public and Private Administration, Christian University. [In Thai]
- Noble & Scheidecker Advocats A La Cour. (2008). *An introduction to Luxembourg employment law*. Retrieved from https://www.legal500.com/wp-content/uploads/assets/legal500/images/stories/firmdevs/nobl11898/an_introduction_to_luxembourg_employment_law.pdf
- Olivier, J. (2017). *Improving the conditions for migrant workers in Taiwan: A long road ahead*. Retrieved from <https://sentinel.tw/improving-migrant-workers-taiwan>
- Pettersson, A. (2013). *Is Sweden looking for people or labour?: A study on the situation for third-country national migrant workers in Sweden*. Master Thesis of Welfare Policies and Management, Lund University.
- Puthoopparambil, S. J., & Bjerneld, M. (2016). Detainees, staff, and health care services in immigration detention centres: a descriptive comparison of detention systems in Sweden and in the Benelux countries. *Glob Health Action*, 9, 1-10.
- Sajjanand, S., Ouyyanont, P., Wanaset, A., & Buasawan, P. (2014). *Protection of migrant workers in Thailand: A case study of Nonthaburi province*. Research Report, Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]

รูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือเดอะชานซ์

พรรณพัฒน์ ภูวนนท์¹ ดวงเดือน จันทร์เจริญ²

กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์³ ณัฐ วัฒนพานิช⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 เก็บข้อมูลจากหัวหน้าแผนกของโรงแรม โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 24 คน และเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานจำนวน 692 คน เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) หมุนแกนด้วยวิธี Equamax ขั้นที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) โรงแรมมีความต้องการพัฒนาศรรถนะโดยมีการวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป (2) รูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์หาค่าประกอบ ได้ 4 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะด้านบุคลิกภาพ นำข้อมูลที่ได้ไปออกแบบพัฒนาโครงการฝึกอบรม และ (3) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม และให้เพิ่มเติมว่า ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ลูกค้ายกย่องความพึงพอใจในการรับบริการ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ศรรถนะ; การพัฒนาศรรถนะ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

พรรณพัฒน์ ภูวนนท์, ดวงเดือน จันทร์เจริญ, กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์ และณัฐ วัฒนพานิช. (2565). รูปแบบการพัฒนาศรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือเดอะชานซ์. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 424-440.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: peung.pannapat.p@gmail.com

² คณะพัฒนาศรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

A Competency Development Model for Hotel Personnel: A Case Study of the Zign Hotel Chain

Pannapat Puvanont¹ Duangduen Chancharoen²

Krisda Tanchaisak³ Narat Wattanapanit⁴

Abstract

The research article objectives were (1) to study the conditions and needs for developing performance competency of the staff of the Zign Hotel Group, (2) to create a model for performance competency development, and (3) to assess the model of the performance competency development. The research consisted of 3 steps. Step 1 fulfilled the first objective through conducting in-depth interviews with 24 hotel department heads. Questionnaires were also used to collect data from 692 employees. Step 2 was the development of a performance competency model via Exploratory Factor Analysis (EFA) with Equamax rotation to extract the related factors. Step 3 was conducted with nine experts recruited to assess the created model.

The research findings were threefold. The first finding revealed that the hotel considered personal development as a necessity, and thus set a plan to uplift operational knowledge and skills among the staff by organizing internal trainings. The training plan aimed at promoting the staff's continuous learning and multi-task ability. Monitoring and evaluation were also continuously conducted to yield feedbacks for further personnel improvement and development. The second finding indicated four skills derived from the factor analysis: Human relations skills, cognitive skills, operational technical skills, and personality skills. The finding in this step was used to develop the competency development model.

Keywords: Development Model; Competency; Competency Development

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Puvanont, P., Chancharoen, D., Tanchaisak, K., & Wattanapanit, N. (2022). A competency development model for hotel personnel: A case study of the Zign Hotel Chain. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 424-440.

¹ Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: peung.pannapat.p@gmail.com

² Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

³ Institute of International Studies, Ramkhamhaeng University

⁴ Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมบริการที่มีขนาดใหญ่และเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยอุตสาหกรรมนี้เกิดจากความร่วมมือจากหลากหลายธุรกิจ เช่น ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจขนส่ง ธุรกิจนำเที่ยว และธุรกิจที่พักแรม ซึ่งธุรกิจเหล่านี้เกิดขึ้นเพื่อรองรับการเดินทางเข้ามาของนักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจทุกประเภท โดยสามารถสร้างงานและสร้างอาชีพให้กับประชาชนของประเทศอย่างทั่วถึง โดยธุรกิจสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคือธุรกิจโรงแรมซึ่งมีการสร้างอาชีพให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก

หัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจโรงแรมคือคุณภาพการให้บริการ ซึ่งเป็นอาวุธสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage) เพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ เพราะนอกจากจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแล้ว ยังเป็นการโฆษณาให้ลูกค้าใหม่ๆ เข้ามาใช้บริการด้วยการบอกต่อ (word of mouth) ดังนั้น การให้บริการที่เป็นเลิศเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยว ตลอดจนสร้างรายได้ให้กับประเทศ “การบริการ” จึงเป็นกิจกรรมที่ผู้ให้บริการจัดทำขึ้นตามความต้องการของลูกค้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการอย่างทันทีทันใด

ธุรกิจโรงแรมมีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีส่วนช่วยเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศให้แข็งแกร่งขึ้น และยังเป็นธุรกิจที่สำคัญในการสร้างงาน ทั้งนี้ งานโรงแรมเป็นงานบริการที่มีความละเอียดอ่อน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความสำคัญเกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ โดยงานบริการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหน้าที่ของบุคลากรซึ่งเป็นพนักงานโรงแรม คุณภาพของบุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์

ที่สำคัญขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากองค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ ย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงถือเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Sivalai & Sonsuphap, 2014)

โรงแรม The Zign เป็นโรงแรมระดับห้าดาวที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยในปัจจุบันมีโรงแรมในเครือทั้งสิ้น 9 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษา 3 แห่ง คือ โรงแรม The Zign โรงแรม Garden Seaview และ โรงแรม 365 เนื่องจากเป็นโรงแรมที่สร้างใหม่ มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ใกล้เคียงกัน และมีผู้บริหารทีมเดียวกัน อย่างไรก็ตาม โรงแรมทั้งสามแห่งประสบปัญหาพนักงานมีอัตราการลาออกจากงานสูง จึงส่งผลกระทบต่อการให้บริการลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงแรม โดยอาจทำให้จำนวนลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงแรมลดลง ซึ่งผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการมีคุณภาพแก่ลูกค้าที่รวมถึงสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการให้บริการที่ดี เช่น การมีจิตใจในการให้บริการ มีความอดทน เข้าใจผู้มาใช้บริการ ตลอดจนมีความรู้และทักษะเฉพาะในแต่ละด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะซายน์ เพื่อจะได้นำไปพัฒนาบุคลากรของโรงแรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะซายน์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะชายน

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะชายน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ หัวหน้าแผนกทุกแผนก จำนวน 8 แผนก จากโรงแรมในเครือ 3 โรงแรม รวมทั้งสิ้นเป็น 24 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่มีประสบการณ์ในการบริหารและดำรงตำแหน่งผู้บริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย และกลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรโรงแรมในเครือเดอะชายน โดยการสุ่มแบบง่าย ด้วยการนำชื่อของบุคลากรที่ทำงานอยู่ ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2562 มาทำการจับสลากจำนวนตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนทั้งสิ้น 692 คน

1.2 การประเมินรูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี/โทขึ้นไป มีประสบการณ์การในการบริหารงานธุรกิจโฮสเทล หรือโรงแรม ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย และ (2) กลุ่มนักวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการให้ความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว และมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการโรงแรมหรือการบริการเป็นอย่างดี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยโดยการนำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อประเมินความ

เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตเนื้อหาเพื่อสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจ และแนวคิดคุณภาพการให้บริการธุรกิจโรงแรม โดยบูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน นำมาเป็นกรอบในการศึกษาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายของโรงแรมต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อบริหารงานและองค์กร สำหรับบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าองค์กรจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และคุ้มค่าที่สุด ซึ่งแนวคิดของ Werner and DeSimone (2006, pp. 15-16) ได้อธิบายว่า แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) การพัฒนารายบุคคล (individual development) เป็นการพัฒนาให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนารายบุคคล และสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขในเรื่องจุดอ่อนของพนักงาน สร้างศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร (2) การพัฒนาอาชีพ (career development) เป็นกระบวนการวางแผน และการกำหนดทิศทางการทำงานกับเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้น หมายถึง การเติบโตอย่างต่อเนื่อง การได้รับทักษะ การได้รับโอกาสจากการจัดสรรตำแหน่งขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน โดยผ่านชุดขั้นตอนที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน (3) การพัฒนาองค์กร (organization development) กิจกรรมการพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพโดยทั่วไปและต่อเนื่อง โดยตระหนักอยู่บนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนในองค์กร และ (4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องยุติธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายให้แก่ผู้ถูกประเมินได้ เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับและศรัทธา การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรจะต้องมีการคิดทบทวนผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางร่วมกันในการทำงานในอนาคต

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Swanson and Holton (2009, p. 25) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณาได้หลายแง่มุม แตกต่างกันไป ตามสายงานหรือหน้าที่ ควบคู่ไปกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้สามารถตอบสนองความจำเป็นขององค์กรได้เป็นอย่างดี ประกอบ

กับการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทฤษฎีระบบ คือ กระบวนการที่นำทรัพยากรป้อนเข้าไป ในกระบวนการแล้วได้รับผลผลิตออกมา และมีการป้อนข้อมูลกลับคืนไปยังส่วนต่างๆ ของระบบ จะทำให้ปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดีขึ้น การปฏิบัติงานโดยทั่วไปของพนักงานมีความจำเป็นต้องอาศัย 3 ทักษะ ดังนี้ (1) ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นทักษะที่ใช้ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานนั้นๆ โดยเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี รวมไปถึงเทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงาน (2) ทักษะด้านความคิด Khammani (2011, pp. 118-224) กล่าวว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองในการนำข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่ได้รับไปเชื่อมโยงกับข้อมูลหรือประสบการณ์เดิม เพื่อสร้างความหมายให้แก่ตน เกิดเป็นความรู้ความเข้าใจที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ การคิดเป็นงานเฉพาะตน เป็นกระบวนการภายในที่แต่ละบุคคลต้องดำเนินการเอง ไม่มีผู้ใดทำแทนได้แต่บุคคลอื่น รวมทั้งสภาพแวดล้อม และประสบการณ์ต่างๆ สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดการคิดได้ (3) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ Wonganutrohd (2008, pp. 235-236) ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน เราไม่สามารถจะทำงานคนเดียว เป็นงานที่ทำในลักษณะกลุ่มหรือต้องติดต่อกับบุคคลอื่น การทำงานหลายอย่าง เราใช้เวลาในการติดต่อกับผู้อื่นหรือที่เรียกว่า การติดต่อสื่อสารค่อนข้างมาก มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน จึงเป็นวิธีการจูงใจให้คนทำงานตามจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย มีการทำงานเป็นทีม โดยมีความพอใจทั้งทางด้านเศรษฐกิจ จิตใจ และสังคม

รูปแบบการพัฒนา

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนายได้ (prediction) และสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้ (2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องนั้นๆ ได้ (3) รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelation) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตการสืบเสาะความรู้ และ (4) รูปแบบควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationship) นอกจากนี้ Phrommani, Eiamsa-Ard, and Grasung (2017) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบ มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ (1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือจากการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่นๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ การกำหนดเป้าหมายของรูปแบบจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ให้ตรงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลสูงสุด (3) กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดของวิธีการและเงื่อนไขต่างๆ เช่น ใช้ดำเนินงานกับกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้การใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (4) การประเมินรูปแบบเป็นการประเมิน เพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น (5) การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เมื่อพบข้อบกพร่องแล้วต้องนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

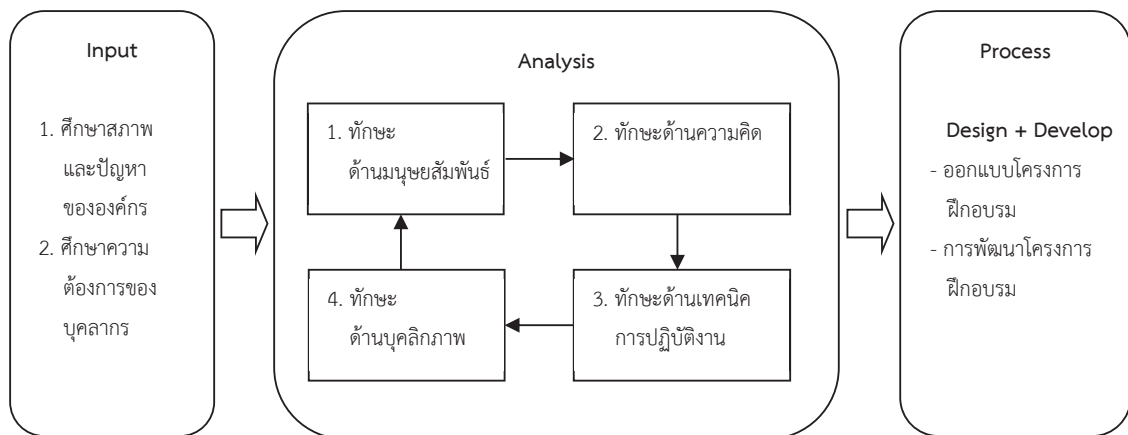
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่บุคคลแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยในแต่ละบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล หรือแต่ละตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล ซึ่ง Saentong (2017, pp. 24-26) ได้แบ่งประเภทของ Competency ไว้ 3 ประเภท ดังนี้ (1) Core Competency คือ ความสามารถหลักขององค์กร หรือคุณค่าขององค์กรที่เกิดจากบุคลากรในองค์กร อธิบายง่ายๆ ว่า นิสัยของคนในบริษัทเป็นอย่างไร ก็จะสะท้อนไปยังผู้เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่างๆ ผ่านตัวสินค้า ระบบงาน และวัฒนธรรมองค์กร (2) Managerial Competency คือ สมรรถนะทางการบริหารที่เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหารควรมีหรือควรเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ความสามารถในการวางกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการสร้างความเชื่อใจ และ (3) Functional Competency คือ ความรู้และทักษะในการทำงานของแต่ละหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิต ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ ทักษะการควบคุมเครื่องจักร ทักษะการตรวจสอบคุณภาพสินค้า ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบของสายงาน คือ ความรู้ทักษะที่ควรจะมีของแต่ละสายงาน และรูปแบบที่ทุกหน่วยงานควรมีความรู้ทักษะ เพราะในงานสามารถแยกออกมาเป็น General Skill ซึ่งแบ่งเป็น Hard Skill และ Soft Skill อันเป็น Personal Attitude เช่น ใฝ่คว้า ใฝ่รู้ แรงจูงใจ ความเชื่อ และทัศนคติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาสมรรถนะนั้น ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้าน

บุคลิกภาพ ส่วนกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการความรู้ โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรแต่ละองค์กร ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการ

ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมในเครือเดอะชานัน เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชานัน ผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยหัวหน้าแผนกทุกแผนกจากโรงแรมในเครือเดอะชานัน จำนวน 3 โรงแรม รวมทั้งสิ้น 24 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงแรมในเครือเดอะชานัน จำนวน 692 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 42 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

หัวหน้าแผนกในขั้นตอนที่ 1 มาสรุปผล และนำแบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis –EFA) หมุนแกนด้วยวิธี Equamax เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจนขึ้น และเป็นตัวแทนที่แท้จริงในแต่ละองค์ประกอบ จึงกำหนดให้ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบแต่ละตัวตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และมีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.50 ค่าไอเกน (Eigenvalues) หรือค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบต้องไม่ต่ำกว่า 1.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loadings) ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ควรสูงกว่า 0.30 จากนั้นจึงนำคำตอบทั้งหมด มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะชาयน์ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อทำการอภิปรายตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ จากนั้นจึงปรับปรุงรูปแบบและส่งเอกสารประกอบการประเมินรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา นำผลมาคำนวณหาค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร (Index of Item Objective Congruence--IOC) โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน แปลงค่าเป็นคะแนนได้ค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน์ และผลการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis---EFA) (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะชายน์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม (ตัวแปร)	KMO	Approx. Chi-Square (χ^2)	df	Sig.
ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	42	.982	22946.379	861	.000

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน์ มีค่าไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .982 ผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .00 เป็นค่าที่น้อยกว่า .00 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ แสดงตัวแปรที่ถูกจัดอยู่ในแต่ละองค์ประกอบแสดงตัวแปรที่ถูกจัดในแต่ละองค์ประกอบหลังการหมุนแกนด้วยวิธี Equamax

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในเครือเดอะชานัน

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (eigen value)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน	ค่าร้อยละสะสม ของความแปรปรวน	จำนวน ตัวแปร	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	22.620	53.858	53.858	12	.509-.680
2	1.700	4.048	57.906	10	.518-.745
3	1.182	2.815	60.721	10	.536-.655
4	1.040	2.477	63.198	04	.516-.808
รวมค่าแปรปรวนสะสม = 63.198					

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมเครือเดอะชานัน มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ขึ้นไปมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีค่าไอเกน 22.620 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 53.858 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านความคิด มีค่าไอเกน 1.700 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.048 องค์ประกอบที่ 3 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน มีค่าไอเกน 1.182 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.815 องค์ประกอบที่ 4 ทักษะด้านบุคลิกภาพ มีค่าไอเกน 1.040 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.477 ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 63.198 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 60 สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบที่สกัดได้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และประกอบด้วยตัวแปรหรือข้อคำถามไม่น้อยกว่า 3 ตัวแปร ที่มีน้ำหนักปัจจัย .50 ขึ้นไป

ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์องค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมเครือเดอะชานันให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จากนั้น

จึงปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการนี้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรแสดงให้เห็นถึงระบบของการพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. Input คือ ข้อมูลสภาพและปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร และความต้องการขององค์กร

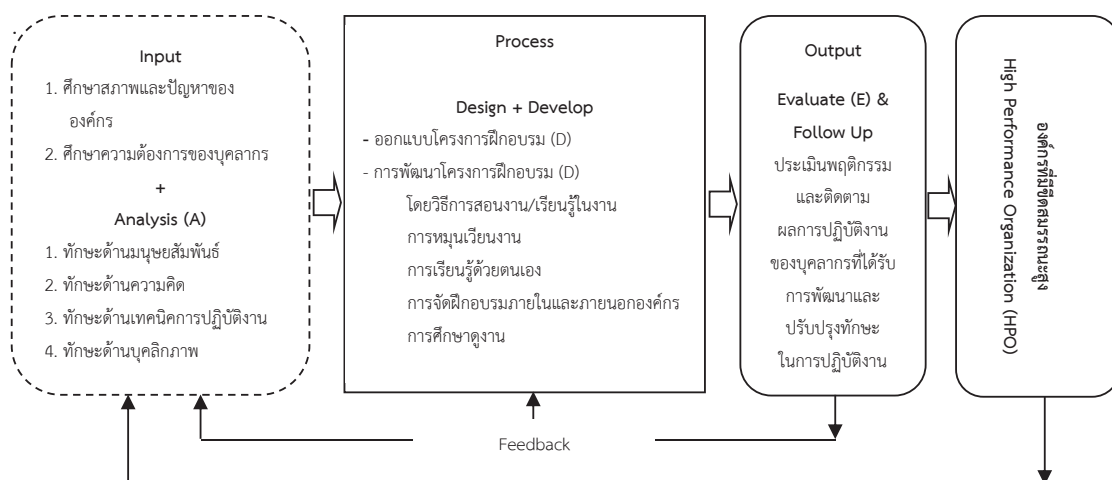
2. Analysis คือ การสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) หมุนแกนด้วยวิธี Equamax และพบองค์ประกอบของทักษะ 4 กลุ่ม คือ (1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (2) ทักษะด้านความคิด (3) ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และ (4) ทักษะด้านบุคลิกภาพ

3. Process นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปออกแบบโครงการฝึกอบรม พัฒนาโครงการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม โดยวิธีการสอนงาน/เรียนรู้ในงาน การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร และการศึกษาดูงาน

4. Output ประเมินพฤติกรรมและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงาน

5. Outcome องค์การที่มีขีดสมรรถนะ High Performance Organization (HPO) โดยบุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมโนเครือเดอะชาयน์ มีการประเมินผลทุกๆ 6 เดือน เพื่อนำข้อมูล ย้อนกลับมาพิจารณาปรับปรุง แผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมโนเครือเดอะชาयน์

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมโนเครือเดอะชายน์ ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมโนเครือเดอะชายน์ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้

1.1 การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โรงแรมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านทักษะการบริการ ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และปฏิบัติงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากโรงแรมให้ความสำคัญกับเรื่องของการบริการ

ลูกค้าเป็นหลัก พนักงานต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อนำทักษะด้านการบริการมาใช้ในการบริการลูกค้า ให้ได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ammuang (2014) ที่กล่าวว่า การบริการที่เป็นเลิศ ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ในงานที่ให้บริการ (knowledge) ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ ที่สามารถตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ มีความคิดใหม่ๆ ไม่ควรยึดติดกับประสบการณ์หรือบริการที่ทำอยู่ เคยปฏิบัติมาอย่างไรทำไปอย่างนั้น ไม่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้บริการ จึงควรมีความคิดใหม่ๆ ในการปฏิรูประบบงานบริการได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thavichip, Keerativinitkul, and Chatuchai (2011) ที่พบว่า ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรม ควรจัดให้บุคลากรเรียนรู้การให้บริการที่ดี

โดยจัดหาวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่พนักงานในโรงแรม

1.2 การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โรงแรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จึงมีการวางแผนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจัดฝึกอบรมภายในองค์กรอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนพัฒนาทักษะการให้บริการในด้านต่างๆ ย่อมส่งผลต่อการให้บริการลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและกลับมาใช้บริการอีกครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrison and Kessels (2004) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน และการสนับสนุนอย่างชำนาญชาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่นๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยผ่านการพัฒนาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงาน เพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thavichip et al. (2011) ที่พบว่า ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรม ควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดให้มีการ ไปสัมมนา ทุก 3-6 เดือน เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติ จัดให้เรียนภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หรือจัดให้พนักงานร่วมคิด ร่วมจัดกิจกรรมตามความถนัดของตน และมีการจัดส่งไปศึกษาดูงานเพิ่มเติม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึง มีการติดตามประเมินผลหลังจากที่ส่งไปอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า โรงแรมต้องการพัฒนา

ความรู้อยู่เสมอ รวมถึงปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพัฒนาทักษะการทำงาน การสื่อสาร สร้างทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้ทันสมัยอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถ และศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างและปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกให้กับบุคลากร จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ko (2009) ที่พบว่า ทัศนคติเชิงรุกมีอิทธิพลอย่างมากต่อวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน โดยทำให้การดำเนินงานของโรงแรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ในการพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมพนักงาน และการเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยคุณภาพการบริการจะให้ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบชื่อเสียงเชิงบวกของโรงแรม

1.4 การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า โรงแรมควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง และมีการสอนงานแบบ On-the-Job Training ทั้งนี้เนื่องจากการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน หรือการสอนงานนั้น จะทำให้บุคลากรเข้าใจงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2008) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาในกรณีที่ (1) เมื่อมีการรับพนักงานใหม่ (2) เมื่อมีการโยกย้ายงาน (3) เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร และ (4) เมื่อเกิดการ

แข่งขันทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thavichip et al. (2011) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรม โดยการจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการไปสัมมนาทุก 3-6 เดือน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร

1.5 การนำผลการประเมินไปใช้ พบว่า โรงแรมมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน ทำให้พนักงานรู้จุดอ่อนของตนเอง และต้องการพัฒนาตนเองดีขึ้น เพื่อให้สามารถบริการลูกค้าได้ตรงตามที่ถูกคาดหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy, Noe, and Premeaux (1999) ที่ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เป็นการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ และทำให้องค์กรมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรจะนำผลการประเมินมาพิจารณาในการปรับตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการให้กับบุคลากร ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thavichip et al. (2011) ที่พบว่า โรงแรมควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลหลังจากที่ส่งไปอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายนพบว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างทัศนคติที่ดี เทคนิคการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และต้องการพัฒนาทักษะการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความรัก รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wongsatit (2008) ที่กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานจึงเป็นวิธีการจูงใจให้คนทำงานตามจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Janyam (2013) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นวิธีการก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ และแรงกระตุ้นร่วมกันในกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกันให้ได้ผล ทั้งนี้ มนุษยสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมมือกันโดยได้รับความพึงพอใจทั้งในด้านเศรษฐกิจจิตใจ และสังคม ผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonpektrakul (2014) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการให้บริการ

2.2 ด้านความคิด พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาความคิดในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ต้องการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ลูกค้า และแนวทางในการตัดสินใจที่เหมาะสม ต้องการพัฒนาการเรียนรู้การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก ทักษะด้านความคิดเป็นกระบวนการที่ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ต่างๆ

การคิดที่มีคุณภาพจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีจากประสบการณ์และยังสามารถพัฒนาสติปัญญาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kammanee (2011) กล่าวว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองในการนำข้อมูลหรือสิ่งที่เรารู้ที่ได้รับไปเชื่อมโยงกับข้อมูลหรือประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความหมายให้แก่ตน เกิดเป็นความรู้ความเข้าใจที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ การคิดเป็นงาน เฉพาะตน เป็นกระบวนการภายในที่แต่ละบุคคลต้องดำเนินการเอง ไม่มีผู้ใดทำแทนได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ต่างๆ สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดการคิดได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Valdez, Alcantara, Pamintuan, Relos, and Castillo (2015) ที่พบว่า ทักษะที่นักศึกษาคณะครูจะต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาและกลายเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ทักษะด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะด้านการติดต่อสื่อสารโดยเฉพาะกับบุคคลที่ไม่รู้จักมาก่อน

2.3 ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการทำงานและการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย ต้องการพัฒนาด้านทักษะด้านการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม ต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน และการให้บริการ ทั้งนี้เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นอาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ พนักงานจึงให้ความสำคัญในเรื่องทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Torchoo (2016) ที่กล่าวว่า การวางแผนก่อนลงมือทำงานจะช่วยให้เราทำงานได้เร็วขึ้น เพราะเราจะรู้ว่าเราต้องทำอะไรบ้าง หากมีข้อผิดพลาดเราก็สามารถตรวจสอบได้ง่าย และแก้ปัญหาได้ตรงจุด การวางแผน (plan) การทำงานเราต้องรู้ว่า เราจะให้ใครทำ (who)

ทำอะไร (what) ทำที่ไหน (where) ทำเมื่อไหร่และมีเวลาเท่าไร (when) ทำอย่างไร (how) ภายใต้งบประมาณเท่าไร (how much) ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (purpose) การวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การวางแผนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน การพูดโน้มน้าวใจ การนำเสนอ บริการ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจในบริการ ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะทำให้ผู้พบเห็นเกิดความประทับใจทั้งในด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ หากได้รับฝึกฝนอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Torchoo (2016) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นเรื่องของภาพรวมที่ตัวเราแสดงออกไป ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว โดยมีคนอื่นมองอยู่หรือรู้สึกกับสิ่งที่เราแสดงออก ดังนั้น จึงต้องมีการระมัดระวังและตกแต่งเสริมเติมให้บุคลิกภาพน่ามอง และเป็นที่ประทับใจของคนรอบตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Laoharawe (2010) ที่พบว่า พนักงานนวดเคียวสปา ควรพัฒนาตัวเองด้านการควบคุมอารมณ์ หมั่นเรียนรู้ และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้บริการที่ดีและสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงแรมในเครือเดอะชายน พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ พบว่า โรงแรมมีการทดสอบความรู้ความสามารถในแต่ละแผนก เป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจาก การทดสอบความรู้พนักงานในเรื่องต่างๆ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยจัดฝึกอบรม การให้ทุน

การศึกษาแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Torchoo (2016) กล่าวว่า การฝึกหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เท่านั้น อาจเป็นความรู้ในด้านอื่นๆ เช่น ความรู้ด้านงานช่าง ด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ซึ่งความรู้เหล่านี้สามารถนำมาแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thavichip et al. (2011) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ธุรกิจโรงแรม โรงแรม ควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติ

3.2 ด้านทักษะ พบว่า โรงแรมต้องการให้บุคลากรมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานกับแผนกอื่นๆ มีทักษะการใช้อ่าน พูด ฟัง เขียน ภาษาอังกฤษได้ ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการฝึกอบรม ภาษาอังกฤษโดยเจ้าของภาษา จัดอบรมการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน การแก้ไขปัญหาอุปกรณ์ต่างๆ เบื้องต้น โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย นอกเหนือจากการให้หัวหน้างานสอนงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้บุคลากร ได้รับความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ทักษะในด้านการสื่อสาร และทักษะความสามารถทางด้านภาษา จะช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Luka (2015) ที่พบว่า ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นที่ได้มาจากผู้ประกอบการ ที่ฝึกและธุรกิจอาหาร ได้แก่ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการพูด การเขียน การอ่าน และการฟังที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสื่อสารใจความได้

3.3 ด้านทักษะความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง พบว่า บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีการปกป้ององค์กร

หากผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย มีความภาคภูมิใจในงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้เนื่องจาก โรงแรมมีการปลูกฝังให้บุคลากร มีความภาคภูมิใจ และรักในงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Novicevic, Hayek, and Fang (2011, p. 126) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำงานร่วมกันและให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ และองค์กรมีการพัฒนา และวางแผนอาชีพในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ko (2009) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวโรงแรมในไต้หวัน ที่ทำให้ผลประกอบการดี ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ ทัศนคติเชิงรุกยังมีอิทธิพลอย่างมากต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงแรมและวัฒนธรรมองค์กรนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน จะทำให้การดำเนินงานของโรงแรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว พบว่า บุคลากรมีความสามารถในการให้บริการแก่ลูกค้าที่มีความแตกต่าง สามารถควบคุมอารมณ์ เมื่อถูกลูกค้าตำหนิ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงแรมให้ความสำคัญในเรื่อง การให้บริการกับลูกค้าเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ Ammuang (2014) กล่าวว่า การบริการที่เป็นเลิศ ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ ที่สามารถตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมีลักษณะเฉพาะตัว เป็นคนมีความช่างสังเกต มีความกระตือรือร้นในการต้อนรับ ให้ความช่วยเหลือ ผู้รับบริการ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahrabani, Goziker, and Teitler-Regev (2015) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่

จำเป็นของบุคลากร ที่ต้องใช้ในการทำงานนั้น ประกอบด้วย (1) การเอาใจใส่ลูกค้า (2) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร และ (3) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.5 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โรงแรมมีการกำหนดค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพตามความสามารถ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล โดยมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich and Matteson (2001) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน เป็นเครื่องมือในการจ้างงานที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รางวัลและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahrabni et al. (2015) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานในโรงแรมที่มีเครือข่ายมากๆ จะช่วยในการเลื่อนขั้นและเงินเดือน โดยผลการวิจัยนี้ จะช่วยให้โรงแรมทราบถึงทัศนคติของบุคลากรและนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย พบว่า โรงแรมควรศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ปัจจัยด้านสังคม สภาพแวดล้อมภายนอก คุณภาพชีวิตการทำงาน การคาดหวังความสำเร็จ เพื่อพิจารณาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรม และควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ เพื่อที่ทางโรงแรมจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

2. โรงแรมควรที่จะศึกษาเรื่องความสามารถรอง และมีการวิเคราะห์ถึงความสามารถที่จำเป็นในอนาคต เพื่อที่จะได้นำมาวางแผนการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรต่อไป

3. ควรมีการทำวิจัยเรื่องนี้กับโรงแรมในระดับที่แตกต่างกัน และกับพนักงานในส่วนอื่นๆ ด้วย เช่น โรงแรมที่มีจำนวนห้องพัก น้อยกว่า 60 ห้อง รีสอร์ททอพาพาร์เมนท์ เพราะโรงแรมในแต่ละระดับและพนักงานในแต่ละตำแหน่งก็อาจมีความคิดเห็น ความต้องการ และความสามารถแตกต่างกัน อาจจะได้ผลของความสัมพันธ์ปัจจัยด้านต่างๆ มาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบ

References

- Ammuang, T. (2014). *Service mind*. Mahidol University, Office of the President. [In Thai]
- Boonpektrakul, O. A. (2014). Developing action-plan training model to enhance employee's competencies: A hotel case study. *Stamford Journal*, 5(2), 1-25.
- Dessler, G. (2008). *Human resource management* (11th ed.). Pearson Education.
- Harrison, R., & Kessels, J. (2004). *Human resource development in a knowledge economy: An organizational view*. Palgrave MacMillan.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2001). *Organizational behavior and management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Janyam, K. (2013). *Industrial and organizational psychology*. Odeon Store. [In Thai]
- Khammani, T. (2011). *Science of teaching pedagogy: Knowledge for effective learning management* (5th ed.). Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Pergamon.
- Ko, C. H. (2009). A study of the critical success factors that are synonymous with efficient international tourist hotels in Taiwan. *Dissertation Abstracts International*, 69(02), 514-A. (UMI No. 10309092)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Laoharawe, W. (2010). *Job competencies for Day Spa personnel in Bangkok Metropolis*. Master Thesis of Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]
- Luka, I. (2015). Enhancing employability skills for tourism and hospitality industry employees in Europe. *Acta Prosperitatis*, 6, 75-94.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Prentice Hall.
- Novicevic, M. M., Hayek, M., & Fang, T. (2011). Integrating Bernard's and contemporary views of industrial relations and HRM. *Journal of Management History*, 17(1), 126-138.
- Phrommani, P., Eiamsa-Ard, S., & Grasung, P. (2017). Guideline to construct and development model for public health operations for public health officer. *Association of Private Higher Education Institutions of Thailand Journal*, 6(2), 128-135. [In Thai]
- Saentong, N. (2017). *Easy HR: Competency*. Think Beyond Books. [In Thai]
- Shahrabni, S., Goziker, O., & Teitler-Regev, S. (2015). Perceptions and future intentions to stay in the hotel industry: The case of front desk employees in Israel. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1), 1-13.

- Sivalai, P., & Sonsuphap, R. (2014). Adaptation of Thai hotel hospitality towards ASEAN economic community, case study: Emporium Suites by Chatrium. *Journal of Finance, Investment, Marketing and Business Management*, 4(1), 273 -285. [In Thai]
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development* (2nd ed.). Berrett-Koehler.
- Thavichip, N., Keerativinitkul, P., & Chatuchai, W. (2011). The needs for potential development of hotel business personnel of Rajabhat Universities in Bangkok metropolitan area. *SSRU Journal of Management Science*, 7(1), 11-21. [In Thai]
- Torchoo, P. (2016). The efficiency development of operation. *Industrial Technology Review*, 22(282), 94-100. [In Thai]
- Valdez, E. J. C., Alcantara, S. S. B., Pamintuan, C. A., Relos, J. G. R., & Castillo, R. C. (2015). Contributions of on-the-job training program to the skills, personal qualities and competencies of tourism graduates. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 102-110.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4th ed.). South-Western College.
- Wonganutrohd, P. (2008). *Educational psychology*. Bangkok Media Center. [In Thai]

การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ยศสินี วิพชนานนท์¹ บุญมี พันธุ์ไทย²
สุวพร เข้มเฮง³ ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2) สร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ (3) ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ใช้อยู่ยังไม่เหมาะสม และไม่ใช่วิธีที่ดีเพียงพอ ขาดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (2) ผลการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติ ด้านการบริการนักศึกษา/บริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นครู และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า สามารถจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตัวอย่างเป็นรายคนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบ; การประเมินผลการปฏิบัติงาน; อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ยศสินี วิพชนานนท์, บุญมี พันธุ์ไทย, สุวพร เข้มเฮง และศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ. (2565). การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารดุซุญบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 441-453.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: yotsinee.v@retired.bu.ac.th

² โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

The Development of a Performance Evaluation Model for Lecturers at Private Higher Education Institutions

Yotsinee Vipatchananont¹ Boonmee Punthai²
Suwaporn Semheng³ Saksit Khattiyasuwan⁴

Abstract

The research article purpose of this study was (1) to investigate the appraisal framework for instructors of private universities, (2) to create an appraisal model on instructors' performance of private universities, and (3) to evaluate the proposed model for instructors of private universities. The research methodology was in the following three steps. Step One was the study of the conditions and problems in the performance evaluation of the lecturers under study. Step Two was the construction of a performance evaluation model for these lecturers. Step Three was the evaluation of the model constructed in Step Two by implementing it.

The results revealed that: (1) The study of the appraisal framework for instructors of private universities founded that the existing appraisal framework for instructors of private universities was in appropriated and insufficiently to represent in every areas. (2) The creation of an appraisal model on instructors' performance of private universities founded that an appraisal model on performance consisted of Components of an appraisal model on instructors' performance of private universities consisted of 6 components knowledge and ability component, operation component, student service/ academic service component, management component, moral, ethics, and teachership component, and cultural preservation component and The evaluation of the proposed model for instructors of private universities founded that each instructors performance could be identified clearly.

Keywords: Model; Appraisal on Performance; Private Universities Instructors

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Vipatchananont, Y., Punthai, B., Semheng, S., & Khattiyasuwan, S. (2022). The development of a performance evaluation model for lecturers at private higher education institutions. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 441-453.

¹ Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: yotsinee.v@retired.bu.ac.th

² Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University

³ Faculty of Education, Srinakharinwirot University

⁴ Graduate School, Rajapark Institute

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันที่มีบทบาทและความสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เป็นการเพิ่มโอกาสและทางเลือกของการศึกษาในส่วนที่รัฐจัดให้ไม่เพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในเชิงคุณภาพทางวิชาการควบคู่กับคุณธรรม เป็นสถานศึกษาเฉพาะด้าน ใกล้เคียงกับแหล่งชุมชน (Rachanawan, 2003, pp. 39-40; Suwanadee, 1998, pp. 3-4) ในฐานะที่รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเอกชนที่มีส่วนแบ่งเบาภาระของรัฐ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมและให้อิสระในการดำเนินงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนเอกชนในการจัดการศึกษา แต่ความหลากหลายทำให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีความแตกต่างกัน ซึ่งยังไม่มีกำหนดการวัดผลหรือเกณฑ์มาตรฐานที่ประเมินอาจารย์ผู้สอนไว้ จึงควรมีเกณฑ์หรือแบบประเมินผลของการปฏิบัติงานอาจารย์หรือบุคลากรดังกล่าวในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นรูปธรรมชัดเจน (Office of the Higher Education Commission, 2007; 2008, pp. 14-15) โดยเป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ ผลงาน และคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายโดยเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดหรือเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้น รวมทั้งพิจารณาพฤติกรรมการทำงานตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีจุดอ่อนในเรื่องความเที่ยงตรง และมาตรฐานในการประเมินไม่สอดคล้องกับภาระงานและสภาพความเป็นจริง และไม่มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองจึงไม่สามารถจะพัฒนาตนเองได้ การประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวจึงทำให้ผู้ถูกประเมินไม่ได้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่าใน

สถาบันการศึกษาเอกชนยังไม่มีรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และเป็นมาตรฐาน (Office of the Higher Education Commission, 2007; 2008, pp. 14-15) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อจะได้นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยคาดหวังว่ารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นนี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) อาจารย์ผู้สอน หรือปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน และ (2) อาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในคณะวิชา ซึ่งหมายถึงคณบดีและหัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน
 - 1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน และเป็นสถาบันที่มีความหลากหลายของสาขาวิชา และเปิดดำเนินการเกิน

20 ปี จำนวน 6 แห่ง แบ่งเป็น (1) ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 6 คน (2) ตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 18 คน (3) ตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 97 คน (4) ตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 90 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา มี 6 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถทั่วไปและ ทักษะวิชาชีพ (2) ด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วยด้านการสอน ด้านวิชาการและด้านการวิจัย (3) ด้านการบริการนักศึกษา/บริการวิชาการ (4) ด้านการบริหารจัดการ (5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นครู และ (6) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับใช้ในการประเมินอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เป็นแนวทางสำหรับการสร้างรูปแบบการประเมินบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน/

องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน การที่องค์กรจะ ทราบว่าอาจารย์ใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนใน รูปของเงินเดือน สวัสดิการในขั้นสูงขึ้น ต้องอาศัย แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของ งาน (validity) จึงจะทำให้ทราบว่าอาจารย์ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ตามความ ต้องการของหน่วยงานและองค์กรหรือไม่ ผลงานที่ได้ คำนึงกับค่าตอบแทนที่หน่วยงานหรือองค์กรจ่ายให้หรือไม่ ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น เรื่องเฉพาะตัวของบุคลากร ดังนั้น จึงเน้นการประเมิน ผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (traits) ความ บกพร่องทางกาย (deficiency) และความสามารถ (ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อ ว่า คนที่มีการศึกษาดี มีบุคลิกดี หรือไม่พิการ น่าจะ ทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความสมบัตินตรงข้าม การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์นั้นเป็นการประเมินค่า ของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยพิจารณาผล สัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมี การกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติ งานหรือมาตรฐานที่สัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ กำหนดเครื่องมือวัดการปฏิบัติงาน และการประเมิน ผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับ การประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนด (Bollington, Hopkins, & West, 1993; Dessler, 2009)

หลักการการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติ งานของอาจารย์ คือ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาอาจารย์ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติ

งานให้ดีขึ้น พิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ทราบผลการปฏิบัติของตนเองโดยการพัฒนาจุดเด่น ปรับปรุงจุดด้อย และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงศักยภาพของตนเองในการแสวงหาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอน (2) คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรู้ จะครอบคลุมในเรื่องกระบวนการสอน และเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เช่น กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียน ความรู้ในเนื้อหาสาระที่ใช้สอน อาจารย์ที่เป็นผู้สอนที่ดีต้องเฝ้าหาความรู้ในเรื่องที่สอน เนื้อหาการสอนต้องสัมพันธ์กับทฤษฎี และต้องอยู่ในระบบที่วัดได้ ด้านการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมด้านการสอนของอาจารย์ในชั้นเรียน และด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ได้ใช้สมรรถภาพด้านความรู้และด้านการปฏิบัติเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติของอาจารย์วัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบ ดังนี้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบรรยายความ แบบบันทึกเหตุการณ์ สำคัญ การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสาร และแบบบันทึกรายงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสะดวกในการใช้ และจากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาในข้างต้น ไม่สามารถระบุได้ว่า เครื่องมือใดหรือวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ แต่หากพิจารณาถึงความสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยนี้ พบว่า แบบมาตราส่วนประมาณค่า จะมีความสอดคล้องและความเหมาะสม เนื่องจากสามารถประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะหรือสมรรถนะ

ได้อย่างหลากหลายและครอบคลุม ซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ และภารกิจหลักของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (Ivancevich, 2010)

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีรูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (identification) โดยทั่วไปองค์กรจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกณฑ์ที่ถูกนำมาใช้ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะผสมผสานกัน อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะมีการกำหนดขึ้นเป็นอันดับแรกก่อนการวัดหรือการประเมินการปฏิบัติงาน หลักการสำคัญในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร (strategic business objectives) ควรใช้หลายเกณฑ์ และควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ (2) การวัด (measurement) กระบวนการที่สำคัญในการเลือกเครื่องมือวัดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องว่า เมื่อใดที่จะทำการเลือกและใครเป็นผู้เลือก เครื่องมือวัดควรจะเป็นการตกลงร่วมกันก่อนที่ช่วงเวลาของการวัดการปฏิบัติงานจะเริ่มต้นขึ้นเพื่อเป็นการมุ่งใจและช่วยให้การประเมินในขั้นสุดท้ายได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจว่าจะใช้เครื่องมือวัดประเภทใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ประเภทของงาน และวิธีการประเมิน การเลือกเครื่องมือวัดจะต้องตัดสินใจโดยยึดถือ แบบการบริหาร วัฒนธรรมและคุณลักษณะอื่นๆ ภายในองค์กร และ (3) การบริหาร (management) เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง ผู้บริหารจะนำข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ การตัดสินใจทางการบริหารในเรื่องเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ออก

จากงาน การจัดทำแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การบริหารปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Maisutha, & Sachuckorn, 2008, pp. 115-119, 151-165)

บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของอาจารย์

Office of the Higher Education Commission (2007, pp. 39-40) กำหนดคุณลักษณะ และวิธีการ ประเมินประสิทธิภาพการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไว้ 4 ประการ คือ (1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งคือ การได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และปฏิบัติหน้าที่สอน หรือช่วยสอนประจำรายวิชาใดวิชาหนึ่ง ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หรือสมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ (2) ความรู้ความสามารถ ประเมินจากความสามารถด้านการสอนและความสามารถด้านวิชาการ และด้านการวิจัย (3) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม หรือการให้บริการด้านอื่นๆ และการบริหารจัดการ และ (4) คุณธรรม เช่น มีความเมตตา กรุณา ยุติธรรม อดทน ตรงต่อเวลา และความเป็นครู เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์

การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ (1) คุณภาพของงาน เป็นการพิจารณาระดับคุณภาพของผลงานที่ทำแล้ว ผลสำเร็จที่ปรากฏจะต้องดีเพียงใดหรืองานนั้นบรรลุตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งส่วนมากจะพิจารณาถึงผลงานที่ปรากฏออกมามีรูปร่างลักษณะตามที่ต้องการ (appearance) ความถูกต้อง (accuracy) ความเหมาะสม (fitness) ประโยชน์ (usefulness)

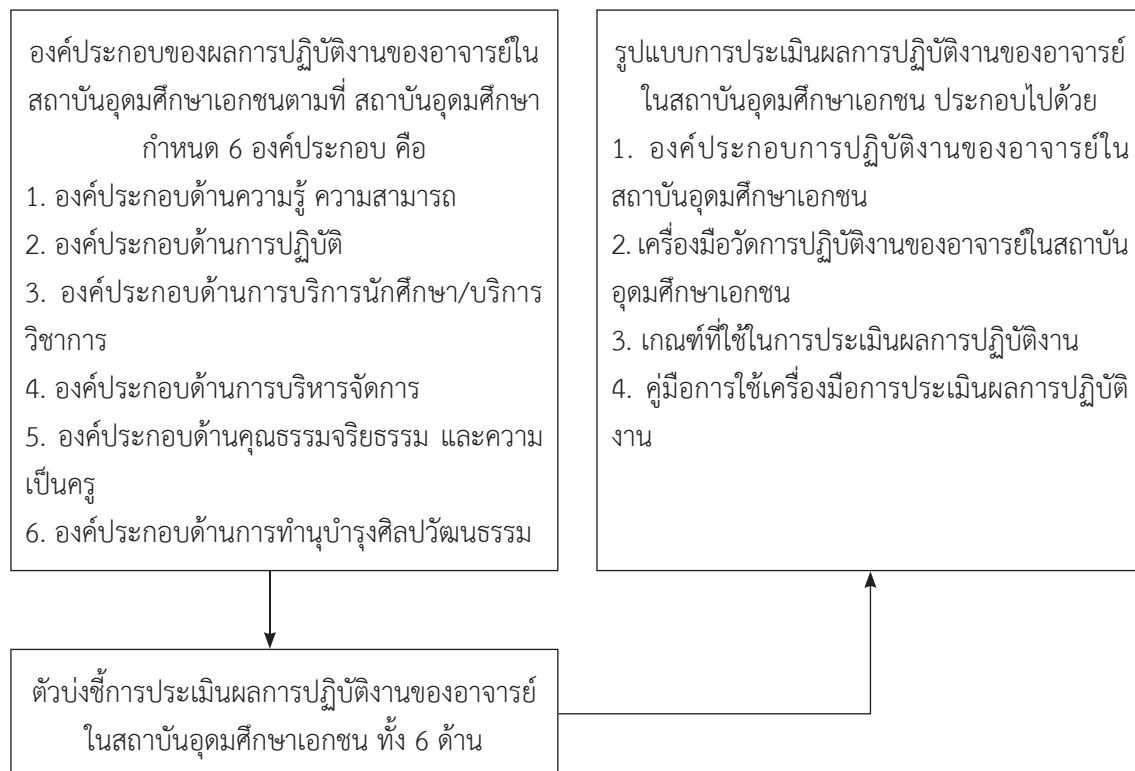
และประสิทธิผล (effectiveness) ของงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นผลสำเร็จ (2) ปริมาณงาน พิจารณาวางานนั้นจะต้องผลิตออกมาได้จำนวนเท่าใด (3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานว่าจะต้องใช้เวลากี่วันกี่ชั่วโมง จึงจะถือเป็นเกณฑ์มาตรฐาน (4) ประสิทธิภาพของต้นทุน ระดับของการใช้ทรัพยากรในองค์กร (คน เงิน เทคโนโลยี วัสดุ) ต้องต่ำสุด และได้ผลผลิตสูงสุด หรือความสูญเสียน้อยที่สุด (5) ความต้องการผู้นิเทศ คือ ระดับของการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ โดยไม่ต้องใช้ผู้นิเทศงานช่วยหรือการขอความช่วยเหลือจากผู้นิเทศงาน เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน และ (6) ผลกระทบระหว่างบุคคล ระดับที่ผู้ปฏิบัติ รู้สึกว่า ควรได้รับการสนับสนุนยกย่องความมีคุณค่าแห่งตน มีเมตริจิต (goodwill) และมีความร่วมมือกัน ตีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ได้บังคับบัญชา (Bernardin & Russel, 1998)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

วิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และการนิยามเชิงปฏิบัติการ (2) การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา จะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกันสร้างเป็นตัวบ่งชี้ ด้วยการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่างๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามากที่สุด (3) การกำหนดวิธีรวมตัวแปร ได้แก่ การรวมทางพีชคณิต (additive) และการรวมแบบทวีคูณ (multiplicative) (4) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ได้แก่ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (equal weight) และให้ค่าต่างกัน (differential weight) และ (5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพภายใต้กรอบแนวคิด (Johnstone, 1981) ทางทฤษฎี และการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและข้อมูลจากการสรุปผลสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญถึงสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อดี ข้อจำกัด และลักษณะที่ควรเป็น แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสรุปความจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่จำนวน 6 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และมหาวิทยาลัยสยาม

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้ (1) การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน และมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ทั้งหมด 3 รอบ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ รอบที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (2) การสร้างเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเลือกตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน ในแต่ละองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขนาดใหญ่ 6 แห่ง จำนวน 97 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้วนำมาจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ต่อไป (3) การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลของเครื่องมือในข้อ 2 โดยกำหนดเป็นคำร้อยละในแต่ละองค์ประกอบแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์ (4) การสร้างคู่มือการใช้เครื่องมือในข้อ 2 โดยกำหนดกรอบ ขอบเขต จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ แล้วนำคู่มือที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือแล้วนำมาพัฒนาเป็นคู่มือฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ได้จากการสร้างในขั้นตอนที่ 2 โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 90 คน เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนการใช้ในคู่มือ และนำคะแนนผลการปฏิบัติ

งานรายคนในแต่ละองค์ประกอบของกลุ่มทดลองไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองเป็นรายคนในแต่ละองค์ประกอบด้านต่างๆ ให้เห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ว่าผู้ประเมินคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.1 ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และทราบถึงปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องกำหนดทิศทาง นโยบายและแผนงานที่ชัดเจน กำหนดวิธีการและข้อปฏิบัติที่เหมาะสมและครอบคลุม ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ หรือเป็นข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆ ต่อไป

1.2 ข้อดี ข้อจำกัด และลักษณะที่ควรเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลยังไม่เป็นมาตรฐาน และครอบคลุมภาระงานเพียงพอ ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดยังมีความซ้ำซ้อนกัน แต่ผลการประเมินที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความความดีความชอบประจำปี เลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือน

1.3 แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตามภาระงาน มีขั้นตอน วิธีการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลให้เหมาะสม และผลการประเมินที่วัดได้ต้องมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้และเป็นตัวแทน

ของการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง/พัฒนาตัวอาจารย์ และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์กรต่อไป

1.4 ข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ยังไม่เหมาะสม และไม่เป็นตัวแทนที่ดีเพียงพอ (2) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีลักษณะจากบนสู่ล่าง (top to bottom) (3) ขาดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (4) มีความคาดหวังที่จะมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (5) ขาดแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน (6) วัสดุทัศนของผู้บริหารที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมศักยภาพของอาจารย์เพียงพอ

2. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมมากที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ โดยมีความมัธยฐานอยู่ในความเหมาะสมระดับมากที่สุด คือ อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยมัธยฐาน 4.50-5.00 คะแนน และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 0.00-1.00 โดยได้ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทั้งหมด 35 ตัวบ่งชี้เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เพื่อวัดคุณลักษณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดและประเมินทั้ง 35 ตัวบ่งชี้

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านต่างๆ คือ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบที่สร้างขึ้นนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.89-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .519 ถึง .891 และค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง .82 ถึง .94 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือฉบับนี้เป็นตัวแทนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

2.4 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลของเครื่องมือเป็นค่าร้อยละในแต่ละองค์ประกอบ และผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ดังนี้ ค่าร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ผลการปฏิบัติงานดีมาก ค่าร้อยละ 66-79 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานดี ค่าร้อยละ 55-65 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานปานกลาง ค่าร้อยละ 0-54 หมายถึง ควรปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.5 สร้างคู่มือการใช้เครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือการใช้เครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องและความเหมาะสมอย่างสูง โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.00-0.73 ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และไม่มีรายการใดของคู่มือการใช้เครื่องมือที่มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยคู่มือการใช้เครื่องมือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.815)

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

3.1 รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้มีคุณภาพสูงซึ่งประกอบไปด้วย (1) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน

(2) เครื่องมือวัดการปฏิบัติงาน (3) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) คู่มือการใช้เครื่องมือ

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 2 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มทดลองซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 90 คน เมื่อนำคะแนนผลการปฏิบัติงานรายคนในแต่ละองค์ประกอบของกลุ่มทดลอง โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า สามารถจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองเป็นรายคนในแต่ละองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ว่าผู้ถูกประเมินคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่พบว่า (1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้อยู่ยังไม่เหมาะสม และไม่เป็นตัวแทนที่ดีเพียงพอ (2) ขาดรูปแบบ และเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (3) ขาดการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุง/พัฒนาตัวอาจารย์ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบของ Office of the Higher Education Commission (2007; 2008, pp. 14-15), Thongaram (2009) ดังนั้น อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย (1) มีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (2) มีแบบประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพไว้ใช้ (3) ผลการประเมินที่วัดได้ต้องมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้และเป็นตัวแทน

ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ (4) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับผลการศึกษาที่ได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kovilaikool (2004), Parapob (2004), Sinlarat (1999) ในแง่ของการมีแนวทาง มีแบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มาปรับปรุง/พัฒนาตัวอาจารย์ และการปฏิบัติงานอีกด้วย

2. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่ใช้ คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติ ด้านการบริการ นักศึกษา/บริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นครู และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยทั้ง 6 องค์ประกอบข้างต้น ได้ถูกกำหนดให้เป็นกรอบในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (Office of the Higher Education Commission, 2018) กำหนดขึ้น และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมทุกด้านที่จำเป็นของการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามที่ Ministry of University Affairs (1996), Office of the Higher Education Commission (2007, pp. 39-40) กำหนดไว้

2.2 เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่ใช้พบว่า ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานแต่ละตัวที่สร้างขึ้น โดยใช้เทคนิคเดลฟายมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นตัวแทนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ได้ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้

ทั้ง 35 ตัวบ่งชี้ เนื่องจากในกระบวนการวิจัย มีการกำหนดขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืออย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน ตามแนวคิดของ Burstein, Oakes, and Guiton (1992), Johnstone (1981) ที่ครอบคลุมคุณลักษณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ต่างๆ ของการปฏิบัติงานทุกด้านที่จำเป็นทั้ง 35 ตัวบ่งชี้ ตามกรอบในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ Announcement of the Ministry of Education: Higher education standards B.E. 2561 (2018), Office of the Higher Education Commission (2018) กำหนดไว้

2.3 เมื่อพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล จะเห็นว่าแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดีปานกลาง และควรปรับปรุง ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นระดับของคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ Office of the Higher Education Commission (2018) กำหนดไว้ตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญว่าการแปลผลนั้น ไม่ได้มุ่งไปที่การให้คะแนนหรือการพิจารณาความดีความชอบ แต่เพื่อการพัฒนาตนเอง รู้จุดเด่นจุดด้อย ครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตรงประเด็น และเป็นไปตามแนวคิดของ Nitko (1996)

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เป็นการประเมินที่ให้ผู้ถูกประเมินหรือผู้ประเมินเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดและประเมินในทุกองค์ประกอบ และองค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นครูนั้นเป็นคุณลักษณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่

อยู่เบื้องลึก เป็นแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงต่อสังคมตามทัศนะของ McClelland (1987) เป็นคุณลักษณะส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตและวัดได้ยากจึงจำเป็นต้องออกแบบการประเมินเป็นลักษณะการสอบถามความคิดเห็น

2.5 คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบ พบว่ารายละเอียดของคู่มือ ในทุกประเด็นมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ชัดเจน ถูกต้อง และเชื่อถือได้ซึ่งเป็นกรอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ Announcement of the Ministry of Education: Higher education standards B.E. 2561 (2018), Office of the Higher Education Commission (2018) กำหนดไว้

3. ผลการประเมินรูปแบบ เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถใช้ได้ในสถานการณ์จริง จึงนำไปทดลองใช้ พบว่า สามารถจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองใช้เป็นรายคนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ว่าผู้ประเมินคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เทียบเป็นค่าร้อยละใด และมีข้อดีข้อด้อยด้านใด ควรเพิ่มเติมและปรับปรุงด้านใดบ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Buosonte (2010), Kovilaiakool (2004, p. 50) ที่ได้กล่าวถึง หลักในการประเมินการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดประเมิน ทั้งในเรื่องความเที่ยงตรง (validity) ความเชื่อมั่น (reliability) ความเป็นปรนัย (objective) อำนาจจำแนก (discrimination) ความยากง่าย (difficulty) ความยุติธรรม (fairness) และความสามารถนำไปใช้ (usability)

ข้อเสนอแนะ

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน เนื่องจากมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่สามารถวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว และมีคุณภาพของรูปแบบการประเมินอยู่ในระดับดี

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานเพราะผลการประเมินที่ได้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และยังสามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

3. ผู้ประเมินสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาผลงานประจำปีได้อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานประจำภาคการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้อีกด้วย

References

- Announcement of the Ministry of Education: Higher education standards B.E. 2561. (2018). *Royal Thai Government Gazette*, 135 (Special 199 D), Thick 19-21. [In Thai]
- Bernardin, H. J., & Russel, E. A. (1998). *Human resource management: An experimental approach* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Bollington, R., Hopkins, D., & West, M. (1993). *An introduction to teacher appraisal*. Cassell.
- Buosonte, R. (2010). Personnel evaluation: Using evaluation and the role of evaluator. *Naresuan University Journal*, 18(2), 91-96. [In Thai]
- Burstein, L., Oakes, J., & Guiton, G. (1992). Education indicators. In M. C. Alkin (Ed.), *Encyclopedia of educational research* (5th ed., pp. 409-418). Macmillan.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management* (5th ed.). Prentice Hall.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicator of education systems*. Kogan Page.
- Kovilaikool, S. (2004). *System analysis for higher education institution administration*. Chulalongkorn University, Faculty of Education. [In Thai]
- Maisutha, A., & Sachuckorn, S. (2008). *Performance appraisal* (12th ed.). Technology Promotion Association (Thai-Japanese). [In Thai]
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Nitko, A. J. (1996). *Educational assessment of students*. Prentice Hall.

- Office of the Higher Education Commission. (2007). *Private Higher Education Institutions Act, B.E. 2546 amendments B.E. 2550*. Author. [In Thai]
- Office of the Higher Education Commission. (2008). *University senior executive development program 20th class*. Author. [In Thai]
- Office of the Higher Education Commission. (2018). *Guidelines for promoting the quality of teaching and learning of teachers in Higher Education Institutions*. Author. [In Thai]
- Parapob, J. (2004). *The development of 360 degree feedback system for human resource management of the faculties in Rajabhat University*. Doctoral Dissertation of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Rachanawan, J. (2003). *Top 10 Private Universities*. Wannasan. [In Thai]
- Ministry of University Affairs. (1996). *Regulation (circular) B.E. 2519-2538*. Author. [In Thai]
- Sinlarat, P. (1999). Teaching assessment: Rules and methods in university level. *Journal of Education, Chulalongkorn University*, 10(2), 92-104. [In Thai]
- Suwanadee, W. (1998). *Private education national research draft of Education Act*. Office of the National Education Commission. [In Thai]
- Thongaram, P. (2009). *The development of a performance evaluation system for private university professors based on the concept of standardized assessment and performance compensation*. Doctoral Dissertation of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย

อุดมศักดิ์ เล็กวงษ์มณีพันธ์¹ ขวนชม ชินะดังกู² กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยพรรณนา ตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ (2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สมรรถนะขององค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (3) รูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดโดยเป็นอิทธิพลทางตรง ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

คำสำคัญ: ประสิทธิผลของโรงเรียน; ภาวะผู้นำ; สมรรถนะขององค์การ; องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

อุดมศักดิ์ เล็กวงษ์มณีพันธ์, ขวนชม ชินะดังกู และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2565). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 454-468.

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
16/10 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170, ประเทศไทย
อีเมล: udomsaklek@hotmail.com

^{2,3} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The Causal Relationship Model Affecting the Effectiveness of the Secondary Schools under the Office of Basic Education Commission in Central Part of Thailand

Udomsak Lekwongmaneepon¹ Chuanchom Chinatangkul² Kamolmal Chaisiritanya³

Abstract

The research article purposes of this study were : (1) to determine leadership, organization competency, learning organization, commitment to organization, and secondary school effectiveness, (2) to propose a causal relationship model, organization competency, learning organization, organizational commitment which affected secondary school effectiveness, (3) to test the congruence of the hypothesized model and empirical data, and (4) to examine the influence among factors affect the effectiveness of secondary schools. This research was a correlational descriptive research. The study sample were administrators and teachers of the secondary schools totaling 450 persons. The instrument used for collecting the data was a questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Confirmatory Factor Analysis, and Path Analysis.

The research findings, it was found that 1) leadership, learning organization, organizational commitment and secondary school effectiveness were at a high level, 2) the proposed causal relationship model affecting school effectiveness in terms of the way that learning organization directly influenced school effectiveness; organizational commitment directly affected school effectiveness, but leadership of organization's administrator did not directly affected school effectiveness and neither did organization competency directly affect school effectiveness, 3) the proposed causal relationship model was valid and well fitted to empirical data, and 4) organizational commitment was a factor affected school effectiveness at highest level, Leadership directly and negatively affected school effectiveness.

Keywords: School Effectiveness; Leadership; Organization Competency; Learning Organization

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Lekwongmaneepon, U., Chinatangkul, C., & Chaisiritanya, K. (2022). The causal relationship model affecting the effectiveness of the Secondary Schools under the Office of Basic Education Commission in Central Part of Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 454-468.

¹ Doctor of Education Program in Educational Administration, Bangkok Thonburi University
16/10 Khlong Thawi Watthana Road, Thawi Watthana, Bangkok 10170, Thailand
Email: udomsaklek@hotmail.com

^{2,3} Faculty of Education, Bangkok Thonburi University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เรามักจะเรียกว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายในกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (Suriyo, 2009) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหารมีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

จากการจัดอันดับด้านการศึกษาของ IMD (International Institute for Management Development) ประเทศไทยมีผลที่ตกลงทั้งโดย

คะแนนและอันดับ โดยมีคะแนนรวมในปี 2561 เท่ากับ 79.450 เปรียบเทียบกับ 80.095 ในปี 2560 และมีอันดับที่ตกลง 3 อันดับ โดยลดลงจากอันดับที่ 27 ในปี 2560 เป็นอันดับที่ 30 ในปี 2561 จากทั้งหมด 63 ประเทศ ซึ่งมีอันดับลดลงเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน การศึกษาของประเทศไทยยังถือว่าล้าหลังกว่าหลายประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ซึ่งการศึกษาของประเทศไทยจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย จากสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) จัดการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกาศผลในวันที่ 24 มีนาคม 2562 ได้รายงานผลการทดสอบค่าสถิติพื้นฐานโดยมีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเท่ากับ 37.50 และมีคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลางเท่ากับ 37.43 คะแนนเฉลี่ยภาคเหนือเท่ากับ 38.07 คะแนนเฉลี่ยภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่ากับ 38.78 จะเห็นได้ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและคะแนนเฉลี่ยของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางซึ่งเป็นโรงเรียนในเมืองของประเทศไทยควรต้องเร่งพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและแนวคิดที่ได้ จากนักวิชาการทางด้านการศึกษา พบว่า มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สมรรถนะขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ วัฒนธรรม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง โรงเรียน ความมุ่งมั่นทางวิชาการ ประสิทธิภาพของครู และโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน (Bryk & Schneider, 2002; Lunenburg & Ornstein, 2011)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปร ภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย ตามการแบ่งภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2561 ระดับตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งในปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 634 โรงเรียน และเป็นครูจำนวน 40,043 คน จาก 22 จังหวัด
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาเชิงสัมพันธ์ (correlational descriptive research) เพื่อสร้างและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยตัวแปรแต่ละตัวจะมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งในการสร้างรูปแบบจะประกอบด้วยรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) เพื่อทดสอบหาความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ด้านนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการจะสามารถนำผลการวิจัยไปร่วมพิจารณาเป็นแนวทางในการพิจารณาวางนโยบายวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ด้านการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปร่วมพิจารณาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อยกระดับความสำเร็จการจัดการบริหารโรงเรียนและการดำเนินงานภายในโรงเรียน
3. ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชนจะสามารถนำองค์ความรู้ไปร่วมพิจารณาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
4. ด้านองค์ความรู้ การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากอิทธิพลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของสถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะองค์การและความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย สถานศึกษาไว้คือ “สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงาน การศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา” (Ministry of Education, 2003) ดังนั้น โรงเรียนคือสถานศึกษา เป็นหน่วยของสังคมพื้นฐานที่มีความสำคัญรองจากสถาบันครอบครัว เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันที่จะสร้างรากฐาน ทักษะทั้งในด้านความรู้ ด้านสังคม และทักษะในด้านอาชีพ เพื่อดำเนินดำรงชีพหรือทำงานต่อไป ประชาชนทุกคนควรจะได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน รัฐบาลจึงมีหน้าที่จัดระบบการศึกษาให้ประชากรทุกคนได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึงทุกคนและเสมอภาค ด้วยเหตุที่การศึกษามีความสำคัญ และเป็นตัวแปรชี้วัดความเจริญของเศรษฐกิจในระยะยาว รัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา จะเห็นได้ว่ากว่าทศวรรษที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2540 ประเทศไทยพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาโดยออกกฎหมาย พระราชบัญญัติต่างๆ เพื่อเอื้อให้มีการแปรรูปการจัดการโรงเรียนตามแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แต่กระนั้นก็ตามก็เป็นเพียงแค่รูปแบบของการกระจายอำนาจของฝ่ายบริหารที่มีอำนาจเท่านั้น เพราะการตัดสินใจที่สำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณและอำนาจนั้นยังอยู่ในการจัดการของรัฐ แต่การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงนั้นควรจะต้องปฏิรูปที่ตัวโรงเรียนหรือสถานศึกษาถึงจะทำให้การปฏิรูปเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในประเทศ (Kaewdaeng, 2000)

แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

คำว่า “ประสิทธิผลของโรงเรียน” มาจากภาษาอังกฤษว่า “School Effectiveness” ซึ่งมีนักการ

ศึกษาได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้ Mott (1972) ได้ให้ความหมาย หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจของครูหรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนา เจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วน Hoy and Ferguson (1985) ได้ให้ความหมายโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) มีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และ (4) ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ ได้ Dessler (1986) ได้ให้ความหมาย หมายถึงความสามารถในการการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังเป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน สามารถสรุปจากความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงความสามารถของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ (1) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (2) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง (3) โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้ และ (4) โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้นำถือว่าเป็นสมาชิกที่บทบาทสำคัญในการนำสมาชิกในกลุ่มให้ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายกันไว้และยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นกัน ผู้นำหรือผู้บริหารไม่ใช่แต่บุคคลที่

เป็นผู้นำแต่เพียงตำแหน่งหรือบทบาท แล้วจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้แต่ต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งตำแหน่งบทบาทและภาวะผู้นำซึ่งมีทั้งคุณลักษณะ (traits) และพฤติกรรม (behaviors) ที่ปรากฏอยู่ในตัวบุคคลจึงจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดและบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ จากความสำคัญดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Bennis and Nanus (1985) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ๆ ที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

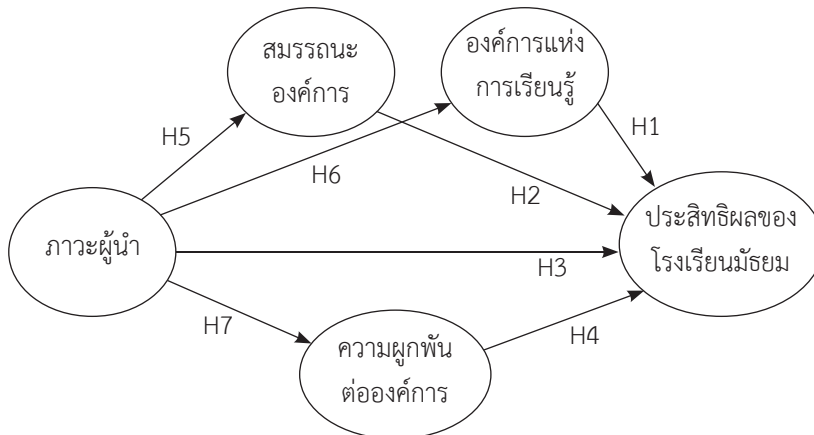
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Sihanu (2010) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาตัวแปรต้น 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29 Muangthong (2010) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ประการดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านการสื่อสาร (3) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (4) ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน และ (5) ปัจจัยด้านความผูกพัน Bryk (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าผู้นำเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรระดับภาวะผู้นำของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากผู้อำนวยการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น บุคลากรจะร่วมมือร่วมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และช่วยยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมให้สูงขึ้นตาม Reeves (2010) ได้วิจัยศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมของรัฐในภาคเหนือของรัฐอัลแบมา ในประเทศสหรัฐ โดยการเก็บข้อมูลจากโรงเรียน 67 แห่ง จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะรวมของโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบประเด็นช่องว่างของความรู้ที่ยังไม่มีการศึกษาและที่ยังมีการศึกษาน้อยเป็นปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ควรจะศึกษาด้วยการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจัยที่พบมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากคือปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยอื่นๆ และยังพบอีกว่าปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ควรได้รับการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยให้ชัดเจน เพื่อหาแบบรูปประสิทธิผลอีก 3 ปัจจัย คือ สมรรถนะขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งต่างก็เป็นปัจจัยที่จะส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย หลักการ แนวคิด และทฤษฎี แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งกำหนดรูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการกำหนดรูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้สังเคราะห์จากทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆจากตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (leadership) (2) สมรรถนะองค์กร (organization competency) (3) องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (4) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากรและตัวอย่าง โดยคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย ตามการแบ่งภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

ปีการศึกษา 2561 ระดับตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งในปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 634 โรงเรียน และเป็นครูจำนวน 40,043 คน จาก 22 จังหวัด ส่วนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย โดยใช้ครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยกำหนดขนาดของตัวอย่าง การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (Anderson & Gerbing, 1988) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของตัวอย่างที่จะเก็บต้องมีไม่น้อยกว่า 380 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งเกณฑ์เพื่อความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูลร้อยละ 10 และเพื่อความคลาดเคลื่อนอื่นๆ ผู้วิจัยจึงจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 450 ชุด แบบสอบถามจะถูกส่งให้แก่โรงเรียนเป็นจำนวน 45 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลโรงเรียนละ 10 ชุด ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการและครูผู้สอนจำนวน 8 คน (จำแนกตาม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้) จะได้แบบสอบถามรวม 450 ชุด การเลือกตัวอย่างเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ

หลายขั้นตอน (multi stage random sampling)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัย การคัดเลือก ตัวแปร วิเคราะห์โครงสร้างตัวแปร ตรวจสอบข้อ รายการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ปรับปรุงเครื่องมือ ทดลองใช้เครื่องมือ ทดสอบค่าความเชื่อมั่น และ ปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ตามลำดับ

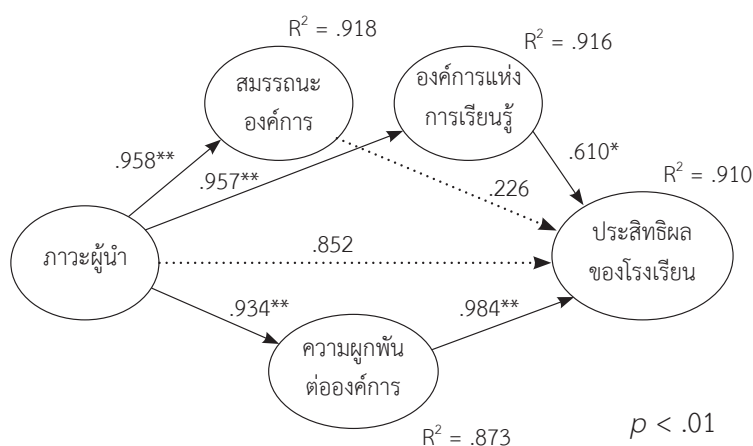
ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่ง แบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งติดตามและ ดำเนินการรวบรวม ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถาม และทำการลงรหัสในแบบสอบถาม และวิเคราะห์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 5 สรุปและนำเสนอผลการวิจัยทั้งเชิง ปริมาณที่เกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค กลางของประเทศไทย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์การ การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย จาก การศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นทุกตัวแปรแฝงมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (5 ระดับ) ด้านภาวะผู้นำมีค่า เฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สมรรถนะองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย จากผลการ วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลหลังการปรับแก้รูปแบบ ผู้วิจัย ได้สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย ดัง แสดงในภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างตามสมมุติฐานการวิจัยภายหลังการปรับแก้ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติค่าความสอดคล้อง ค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 155.297 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 130 ค่าไคสแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ

1.195 ค่าความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index) มีค่าเท่ากับ 0.964 ค่าความสอดคล้องปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index) มีค่าเท่ากับ 0.948 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root mean square error of approximation) มีค่าเท่ากับ 0.021 (Hu & Bentler, 1999)

ตาราง 1

ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าที่ได้	ระดับที่ยอมรับได้	การตัดสินใจ
ไคสแควร์ (χ^2)	155.297	-	
df	130	-	
Prob. level	0.065	> 0.05	สอดคล้อง
χ^2/df	1.195	< 3	สอดคล้อง
GFI	0.964	> 0.9	สอดคล้อง
AGFI	0.948	> 0.9	สอดคล้อง
RMSEA	0.021	< 0.08	สอดคล้อง

4. ผลการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) พบเส้นทางอิทธิพลดังนี้ (1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.610 ($t = 2.312$, $p < .01$) (2) สมรรถนะองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของ

ประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.226 ($t = 0.824$, $p > .01$) (3) ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.852 ($t = -1.380$, $p > .01$) (4) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.984 ($t = 3.755$, $p < .01$) (5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย

ผ่านสมรรถนะองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.217 (6) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทยผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดย

มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.584 และ (7) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทยผ่านความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.919

ตาราง 2

ค่าสถิติวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย

Effect Model	Hypo-thesis	Path Relationship	t	p	Std. Reg. Coeff.		Hypo. Test
					Direct	Indirect	
อิทธิพลทางตรง	H1	OKNOW -->SEFF	2.312	.021	0.610	-	Reject H0
	H2	OCOMP -->SEFF	0.824	.410	0.226	-	Accept H0
	H3	LEAD -->SEFF	-1.380	.168	-0.852	1.719	Accept H0
	H4	OENG -->SEFF	3.755	.000	0.984	-	Reject H0
อิทธิพลทางอ้อม	H5	LEAD -->OCOMP-->SEFF	-	-	-	0.217	Reject H0
	H6	LEAD --> OKNOW-->SEFF	-	-	-	0.584	Reject H0
	H7	LEAD -->OENG -->SEFF	-	-	-	0.919	Reject H0

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยผ่านตัวแปรคั่นกลางคือ สมรรถนะองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงต่อบุคลากรและครูในการจัดการและการบริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทหน้าที่

ผู้นำงานทำให้ครูเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผู้บริหารเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารแสดงการใช้ศักยภาพในการแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจและผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นธรรมชาติทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและนับถือ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ ในอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจนที่สามารถบรรลุเมื่อร่วมแรงร่วมใจ และได้โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เปลี่ยนแปลงความสนใจจากการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำเพื่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผ่านวิธีการชี้แจงกระตุ้นและโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงความสำเร็จที่สามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายและ

ผ่านการกระตุ้นให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ให้ตั้งใจอย่าง สม่เสมอจนงานสำเร็จ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาใช้คำถามและความคิดในการร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ครูมีโอกาสดูแลหรือร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ๆหรือคิดค้นแนวทางปฏิบัติงาน ใหม่ๆ ผู้บริหารเสนอแนะความเห็นใหม่ๆในการปฏิบัติงาน แก่ครูเพื่อที่จะบรรลุในการกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดในการวิเคราะห์ปัญหา อย่างเป็นระบบใช้ความคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหาร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลโดยพัฒนาความ ก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ให้คำแนะนำตามความแตกต่างและตามความต้องการของผู้ใต้ บังคับบัญชา วิเคราะห์และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมทั้งหมดนี้ทำให้ปัจจัยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรง ต่อปัจจัยสมรรถนะองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางเท่ากับ 0.958 ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Chowdhury (2003) ผู้เขียนหนังสือ “องค์กรใน ศตวรรษที่ 21” ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ถึงภาวะ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะองค์กรที่เป็นศูนย์กลาง ของพลวัตในการจัดการองค์การเชิงระบบ (dynamic of systematic organization) และจะขับเคลื่อน องค์การไปอย่างเป็นระบบ ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.957 ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rueanthong (2007) ที่ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและพบ เส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนผ่านปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งอธิบายได้ว่าหากผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน ทำให้บุคลากรของโรงเรียน ปรับลักษณะนิสัยการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน และช่วยยกระดับประสิทธิผล

ของโรงเรียนด้วย และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.934 ($p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Bryk (2010) พบว่าผู้นำ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การระดับ ภาวะผู้นำของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ หากผู้อำนวยการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น บุคลากรจะ ร่วมมือร่วมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและช่วย ยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมให้สูงขึ้นตาม

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่า สัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.984 ($p < .01$) ซึ่งมีองค์ ประกอบของความผูกพันต่อองค์การคือ ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความ เต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์การ และความ พยายามที่จะเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมาก เมื่อ พิจารณาค่าอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ค่าอิทธิพลมีค่าสูงกว่าปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ และสมรรถนะขององค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญ สูงที่สุดต่อความสำเร็จของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ Jeynes (2007), Lee and Bowen (2006) ที่ยืนยันว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความ ร่วมมือจากทุกฝ่าย การร่วมติดตาม ประเมินผล คือ การร่วมติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงาน ร่วมคิด ปรับปรุงให้งานดีขึ้นและรับ ผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefit Participation) เป็นการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมชื่นชมยินดีใน ผลงานที่เกิดจากการ ร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งนำไปสู่ ความ สัมพันธ์ที่ดีแบบสมานฉันท์และมีความเอื้ออาทรซึ่งกัน และกัน และสามารถแก้ปัญหาของ ชุมชนได้ตรงตาม

เป้าหมายและทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (sense of ownership) ร่วมกัน (Fan, 2001; Gold, Simon, & Brown, 2002)

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.610 ($p < .05$) ซึ่งมีองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือ บุคคลมีความเป็นเลิศรูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าอิทธิพลเป็นอันดับสองรองลงมาจากความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงความสำคัญที่โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนให้มีกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practice--COP) และสร้างลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Peter, Kleiner, and Roberts (1994) ได้ให้เหตุผลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า จะส่งผลต่อการสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรให้มีศักยภาพเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ สามารถแข่งขันได้ เพราะว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทันต่อความเปลี่ยนแปลง บุคลากรในโรงเรียนจึงควรเสริมสร้างลักษณะใฝ่เรียนรู้เพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมกัน

สมรรถนะขององค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์ตามความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งมีองค์ประกอบของสมรรถนะขององค์กรคือ สมรรถนะด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (managerial competencies) สมรรถนะด้านกระบวนการ (transforming-based competencies) และ

สมรรถนะด้านทรัพยากรองค์การ (resource-based competencies) จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะขององค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Preedy (1993) ที่พบว่าสมรรถนะของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้ง Foss & Knudsen (2013) ยืนยันว่า สมรรถนะขององค์กรยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ที่จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างความแตกต่างขององค์กร อีกทั้งการบริหารองค์การที่จะมีประสิทธิผลนั้นต้องสามารถนำและกระตุ้นการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกในการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สรุปได้ว่า ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางของประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 85.3 และมีค่าความสอดคล้อง GFI = .964, AGFI = .948 และ RMSEA = 0.021 แสดงว่าโมเดลสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ เมื่อพิจารณาความสำคัญของปัจจัยด้านการบริหารจากรูปแบบที่ได้ พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลโดยตรงและมีค่าอิทธิพลมากที่สุด คือ 0.984 ($t = 3.755, p < .01$) รองลงมาคือ ค่าอิทธิพลปัจจัยด้านการเป็นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 0.610 ($t = 2.312, p < .01$) จากค่าอิทธิพลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การยกระดับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ Singhasiri (2008) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การได้แก่ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้างบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะนิสัยแห่งการเรียนรู้ลักษณะนิสัยหรือวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร สอดคล้องกับ Boonpim (2010) ได้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.78

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย เพื่อให้รูปแบบการวิจัยนี้ได้ข้อสรุปเชิงนัยทั่วไป (generalization) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำรูปแบบหรือตัวแปรจากการศึกษา

ไปศึกษาในประชากรโรงเรียนอื่นๆ เพื่อทราบข้อสรุปเชิงนัยทั่วไป

2. ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางปัจจัยเป็นไปตามสมมติฐาน แต่เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ยังไม่มีการศึกษา สมควรจะได้ศึกษาต่อไป ระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การหรือ ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น จึงควรมีการวิจัยเพื่อหาความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพิ่มเติม

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์การและสมรรถนะขององค์การจากทฤษฎีที่มีการศึกษาน้อย จึงยังสมควรได้รับการศึกษาด้านตัวแปรหรือนำตัวแปรไปทดสอบกับประชากรโรงเรียนอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้องค์ความรู้ด้านตัวแปรนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

References

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leadership: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Boonpim, N. (2010). *The relationship between being a learning organization in schools and administrative effectiveness of schools under Kanchanaburi Educational Service Area Office*. Master Thesis of Education, Rajabhat Kanchanaburi University. [In Thai]
- Bryk, A. S. (2010). Organizing schools for improvement. *Phi Delta Kappan*, 91(7), 23-30.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. L. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.
- Chowdhury, S. (2003). *Organization 21C: Someday all organizations will lead this way*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory: integrating structure and behavior*. Prentice Hall.
- Fan, X. (2001). Parental involvement and students' academic achievement: A growth modeling analysis. *Journal of Experimental Education*, 70(1), 27-61.
- Foss, N. J., & Knudsen, C. (Eds.). (2013). *Towards a competence theory of the firm*. Routledge.
- Gold, E., Simon, E., & Brown, C. (2002). *Successful community organizing for school reform*. Cross City Campaign for Urban School Reform and Research for Action.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117-134.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jeynes, W. H. (2007). The relationship between parental involvement and Urban Secondary School Student Academic achievement: A Meta-Analysis. *Urban education*, 42(1), 82-110.
- Kaewdaeng, R. (2000). *Revolution in Thai education*. Matichon. [In Thai]
- Lee, J. S. & Bowen, N. K. (2006). Parent involvement, cultural capital, and the achievement gap among elementary school children. *American Educational Research Journal*, 43, 193-218.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2011). *Educational administration: Concepts and practices*. Wadsworth.
- Ministry of Education. (2003). *The National Education Act, B.E. 2542 and its amendments (No. 2), B.E. 2545*. Author. [In Thai]

- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. Harper & Row.
- Muangthong, S. (2010). Factors affecting the effectiveness of Ordinary Private Schools in the Eastern Region. Doctoral Dissertation of Education, Burapha University. [In Thai]
- Peter, M. S., Kleiner, A., & Roberts, C. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. Doubleday.
- Preedy, M. (1993). *Managing the effective school*. Paul Chapman.
- Reeves, J. B. (2010). *Academic optimism and organizational climate: An Elementary School effectiveness test of two measures*. Doctoral Dissertation of Education, University of Alabama.
- Rueanthong, N. (2007). *The model of school administrative effectiveness*. Doctoral Dissertation of Education, Silpakorn University. [In Thai]
- Singhasiri, S. (2008). *Organizational commitment: A case study of trade organization personnel of the Office of the Commission for Promotion of the Benefits and Welfare of Teachers and Educational Personnel*. Master Thesis of Arts, National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Suriyo, P. (2009). *School administrators' factors affecting the effectiveness of municipal schools, Local Education Group 9, Department of Local Administration*. Master Thesis of Education, Rajabhat Loei University. [In Thai]
- Sihanu, P. (2010). *The causal relationship model of factors influencing the effectiveness of small schools under the Office of Educational Service Areas in the Northeastern Region*. Doctoral Dissertation of Education, Loei Rajabhat University. [In Thai]

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

จันทร์เพ็ญ หารดี¹ อำนวย ทองโปร่ง²

สมภพ สุวรรณรัฐ³ นรินาถ แสนสา⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนใน เขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย และ (2) ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 465 คน จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 31 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า (1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน กระบวนการพัฒนาผู้เรียน การใช้สื่อและนวัตกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนการเรียนการสอน การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะ การส่งเสริมสนับสนุนในการสอน การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการ การยกระดับคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพผู้สอน การวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม และการเรียนที่เน้นการฝึกปฏิบัติ และ (2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีลักษณะ ดังนี้ บริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ พัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของผู้สอน และการเตรียมความพร้อมทางทักษะอาชีพ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ประสิทธิภาพ; อาชีวศึกษาเอกชน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

จันทร์เพ็ญ หารดี, อำนวย ทองโปร่ง, สมภพ สุวรรณรัฐ และนรินาถ แสนสา. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารดุชนิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 469-479.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: pen_chanpen09@hotmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

⁴ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

The Development of an Effective Academic Administration Model for Private Vocational Colleges in the Upper Northern Region of Thailand

Chanpen Horadee¹ Amnuay Tongpong²

Sompop Suwannarat³ Niranart Sansa⁴

Abstract

In this research article examines (1) the factors of the effective academic administration of private vocational colleges in the upper northern region of Thailand; and (2) an effective academic administration model for these colleges. The sample population consisted of 465 directors from 31 private vocational colleges. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

Findings are as follows: (1) The factors of the effective academic administration model for the private vocational colleges under study consisted of the following: building the relationships between educational institutions and the community; developing a learner development process; using media and innovations; administrators' leadership; supporting instruction and study; learner-centered learning; skills; promoting and supporting to have teaching capability; academic aspects of the administration of educational institutions; raising learners' quality; improving instructors' professional development; evaluations appropriate for learners; and studying with an emphasis on practice. And (2) An effective academic administration model for the private vocational colleges under study exhibited the characteristics and methods in each component as follows: Administer the work in the aspect of the relationships between educational institutions and their communities; learning to know; developing learning in an efficient manner; instructors' participation; and preparation for professional skills.

Keywords: Academic Administration; Effectiveness; Private Vocational Colleges

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Horadee, C., Tongpong, A., Suwannarat, S., & Sansa, N. (2022). The development of an effective academic administration model for Private Vocational Colleges in the Upper Northern Region of Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 469-479.

¹ Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: pen_chanpen09@hotmail.com

² Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

³ Faculty of Education, Kasetsart University

⁴ School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกปัจจุบันและอนาคตกำลังจะเคลื่อนเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงไปด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเชื่อมต่อให้องค์กรต่างๆ ให้เป็นหนึ่งเดียวได้ ธุรกิจหรือองค์กรต่างๆ เกิดการแข่งขันกันในระดับสูงทั้งการแข่งขันในประเทศหรือต่างประเทศซึ่งไม่ได้อยู่ที่ระบบเศรษฐกิจหรือการมีทรัพยากรธรรมชาติที่มากหรือเครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ อย่างเดียวแต่แข่งขันกันที่คุณภาพของคนในประเทศเหล่านั้นต่างหาก การพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรัฐบาลได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อกำหนดทิศทางในการปรับปรุงคุณภาพให้เหมาะสมหมวดที่ 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้โดยมีแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่จากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในประเทศไทย พบว่าปัญหาที่พนักงานมีทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานคือการขาดทักษะในการทำงานเป็นทีมร้อยละ 67 ทักษะด้านการสื่อสารร้อยละ 55 และด้านภาษาร้อยละ 52 ทั้งนี้ Jirathiyut (2009) ได้ให้ทัศนะว่าการพัฒนาระบบหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้

Office of Vocational Education Commission (2011) ได้กำหนดนโยบายเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายและบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ด้านผลลัพธ์เพิ่มรายได้ ประชาชาติยกระดับการศึกษา สังคม สุขภาพ ความเป็นอยู่และความมั่นคง นักศึกษาจะได้รับเทคโนโลยีใหม่ๆ ครูผู้สอน มีองค์ความรู้เป็นปัจจุบันและเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาอาชีพ

ซึ่งปัจจุบันสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนยังไม่บรรลุผล จากการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทยก็ยังมีปัญหาหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการยังขาดทิศทางและเป้าหมายการผลิตและการพัฒนานักศึกษาโดยรวมมีผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความพร้อมของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการในท้องถิ่น ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกทางการศึกษารอบที่สาม (พ.ศ. 2554-2558) ด้านอาชีวศึกษาพบว่ามีจำนวนสถานศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทยมีทั้งหมด 782 แห่งแบ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐบาลจำนวน 415 แห่ง และสถานศึกษาของเอกชนมีจำนวน 364 แห่งและสถานศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 3 แห่ง จากผลการประเมินพบว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไม่ผ่านการประเมินจำนวน 144 แห่ง ส่วนสถานศึกษาของรัฐบาลไม่ผ่านการประเมินเพียง 15 แห่งเท่านั้น (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2015) ขณะที่ Sornnin (2007) ได้ศึกษาปัญหาของการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีพบว่าด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไม่สามารถเปิดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการได้อย่างทันทั่วทั้งที่ อย่างไรก็ตามความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนยังมีจำกัดและเน้นวุฒิบัตรมากกว่าที่จะคำนึงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงส่วนด้านทรัพยากรการ

เรียนการสอนพบว่าเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์การฝึกเก่าล้าสมัยเสื่อมสภาพที่ไม่ทันต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยีและมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอขาดแคลนอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนบางสถานศึกษามีงบประมาณวัสดุฝึกต่ำ ส่งผลต่อการเรียนการสอนส่วนด้านผู้สำเร็จการศึกษาพบว่าผู้สมัครเข้าศึกษาต่อมีแนวโน้มลดลงมีพื้นฐานความรู้ต่ำมีความรู้และทักษะรวมถึงคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จากการสรุปปัญหาการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551) เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา คือ ประเด็นปัญหาด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาพบว่าผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้และสถานประกอบการขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ตรงกับลักษณะงานซึ่งสถานประกอบการจะต้องมีการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริงและกำลังคนที่มีผลผลิตออกมาขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างเพียงพอเช่นทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) รวมไปถึงขาดคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานจริงบางประการเช่นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบการแก้ปัญหาในงานการทำงานเป็นทีมความรับผิดชอบในการทำงาน ความอดทน มีวินัย ตรงต่อเวลาและภาวะผู้นำส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนนั้นกล่าวถึงการใช้หลักสูตรยังไม่ชัดเจน ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาจากการบริหารงานวิชาการทั้งของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนที่ยังมีอยู่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาเป็นกรอบแนวคิด แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์

ให้ได้รูปแบบของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ในทุกสถานการณ์ในยุคปัจจุบันต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย
2. รูปแบบของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดศูนย์อำนวยการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 33 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดศูนย์อำนวยการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 31 แห่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีเนื้อหาด้านแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) การอาชีวศึกษา (2) มาตรฐานอาชีวศึกษาและมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน (3) แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

(4) สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภท อาชีวศึกษา (5) แนวคิดทฤษฎี การบริหารงานวิชาการ และ (6) แนวคิดรูปแบบและหลักการในการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการ บริหารงานวิชาการสามารถนำรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ที่ได้ พัฒนาแล้วมาใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนใน เขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยได้

2. สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำผล จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

3. องค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการที่ ได้จากการวิจัยเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาน ศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management–RBM) เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการ ปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานของ ภาครัฐ ซึ่งคำนึงถึงประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการมุ่งเน้น ผลลัพธ์ของงานมากกว่าเน้นปัจจัยนำเข้ากระบวนการ ทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผล อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความ รับผิดชอบต่อประชาชน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึง มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มี ทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงาน ความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและทำให้ แก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ดังนั้น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการ ปฏิบัติงานเป็นหลักโดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วย ตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการ ดำเนินงานเป็นระยะๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน ทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน (Boonyakorn, 2016) โดย ผลผลิต (outputs) หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรม ที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนิน กิจกรรมโดยตรง และผลลัพธ์ (outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมาผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจาก ผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชน ผู้รับบริการ และสาธารณชน ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ คือ งานบริการหรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานได้ ผลผลิต (outputs) ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผลผลิต สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่ พึงพอใจ (Boonyakorn, 2016, pp. 4-5)

หลักการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีหลักการ ดังนี้ (1) หลักนิติธรรม (rule of law) หมายถึง ความถูกต้อง เป็นธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมายที่ ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม

ของสมาชิก (2) หลักคุณธรรม (ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย (3) หลักความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ การแสดงความคิดเห็นอื่นๆ (5) หลักความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับต่อผลการดำเนินการ และ (6) หลักความคุ้มค่า (utility) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยมีความประหยัดใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ (Meksawan, 1998)

การจัดการสมัยใหม่

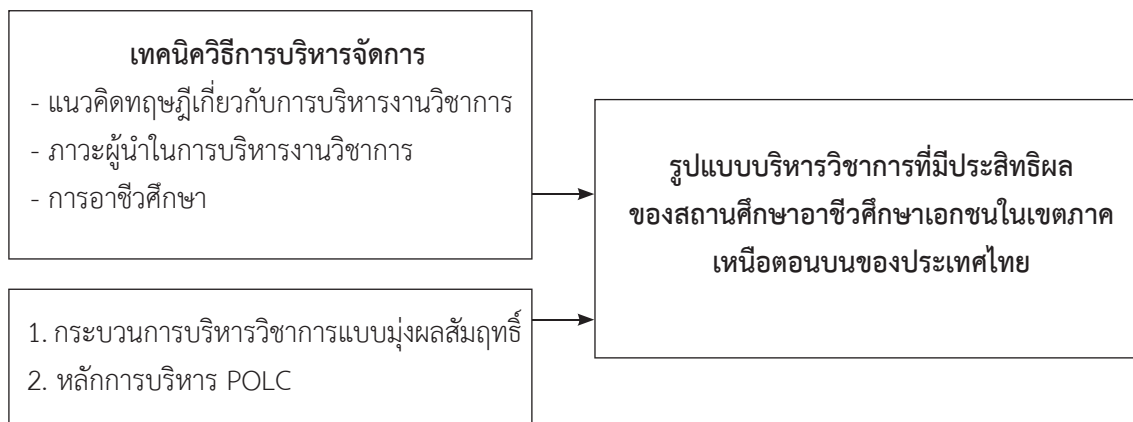
การจัดการสมัยใหม่ POLC หลักการในการบริหารมีอยู่มาหลายยุคหลายสมัยที่เคยคุ้นเคยกัน เช่น POSDCORB หรือ PODC แต่ในปัจจุบันนิยมใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ คือ POLC Model เพราะจะมีหลักสำคัญอันหนึ่งที่สำคัญมากและถือว่าขาดไม่ได้ในการบริหารจัดการในปัจจุบัน คือ L = Leading ดังนั้นหน้าที่หลักในการทำหน้าที่ทางการบริหาร 4 ประการดังนี้ (1) การวางแผน (planning) กำหนดสิ่งที่ต้องการบรรลุกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะบรรลุผล มีการวางแผนเพื่อบ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result-based

management) (2) การจัดองค์การ (organizing) ทั้งการจัดโครงสร้างองค์การ จัดคน จัดทรัพยากรต่างๆ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ (3) ภาวะผู้นำ (leading) เป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจหรือไม่ต้องบังคับ เพราะผู้บริหารคือผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยไม่ต้องลงมือทำเองหรืองานสำเร็จโดยผู้อื่น จึงต้องใช้ภาวะผู้นำจูงใจคนให้อยากทำงานให้ดี กระตุ้นความกระตือรือร้นของคนในองค์กรให้ทำงานหนักเพื่อบรรลุแผนงานที่สำคัญ และ (4) การควบคุม (controlling) เป็นการติดตาม (monitoring) และประเมินผลงาน (evaluation) ว่าเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้และบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่ (Drucker, 2005)

การพัฒนาารูปแบบ

Keeves (1988) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของแบบจำลอง 4 ประการ ได้แก่ (1) แบบจำลองควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนาแบบจำลอง (2) แบบจำลองควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้แบบจำลองได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ (3) แบบจำลองควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากแบบจำลองจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ (4) แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และการวิเคราะห์องค์ประกอบ และระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบที่เหมาะสมการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (mixed method research) ที่มีการศึกษากลุ่มตัวแปรแบบตัวอย่างเดียวศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental, case study design)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามจำนวน 465 ชุด โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารและครูจากทางสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 31 แห่ง ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางไปรษณีย์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของ

ประเทศไทย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis—EFA)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ คือ (1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (2) กระบวนการพัฒนาผู้เรียน (3) การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยใช้สื่อและนวัตกรรม (4) ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร (5) การสนับสนุนการเรียนการสอน (6) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (7) ทักษะผู้บริหารงานวิชาการ (8) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการสอน (9) การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการ (10) การยกระดับคุณภาพผู้เรียน (11) การพัฒนาวิชาชีพผู้สอน (12) การวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน และ (13) การเรียนที่เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาและฝึกประสบการณ์

จริงในสถานประกอบการหรือหน่วยงาน

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีลักษณะและวิธีการในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน บริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การวางแผน การจัดการองค์การ งานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการควบคุม (2) กระบวนการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีความรู้ในสิ่งต่างๆ การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ (learning to know) การเรียนเพื่อปฏิบัติลงมือทำ นำไปสร้างประโยชน์แก่สังคม (learning to do) การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (learning to live together) การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้และสามารถวางแผนชีวิตให้แก่ตนเองได้ (learning to be) (3) การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยใช้สื่อและนวัตกรรม การนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร (4) ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการงานวิชาการในสถานศึกษา ในการพัฒนา การเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านวิชาการ (5) การสนับสนุนการเรียนการสอนในด้านระบบการดำเนินงานของงานวิชาการโดยมีส่วนร่วมของผู้สอนเพื่อให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ระบบและกลไกสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และบุคลากรผู้รับผิดชอบดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งจำนวนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน (6) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเอง

(7) ทักษะผู้บริหารงานวิชาการควรมีทักษะ 3 ด้านที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ทักษะทั้ง 3 ได้แก่ ทักษะทางการจัดการ (managerial skill) ทักษะทางมนุษย์ (human skill) ทักษะทางเทคนิค (technical skill) (8) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสอน ครูต้องได้รับการยกระดับคุณภาพทั้งระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (9) การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการ มีลักษณะการดำเนินงานด้านหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากรที่พอเพียง ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม และด้านผลลัพธ์ (10) การยกระดับคุณภาพผู้เรียน กำหนดทิศทาง ภารกิจ การดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในชั้นเรียนให้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (11) การพัฒนาวิชาชีพผู้สอน มีการประเมินความสามารถของครู เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน (12) การวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ให้มีลักษณะเป็นการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ (13) การเรียนที่เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาและฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการหรือหน่วยงานเน้นการเรียนที่มีการเตรียมพร้อมทางวิชาการ การเตรียมความพร้อมทางทักษะอาชีพ

การอภิปรายผล

1. จากข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน กระบวนการพัฒนาผู้เรียน การใช้สื่อและนวัตกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนการเรียนการสอน

การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะ การส่งเสริมสนับสนุนในการสอน การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการ การยกระดับคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพผู้สอน การวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม และการเรียนที่เน้นการฝึกปฏิบัติ สอดคล้องกับ Caldwell and Spinks (1990), Edmonds (1979), Glickman (1987), Hoy and Miskel (1991), Sammonds, Hillman, and Mortimore (1995), Stephen and Ross-Gordon (2001) ที่ศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและสอดคล้องกัน คือการให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนในระดับสูง มีการเสริมแรงครู มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบโรงเรียนได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จากข้อค้นพบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 13 องค์ประกอบ โดยใช้การบริหารจัดการงานวิชาการ (POLC) ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การนำองค์กร (leading) และการควบคุม (controlling) มาวางแผนทางให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวม จะพบว่า เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพการศึกษา

เป้าหมายปลายทางของทุกองค์ประกอบจะเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เปลี่ยนแปลงไป และมีผลถึงความกดดันต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรระบบเปิดใช้กระบวนการบริหารงานที่ต้องปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ให้คงอยู่ได้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จึงต้องตระหนักถึงบริบทของสังคมที่นักเรียนได้สัมผัสอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และความต้องการของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยสอดคล้องกับ Cheng (1996), Senge (1990) ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ต้องปรับภายในโรงเรียนในประเด็นต่อไปนี้ (1) การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (learner centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (teacher centered) (2) ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (multiple intelligences) เป็นต้น (3) สร้างความเข้าใจและยอมรับว่า ในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (4) ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน และ

(5) ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับ เครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยง โรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ ในการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยตรง ควรนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนใน เขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ที่ได้จากการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ ประกอบ และพิจารณาประกอบการตัดสินใจเลือก รูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนา

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ได้จริง โดยเน้นแนวคิด เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง และให้การสนับสนุน ปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอด้านการนำ ไปปฏิบัติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนควรนำ ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ ใน การบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดย จัดลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสม กับสภาพบริบทจริงของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน และคำนึงถึงนโยบายของหน่วยเหนือ พร้อม ทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่าย และมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็น ระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

References

- Boonyakorn, S. (2016). *Result based management*. The Secretariat of the House of Representatives. [In Thai]
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). *The self-managing school*. Taylor & Francis.
- Cheng, Y. C. (1996). *School effectiveness and school-based management: A mechanism for development*. Falmer.
- Drucker, P. F. (2005). *The practice of management*. Harper & Row.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15-27.
- Glickman, C. D. (1987). Good and for effective school: what do we want? *The Phi Delta Kappan*, 68(8), 622-624
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Jirathiyut, W. (2009). *Desirable qualification of vocational students for working in industry*. Office of Vocational Education Commission. [In Thai]
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building, educational research methodology and measurement*. Pergamon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Meksawan, T. (1998). *Result based management*. Office of the Civil Service Commission. [In Thai]
- Office for National Education Standards and Quality Assessment. (2015). *Criteria and methods for external quality assessment of vocational schools*. Author. [In Thai]
- Office of Vocational Education Commission. (2011). *7 decades of vocational education*. Author. [In Thai]
- Sammonds, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research*. Office for Standards in Education.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Century Business.
- Sornnin, B. (2007). *Vocational education and technology education path*. Office of the Education Council. [In Thai]
- Stephen, P. G., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership a developmental approach* (5th ed.). McGraw-Hill.

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย

ดวงทอง ลาภเจริญทรัพย์¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพตราสินค้าที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักท่องเที่ยวต่างชาติทั้งที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยและไม่มีประสบการณ์การเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.88-0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ตราสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตราสินค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถจดจำได้อย่างรวดเร็วว่าประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยว ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ตราสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ตราสินค้าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมาเยี่ยมหรือเที่ยวที่ประเทศไทยสะท้อนถึงตัวตนของฉัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณภาพตราสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพตราสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ประเทศไทยเสนอการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพเสมอ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพตราสินค้ามีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย และร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 73

คำสำคัญ: ตราสินค้า; ความภักดี; นักท่องเที่ยว

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ดวงทอง ลาภเจริญทรัพย์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 480-490.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: toungtongm@gmail.com

Factors Affecting Brand Loyalty of Foreign Tourist Destinations in Thailand

Toungtong Lapcharoensap¹

Abstract

This research article aims to study brand perception, brand image, and the perception of brand quality that affects brand loyalty of foreign tourists to the destination brand in Thailand. The sample group used in this research is foreign tourists, who have experience previously traveling to Thailand and those who have not, in a total of 400 people. These people were selected by quota sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire construct. The content validity was between 0.67-1.00 and the reliability of the questionnaire was between 0.88-0.93. The data were analyzed by finding the percentage, mean, and standard deviation. One-way Analysis of Variance, the paired difference test using LSD and multiple regression analysis with Entering method.

The results show that: regarding the factors related to brand awareness, respondents have an overall brand awareness at a high level, namely, being able to quickly recognize that Thailand is a tourist destination. On the factors related to brand image, respondents have a high level of an overall brand image including a visit or a trip to Thailand reflecting one's own identity. For factors related to brand quality awareness, respondents have opinions about brand quality awareness in general at a high level, that is, Thailand always offers quality tourism. The hypothesis testing found that brand awareness of brand image and perception of brand quality affect the brand loyalty of foreign tourist destinations in Thailand. and together can predict 75%

Keywords: Brand; Loyalty; Tourists

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Lapcharoensap, T. (2022). Factors affecting brand loyalty of foreign tourist destinations in Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 480-490.

¹ Doctor of Philosophy Program in Business Administration, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: toungtongm@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของเกือบทุกประเทศ ท่ามกลางส่วนแบ่งทางการตลาดการท่องเที่ยวทั่วโลกที่ใหญ่ขึ้น โดยรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวในด้านต่างๆ ของโลก สะท้อนให้เห็นถึงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมของภูมิภาค และประเทศเหล่านั้น ทำให้มีการแข่งขันเพิ่มขึ้นระหว่างจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว (tourism destinations) ซึ่งกระตุ้นให้องค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการท่องเที่ยว (Destination Management Organization--DMO) ต้องสร้างความแตกต่างในจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว ด้วยข้อเสนอทางการค้าที่ไม่เหมือนใคร (Gartner & Ruzzier, 2011) โดยที่ตราสินค้าของจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว (destination brand) ที่อยู่ในประสบการณ์ของลูกค้าโดยรวม (total customer experience) จะส่งผลกระทบต่อนักท่องเที่ยว ให้เดินทางไปยังจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวอีกหลายๆ ครั้ง (Crouch & Ritchie, 2000; Enright & Newton, 2005; Hemmonsby & Knott, 2016; Ritchie & Crouch, 2003) กล่าวว่า การพัฒนาและการจัดตำแหน่งจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวให้แข็งแกร่ง และจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูด และตอบสนองนักท่องเที่ยวอย่างมีศักยภาพ จะทำให้จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวนั้นๆ สามารถแข่งขันได้

ความภักดีต่อตราสินค้ามาจากความเชื่อมั่นที่ลูกค้ามีต่อสินค้าด้วย ความเชื่อมั่นนี้เป็นความจงรักภักดี (loyalty) และความเต็มใจที่จะจ่ายเงินในราคาสูงด้วย Rajesh (2013) ได้พัฒนารูปแบบของความจงรักภักดีต่อจุดหมายปลายทาง โดยนำเสนอว่าความภักดีของจุดหมายปลายทางโดยรวมได้รับอิทธิพลมาจากการ

รับรู้ของนักท่องเที่ยวก่อนเดินทางไปยังจุดหมายปลายทาง การรับรู้ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่นักท่องเที่ยวมีต่อภาพลักษณ์ของจุดหมายปลายทางรวมถึงความพึงพอใจโดยรวมของประสบการณ์ที่ได้รับขณะอยู่ที่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นความภักดีของจุดหมายปลายทางจึงมาจากการรับรู้ของนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ทัศนคติจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการตัดสินใจกลับมาเที่ยวซ้ำ

การเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ทำให้เกิดรายได้ระหว่างปี พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555 ประมาณ 574 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2555 อยู่ที่ 983 ล้านบาท จนถึงปี พ.ศ. 2559 รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเป็น 1.63 พันล้านบาท ในปี พ.ศ. 2560 รายได้จากการท่องเที่ยวมีจำนวน 1.83 พันล้านบาท และในปี พ.ศ. 2561 การเข้ามาของนักท่องเที่ยวต่างชาติก่อให้เกิดรายได้ถึง 2.01 พันล้านบาท (National Statistical Office, 2019) นับได้ว่าการท่องเที่ยวช่วยกระตุ้นภาคเศรษฐกิจของไทยให้เจริญก้าวหน้า และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทย

จากความสำคัญของการท่องเที่ยวที่มีผลต่อภาคเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ ข้อมูลการเติบโตของนักท่องเที่ยวต่างชาติของประเทศในอาเซียน ที่มี การเติบโตเกือบทุกประเทศ และข้อมูลกระแสความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากประเทศในภูมิภาคอาเซียน และในทวีปเอเชีย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพการท่องเที่ยว และด้านวิชาการในการวิจัยด้านการท่องเที่ยวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ตราสินค้าที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ตราสินค้าที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพตราสินค้าที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้า และความภักดีต่อตราสินค้า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสบการณ์การท่องเที่ยว การรับรู้ตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ภาพลักษณ์สินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง การรับรู้คุณภาพตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ตัวแปรต้นกลาง คือ ความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ตัวแปรตาม คือ คุณค่าตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางการท่องเที่ยว
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรคือนักท่องเที่ยวต่างชาติทั้งที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยแล้ว และไม่มีประสบการณ์การเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย และพักอยู่ในกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 2 วัน เพื่อให้แน่ใจว่าการจดจำต่อประสบการณ์การเดินทางยังคงอยู่ และตัวอย่างต้องมีอายุอย่างน้อย 19 ปี ขึ้นไป เนื่องจากสามารถเดินทางท่องเที่ยว และสามารถตอบข้อมูลด้วยตนเอง (Ministry of Tourism & Sports, 2019) เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran (1974) โดยกำหนดระดับค่า

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเพื่อความคลาดเคลื่อนและการตอบแบบไม่ตั้งใจตอบเป็นจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน มกราคม-ธันวาคม พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 1 ปี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงผลกระทบของประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวที่มีผลต่อคุณค่าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย โดยที่งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่จะเน้นศึกษาไปที่ปัจจัยทางด้านการตลาดที่ทำให้ให้นักท่องเที่ยวเลือกมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ใช้การประชาสัมพันธ์ทางสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ตามยุคสมัย ไม่ได้มีการวิจัยผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ของจุดมุ่งหมายปลายทางการท่องเที่ยว เพื่อเข้าถึงใจของนักท่องเที่ยวที่ต้องการมายังจุดมุ่งหมายปลายทาง
2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น การอบรมพนักงาน การบริการในส่วนงานต่างๆ ความสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น เพื่อสร้างการรับรู้ในตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้า ความภักดีต่อตราสินค้า และต้องตระหนักถึงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางด้านศาสนา เชื้อชาติและข้อจำกัดของแต่ละประเทศ การสร้างตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทาง ที่ทุกคนต้องช่วยกัน ไม่ละเลยที่จะให้ความช่วยเหลือถึงแม้จะสื่อสารไม่ค่อยได้ การบริการที่มีมาตรฐาน ความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การรับรู้ตราสินค้า

การรับรู้ตราสินค้าของจุดหมายปลายทาง (destination brand awareness) เป็นการรับรู้แบรนด์ การแสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่งของแบรนด์ที่มีอยู่ในใจลูกค้า การรับรู้แบรนด์วัดได้จากประสบการณ์ตรง หรือการท่องเที่ยวก่อนของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ การรับรู้เป็นการศึกษาถึงความเข้าใจ ความรู้ ความคิด ของนักท่องเที่ยวที่มีต่อสถานที่และการตัดสินใจมาเที่ยวซ้ำ การรับรู้แบรนด์จึงมีความสำคัญต่อการท่องเที่ยว (Konecnik & Gartner, 2007)

ภาพลักษณ์ตราสินค้า

ภาพลักษณ์ของตราสินค้า (brand image) มองว่าเป็นได้ทั้งความเป็นเหตุผลและเรื่องของอารมณ์ (reasonable and emotional) ที่ผู้บริโภครับรู้ได้ เฉพาะตราสินค้า (Keller, 2003) ด้านการท่องเที่ยว จะศึกษาภาพลักษณ์ของแบรนด์ในมุมมองของคุณค่าตราสินค้าและการสร้างแบรนด์ของจุดหมายปลายทาง (Konecnik & Gartner, 2007)

Aaker (1991); Keller (1993) จำแนกตราสินค้าขององค์กร (brand associations) ออกมาได้หลายรูปแบบและกำหนดคุณลักษณะหน้าที่จากความปรารถนาของลูกค้าในเรื่องประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งทำการวัด brand associations ด้วยการประเมินคุณลักษณะของแบรนด์ (brand attributes) และการตอบสนองเรื่องประโยชน์ที่จะได้รับด้านคุณภาพ

การรับรู้คุณภาพตราสินค้า

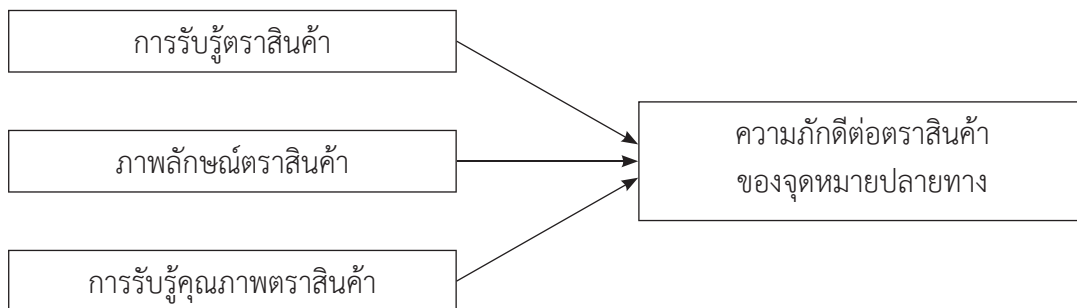
“การรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพโดยรวม หรือความโดดเด่นที่เหนือกว่าของผลิตภัณฑ์หรือบริการ เมื่อเทียบกับความคาดหวัง หรือทางเลือกอื่นๆ ที่มี” (Aaker, 1991) บางครั้งเรียกว่าคุณภาพการรับรู้ของลูกค้า แม้ว่าคุณภาพจะเป็นสิ่งที่เห็นตรงกันในระดับสากลสำหรับผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ แต่คุณค่าตราสินค้า

ของจุดหมายปลายทางหมายถึงการรับรู้คุณภาพของปลายทางของผู้มาเยือน คุณภาพของแบรนด์เป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ในแง่ที่ให้คุณค่าแก่ผู้บริโภคโดยเสนอเหตุผลหลักในการซื้อ (Aaker, 1991) เนื่องจากการรับรู้คุณค่าของลูกค้ามีบทบาทสำคัญในการสร้างความภักดีของลูกค้า (Boo, Busser, & Baloglu, 2009) จึงคาดว่าคุณภาพตราสินค้าของจุดหมายปลายทาง จะส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเพิ่มมูลค่าให้กับผู้บริโภค ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพของตราสินค้าและความภักดีต่อตราสินค้า

ความภักดีต่อตราสินค้า

Rajesh (2013) ความภักดีต่อตราสินค้า มาจากความเชื่อมั่นที่ลูกค้ามีต่อสินค้า ความเชื่อมั่นนี้เป็นความจงรักภักดี (loyalty) และความเต็มใจที่จะจ่ายเงินในราคาสูง จากการศึกษาของ Artuger, Çetinsöz, and Kilic (2013) เปิดเผยว่า ภาพความรับรู้ความเข้าใจที่นักท่องเที่ยวมีต่อจุดหมายปลายทางนั้นมีผลกระทบสูงกว่าความภักดีต่อจุดหมายปลายทางเมื่อเปรียบเทียบกับภาพลักษณ์ของปลายทาง นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้เชิงบวกส่งผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำ Valle, Guerreiro, Mendes, and Silva (2011) พบว่า ความพึงพอใจในการท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี นักท่องเที่ยวที่มีความพึงพอใจในระดับสูงจะตัดสินใจที่กลับมาเที่ยวซ้ำและแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวแก่ผู้อื่นมากกว่าเมื่อเทียบกับนักท่องเที่ยวที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำด้วย ด้านการท่องเที่ยวความจงรักภักดีเป็นปัจจัยหลักในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการท่องเที่ยวซ้ำ (repeat visits) และทัศนคติด้านความจงรักภักดี เช่น ความรู้สึกเชิงบวกในการบอกต่อ (Boo et al., 2009; Pike, 2007) และทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะของจุดหมายปลายทาง (Konecnik & Gartner, 2007)

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และที่อยู่อาศัยมีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย แตกต่างกัน
2. การรับรู้ตราสินค้ามีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย
3. ภาพลักษณ์ตราสินค้ามีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย
4. การรับรู้คุณภาพตราสินค้ามีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย
5. การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพตราสินค้า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทยได้

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (self-administered questionnaires) และทำการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างในช่วงเวลาเดียว (cross-sectional design) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงสุดของโรงแรม หรือตัวแทนของโรงแรมที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับโรงแรม
2. ประชากร คือ นักท่องเที่ยวต่างชาติทั้งที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยแล้ว และไม่มีประสบการณ์การเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย และพักอยู่ในกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย 2 วัน เพื่อให้แน่ใจว่าการจดจำต่อประสบการณ์การเดินทางยังคงอยู่ และตัวอย่างต้องมีอายุอย่างน้อย 19 ปี ขึ้นไป เนื่องจากสามารถเดินทางท่องเที่ยวและสามารถตอบข้อมูลด้วยตนเอง (Ministry of Tourism & Sports, 2019)
3. ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Cochran (1974) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยการสุ่มแบบโควตา เป็นการเลือกตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนขององค์ประกอบของประชากร คือ ผู้ประกอบการขนส่งที่ให้บริการขนส่งสินค้าในธุรกิจซื้อขายไป ใช้ระบบโควตา คือ จำนวน 4 ภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้และภาคตะวันออก ภาคละ 100 คน รวม 400 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลแต่ละภาคด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ก่อนเก็บข้อมูลจริงเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงสุดของโรงแรมระดับ 3 ดาว 4 ดาวหรือ 5 ดาว หรือตัวแทนของโรงแรมที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับโรงแรม จำนวน 8 ท่าน เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดและคำนิยามตัวแปร หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่ามากกว่า 0.5 และได้ทำการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-Out) กับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน พบว่าค่า Cronbach's Alpha ของทุกตัวแปรล้วนเกิน 0.7 และค่า Item-Total Correlation สูงกว่า 0.3 หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อยืนยันว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัวนั้นวัดตัวแปรตัวเดียวกัน (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ตัวชี้วัดของตัวแปรตัวเดียวกันเกาะกลุ่มวัดตัวแปรตัวเดียวกัน จึงไม่มีการตัดข้อคำถามใดออก

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(2) การวิเคราะห์เพศ อายุ อาชีพและที่อยู่อาศัย มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย ผลปรากฏว่า ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ อาชีพและที่อยู่อาศัย เป็น nominal และ ordinal scale ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางเป็น rating scale ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (least significant difference)

(3) การวิเคราะห์การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้า มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย ผลปรากฏว่า ตัวแปรต้น คือ การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้า ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางเป็น rating scale ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ด้วยวิธี Enter

(4) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ในส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.80 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 45.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 39-48 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมาคือ มีอายุ 29-38 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอาชีพเป็นนักธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 26.00 รองลงมาเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ประเทศที่อยู่อาศัยอยู่ในประเทศในภูมิภาคเอเชีย คิดเป็นร้อยละ 31.00

รองลงอยู่ในประเทศอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 28.00

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ตราสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ตราสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถจดจำได้อย่างรวดเร็วว่าประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา ได้แก่ ประเทศไทยมีชื่อและชื่อเสียงที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ตราสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ตราสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมาเยี่ยมหรือเที่ยวที่ประเทศไทยสะท้อนถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมาเยี่ยมหรือเที่ยวที่ประเทศไทยสะท้อนถึงตัวตน

ของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนของฉันจะคิดถึงฉันมาก หากฉันมาเที่ยวเมืองไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณภาพตราสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพตราสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเทศไทยเสนอการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ ประเทศไทยคือประเทศจุดหมายปลายทางที่ดีกว่าประเทศอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพและที่อยู่อาศัยมีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย แตกต่างกัน

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างเพศ อายุ อาชีพและที่อยู่อาศัยที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย

ตัวแปร	เพศ	อายุ	อาชีพ	ที่อยู่อาศัย
1. การรับรู้ตราสินค้า	.350	.056	.139	.008*
2. ภาพลักษณ์ตราสินค้า	.958	.209	.103	.013*
3. การรับรู้คุณภาพตราสินค้า	.530	.305	.104	.041*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพตราสินค้า ที่แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติในตารางนั้น พบว่า ที่อยู่อาศัยมีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย ทั้ง 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพตราสินค้า อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพตราสินค้า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทยได้

ตาราง 2

การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้ามีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig
(Constant)	0.57	0.10		5.38	0.00
- ท่านจะพูดในแง่ดีเกี่ยวกับประเทศไทย	0.27	0.03	0.28	7.00	0.00*
- ท่านจะแนะนำให้คนอื่นมาเยี่ยมชมประเทศไทย	0.07	0.04	0.10	2.20	0.02*
- ท่านจะทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ดีที่สุด เมื่อจัดลำดับความสำคัญของประเทศจุดหมายปลายทางในอนาคต	0.16	0.04	0.19	3.79	0.00*
- ท่านตั้งใจจะมาเที่ยวเมืองไทยในอนาคต	0.13	0.04	0.16	2.90	0.00*
- ท่านจะมาประเทศไทย ถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	0.17	0.03	0.22	4.83	0.00*

$R^2 = .73$, $SE.E = 0.36$, $F = 220.70$, $Sig = 0.00^*$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้า มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย โดยสมการพยากรณ์ถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.57 + 0.27$ (ท่านจะพูดในแง่ดีเกี่ยวกับประเทศไทย) $+ 0.07$ (ท่านจะแนะนำให้คนอื่นมาเยี่ยมชมประเทศไทย) $+ 0.16$ (ท่านจะทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ดีที่สุด เมื่อจัดลำดับความสำคัญของประเทศจุดหมายปลายทางในอนาคต) $+ 0.13$ (ท่านตั้งใจจะมาเที่ยวเมืองไทยในอนาคต) $+ 0.17$ (ท่านจะมาประเทศไทย ถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 73

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ด้านการรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพตราสินค้ามีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของ

จุดมุ่งหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นนักท่องเที่ยวในแถบภูมิภาคเอเชียที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย เนื่องจากการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ที่สวยงามมีเอกลักษณ์ ความสะดวกเรื่องระยะเวลาการเดินทางระหว่างประเทศที่มีเวลาการเดินทางน้อยกว่าประเทศแถบยุโรป ทำให้เป็นสถานที่ที่นักท่องเที่ยวสนใจมาพักผ่อนในช่วงวันหยุดมากกว่า และความปลอดภัยในการเดินทางภายในประเทศไทย รวมถึงการรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพตราสินค้าที่มีอยู่ในประเทศไทย สอดคล้องกับ Promburom and Klimpakorn (2015) พบว่า ความทรงจำของนักท่องเที่ยว แสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าเงิน ด้านสถานที่ท่องเที่ยวคุณภาพของการบริการและผู้คนและทำเลที่ตั้งตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ และสอดคล้องกับ Prommaha (2019) ผลการวิจัยเกี่ยวกับแบรนด์

ประเทศไทย คือ เอกลักษณ์แบรนด์ไทยมีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซึ่งประเทศไทยมีความหลากหลายทั้งเรื่องทรัพยากรธรรมชาติแหล่งท่องเที่ยว และการบริการด้านสุขภาพและความงาม

2. การรับรู้ตราสินค้า ภาพลักษณ์ตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพตราสินค้า มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้าของจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในประเทศไทย นักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในประเทศไทยจะได้รับการต้อนรับจากประชาชนคนไทยอย่างดี เอกลักษณ์ของชาติไทย ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ รู้สึกอุ่นใจ ผ่อนคลายเมื่อมาพักผ่อน ส่งผลให้นักท่องเที่ยวอยากกลับมาท่องเที่ยวใหม่อีกครั้งและอยากแนะนำสิ่งดีๆ ให้กับคนรู้จัก สอดคล้องกับ (Boo et al., 2009; Pike, 2007) กล่าวว่า เมื่อนักท่องเที่ยวเกิดทัศนคติด้านความจงรักภักดี เช่น ความรู้สึกเชิงบวก ทำให้เกิดการบอกต่อ และการรับรู้เชิงบวกส่งผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำ (Valle et al., 2011)

ข้อเสนอแนะ

1. การสร้างกลยุทธ์การรับรู้ตราสินค้ามีความจำเป็นต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องใส่ใจและให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของนักท่องเที่ยว เช่น การให้บริการขนส่งมวลชนที่ปลอดภัย การให้คำแนะนำด้านสถานที่ท่องเที่ยว การพักอาศัยในสถานที่สะอาด ปลอดภัย เป็นต้น

2. ความประทับใจในครั้งแรกมีความสำคัญมาก ประชาชนคนไทยทุกคนต้องร่วมมือกันทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าท่องเที่ยวเป็นอันดับต้นๆ ของโลก

3. ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ ตัวแบบจำลองของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติให้มาเที่ยวประเทศไทยมากขึ้น

4. ศึกษาทางด้านปัญหา อุปสรรค ผลกระทบที่อาจจะส่งผลให้นักท่องเที่ยวไม่สนใจเข้ามาท่องเที่ยวที่ประเทศไทย

References

- Aaker, D. A. (1991). *Managing brand equity: Capitalizing on the value of a brand name*. The Free Press.
- Artuger, B., Çetinsöz, C., & Kilic, I. (2013). The effect of destination image on destination loyalty: An application in Alanya. *European Journal of Business and Management*, 5(13), 124-136.
- Boo, S. J., Busser, J., & Baloglu, S. (2009). A model of customer-based brand equity and its application to multiple destinations. *Tourism Management*, 30(2), 219-231.
- Crouch, G., & Ritchie, J. (2000). The competitive destination: A sustainability perspective. *Tourism Management*, 21(1), 1-7.
- Enright, M. J., & Newton, J. (2005). Determinants of tourism destination competitiveness in Asia pacific: Comprehensiveness and universality. *Journal of Travel Research*, 43(4), 339-350.
- Gartner, W. C., & Ruzzier, M. K. (2011). Tourism destination brand equity dimensions: Renewal versus repeat market. *Journal of Travel Research*, 50(5), 471-481.

- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hemmonsby, J., & Knott, B. (2016). Branding an African city through sport: The role of stakeholder engagement. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 5(3), 1-14.
- Keller, K. L. (1993). Conceptualizing measuring and managing customer-based brand equity. *Journal of Marketing*, 57(1), 1-22.
- Keller, K. L. (2003). *Strategic brand management: Building measuring and managing brand equity* (2nd ed.). Prentice Hall.
- Konecnik, M., & Gartner, W. C. (2007). Customer-based brand equity for a destination. *Annals of Tourism Research*, 34(2), 400-421.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ministry of Tourism & Sports. (2019). *Domestic tourism statistics Q1-Q4 (classify by region and province)*. Retrieved from https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=531 [In Thai]
- National Statistical Office. (2019). *Statistics of international tourist arrivals to Thailand, 2010-2019*. Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/17.aspx> [In Thai]
- Pike, S. (2007). Consumer-based brand equity for destinations: Practical DMO performance measures. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 22(1), 51-61.
- Promburom, T., & Kimpakorn, N. (2015). Perception of international tourists on Thailand tourism brand under the “Amazing Thailand” Campaign. *Journal of Thai Hospitality and Tourism*, 10(1), 30-42. [In Thai]
- Prommaha, J. (2019). Guidelines for identity development and image perception of Thai brand in health and wellness tourism. *Journal of Thai Hospitality and Tourism*, 14(2), 77-90. [In Thai]
- Rajesh, R. (2013). Impact of tourist perceptions, destination image and tourist satisfaction on destination loyalty: A conceptual model. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 11(3), 67-78.
- Ritchie, J. R. B., & Crouch, G. I. (2003). *The competitive destination: A sustainable tourism perspective*. Cabi. Centre for Agriculture and Bioscience International.
- Valle, P. O. D., Guerreiro, M., Mendes, J., & Silva, J. A. (2011). The cultural offer as a tourist product in coastal destinations: The case of Algarve, Portugal. *Tourism and Hospitality Research*, 11(4), 233-247.

บทบาทของภาครัฐต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอาง

หทัยทัด เอียดอ้อย¹ เพ็ญศรี ฉิรินัง²
สมพร เพื่องจันทร์³ กระหิณม ศานต์ตระกูล⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดของบทบาทภาครัฐในการดำเนินธุรกิจเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์สู่ความยั่งยืน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือกลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 384 ราย ใช้การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก 2 กลุ่ม จากหน่วยงานภาครัฐ และ (2) ผู้ประกอบการเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์

ผลการวิจัย พบว่า (1) บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อน บทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดของบทบาทภาครัฐ ในการดำเนินธุรกิจเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ พบว่าบทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อน และบทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ส่งผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วน บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อน ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (3) แนวทางการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์สู่ความยั่งยืน ต้องให้ความสำคัญ ด้านบทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อน และด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว

คำสำคัญ: บทบาทภาครัฐ; ธุรกิจเครื่องสำอาง; พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

หทัยทัด เอียดอ้อย, เพ็ญศรี ฉิรินัง, สมพร เพื่องจันทร์ และกระหิณม ศานต์ตระกูล. (2565). บทบาทของภาครัฐต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอาง. *วารสารดุชนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 491-503.

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170, ประเทศไทย
อีเมล: ieadaui@gmail.com

^{2,3,4} วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Government's Roles in a Promotion Policy for Cosmetics E-Commerce

Hataitud leadaui¹ Pensri Chirinang²
Somporn Fuangchan³ Krayim Santrakul⁴

Abstract

This research article aims to study (1) to analyze the role of the government in promoting cosmetics businesses through social media; (2) to examine facilitating factors and limitations of government roles in the operations of cosmetics businesses through social media; and (3) to investigate guidelines for developing sustainable cosmetics businesses through social media. The quantitative approach was employed. The population included 384 entrepreneurs. The quantitative data were analyzed by path analysis. On the other hand, in qualitative research, an in-depth interview was applied to two groups to two groups; (1) 7 interviewees from the government sector (2) 4 entrepreneurs who sell cosmetics through social media.

The results showed that (1) The study of the role of the government has discovered that the government's role in the application of knowledge for progression, the formation of security and privacy, and limitation in developing e-commerce are in the moderate level while facilitated factors are in high level. (2) Besides, the investigation on facilitated factors and limitation of the role of the government to proceed a cosmetics business through social media shows that the government's application of knowledge for progression and a formation of security and privacy have a direct impact on e-commerce promotional policy. Whereas, through facilitated factors and limitation of developing e-commerce, the government's role in the application of knowledge for progression has an indirect impact. The limitation of developing e-commerce also directly affects e-commerce promotional policy. (3) In the development guideline for a cosmetics business through social media for the sustainability model, the government's role in the application of knowledge for progression and formation of security and privacy are significant.

Keywords: Role of the Government; Cosmetics Business; E-Commerce

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

leadaui, H., Chirinang, P., Fuangchan, S., & Santrakul, K. (2022). Government's roles in a promotion policy for cosmetics e-commerce. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 491-503.

¹ Doctor of Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
96 Moo 3 Phutthamonthon Sai 5 Road, Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand
Email: leadaui@gmail.com

^{2,3,4} College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตเป็นที่นิยมใช้งานอย่างกว้างขวาง ผู้ใช้งานมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการนำอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มช่องทางในการทำธุรกิจซื้อขายสินค้าและบริการผ่านออนไลน์ หรือที่เรียกว่า “พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์” (electronic-commerce: e-commerce) หมายถึง การทำธุรกรรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในทุกช่องทาง เป็นต้นว่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ เว็บไซต์ เครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยที่ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เอื้ออำนวยให้การทำธุรกรรมทางการค้า (commercial transaction) ในแต่ละขั้นตอน เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว แม่นยำ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการโฆษณาสินค้า (advertising) การสั่งซื้อ (ordering) การชำระเงิน (Payment) ไปจนถึงระบบการขนส่งสินค้าและบริการ (product and service delivery) ซึ่งล้วนแต่ใช้อิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อได้ทั้งสิ้น (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2002; MacGregor & Vrazalic, 2005; World Trade Organization, 1998) การดำเนินธุรกิจค้าโดยใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป็นแหล่งรายได้สำคัญ เกิดเงินทุนหมุนเวียน และเกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ภาครัฐได้สนับสนุน ส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ให้มีการเจริญเติบโต มีการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา ตลอดจนยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (Electronic Transactions Development Agency, 2018)

ถึงแม้ปัจจุบันภาครัฐจะมีกรอบนโยบายในการส่งเสริม และกำกับดูแลการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ แต่การส่งเสริมดังกล่าว เป็นการส่งเสริมสำหรับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวม ภาครัฐยังไม่มีแผนส่งเสริมสำหรับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์แต่ละ

ประเภท ที่พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกัน และต้องการได้รับการส่งเสริม สนับสนุน แตกต่างกัน นอกจากนี้ ภาครัฐยังไม่สามารถจัดการอบรม ให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ เกี่ยวกับการทำการตลาดพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจ ต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงผู้ประกอบการจำนวนมากต้องการขยายฐานธุรกิจไปต่างประเทศ แต่ยังขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมของภาครัฐ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (Somboonwong, 2016)

งานวิจัยนี้ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอาง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ภาครัฐ ในการกำหนดแผนการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอาง ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งจะช่วยให้การประกอบธุรกิจดังกล่าวสามารถแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการพัฒนา และเจริญเติบโตขึ้น อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดของบทบาทภาครัฐ ในการดำเนินธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์สู่ความยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ ผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ทั่วประเทศไทย จำนวน

384 คน และตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์สู่ความยั่งยืนจาก 2 หน่วยงาน จำนวน 7 คน ตัวแทนของผู้ประกอบธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ จำนวน 4 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงองค์ประกอบในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอางออนไลน์ สามารถนำข้อค้นพบไปใช้เพื่อพัฒนาธุรกิจให้เกิดเจริญเติบโต
2. ได้ทราบถึงการส่งเสริมจากภาครัฐ ในด้านเทคโนโลยี ด้านปัจจัยภายนอกองค์การ ด้านปัจจัยภายในองค์การและด้านสิ่งแวดล้อม
3. ภาครัฐได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอางออนไลน์ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและการปกครอง และด้านกฎหมาย
4. ให้ข้อมูลพื้นฐานที่สามารถใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจทำการศึกษาเพื่อต่อยอดในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอางออนไลน์ในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาททั่วไปของภาครัฐประกอบไปด้วย การเตรียมการให้มีโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ด้วยการจัดตั้งสถาบัน วางนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ตลอดจนมีระบบเฝ้าระวังเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา และมีมาตรการในการแก้ไขปัญหา (Murphy, Woods, Black, & McManus, 2011) โดยมีบทบาทต่อการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย (1) การสร้างและการนำความรู้มาปรับใช้ เป็นการ

สนับสนุนการให้ความรู้ใหม่แก่องค์การและบุคคล จัดให้มีศูนย์กลางให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (2) การขับเคลื่อนการดำเนินการของธุรกิจ เป็นการดำเนินการ และการสนับสนุนด้านต่างๆ ของภาครัฐ เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจได้รับรู้ถึงศักยภาพและประโยชน์ของนวัตกรรม และการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และ (3) ความปลอดภัยของระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้ประกอบการเกิดความปลอดภัยในการทำธุรกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Kabango & Asa, 2015; Yaseen, Dingley, & Adams, 2016)

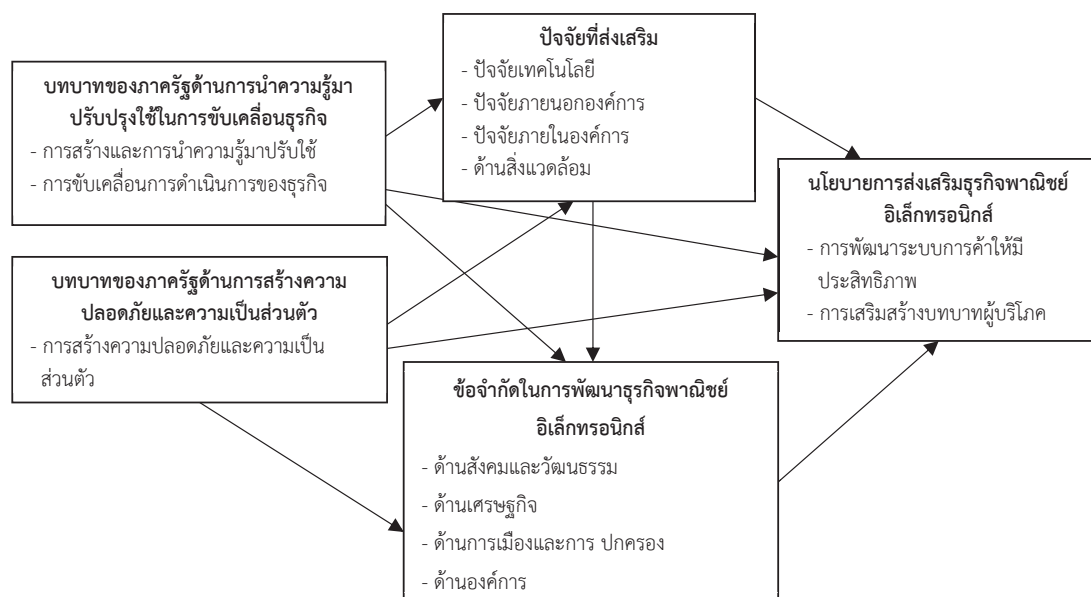
ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงจากพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เข้าสู่ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ (new economy) ที่มีการใช้เทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (Electronic Commerce Resource Center, 2006) โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีความง่ายและสะดวกในการใช้งาน (2) ปัจจัยด้านภายนอกองค์การที่เป็นการสนับสนุนจากภาครัฐ เป็นต้นว่า การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (3) ปัจจัยด้านภายในองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนการใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์จากผู้บริหารสูงสุด ในองค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์การที่เอื้อต่อการใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และ (4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความพร้อม ความไว้วางใจ และความพึงพอใจของผู้บริโภคในการใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Abdullah, Ramli, Bakodah, & Othman, 2020; Chandra & Kumar, 2018; Chau & Deng, 2018; Janita & Chong, 2013; Kenneth, Rebecca, & Eunice, 2012; Suvimoljareon &

Punnakitikashem, 2016) โดยที่การดำเนินธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พบปัญหา อุปสรรค ที่ก่อให้เกิดเป็นข้อจำกัดด้านต่างๆ ดังนี้ (1) ข้อจำกัดด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้นว่า ที่ผู้บริโภคขาดความนิยม และขาดความไว้วางใจในการซื้อขายสินค้าที่จำหน่ายทางออนไลน์ ขาดความตระหนักถึงประโยชน์ของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (2) ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ เช่น โครงสร้างพื้นฐานทางการเงินและเทคโนโลยีไม่มั่นคง (3) ข้อจำกัดด้านการเมืองและการปกครอง เป็นต้นว่า การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายของภาครัฐบ่อยครั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความพร้อมในการรองรับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (4) ข้อจำกัดด้านองค์การ เป็นต้นว่า ความยากในกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปเป็นธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ภายในองค์การ ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และ (5) ข้อจำกัดด้านกฎหมายและข้อบังคับ ได้แก่ การขาดกฎหมายข้อบังคับที่เหมาะสมสำหรับการใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Kapurubandara & Lawson, 2006;

Kshetri, 2007; MacGregor & Vrazalic, 2005; Zaid, 2012)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษานโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ พบว่า ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาระบบการค้าให้มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างบทบาทผู้บริโภคด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสินค้าเครื่องสำอางให้กลายเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ มีการเจรจาตกลงกับต่างประเทศเพื่อเปิดตลาดใหม่ ปรับระเบียบขั้นตอนทางราชการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการ และให้ความรู้ผู้บริโภคเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. นโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นอยู่กับ บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ บทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

2. ข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นอยู่กับ บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ บทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวและปัจจัยที่ส่งเสริม

3. ปัจจัยที่ส่งเสริม ขึ้นอยู่กับบทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ และบทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ที่ได้บูรณาการวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative approach) และการวิจัยคุณภาพ (qualitative approach) เข้าด้วยกัน

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่จำหน่ายเครื่องสำอางผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (ออนไลน์) ทั่วประเทศไทย ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran (2005) ได้ตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการที่จำหน่ายเครื่องสำอางผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (ออนไลน์) จำนวน 384 ราย

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์สู่ความยั่งยืนจาก 2 หน่วยงาน จำนวน 7 คน และตัวแทนของผู้ประกอบธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทาง

ออนไลน์ 4 แห่ง จำนวนตัวแทนของผู้ประกอบธุรกิจ 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของธุรกิจ บทบาทภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องรายด้าน (Item Object Congruence-IOC) ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่ามีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องรายด้านเท่ากับ 0.98-1.00 จากนั้น นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในงานวิจัย จำนวน 40 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์เป็น 2 ชุด คือแบบสัมภาษณ์บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ และแบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

เครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ แบบสัมภาษณ์แต่ละชุดประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2-5 เป็นคำถามเกี่ยวกับ บทบาทภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของธุรกิจ บทบาทภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามทางออนไลน์ให้ผู้ประกอบธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับจำนวน 384 ชุด ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ใช้การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอย (regression) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (structural equation model) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึก โดยการตรวจสอบความตรง โดยใช้วิธีการตรวจสอบ

ข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) เป็นการแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่ต่างกันได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้ประกอบธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 และมีอายุ 31-41 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.73 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.16 นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้ประกอบธุรกิจส่วนมาก จำหน่ายเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์เป็นระยะเวลา 3-4 ปี ซึ่งมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 49.33 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อปีมากที่สุดระหว่าง 100,001-500,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77

2. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของบทบาทของภาครัฐ ผู้ประกอบธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐ ด้านการสร้างและการนำความรู้มาปรับใช้ขับเคลื่อนการดำเนินการของธุรกิจ ด้านการ

สร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว และด้านข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80, 2.96, 3.42 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94, 0.99, 0.33, ตามลำดับ ส่วนข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบทบาทของภาครัฐ บทบาทภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ มีผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ บทบาทภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว มีผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และข้อจำกัดการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ มีผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดของบทบาทภาครัฐในการดำเนินธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอางผ่านสื่อออนไลน์นั้น พบว่า บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อน และบทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ส่งผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนบทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อน ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลทางตรงต่อนโยบายการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

การอภิปรายผล

บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ บทบาทของภาครัฐด้านการ

สร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว และข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางออนไลน์ มีผลต่อการส่งเสริมธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ ทั้งนี้เนื่องจาก ภาครัฐต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ประกอบธุรกิจมีความรู้ เพื่อจะได้นำไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ ต้องสร้างระบบความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจได้รับความปลอดภัยในการดำเนินธุรกิจ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภค นอกจากนี้ภาครัฐควรมีนโยบายการส่งเสริมธุรกิจ และผ่อนปรนข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

บทบาทภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ บทบาทภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว และปัจจัยที่ส่งเสริม มีผลต่อข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก การนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ สามารถลดข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ลงได้ โดยที่ภาครัฐสามารถสนับสนุนให้ผู้ประกอบธุรกิจมีความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในองค์การ เป็นการลดข้อจำกัดในองค์การ และช่วยพัฒนาธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การที่ภาครัฐสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวนั้น จะช่วยลดข้อจำกัดในการพัฒนาธุรกิจด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

บทบาทของภาครัฐด้านการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ บทบาทของภาครัฐด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว มีผลต่อปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมธุรกิจเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมธุรกิจนั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ด้วยการสนับสนุนการให้มีการนำความรู้มาปรับปรุงใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ ในขณะ

เดียวกันภาครัฐต้องให้ความสำคัญด้านการสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวด้วยเช่นกัน จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

โดยที่ภาครัฐมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินการของธุรกิจออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการค้าออนไลน์และการแข่งขันด้านการค้าออนไลน์ ให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันด้วยการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจ แต่การอบรมที่ภาครัฐจัดขึ้นนั้น เป็นการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวมของธุรกิจทุกประเภท ไม่ได้มีการจัดการอบรมให้ความรู้เฉพาะด้านธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ และภาครัฐขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ขณะเดียวกัน ภาครัฐยังไม่มีศูนย์กลางข้อมูลความรู้เกี่ยวกับธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Papazafeiropoulou and Pouloudi (2000) ที่พบว่า การสร้างและการนำความรู้มาปรับใช้ เป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งของภาครัฐ ในการส่งเสริมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

การส่งเสริมการดำเนินธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ ด้านการขับเคลื่อนการดำเนินการของธุรกิจ ภาครัฐมีการผลักดันให้ผู้ประกอบการธุรกิจได้มีช่องทางการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการสนับสนุนด้านเงินทุนจากสถาบันการเงินภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนได้ ก่อให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม ทั้งด้านการพัฒนาองค์ความรู้ การสนับสนุนการลงทุน และการพัฒนาเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Papazafeiropoulou and

Pouloudi (2000) และ Kabango and Asa (2015) ที่พบว่า บทบาทของภาครัฐต่อการส่งเสริมธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ประกอบด้วย การให้การสนับสนุน และการขับเคลื่อน นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้พัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ ความสามารถ และได้รับประสบการณ์ตรงด้านการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์จากผู้ประกอบการธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้นว่า Shopee, Lazada, Amazon, Alibaba เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ถ่ายทอดแก่ผู้ประกอบการธุรกิจ เป็นการผลักดันให้ผู้ประกอบการธุรกิจได้ใช้ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของเศรษฐกิจกระแสใหม่ (new economy) (Electronic Transactions Development Agency, 2018)

นอกจากนี้ ภาครัฐได้ออกระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายเพื่อกำกับดูแลให้เกิดความปลอดภัยในการทำธุรกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นบทบาทหนึ่งของภาครัฐ และไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลจำเป็นต้องมีการสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (cyber security) (Batley & Larbi, 2004) มีสำนักงานพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ที่กำกับดูแล ศูนย์ประสานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ประเทศไทย (ThaiCERT) ในการรับผิดชอบ การป้องกัน เฝ้าระวัง และรับมือกับภัยคุกคามไซเบอร์ (Electronic Transactions Development Agency, 2018)

ขณะที่ ผู้ประกอบการธุรกิจมีความเห็นว่า ผู้บริโภคขาดความมั่นใจในการซื้อสินค้าที่จำหน่ายทางออนไลน์ เนื่องจากขาดความมั่นใจในระบบความปลอดภัยของข้อมูล ดังนั้น ภาครัฐจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ในด้านระบบการรักษาความปลอดภัยของการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ให้แก่ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการ ได้รับรู้ เข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่น

ในการทำธุรกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยที่ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานคติที่สำคัญประการหนึ่งในทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ ที่ภาครัฐจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับข้อมูลด้านต่างๆ ที่ถูกต้อง เพื่อจะได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อไป แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kabango and Asa (2015) ที่พบว่า บทบาทของภาครัฐต่อการส่งเสริมธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ ประกอบด้วย การสร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yaseen et al. (2016) ที่พบว่า บทบาทของภาครัฐต่อการส่งเสริมธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ ได้แก่ ความปลอดภัยของระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจำหน่ายสินค้าทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ที่มีการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำธุรกิจให้เป็นระบบดิจิทัลพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chandra and Kumar (2018) และ Abdullah et al. (2020) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ ประกอบด้วย เทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูง เทคโนโลยีที่ช่วยผู้ใช้ให้มีความสะดวกสบายและง่ายต่อการใช้งาน และเทคโนโลยีที่สามารถเข้ากันได้แพลตฟอร์มต่างๆ

นอกจากนี้ ภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริมการลงทุน และสนับสนุนการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการให้บริการประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suvimoljareon and

Punnakitikashem (2016) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในธุรกิจ ประกอบด้วย การมีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และการมีแหล่งเรียนรู้และวิจัยด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ขณะที่ Al-Bakri and Katsioloudes (2015) พบปัจจัยที่ส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในธุรกิจ เพิ่มเติมจากที่ Suvimoljareon and Punnakitikashem (2016) ได้เสนอไว้ คือ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chandra and Kumar (2018) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในธุรกิจ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุดในองค์กร ความพร้อมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และความพร้อมของผู้บริโภคในการใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

โดยที่ภาครัฐ และผู้ประกอบการ ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการปกครอง ส่งผลต่อนโยบาย งบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kapurubandara and Lawson (2006) พบว่า อุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งของการนำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไปใช้ในธุรกิจ ได้แก่ อุปสรรคด้านการเมือง นอกจากนี้ ภาครัฐได้มีการออกระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมาย เพื่อกำกับดูแลความเรียบร้อยในการดำเนินธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำธุรกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ แต่กฎหมายดังกล่าวมีความซ้ำซ้อนกันอยู่มาก ขาดข้อบังคับที่เหมาะสมสำหรับการใช้ธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ ทำให้มีการบังคับใช้โดยเจตนาธรรมณ์ที่แตกต่างกัน มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์บ่อยครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kapurubandara and Lawson (2006), Kshetri (2007) และ Zaid (2012) ที่พบว่า อุปสรรคด้านด้านกฎหมายและข้อบังคับเป็นตัวขัดขวาง

หนึ่งในการนำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ทางธุรกิจ

นอกจากนี้ ภาครัฐมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการธุรกิจใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินธุรกิจ และเสริมสร้างบทบาทของผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2559-2579 ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการ ด้านการพัฒนากระบวนการค้าให้มีประสิทธิภาพที่มีการปรับระบบการค้าให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และด้านการเสริมสร้างบทบาทผู้บริโภคให้มีความรอบรู้ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน มีความพอประมาณ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและนวัตกรรมสมัยใหม่ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะ

1. นำข้อค้นพบที่ได้เผยแพร่ต่อสาธารณชน เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางที่จำหน่ายทางออนไลน์ อย่างถูกต้อง
2. นำข้อค้นพบที่กำหนดเป็นนโยบาย ในการสร้างเป็นกระบวนการ ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เน้นการให้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาศักยภาพของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทเครื่องสำอาง
3. กระทรวงพาณิชย์ และ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ควรแสดงบทบาท กำหนดเป็นนโยบาย ในการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ ธุรกิจ สนับสนุนระบบความเชี่ยวชาญเพื่อการพัฒนา ระบบของผู้ประกอบการธุรกิจไทย ให้สู่สากลอย่างเป็นขั้นตอน
4. นำข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่ได้เผยแพร่ต่อวงการวิชาการ เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพ

References

- Abdullah, L., Ramli, R., Bakodah, H. O., & Othman, M. (2020). Developing a causal relationship among factors of e-commerce: A decision making approach. *Journal of King Saud University – Computer and Information Sciences*, 32(10), 1194-1201.
- Al-Bakri, A. A., & Katsioloudes, M. I. (2015). The factors affecting e-commerce adoption by Jordanian SMEs. *Management Research Review*, 38(7), 726-749.
- Batley, R., & Larbi, G. (2004). *The changing role of government: The reform of public services in developing countries*. Palgrave Macmillan.
- Chandra, S., & Kumar, K. N. (2018). Exploring factors influencing organizational adoption of augmented reality in e-commerce: Empirical analysis using technology–organization–environment model. *Journal of Electronic Commerce Research*, 19(3), 237-265.
- Chau, N. T., & Deng, H. (2018). Critical Determinants for Mobile Commerce Adoption in Vietnamese SMEs: A Conceptual Framework. *Procedia Computer Science*, 138, 433-440.
- Cochran, S. V. (2005). Evidence-based assessment with men. *Journal of Clinical Psychology*, 61(6), 649-660.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. Harper & Row.
- Electronic Commerce Resource Center. (2006). Electronic commerce. Pimdee. [In Thai]
- Electronic Transactions Development Agency. (2018). *Financial performance report 2018*. Retrieved from <https://kce.listedcompany.com/misc/ar/20190327-kce-ar2018.pdf> [In Thai]
- Janita, I., & Chong, W. K. (2013). Barriers of B 2 B e-business adoption in Indonesian SMEs: A Literature Analysis. *Procedia Computer Science*, 17, 571-578.
- Kabango, C. M., & Asa, A. R. (2015). Factors influencing e-commerce development: Implications for the developing countries. *International Journal of Innovation and Economics Development*, 1(1), 64-72.
- Kapurubandara, M., & Lawson, R. (2006). *Barriers to adopting ICT and e-commerce with SMEs in developing countries: An exploratory study in Sri Lanka*. University of Western Sydney, Australia.
- Kenneth, W., Rebecca, M. N., & Eunice, A. (2012). Factors affecting adoption of electronic commerce among small medium enterprises in Kenya: Survey of tour and travel firms in Nairobi. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(4), 76-91.
- Kshetri, N. (2007). Barriers to e-commerce and competitive business models in developing countries: A case study. *Electronic Commerce Research and Applications*, 6(4), 443-452.

- MacGregor, R. C., & Vrazalic, L. (2005). A basic model of electronic commerce adoption barriers: A study of regional small businesses in Sweden and Australia. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(4), 510-527.
- Murphy, R., Woods, J., Black, M., & McManus, M. (2011). Global developments in the competition for land from biofuels. *Food Policy*, 36, S52-S61.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2002). *Education at a glance: OECD indicators 2002*. Author.
- Papazafeiropoulou, A., & Pouloudi, A. (2000). *The government's role in improving electronic commerce adoption*. Retrieved from <https://aisel.aisnet.org/ecis2000/188>
- Somboonwong, T. (2016). *Business plan for a cosmetics shop*. Master Thesis of Business Administration. Thammasat University. [In Thai]
- Suvimoljareon, N. & Punnakitikashem, P. (2016). A study of key success factors for an e-commerce business in wire rope industry. *Suthiparithat Journal*, 30(95), 156-175. [In Thai]
- World Trade Organization. (1998). *Annual report 1998*. Author.
- Yaseen, H., Dingley, K., & Adams, C. (2016). Capturing the growth of e-commerce in Jordan using a novel research approach. *International Journal Of Management And Commerce Innovations*, 3(2), 811-827.
- Zaied, A. N. H. (2012). Barriers to e-commerce adoption in Egyptian SMEs. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4(3), 9-18.

การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีและด้านการตลาดเพื่อการดำรงอยู่ ของอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม

สุพจน์ รัตนพันธุ์¹ นภาพร ชันธนาภา² ระพีพรรณ พิริยะกุล³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการศักยภาพการตลาด การจัดการศักยภาพเทคโนโลยี การจัดการศักยภาพการปรับตัว และความสามารถในการดำรงอยู่ของธุรกิจ เพื่อศึกษาตัวแบบโครงสร้าง ปัจจัยการจัดการศักยภาพการตลาด และการจัดการศักยภาพเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจโดยผ่านปัจจัยการสนับสนุนการจัดการศักยภาพการปรับตัว เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แบบสอบถามกับตัวอย่างเจ้าของและผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 207 คน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสัมพันธ์ของตัวแปร และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม ด้วยตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการศักยภาพด้านการตลาดส่งผลเชิงบวกต่อ การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการค้าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.247 ด้านความเปลี่ยนแปลงค่าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.553 และด้านความยืดหยุ่นค่าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.320 ขณะที่ การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีส่งผลเชิงบวกต่อ การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการค้าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.292 และการจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลงค่าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.233 อีกทั้งยังพบว่า การจัดการศักยภาพด้านการตลาดส่งผลเชิงบวกทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อมค่าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.320 โดยมีการจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านความยืดหยุ่นค่าสัมพันธ์เส้นทาง เท่ากับ 0.406 เป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์

คำสำคัญ: ศักยภาพด้านการตลาด; ศักยภาพด้านเทคโนโลยี; ศักยภาพการปรับตัว; การดำรงอยู่;
ธุรกิจสิ่งพิมพ์ SMEs

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สุพจน์ รัตนพันธุ์, นภาพร ชันธนาภา และระพีพรรณ พิริยะกุล. (2565). การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีและด้านการตลาดเพื่อการดำรงอยู่ของอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 504-518.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160, ประเทศไทย

อีเมล: supot@topotextbook.com

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Technology and Marketing Capabilities Management for Business Retention of the Thai SMEs Publishing Industry

Supot Rattanapun¹ Napaporn Khantanapha² Rapeepun Piriyaikul³

Abstract

This research article aimed to study the level of marketing capability management, technology capability management, adaptive capability management, and business retention. To study the structural model factors of marketing capability management and technology capability management that affect the existence of business retention through factors supporting adaptive capability management. This study is mixed-methods research. The questionnaires were used with a sample of 207 small and medium business owners and directors. The hypothesis tests were analyzed with causal relationship analysis, variable relationship, and find the level of factors that have an overall influence on the structural equation model.

The result of the research shows that marketing capability management affects the strategic early warning with a path coefficient of 0.247, change management with a path coefficient of 0.553, and resilience management with a path coefficient of 0.292. It was also found that technological capability management was affecting strategic early warning with a path coefficient of 0.292, change management with a path coefficient of 0.233 and that marketing capability management has an indirect positive effect and a statistically significant impact at the level of .01 on the SMEs' business retention with the path coefficient at 0.320, with resilience management with the path coefficient at 0.406 as a competent mediator.

Keywords: Marketing Capability Management; Technological Capability Management; Adaptive Capability Management; Business Retention; SMEs Publishing

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Rattanapun, S., Khantanapha, N., & Piriyaikul, R. (2022). Technology and marketing capabilities management for business retention of the Thai SMEs publishing industry. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 504-518.

¹ Doctor of Philosophy Program in Business Administration, Southeast Asia University
19/1 Petchkasem Road, Nonghkaem, Bangkok 10160, Thailand
Email: supot@toptextbook.com

² Graduate School, Southeast Asia University

³ Faculty of Science, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลกระทบจากเทคโนโลยี ได้ส่งผลอย่างรุนแรงทั้งต่อธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินการตลอดเวลา เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่ได้ โดยธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดใหญ่ซึ่งมีทรัพยากรจำนวนมาก สามารถลงทุนเครื่องจักรและระบบเทคโนโลยี เพื่อเชื่อมต่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพทั้งการผลิตและการบริการสิ่งพิมพ์รวมถึงการใช้ช่องทางจำหน่ายเนื้อหาสิ่งพิมพ์ทางออนไลน์ (Department of Business Development, 2019a; Tapan, 2020) นอกจากนี้ยังใช้กลยุทธ์การเติบโตด้วยการขยายไปสู่ธุรกิจอื่น เช่น การจัดงานแฟร์ รับจัดงานแสดงสินค้า การศึกษา บ้านเท็ก ท่องเที่ยว ทิวทัศน์ และการขนส่ง ในขณะที่ธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อมยังคงผลิตแบบเดิม จากเครื่องพิมพ์ที่มีแต่เปลี่ยนแนวทางจากการพิมพ์เอกสาร ตำรา มาเป็นรับจ้างพิมพ์ฉลากตราสินค้า กล่องบรรจุภัณฑ์ เพื่อตอบสนองการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แทนที่การผลิตแบบเดิม (The Office of Industrial Economics, 2019) ซึ่งเริ่มหมดความต้องการแล้ว ด้วยเหตุนี้ กลยุทธ์ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อมจึงเน้นไปที่กลยุทธ์ระดับหน้าที่หลักสองประการคือ การใช้กลยุทธ์การตลาดและการใช้กลยุทธ์เทคโนโลยีที่ทันกับการเปลี่ยนแปลง และผลที่ตามมา คือ การจัดการการปรับตัวขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อที่จะทำให้อุตสาหกรรมดำรงอยู่ได้

การศึกษากลยุทธ์ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม ในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงสูง เป็นประเด็นที่สำคัญของประเทศไทย เนื่องจากธุรกิจกลุ่มนี้มีผู้ประกอบการจำนวนมาก อีกทั้งยังมีการเชื่อมต่อกับธุรกิจอื่นๆ อีกหลายประเภท ปัญหาเชิงประจักษ์นับจากปี 2558 เป็นต้นมา มีการปิดธุรกิจสิ่งพิมพ์มาอย่างต่อเนื่อง (Matichon Online, 2019;

The Publishers and Booksellers Association of Thailand, 2019) ส่งผลทั้งห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคแรงงานจำนวนมาก แต่ภายใต้วิกฤตก็ยังมีโอกาสจากปัญหาของการใช้ภาชนะพลาสติก จึงทำให้กลยุทธ์ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องหันมาใช้โอกาสในการผลิตบรรจุภัณฑ์สินค้าที่ใช้กระดาษ อันเป็นกระแสของสังคมต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการศึกษารังนี้ จึงสามารถตอบสนองได้โดยตรงต่อความสามารถในการทำธุรกิจ และช่วยส่งเสริมการลดมลภาวะไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการศักยภาพการตลาด การจัดการศักยภาพเทคโนโลยี การจัดการศักยภาพการปรับตัว และ ความสามารถในการดำรงอยู่ของธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาตัวแบบโครงสร้างปัจจัยการจัดการศักยภาพการตลาด และการจัดการศักยภาพเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจ โดยผ่านปัจจัยการสนับสนุนการจัดการศักยภาพการปรับตัว

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาปัจจัยการจัดการศักยภาพด้านการตลาด การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ ด้านความเปลี่ยนแปลง ด้านความยืดหยุ่น และการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง เป็นผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย จำนวน 4,546 องค์กร ใช้ตัวอย่าง จำนวน 207 คน จดทะเบียนกับกรมธุรกิจการค้า และยังคงดำเนินการถึงเดือน ธันวาคม 2562 (Department of Business Development, 2019b)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ การจัดการศึกษา การจัดการตลาดที่มีประสิทธิภาพ ผ่านศักยภาพการปรับตัวแบบยืดหยุ่น นำมาใช้ขับเคลื่อนธุรกิจ ทำให้ธุรกิจดำรงอยู่ได้

2. ด้านการนำไปใช้ ประโยชน์ต่อการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ด้านการตลาด พัฒนา การออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งพิมพ์กระดาษ ตามแนวโน้มรักษ์โลก และบรรจุก๊าซตามการค้าอิเล็กทรอนิกส์ให้ปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่ การสนับสนุนเชิงนโยบายของภาครัฐ ส่งเสริมการลงทุนเครื่องพิมพ์ และการแบ่งปันเทคโนโลยี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม

กลยุทธ์การดำเนินการที่ธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม มีทั้งกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ โดยในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นไปยังกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ซึ่งเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับต้น ที่จะต้องกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ต่างๆ ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตลาด การเงิน การวิจัยและพัฒนา การผลิต การจัดซื้อ และการขนส่ง ดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนกับงาน ตั้งแต่การคัดเลือกพนักงาน ได้แก่ (1) วางแผน (2) สรรหา (3) คัดเลือกการให้ความรู้และทักษะ (4) ปรูณินเทศ (5) ฝึกอบรมและการรักษาพนักงาน (6) ประเมินผล (7) จ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ (8) พัฒนาอาชีพ

2. กลยุทธ์ด้านการตลาด คือ การกำหนดภารกิจด้านการตลาด วัตถุประสงค์ การเงิน ความต้องการขาย

(Kotler & Keller, 2015) เพื่อตอบสนองความต้องการส่งมอบคุณค่า และสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ตามกลุ่มเป้าหมาย ด้วยส่วนประสมการตลาด 4 ตัวแปรหลัก คือ ผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด และราคา (Wheelen, Hunger, Hoffman, & Bamford, 2017) ธุรกิจอาจเลือกใช้กลยุทธ์การพัฒนาตลาดและผลิตภัณฑ์ (Ansoff, 1957) ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

3. กลยุทธ์ด้านการเงิน ธุรกิจสิ่งพิมพ์จะต้องมีความสามารถหาแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนต่ำ มีโครงสร้างเงินทุน ทั้งอัตราส่วนของหนี้สินและทุนที่เหมาะสม

4. กลยุทธ์ด้านการผลิต เป็นการวางแผนการผลิต โดยอาจสร้างโอกาสจากการรับบริการผลิต ตามความต้องการ ความจำเป็น และตอบสนองลูกค้าบางกลุ่ม โดยเฉพาะ ทั้งการผลิตแบบไม่ต่อเนื่อง และแบบต่อเนื่อง (Wheelen et al., 2017) การผลิตแบบจำนวนมากแบบอัตโนมัติ และให้พนักงานมีส่วนร่วม

5. กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี คือ การออกแบบจัดการสารสนเทศองค์กร ด้วยการรวบรวม เก็บรักษา วิเคราะห์ นำมาพัฒนาและตัดสินใจ เป็นนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้บริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว รวมถึงการนำเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชันมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร

6. กลยุทธ์ด้านการวิจัยและพัฒนา เป็นการคิดค้นและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ ปรับเปลี่ยนทรัพยากร โดยเฉพาะการคิดค้น สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ นำออกมาสู่ตลาด

7. กลยุทธ์ด้านการจัดซื้อ เป็นการได้มาของวัตถุดิบชิ้นส่วนอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการผลิต โดยให้ความสำคัญกับแหล่งที่จะซื้อเพื่อเปรียบเทียบให้ได้ทั้งราคา คุณภาพ การบริการ การส่งมอบ การรับประกัน และบริการหลังการขาย

8. กลยุทธ์ด้านการขนส่ง เป็นการขนส่งวัตถุดิบเข้าและออกจากกระบวนการผลิต มี 3 แบบ คือ

(1) การจัดการขนส่งเองจากส่วนกลาง (2) การจัดจ้างบริษัทขนส่งจากภายนอก ที่เชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ และ (3) ใช้การสั่งซื้อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อลดต้นทุนการขนส่งสินค้าให้ลูกค้า

ทั้งนี้ในธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม จะมีการรวมหน้าที่ต่างๆ มาไว้ด้วยกันตามข้อจำกัดทรัพยากร จากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม มีปัญหา 3 ข้อแรก คือ ปัญหาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ปัญหาด้านการผลิต และปัญหาด้านการตลาด (The Office of Industrial Economics, 2019) ซึ่งการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการผลิต ในธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำมารวมไว้ด้วยกัน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน คือ การจัดการศักยภาพด้านการตลาด (Clark, 2000; Day, 2011; Lu, Cao, Wang, & Yang, 2011) และการจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี (Ahmad, Lazim, Shamsuddin, Wahab, & Abu, 2019; Zamani, Rezaei & Kheradgar, 2017)

การจัดการศักยภาพด้านการตลาด

การจัดการศักยภาพด้านการตลาด (marketing capability management) คือ กระบวนการในการประสานและรวบรวมกิจกรรมการทำงานเพื่อให้บุคลากรขององค์กรเข้ามาทำงานการตลาดร่วมกันให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งการวางแผน จัดองค์กร จัดทรัพยากร และการควบคุมการทำงาน เป็นการดำเนินการปฏิบัติตามกลยุทธ์การตลาด การจัดการศักยภาพการตลาด มีความสำคัญทำให้เกิดการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า การกระจายสินค้า การอำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า จากส่วนประสมทางการตลาด ด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการสร้างความเข้าใจ ส่งมอบคุณค่า และตอบสนอง

ความต้องการของลูกค้าได้อย่างพึงพอใจเหนือคู่แข่ง (Inan & Kop, 2018; Polat & Akgün, 2017) ทำให้มีความเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขัน (Ripollés, & Blesa, 2012) การจัดการศักยภาพด้านการตลาด จำแนกได้เป็น 2 ส่วน Inan and Kop (2018), Qureshi and Kratzer (2011) คือ ปัจจัยภายในประกอบด้วย ได้แก่ การเสริมพลัง และการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และปัจจัยภายนอกประกอบด้วย ได้แก่ เครือข่ายและความร่วมมือและการพัฒนากลยุทธ์และการนำไปใช้

การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี

การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี (technological capability management) คือ กระบวนการในการประสานและรวบรวมกิจกรรมต่างๆ ด้านเทคโนโลยีของธุรกิจสิ่งพิมพ์ ด้วยการจัดวางทรัพยากรให้บุคลากรใช้ความสามารถมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นการปฏิบัติตามกลยุทธ์เทคโนโลยีของทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งการจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในด้าน (1) การดำเนินงานที่เป็นเลิศ (2) การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ และรูปแบบธุรกิจใหม่ (3) สร้างความผูกพันอย่างใกล้ชิดกับลูกค้าและผู้จำหน่าย (4) ปรับปรุงการตัดสินใจที่ดีขึ้น (5) สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และ (6) เพื่อดำรงความอยู่รอด (Laudon, K. C., & Laudon, J. C., 2017) อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อองค์กร (Soule, Puram, Westerman, & Bonnet, 2016) คือ (1) สร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้า เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า หรือการบูรณาการช่องทางดิจิทัล เพื่อสื่อสารได้ตอบกับลูกค้า (2) ประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นการปรับกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสม ด้วยการใช้องค์ความรู้ที่ถูกต้องจากระบบ และ (3) บริการเปิดให้พนักงานใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน พัฒนาทักษะ และแบ่งปันความรู้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จำแนก

การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี (Ahmad et al., 2019; Chantanaphant, Nabi, & Dornberger, 2013; Guifu & Hongjia, 2009) ออกเป็น 3 ปัจจัย คือ การแสวงหาเทคโนโลยี การดำเนินงานเทคโนโลยี และการปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยี

การจัดการศักยภาพการปรับตัว (adaptive capability management) คือ กระบวนการประสานและรวบรวมกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถ มาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวตอบสนองให้ทัน พอเหมาะพอดีกับความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมอย่างได้ผล (Wheelen et al., 2017) ทำให้องค์กรอยู่ในสภาพที่เหมาะสมหรือดีขึ้น เป็นกระบวนการของการตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง นำมาใช้เพื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเชิงรับ (reactive solution) ไม่ได้มุ่งแสวงหาโอกาสในเชิงรุก (proactive) เป็นการสร้างหรือขยายธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป (Mintzberg, 1989) การจัดการศักยภาพการปรับตัว มีความสำคัญต่อตัวองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยองค์กรที่สามารถปรับตัว เติบโต มีการสร้างงาน จ้างงาน และสร้างรายได้ ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ ศักยภาพการปรับตัวประกอบด้วย 3 ปัจจัย (Ali, Sun, & Ali, 2017) คือ (1) ศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ (2) ศักยภาพการปรับตัวด้านความเปลี่ยนแปลง และ (3) ศักยภาพการปรับตัวด้านความยืดหยุ่น (Ponomarov & Holcomb, 2009; Lockett, Wiklund, Davidsson, & Girma, 2011)

การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ

เป็นความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (strategic early warning) การปลูกฝังให้องค์กรเข้าใจถึงอนาคต ความเสี่ยง ความไม่แน่นอน เป็นกระบวนการประสานและรวบรวมกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรใช้

ความสามารถ มาทำงานร่วมกัน ค้นหาสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เป็นการเตือนภัยล่วงหน้าเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จากความเสี่ยง ด้วยการนำเอาข้อมูลสารสนเทศ ทั้งลูกค้า ชักพลายเออร์ คู่แข่ง สังคมและเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด (Bruyat & Julien, 2001)

การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านความเปลี่ยนแปลง

กระบวนการในการประสาน รวบรวมกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถ มาทำงานร่วมกันปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ โดยอาจปรับโครงสร้างทั้งหมดหรือบางส่วน รูปแบบการจัดการ จัดสรรอำนาจ การกระจายอำนาจ รวมถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรที่มีความทันสมัย และระบบอัตโนมัติ เป็นการตอบสนองความคาดหวัง ด้วยการนำทรัพยากรและศักยภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ (Penrose, 1959)

การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านความยืดหยุ่น

ความสามารถขององค์กรในการเผชิญ คืบคลานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถยืนหยัดอยู่ได้จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Ponomarov & Holcomb, 2009) เป็นกระบวนการประสานและรวบรวมกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถ มาทำงานร่วมกัน เป็นการปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป หรือเกิดการหยุดชะงักโดยไม่คาดคิด เป็นความยืดหยุ่นจากการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติ ให้องค์กรสามารถรับมือกับสถานการณ์ได้สำเร็จ เป็นการปรับตัวอย่างซ้ำๆ ค่อยเป็นค่อยไป

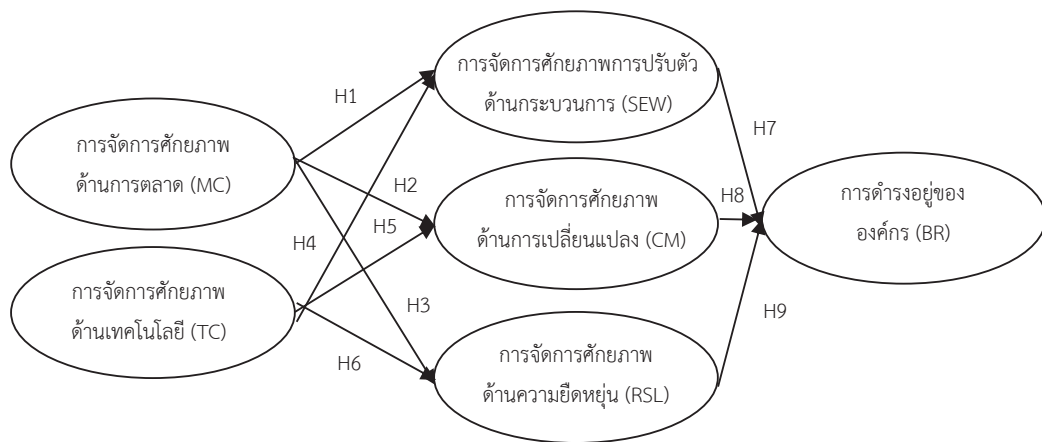
จนเมื่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมากขึ้นก็จะเห็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างชัดเจน (Gunasekaran, Rai, & Griffin, 2011)

การดำรงอยู่ของธุรกิจ

การดำรงอยู่ของธุรกิจ (business retention) คือ ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ลดข้อกังวล สร้างแรงบันดาลใจ (Darger, 2018) ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาธุรกิจให้คงอยู่ได้ในระยะยาว (Oxford Learner's Dictionaries, 2019) โดยวิธีการรักษาธุรกิจให้คงอยู่นั้น

ทำได้จากการจัดการด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน การเรียนรู้และการเติบโต รวมถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน (Wheelen et al., 2017) และสิ่งแวดล้อม โดยที่ Shin, Park, Choi, and Choy (2017) ได้จำแนกความอยู่รอดและการดำรงอยู่ของธุรกิจมาจากปัจจัยภายใน ที่เกิดมาจากองค์กรอื่น และพื้นฐานแพลตฟอร์ม และจากปัจจัยภายนอก ที่มาจากการลงทุนการวิจัยและพัฒนาของภาครัฐ และพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามมุมมองด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน การเรียนรู้และการเติบโต (Kaplan & Norton, 2005) จากการนำกลยุทธ์ไปใช้จัดการธุรกิจให้ดำรงอยู่

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 การจัดการศักยภาพด้านการตลาดส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ

สมมุติฐานที่ 2 การจัดการศักยภาพด้านการตลาดส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลง

สมมุติฐานที่ 3 การจัดการศักยภาพด้านการตลาด

ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพด้านความยืดหยุ่น
สมมุติฐานที่ 4 การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ

สมมุติฐานที่ 5 การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยีส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลง

สมมุติฐานที่ 6 การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี

ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพด้านความยืดหยุ่น
สมมุติฐานที่ 7 การจัดการศักยภาพการปรับตัว
ด้านกระบวนการส่งผลเชิงบวกต่อการดำรงอยู่ของ
องค์กร

สมมุติฐานที่ 8 การจัดการศักยภาพด้านการ
เปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

สมมุติฐานที่ 9 การจัดการศักยภาพด้านความ
ยืดหยุ่นส่งผลเชิงบวกต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างเชิง
ปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิง
ปริมาณ เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาด
กลางและขนาดย่อม บริษัทละ 1 คน ที่จดทะเบียนกับ
กรมธุรกิจการค้า และยังดำเนินกิจการถึงเดือนธันวาคม
พ.ศ. 2562

การกำหนดขนาดตัวอย่าง ยึดเอาตัวแบบเป็นหลัก
อาศัยค่าขั้นต่ำที่รับประกันได้ในการทดสอบสมการ
โครงสร้าง โดยใช้หลักของ Cohen (1998) และ
Westland (2010) คำนวณจากตัวแปรแฝง และตัวแปร
เชิงประจักษ์ ค่า $n \leq 100$ จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง
207 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย จากประชากร 4,546 คน

วิธีการเก็บรวบรวมสารสนเทศปฐมภูมิจาก
แบบสอบถามกับตัวอย่าง ผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ 207
คน และสารสนเทศปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก
แบบเฉพาะเจาะจง กับผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ จำนวน
12 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ บรรยายคุณลักษณะของ
ประชากร สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่า
เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์ความ
ผันแปร ทดสอบสมมุติฐานหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ตัวแปร และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้วยตัวแบบจำลอง
สมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จากตัวอย่าง
207 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.30
อายุระหว่าง 40-50 ปี ร้อยละ 43.50 ส่วนตำแหน่ง
ทางการบริหาร ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้จัดการ ร้อยละ
32.90 รองลงมาเป็นเจ้าของ ร้อยละ 28 สำหรับระดับ
การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญา
ตรี คิดเป็นร้อยละ 58.00 ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ทั่วไปขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่มีพนักงาน 1-50 คน
ร้อยละ 57.90 โดยอายุของกิจการ ส่วนใหญ่มีอายุ 21
ปีขึ้นไป ร้อยละ 61.80

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้าง เพื่อ
ทดสอบตัวแบบประกอบด้วย ปัจจัยบริหาร คือ การ
จัดการศักยภาพด้านการตลาด สะท้อนมาเป็นปัจจัย
ลำดับที่สองคือ การจัดการปัจจัยภายในและปัจจัย
ภายนอก การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี สะท้อน
มาเป็นปัจจัยลำดับที่สอง คือ การจัดการปัจจัยแสวงหา
เทคโนโลยี ปัจจัยการดำเนินการเทคโนโลยี และปัจจัย
การปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีปัจจัยคนกลาง
ประกอบด้วย การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้าน
กระบวนการ การจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลง
และการจัดการศักยภาพด้านความยืดหยุ่น ส่วนปัจจัย
ผล คือ การดำรงอยู่ขององค์กร มีขั้นตอนทดสอบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบการแยกตัวประกอบ
เชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน ทดสอบ
อิทธิพลทางตรงของปัจจัยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบและการปรับความ
กลมกลืนของตัวแบบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพล
ทางอ้อม

ตาราง 1

ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของ MC และ TC ต่อ BR

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์	t-value	สรุป
MC => BR	0.284*	1.920	support
TC => BR	0.025	0.186	Not support

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

ตาราง 2

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์	t-value	สรุป
MC => SEW	0.666***	4.585	support
MC => CM	0.652***	5.269	support
MC => RSL	0.913***	5.421	support
MC => BR	-0.241	-0.376	Not support
TC => SEW	0.292*	2.017	support
TC => CM	0.148	1.180	Not support
TC => RSL	-0.097	-0.662	Not support
TC => BR	-0.180	-0.835	Not support
SEW => BR	0.608	1.229	Not support
CM => BR	-0.305	-1.599	Not support
RSL => BR	0.409*	1.985	support

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

จากตาราง 1 และตาราง 2 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (b) SEW, CM เป็นอิทธิพล
ได้ว่า (a) ระหว่างปัจจัย MC และ BR พบว่า RSL เป็น ของ MC และ (c) SEW เป็นอิทธิพลของ TC

ตาราง 3

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน	t-value	สรุป
MC => SEW	0.247***	8.281	support
MC => CM	0.553***	5.274	support
MC => RSL	0.924***	5.344	support

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน	t-value	สรุป
TC => SEW	0.292*	2.017	support
TC => CM	0.233*	2.289	support
TC => RSL	-0.028	-0.194	Not support
SEW => BR	0.382	1.483	Not support
CM => BR	-0.271	-1.489	Not support
RSL => BR	0.406**	2.552	support

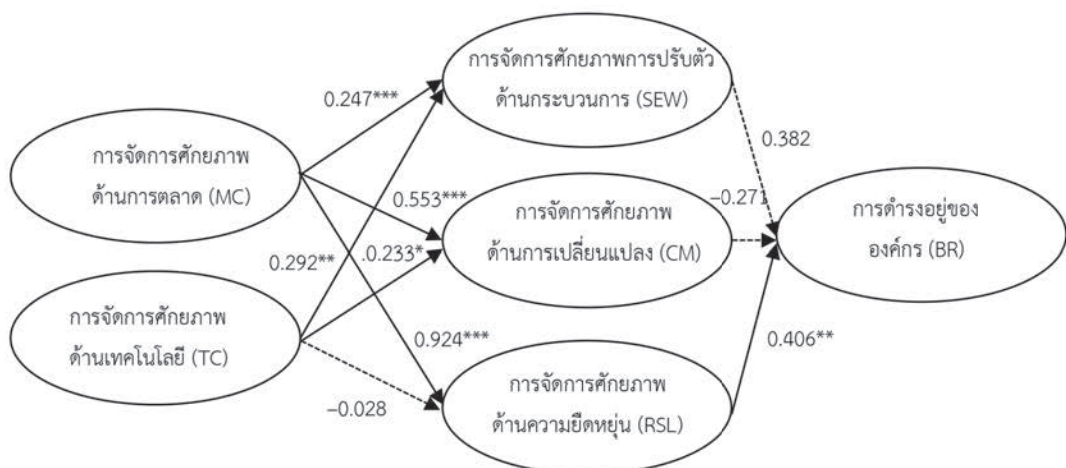
หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานในตาราง 3 สามารถแบ่งผลการทดสอบได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ผลการทดสอบที่สนับสนุนสมมุติฐาน คือ (a) การจัดการศักยภาพด้านการตลาด (MC) ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ (SEW) การจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลง (CM) และการจัดการศักยภาพด้านความยืดหยุ่น (RSL) (b) การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี (TC) ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ (SEW) และการจัดการศักยภาพด้าน

การเปลี่ยนแปลง (CM) (c) การจัดการศักยภาพด้านความยืดหยุ่น (RSL) ส่งผลเชิงบวกต่อความการดำรงอยู่ขององค์กร (BR)

2. ผลการทดสอบที่ไม่สนับสนุนสมมุติฐาน คือ (a) การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี (TC) ไม่ส่งผลต่อ การจัดการศักยภาพด้านความยืดหยุ่น (RSL) (b) การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ (SEW) ไม่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร (BR) และ (c) การจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลง (CM) ไม่ส่งผลต่อ การดำรงอยู่ขององค์กร (BR)



ภาพ 2 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน

ตาราง 4

อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม (คิดจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)

		MC	TC	SEW	CM	RSL
SEW	DE	0.247**	0.292**	NA	NA	NA
	IE	NA	NA	NA	NA	NA
	TE	0.247**	0.292**	NA	NA	NA
CM	DE	0.553***	0.233*	NA	NA	NA
	IE	NA	NA	NA	NA	NA
	TE	0.553***	0.233*	NA	NA	NA
RSL	DE	0.924***	-0.028	NA	NA	NA
	IE	NA	NA	NA	NA	NA
	TE	0.924***	-0.028	NA	NA	NA
BR	DE	NA	NA	0.382	-0.271	0.406**
	IE	0.320**	0.037	NA	NA	NA
	TE	0.320**	0.037	0.382	-0.271	0.406**

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

DE: Direct Effect, IE: Indirect Effect, TE: Total Effect

สรุปผลปัจจัยบริหาร คือ การสนับสนุนการจัดการ ศักยภาพด้านการตลาด (MC) มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาด กลางและขนาดย่อม ส่วนปัจจัยสนับสนุนการจัดการ ศักยภาพด้านเทคโนโลยี (TC) ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาด กลางและขนาดย่อม

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการศักยภาพการ ตลาดส่งผลเชิงบวกต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ ขนาดกลางและขนาดย่อมเนื่องจากสภาพแวดล้อม พฤติกรรมการอ่าน เปลี่ยนแปลงจากสิ่งพิมพ์กระดาษ เป็นอิเล็กทรอนิกส์ การซื้อและใช้บริการเปลี่ยนไปใช้ ช่องทางอินเทอร์เน็ต ประกอบกับนโยบายลดการใช้

กระดาษลง ทำให้ธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาด ย่อม ต้องปรับตัวให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งคนและเครื่องจักร มา รับจ้างออกแบบ สร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์กระดาษ ตามแนว โนม์และนโยบายรักษาสีโลก รวมถึงการรับพิมพ์บรรจุ ภัณฑ์ ผลิตให้กับผู้ประกอบการรายย่อย ตามการ เติบโตของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ยังนำ การตลาดดิจิทัลมาใช้ในการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ จัด กิจกรรมส่งเสริมการตลาด การสื่อสารกับลูกค้าผ่านสื่อ สังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก ไลน์ รวมถึงการเพิ่มช่องทางขาย ออนไลน์ ร่วมกับออฟไลน์ ส่งผลให้ธุรกิจสิ่งพิมพ์ดำรง อยู่ได้ สอดคล้องทฤษฎีทางเลือกกลยุทธ์ (Child, 1997) และทฤษฎีศักยภาพแบบพลวัต (Teece, Pisano, & Shuen, 1997)

ผลวิจัยที่พบว่า การจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลรวมอยู่ในระดับต่ำต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจ สิ่งพิมพ์ เนื่องจาก การลงทุนเทคโนโลยีมีค่าใช้จ่ายสูง เปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ไม่มีการซื้อเครื่องพิมพ์ใหม่ แต่ผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ ได้มุ่งเน้นไปที่กลยุทธ์ทางการตลาด ในการออกแบบสินค้าบนฐานของเครื่องจักรเดิม แต่ปรับปรุงแบบและวิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้า ตามแนวโน้มการรักษาสิ่งแวดล้อม สิ่งพิมพ์บรรจุภัณฑ์ในส่วนของการใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการผลิต มีการใช้จากแหล่งแบบสาธารณะ ซึ่งสนับสนุนทฤษฎี การยอมรับเทคโนโลยี (Davis, Bagozzi, & Warshaw, 1989) และทฤษฎีศักยภาพแบบพลวัต (Teece et al., 1997)

ในส่วนของการจัดการศักยภาพด้านเทคโนโลยี (TC) ส่งผลเชิงบวกต่อ การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ (SEW) และ การจัดการศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลง (CM) ในส่วนนี้เป็นการจัดการให้เครื่องจักรมาใช้ในการผลิตสินค้าอื่น แทนที่การผลิตแบบเดิม อันเนื่องจากปัญหาสิ่งแวดล้อมจากนโยบายการลดใช้ถุงพลาสติก ส่งผลให้ผู้บริโภคนำมาใช้ในการในเรื่อง การปรับตัวด้านกระบวนการ และการเปลี่ยนแปลง จากการใช้เทคโนโลยีเดิม มาทำหน้าที่ผลิต กล่องบรรจุสินค้าแทน จึงเป็นการใช้วิกฤติมาสร้างโอกาส ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวต้องใช้บุคลากรจากฝ่ายผลิตและออกแบบมาช่วยส่งเสริมการปรับตัวด้านกระบวนการ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทั้งขั้นตอนการผลิตและรูปแบบการทำงานจากเดิม ต้องมีการปฏิเสธหรือต่อต้าน แต่ด้วยลักษณะของธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ร่วมกันแบบเครือญาติ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงสามารถดำเนินไปได้ (ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ) สอดคล้องกับงานของ Ahmad et al. (2019) และ Salisu & Baker (2018)

การจัดการศักยภาพการปรับตัวด้านกระบวนการ และการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ เนื่องจากว่า ธุรกิจสิ่งพิมพ์อยู่ในสภาพที่ต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤติ รายได้ลดลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรง ผลกระทบจากเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนจากออฟไลน์ไปสู่ออนไลน์ ดังนั้นการปรับตัวด้านกระบวนการที่ท้ออย่างช้าๆ จึงไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ผันผวน ในขณะที่การปรับตัวด้านการเปลี่ยนแปลง (CM) ได้ส่งผลกระทบต่อตำแหน่งบทบาทหน้าที่ ทั้งผู้บริหารและพนักงาน ความไม่มั่นคงในอาชีพจากการนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน รวมถึงการเปลี่ยนวัฒนธรรม ซึ่งถูกปลูกฝังมาเป็นเวลานาน จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของธุรกิจสิ่งพิมพ์ สำหรับการปรับตัวด้านความยืดหยุ่นนั้น เนื่องจากธุรกิจสิ่งพิมพ์เคยเผชิญกับวิกฤติการณ์ผันผวน การหยุดชะงัก ทั้งจากปัญหาการเมือง เศรษฐกิจการระบาดใช้หัตถ์คน อุทกภัยน้ำท่วม จนมาถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากเทคโนโลยี ธุรกิจสิ่งพิมพ์ต่างได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง จึงมีการเรียนรู้ ปรับตัวจากสภาพแวดล้อม และสภาพการแข่งขัน มีความสามารถในการปรับตัวแบบยืดหยุ่น เพื่อไม่ให้ธุรกิจหยุดชะงัก ประกอบกับผู้บริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลางและขนาดย่อม มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ตัดสินใจเร็ว กล้าเสี่ยง โดยเฉพาะเมื่อมองเห็นโอกาสแม้เพียงเล็กน้อย จะตัดสินใจลงมือทำทันที ด้วยการใช้วิกฤติเทคโนโลยี มาเป็นโอกาส ด้วยการรับบริการออกแบบ ผลิตสิ่งพิมพ์และกล่องสินค้าให้ลูกค้ารายย่อยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ตามการเติบโตของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นความสามารถในการปรับตัวแบบยืดหยุ่น แล้วส่งผลให้ธุรกิจดำรงอยู่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali et al. (2017) และ Amah (2018)

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการบริหารสิ่งพิมพ์ ขนาดกลางและขนาดย่อม รูปแบบการสร้างเครือข่าย ในการทำงานร่วมกัน เช่น การแบ่งปันองค์ความรู้ ในด้านต่างๆ ทั้งการผลิต การตลาด การออกแบบ

ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งการจัดการห่วงโซ่อุตสาหกรรมที่มี ประสิทธิภาพเพื่อจะลดต้นทุน นอกจากนี้ควรศึกษา ประเด็นของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจัด ความเสี่ยงของกลุ่มธุรกิจนี้

References

- Ahmad, N., Lazim, H. M., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Abu, N. A. (2019). The relationship between technological capability and manufacturing performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(2), 930-946.
- Amah, O. E. (2018). Employee engagement in Nigeria: The role of leaders and boundary variables. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-8.
- Ali, Z., Sun, H., & Ali, M. (2017). The impact of managerial and adaptive capabilities to stimulate organizational innovation in SMEs: A complementary PLS-SEM approach. *Sustainability*, 9(12), 1-23.
- Ansoff, H. I. (1957). Strategies for diversification. *Harvard Business Review*, 35(5), 113-124.
- Chantanaphant, J., Nabi, M. N. U., & Dornberger, U. (2013). The effect of technological capability on the performance of SMEs in Thailand. *The Macrotheme Review*, 2(4), 16-26.
- Child, J. (1997). Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: Retrospect and prospect. *Organization Studies*, 18(1), 43-76.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Darger, M. (2018). *Professional practice of Business Retention & Expansion (BR&E): Research findings from interviews with Economic Development Officials (EDOs) in Minnesota*. Research Report, University of Minnesota.
- 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), 982-1003.
- Day, G. S. (2011). Closing the marketing capabilities gap. *Journal of Marketing*, 75(4), 183-195.
- Department of Business Development. (2019a). *SEMs business consulting guide*. Retrieved from https://www.dbd.go.th/download/promotion_file/manual_sme600529.pdf [In Thai]

- Department of Business Development. (2019b). *DBD data warehouse*. Retrieved from <https://datawarehouse.dbd.go.th/index> [In Thai]
- Guifu, G., & Hongjia, M. (2009). Technological capabilities and firm upgrading: An empirical study of high-tech firms. In *2009 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering* (pp. 452-456). IEEE.
- Gunasekaran, A., Rai, B. K., & Griffin, M. (2011). Resilience and competitiveness of small and medium size enterprises: An empirical research. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5489-5509.
- Bruyat, C., & Julien, P. A. (2001). *Defining the field of research in entrepreneurship*. *Journal of Business Venturing*, 16(2), 165-180.
- Inan, G. G., & Kop, A. E. (2018). Marketing capability development in micro manufacturing enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(1), 1-12.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). The balanced scorecard: Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 83(7), 172-179.
- Kotler, P. T., & Keller, K. L. (2015). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2017). *Management information systems: Managing the digital firm* (15th ed.). Pearson Global Education.
- Lockett, A., Wiklund, J., Davidsson, P., & Girma, S. (2011). Organic and acquisitive growth: Re-examining, testing, and extending Penrose's growth theory. *Journal of Management Studies*, 48(1), 48-74.
- Lu, Y., Cao, Y., Wang, B., & Yang, S. (2011). A study on factors that affect users' behavioral intention to transfer usage from the offline to the online channel. *Computers in Human Behavior*, 27(1), 355-364.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. The Free Press.
- Oxford Learner's Dictionaries. (2019). *Retention*. Retrieved from <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/retention?q=retention>
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. Blackwell.
- Polat, V., & Akgün, A. E. (2017). Revisiting the marketing capabilities from an adaptive perspective: An abstract. In M. Stieler (Ed.), *Creating marketing magic and innovative future marketing trends. developments in marketing science* (pp. 1139-1140). Springer.
- Ponomarov, S. Y., & Holcomb, M. C. (2009). Understanding the concept of supply chain resilience. *The International Journal of Logistics Management*, 20(1), 124-143.

- Qureshi, S., & Kratzer, J. (2011). An investigation of antecedents and outcomes of marketing capabilities in entrepreneurial firms: An empirical study of small technology-based firms in Germany. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 24(1), 49-66.
- Ripollés, M., & Blesa, A. (2012). International new ventures as “small multinationals”: The importance of marketing capabilities. *Journal of World Business*, 47(2), 277-287.
- Salisu, Y., & Bakar, L. J. A. (2018). Technological collaboration, technological capability, and SMEs product innovation performance. *International Journal of Management Research and Reviews*, 8(2), 1-12.
- Shin, K., Park, G., Choi, J. Y., & Choy, M. (2017). Factors affecting the survival of SMEs: A study of biotechnology firms in South Korea. *Sustainability*, 9(1), 1-18.
- Soule, D. L., Puram, A., Westerman, G. F., & Bonnet, D. (2016). *Becoming a digital organization: The journey to digital dexterity*. Working Paper, MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting.
- Tapan, R. (2020). How to adjust the “printing business” to survive?. *Thai Print Magazine*, 124, 78-81. [In Thai]
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- The Publishers and Booksellers Association of Thailand. (2019). *Research on performance evaluation and guidelines for the publishing Industry*. Author. [In Thai]
- Matichon Online. (2019). *Thai Journalists Association: Summary of media situation in 62 years of severe collapse, through the monsoons, into new opportunities*. Retrieved from www.matichon.co.th/entertainment/news_1854201 [In Thai]
- The Office of Industrial Economics. (2019). *Industrial economic report 2018 and the outlook for 2019*. Author. [In Thai]
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487.
- Wheelen, T. L., Hunger, D. J., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2017). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability* (15th ed.). Pearson Education.
- Zamani, M., Rezaei, A., & Kheradyar, S. (2017). The impact marketing and operational capabilities on the financial performance of small and medium companies in industrial town of Guilan. *International Journal of Scientific Study*, 5(5), 371-376.

การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริงในมุมมองของการออกแบบงาน ความคล่องตัว และการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายเพื่อผลิตภาพองค์การ

ธนเสกฐ์ โมระศิลป์¹ นภาพร ชันธนาภา² ระพีพรรณ พิริยะกุล³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการรับรู้การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง ด้านการออกแบบงาน ความคล่องตัว การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ และผลิตภาพ และ (2) ศึกษาอิทธิพลปัจจัยชั้นกลางความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ ของการบริหารพื้นที่ทำงานแบบเสมือนจริงที่ส่งผลต่อผลิตภาพองค์การ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ขนาดจำนวน 200 คน ที่ทำงานในพื้นที่ต่างๆ นอกบริษัท วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันและวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model–SEM)

ผลการวิจัย พบว่า ความคล่องตัวในการทำงานและการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.597 และ 0.251 ตามลำดับ และความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลิตภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.642 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบอีกว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย มีอิทธิพลรวมสูงสุด 0.383 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารพื้นที่ทำงานแบบเสมือนจริง; ความคล่องตัว; การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย; ความสามารถในการทำงานหลายภารกิจ; ผลิตภาพ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ธนเสกฐ์ โมระศิลป์, นภาพร ชันธนาภา และระพีพรรณ พิริยะกุล. (2565). การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง ในมุมมองของการออกแบบงาน ความคล่องตัว และการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายเพื่อผลิตภาพ องค์การ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 519-534.

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160, ประเทศไทย

อีเมล: ko_tanaset@yahoo.com

²บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Virtual Workspace Management in the Mobility, Job Design and Team Network View on the Organizational Productivity

Tanaset Morasilpin¹ Napaporn Khantanapha² Rapeepun Piriyaikul³

Abstract

This research article has the following objectives (1) Study the level of perception of the administration of the virtual workplace management in the dimension of mobility, Job design, and team networks on a firm's productivity. And (2) Study the intermediary factor of the ability to work in multiple tasks of the administration of the virtual workspace management that affects organizational productivity. It is quantitative research. The research instrument was a questionnaire of 200 people working in different areas outside the company. The data were analyzed by descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were confirmation factor analysis and structural equation analysis (SEM).

The research results found that: the team network and mobility have a positive influence on super tasking, with statistical significance at the .01 level. The path coefficient was 0.597 and 0.251, respectively. And super tasking has a positive influence on productivity, with statistical significance, at the .001 level, the path coefficient was 0.642. And it was found that the team network factor with the highest total influence was 0.383 with statistical significance.

Keywords: Virtual Workplace Management; Mobility; Team Network; Super Tasking; Productivity

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Morasilpin, T., Khantanapha, N., & Piriyaikul, R. (2022). Virtual workspace management in the mobility, job design and team network view on the organizational productivity. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 519-534.

¹ Doctor of Philosophy Program in Business Administration, Southeast Asia University
19/1 Petchkasem Road, Nongkhaem, Bangkok 10160, Thailand
Email: ko_tanaset@yahoo.com

² Graduate School, Southeast Asia University

³ Faculty of Science, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการพื้นที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นประเด็นที่กล่าวถึงกันอย่างมากในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ในความเป็นจริงแล้วมีหลายองค์การปรับเปลี่ยนเข้าสู่ทำงานเสมือนจริง (virtual workplace) คือ การทำงานจะสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา โดยการทำงานจะเป็นแบบทางไกล ไร้การควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานและสามารถทำได้ทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์การ หลักการบริหารจะให้ความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่และเวลาทำงาน โดยเป้าหมายจะเน้นที่ผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก (Bennett, Owers, Pitt, & Tucker, 2010) แต่เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด การทำงานนอกสำนักงาน หรือทำงานที่บ้าน เพื่อลดการรวมกลุ่มของพนักงาน ถือเป็นการสนับสนุนการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ตามคำแนะนำขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2020) จึงถือเป็นปัจจัยเร่งให้ การจัดการพื้นที่ทำงานเสมือนจริงเกิดขึ้นเร็วขึ้นในเกือบทุกองค์การ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นอกเหนือจากภาวะโรคระบาดยังมีสาเหตุอื่นที่ส่งผลให้องค์การต้องปรับสถานที่ทำงาน จากผลการศึกษาของ World Economic Forum (2019) ระบุว่ารูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานของประชากรทั่วโลกจะเปลี่ยนไปมีประเด็นดังนี้ (1) โครงสร้างองค์การจะต้องมีการปรับเพื่อการอยู่รอดและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (2) ในศตวรรษที่ 21 สถานที่ทำงานจะมีลักษณะที่เปลี่ยนไป โดยการทำงานจะไม่ยึดติดกับสถานที่ พนักงานต้องการอิสระด้านความคิด วันเวลาและสถานที่เพื่อทำงาน (3) การทำงานจะเกิดรูปแบบใหม่ๆ (new job design) และ (4) องค์การต้องบริหารความเสี่ยงให้เป็นโอกาส

จากเหตุผลดังกล่าวเห็นได้ว่า ในระยะอันใกล้นี้ องค์การจำเป็นต้องมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง

และหาวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทเฉพาะแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป แต่ไม่ว่าปรับเปลี่ยนอย่างไรก็หนีไม่พ้นสภาพการขององค์การจะเปลี่ยนจากสภาพทางกายภาพมาเป็นองค์การเสมือนจริง (virtual organization) ดังเช่นปรากฏการณ์จากวิกฤติโควิด ที่ส่งผลให้การเป็นองค์การเสมือนจริงเกิดขึ้นเร็วมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ประเด็นที่ตามคือ การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง (virtual workplace management) ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยควรจะมีรูปแบบอย่างไร จึงนำมาซึ่งประเด็นสู่การศึกษา

การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง ก็เหมือนเหรียญสองด้านคือมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในคำแนะนำในส่วนข้อดีเช่น ดังนี้ ลดค่าใช้จ่ายด้านอาคารและสถานที่ทำงาน เพิ่มผลผลิตขององค์การ ส่งผลให้กำไรเพิ่มขึ้น และยังสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมองค์การสามารถเข้าสู่ตลาดโลกได้ง่ายขึ้น และยังช่วยรักษาสีงแวดล้อมของโลกให้ดีขึ้นจากการลดการเดินทางของพนักงานในการมาทำงานที่สำนักงาน เป็นต้น (Cascio, 2000) ในส่วนของข้อเสียคือ องค์การหรือหัวหน้างานจะดูแลพนักงานและผลงานไม่ทั่วถึงและอาจจะส่งผลต่อลดศักยภาพในการผลิต อาจจะจำเป็นต้องหาพนักงานใหม่เพิ่มขึ้นในกรณีที่พนักงานไม่สามารถทำงานกับการบริหารแบบนี้ได้ เพราะพนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว และมีความเครียดในการทำงานสูงขึ้น (Titopoulou, Ganeva, Staykova & Titopoulos, 2017) แต่ถึงอย่างไรก็ตามธุรกิจต้องยอมรับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้องค์การมีความยั่งยืนในทางธุรกิจและสามารถดำเนินธุรกิจได้และมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตในอนาคตการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีความยั่งยืนในทางธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษากระบวนการรับรู้การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง ด้านการออกแบบงาน ความคล่องตัว การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ และผลิตภาพ
2. ศึกษาอิทธิพลความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ ของการบริหารพื้นที่ทำงานแบบเสมือนจริงที่ส่งผลต่อผลิตภาพองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร ศึกษาเฉพาะปัจจัยของ การบริหารพื้นที่ทำงานแบบเสมือนจริงในมิติของการออกแบบงาน ความคล่องตัว และการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายผลิตภาพองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง บุคลากรจากองค์กรที่มีลักษณะการทำงานในพื้นที่เสมือนจริงในประเทศไทย ได้แก่ ฝ่ายการตลาดและฝ่ายที่ทำงานเป็นโครงการ รวมขนาดตัวอย่าง จำนวน 200 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ องค์กรที่มีลักษณะการทำงานในพื้นที่เสมือนจริงในประเทศไทย
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาเก็บข้อมูลระหว่าง พ.ศ. 2562-2563

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. เชิงการจัดการประโยชน์เชิงบริหาร สำหรับภาคธุรกิจ/ภาคเอกชน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการระบาดของโควิด และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้มีความสามารถในการดำเนินกิจการและแข่งขันได้
2. เชิงทฤษฎีและนโยบายขยายผลทฤษฎีการจัดการพื้นที่ทำงาน และการสร้างตัวแบบการบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริงที่เหมาะสมของไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง

การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริง (virtual workplace management) หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกสำนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความคล่องตัวในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีร่วมในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กร รวมถึงข้อมูลภายนอกจากลูกค้าหรือคู่แข่งทางการค้าเข้ามาประกอบการทำงาน โดยการทำงานจะเป็นการทำงานระหว่าง อุปกรณ์ คน และ ระบบออนไลน์ (Cascio, 2000) พนักงานทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา เน้นที่เป้าหมายองค์กร (Bennett et al., 2010)

ความคล่องตัว

ความคล่องตัว (mobility) หมายถึง ความสามารถในการเคลื่อนย้ายจากสถานที่หนึ่งไปยังสถานที่หนึ่งอย่างง่ายและสะดวกสบาย ในทางบริหารธุรกิจจะรวมถึงการที่พนักงานสามารถย้ายการทำงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง โดยความเต็มใจ เพื่อรับงานใหม่หรือเปลี่ยนงาน เพื่อให้งานสำเร็จ (Lumen Learning, 2019) การให้ความคล่องตัวแก่พนักงานนั้นเพื่อเป็นการรองรับกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พนักงานจะมีอิสระในระยะเวลา สถานที่ รูปแบบการจ้างงาน และการสื่อสารเพื่อให้งานสำเร็จ (Johnson, 2019) ความคล่องตัวแบ่งได้ 2 ประเภท คือ (1) ความคล่องตัวภายนอก (external mobility) คือ การคล่องตัวที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานผ่านระบบทางไกล นอกสำนักงานเพื่อลดระยะเวลาในการเดินทางและเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้า และ (2) ความคล่องตัวภายใน (internal mobility) คือ การสนับสนุนพนักงานให้มีพื้นที่ทำงานแบบผสมผสานระหว่างพื้นที่ทำงานส่วนบุคคลกับพื้นที่ส่วนรวมในบริษัท (Yoo, 2017)

อีกทั้งองค์การต้องสนับสนุนด้านเทคโนโลยีทั้งภายในและนอกองค์การเพื่อผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Johnson, 2019)

เมื่อองค์การในประเทศไทยให้ความคล่องตัวแก่พนักงาน จะส่งผลดี คือ ลดเวลาการเดินทาง ลดต้นทุนการขนส่ง พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานมีแรงจูงใจและทำงานให้องค์การดีขึ้น องค์การประหยัดด้านอาคารสถานที่ สำหรับข้อควรพิจารณามีดังนี้ องค์การหรือหัวหน้างานจะดูแลพนักงานและผลงานไม่ทั่วถึงและส่งผลผลิตภาพ รวมถึงพนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว และมีความเครียดในการทำงานสูงขึ้น (Titopoulou et al., 2017)

การออกแบบงาน

การออกแบบงาน (job design) หมายถึง กระบวนการที่องค์การระบุลักษณะงาน วิธีการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างงานของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการและบรรลุเป้าหมายขององค์การและตัวพนักงานเอง (Gibson, 2012) โดยการกำหนดจะระบุวิธีการทำงานในแต่ละหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะประกอบไปด้วยใคร (Who) จะเป็นผู้ทำอะไร (what) ทำที่ไหน (where) ทำเมื่อไร (when) เหตุผลทำไมจึงทำ (why) และทำอย่างไร (how) สำหรับการออกแบบงานในพื้นที่ทำงานเสมือน จะมุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนทำงาน รวมไปถึงการควบคุมตัวเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (Aroosiyah & Ali, 2013) โดยงานจะแบ่งตามความสามารถ เน้นทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทักษะของพนักงานทุกคนร่วมกันทำงานให้สำเร็จทั้งระบบ (Pedersen & Nagengast, 2008)

เมื่อองค์การออกแบบงาน โดยเพิ่มความคล่องตัวให้พนักงานและจัดสรรเนื้องานให้สอดคล้องกับองค์การเสมือนจริงจะส่งผล ดังนี้ (1) ลดอัตราการลาออก (2) ลดการขาดงาน (3) เพิ่มการจงรักภักดีต่อองค์การ

(4) เพิ่มประสิทธิภาพองค์การ (5) การสรรหาพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) การทำงานมีทัศนคติเชิงบวก และ (7) เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานและองค์การ (Ashoush, 2015)

การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย

การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย (team network) หมายถึง กลุ่มคนที่ทำงานแบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน โดยการทำงานจะไม่ยึดติดกับ เวลา สถานที่ โดยการทำงานจะผ่านการสื่อสาร พร้อมทั้งเสริมความสัมพันธ์ในทีมงานเพื่อให้งานความสำเร็จ (Lipnack & Stamps, 1999) ประโยชน์ที่ได้ คือ องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน มีความรวดเร็วในการดำเนินงาน ได้ประโยชน์ทางการเงิน รวมถึงลดความเสี่ยงในการดำเนินงานและสร้างความเติบโตในตลาดใหม่ (Walters & Buchanan, 2001)

เมื่อองค์การไทยต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอด การทำงานเป็นทีมในองค์การแบบเสมือนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่องค์การควรสนใจเพราะองค์การจะได้เปรียบด้านการแข่งขัน พนักงานจะทำงานแบบเน้นบรรลุเป้าหมายและตอบสนองลูกค้าเร็ว สุดท้ายจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้น (McDowell & Anderson, 2019)

ความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ

ความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ (super tasking) เป็นคำที่คิดขึ้นมาใหม่ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของคนที่สามารถทำกิจกรรมหรืองานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไปได้เป็นอย่างดีและประสบความสำเร็จตามต้องการ (Christine, 2010) พนักงานที่มีความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจในเวลาเดียวกัน จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ พนักงานที่มีคุณสมบัตินี้จะเป็นที่ต้องการมากที่สุดสำหรับองค์การในอนาคต สาเหตุที่งานสำเร็จเกิดจาก พนักงานจะใช้

ความรู้และทักษะทั้งหมดที่มีทำงานร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและสำเร็จทันเวลา (Cisco, 2014) รวมถึงจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยยูทาห์ พบว่ามนุษย์จำนวนหนึ่งจะมีความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจพร้อมกัน โดยที่ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพของงาน สาเหตุมาจากความสามารถในการคิดและสลับปรับเปลี่ยนงานทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายด้วย (Watson & Strayer, 2010) อีกทั้งพนักงานในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย หรือมิลเลนเนียล ซึ่งจะเป็นแรงงานที่สำคัญในอนาคต มองว่าตนเองเป็น ซูเปอร์ทาสเกอร์ (supertasker) ที่มีความต้องการงานที่ยืดหยุ่นและได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและพร้อมที่จะทำงานมากกว่าสองอย่างในเวลาเดียวกัน (Cisco, 2014)

ซึ่งคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ มีความจำเป็นอย่างมาก เพราะมีการคาดการณ์ว่าหลังจากภาวะโควิด องค์กรส่วนมากจะประสบกับภาวะปัญหาด้านสภาพคล่อง และการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งในช่วงเวลาแบบนี้ องค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้และมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายและมีทักษะที่กว้างเพื่อช่วยให้องค์กรผ่านช่วงที่ยากลำบากนี้ให้ได้ ฉะนั้นหากพนักงานมีความสามารถที่หลากหลายในการทำงานก็จะเป็นพนักงานที่องค์กรต้องการ เพราะการที่พนักงานมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายจะสนับสนุนส่งผลให้งานสำเร็จง่ายขึ้น (Srna, Schrift, & Zauberman, 2018)

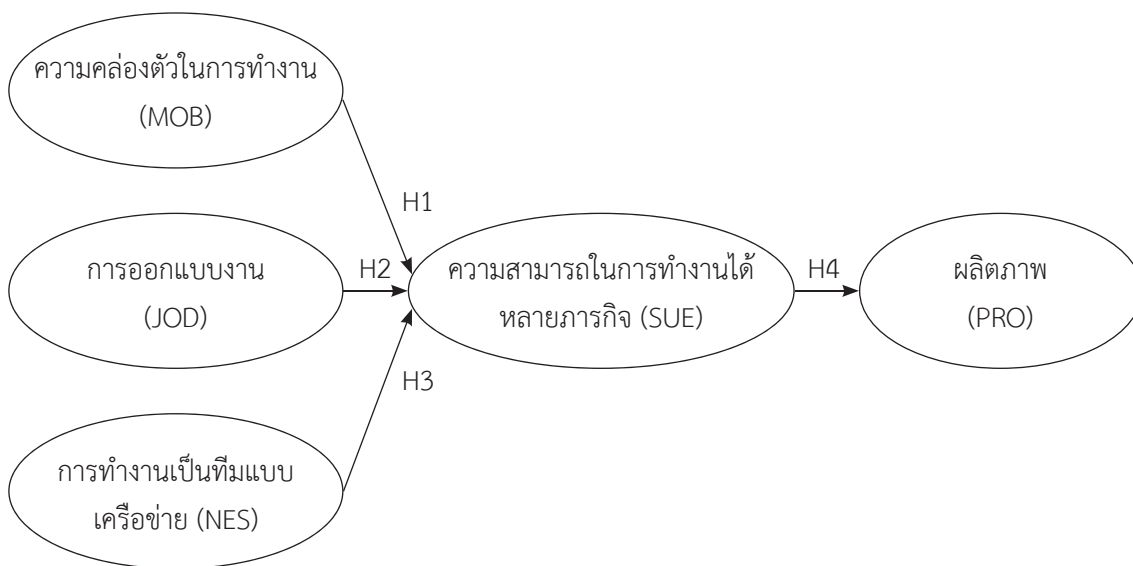
ผลิตภาพ

ผลิตภาพ (productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างมูลค่าของสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ต่อมูลค่าของทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป ซึ่งอาจอยู่ใน

รูปของจำนวนหรือมูลค่าก็ได้ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การเพิ่มผลผลิตเท่ากับผลผลิต (output)หารด้วยปัจจัยการผลิต (input) หรือหมายถึงการแสวงหาวิธีการโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง วิธีการทำงานที่ทำให้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามความจำเป็น และให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย อีกทั้งสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ระบุว่า แนวคิดของผลิตภาพเป็นหลักการสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบ เพื่อมุ่งเน้นให้ผลิตภาพสามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการวิจัย ค้นคว้า ทดลอง ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และองค์การต้องคัดสรรคนทำงานให้มีทักษะความรู้ให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งองค์การต้องมีการบริหารคนและใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ (Thailand Productivity Institute, 2016)

สำหรับองค์การในประเทศไทยเมื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ควรที่จะต้องนำแนวคิดการบริหารทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อให้ผลิตภาพดีขึ้น โดยต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คิดค้นหาแนวทางในการพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับสังคมไทย โดยต้องคัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับงานตามความเชี่ยวชาญและมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าใจในงานที่รับผิดชอบและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ อีกทั้งองค์การต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ เพื่อที่องค์กรจะสามารถทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และจุดอ่อนที่ต้องนำมาปรับปรุง (Chungade & Kharat, 2016; Mathis & Jackson, 2000)

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ความคล่องตัวในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ

สมมุติฐานที่ 2 การออกแบบงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ

สมมุติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ

สมมุติฐานที่ 4 ความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลผลิตภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ปัจจัยเชิงสาเหตุคือ การบริหารพื้นที่ทำงานแบบเสมือน เพื่อให้องค์กรมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น โดยวิเคราะห์จากข้อมูลในแบบสอบถาม ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model-SEM)

ประชากร คือ บุคลากรจากองค์การที่ทำงานในพื้นที่เสมือนจริงในประเทศไทยจำนวน 10 บริษัท จากฝ่ายการตลาดและฝ่ายที่ทำงานเป็นโครงการ ขนาดตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างจะยึดตามกฎอย่างง่าย คือกำหนดตัวแปร 1 ตัวต่อขนาดตัวอย่าง 9 ดังนั้น งานศึกษานี้มีตัวแปรเชิงประจักษ์ 22 ตัว ดังนั้น งานศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง แผนการสุ่มตัวอย่างคือ แผนการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้นภูมิอย่างง่าย (stratified simple random sampling) โดยการแบ่งพนักงานใน 10 บริษัท ที่เป็นกลุ่มศึกษาออกเป็น 2 ชั้นภูมิ แล้วจัดสรรขนาดตัวอย่างย่อยให้กับแต่ละชั้นภูมิแบบเท่าเทียม แล้วสุ่มตัวอย่างย่อยมาแบบง่าย (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การจัดสรรขนาดตัวอย่าง

ประเภทงาน	ขนาดตัวอย่าง
ฝ่ายการตลาด	100
ฝ่ายที่ทำงานเป็นโครงการ	100
รวม	200

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถามที่สร้างมาจากการทบทวนวรรณกรรมและใช้มาตรวัดแบบ 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ตามเกณฑ์ และการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงมาตรวัด ด้วยการใช้ Cronbach's Alpha ที่ค่ามากกว่า 0.7 ทุกรายการ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประชากรศาสตร์ ประวัติการทำงาน และรายละเอียดสถิติระดับแต่ละตัวแปรในแต่ละปัจจัย ปรากฏว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละประมาณ 60 อายุอยู่ในช่วง

36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 54 โดยร้อยละ 56.50 เป็นโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 58.50 ส่วนใหญ่ร้อยละ 36 มีรายได้ 45,000 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ รายได้ 30,001-45,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 25.50 มีตำแหน่งงานเป็น พนักงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และมีอายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ตามกรอบแนวคิด และการทดสอบตัวแบบ

2.1 ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันตามกรอบแนวคิด

ตาราง 2

เปรียบเทียบสถิติของปัจจัยต่างๆ จากกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	CV	ระดับ
ความคล่องตัวในการทำงาน	4.36	0.78	0.179	มาก
การออกแบบงาน	4.30	0.80	0.187	มาก
การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย	4.14	0.76	0.184	มาก
ความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ	4.17	0.73	0.175	มาก
ผลิตภาพ	4.08	0.70	0.172	มาก

จากตาราง 2 และกรอบแนวคิด ปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อน (antecedent factor) ประกอบด้วย ปัจจัยความคล่องตัว ปัจจัยการออกแบบงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย โดยมีปัจจัยตาม

(consequence factor) ปัจจัยความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ และปัจจัยผลิตภาพ (independent factor) เป็นผลตัวสุดท้าย พบว่า ปัจจัยความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยน้ำหนักสูงกว่าและการ

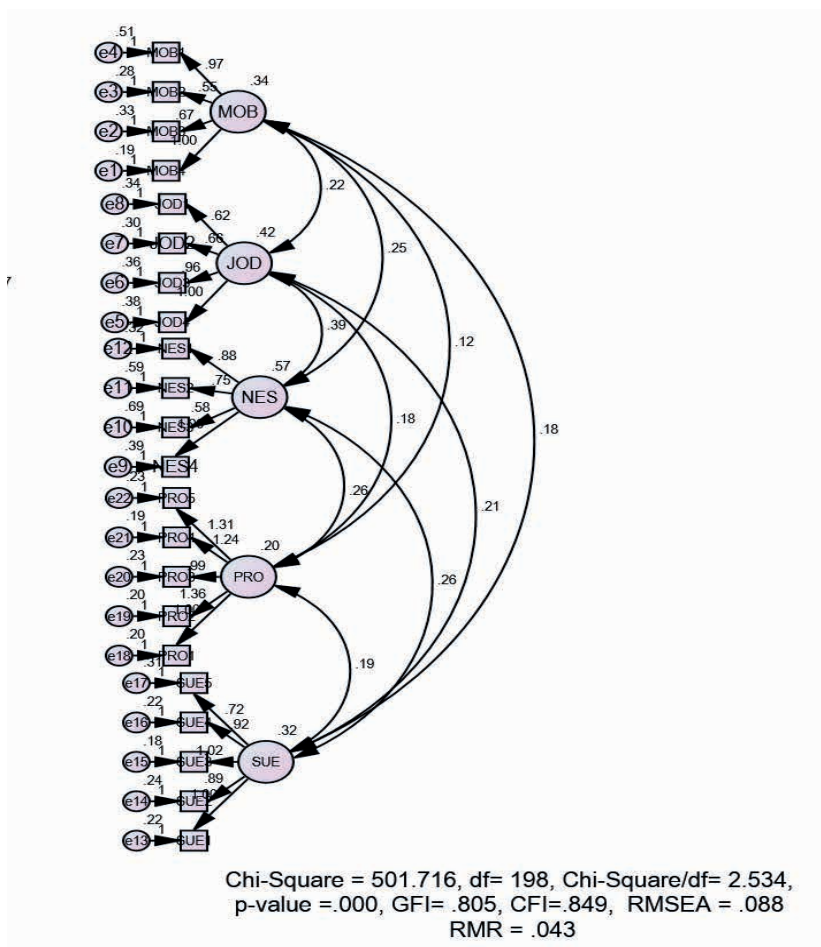
เกาะกลุ่มการตอบในกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าปัจจัยการ
ออกแบบงาน และปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย
ทั้งนี้ในส่วนของปัจจัยคั่นกลาง ปัจจัยความ
สามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ มีค่าเฉลี่ยในภาพ
รวมระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และค่าสัมประสิทธิ์
แห่งความผันแปรร้อยละ 17.5

ขั้นที่ 1 การทดสอบตัวแบบ

ผลการทดสอบโดยใช้ขนาดตัวอย่าง 200 คน จาก

บริษัทที่มีหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานในพื้นที่
เสมือนจริง ผลการทดสอบโดยใช้ ความแปรปรวน
ร่วม (covariance SEM) ด้วยการปรับความเหมาะสม
ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

การทำ CFA (confirmatory factor analysis)
เพื่อดูความเหมาะสมของการแบ่งตัวแปรในแต่ละปัจจัย
โดยพิจารณาจากดัชนีความเหมาะสมและค่าน้ำหนัก
ตัวแปรในแต่ละปัจจัยผลปรากฏ ดังนี้



ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) แสดงค่าน้ำหนักแบบไม่มาตรฐาน

ความหมายของปัจจัย ความคล่องตัวในการ
ทำงาน (MOB) การออกแบบงาน (JOD) การทำงานเป็น
ทีมแบบเครือข่าย (NES) ความสามารถในการทำงานได้

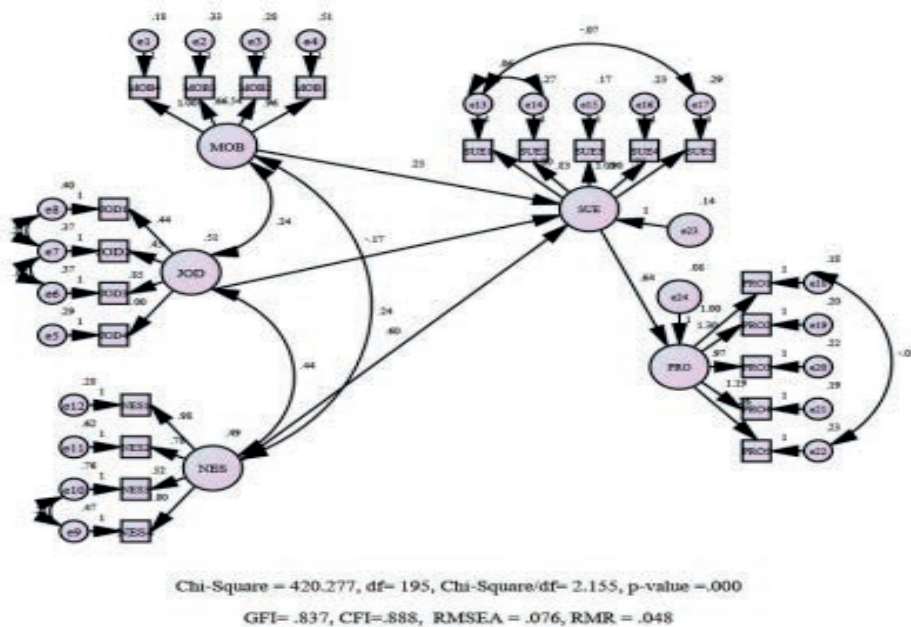
หลายภารกิจ (SUE) และ ผลผลิตภาพ (PRO)
ผลการทดสอบ Chi-Square/df = 2.534
Normed Fit Index (NFI) = 0.962 Parsimony

Normed Fit Index (PNFI) = 0.828 Comparative Fit Index (CFI) = 0.849 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.043, Root Mean Square Error Average (RMSEA) = 0.088 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.805 จัดว่าความเหมาะสมของตัวแบบในการแบ่งปัจจัยอยู่ในระดับดีโดยทุกตัวแปรในแต่ละปัจจัยมี

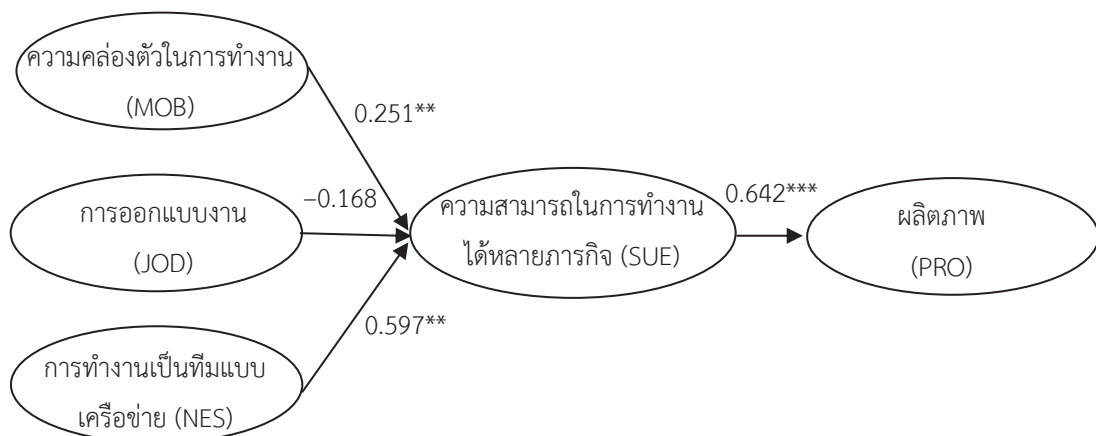
ค่าน้ำหนักในระดับนัยสำคัญ

ขั้นที่ 2 การทดสอบตัวแบบด้วยการปรับความเหมาะสม ได้ผลดังนี้

การทดสอบตัวแบบด้วยการปรับตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อความเหมาะสม



ภาพ 3 ตัวแบบที่ผ่านการปรับความเหมาะสม



ภาพ 4 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากการวิเคราะห์ตัวแบบ

ตาราง 3

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์	t-test	สรุปผล
MOB ->SUE	0.251**	2.658	สนับสนุน
JOD ->SUE	-0.168	0.436	ไม่สนับสนุน
NES ->SUE	0.597**	2.766	สนับสนุน
SUE ->PRO	0.642***	8.534	สนับสนุน

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

จากตาราง 3 สรุปผลจากการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ความคล่องตัวในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.251 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 2 การออกแบบงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.168 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.597 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 4 ความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลผลิตภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.642 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

แสดงค่าดัชนีความกลมกลืนเหมาะสมจากการวิเคราะห์ตัวแบบตามกรอบแนวคิด ตามตาราง 4

ตาราง 4

ค่าดัชนีความกลมกลืนเหมาะสมจากการวิเคราะห์ตัวแบบตามกรอบแนวคิด

ดัชนี	ค่า	ค่ามาตรฐาน	การอ้างอิง
Chi Square	420.227	-	(MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996; Sharma, Mukherjee, Kumar, & Dillon, 2005; Wheaton, Muthen, Alwin, & Summers, 1977)
Degree of Freedom	195	-	
χ^2/df	2.155	≤ 3.00	Good fit
RMSEA	0.076	< 0.08	Mediocre fit
p value	0.000	> 0.05	
NFI	0.887	> 0.90	Good fit
CFI	0.888	> 0.90	Acceptable
GFI	0.837	> 0.90	Acceptable
AGFI	0.824	> 0.90	Acceptable

ตาราง 4 (ต่อ)

ค่าดัชนีความกลมกลืนเหมาะสมจากการวิเคราะห์ตัวแบบตามกรอบแนวคิด

ดัชนี	ค่า	ค่ามาตรฐาน	การอ้างอิง
IFI	0.922	> 0.90	Good fit
RFI	0.910	> 0.90	Good fit
RMR	0.048	< 0.05	Mediocre fit

จากตาราง 4 พบว่า ผลการทดสอบในตัวแบบ โดยใช้ค่ามาตรฐานความกลมกลืนที่ดี (good fit) 10 ค่า ปรากฏว่าผลผ่านเกณฑ์ดีมาก 4 ค่า (good fit) ผลผ่านเกณฑ์พอใช้ (mediocre fit) มี 2 ค่า เกณฑ์รับได้ (acceptable) มี 3 ค่า ส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์มี 1 ค่า คือ ค่า p ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ค่า p -value > 0.05 เป็นการตรวจสอบความเหมาะสม มักใช้ไม่ใช้กันด้วยเหตุผลที่ค่าดังกล่าวมักจะไม่ใช่กับ สาเหตุสองประการ

คือ ความซับซ้อนของตัวแบบ (จำนวนตัวแปรเชิงประจักษ์ และตัวแปร construct) และขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยทั่วไปค่า p -value > 0.05 จึงมักไม่ใช้กันในการตัดสินใจ (Schermerle-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003; Vandenberg, 2006) ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ตัวแบบกรอบแนวคิด ถือว่าความเหมาะสมอยู่เกณฑ์พอใช้ได้

ตาราง 5

อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม (คิดจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)

		MOB	JOD	NES	SUE
SUE	DE	0.251**	-0.168	0.597**	NA
	IE	NA	NA	NA	NA
	TE	0.251**	-0.168	0.597**	NA
PRO	DE	NA	NA	NA	0.642***
	IE	0.161	-0.108	0.383**	NA
	TE	0.161	-0.108	0.383**	0.642***

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

สรุปผล จากตาราง 5 อิทธิพลรวมของปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย มีอิทธิพลรวมสูงสุด 0.383 รองลงมาคือความคล่องตัวในการทำงาน ในขณะที่การออกแบบงาน นอกจากจะไม่ส่งผลยังมีอิทธิพลเชิงลบถึงแม้ปัจจัยนี้จะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยกัน

กลาง คือ ปัจจัยความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะ บริษัทเหล่านี้ยังอาจไม่ได้มีการคำนึงถึงการออกแบบงาน เพื่อให้ตอบสนองกับการจัดการพื้นที่ทำงานเสมือนจริง ซึ่งต้องคำนึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ไม่ใช่มีแต่การสื่อสาร

ก็เพียงพอ สิ่งที่สำคัญคือการมุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน ในด้าน การวางแผน การแบ่งเวลาทำงาน รวมไปถึงการควบคุมตัวเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรตั้งไว้ (Aroosiya & Ali, 2013) รวมถึงการทำงานในพื้นที่เสมือนเป็นสิ่งใหม่ในสังคมไทย ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพนักงานที่ทำงานมานานจะรู้สึกไม่คุ้นชินกับการทำงานแบบนี้ (Cisco, 2014)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย (NES) มีอิทธิพลรวมสูงสุด 0.383 รองลงมาคือความคล่องตัวในการทำงาน ในขณะที่ การออกแบบงาน นอกจากจะไม่ส่งผลยังมีอิทธิพลเชิงลบต่อปัจจัยคั่นกลาง จากตัวแบบที่วิเคราะห์เส้นอิทธิพลจากปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย (NES) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ (SUE) สูงถึง 0.597 ซึ่งผลนี้สนับสนุนงานศึกษาของ Travica (1997) ที่มีข้อค้นพบว่า การทำงานในพื้นที่ทำงานเสมือนจริง ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานไม่ได้ได้อยู่ภายในสถานที่เดียวกัน ซึ่งแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานตามความสามารถที่เหมาะสมตามแต่ละโครงการ ซึ่งพนักงานจะมีส่วนร่วมในหลายๆ โครงการ ซึ่งล้วนแล้วส่งผลดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. การทำงานในพื้นที่ทำงานแบบเสมือนจริงตามนิยามการศึกษาครั้งนี้เป็นการปรับตัวสู่ความปกติใหม่ (new normal) ซึ่งพนักงานมีความต้องการความคล่องตัวในการทำงาน และการทำงานจะเป็นแบบทีมที่เป็นเครือข่าย ซึ่งองค์กรต้องให้การสนับสนุน ในส่วนปัจจัยผลิตภาพ พบว่า การวัดผลตามแบบ Balance Scorecard เป็นจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งในการทำงานแบบเสมือนจะมีลักษณะเป็นโครงการที่มีกรอบเวลานั่นเอง องค์กรควรใช้การวัดผลแบบ OKRs

(Objectives and Key Results) เพราะการวัดผลแบบนี้เป็นการวัดผลพนักงานทุกระดับชั้น ซึ่งการวัดผลจะช่วยให้พนักงานทราบข้อดีและนำไปใช้กับโครงการอื่นในอนาคต หากมีข้อเสียจากการประเมินพนักงานจะสามารถทำการแก้ไขไม่ให้เกิดอีกในอนาคต ซึ่งการวิจัยในอนาคตจะช่วยให้องค์การหาการวัดผลที่เหมาะสมและมีผลต่อผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น

2. การนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงบริหาร ตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาได้ผลว่า การบริหารพื้นที่ทำงานแบบเสมือนจริง เพื่อรองรับกับการระบาดของโควิด และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกในอนาคตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย มีข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร ดังนี้ ปัจจัยความคล่องตัวในการทำงาน (MOB) องค์การต้องสนับสนุน ข้อมูลและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานจากภายนอกองค์กร พร้อมทั้งระบุเป้าหมายให้พนักงานทราบ อีกทั้งองค์การต้องให้อิสระในการทำงานด้านเวลาและสถานที่ เน้นผลลัพธ์ไม่เน้นควบคุม สำหรับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย (NES) เนื่องจากการทำงานจะเป็นลักษณะโครงการมีระยะเวลายาวนาน (project based) จะส่งผลให้พนักงานมีหัวหน้างานหลายคนและทำงานหลายทีมในเวลาเดียวกัน การสื่อสารคือสิ่งสำคัญที่พนักงานต้องทราบถึงความจำเป็นและเป้าหมายของโครงการ การสื่อสารควรมีลักษณะแบบสองทาง (two-way communication) หมายถึง ผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร สามารถโต้ตอบกันได้ และมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ทักษะ ความรู้เพื่อความสำเร็จของงาน

ทุกวันนี้โลกเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สิ้นสุด มีข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้กับสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ปัจจัยความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ (SUE) ที่สิ่งที่พนักงานในอนาคตควรมีเพื่อที่จะเป็นส่วนสนับสนุนให้งานในองค์กรสำเร็จได้ง่ายขึ้น และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ รวมถึงพนักงานจะ

เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์การและส่งต่อการเติบโตในหน้าที่การงานอีกด้วย สำหรับปัจจัยผลิตภาพ (PRO) เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จจะเป็นการสร้างศรัทธาภาคภูมิใจต่อพนักงาน องค์การจึงต้องมีการวัดผลและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานเป็นผู้กำหนดพนักงานจะเป็นผู้รับผิดชอบและจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ หลักจากวัดผลแล้วต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลลัพธ์ของงานเพื่อให้พนักงานจะได้นำข้อดีไปแบ่งปันเป็นแนวทางในการทำงานสำหรับโครงการอื่นต่อไป และนำข้อเสียจากการประเมินไปทำการแก้ไขไม่ให้เกิดอีกในอนาคต

3. การนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงวิชาการ จากงานวิจัยนี้ ยังค้นพบประโยชน์ทางวิชาการคือ ในตัว

แบบที่ศึกษายังพบความรู้ใหม่ว่า ปัจจัยความสามารถในการทำงานได้หลายภารกิจ (NES) เป็นปัจจัยส่งผ่าน (mediator) ระหว่างปัจจัยความคล่องตัวในการทำงาน (MOB) กับ ผลิตภาพ (PRO) และปัจจัยการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย (NES) กับ ผลิตภาพ (PRO) ข้อค้นพบนี้สามารถสนับสนุนผลการวิจัยที่ใช้ในเชิงบริหารได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคล่องตัวในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายภารกิจและส่งผลกระทบต่อองค์การด้านผลิตภาพ ซึ่งเมื่อองค์การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง องค์การต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน เพราะพนักงานยุคใหม่ยอมรับว่าโลกยุคใหม่ต้องอาศัยการเรียนรู้ที่ไม่รู้จบ

References

- Aroosiya, M. A. C. F., & Ali, M. A. M. H. (2013). Impact of job design on employees' performance (with special reference to school teachers in the Kalmunai Zone). *Journal of Management*, 8(1), 33-41.
- Ashoush, L. (2015). Flexible work arrangements: Related topics and directions. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(3), 36-45.
- Bennett, J., Owers, M., Pitt, M., & Tucker, M. (2010). Workplace impact of social networking. *Property Management*, 28(3), 138-148.
- Cascio, W. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 81-90.
- Christine, C. L. (2010). *Is supertasking the new multitasking?*. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-power-slow/201004/is-supertasking-the-new-multitasking>
- Chungade, T. D., & Kharat, S. (2016). A review of performance assessment in virtual organization using domain-driven data mining and sentiment analysis. *International Journal of Innovative Research*, 4(12), 21113-20020.
- Cisco. (2014). *Cisco Connected World Technology Report (CCWTR)*. Retrieved from <https://www.cisco.com/c/dam/en/us/solutions/collateral/enterprise/connected-world-technology-report/ccwtr-press-deck.pdf>
- Gibson, J. (2012). *Organizations : Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Johnson, E. D. (2019). *Technology driving change in work and the workplace! who knew?*. Retrieved from <https://www.allsteeloffice.com/insights/blog/so-technology-driving-change-work-and-workplace-who-knew>
- Lipnack, J., & Stamps, J. (1999). Virtual teams: The new way to work. *Strategy & Leadership*, 27(1), 14-19.
- Lumen Learning. (2019). *Common organizational structures*. Retrieved from <https://www.coursehero.com/study-guides/boundless-management/common-organizational-structures>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2000). *Human resource management* (9th ed.). Southwestern College.
- McDowell, T., & Anderson, S. (2019). *Making the invisible visible*. Retrieved from https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4738_Flexible-organizations/DI_Flexible-organizations.pdf

- Pedersen, C., & Nagengast, J. (2008). The virtues of the virtual organization. *Strategic HR Review*, 7(3), 19-25.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W. R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58(7), 935-943.
- Srna, S., Schrift, R. Y., & Zauberman, G. (2018). The illusion of multitasking and its positive effect on performance. *Psychological Science*, 29(12), 1942-1955.
- Thailand Productivity Institute. (2016). *Productivity in the future*. Retrieved from <https://www.ftpi.or.th/2016/9398> [In Thai]
- Titopoulou, M., Ganeva, R., Staykova, J., & Titopoulos, E. (2017). Advantages and disadvantages of the different types of working hours' organization. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(3), 1-5.
- Travica, B. (1997). *The design of the virtual organization: A research model*. Retrieved from <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1624&context=amcis1997>
- Vandenberg, R. J. (2006). Statistical and methodological myths and urban legends: Where, pray tell, did they get this idea?. *Organizational Research Methods*, 9(2), 194-201.
- Walters, D., & Buchanan, J. (2001). The new economy, new opportunities and new structures. *Management Decision*, 39(10), 818-834.
- Watson, J., & Strayer, D. (2010). Supertaskers: Profiles in extraordinary multitasking ability. *Psychonomic Bulletin & Review*, 17(4), 479-485.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., & Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8(1), 84-136.
- World Economic Forum. (2019). *Employment trends*. Retrieved from <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/employment-trends>
- World Health Organization. (2020). *Advice for public: Coronavirus disease (COVID-19)*. Retrieved from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Yoo, J. (2017). *Mobility in the workplace*. Retrieved from <http://www.hlwstoryboard.com/blog/mobility-in-the-workplace>

มาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์

ฉัตรชัย ภูเจริญ¹ สุขสมัย สุทธิบัติ²

อุทัย อาทิวะ³ สุเมธ รอยกุลเจริญ⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาในการใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับการพนันออนไลน์ของประเทศไทย (2) ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานคดีการพนันออนไลน์ของต่างประเทศโดยศึกษากฎหมายของสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับของประเทศไทย และ (3) เพื่อพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสู่การตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคดีการพนันออนไลน์ นำมาใช้ในการปราบปรามการพนันออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการ ได้แก่ การวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และแปลความหมายจากการเปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบว่า มาตรการทางกฎหมายในการปราบปรามการพนันออนไลน์ตามพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 มิได้กำหนดนิยามคำว่า “การพนัน” และ “การพนันออนไลน์” ไว้ ทำให้ไม่สามารถกำหนดรูปแบบการพนันออนไลน์ให้มีความชัดเจนเหมือนในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร อีกทั้ง มิได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานที่เหมาะสมและเป็นการเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงลักษณะการกระทำความผิดในรูปแบบองค์กรอาชญากรรมในคดีการพนันออนไลน์ของไทยได้ จึงจำเป็นต้องนำหลักการสมคบและหลักการมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดในองค์กรอาชญากรรมตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านอาชญากรรมที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะองค์กร และวิธีการสืบสวนสอบสวนพิเศษ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแสวงหาพยานหลักฐานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: การพนันออนไลน์; แสวงหาพยานหลักฐาน; วิธีการสืบสวนสอบสวนพิเศษ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ฉัตรชัย ภูเจริญ, สุขสมัย สุทธิบัติ, อุทัย อาทิวะ และสุเมธ รอยกุลเจริญ. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 535-547.

¹ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

อีเมล: chatchai_ph.d.ru14@hotmail.com

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อธิบดีอัยการสำนักงานการสอบสวน

⁴ ศาลปกครองสูงสุด

Legal Measures for Seeking Evidence in Online Gambling Cases

Chatchai Pucharoen¹ Suksamai Sutthibodee²

Uthai Arthivech³ Sumate Roykulcharoen⁴

Abstract

This research article aims to study to (1) the condition of problems in law enforcement regarding online gambling in Thailand. (2) legal measures for seeking evidence in online gambling cases abroad by comparing the laws of the United States of America, the United Kingdom, the Federal Republic of Germany, and Japan with that of Thailand. (3) guidelines for an amendment to Thai law in order to enact a law related to online gambling cases. The law can be used to suppress online gambling in an efficient and appropriate manner in Thailand. The researchers used the qualitative research methodology by using 3 methods of data collection, namely documentary research, in-depth interviews and focus group discussion, and analyzed the data by using content analysis techniques and comparison interpretation.

The results showed that the legal measures to suppress online gambling under the Gambling Act of 1935 do not define the terms “gambling” and “online gambling,” making it impossible to define the form of online gambling as clearly as the United States and the United Kingdom as well as not stipulating legal measures to seek appropriate and specific evidence. This makes it unable to prove the nature of the crime in the form of organized crime in Thailand’s online gambling cases. It is therefore necessary to apply the principles of conspiracy and participation in organized crime in accordance with the United Nations Convention Against Transnational Organized Crime and special investigative methods used to increase efficiency in seeking evidence to be more effective.

Keywords: Online Gambling; Seeking Evidences; Special Investigative Methods

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Pucharoen, C., Sutthibodee, S., Arthivech, U., & Roykulcharoen, S. (2022). Legal measures for seeking evidence in online gambling cases. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 535-547.

¹ Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Huamak, Bangkok, 10240, Thailand
Email: chatchai_ph.d.ru14@hotmail.com

² Faculty of Law, Ramkhamhaeng University

³ Director General, Office of Investigation

⁴ Supreme Administrative Court

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพนันมีการเปลี่ยนแปลงการเล่นพนันเป็นการเชื่อมต่อสื่อสารส่งผ่านข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ที่เรียกว่า “พนันออนไลน์” โดยเล่นผ่านโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีวิธีการกระทำความผิดที่ซับซ้อนและเป็นกลุ่มอาชญากรรม การพนันออนไลน์ (online gambling) สามารถเล่นพนันได้ทุกที่ที่เพียงเชื่อมต่อผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยผู้เล่นพนันสามารถอยู่ในที่ใดในประเทศไทยก็สามารถเล่นพนันออนไลน์ได้ จากผู้ให้บริการที่อยู่ในประเทศไทยและในต่างประเทศ จึงทำให้สืบสวนแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ทำได้ยากขึ้น จากข้อมูลพบว่าในปี 2562 คนไทยเล่นพนันออนไลน์จำนวน 826,925 คน มียอดเงินพนันหมุนเวียน 20,125 ล้านบาท (Center for Gambling Studies, 2019) และเป็นต้นเหตุทำให้เกิดอาชญากรรมร้ายแรงตามมา การเล่นพนันออนไลน์จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างยิ่ง

สำหรับประเทศไทย คดีการพนันออนไลน์ไม่ได้มีบัญญัติห้ามและความหมายไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 แต่ให้ถือว่าเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ สำหรับมาตรการแสวงหาพยานหลักฐานนั้นอาศัยอำนาจและวิธีการสืบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แต่ยังไม่เพียงพอต่อการปราบปรามการพนันออนไลน์ได้ เนื่องจากไม่ได้กำหนดมาตรการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ไว้เป็นการเฉพาะ และได้กำหนดให้การพนันออนไลน์อยู่ในฐานความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พุทธศักราช 2550 มีเพียงการนำมาตรการปิดกั้นเว็บไซต์เป็นมาตรการควบคุมไม่ให้ผู้เล่นเข้าถึงเว็บไซต์พนันออนไลน์ (Thongrawee-wong, Changtam, Onnak, & Soonpracha, 2018) จึงทำให้เกิดสภาพปัญหาดังนี้ (1) ปัญหากฎหมาย

ในการกำหนดนิยามคำว่า “การพนัน” “การพนันออนไลน์” และ “การพนันออนไลน์ข้ามชาติ” ที่ขาดความชัดเจน (2) ปัญหาการดำเนินคดีสมคบและการมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดในคดีการพนันออนไลน์ (3) ปัญหาการแสวงหาพยานหลักฐานและการกำหนดวิธีการสืบสวนพิเศษในคดีการพนันออนไลน์ และ (4) ปัญหาอำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นสืบสวนสอบสวนจับกุม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในที่จะศึกษามาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ให้เหมาะสมกับลักษณะและรูปแบบของความผิดภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อกฎหมายเกี่ยวกับการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ (online gambling) เพื่อนำไปสู่การตรากฎหมายที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับการพนันออนไลน์ของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ของต่างประเทศ โดยศึกษากฎหมายของสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับของประเทศไทย
3. เพื่อพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อไปสู่การตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคดีการพนันออนไลน์ นำมาใช้ในการปราบปรามการพนันออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาแนวความคิดอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีความผิดฐานสมคบ ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พุทธศักราช 2556 พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พุทธศักราช 2547 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พุทธศักราช 2542 รวมทั้งอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 กฎหมายเกี่ยวกับคดีการพนันออนไลน์ของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) ผู้พิพากษา (2) พนักงานอัยการ (3) ทนายความ (4) ตำรวจ (5) นักวิชาการและนักสิทธิมนุษยชน และ (6) ผู้ชำนาญการสืบสวนพิเศษ โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากทั้ง 6 กลุ่ม ในการสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน และในการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพปัญหาในการใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับการพนันออนไลน์ของประเทศไทย

2. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ของต่างประเทศ โดยศึกษากฎหมายของสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และ

ประเทศญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับของประเทศไทย

3. ทำให้ได้แนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสู่การตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคดีการพนันออนไลน์ นำใช้ในการปราบปรามการพนันออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

การเล่นการพนันเป็นของคู่กันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้มีการคิดค้นใช้อิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์กับการเล่นการพนัน ทำให้เกิดการพนันออนไลน์ โดยตั้งเป็นองค์กรอาชญากรรม ซึ่งสามารถจำแนกประเภทอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการพนันออนไลน์ ดังนี้

1. อาชญากรรมคอเชิ้ตขาว (white collar crime) อาชญากรรมประเภทนี้เป็นการกระทำความผิดของบุคคลที่มีชื่อเสียง มีหน้าตา มีฐานะในสังคม ได้แก่ การทุจริต ฉ้อราษฎร์บังหลวง โกงภาษี อาชญากรรมประเภทนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “Occupational Crime” แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ ถือเป็นการกระทำความผิดต่อความไว้วางใจ (Murphy, 2002)

2. องค์กรอาชญากรรม (organized crime) อนุสัญญาสหประชาชาติสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการจัดตั้งร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป และตั้งมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและร่วมกันกระทำความผิดร้ายแรงตั้งแต่หนึ่งฐานความผิดขึ้นไป หรือความผิดที่กำหนดไว้ (established) เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์ทางทรัพย์สินอื่นไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม (Watanan-gura, 2001)

ทฤษฎีความผิดฐานสมคบ

หลักกฎหมายความผิดฐานสมคบ (conspiracy) เป็นหลักกฎหมายที่ใช้บังคับกับลักษณะของความผิดเป็นความผิดที่ถูกจัดอยู่ในประเภทที่เรียกว่า “ความผิดที่เป็นการเริ่มต้น” (inchoate offences) (Arthivech, 2018) ที่ยังไม่ถึงขั้นลงมือ เพียงแต่มีการตกลงกันกระทำความผิดก็เป็นความผิดแล้ว ความผิดฐานนี้นำมาใช้บังคับกับการกระทำ ความผิดอาญาของบุคคลในสหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นกฎหมาย Common Law ศาลในสหราชอาณาจักรได้วางหลักความผิดฐานสมคบและตัดสินต่อๆ กันมาโดยอาศัยคำพิพากษาในคดีก่อน

ในระบบกฎหมาย Common Law วางโครงสร้างความรับผิดทางอาญาออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นการกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย (actus reus) และส่วนที่เป็นเจตนาร้ายหรือ จิตใจที่ชั่วร้าย (mens rea) ซึ่งส่วนที่เป็นการกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย หมายถึง การกระทำในสิ่งที่กฎหมายบัญญัติไว้ว่า เป็นความผิดจุดเริ่มต้นของการพิจารณาความรับผิดคือจะต้องมีการกระทำเพราะกฎหมายอาญามุ่งลงโทษสิ่งที่เป็นการกระทำจะไม่ลงโทษสิ่งที่เป็นความคิด (Office of the Narcotics Control Board, 2004)

แนวคิดทฤษฎีในการแสวงหาพยานหลักฐาน

การให้ความยุติธรรมทางอาญานั้น มี 2 ทฤษฎีที่นำมาใช้ (Buacharoen, Viwatvanich, & Wattanasin, 2011) คือ

1. ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (due process model) มีรูปแบบที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก โดยเน้นหนักในหลักกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ผู้บริสุทธิ์จะต้องได้รับการคุ้มครอง ผู้กระทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ

2. ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรม (crime control model) การควบคุมปราบปรามอาชญากรรมเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของกระบวนการทางอาญา โดย

เน้นหนักและเข้มงวดกับการควบคุมปราบปรามอาชญากรรมอย่างเต็มที่ ส่วนเรื่องของการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลเป็นเรื่องรองลงไป

การแสวงหาพยานหลักฐานโดยวิธีการสืบสวนสอบสวนพิเศษ

การแสวงหาพยานหลักฐานในคดีอาญาและความผิดที่มีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรม เช่น การฟอกเงินที่ได้จากการพนัน ถือว่าเป็นอาชญากรรมร้ายแรง รัฐจึงได้บัญญัติกฎหมายเพื่อให้สามารถสืบสวนโดยวิธีพิเศษ ได้แก่ (Likitchitta, Roujanavong, Rattana-nukool, & Rungmekarat, 2005)

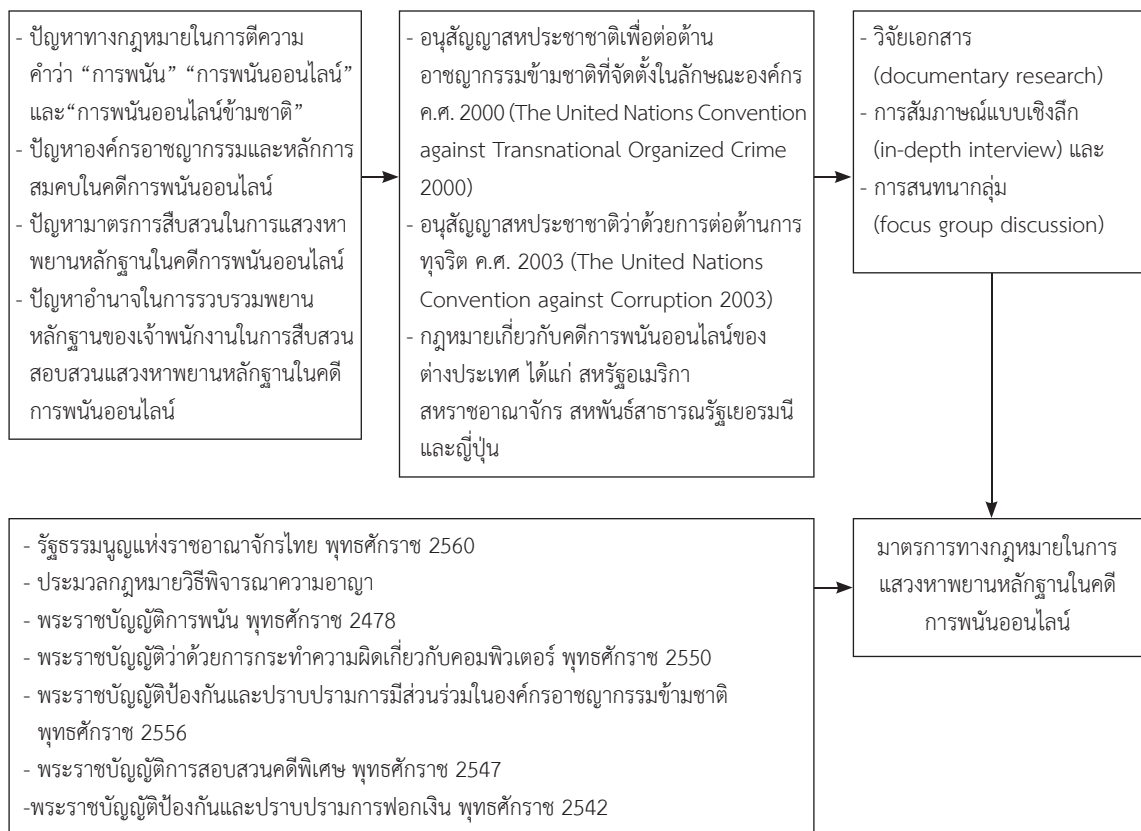
1. การดักฟังการกระทำความผิด (wiretapping) หมายถึง การกระทำใดๆ เพื่อล่วงรู้ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารถึงกันโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร ผ่านทางโทรศัพท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรเลข โทรพิมพ์ โทรภาพ หรือเครื่องมือสื่อสารที่ประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า หรือวิธีอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายกัน การดักฟังการสนทนาของผู้อื่นด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ในลักษณะที่เป็นการดักฟังการสื่อสารทางโทรศัพท์ที่บุคคลสื่อสารกัน โดยมิได้รับความยินยอมจากผู้สนทนาเพื่อให้ล่วงรู้ข้อมูลของบุคคลโดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารซึ่งส่งทางสายหรือคลื่นแม่เหล็กอื่นๆ อาจจะเป็นข้อมูลที่ส่งทางอินเทอร์เน็ต โทรสาร โทรพิมพ์ หรือการลักลอบดักฟังคลื่นที่ส่งไปในอากาศเพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสาร โดยนำข้อมูลที่ได้เป็นพยานหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้ต้องหา

2. การอำพรางตัว (undercover) เป็นวิธีที่เจ้าหน้าที่อำพรางตัวเข้าไปอยู่ในกลุ่มขององค์กรอาชญากรรมเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานและทราบถึงบทบาทในองค์กรอาชญากรรม ซึ่งบางครั้งอาจมีการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ร่วมอยู่ด้วย บางกรณีเจ้าหน้าที่ก็ไม่ได้เป็นผู้อำพรางตัว แต่จะใช้บุคคลที่ถูกกำหนด

เข้าไปอำพรางตัวโดยการควบคุมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งการใช้วิธีดังกล่าวต้องใช้บุคคลที่มีการรักษาความลับเป็นอย่างดี และต้องปกปิดตัว จะมีลักษณะเหมือนกับสายลับ แต่เปิดตัวเองให้คนอื่นเข้าใจว่าเป็นบุคคลอื่น ทั้งการปกปิดฐานะ อาชีพ การงาน เป็นต้น บุคคลอีกประเภทหนึ่งที่มีการให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเรียกว่า ผู้แจ้งข่าว เป็นบุคคลซึ่งให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมอาชญากรรมโดยเข้าร่วมหรือเกี่ยวพันกับกิจกรรมอาชญากรรมนั้น ซึ่งบุคคลประเภทนี้ต้องพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในการเป็นพยาน

3. การสะกดรอยด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือในการสืบสวนซึ่งพิจารณาถึงความสำคัญและวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับองค์กรอาชญากรรม โดยการใช้วิธีการนี้เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับการใช้จำนวนโทรศัพท์ สถานที่ติดต่อไปถึง การใช้เครื่องมือการติดตามตัวบุคคลหรือยานพาหนะเพื่อทราบถึงสถานที่ของบุคคลที่ติดตาม หรือการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โดยวิธีการติดตั้งกับยานพาหนะเพื่อควบคุมยานพาหนะต่างๆ โดยไม่ให้ยานพาหนะเคลื่อนที่หรือหยุดลง เพื่อการจับกุม เป็นต้น

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายกับคดีการพนันออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาการลักลอบเล่นการพนันออนไลน์อย่างกว้างขวาง ไม่สามารถที่จะปราบปรามอาชญากรรม การพนันออนไลน์ได้ ทั้งลักษณะความผิดของการพนันออนไลน์ มีรูปแบบและวิธีการกระทำความผิดที่หลากหลายและซับซ้อน และไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานสำหรับการนำมาใช้กับการดำเนินคดีการพนันออนไลน์เป็นการเฉพาะ กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่มีมาตรการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานที่แตกต่างกัน ทำให้ขาดความชัดเจน จึงจำเป็นต้องต้องหามาตรการแสวงหาพยานหลักฐานที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ปราบปรามในคดีการพนันออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย และข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสารมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 6 กลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

3. การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 คน

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายจากเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย

การพนันออนไลน์ มีลักษณะการกระทำความผิดในรูปแบบขององค์กรอาชญากรรม (organized crime) โดยมีลำดับการสั่งการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น มีการจัดโครงสร้างองค์กรและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ผู้ที่เป็นตัวการหรือผู้บงการที่อยู่เบื้องหลังการกระทำความผิดเป็นผู้สั่งการวางแผนแบ่งหน้าที่ในการกระทำความผิด โดยไม่เป็นผู้ลงมือกระทำความผิดด้วยตนเอง ทำให้ไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิสูจน์การกระทำความผิด และจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยิ่งทำให้การกระทำความผิดการพนันออนไลน์ยิ่งขยายวงกว้างมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศอย่างแน่นอน

จากการศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในคดีการพนันออนไลน์ในต่างประเทศ และการบังคับใช้มาตรการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในองค์กรอาชญากรรมตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร และมาตรการสืบสวนในต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. ประเด็นการกำหนดนิยามของคำว่า “การพนัน” “การพนันออนไลน์” และ “การพนันออนไลน์ข้ามชาติ” ให้มีความชัดเจนในการใช้บังคับในคดีการพนันออนไลน์ พบว่า

การกำหนดนิยามเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการร่างกฎหมายป้องกันและปราบปรามการพนันออนไลน์ของประเทศไทย โดยเฉพาะนิยามที่มีความสำคัญจะช่วยให้การปรับใช้และการตีความกฎหมายชัดเจนมากขึ้น เพราะเมื่อมีกฎหมายมีบทบัญญัติที่กำหนดความหมายขอบเขตความชัดเจนในเรื่องประเภทชนิดของการเล่นพนันที่สามารถอนุญาตได้ ก็จะทำให้ปัญหาการใช้หรือการตีความกฎหมายไม่เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนันออนไลน์ จะทำให้

สามารถกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามคดีการพนันออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม

2. ประเด็นเกี่ยวกับองค์การอาชญากรรมในคดีการพนันออนไลน์ พบว่า

2.1 องค์การอาชญากรรมในคดีการพนันออนไลน์

การพนันออนไลน์เป็นการกระทำความผิดโดยมีโครงสร้างประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สามคนขึ้นไป โดยรวมกลุ่มกันในระยะเวลาหนึ่งและร่วมมือกันเพื่อประกอบธุรกิจการพนันโดยผิดกฎหมายและอาชญากรรมร้ายแรง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางการเงินหรือวัตถุอย่างอื่น ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับกำหนดค่านิยาม และความหมายของคำว่า “องค์การอาชญากรรม” ตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ในสหรัฐอเมริกา มีกฎหมาย Omnibus Crime Control and Streets Act 1968 และกฎหมาย Organized Crime Control Act 1970 ใช้บังคับเกี่ยวกับการกระทำความผิดขององค์กรอาชญากรรม และให้รวมถึงการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการพนันทางอินเทอร์เน็ตที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Unlawful Internet Gambling Enforcement Act 2006 หรือ UIGEA) เป็นความผิดในลักษณะองค์กรอาชญากรรม และในสหราชอาณาจักร ยังไม่มีการออกกฎหมายที่กำหนดการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรมขึ้นมา และในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในการบังคับใช้กับความผิดที่กระทำโดยองค์กรอาชญากรรม และในญี่ปุ่น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาให้อำนาจแก่พนักงานอัยการเป็นเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนความผิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม สำหรับประเทศไทยมีกฎหมายที่บังคับกับองค์กรอาชญากรรมหลายฉบับมีกำหนดความหมาย ค่านิยาม องค์การอาชญากรรม สอดคล้องตามอนุสัญญา

สหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร

2.2 การนำหลักการสมคบและการมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดมาใช้ในคดีการพนันออนไลน์

ตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ข้อ 5 วรรค 1 (ก) เป็นมาตรการบังคับ (obligation measure) ที่กำหนดให้ฐานความผิดเข้ามีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมฐานสมคบ หรือสนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดไปบัญญัติเป็นความผิดอาญาโดยผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดให้ฐานความผิดเข้ามีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมฐานสมคบ หรือสนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดไปบัญญัติเป็นความผิดเฉพาะในคดีการพนันออนไลน์ขึ้นมาโดยเฉพาะ นำมาใช้บังคับเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนจับกุมให้ดียิ่งขึ้น ในสหรัฐอเมริกามีหลักกฎหมายสมคบบัญญัติไว้ในกฎหมาย Model Penal Code และนำหลักสมคบมาใช้กับองค์กรอาชญากรรม โดยบัญญัติไว้ในกฎหมาย Racketeer Influenced and Corrupt Organizations Act 1970 (RICO) ในสหราชอาณาจักรกฎหมาย Criminal Law Act 1977 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย Criminal Attempts Act 1981) นำหลักการสมคบมาใช้กับองค์กรอาชญากรรม ในส่วนของการบัญญัติไว้ในกฎหมายของไทย ได้กำหนดให้ฐานความผิดเข้ามีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมฐานสมคบ หรือสนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พุทธศักราช 2556 และมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พุทธศักราช 2542 แต่ก็เป็นการบัญญัติเพื่อการกระทำความผิดในลักษณะอาชญากรรมข้ามชาติและความผิดฐานฟอกเงินเป็นการเฉพาะ สอดคล้องตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร

3. ประเด็นมาตรการสืบสวนในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ พบว่า

ตามพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 มิได้มีบทบัญญัติในมาตรการแสวงหาพยานหลักฐานเป็นการเฉพาะ อำนาจการสืบสวนแสวงหาพยานหลักฐานเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้จากการจับ ควบคุม และตรวจค้น โดยพยานหลักฐานต่างๆ ที่ได้มานั้น สามารถนำไปเป็นพยานหลักฐานในการพิสูจน์ การกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สำหรับการพนันโดยทั่วไป ซึ่งยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอต่อการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ขึ้นไว้ใช้บังคับโดยเฉพาะ

3.1 มาตรการในการแสวงหาพยานหลักฐานในการสืบสวนในคดีการพนันออนไลน์ของประเทศไทย

เมื่อประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับมาตรการแสวงหาพยานหลักฐานที่เป็นการเฉพาะพยานหลักฐานที่จะพิสูจน์การกระทำความผิดส่วนมากเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ส่ง่ายแก่การลบทิ้ง ถูกทำลายหรือทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิมได้โดยทันที การนำมาตรการปิดกั้น (block) เว็บไซต์ เป็นเพียงมาตรการสำหรับควบคุมการพนันออนไลน์ ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ พุทธศักราช 2550 มาตรา 20 เป็นมาตรการควบคุมเท่านั้น

3.2 การกำหนดมาตรการในการสืบสวนพิเศษโดยเทคนิคพิเศษในการแสวงหาพยานหลักฐานมาใช้กับคดีการพนันออนไลน์ วิธีการสืบสวนแบบธรรมดาย่อมไม่เพียงพอต่อการแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ให้เห็นการกระทำความผิดขององค์กรอาชญากรรมเหล่านี้ จึงไม่ประสบความสำเร็จในการปราบปรามองค์กรอาชญากรรมเหล่านี้ แม้จะพบว่า

มีการจับกุมเครือข่ายการพนันออนไลน์มาดำเนินคดีได้หลายครั้ง แต่ส่วนใหญ่เป็นการจับกุมดำเนินคดีกับสมาชิกระดับล่างหรือระดับปลายแถวขององค์กรอาชญากรรมเหล่านี้เท่านั้น ดังนั้น การที่จะปราบปรามและทำลายเครือข่ายการพนันออนไลน์ให้ได้ผลสัมฤทธิ์จึงต้องนำเทคนิคการสืบสวนพิเศษที่มีประสิทธิภาพในการปราบปรามองค์กรอาชญากรรมการพนันออนไลน์มาใช้ให้เกิดผลในการสืบสวนจับกุม ซึ่งมาตรการสืบสวนพิเศษที่สามารถนำมาใช้กับการกระทำความผิดการพนันออนไลน์ ได้แก่

3.2.1 การสืบสวนพิเศษด้วยวิธีการอำพราง (under cover)

3.2.2 การสืบสวนพิเศษด้วยวิธีการดักฟังและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

3.3.3 การสืบสวนพิเศษด้วยวิธีการสะกดรอยด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

3.3 อำนาจในการแสวงหาพยานหลักฐานของเจ้าพนักงานในการ สืบสวนจับกุมในคดีการพนันออนไลน์

3.3.1 การเข้าตรวจค้น การพนันออนไลน์พยานหลักฐานส่วนมากเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สามารถโยกย้าย เปลี่ยนสภาพ หรือทำลายได้โดยง่าย การเข้าตรวจค้นจับกุม จึงต้องรวดเร็วเพื่อให้ผู้ที่เป็นตัวการสำคัญ เจ้ามือหรือจัดให้มีการเล่นพนันในคดีการพนันออนไลน์ ชุกซ่อน ซ่อนเร้น โยกย้าย เปลี่ยนสภาพ หรือทำลายการเข้าตรวจค้นหากเป็นสาธารณะสถาน เจ้าพนักงานก็สามารถดำเนินการตรวจค้นได้โดยง่าย ซึ่งหากช้ากว่าจะเอาหมายค้นมาได้ บุคคลนั้นจะหลบหนีไปหรือทรัพย์สินนั้น จะถูกโยกย้ายชุกซ่อน ทำลายหรือทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม

3.3.2 การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปราบปรามคดีพนันออนไลน์ พบว่าผู้กระทำความผิดหากให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับเจ้าพนักงาน จนสามารถจับกุม

ผู้ที่เป็นตัวการสำคัญได้ ข้อมูลที่สำคัญที่ให้นั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดีการพนันออนไลน์ ก็จะส่งผลให้ศาลลงโทษน้อยกว่าอัตราโทษขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

4. ประเด็นอำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสืบสวนแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ พบว่า

การรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับองค์การอาชญากรรมคดีการพนันออนไลน์ พยานหลักฐานที่เป็นรายการเดินบัญชีธนาคาร รายการข้อมูลโทรศัพท์ ข้อมูลอินเทอร์เน็ต และข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลหรือเอกสารเหล่านี้ เป็นพยานหลักฐานที่สำคัญสามารถพิสูจน์การกระทำความผิดและรับฟังลงโทษผู้กระทำความผิดได้และขยายผลไปถึงตัวผู้บงการที่สำคัญหรือผู้สนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดให้ได้รับโทษตามกฎหมาย

การอภิปรายผล

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในคดีการพนันออนไลน์ใน และมาตรการสืบสวนในต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย พบว่า

1. การกำหนดนิยามคำว่า “การพนัน” “การพนันออนไลน์” และ “การพนันออนไลน์ข้ามชาติ” ในประเทศไทยยังไม่มีกำหนดนิยามความหมายให้ชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับต่างประเทศในสหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร มีกฎหมายควบคุมการพนันออนไลน์ไว้โดยเฉพาะและกำหนดนิยามความหมายไว้

2. องค์การอาชญากรรมในคดีการพนันออนไลน์ และการนำหลักการความผิดฐานสมคบและการมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดมาใช้ในคดีการพนันออนไลน์

ตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร มีข้อกำหนดให้ฐานความผิดเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร

อาชญากรรมฐานสมคบ หรือสนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดไปบัญญัติเป็นความผิดอาญา เพื่อใช้ในการปราบปรามอาชญากรรมที่มีลักษณะองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนจับกุมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับสหรัฐอเมริกาที่มีกฎหมายสมคบบัญญัติไว้ในกฎหมาย Model Penal Code และนำหลักสมคบมาใช้กับองค์การอาชญากรรม และสหราชอาณาจักรกฎหมาย Criminal Law Act 1977 นำหลักการสมคบมาใช้กับองค์การอาชญากรรม ในส่วนของบัญญัติไว้ในกฎหมายของไทย ได้กำหนดให้ฐานความผิดเข้ามีส่วนร่วมในองค์การอาชญากรรมฐานสมคบ หรือสนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พุทธศักราช 2556 และมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พุทธศักราช 2542 แต่ก็เป็นการบัญญัติเพื่อการกระทำความผิดในลักษณะอาชญากรรมข้ามชาติ และความผิดฐานฟอกเงินเป็นการเฉพาะไม่รวมถึงการพนันออนไลน์

3. มาตรการสืบสวนในการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์

ประเทศไทยได้นำมาตรการปิดกั้น (block) เว็บไซต์ มาใช้กับการพนันออนไลน์ซึ่งเป็นเพียงมาตรการสำหรับควบคุมการพนันออนไลน์ สอดคล้องกับญี่ปุ่น แต่สำหรับการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายเป็นเฉพาะและไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้การสืบสวนพิเศษในการแสวงหาพยานหลักฐานมาใช้กับคดีการพนัน เพื่อที่จะสอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ซึ่งเป็นมาตรการสืบสวนพิเศษที่สามารถนำมาใช้กับการกระทำความผิดที่มีลักษณะองค์กรอาชญากรรมในคดีการพนันออนไลน์ ได้แก่ การสืบสวนพิเศษด้วยวิธีการอำพราง (under

cover) การสืบสวนพิเศษด้วยวิธีการดักฟัง และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการสืบสวนพิเศษด้วยวิธีการสะกดรอยด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ การให้อำนาจเจ้าพนักงานในการสืบสวนจับกุมในคดีการพนันออนไลน์ โดยการเข้าตรวจค้นพยานหลักฐานในเคสสถานโดยไม่มีหมายค้นเพื่อให้ได้พยานหลักฐานที่รวดเร็วและการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปราบปรามผู้กระทำความผิด จะยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการปราบปรามคดีการพนันออนไลน์เพิ่มขึ้น

4. การรวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสืบสวนแสวงหาพยานหลักฐานในคดีการพนันออนไลน์ พยานหลักฐานเป็นสิ่งสำคัญที่พิสูจน์ความผิดของผู้กระทำความผิด จะต้องรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในการกระทำความผิดคดีการพนันออนไลน์จะปรากฏพยานหลักฐานที่เป็นรายการเดินบัญชีธนาคาร รายการข้อมูลโทรศัพท์ ข้อมูลอินเทอร์เน็ต และข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลหรือเอกสารเหล่านี้ เป็นพยานหลักฐานที่สำคัญสามารถพิสูจน์การกระทำความผิดและรับฟังลงโทษผู้กระทำความผิดได้ในชั้นศาล และเป็นพยานหลักฐานที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงตัวผู้บงการที่สำคัญหรือผู้สนับสนุนช่วยเหลือกันกระทำความผิดให้ได้รับโทษตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรบัญญัติกฎหมายโดยกำหนดนิยามขึ้นมา โดยเฉพาะให้ชัดเจน ดังนี้

1.1 คำว่า “การพนัน” และคำว่า “การพนันออนไลน์” ควรบัญญัติให้มีความหมายสอดคล้องกับบทนิยามในพระราชบัญญัติการพนัน ค.ศ. 2005 (The Gambling Act 2005) ของสหราชอาณาจักร และกฎหมายว่าด้วยการพนันทางอินเทอร์เน็ตที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Unlawful Internet Gambling Enforcement Act 2006 หรือ UIGEA) ของสหรัฐอเมริกา

1.2 คำว่า “การพนันออนไลน์ข้ามชาติ” ควรบัญญัติให้มีความหมายสอดคล้องกับคำนิยามองค์การอาชญากรรมข้ามชาติ ตามความหมายในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร

1.3 คำว่า “องค์การอาชญากรรมการพนันออนไลน์” ควรบัญญัติให้มีความหมายสอดคล้องกับกฎหมาย Model Penal Code และนำหลักสมคบมาใช้กับองค์การอาชญากรรม ในสหรัฐอเมริกา และกฎหมาย Criminal Law Act 1977 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย Criminal Attempts Act 1981) ในสหราชอาณาจักร และตามกำหนดนิยามความหมาย องค์การอาชญากรรมในคดีการพนันออนไลน์ขึ้นมาโดยเฉพาะให้มีความหมายสอดคล้องกับคำนิยามองค์การอาชญากรรมตามความหมายในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร

2. ควรนำความผิดฐานการมีส่วนร่วมในองค์การอาชญากรรมที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะองค์กร อนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ข้อ 5 วรรค 1 (ก) (1) และตามทฤษฎีสมคบมาบัญญัติเป็นกฎหมายภายในที่ใช้บังคับคดีการพนันออนไลน์และกำหนดบทลงโทษให้สอดคล้อง โดยเฉพาะดังนี้

2.1 บัญญัติให้ผู้ที่มีสมคบกันโดยตกลงกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีส่วนร่วมในองค์การอาชญากรรมการพนันออนไลน์เพื่อประกอบธุรกิจการพนันพนันออนไลน์ แต่มิให้รวมถึงผู้เล่นพนันออนไลน์ ผู้ที่ใช้นั้นต้องระวางโทษตั้งแต่ห้าปี ขึ้นไป และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.2 กำหนดให้การร่วมกันกระทำความผิดในองค์การอาชญากรรมคดีการพนันออนไลน์ ผู้ที่สมคบกันคนใดคนหนึ่งลงมือกระทำความผิดตามที่ได้สมคบกัน ผู้ร่วมสมคบด้วยกันทุกคนต้องระวางโทษตามที่ได้บัญญัติไว้

2.3 กำหนดให้ผู้ที่มีสมคบกันกลับใจให้ความจริง

แห่งการสมคบต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะมีการกระทำความผิดตามที่ได้มีการสมคบกัน ศาลจะไม่ลงโทษหรือลงโทษผู้นั้นน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นเพียงใดก็ได้

2.4 กำหนดให้ในกรณีที่สมาชิกขององค์กรอาชญากรรมการพนันออนไลน์ได้กระทำการร่วมกันสมคบกระทำความผิดการพนันออนไลน์ สมาชิกขององค์กรอาชญากรรมทุกคนที่เป็นสมาชิกอยู่ในขณะที่กระทำความผิดและรู้เห็นหรือยินยอมกับการกระทำความผิดดังกล่าว ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น แม้จะมีได้เป็นผู้กระทำความผิดนั้นเอง

3. ควรบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการสืบสวนโดยใช้วิธีการสืบสวนพิเศษกับกรณีสมคบกระทำความผิดคดีการพนันออนไลน์ ดังนี้

3.1 ควรบัญญัติกฎหมายในฉบับเดียวโดยแยกรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการแต่ละวิธีการสืบสวนอย่างชัดเจน

3.2 ควรบัญญัติวิธีการสืบสวนพิเศษ โดยกำหนดคำนิยามว่าหมายถึงวิธีการลักษณะอย่างไร เช่น วิธีการอำพราง (under cover) วิธีการดักฟังและการเข้าถึงข้อมูลการสื่อสาร และวิธีการสะกดรอยโดยการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3.3 ควรกำหนดวิธีการอื่นๆ ตามที่ประกาศใน

กฎกระทรวงเพื่อที่จะสามารถแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดได้ หากมีการเปลี่ยนวิธีการที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

4. ควรบัญญัติกฎหมายให้มีอำนาจในการแสวงหาพยานหลักฐานในชั้นสืบสวนและสอบสวนของเจ้าพนักงานในคดีการพนันออนไลน์ ได้แก่

4.1 ควรเพิ่มอำนาจให้เจ้าพนักงานในการเข้าไปตรวจค้นเคหสถานหรือสถานที่โดยไม่มีหมายค้นและให้ถือว่าพยานหลักฐานที่ได้จากการตรวจค้นเป็นพยานหลักฐานที่ได้มาโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.2 ควรบัญญัติหลักการให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งของผู้ต้องหานั้น เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้ให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งโดยกำหนดให้ศาลใช้ดุลพินิจจะลงโทษผู้นั้นน้อยกว่าอัตราโทษขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงใดก็ได้

4.3 ควรเพิ่มอำนาจให้เจ้าพนักงาน ในการรวบรวมพยานหลักฐานตั้งแต่ชั้นสืบสวนก่อนจับกุมสามารถออกหมายเรียกบุคคลใดๆ หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งบัญชีเอกสารหรือพยานวัตถุใดๆ มาเพื่อตรวจสอบหรือประกอบพิจารณาและมีอำนาจสอบสวนพยานบุคคลที่เกี่ยวข้องในคดีได้

5. ควรมีหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานการใช้วิธีการสืบสวนด้วยวิธีพิเศษ

References

- Arhivech, U. (2018). *Principles and theory: Criminal crimes and punishments*. V. J. Printing. [In Thai]
- Buacharoen, S., Viwatvanich, C., & Wattanasin, K. (2011). *Research project on the causes of human rights violations in the judicial process of police officers*. Office of the National Human Rights Commission of Thailand. [In Thai]
- Center for Gambling Studies. (2019). *Report on gambling situation in Thai society in 2019*. Author [In Thai]
- Likitchitta, A., Roujanavong, W., Rattananukool, N., & Rungmekarat, S. (2005). *The complete research report on the development of laws for the prevention and suppression of transnational organized crime (phase 2)*. Office of the Attorney General, Institute of Criminal Law. [In Thai]
- Murphy, C. J. (2002). Online bookmaking and gaming in the isle of man. *Gaming Law Review*, 6(1), 89-95.
- Office of the Narcotics Control Board. (2004). *Guide to the prosecution of conspiracy charges and support Under the Measures to Suppress Drug Offenders Act, 1991*. Author. [In Thai]
- Thongraweewong, K., Changtam, K., Onnak, P., & Soonpracha, K. (2018). *Research report on the framework program to monitor the development and enforcement of online gambling regulations*. Thai Health Promotion Foundation. [In Thai]
- Watanangura, P. (2001). *Problems of transnational crime and security policy: Thai, European and international perspectives*. Chulalongkorn University Press. [In Thai]

มาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ

อนุกุล ดันติมาสน์¹ สุขสมัย สุทธิบัติ² ไชยา ยัมวิไล³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับเอกชน (2) ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของประเทศไทย (3) ศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของต่างประเทศ และ (4) ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายให้บริการสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนในประเทศไทย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธีการ ได้แก่ การวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เจาะลึก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายจากเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย พบว่า สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะจำเป็นต้องพิจารณาทำร่างสัญญาในสาระสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งของ TOR ตั้งแต่เริ่มเปิดประมูลโครงการ เพื่อทำให้เกิดความโปร่งใส และมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามสัญญา และเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานระหว่างคู่สัญญา รวมถึงมีการกำหนดคุณสมบัติ พร้อมระบุขอบเขตการทำงานและมาตรฐานให้ชัดเจน เพื่อลดปัญหาในการผิดสัญญา นอกจากนี้ การพิจารณาตรวจร่างก่อนลงนามในสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ โดยสำนักงานอัยการสูงสุดจำเป็นต้องกำหนดผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและที่เหมาะสมในการตรวจร่างสัญญา และกำหนดให้เรียกคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเข้าชี้แจงข้อเท็จจริงในรายละเอียดของสัญญา และต้องพิจารณาเฉพาะแต่ข้อกำหนดในสัญญาเท่านั้น ไม่ควรรวมถึงรายละเอียดที่เกี่ยวกับการเงินและผลประโยชน์ตอบแทนในสัญญา และเมื่อสัญญามีปัญหาในการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการผลการชี้ขาดควรให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

คำสำคัญ: สัญญาทางปกครอง; สัญญาสัมปทาน; ร่วมลงทุน; บริการสาธารณะ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

อนุกุล ดันติมาสน์, สุขสมัย สุทธิบัติ และไชยา ยัมวิไล. (2565). มาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 548-560.

¹ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: anukool.t@ckplc.com

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Legal Measures Applicable to Public Service Concessions

Anukool Tuntimas¹ Suksmai Sutthibodee² Chaiya Yimwilai³

Abstract

This research article aims to study to (1) the concepts, theories in the contract of public service concession between the government and private. (2) the problems and conditions regarding the granting of public service concessions to private sectors in Thailand. (3) the legal measures regarding the granting of public service concessions to foreign private entities. (4) To improve the legal measures for providing public service concession services to private individuals in Thailand. The researchers used the qualitative research methodology by using 2 methods of data collection, namely documentary research and in-depth interviews and analyzed the data by using content analysis techniques and comparison interpretation.

The result of the research shows that the public service concession agreement should consider the draft of the contract which is an integral part of TOR since the bidding for the project. To make it transparent and is clear in the implementation of the contract and creating a mutual understanding of the content and objectives of the work between the parties. Including specifications Including specifying the scope of work and standards clearly. To reduce problems in breach of contract. In addition, the draft check before signing the contract for public service. By the Office of the Attorney General should specify a person who has expertise and suitable for drafting the contract and requiring both parties to call to inform the parties of the details of the contract and should consider only the legal conditions in the contract only should not include financial details and benefits in the contract and when the contract has a dispute in arbitration, the result should be final.

Keywords: Administrative Contract; Concession Contract; Investment; Public Service

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Tuntimas, A., Sutthibodee, S., & Yimwilai, C. (2022). Legal measures applicable to public service concessions. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 548-560.

¹ Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Huamak, Bangkapi, Bangkok, 10240, Thailand
Email: anukool.t@ckplc.com

² Faculty of Law, Ramkhamhaeng University

³Graduate College of Management, Sripatum University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดทำโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ เป็นนโยบายในการบริหารประเทศของภาครัฐ แต่เดิมเป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ต่อมารัฐมีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของรัฐบาลมากขึ้น การให้เอกชนเข้ามาลงทุนในกิจการของรัฐและมีการแบ่งรายได้กันภายในเวลาที่กำหนด โดยใช้ชื่อว่า “การให้ภาคเอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ” และได้ตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินงานในกิจการของรัฐขึ้นมาใน พ.ศ. 2535 และต่อมาได้มีการกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนและรัดกุมขึ้น อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวยังไม่อาจจูงใจเอกชนให้มาร่วมลงทุนกับภาครัฐในโครงการต่างๆ ได้มากนัก เนื่องมาจากข้อจำกัดบางประการ ดังนั้น จึงได้เสนอพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2556 และฉบับปรับปรุงใหม่ คือ พระราชบัญญัติการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 เพื่อบังคับใช้แทนกฎหมายฉบับเดิม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐที่ชัดเจนและแน่นอนในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ การมีกลไกเกี่ยวกับการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามนโยบายของรัฐบาล ปัจจุบันสัญญาสัมปทานมีความชัดเจนว่าเป็นสัญญาทางปกครอง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 (Act on Establishment of Administrative Courts and Administrative Court Procedure B.E. 2542, 1999) กำหนดให้สัญญาสัมปทานเป็นประเภทหนึ่งสัญญาทางปกครองที่อยู่ภายใต้อำนาจการพิจารณาคดีของศาลปกครอง โดยที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายสารบัญญัติในเรื่อง

ของสัญญาทางปกครอง และไม่มีกฎหมายสารบัญญัติใดที่ให้ความหมายของสัญญาสัมปทานไว้ จึงทำให้สัญญาสัมปทานยังคงมีความไม่ชัดเจน และการตีความว่าการระบุข้อสัญญาแบบลักษณะใดจึงจะถือว่าเป็นสัญญา สัญญาสัมปทานเป็นประเภทหนึ่งของสัญญา ระหว่างรัฐกับเอกชน อันเป็นสัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเป็นรัฐ และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นเอกชน โดยคู่สัญญาฝ่ายรัฐในที่นี้หมายรวมทั้งรัฐ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นใดของรัฐ แม้ปัจจุบันประเทศไทยจะมีการตรากฎหมายหลักที่เข้ามารองรับกำกับดูแลในเรื่องการที่เอกชนร่วมลงทุนกับรัฐหลายฉบับ เช่น ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58 พ.ศ. 2515 และพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2562 (Public-Private Partnership Act B.E. 2562, 2009) แต่ยังคงมีการใช้ดุลยพินิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการพิจารณา แนวทางการตัดสินใจ ทั้งนี้ เพราะกฎหมายที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทาน บริการสาธารณะยังไม่ชัดเจน นอกจากนี้ สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะยังเป็นสัญญาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนผู้ใช้บริการ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาย่างจริงจังเพื่อพัฒนามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชน เพื่อให้ได้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะที่เป็นธรรมกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงแบ่งสภาพของปัญหาได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักการทำสัญญาการตรวจร่างสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ โดยผู้ให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะจะต้องพิจารณาว่าหลักการร่างสัญญาในสาระสำคัญเป็นส่วนหนึ่งตาม TOR ผู้ให้สัมปทานและเอกชนผู้รับสัมปทานควรเจรจากันในรายละเอียดตามร่างสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะตามแนบท้าย TOR เท่านั้น และทั้งในชั้นตรวจร่างสัญญา

สำนักงานอัยการสูงสุดควรเรียกคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเข้าไปชี้แจงข้อเท็จจริงประกอบ และพิจารณาได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น โดยไม่ควรแก้ไขเรื่องของการเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทน

2. ปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะด้วยวิธีการโดยอนุญาโตตุลาการของระบบกฎหมายไทยยังไม่มี ความชัดเจน

3. ปัญหามาตรการทางกฎหมายในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2562 ยังไม่มีหลักเกณฑ์ใดในการคุ้มครองความเสมอภาคในการเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐแต่อย่างใด รับประกันความโปร่งใสเป็นธรรมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษามาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของต่างประเทศ
4. เพื่อปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายให้สัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนในประเทศไทย

สมมุติฐานของการวิจัย

กฎหมายที่ใช้บังคับเกี่ยวกับสัญญาบริการสาธารณะของประเทศไทย ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม และยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจภาคเอกชนและต่างประเทศเข้ามาร่วมลงทุนกับรัฐจึงสมควรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาวิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้เป็น 3 เรื่อง กล่าวคือ แนวคิดทฤษฎีในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับเอกชน ศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชน และศึกษามาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบแนวคิดทฤษฎีในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับเอกชน
2. ทำให้ทราบปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของประเทศไทย
3. ทำให้ทราบมาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของต่างประเทศ
4. ทำให้สามารถปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายให้สัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบริการสาธารณะ

บริการสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะที่ดำเนินการจัดทำขึ้นโดยบุคคลในกฎหมายมหาชน หรือ โดยเอกชนซึ่งฝ่าย

ปกครองต้องใช้อำนาจกำกับดูแลบางประการและอยู่ภายใต้ระบบพิเศษ (Boramanan, 2012) กฎหมายของบริการสาธารณะ หรือหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะนี้ประกอบด้วยหลัก 4 ประการ (Akarapiman, 2002) คือ (1) หลักว่าด้วยความเสมอภาคในบริการสาธารณะ (2) หลักว่าด้วยความต่อเนื่องของบริหารสาธารณะ (3) หลักว่าด้วยการปรับปรุงบริการสาธารณะอยู่เสมอมีหลักว่าบริการสาธารณะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนรวมของประชาชน และ (4) หลักการว่าด้วยความเป็นกลางของบริการสาธารณะ

แนวคิดสัญญาทางปกครอง

สัญญาทางปกครอง (administrative contracts) ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการกระทำของฝ่ายปกครอง (administrative action) เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญของทางฝ่ายปกครองในการมอบบริการสาธารณะอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครองให้แก่เอกชน คำว่า “สัญญาทางปกครอง” หมายถึงสัญญาซึ่งมีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง คือ รัฐ กับนิติบุคคล หรือบุคคลธรรมดา อีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินการบริการสาธารณะ โดยทั่วไปแล้วสัญญาทางปกครองจะมีบทยกเว้นหรือเงื่อนไขของสัญญาที่แตกต่างไปจากกฎหมายแพ่ง (clauses exorbitantes du droit commun) ซึ่งสัญญาทางปกครองที่รู้จักกันโดยแพร่หลาย คือ สัญญาว่าด้วยระเบียบพัสดุและสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ นอกจากนี้ ยังมีสัญญาประเภทอื่นที่ถือว่าเป็นสัญญาทางปกครองอีก เช่น สัญญาจ้างบุคคลทำงานให้กับภาครัฐซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสัญญาว่าจ้างลูกจ้างหรือสัญญาให้เอกชนเช่าสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน ไม่ว่าจะเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดินที่รัฐเป็นเจ้าของหรือสาธารณะสมบัติของแผ่นดินที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าของก็ถือว่าเป็นสัญญาทางปกครองเช่นเดียวกัน

(De Beauregard, 1999) ดังนั้น สัญญาสัมปทานถือเป็นสัญญาทางปกครอง โดยเหตุที่รัฐให้เอกชนเข้ามาดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐ โดยเอกชนเก็บเงินหรือผลประโยชน์และจ่ายค่าตอบแทนให้แก่รัฐ ซึ่งรัฐใช้อำนาจเหนือเอกชน โดยรัฐกำหนดและเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขได้เอง

แนวความคิดเกี่ยวกับสัมปทานบริการสาธารณะในประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีการมอบบริการสาธารณะให้เอกชนไปดำเนินการจัดทำมาตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ แต่รูปแบบของการมอบบริการสาธารณะให้กับเอกชนยังมิได้เป็นรูปแบบของการทำสัญญา ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสัมปทานในช่วงก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง จึงจัดทำโดยรัฐเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันนี้ การจัดทำบริการสาธารณะจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การจัดทำบริการสาธารณะโดยมีกฎหมายกำหนดไว้ และการจัดทำบริการสาธารณะโดยความเห็นชอบของฝ่ายปกครอง ลักษณะที่หนึ่ง ในกรณีที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดให้จัดทำบริการสาธารณะเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรหนึ่งองค์กรใดโดยตรง ลักษณะที่สอง ในกรณีโดยความเห็นชอบของฝ่ายปกครอง ผู้ประสงค์จะดำเนินกิจการบริการสาธารณะจะต้องยื่นคำขอสัมปทานจากรัฐ ซึ่งหากฝ่ายปกครองที่มีอำนาจหน้าที่ในกิจการนั้นเห็นชอบก็จะเข้าทำสัญญากันโดยผลของสัญญาสัมปทานโดยมีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58 พ.ศ. 2515 เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจในการดำเนินกิจการบริการสาธารณะโดยการให้สัมปทาน หรือการขออนุญาต จากการอนุญาตหรือการได้รับสัมปทานจากรัฐมนตรีตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 58 ฯ นี้ ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติหรือมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน ทำให้การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นไปได้ง่าย ต่อมาจึงได้จัดทำพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการ

ของรัฐ พ.ศ. 2535 และมีการพัฒนาปรับปรุงมาเป็นกฎหมายพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2556 และพระราชบัญญัติการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 ตามลำดับ (Amornjitsuwan, 2011)

หลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ (Amornjitsuwan, 2011) คือ (1) ผู้รับสัมปทานมีหน้าที่เป็นผู้จัดทำหรืออำนวยการให้บริการสาธารณะนั้นด้วยตนเอง และจะโอนสิทธิตามหนังสืออนุญาตให้แก่ผู้อื่นมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากราชการก่อน (2) รัฐมีอำนาจควบคุมและกำกับบริการสาธารณะอย่างใกล้ชิด (3) รัฐมีอำนาจควบคุมการกำหนดหรือการปรับอัตราค่าบริการ (4) รัฐมีอำนาจออกข้อกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ตามที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยของ (5) รัฐมีอำนาจเลิกสัญญาฝ่ายเดียวในบางกรณี ปัจจุบันการให้สัมปทานหรือให้เอกชนร่วมลงทุนหรือดำเนินการในโครงการของรัฐเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สัมปทานหรือให้สิทธิแก่เอกชนหรือการร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชนให้มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อป้องกันมิให้มีการให้ประโยชน์แก่เอกชนรายหนึ่งรายใดโดยเฉพาะและโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องมาจากกฎหมายว่าด้วยการให้สัมปทานหรือให้สิทธิแก่เอกชนหรือการร่วมทุนระหว่างภาครัฐกับเอกชนในปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะกำหนดให้เป็นอำนาจการพิจารณาของบุคคลผู้เดียวหรือหน่วยงานหน่วยเดียว และในเรื่องสำคัญๆ จะกำหนดให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรี ทำให้การพิจารณาอาจเป็นไปโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้สัมปทานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58 พ.ศ. 2515 ส่วนใหญ่กฎหมายไม่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ ดังนั้นเพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติและใช้

บังคับแก่การให้สัมปทานหรือการร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐให้เป็นที่น่าเชื่อถือชัดเจน จึงได้มีการกำหนดขั้นตอนในการศึกษาวิเคราะห์และกำหนดวิธีปฏิบัติในการให้สัมปทานของโครงการไว้ในพระราชบัญญัตินี้เพื่อให้มีการตรวจสอบและกลั่นกรองอย่างรัดกุมก่อนที่จะลงมือและหลังจากที่ได้ดำเนินการตามโครงการนั้นๆ โดยเฉพาะโครงการที่มีการลงทุนหรือมีทรัพย์สินตั้งแต่หนึ่งพันล้านบาทขึ้นไป

หลักกฎหมายสัญญาทางปกครองของต่างประเทศ

สาธารณรัฐฝรั่งเศส

มีการกำหนดให้สัญญาทางปกครองจำต้องมีหลักกฎหมายเป็นพิเศษแยกต่างหากจากสัญญาทางแพ่ง เพราะเหตุว่าสัญญาทางปกครองนั้น รัฐใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจของตนบรรลุผลซึ่งภารกิจของรัฐ คือ การบริการสาธารณะ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. การก่อให้เกิดสัญญาทางปกครอง การเกิดขึ้นของสัญญาทางปกครองก็เช่นเดียวกันกับสัญญาทางแพ่ง กล่าวคือ ต้องมีเจตนาที่ถูกต้องตรงกันระหว่างฝ่ายปกครองกับฝ่ายเอกชน แต่ในสัญญาทางปกครองจะต้องจำกัดหลักเสรีภาพและหลักความเสมอภาคในการทำสัญญาของคู่สัญญา

2. การปฏิบัติตามสัญญาทางปกครอง การปฏิบัติตามสัญญาทางปกครองมีลักษณะพิเศษ 2 ประการ คือ (1) เอกสิทธิ์ของฝ่ายปกครอง เอกสิทธิ์หรืออำนาจพิเศษของฝ่ายปกครองมีที่มาจากข้อกำหนดในสัญญาและจากหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้กับสัญญาทางปกครองทุกประเภท ในฐานะที่สัญญานั้นเป็นสัญญาทางปกครอง และถือว่ากฎหมายดังกล่าวรวมอยู่ในตัวสัญญา เอกสิทธิ์ของฝ่ายปกครองดังกล่าว จะปรากฏให้เห็นทั้งในการปฏิบัติตามสัญญาตามปกติ และในมาตรการที่ใช้บังคับกรณีที่ไม่มีการปฏิบัติตามสัญญา หรือกรณีคู่สัญญาฝ่ายเอกชนปฏิบัติตามสัญญาไม่ถูกต้อง และ (2) หลักว่าด้วย

ดุลยภาพทางการเงินของสัญญา อันเป็นหน้าที่พิเศษของฝ่ายปกครอง

3. การสิ้นสุดของสัญญาทางปกครอง ซึ่งโดยปกติเมื่อมีการปฏิบัติตามสัญญาทางปกครองแล้ว สัญญาก็จะสิ้นสุดไปหรือสัญญานั้นจะสิ้นสุดไปตามข้อตกลงในสัญญานั้น หรืออาจสิ้นสุดไปเพราะคู่สัญญาพร้อมใจกันเลิกสัญญา ซึ่งการเลิกสัญญาที่เป็นหลักเฉพาะของสัญญาทางปกครอง

4. ประเภทของสัญญาทางปกครองของสาธารณรัฐฝรั่งเศสนั้นแม้จะมีอยู่อย่างหลากหลายแต่ก็อาจจะจัดกลุ่มได้เป็นสองประเภท คือ สัญญาทางปกครองทั่วไปและสัญญาที่อาจเป็นได้ทั้งสัญญาทางแพ่งหรือสัญญาทางปกครอง

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สัญญาทางปกครองของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้บัญญัติไว้ในมาตรา 54 แห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการปกครอง ค.ศ. 1976 โดยมีใจความว่า “สัญญาทางปกครอง ได้แก่ สัญญาที่มีผลเป็นการก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงหรือระงับไปซึ่งนิติสัมพันธ์” องค์ประกอบที่สำคัญของสัญญาทางปกครอง มีดังนี้ (Wongsaree, 2002) (1) สัญญาทางปกครองเป็นสัญญาอย่างหนึ่ง (2) สัญญาทางปกครองมีความแตกต่างไปจากสัญญาประเภทอื่นที่เนื้อหาของสาระของตัวสัญญานั้น (3) สัญญาใดจะเป็นสัญญาทางปกครองได้ ต้องพิจารณาเนื้อหาของสาระของสัญญาว่า เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือส่วนรวมหรือไม่ สัญญาทางปกครองที่ทำขึ้นนั้น คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งอย่างน้อยจะต้องเป็นฝ่ายปกครอง (Ratanasakawong, 2000) นอกจากนี้ สัญญาทางปกครองของเยอรมันมีการแบ่งได้ 2 แบบ กล่าวคือ สัญญาที่ฝ่ายปกครองทำกับเอกชนและสัญญาที่ใช้ทางราชการหรือฝ่ายปกครองด้วยกันทำกันเอง หลักการแยกความแตกต่างระหว่างสัญญาตามกฎหมายเอกชนและสัญญาทางปกครอง ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54

วรรคหนึ่ง แห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง ค.ศ. 1976 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้พิจารณาจากพื้นฐาน หรือตามธรรมชาติทางกฎหมายของสัญญานั้น โดยการตรวจสอบจากเนื้อหาสาระหรือวัตถุแห่งสัญญา (Gegenstand des Vertrags)

หลักกฎหมายสัญญาทางปกครองของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จะบัญญัติไว้เป็นระบบในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ตั้งแต่การก่อให้เกิดสัญญาจนกระทั่งสิ้นสุดของสัญญา ดังต่อไปนี้

1. การก่อให้เกิดสัญญาทางปกครอง

การก่อให้เกิดสัญญาทางปกครองนั้น ประกอบด้วยเงื่อนไขและขอบเขต การตกลงทำสัญญาการเลือกคู่สัญญารูปแบบของสัญญาการให้ความเห็นชอบของบุคคลที่สาม การให้ความเห็นชอบของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอื่น

2. ความชอบด้วยกฎหมายของสัญญาทางปกครอง จะต้องมียุติประกอบ 2 ประการคือ

2.1 ความชอบด้วยกฎหมายในเรื่องเนื้อหาของสัญญาทางปกครอง เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นเท่านั้น

2.2 ความชอบด้วยกฎหมายของสัญญาทางปกครองในเรื่องรูปแบบของสัญญาทางปกครอง สัญญาทางปกครองชอบด้วยกฎหมายในทางรูปแบบเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ต้องลงทำสัญญาทางปกครองต้องมิอำนาจในการทำสัญญาทางปกครองได้ดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการที่กำหนดไว้ และสัญญาทางปกครองนั้นได้ทำตามแบบที่กฎหมายกำหนด เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดที่มีอำนาจในทางเนื้อหา

3. ผลทางกฎหมายของสัญญาทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในเยอรมันนั้นได้มีการยอมรับกันว่า สัญญาทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นมีผลเป็นโมฆะต่อมา มาตรา 59 กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้บัญญัติให้สัญญาทาง

ปกครองตกเป็นโมฆะ ต่อเมื่อมีเหตุตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 59 เท่านั้น

4. ผลของความเป็นโมฆะของสัญญาทางปกครอง เมื่อสัญญาทางปกครองตกเป็นโมฆะ จะไม่มีผลทางกฎหมายแต่อย่างใด กล่าวคือ สัญญาทางปกครองนั้น ไม่มีเหตุแห่งการปฏิบัติการชำระหนี้ตามสัญญาและ ไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิทธิใดๆ ตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเอกชนสามารถฟ้องร้องขอให้ศาล พิพากษาให้สัญญาทางปกครองนั้นตกเป็นโมฆะได้

5. การสิ้นสุดของสัญญาทางปกครองและการไม่ปฏิบัติตามสัญญา

5.1 การไม่อาจชำระหนี้ได้ตามสัญญา หมายความว่า พฤติการณ์ทั้งหลายที่เข้ามาขัดขวาง ทำให้คู่สัญญาไม่อาจปฏิบัติการชำระหนี้จนเสร็จสิ้น

5.2 การสิ้นสุดของสัญญาทางปกครอง มีดังนี้ (1) การทำให้บรรลุความมุ่งหมายตามสัญญา (2) การหักกลบลบหนี้ (3) การยกหนี้ (4) การยกเลิกสัญญา (5) การขอลอนตัวจากสัญญา

สหราชอาณาจักร

สัญญาทางการปกครองเกิดขึ้นได้ด้วยการแลกเปลี่ยนความยินยอมซึ่งกันและกันในการร่างสัญญา ทำให้ฝ่ายปกครองมีเสรีภาพในการทำสัญญาเช่นเดียวกับเอกชน (1) อำนาจในการทำสัญญาของฝ่ายปกครอง ส่วนกลาง (2) อำนาจในการทำสัญญาฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น (3) อำนาจในการทำสัญญาของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจนับเป็นองค์กรบริหารในรูปแบบใหม่ ที่จัดตั้งขึ้นในภายหลัง เพื่อให้มีสภาพเหมาะสมกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการจัดตั้ง รัฐวิสาหกิจในอังกฤษอาจจัดตั้งได้หลายรูปแบบ ได้แก่ (1) ตั้งโดยกฎหมายเฉพาะและมีฐานะเป็นนิติบุคคล (2) ตั้งโดยกฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครองส่วนกลาง หรือส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาและจัดตั้งเป็น นิติบุคคล เช่น Location of Office ที่กระทรวงการ

เคหะและการปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งขึ้น และ (3) ตั้งขึ้นโดยพระบรมราชานุญาต Royal Charter และระบุ อำนาจหน้าที่ให้เป็นนิติบุคคล เช่น Bank of England เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

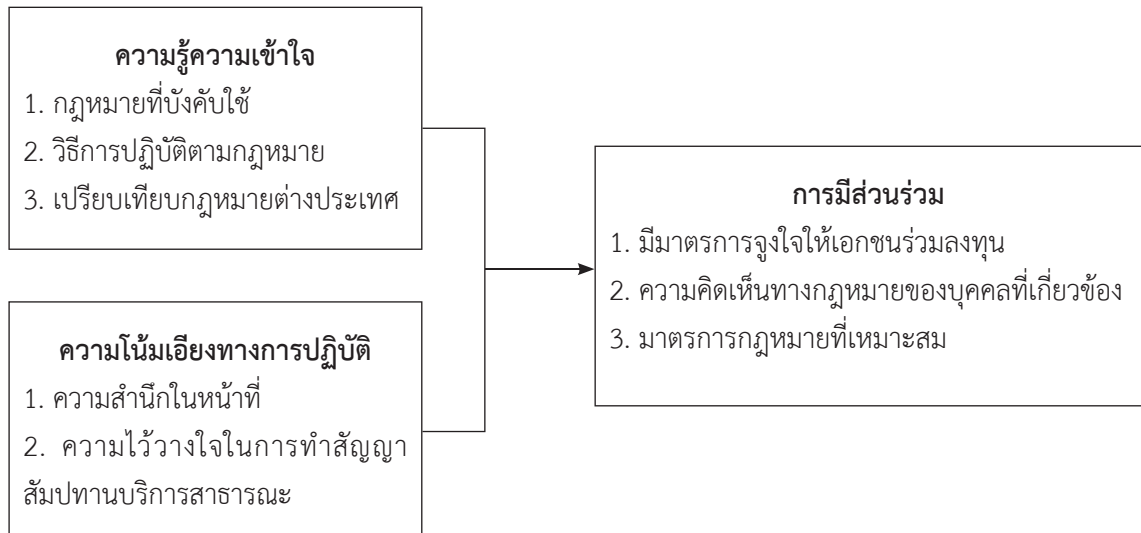
Teevakul (2016) ได้ศึกษาเรื่อง “Administration Contracts: A Comparative Study on EU Public Contracts, French and Thai Administration Contracts” พบว่า “สัญญาของฝ่ายปกครอง” (administration contracts) ในระบบกฎหมาย ฝรั่งเศสกับระบบกฎหมายไทย ซึ่งพัฒนาข้อความคิดเกี่ยวกับ “สัญญาทางปกครอง” (administrative contracts) เป็นพิเศษ เปรียบเทียบกับข้อความคิดเกี่ยวกับ “สัญญาภาครัฐ” (public contracts) ในระบบกฎหมายสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นข้อความคิดที่สร้าง “มาตรฐานกลาง” เกี่ยวกับการทำสัญญา การปฏิบัติตามสัญญา และการตรวจสอบสัญญา อันบังคับใช้กับ รัฐสมาชิกของสหภาพยุโรป เพื่อให้เกิดการแข่งขันการค้าที่เสรี เป็นธรรม และโปร่งใส ในตลาดร่วมของสัญญา ของฝ่ายปกครองภายในสหภาพยุโรป

Prachonpachanuk (2015) ได้ศึกษาเรื่อง “Legal Problem Concerning Arbitration in Administrative Contracts” พบว่า ความจำเป็นต้อง มีการระงับข้อพิพาทในสัญญาโดยอนุญาโตตุลาการ การแต่งตั้งคณะอนุญาโตตุลาการเข้ามาตัดสินข้อพิพาทควรจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายปกครองด้วย จึงจะสามารถปกป้องผลประโยชน์สาธารณะได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ฝ่ายปกครองควรสนใจมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการร่างสัญญา เพื่อให้ได้ สัญญาที่ตรงกับเจตนาของคู่สัญญาที่สุดและมีปัญหา ในทาง ปฏิบัติน้อยที่สุด รวมทั้งขั้นตอนในการบริหาร สัญญา นอกจากนั้น ควรจะมีการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับ

สัญญาทางปกครองโดยเร็วเพื่อลดความไม่แน่นอนของหลักกฎหมายต่างๆ ที่ศาลจะนำมาใช้ตัดสินคดี ข้อพิพาทต่างๆ

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ มีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

เนื่องจากกฎหมายที่ใช้บังคับเกี่ยวกับสัญญาบริการสาธารณะของประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจภาคเอกชนและต่างประเทศเข้ามาร่วมลงทุนกับรัฐจึงสมควรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธีการ ได้แก่ การวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เจาะลึก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายจากเปรียบเทียบ โดยการค้นคว้าและ

รวบรวมข้อมูลจากเอกสารข้อมูลต่างๆ (documentary research) จากหนังสือและบทความ เอกสารทางวิชาการต่างๆ คำพิพากษาของศาล คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ข้อหารือของสำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาทั้งที่ปรากฏในรูปของเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และศึกษาด้วยการวิเคราะห์ปัญหาจากข้อเท็จจริง โดยพิจารณาจากแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐในประเทศไทย รวมทั้งการศึกษาปัญหาจากกรณีตัวอย่าง (case study) ของสัญญาสัมปทานเฉพาะกรณีในประเทศไทย และเปรียบเทียบ (comparative) กับสัญญาสัมปทานในต่างประเทศ และใช้วิธีการศึกษาโดยการหาข้อเท็จจริงจากสถานการณ์ (fact research) โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (individual interview) ซึ่งรูปแบบการ

สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ (interview form) โดยกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ (interview issue) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชน

สำหรับรูปแบบของการนำเสนอ นั้น จะเป็นการนำเสนอตามลำดับของเหตุผลเพื่อนำเข้าสู่ปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา อันเป็นลักษณะของวิธีการให้เหตุผลแบบนิรนัย (deductive methods of reasoning) ซึ่งเป็นการให้เหตุผลโดยเริ่มจากทฤษฎี (theory) ไปสู่สมมติฐาน (hypothesis) ที่สามารถทำการทดสอบได้ จากนั้นจึงทำการสำรวจสังเกต (observation) เพื่อยืนยัน (confirmation) สมมติฐาน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถนำผลของการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับเอกชน สภาพปัญหาเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของประเทศไทย มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนของต่างประเทศ และแนวทางการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายให้บริการสัมปทานบริการสาธารณะแก่เอกชนในประเทศไทย ทำให้ผู้วิจัยได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักการทำสัญญาการตรวจร่างสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับเอกชน พบว่า การทำร่างสัญญาที่เกี่ยวกับสัญญาสัมปทานสาธารณะควรยึดหลักการของ TOR เป็นสำคัญ ตั้งแต่การเริ่มเปิดประมูลโครงการสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ เพื่อความโปร่งใสสร้างความมั่นใจแก่เอกชนผู้ลงทุน และมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม

สัญญาฯ อีกทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานระหว่างคู่สัญญา รวมถึงมีการกำหนดคุณสมบัติ เพื่อลดปัญหาของการผิดสัญญา นอกจากนั้นยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นระหว่างคู่สัญญาอีกด้วย และในตรวจสอบร่างสัญญาโดยสำนักงานอัยการสูงสุดก่อนมีการลงนาม ถือเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีองค์ความรู้ทางด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย และที่สำคัญอีกประการคือ เพื่อเป็นการกลั่นกรองสัญญาเพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะมากที่สุด และควรเรียกคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเข้าไปชี้แจงข้อเท็จจริงนั้น ถือเป็น การสร้างให้เกิดความชัดเจน ทำให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน อีกทั้งเกิดความเท่าเทียม ลดการได้เปรียบเสียเปรียบของคู่สัญญา นอกจากนั้นการแก้ไขร่างสัญญาจะมีผลกระทบไม่ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรืออาจเกิดทั้งสองฝ่าย ดังนั้นการชี้แจงจะช่วยให้มีการปรับร่างสัญญาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย อีกทั้งหากมีข้อสงสัย หรือต้องการปรับแก้ข้อความในสัญญาสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว แต่ในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนกันในสัญญานั้น ถือเป็นเรื่องการตกลงกันของคู่สัญญาควรให้ตกลงกันเอง ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดไม่ควรเข้าไปแทรกแซง เพราะเรื่องการเงินเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนนั้นได้พิจารณาในขั้นตอนการประมูลและเจรจาต่อรองจนถึงขั้นจัดทำเป็นร่างสัญญาแล้วโดยมีคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 พิจารณาเห็นชอบแล้ว

2. ปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะด้วยวิธีการโดยอนุญาโตตุลาการ พบว่า คณะอนุญาโตตุลาการที่กำหนดให้เป็นผู้ชี้ขาดตามสัญญาสัมปทาน ควรดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ ให้แก่คู่พิพาทอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 และคณะ

อนุญาตตุลาการก็จะต้องพิจารณาตามสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ และควรดูตามกฎหมายสากลประกอบด้วย เพื่อเป็นการรักษาลประโยชน์ของรัฐ โดยตามพระราชบัญญัติองค์การ และการพนักงานอัยการนั้น พนักงานอัยการปฏิบัติเป็นทนายของรัฐ และพนักงานรัฐ สามารถแก้ต่างหรือฟ้องร้องให้กับรัฐ และพนักงานของรัฐ ทั้งนี้กระบวนการแต่งตั้งอนุญาตตุลาการควรมาจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องเฉพาะทางโดยที่ไม่จำเป็นต้องเป็นด้านกฎหมาย และควรได้รับความสนใจของคู่สัญญา เพื่อความเป็นธรรมกับคู่สัญญา และดำเนินการชี้ขาดด้วย และบางครั้งตามเจตนารมณ์ของการใช้วิธีชี้ขาดโดยคณะอนุญาตตุลาการด้วย

ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2545 คู่พิพาทไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อคณะอนุญาตตุลาการต่อศาลหรือองค์กรใด ซึ่งเป็นคนละกรณีกับการใช้สิทธิทางศาลที่จะเพิกถอนคำชี้ขาดหรือบังคับตามคำชี้ขาด เพราะคำชี้ขาดคณะอนุญาตตุลาการถือเป็นสิ้นสุด

3. ปัญหามาตรการทางกฎหมายในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2562 พบว่า

สัมปทานสาธารณะควรมีกฎหมายเฉพาะเรื่อง โดยการออกกฎหมายบังคับโดยตรงกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะในแต่ละประเภท เพื่อประโยชน์ของคู่สัญญา เพื่อประโยชน์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและให้เกิดความชัดเจนในขั้นตอนการพิจารณาทำสัญญาบริหารสัญญาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย จึงควรมีกฎหมายที่ควบคุมเรื่องนี้ โดยเฉพาะรวมถึงจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงกฎหมายที่ใช้บังคับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ กล่าวโดยสรุป เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปมากจึงควรปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยทันต่อ

เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความชัดเจน มีความเป็นธรรม และคำนึงถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้น นอกจากนั้นกฎหมายเกี่ยวกับการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน เป็นการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (Public Private Partnership--PPP) ยังไม่ชัดเจนครอบคลุมมากพอ เพราะพระราชบัญญัติร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 ไม่ได้กำหนดคำนิยามของสัญญาสัมปทานและบริการสาธารณะไว้อย่างตรง มีเพียงระบุคำนิยามของการร่วมลงทุน ว่าวิธีการทำอย่างไร มีการอนุญาต หรือให้สัมปทาน ตามมาตรา 4 และถึงแม้ว่าจะมีมาตรา 7 ที่กำหนดโครงการประเภทใดบ้างที่มีโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งระบุแก่หน่วยงานของรัฐเท่านั้น จึงเห็นได้ว่าตัวพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ยังขาดเรื่องคำนิยามของสัญญาสัมปทานและบริการสาธารณะอยู่ และหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างรัฐและเอกชน ก็ยังคงต้องใช้ตัวบทกฎหมายช่วยในการตีความต่อไปว่าจะเข้าปรับใช้กับกระบวนการพิจารณาแบบไหนในรูปแบบเฉพาะของแต่ละประเภทสัญญา ซึ่งควรมีการออกกฎหมายที่ใช้บังคับโดยตรงกับสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะในแต่ละประเภทเพื่อความชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้แก่เอกชนผู้ลงทุนในอนาคตอีกด้วย

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาปัญหาหลักการทำสัญญาการตรวจร่างสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ โดยผู้ให้สัญญาสัมปทานบริการสาธารณะจะต้องพิจารณาว่าหลักการร่างสัญญาในสาระสำคัญเป็นส่วนหนึ่งตาม TOR ผู้ให้สัมปทานและเอกชนผู้รับสัมปทานควรเจรจากันในรายละเอียดตามร่างสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะตามแนบท้าย TOR เท่านั้น และทั้งในขั้นตรวจร่างสัญญา สำนักงานอัยการสูงสุดควรเรียกคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเข้าไปชี้แจงข้อเท็จจริงประกอบ

และพิจารณาได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น โดยไม่ควรแก้ไขเรื่องของการเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทน

2. จากการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะด้วยวิธีการโดยอนุญาโตตุลาการ จากการศึกษาการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการของระบบกฎหมายไทย ยังไม่มีความชัดเจน พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 และคณะอนุญาโตตุลาการก็จะต้องพิจารณาตามสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ และควรดูตามกฎหมายสากลประกอบด้วยเพื่อเป็นการรักษาสถิติประโยชน์ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบของการควบคุมและการใช้ดุลยพินิจในการทำคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในสหราชอาณาจักร ที่กำหนดบทบัญญัติให้เป็นช่องทางในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการตามกฎหมาย หรือการยอมรับให้มีการบังคับตามคำชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ เกี่ยวกับการควบคุมคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติที่ขยายความเพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งต่างกับสาธารณรัฐฝรั่งเศส และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี รวมทั้งประเทศไทย ที่กำหนดให้อำนาจศาลเข้ามาพิจารณาตรวจสอบและทบทวนความถูกต้องในประเด็นข้อกฎหมายได้อีก

3. จากการศึกษาปัญหามาตรการทางกฎหมายในการทำสัญญาสัมปทานบริการสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2562 ยังไม่มีหลักเกณฑ์ใดในการคุ้มครองความเสมอภาค ในการเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐแต่อย่างใด รับประกันความโปร่งใสเป็นธรรมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเร่งรัดกระบวนการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดในชั้นอนุญาโตตุลาการให้มีความรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ซึ่งไม่ควรจะล่าช้ากว่าการดำเนินคดีในศาลยุติธรรมหรือศาลปกครอง

2. ควรมีการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของโครงการที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายพระราชบัญญัติว่าด้วยการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 ให้มีความชัดเจนแน่นอน เพื่อสร้างความมั่นใจในการเข้าลงทุนในกิจการสัมปทานให้แก่ผู้ลงทุน

3. หน่วยงานของรัฐควรมีการกำหนดวิธีการขั้นตอน กฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสัญญาสัมปทานที่จะให้แก่เอกชนว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมีอะไรบ้างที่ภาคเอกชนจะต้องใช้ในการพิจารณา ตรวจสอบก่อนเข้ามาทำสัญญาสัมปทานกับหน่วยงานของรัฐ

4. รัฐจะต้องดำเนินการปรับปรุง สร้างมาตรการต่างๆ ในการให้สัมปทานเพื่อเพิ่มความชัดเจน โปร่งใส เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ลงทุน

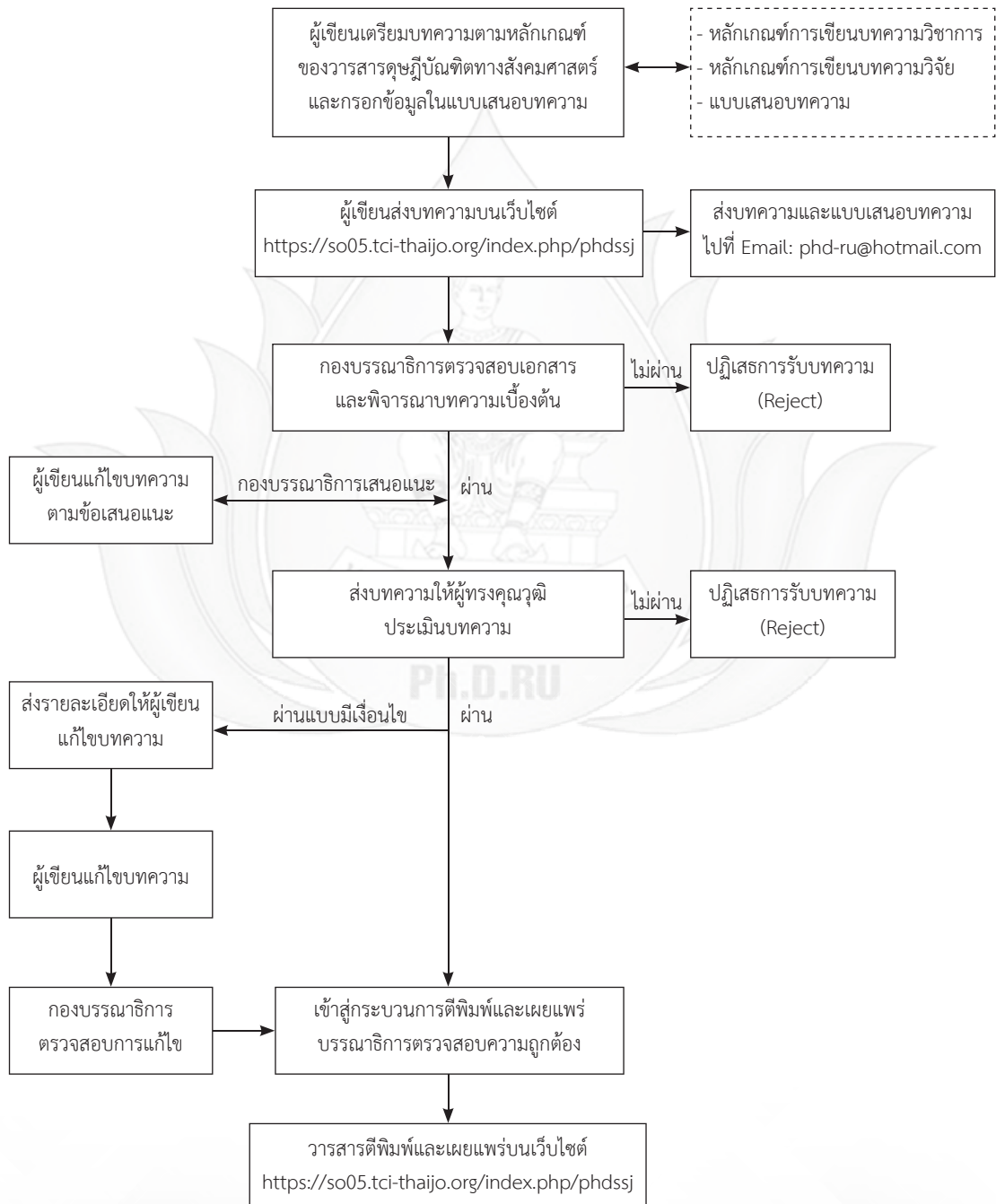
5. รัฐควรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาสัมปทานสาธารณะในแต่ละประเภทให้มีความชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการบริหารสัญญาสัมปทานในอนาคต

6. เนื่องจากสัญญาสัมปทานแต่ละสัญญาย่อมมีสาระสำคัญที่แตกต่างกันไปอีกทั้งกฎหมายในแต่ละประเภทในเรื่องสัมปทานก็ยังไม่ปรากฏในรูปกฎหมายลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะในสัมปทานบริการสาธารณะในแต่ละประเภท ซึ่งอาจมีการวิวัฒนาการไปกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการสร้างหลักกฎหมายของศาลปกครอง ด้วยเหตุนี้จึงยังคงมีพื้นที่ให้ผู้ศึกษาต่อจากเอกสารส่วนบุคคลฉบับนี้สามารถนำไปวิจัยเพื่อจัดทำกฎหมายสำหรับสัญญาสัมปทานโดยเฉพาะเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีความชัดเจนและเหมาะสมต่อไปได้

References

- Act on Establishment of Administrative Courts and Administrative Court Procedure B.E. 2542. (1999). *Royal Thai Government Gazette*, 116(94 A), 1-40. [In Thai]
- Akarapiman, B. (2002). *Administrative contract: Concepts and legal principles of France and Thailand*. Office of the Administrative Courts. [In Thai]
- Amornjitsuan, S. (2011). Concession contract. *Journal of Thai Justice System*, 4(1), 47-58. [In Thai]
- Boramanan, N. (2012). *Administrative law* (3rd ed.). Winyuchon. [In Thai]
- De Beauregard, M. P. T. (1999). Administrative contracts, supplies contracts and public service concession contracts in French law. *Administrative Law Journal*, 18(1), 1-54. [In Thai]
- Prachonpachanuk, S. (2015). *Legal problem concerning arbitrage in administrative contracts*. Doctoral Dissertation of Laws, Thammasat University. [In Thai]
- Public-Private Partnership Act B.E. 2562. (2009). *Royal Thai Government Gazette*, 136(29 A), 1-29. [In Thai]
- Ratanasakawong, K. (2000). *Administrative law*. Winyuchon. [In Thai]
- Teevakul, S. (2016). *Administration contracts: A comparative study on EU public contracts, French and Thai administration contracts*. Master Thesis of Laws, Thammasat University. [In Thai]
- Wongsaree, M. (2002). *Principles of law on administrative contracts of Germany*. Kurusapa Printing Ladphrao. [In Thai]

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

บทบาท หน้าที่ และจริยธรรมของผู้เขียน

1. ผู้เขียนต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนแล้ว หรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารอื่นหรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. ผู้เขียนต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นและต้องอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมาเสนอโดยอ้างอิงในเนื้อหาบทความของตน และจัดทำเอกสารอ้างอิงไว้ท้ายบทความให้ชัดเจน
4. ผู้เขียนทุกคนที่มีรายชื่อในบทความต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
5. ผู้เขียนบทความที่คัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) หรือละเมิดลิขสิทธิ์ผู้อื่น ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความโดยตรง
6. หากเป็นการวิจัยในมนุษย์ หรือสัตว์ทดลอง ผู้เขียนต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการใช้สัตว์ทดลองตามแต่กรณี และต้องระบุในบทความด้วย
7. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปีโดยแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและคณะต้องรับผิดชอบต่อบทความของตน
9. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ในวารสารขึ้นอยู่กับพิจารณาจากบรรณาธิการและให้ถือเป็นที่สุด

บทบาท หน้าที่ และจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานทางวิชาการที่ประเมินอย่างแท้จริง
2. ผู้ประเมินบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก พิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความคิดเห็นส่วนตัว
3. ผู้ประเมินบทความควรให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนบทความ
4. ผู้ประเมินบทความจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใดๆ กับวารสาร บรรณาธิการ และผู้เขียน
5. ผู้ประเมินบทความจะต้องรักษาความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง
6. ผู้ประเมินบทความ เมื่อตรวจพบว่าบทความที่พิจารณาอยู่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
7. ผู้ประเมินบทความจะต้องส่งผลประเมินตรงตามกำหนดเวลาที่วารสารกำหนดไว้

บทบาท หน้าที่ และจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณากลับกรองคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารโดยคัดเลือกผลงานที่มีการควบคุมคุณภาพ ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ รวมถึงผลงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร
2. บรรณาธิการมีหน้าที่ในการตรวจสอบการตีพิมพ์ซ้ำ (Duplications) หรือการคัดลอกผลงาน (Plagiarism) อย่างเคร่งครัดหากตรวจพบว่า บทความมีการคัดลอก ลอกเลียนแบบจากบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียน ซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
3. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน ผู้ประเมิน และต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาข้อมูลได้เป็นอย่างดี
4. บรรณาธิการต้องปฏิบัติโดยใช้เหตุผลทางวิชาการ ในการพิจารณาบทความทุกครั้งด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียงต่อบทความและผู้เขียน ทั้งในด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัฒนธรรม การเมือง อุดมคติ และสังกัดของผู้เขียน
5. บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบหลักฐานเพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่างานวิจัยทุกชนิดที่จะตีพิมพ์หากเป็นการวิจัยในมนุษย์ หรือสัตว์ทดลอง ผู้เขียนต้องแสดงหลักฐานการได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการใช้สัตว์ทดลองตามแต่กรณี และต้องระบุในบทความด้วย
6. บรรณาธิการต้องไม่ร้องขอให้มีการอ้างอิงผลงานใดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิง (Citation) หรือค่า Impact Factor ของวารสาร หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงของผลงานของตนหรือพวกพ้อง
7. บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน หรือผู้ประเมิน และต้องไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ หรือนำไปเป็นผลงานของตน
8. บรรณาธิการไม่ควรเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารของตน



หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ วารสารดุซญ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์

วารสารดุซญ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ

บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่างๆ และเสนอความรู้ หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1. การตั้งค่านำกระดาษ ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. ชื่อผู้เขียน (Author) ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. เนื้อหา (Text) ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 คำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3-5 คำ

4.3 บทนำ (Introduction) อธิบายที่มาและความสำคัญ โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง

4.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Concept and Theory) อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5 กรอบในการวิเคราะห์ (Analysis Framework) นำเสนอกรอบสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.6 ผลการวิเคราะห์ (Result) เป็นการอภิปรายผลตามกรอบในการวิเคราะห์ โดยเขียนข้อมูลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อ่านได้

4.7 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเชิงอภิปรายและมีการนำเสนอแนวคิดของผู้เขียนด้วย

4.8 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.9 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ APA Style(7th ed.) ดังนี้

4.9.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.9.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.9.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

4.9.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน หรือ In” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

4.9.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความตั้งแต่นำหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.9.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง วัน เดือน ปีที่ค้น และ Website

5. การส่งบทความ ให้ผู้เขียนส่งต้นฉบับบทความ (Original Manuscript) บนระบบออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj>

6. ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ กรณีที่บทความได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ (Acceptance) ให้ผู้เขียนชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความละ 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) โดยการโอนเงินไปที่ชื่อบัญชี สมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่บัญชี 020036297552 ธนาคารออมสิน สาขารามคำแหง

หมายเหตุ:

(1) บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ ในวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของคณะผู้จัดทำ และมิใช่ความรับผิดชอบของสมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(2) วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

1 นิ้ว ← →	1 นิ้ว ↑ ↓	1 นิ้ว ← →
TH Sarabun New 18 Point Bold → ชื่อเรื่อง		
ชื่อและนามสกุลของผู้เขียน¹ กรณีมีผู้เขียนหลายคนให้ใส่ชื่อและนามสกุลทุกคน²		
16 Point Bold → บทคัดย่อ		
16 Point {		
- นำเสนอให้กระชับ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับชื่อเรื่องเพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม - ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติ ไม่ใช้คำพุ่มเพียบ ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด - ความยาวประมาณ 250 คำ		
16 Point Bold → คำสำคัญ:		
16 Point {	- นำเสนอโดยเลือกใช้คำที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์ของบทความที่เกี่ยวข้องกันหัวข้อเรื่องของบทความและเป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อต้องการให้ผู้อ่านที่สนใจค้นพบบทความ จำนวน 3-5 คำ	
ประเภทบทความ: บทความวิชาการ		
12 Point {		
1 นิ้ว ↑ ↓		

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

1 นิ้ว TH Sarabun New 18 Point Bold	1 นิ้ว Title	1 นิ้ว
ชื่อและนามสกุลของผู้เขียน¹ กรณีมีผู้เขียนหลายคนให้ใส่ชื่อและนามสกุลทุกคน²		
16 Point Bold	Abstract 	
16 Point	- นำเสนอให้กระชับ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับชื่อเรื่องเพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม - ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติ ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหายาคัดย่อให้พบได้ง่ายที่สุด - ความยาวประมาณ 250 คำ	
16 Point Bold	Keywords :	
16 Point	- นำเสนอโดยเลือกใช้คำที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์ของบทความที่เกี่ยวข้องกันหัวข้อเรื่องของบทความ และเป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อต้องการให้ผู้อ่านที่สนใจค้นพบบทความ จำนวน 3-5 คำ	
Type of Article: Academic Article		
12 Point	³ [กรณีที่เป็นนักศึกษา] ระบุชื่อหลักสูตร สาขาวิชา คณะ สถาบันการศึกษา ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้ ⁴ [กรณีที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหรือบุคคลทั่วไป] ระบุหน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้	
1 นิ้ว		

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

16 Point
Bold

→ บทนำ

16 Point

นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อ่านสู่เนื้อเรื่องให้เห็นความสำคัญ และสร้างบรรยากาศให้น่าติดตามต่อไป ควรเขียนให้กระชับตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง โดยจับประเด็นจากชื่อเรื่องแล้วนำเสนอเนื้อหา ในส่วนนี้สามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบทความ ที่มาของบทความ ขอบเขตของบทความ อาจมีคำจำกัดความหรือนิยามที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

16 Point
Bold

→ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

16 Point

นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องหรือประเด็นที่เขียน จัดวางโครงสร้างเนื้อหาและจัดลำดับให้เหมาะสม เนื้อหาสาระควรมีความต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

16 Point
Bold

→ กรอบในการวิเคราะห์

16 Point

นำเสนอกรอบในการวิเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบภาพ หรือข้อความอันเป็นใจความสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล

16 Point
Bold

→ ผลการวิเคราะห์

16 Point

นำเสนอให้เป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี ตามกรอบในการวิเคราะห์ มีหลักฐานการอ้างอิงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเป็นเหตุเป็นผล

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

16 Point
Bold → บทสรุป

16 Point

นำเสนอสรุปประเด็นสำคัญของบทความ โดยการเลือกประเด็นสำคัญของบทความนั้นมาเขียนรวมไว้อย่างสั้นๆท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่า สิ่งที่กำลังกล่าวมาทั้งหมดมีความสำคัญอย่างไรสามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป

16 Point
Bold → ข้อเสนอแนะ

16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

16 Point
Bold → References

เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z

- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ.

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างการแปลเอกสารอ้างอิงภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ

ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารารณ สारอินมูล. (2559). พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าในตลาดนัดกลางคืนของผู้บริโภคเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(3), 197-210.

Thongrawd, C., & Saninmool, V. (2016). Consumers' buying behaviors of products in night markets in Bangkok Metropolitan. *Journal of the Association of Researchers*, 21(3), 197-210. [In Thai]



หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย วารสารดุष्ฎิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

วารสารดุष्ฎิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ

บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

การส่งต้นฉบับ

1. การตั้งค่านำกระดาษ ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. ชื่อผู้เขียน (Author) ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. เนื้อหา (Text) ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 คำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3-5 คำ

4.3 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Significance of the Problems) นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและค่านิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น และไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถอ่านแล้วเข้าใจทันที

4.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องและเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย

4.5 ขอบเขตของการวิจัย (Scope of the Research) นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร ขนาดตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย

4.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Benefits) นำเสนอประโยชน์ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์และแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการและการนำไปปฏิบัติ

4.7 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Concepts, Theories, and Related Literatures) นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันของตัวแปรทุกตัวและต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

4.8 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework) นำเสนอให้ครอบคลุมและครบถ้วนทุกตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยอาจนำเสนอเป็นรูปภาพเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย

4.9 สมมุติฐานของการวิจัย (Hypotheses of the Research (if any)) นำเสนอถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวกับคำตอบที่ผู้วิจัยคาดคะเน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายสามารถสื่อความหมายได้โดยตรง

4.10 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) อธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.11 ผลการวิจัย (Result) นำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยเป็นขั้นตอนโดยสรุป

4.12 การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ หรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.13 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.14 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.) ดังนี้

4.14.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.14.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.14.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

4.14.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน” หรือ “in” ตามด้วยผู้แต่งและชื่อหนังสือ

4.14.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความตั้งแต่นำหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.14.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ผู้เขียนส่งต้นฉบับบทความ (Original Manuscript) บนระบบออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj>

6. ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ กรณีที่บทความได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ (Acceptance) ให้ผู้เขียนชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความละ 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) โดยการโอนเงินไปที่ชื่อบัญชี สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่บัญชี 020036297552 ธนาคารออมสิน สาขารามคำแหง

หมายเหตุ:

(1) บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของคณะผู้จัดทำ และมีข้อความรับผิดชอบของสมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(2) วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

← 1 นิ้ว
↑ 1 นิ้ว
← 1 นิ้ว

TH Sarabun New 18 Point Bold

ชื่อเรื่อง

ชื่อและนามสกุลของผู้เขียน¹
กรณีมีผู้เขียนหลายคนให้ใส่ชื่อและนามสกุลทุกคน²

16 Point
Bold

→

บทคัดย่อ

16 Point

{

- นำเสนอภาพรวมของเนื้อหางานทั้งหมด ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิง และดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม ใช้ข้อเท็จจริง ไม่ใช่เนื้อหาเกินจริงหรือไม่อยู่ในเนื้อหาการวิจัย

- ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัยและคุณค่าของการวิจัย

- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติ ไม่ใช่คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาบทคัดย่อให้พบได้ง่ายที่สุด

- ความยาวประมาณ 250 คำ

ภาษาไทย

16 Point
Bold

→

คำสำคัญ:

16 Point

→

- นำเสนอโดยเลือกใช้ตัวแปรที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย หรือคำที่เป็นชื่อเรื่องการวิจัย เป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อให้ผู้สนใจงานวิจัยสืบค้นเจอจำนวน 3-5 คำ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

12 Point

{

¹ [กรณีที่เป็นนักศึกษา] ระบุชื่อหลักสูตร สาขาวิชา คณะ สถาบันการศึกษา ที่อยู่และอีเมลที่ติดต่อได้

² [กรณีที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหรือบุคคลทั่วไป] ระบุหน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

↑ 1 นิ้ว

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

← 1 นิ้ว
↑ 1 นิ้ว
← 1 นิ้ว

TH Sarabun New 18 Point Bold

Title

ชื่อและนามสกุลของผู้เขียน¹
กรณีมีผู้เขียนหลายคนให้ใส่ชื่อและนามสกุลทุกคน²

16 Point
Bold

→ Abstract

16 Point

{

- นำเสนอภาพรวมของเนื้อหางานทั้งหมด ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิง และดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม ใช้ข้อเท็จจริง ไม่ใช่เนื้อหาเกินจริงหรือไม่อยู่ในเนื้อหาการวิจัย

- ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัยและคุณค่าของการวิจัย

- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติ ไม่ใช่คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด

- ความยาวประมาณ 250 คำ

ภาษาอังกฤษ

16 Point
Bold

→ Keywords :

16 Point

→

- นำเสนอโดยเลือกใช้ตัวแปรที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัย หรือคำที่เป็นชื่อเรื่องการวิจัย เป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อให้ผู้สนใจงานวิจัยสืบค้นเจอจำนวน 3-5 คำ

12 Point

{

³ [กรณีที่เป็นนักศึกษา] ระบุชื่อหลักสูตร สาขาวิชา คณะ สถาบันการศึกษา ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

⁴ [กรณีที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหรือบุคคลทั่วไป] ระบุนามหน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

↑ 1 นิ้ว

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

16 Point
Bold

→ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

16 Point

นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและความนิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน อ่านแล้วเข้าใจทันที การแปลคำศัพท์จากต่างประเทศควรตรวจสอบความนิยมและใช้ความหมายเดียวกันตลอดบทความ เช่น Organization พบแปลเป็นไทยว่าองค์กรหรือองค์การ เป็นต้น และภายในหนึ่งย่อหน้าควรมีใจความสำคัญประเด็นเดียวเป็นเอกภาพ และต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

16 Point
Bold

→ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

16 Point

16 Point
Bold

→ ขอบเขตของการวิจัย

16 Point

นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร การเลือกตัวอย่าง วิธีเลือกตัวอย่างขนาดตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย

16 Point
Bold

→ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

16 Point

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

16 Point
Bold

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

16 Point

- นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยพอสังเขปของตัวแปรทุกตัว และจำเป็นต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ หลีกเลี่ยงการ"อ้างอิงโน" หรือหลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อกันมา ควรใช้ต้นฉบับมาอ้างอิง
- นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผล
- นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point
Bold

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point
Bold

สมมุติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)

16 Point

16 Point
Bold

ระเบียบวิธีวิจัย

16 Point

นำเสนอโดยอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ควรอ้างอิงเจ้าของทฤษฎีที่ผู้เขียนอ้างอิงโดยตรง หลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อกันมา เขียนให้กระชับ นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

16 Point
Bold

ผลการวิจัย

16 Point

นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์โดยอาจจะมีการนำเสนอในรูปแบบตารางและการแปลความหมายอย่างกะทัดรัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย

16 Point
Bold

การอภิปรายผล

16 Point

- สรุปสาระประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลในแง่มุมต่างๆที่เกี่ยวกับงานวิจัยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ หากมีสมมุติฐานของการวิจัยควรอภิปรายรายข้อ ข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับงานวิจัยของงาน
- อภิปรายข้อจำกัดและข้อบกพร่องในการวิจัย รวมถึงการอภิปรายคุณประโยชน์ของงานวิจัย

16 Point
Bold

ข้อเสนอแนะ

16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

16 Point
Bold

→ **References**

เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z

- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างการแปลเอกสารอ้างอิงภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ

ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารารณ สานินมูล. (2559). พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าในตลาดนัดกลางคืนของผู้บริโภค
เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(3), 197-210.

Thongrawd, C., & Saninmool, V. (2016). Consumers' buying behaviors of products in night markets in
Bangkok Metropolitan. *Journal of the Association of Researchers*, 21(3), 197-210. [In Thai]



แบบเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

เรียน บรรณาธิการวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

หมายเลขโทรศัพท์.....Email.....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง :

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิจารณ์หนังสือ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ระบุชื่อในผลงาน

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีก นับ
จากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารต่างๆ ให้บรรณาธิการวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

☒ ต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ส่งไปที่ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj>

☒ สำเนาต้นฉบับ (ไฟล์ Word) ส่งไปที่ Email: phd-ru@hotmail.com

☒ แบบเสนอบทความส่งไปที่ Email: phd-ru@hotmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....

กรณีบทความวิจัยของนักศึกษา ต้องผ่านการพิจารณาจากประธานที่ปรึกษาว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่
เรียบร้อยแล้ว และยินดีให้ตีพิมพ์ในวารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ได้

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์

วันที่.....เดือน.....ปี.....



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

ผู้จัดพิมพ์ สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง