



วารสาร

ปัญญาภิวัตน์

PANYAPIWAT JOURNAL

Volume 15 No. 3 September - December 2023



ISSN 2651-1088 (Online)

วารสารปัญญาภิวัตน์ (PANYAPIWAT JOURNAL)

ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
(Thai-Journal Citation Index Centre-TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1
และฐานข้อมูล ASEAN Citation Index (ACI)

วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2566

PANYAPIWAT JOURNAL Volume 15 No. 3

September – December 2023

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 3

กันยายน – ธันวาคม 2566

PANYAPIWAT JOURNAL Volume 15 No. 3

September – December 2023

จัดทำโดย

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

85/1 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ

ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

โทรศัพท์ 0 2855 1102, 0 2855 0908



วารสารปัญญาภิวัตน์

PANYAPIWAT JOURNAL

ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2566 Vol. 15 No. 3 September - December 2023
ISSN 2651-1088 (Online)

วารสารปัญญาภิวัตน์ ได้ดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ปัจจุบันเป็นวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) กลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และฐานข้อมูล ASEAN Citation Index (ACI)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ การจัดการ ศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับนักวิชาการ นักวิจัย อาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป

ขอบเขตผลงานที่รับตีพิมพ์

1. ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย สาขาบริหารธุรกิจ การจัดการ ศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ประเภทผลงานวิชาการ ประกอบด้วย บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความปริทัศน์
3. ภาษาของผลงานวิชาการ ได้แก่ ภาษาไทยและอังกฤษ

นโยบายการพิจารณากลับกรองบทความ

1. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องผ่านการพิจารณากลับกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ในสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน จำนวนอย่างน้อย 3 ท่านต่อบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Peer review)
2. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด รวมทั้งผู้เขียนบทความต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. บทความ ข้อความ ภาพประกอบ และตารางประกอบ ที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ไม่เกี่ยวข้องกับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์แต่อย่างใด
4. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลง แก้ไข ชื่อ-สกุล และสังกัด ของผู้เขียนบทความ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น หลังจากออกหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความ
5. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการยกเลิกการตีพิมพ์บทความที่ออกหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความเรียบร้อยแล้ว
6. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจการตีพิมพ์บทความในวารสาร

กำหนดพิมพ์เผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน

ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือนกันยายนถึงเดือนธันวาคม

อัตราค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

บทความละ 5,500 บาท โดยผู้เขียนชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความหลังจากบทความผ่านการพิจารณาเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการ

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

85/1 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

โทรศัพท์: 0 2855 1102, 0 2855 0908 อีเมล: journal@pim.ac.th

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

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมภพ มานะรังสรรค์
นายพรวิทย์ พชรินทร์ตะกุล
นายสยาม โชคสว่างวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมโรจน์ โกมลวนิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชัย สุธรรมานนท์
ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ดร.วิภาดา คุณาวิกติกุล
นางปาริชาติ บัวขาว

สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล

สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์

รองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวต์ มณีโชติ
ดร.นฤมล เพ็ชรสุวรรณ

สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ชุติมา สัจจานันท์
ศาสตราจารย์ ดร.นฤกฤต วันตะเมธ
ศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย
ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ศักดิ์ ปั่นแห่งเพ็ชร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา ม่วงแก้ว
รองศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ขาวโกศล
รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล กิมภากรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพนธ์ เจียรกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษยา วงษ์ขลิทกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลทรัพย์ นาคณา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพงศ์ อวิรุทธา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก วิทยาเขตบางนา
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน

รองศาสตราจารย์ ดร.จันทวีร์ เกษมสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณตา ทับทิมจรรยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ วิเศษพานิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพมาศ ปลัดทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีริสา โชติยะปุตตะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรพันธ์ รัตสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาคร สมเสริฐ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ฝ่ายจัดการและเลขานุการ

นางสาวมลิวลย์ กระแหวนาค
นางสาวหทัยชนก เสาร์สูง

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Reviewers)

ศาสตราจารย์ ดร.กนกพร นุ่มทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ธาดา สุทธิธรรม	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ศาสตราจารย์ ดร.นชกฤต วันตะเมล์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
ศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี ประเสริฐสุข	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์ ดร.มนีวรรณ ฉัตรอุทัย	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.เมฆม เมธจิรนนท์	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย พันธเสน	มหาวิทยาลัยรังสิต
ศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ภัทรธรรม	อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ บุญสถิรกุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลิต จินอนันต์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ชุตา วิจิตรจามรี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา วสุศรี	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ชาญโกศล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล กิมภากรณ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.นатыา ปลัณธนานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศิริวงศ์ไพศาล	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมล ศตวุฒิ	อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.นงคินิตย์ จันทรจรัส	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี ประเสริฐสุข	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพนธ์ เจียรกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี	อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ชยากรโคภิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี เจริญวานิช	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ ประจักษ์เนตร	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.พอพันธ์ วัชจิตพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ
รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัยกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.เลิศพร ภาระสกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย พุทธิกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล สุขบท
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร ดาบเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล
รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี สุภราทิพย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ พันธวิศิษฐ์
รองศาสตราจารย์ ดร.โสวัตร ญ กลาง
รองศาสตราจารย์กิติมา สุรสนธิ
รองศาสตราจารย์กุลยา ตันติผลาชีวะ
รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนนพันธ์รักษ์
รองศาสตราจารย์ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ
รองศาสตราจารย์นงนุช อังยุธิกุล
รองศาสตราจารย์ประภาศรี พงศ์ธนาพานิช
รองศาสตราจารย์พัทธนันท์ เต็ดแก้ว
รองศาสตราจารย์พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์
รองศาสตราจารย์วรศักดิ์ มหัทธโนบล
รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ
รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกาญจน์ เสน่ห์ นมะหุต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกวรรณ จันทรเจริญชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรพนซ์ ตั้งเชื่อนพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก่อพงษ์ พลโยธา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ กณะสุต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิพรรณ จาติเสถียร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐริกา ฤทธิพิพพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินี ตันธูนิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพัทธ์ จันทรมินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา สิทธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป จินี่

มหาวิทยาลัยบูรพา
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
วิทยาเขตสะพานใหม่
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ราชประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิฑูร ธนบดีกิจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลทรัพย์ นาคนาคา	อดีตอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เย็นจะบก	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฟ้ารุ่ง มีอุดร	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสนันท์ หัตถศักดิ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสุธิดา นุริตมนต์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลพร สุจริตธรรมกุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ เลิศไทยตระกูล	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิกรณ์ ชูวัฒนานุรักษ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณ เหมชะญาติ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริฉันท์ สติรกุล เตชพาหพงษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุมล กิตติสิน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพงศ์ อวิรุทธา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศวรัตน์ แสงวิภาค	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ก่อศักดิ์ ธรรมเจริญกิจ	อดีตอาจารย์ประจำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ชานูชัยชูจิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญณวุฒ ไชยรักษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพล พรหมมาพันธุ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทบรรณาธิการ

Soft Power เศรษฐกิจและอำนาจแห่งการสร้างสรรค์

ปัจจุบัน Soft Power เป็นคำที่ได้รับความนิยมสูงในสังคมไทยอย่างกว้างขวาง โดยศาสตราจารย์ทางรัฐศาสตร์ จากสถาบันจอห์น เอฟ. เคนเนดี มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ดร.โจเซฟ เนย์ (Joseph Nye) ได้อธิบายไว้ว่า “Soft Power” หมายถึง ความสามารถในการชักจูงใจ ทำให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจ หรือเต็มใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นพลังที่สามารถส่งผลกระทบต่อความต้องการ

อิทธิพลของ Soft Power นั้นจะปรากฏอยู่ในวัฒนธรรม ศิลปะ ดนตรี วรรณกรรม ภาพยนตร์ กีฬา อาหารการกิน การละเล่น หรือการปรากฏขึ้นของอัตลักษณ์ โดยแต่ละประเทศก็จะมี Soft Power ในแบบฉบับของตัวเอง เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ก็เป็นเรื่องความบันเทิง ภาพยนตร์ เพลง และรายการวาไรตี้โชว์ต่าง ๆ ประเทศฝรั่งเศสก็จะเป็นเรื่องอาหาร สถานที่ท่องเที่ยว ประเทศในฝั่งสแกนดิเนเวียเน้นแนวคิดปรัชญาการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ในโซนเอเชียอย่างประเทศจีน เน้นเรื่องวัฒนธรรมโบราณ ภาษาจีน วิธีการดื่มชา ชุดประจำชาติ ประเทศเกาหลีใต้ เน้นด้านภาพยนตร์ ซีรีส์ แฟชั่น เป็นต้น Soft Power ยังมีพลัง มีอิทธิพล มีมนต์ขลังอยู่ในตัว สร้างการยอมรับ นานิยมชมชอบ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้พบเห็น ซึ่งจะส่งผลถึงเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ Soft Power ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งจนนำไปสู่การสร้างรายได้เชิงเศรษฐกิจ สำหรับประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่ร่ำรวยทางวัฒนธรรม ผู้คนมีรอยยิ้ม และมิตรภาพเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ นอกจากนี้ อาหารไทย มวยไทย ศิลปะไทย ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย ทำให้ประเทศไทยเป็นที่สนใจและได้รับการยอมรับจากทั่วโลก หากหยิบยกสิ่งเหล่านี้มาเป็น Soft Power ของประเทศไทย โดยมองผ่านมรดก

ทางวัฒนธรรมที่สำคัญ เช่น **ต้มยำกุ้ง** อาหารไทยที่มีรสชาติเป็นเอกลักษณ์ มีชื่อเสียงโด่งดังไปทั่วโลก **ผ้าไทย** มีเอกลักษณ์ความเป็นไทยที่ถ่ายทอดออกด้วยลวดลายวิจิตรผ่านการทอที่ปราณีตบรรจง เทศกาลและประเพณีไทย เช่น **ประเพณีสงกรานต์** ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไทย ซึ่งองค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้ประกาศขึ้นทะเบียน “สงกรานต์ไทย” เป็นมรดกโลกด้านมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 ที่ผ่านมา สิ่งเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญ ช่วยให้เกิดการสร้างรายได้แก่ชุมชน ผู้ประกอบการ และเป็น การส่งเสริมการท่องเที่ยวอีกทางหนึ่ง จะเห็นได้ว่าหลาย ๆ ประเทศหันมาให้ความสนใจ และผลักดันเอกลักษณ์ประจำชาติของตนเองให้มีมูลค่าเพิ่มที่สามารถกระตุ้นการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ สร้างรายได้ให้กับประเทศ สำหรับประเทศไทย Soft Power ถือเป็นเรื่องใหม่ที่กำลังท้าทายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้อย่างยั่งยืน และการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน รวมถึงคนไทยทั่วประเทศ

เนื่องในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2567 กองบรรณาธิการวารสารปัญญาวิวัฒน์ สถาบันการจัดการปัญญาวิวัฒน์ ขออำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายโปรดดลบันดาลให้ท่านและครอบครัว ประสบแต่ความสุข ความเจริญ ในสิ่งอันพึงปรารถนาทุกประการ

บรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล
tippapornmah@pim.ac.th

สารบัญ

บทความวิจัย

การเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งออกอาหารแปรรูปแช่แข็งเพื่อรองรับโครงการพัฒนา ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้วย SCOR Model โชติมา โชติกเสถียร และกฤษฎา มะแอ	1
การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ อรวิภา มงคลดาว มนัสวาสน์ โกวิทยา และอาชัญญา รัตนอุบล	15
แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พรชนก ทองลาด สนธิญา สุวรรณราช อัมเรศ เนตาสีทธิ์ ชุตินิษฐ์ ปานคำ สุพรรณณี คำवास อัจฉราภรณ์ วรรณมะกอก และนิศากร สุวรรณ	30
รูปแบบการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ เพื่อสิ่งแวดล้อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง บุษยมาส ชื่นเย็น และปริญญ์ ลักษิตามาศ	48
การยอมรับการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย กานต์ ปัญญวัฒน์ และธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย	62
APPLICATION OF KNOWLEDGE SPACE THEORY-BASED ADAPTIVE LEARNING PLATFORM (ALEKS) FOR IMPROVING THE STUDENTS' MATHEMATICAL PROFICIENCY (THE CASE OF STAMFORD INTERNATIONAL UNIVERSITY) Anastasia Maga and Kristian Luciani	76
การประยุกต์ใช้แบบจำลองการดำเนินงานในโซ่อุปทาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการธุรกิจ ให้เป็นมาตรฐาน: กรณีศึกษาในธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างขนาดเล็ก ปรางค์วลัย มีนารัตน์ และรังสรรค์ เกียรติภูวนนท์	92
ENHANCING EFFECTIVE EMPLOYEE COMMUNICATION THROUGH ORGANIZATION DEVELOPMENT PROCESS TO IMPROVE TEAMWORK: A CASE STUDY OF A FACULTY AT A PRIVATE UNIVERSITY Arin Chokseesuwana and Papitchaya Wisankosol	105

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ: บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ <i>พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ และรุจน์ อัจฉริยาภรณ์</i>	122
THE RELATIONSHIP BETWEEN TOP MANAGEMENT TEAM AGE HETEROGENEITY, ENVIRONMENTAL DISCLOSURE AND FIRM VALUE <i>Xiaoshu Wang</i>	136
ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางของ บุคลากรในภาคธุรกิจของไทย <i>ธนาพร ปัญญาอมรวัฒน์ สรลธิษ ผดุงรัชดาภิจ และอนุช สุทธิธินกุล</i>	149
ANTI-CORRUPTION, AGENCY COST, AND EARNINGS QUALITY IN THAI SETTINGS <i>Prawat Benyasrisawat</i>	164
การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจของรูปแบบการดำเนินชีวิตนักร้องเที่ยวสูงอายุ ชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงในประเทศไทยภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 <i>ราณี อธิชัยกุล วุฒิภาค พูลบัว และนนท์ฉัตร วีรานูวัตต์</i>	179
การจำแนกประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาด ไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยการประยุกต์แบบจำลองคานเชิงวิเคราะห์ กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง <i>มะลิวรรณ พฤฒาร</i>	195
ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 <i>อาภาพร ลือทองจันทร์ ศิริรัตน์ ทองมีศรี และระติกรณ์ นิยมะจันทร์</i>	213
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี <i>อภิรัตน์ บัวมณี ธนินาฏ ณ สุนทร และชัยณรงค์ สุวรรณสาร</i>	227
การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่าน สำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย <i>ศึกษา เบ็ญกุล และศิริวรรณ วนิชวัฒนวรชัย</i>	242

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้ เชิงรุกตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โชติวัน แยมขยาย	253
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและ ความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ณัฐธิกา ศรีมุกุพันธ์ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และสุธีรา นิมิตรนิวัฒน์	273
กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยา สุตรัก และดาวรรุวรรณ ถวิลการ	289
การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี ณัฐธรรดา ไชยอัศรพงศ์ และฐิติพร พิษณุกุล	304
การวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติไล่ต่งจิ้นลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต บุญลิตา อารีย์พงษ์ และกนกพร นุ่มทอง	318
การศึกษาการแปลบทขยายกริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ “dui” และ “duiyu” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย สุพิชญา ชัยโชติรำนันท์	333
บทความวิชาการ	
การใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง พงศกร จันทรฉาย จีรพัชร บุญยพรหม อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ และศิริรัตน์ ศรีสอาด	352
CHINA’S FOREIGN-RELATED LEGAL TALENTS TRAINING UNDER THE “BELT AND ROAD INITIATIVE” CONTEXT: PRESENT, PROBLEMS, AND RECOMMENDATIONS Shanshan Li	368

การเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งออกอาหารแปรรูปแช่แข็งเพื่อรองรับ โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้วย SCOR Model

EFFICIENCY ENHANCEMENT OF THE EXPORT OF FROZEN PROCESSED FOODS TO SUPPORT THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC) DEVELOPMENT PROJECT BY ADOPTING SCOR MODEL

โชติมา โชติกเสถียร¹ และกฤษยา มะแอ²

Chotima Jotikasthira¹ and Kritsaya Maair²

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

¹Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna

Received: May 12, 2022 / Revised: October 17, 2022 / Accepted: October 20, 2022

บทคัดย่อ

อาหารแปรรูปแช่แข็งมีบทบาทและความสำคัญในการส่งออกอีกผลิตภัณฑ์หนึ่งของประเทศไทย การเปิดตลาดเพื่อให้ครอบคลุมและเป็นที่รู้จักอาหารแปรรูปจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาระดับความสามารถในการส่งออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแช่แข็ง 2) ศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติงานโซ่อุปทานของการผลิตอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งออก โดยใช้การดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีเชิงสำรวจกับผู้ประกอบการอาหารแปรรูปแช่แข็ง ตัวอย่าง 400 แห่ง ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งออกอาหารแปรรูปแช่แข็ง เพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้วย SCOR Model โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออก ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกองค์กร และการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย มีอิทธิพลทางบวกที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออก ซึ่งปัจจัยภายนอกองค์กร มีน้ำหนักองค์ประกอบ β เท่ากับ 0.97 และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ R^2 เท่ากับ 0.940 และปัจจัยการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน มีน้ำหนักองค์ประกอบ β เท่ากับ 0.82 และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ R^2 เท่ากับ 0.680 ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ เท่ากับ 1.201 p เท่ากับ 0.207 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.986 และค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.022

คำสำคัญ: อาหารแปรรูปแช่แข็ง การเพิ่มประสิทธิภาพการส่งออก การปฏิบัติงานโซ่อุปทาน

Abstract

Frozen processed food is another product that plays an important role in product exporting of Thailand. The opening of the market in order to include frozen processed food is therefore necessary to develop and enhance the level of ability to export of Thailand. The purposes of this research were (1) to study the influence of factors affecting the production of frozen processed food industry; (2) to study the influence of the supply chain operation of processed food production for export that affects the efficiency of export. This study is the survey type of quantitative research. Research data were collected from the research sample consisting of 400 entrepreneurs of frozen processed food, obtained by stratified random sampling. The employed research tool for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were the mean, standard deviation, and analysis of structural equation modeling.

The research results were as follows: (1) the overall comment concerning efficiency enhancement of the export of frozen processed food to support the Eastern Economic Corridor Development Project by adopting the SCOR model was rated at the high level; the factors affecting the ability to export included external factors and supply chain operations, both of which having a positive influence on the ability to export; the external factors had a standardized regression weight (β) of 0.97 and coefficient of determination (R^2) of 0.940; the supply chain performance factor had a standardized regression weight (β) of 0.82 and a predictive coefficient of determination (R^2) of .680 which was consistent with the empirical data as shown by the relative chi-square (CMIN/df) of 1.201, chi-square probability level (p-value) = 0.207, Goodness of Fit Index (GFI) of 0.986, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) of 0.022.

Keywords: Frozen Processed Food, Efficiency Enhancement Export, Supply Chain Operation

บทนำ

อุตสาหกรรมอาหารของไทยนับว่าเป็นอุตสาหกรรมหัวใจหลักเป็นฟันเฟืองตัวสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในด้านวัตถุดิบและอาหารของไทยมีความได้เปรียบและแข่งขันเวทีโลก “อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไทย” ถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีการส่งออกที่ขยายตัวต่อเนื่อง จากความได้เปรียบทางด้านวัตถุดิบ การผลิตที่ได้รับมาตรฐานตามความต้องการของต่างประเทศ และมีมาตรฐานความ

ปลอดภัยตามหลักสากลทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้นำเข้าในต่างประเทศ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ทำให้การส่งออกอุตสาหกรรมอาหารของไทยขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่ในปัจจุบันการค้าเสรีเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง ทำให้ต้องสูญเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับประเทศคู่แข่งและผู้ประกอบการมักจะประสบปัญหาการส่งออกสินค้าหลายด้าน ได้แก่ การจัดเตรียมผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออก การตลาดและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการส่งออก ปัญหาการใช้มาตรการ

กีดกันการค้าจากประเทศคู่ค้า เป็นต้น (Rattanaopas, 2013) ขณะที่การจัดการโซ่อุปทานเป็กลยุทธ์ทางธุรกิจที่สำคัญอันหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจเนื่องจากการจัดการโซ่อุปทานเป็นกระบวนการผลิตและจัดส่งสินค้าตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อให้ลูกค้าได้สินค้าตรงตามความต้องการ ถูกต้อง ครบถ้วน ตามคำสั่งซื้อ และตามกำหนดเวลา โดยการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันจะทำให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้อุตสาหกรรมมีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางอุตสาหกรรมระยะยาว ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างสรรค์รูปแบบการนำเสนอคุณค่าและศักยภาพของอาหารไทยสู่นานาชาติได้ โดยต้องทำให้ต่างชาติเชื่อมั่นอาหารไทยพยายามหาช่องทางเพื่อที่จะนำเสนออาหารไทยสู่สายตาชาวโลกให้มากที่สุด ไม่มองเพียงแค่กิจกรรมที่ดำเนินการภายในหรือโดยอุตสาหกรรมของตนเอง แต่จะมองไกลไปถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมของตนเองให้ตลอดทั้งโซ่อุปทาน ทั้งในแง่ของต้นทุน ปัจจัยการผลิตที่รับจากผู้ขาย ประสิทธิภาพการผลิต หรือการประกอบการอย่างสมบูรณ์การ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าตลอดจนลูกค้าคนสุดท้ายในโซ่อุปทาน โดยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องมองไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับโซ่ความเย็น (Cold Chain) เป็นการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเก็บเกี่ยว การขนส่ง การเก็บรักษา การกระจายสินค้า และการขายของสินค้า รวมถึงการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และการปฏิบัติ เพื่อให้สินค้าคงความสดและมีคุณภาพให้ยาวนานที่สุดในเงื่อนไขที่สภาพของอุณหภูมิที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อการเก็บรักษาในแต่ละกระบวนการผลิต จากรายงาน Food Wastage Footprint & Climate Change ของ FAO ระบุว่าในภูมิภาคที่มีรายได้สูง ปริมาณอาหารที่สูญเสียไปจะสูงขึ้นในขั้นตอนการแปรรูป การกระจาย และ

การบริโภค เนื่องจากการเลือกสินค้าตามรูปลักษณ์และความสมบูรณ์ภายนอกตัวสินค้าและตามวันที่จัดจำหน่ายที่ระบุไว้ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดขยะอาหารสูญเสีย (Logistics Development Strategy Division (LSD) Presents, 2021)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการศึกษา “การยกระดับความสามารถในการส่งออกอาหารแปรรูปแช่แข็ง โดยตัวแบบปฏิบัติการโซ่อุปทานผ่านโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” เพื่อประโยชน์ในด้านการแข่งขันทางการค้าการลงทุน และการพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ผู้ประกอบการส่งออกอาหารแปรรูปสามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

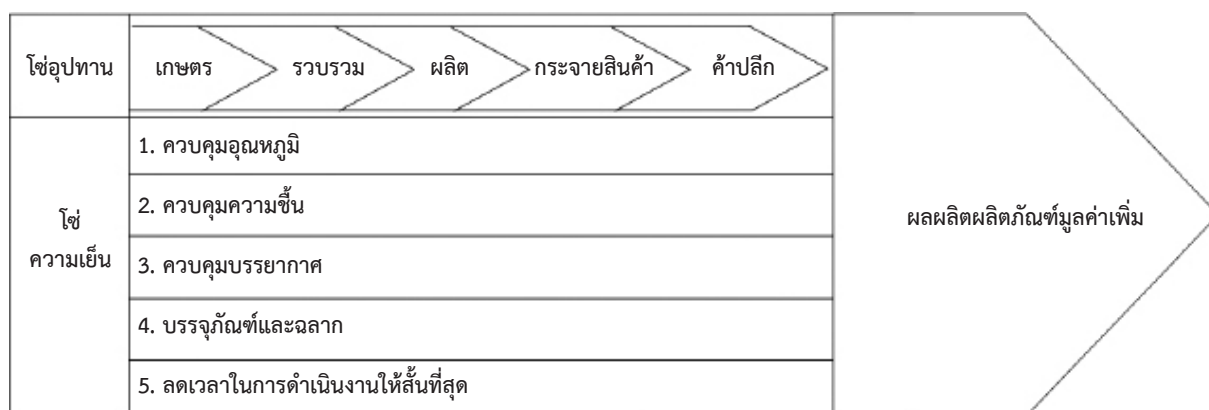
1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแช่แข็ง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปฏิบัติงานโซ่อุปทานของการผลิตอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งออก

ทบทวนวรรณกรรม

Logistics Development Strategy Division (LSD) Presents (2021) กล่าวถึงการจัดการโซ่ความเย็น (Cold Chain Management) ไว้ว่า โซ่ความเย็น (Cold Chain) มีการพัฒนาโซ่ความเย็นมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ปี 2340 เมื่อชาวประมงอังกฤษใช้น้ำแข็งเพื่อเก็บกักทูน่าปลา ต่อมาในปี 2473 Frederick Jones ได้ออกแบบและจดสิทธิบัตรหน่วยระบายความร้อนด้วยอากาศแบบพกพาสำหรับรถบรรทุกที่บรรทุกอาหารเน่าเสียง่าย ภายหลังในช่วงปลายทศวรรษที่ 1930 มีการพัฒนาการขนส่งด้วยรถรางตู้เย็นและรถบรรทุกบรรทุกอาหารที่เน่าเสียง่ายระยะทางไกล นอกจากนี้พระราชบัญญัติทางหลวงระหว่างรัฐ ปี 2499 ทำให้อุตสาหกรรมโซ่ความเย็นเติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

การเก็บเกี่ยว การขนส่ง การเก็บรักษา การกระจายสินค้า และการขายของสินค้า รวมถึงการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และการปฏิบัติ เพื่อให้สินค้าคงความสดและมีคุณภาพให้ยาวนานที่สุดในเงื่อนไขที่สภาพของอุณหภูมิที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อการเก็บรักษาในแต่ละกระบวนการผลิต โช้ความเย็นโดยทั่วไปเป็นกระบวนการทางเทคโนโลยีที่คงความสมบูรณ์ของผลิตภัณฑ์และสินค้า ซึ่งเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิตลอดโช้อุปทาน โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนโลจิสติกส์เชิงกลยุทธ์เพื่อดำเนินการโช้ความเย็นอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องอาศัยความรู้

เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการทางเคมีและชีวภาพที่เกี่ยวข้องกับระดับความเน่าเสียง่าย โดยโช้ความเย็นมีปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ระบบทำความเย็น (Cooling Systems) 2) ห้องเย็น (Cold Storage) 3) การขนส่งแบบควบคุมอุณหภูมิ (Cold Transport) 4) การแปรรูป ในการจัดจำหน่าย (Cold Processing and Distribution) ซึ่งกระบวนการโลจิสติกส์โช้ความเย็น ประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) กระบวนการผลิต 2) การจัดเก็บ 3) การกระจาย 4) การบรรจุและการดำเนินการในห้องเย็น และ 5) การตลาด รายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โช้ความเย็น

ที่มา: Panichayakorn (2018)

ทั้งนี้ในการให้บริการโลจิสติกส์โช้ความเย็น มีแนวโน้มว่าผู้ให้บริการโลจิสติกส์มีการพัฒนาการให้บริการโช้ความเย็นแบบครบวงจร (Cold Chain Solutions) มากขึ้นโดยครอบคลุมการให้บริการโช้ความเย็นตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงมือผู้รับ ซึ่งการจัดการแบบครบวงจรนี้ครอบคลุมทั้งการจัดการคลังสินค้า ควบคุมอุณหภูมิ และการกระจายสินค้าตลอดจนการนำเข้า ส่งออก พิธีการศุลกากร โดยมีทั้งผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่พัฒนาการให้บริการโช้ความเย็นแบบครบวงจร และบางส่วนมีแนวโน้มการรวมตัวกันผู้ให้บริการโลจิสติกส์กับผู้ให้บริการห้องเย็น ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการกิจกรรมภายในโช้ความเย็นครอบคลุมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้การดำเนินการเกี่ยวกับโช้ความเย็นในอุตสาหกรรมอาหาร (Food Cold Chain) ใช้ในการเพิ่มระดับความปลอดภัยและความสดใหม่ของผู้ผลิตอาหาร โดยใช้การเก็บรักษา การจัดการ และการขนส่งที่เหมาะสม ซึ่งสามารถจัดส่งผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพถึงผู้บริโภคได้ตรงเวลา การเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ในสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุมอุณหภูมิเรียกว่า ระบบ Cold Chain เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่มีความปลอดภัยและความสดใหม่ถึงผู้บริโภค ซึ่งทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกันจะต้องการอุณหภูมิที่ใช้ในการเก็บรักษา การจัดการ และการขนส่งที่แตกต่างกันด้วย การจัดการผลิตผลเกษตรและผลิตภัณฑ์อาหารตลอดโช้อุปทานจากช่วงหลัง

การเก็บเกี่ยวจนกระทั่งถึงผู้บริโภคนั้น ต้องอาศัยระบบการดูแลเก็บรักษาเป็นพิเศษโดยเฉพาะการใช้โซ่ความเย็นเพื่อเพิ่มมูลค่าในผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ทั้งในด้านคุณภาพและความปลอดภัย SCOR Model หรือ ตัวแบบจำลองโซ่อุปทาน (Supply Chain Operation Reference Model) เป็นเครื่องมือช่วยเริ่มต้นในการพัฒนาโซ่อุปทาน โดย SCOR Model ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้อธิบายลักษณะและแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมทางธุรกิจโซ่อุปทานทั้งหมด

ที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า แก่ปัญหากรอบการทำงาน (Framework) ในการพัฒนาและปรับปรุงโซ่อุปทาน องค์ประกอบ SCOR Model ที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดหาแหล่งวัตถุดิบ การผลิต การจัดส่ง และการส่งคืนที่ต้องกำหนดกระบวนการให้เกิดความสอดคล้องกัน ในแต่ละส่วนจะมีขอบข่ายที่ต้องดำเนินการดังนี้ การวางแผน (Plan) จะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในด้านอุปสงค์และอุปทานมีสิ่งที่ต้องจัดการ รายละเอียดตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของ SCOR Model (Supply Chain Council, SCOR 9.0)

จากภาพที่ 2 พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีการนำองค์ประกอบของ SCOR Model ไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์อย่างแพร่หลาย ทั้งการลดต้นทุนโลจิสติกส์ในกระบวนการสินค้าการเกษตร (Sueni, 2022) หรือแม้กระทั่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของโซ่อุปทานอาหารเพื่อการส่งออก (Wonginta, 2022) ตามที่ทราบกันว่าในแต่ละอุตสาหกรรมมีเงื่อนไขการดำเนินการที่แตกต่างกัน แต่ก็มีภาพรวมที่เหมือนกันซึ่งอธิบายได้ดังองค์ประกอบของ SCOR Model ดังนั้นแต่ละอุตสาหกรรมจึงสามารถนำองค์ประกอบของ SCOR Model มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมโซ่อุปทานนั้น ๆ เพื่อศึกษาผลกระทบและใช้ในการวางแผนการส่งออกสินค้าล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดเตรียม

ความพร้อมสำหรับการตอบสนองในเวลาที่รวดเร็วและต้นทุนที่ต่ำ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของขีดความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญ ดังเช่น การจัดเก็บในปัจจุบันและการเคลื่อนย้ายสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ดังนั้นจึงมีการปรับเปลี่ยนสถานที่จัดเก็บที่ถี่ขึ้นในการลดมูลค่าเงินลงทุนจึงถูกปรับเปลี่ยนจากการเช่าแทนการลงทุนด้วยตนเอง (Sumranhun et al., 2019) แต่อย่างไรก็ตามกลยุทธ์ด้านการจัดเก็บยังเป็นเพียงส่วนหนึ่งของโซ่อุปทาน ในการวิเคราะห์เชิงธุรกิจควรพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างเชื่อมโยงกัน ดังนั้นองค์ประกอบของ SCOR Model จึงถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ในครั้งนี้

แนวคิดศักยภาพด้านการส่งออกของไทย ในขณะ Sunthorvipart et al. (2021) ได้ศึกษา

ความได้เปรียบทางการแข่งขันของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับมาเลเซียและการจัดการโซ่อุปทานการส่งออกทุเรียนแช่แข็งและทุเรียนแห้งแบบแช่เยือกแข็งไปยังสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ประเทศไทยมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านอุปสงค์และปัจจัยการผลิตและกำลังการผลิตในประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยมีช่องทางการส่งออกที่หลากหลายกว่า โดยใช้ระบบการขนส่งทางบกเป็นหลักและมีการเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนถึงปลายน้ำที่สั้นกว่า ทำให้ไทยมีความได้เปรียบในด้านต้นทุนการส่งออก นอกจากนี้ภาครัฐยังส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเมืองผลิตอาหารครบวงจร (Food Valley) ในจังหวัดที่เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ เช่น ประจวบคีรีขันธ์ เป็นศูนย์กลางการผลิตผลิตภัณฑ์ประมง เป็นต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล ซึ่งผู้ประกอบการไทยยังได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี (Food Tech) มายกระดับคุณภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับอาหารทะเลแปรรูปและส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างโซ่อุปทานระหว่างผู้ประกอบการ หน่วยงานรัฐ และมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการนำงานวิจัยและนวัตกรรมมาสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์แปรรูปใหม่ ออกสู่ตลาด โดยภาครัฐได้เตรียมพื้นที่เช่าสำหรับผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็น Startup SMEs หรือบริษัทขนาดใหญ่ พร้อมระบบโครงสร้างพื้นฐาน ห้องปฏิบัติการและบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา (Food Innopolis) นอกจากนี้ Chulirachaneekorn (2015) ได้ศึกษากระบวนการผลิตอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็งพบว่าขนาดของอุตสาหกรรมมีผลต่อต้นทุนโลจิสติกส์ผ่านการประเมินกิจกรรมทั้ง 5 ด้าน คือ การผลิต การขนส่ง คลังสินค้า การวางแผนการสั่งซื้อ และการควบคุมอุณหภูมิ ในขณะที่ Sahawiriya et al. (2021) ศึกษาการออกแบบระบบการกระจายสินค้าสำหรับโซ่อุปทานความเย็นของทุเรียนสดตั้งแต่ต้นน้ำถึงผู้บริโภคสำหรับ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การเลือกควรเลือกรูปแบบการขนส่งสำหรับโซ่อุปทานความเย็น

มีความจำเป็นต้องใช้รถขนส่งที่นำเทคโนโลยีที่สามารถควบคุมอุณหภูมิเพื่อรักษาสินค้าให้สดและมีรสชาติของสินค้าให้คงที่

ทั้งนี้ Jnr (2019) ศึกษาองค์ประกอบการใช้ในห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุนของห่วงโซ่คุณค่า กิจกรรมหลักมีอิทธิพลเชิงบวกทำให้เกิดห่วงโซ่คุณค่ามีความยั่งยืน ยิ่งไปกว่านั้นกิจกรรมสนับสนุนมีอิทธิพลอย่างมากต่อการนำห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืนมาใช้รวมทั้งตัวขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อมเชิงกลยุทธ์มีผลกระทบต่อคุณค่าที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ Kottala และ Herbert (2019) ศึกษาองค์ประกอบผลการดำเนินงานโซ่อุปทาน ประกอบด้วย การวางแผนแหล่งผู้ผลิต การผลิต การจัดส่ง และการส่งกลับคืน พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองการดำเนินงานในโซ่อุปทาน และตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพห่วงโซ่อุปทานโดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีผลต่อทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงาน การลดต้นทุนและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการแข่งขัน รวมทั้ง Escandon-Barbosa et al. (2019) ศึกษาองค์ประกอบผลการดำเนินงานการส่งออก การปรับตัวระหว่างประเทศ ผลการดำเนินงานในการส่งออก ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมพลวัตของตลาด สิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ ขนาดของบริษัทความสำเร็จในการดำเนินงานการส่งออก นอกจากนี้พิจารณาปัจจัยภายในและภายนอก ตัวขับเคลื่อนสำหรับการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ได้แก่ นวัตกรรม ความเป็นพลวัตของตลาด และสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจการส่งออก

วิธีการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาและให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ปัจจัยภายนอกองค์กร (EF)

2) การปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR) และ 3) ผลการดำเนินการส่งออก (EP) ในธุรกิจอาหารแปรรูปแช่แข็ง โดยศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัย เพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบการผลิตอาหารแปรรูปแช่แข็งเพื่อการส่งออก โดยกำหนดขนาดของตัวอย่าง 20 เท่า ต่อพารามิเตอร์ (Hair et al., 2010) ได้ขนาดตัวอย่าง 400 บริษัท ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ทั้ง 4 กลุ่ม ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้ประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยเกณฑ์วัดระดับความสำคัญเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ และทางไปรษณีย์กับกลุ่มอย่างศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองการวัด (Suksawang, 2014; Schumacker & Lomax, 2010) ดังนี้

5.1 p-value (Chi-square Probability Level) p-value ต้องมีค่ามากกว่า .05

5.2 CMIN/df (Relative Chi-square) ต้องมีค่าน้อยกว่า 3

5.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ต้องมีค่ามากกว่า .95

5.4 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ต้องมีค่ามากกว่า .95

5.5 ดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความสอดคล้อง (Normed Fit Index: NFI) ต้องมีค่ามากกว่า .95

5.6 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (Tucker Lewis Index: TLI) ต้องมีค่ามากกว่า .95

5.7 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ต้องมีค่าน้อยกว่า .05

5.8 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ต้องมีค่าน้อยกว่า .05

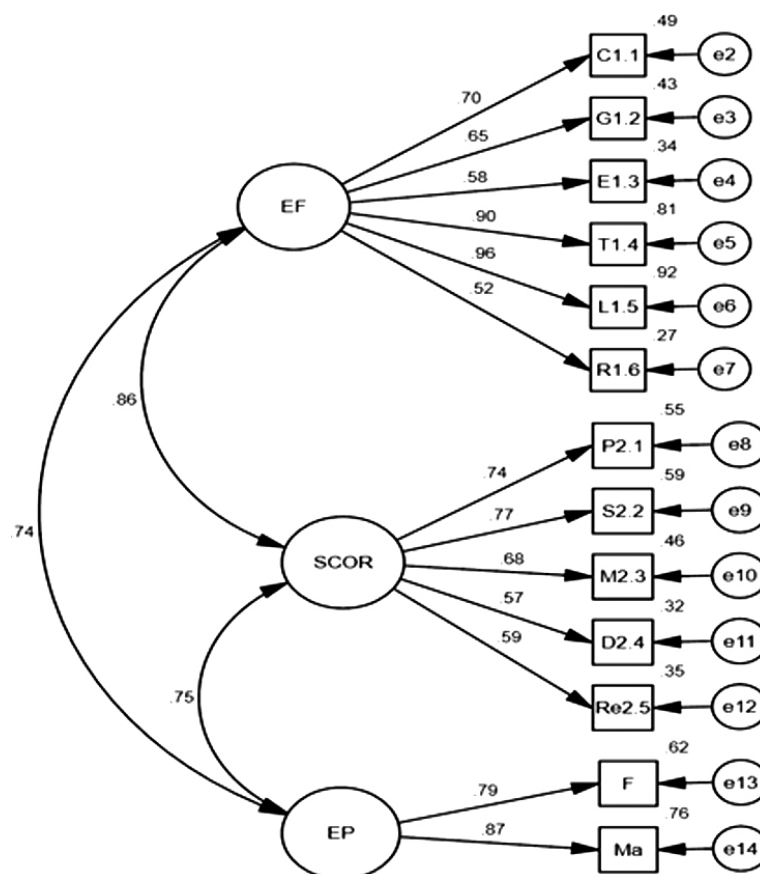
ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นประเภทอาหารแช่แข็งแปรรูปปลาหมึก ร้อยละ 35.00 รองลงมา เป็นประเภทแปรรูปปลา ร้อยละ 31.00 ประเภทอาหารแปรรูปกุ้ง ร้อยละ 24.50 และประเภทแปรรูปปู ร้อยละ 9.50 ซึ่งขนาดของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีพนักงานตั้งแต่ 51-199 คน ร้อยละ 44.50 รองลงมา มีพนักงานตั้งแต่ 200-500 คน ร้อยละ 25.50 มีพนักงานตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป ร้อยละ 21.50 และพนักงานน้อยกว่า 50 คน ร้อยละ 8.50 โดยมีมูลค่าทุนจดทะเบียนส่วนใหญ่มูลค่าทุนจดทะเบียน 51-100 ล้านบาท ร้อยละ 45.50 รองลงมา มูลค่าจดทะเบียน 201-300 ล้านบาท ร้อยละ 22.75 มูลค่าจดทะเบียน 301 ล้านบาทขึ้นไป ร้อยละ 12.25 มูลค่าจดทะเบียนสถานประกอบการ 101-200 ล้านบาท ร้อยละ 11.25

และมูลค่าจดทะเบียนต่ำกว่า 50 ล้านบาท ร้อยละ 8.25
ระยะเวลาดำเนินการส่วนใหญ่ 11-15 ปี ร้อยละ 28.25
รองลงมาระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ 4-5 ปี ร้อยละ
26.00 ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ 16 ปี ขึ้นไปร้อยละ
22.50 ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี ร้อยละ
18.25 และระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ต่ำกว่า 3 ปี
ร้อยละ 5.00

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผลการ
ดำเนินงานส่งออก ซึ่งตรวจสอบความสอดคล้อง
กลมกลืนโมเดลองค์ประกอบผลการดำเนินงาน
ส่งออกขององค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ปัจจัย
ภายนอกองค์กร (EF) 2) การปฏิบัติงาน ใช้อุปทาน
(SCOR) และ 3) ผลการดำเนินการส่งออก (EP) กับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันความสัมพันธ์ ตัวแปรแฝงมีความสอดคล้อง
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก
ค่าไคสแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ (Chi-square = 1.518, df = 8, P = 0.145)
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.995
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (CFI) มี
ค่าเท่ากับ 0.999 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลัง
สองส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.036 แสดงว่า
โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ ตามรูปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
ยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง



Chi-square/df = 1.518, df = 8, p-value = 0.145, GFI = 0.995, CFI = 0.999, RMR = 0.004, RMSEA = 0.036

ภาพที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง

จากภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยภายนอกองค์กร (EF) ประกอบด้วย 1) ผู้บริโภค 2) นโยบายการค้าระหว่างประเทศ 3) สถานะเศรษฐกิจ 4) เทคโนโลยี 5) แรงงาน และ 6) การจัดการความเสี่ยง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.52-0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวชี้วัด มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง 0.27-0.92 ปัจจัยการปฏิบัติงานใช้อุปทาน (SCOR) ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) แหล่งวัตถุดิบ 3) การดำเนินการผลิต 4) การจัดส่งสินค้า และ 5) การส่งคืน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.57-0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวชี้วัด มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง 0.32-0.59 และตัวแปรผลการดำเนินการส่งออก (EP) ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานการเงิน และผลการดำเนินงานการตลาด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง 0.79 และ 0.87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวชี้วัด มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง 0.62-0.76 โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Measures of the Model Fit) หรือความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร ซึ่งโมเดลตัวแบบเชิงประจักษ์กับตัวแบบทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกัน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า Chi-square Probability Level: CMIN - p-value เท่ากับ 0.145
2. Relative Chi-square: CMIN/df เท่ากับ 1.518

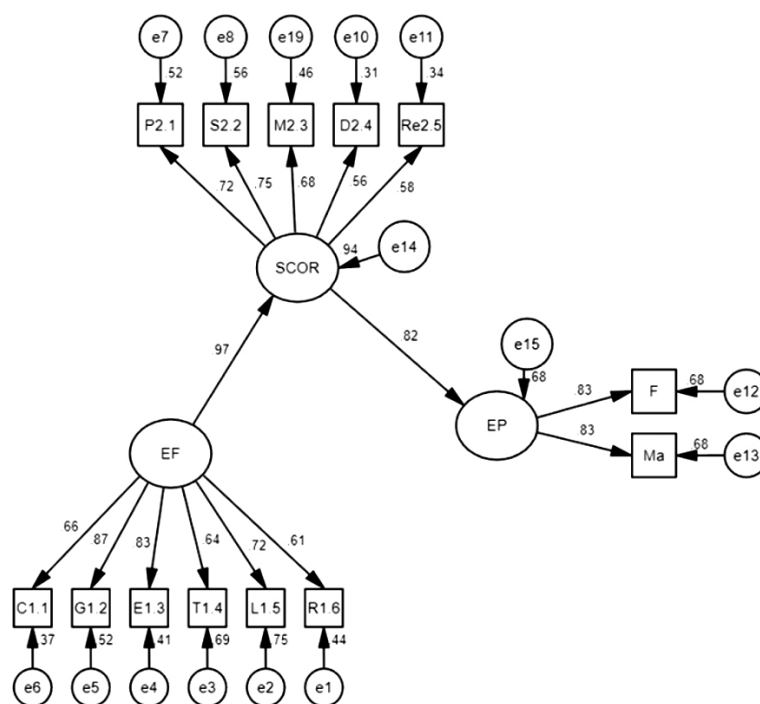
3. Goodness of Fit Index: GFI เท่ากับ 0.995
4. Adjusted Goodness of Fit: AGFI เท่ากับ 0.948
5. Normed Fit Index: NFI เท่ากับ 0.996
6. Tucker Lewis Index: TLI เท่ากัน
7. Root of Mean Square Residual: RMR เท่ากับ 0.004
8. Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA เท่ากับ 0.036

ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ค่า t-value (Critical Ratio: C.R.) ค่า p-value และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ตามตารางที่ 1 ผลการประมาณค่า Standardized Regression Weights และรูปผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์คำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect) จากโมเดลเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ผ่านการตกแต่งหรือปรับโมเดลแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดแล้วจึงนำโมเดลความสัมพันธ์ดังกล่าวมาหาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect: TE) โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประมาณค่า Standardized Regression Weights

คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	β	S.E.	C.R.	p	R ²
SCOR <-- EF	.969	.066	14.528	***	.940
EP <-- SCOR	.825	.054	13.223	***	.680

หมายเหตุ: ***p < 0.001



Chi-square = 36.031, Chi-square/df = 1.201, df = 30, p-value = 0.207, GFI = 0.986, CFI = 0.998, RMR = 0.006, RMSEA = 0.022

ภาพที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพล

ตัวแปร	อิทธิพล (Effects)	ปัจจัยภายนอกองค์กร (EF)	การดำเนินงานโซ่อุปทาน (SCOR)
การปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR)	Direct Effect	0.97	-
	Indirect Effect	-	-
	Total Effect	0.97	-
การดำเนินการส่งออกอาหารแปรรูปแช่แข็ง (EP)	Direct Effect	-	0.82
	Indirect Effect	0.80	-
	Total Effect	0.80	0.82

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปรเมื่อพิจารณาผลรวมอิทธิพลพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการส่งออกอาหารทะเล (EP) คือ ตัวแปรปัจจัยภายนอกองค์กร (EF) โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 0.80 (อิทธิพลทางตรงบวกอิทธิพลทางอ้อม) และตัวแปรการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR) โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 0.82 ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการส่งออกอาหารทะเล (EP) คือ ตัวแปรปัจจัยภายนอกองค์กร (EF) โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 0.80 ดังนั้นผลงานวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผลการดำเนินงานการส่งออกอาหารทะเล (EP) ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งหมายถึง ผู้บริโภค นโยบายรัฐบาล ภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี แรงงาน และการจัดการความเสี่ยง

อภิปรายและสรุปผล

บทความนี้นำเสนออิทธิพลความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกองค์กร (EF) และการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR) ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินการส่งออก (EP) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแช่แข็ง และศึกษาอิทธิพลของปฏิบัติงานโซ่อุปทานของการผลิตอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการส่งออก ดังนี้

ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน โดยมีอิทธิพลแสดงด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .97 และยังมีอิทธิพลส่งผ่านไปยังผลการดำเนินงานส่งออก ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .80 นอกจากนั้นการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานส่งออก ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .825 สอดคล้องกับ Eapsirimeetee (2021) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของบริษัทสินค้าการเกษตรพบว่า

ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่สมรรถนะด้านบริหารจัดการ การจัดการคลังสินค้า ระบบสารสนเทศ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ขาย เป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน นอกจากนี้ ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน 2) ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ 3) ปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา 4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาการทำงาน 5) วางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 6) ได้ผลงานสอดคล้องกับอัตรากำลังสอดคล้องกับ Bhrmanachote (2021) กล่าวถึงผู้ประกอบการจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า รวมทั้งการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทั้งระบบ

ผลการวิเคราะห์คำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect) จากโมเดลเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ผ่านการตกแต่งหรือปรับโมเดลแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดแล้วจึงนำโมเดลความสัมพันธ์ดังกล่าวมาหาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect: TE) โดยมีรายละเอียดตามตารางผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ดังนั้นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ถูกยืนยันแล้วว่าองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกองค์กร (EF) และการปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR) ส่งผลต่อผลการดำเนินการส่งออก (EP) และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานส่งออก โดยองค์ประกอบปัจจัยภายนอกองค์กร (EF) และ

การปฏิบัติงานโซ่อุปทาน (SCOR) ดังกล่าวมีความ
สำคัญต่อผลการดำเนินการส่งออก (EP) สำหรับอาหาร
แปรรูปแช่แข็งเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียง
เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจริง โดยพิจารณาจาก
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่อยู่ในระดับความน่าเชื่อถือ
และสามารถอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

References

- Bhrammanachote, W. (2021). The relationship of modern marketing strategies affecting the competitive advantage of local business towards the holding of the Chinese investors. *Panyapiwat Journal*, 13(1), 1-13. [in Thai]
- Chulirachaneekorn, S. (2015). The modern logistics management process in frozen sea food industry. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 7(13), 211-225. [in Thai]
- Eapsirimetee, P. (2021). Operational efficiency affecting the abilities of logistics and supply chain management of cassava production companies in Muang District, Nakhon Ratchasima Province. *APHEIT Journal*, 27(1), 21-32. [in Thai]
- Escandon-Barbosa, D., Rialp-Criado, J., Fuerst, S., Rodriguez-Orejuela, A., & Castro-Aristizabal, G. (2019). Born global: The influence of international orientation on export performance. *Heliyon*, 5(11), e02688. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02688>
- Hair, J. F., Celsi, M., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2010). *Essentials of marketing research*. McGraw-Hill.
- Jnr, B. A. (2019). Sustainable value chain practice adoption to improve strategic environmentalism in ICT-based industries. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(3), 380-409.
- Kottala, S. Y., & Herbert, K. (2019). An empirical investigation of supply chain operations reference model practices and supply chain performance: Evidence from manufacturing sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(9), 1925-1954.
- Logistics Development Strategy Division (LSD) Presents. (2021). *Cold chain management*. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=11222 [in Thai]
- Panichayakorn, T. (2018). The development of structural Model of factors influencing customer satisfaction for frozen seafood business in Thailand. *Doctor of Philosophy in Social Sciences Association Ramkhamhaeng University Sciences Journal*, 8(3), 185-197. <http://doi.org/10.14456/phdssj.2018.69> [in Thai]
- Rattana-opas, K. (2013). *The use of aquaculture standards system and the competitiveness of frozen shrimp and processed shrimp industry in Thailand: A case study of GAP (Good Aquaculture Practice) and CoC (Code of Conduct) standards*. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120919 [in Thai]

- Sahawiriya, U., Sirivongpaisal, N., Kanchanasuwan, S., Auckara-Aree, K., & Penjumrus, P. (2022). Distribution design for the cold chain of ready-to-eat fresh-cut Durian for 3 Southern Border Provinces. *Thai Industrial Engineering Network Journal*, 8(1), 52-61. [in Thai]
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed). Taylor & Francis Group.
- Sueni, K. (2022). The application of Supply Chain Operational Reference model (SCOR model) for logistics cost reduction the process of rice planting jasmine rice strain 105 (Khao Dawk Mali 105) case studies of rice farmers in Ban Kheng Chiang Khwan District Roi Et Province. *Panyapiwat Journal*, 14(1), 238-253. [in Thai]
- Suksawang, P. (2014). The basics of structural equation modeling. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 6(2), 136-145. [in Thai]
- Sumranhun, P., Saisuwan, N., Punthanokoraphat, N., Saelek, P., & Chanchamnian, P. (2019). A selection of warehouse service providers for animal feed companies: Case studies in Samutsakhon. *Journal of Energy and Environment Technology*, 6(2), 10-20. [in Thai]
- Sunthorviphart, A., Pruksakit, P., Sangwan, T., & Palapol, Y. (2020). Competitive advantage of Thai and Malaysia and supply chain management for export premium frozen Durian and Vacuum freeze-dried Durian to Republic of China. *Santapol College Academic Journal*, 7(1), 19-28. [in Thai]
- Supapunt, P., & Ekasingh, B. (2017). Supply chain management with SCOR model of fresh vegetables meeting good agricultural practice standard in Chiang Mai Province. *Parichart Journal, Thaksin University*, 30(1), 95-119. [in Thai]
- Wonginta, T. (2022). Risk factors analysis of Durian supply chain for export in Chanthaburi Province. *Panyapiwat Journal*, 14(1), 238-253. [in Thai]



Name and Surname: Chotima Jotikasthira

Highest Education: DBA. (Logistics and Supply chain Management), Suan Suandha Rajabhat University

Affiliation: Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Field of Expertise: Economics and Logistics and Supply chain Management



Name and Surname: Kritsaya Maair

Highest Education: Business Administration (M.B.A),
North-Chiangmai Mai University

Affiliation: Rajamangala University of Technology Lanna

Field of Expertise: Business Management

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ

FACTOR ANALYSIS OF HAND-WOVEN CLOTH ENTREPRENEUR'S COMPETENCIES

อรวีภา มงคลดาว¹ มนัสวาส์ โกวิทยา² และอาชญญา รัตนอุบล³Ornwipa Mongkondaw¹, Manaswas Kovitaya², and Archanya Ranata Ubol³

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department of Lifelong Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Received: August 14, 2022 / Revised: November 8, 2022 / Accepted: November 16, 2022

บทคัดย่อ

การพัฒนาผู้ประกอบการผ้าทอมือให้เป็นผู้มีความรู้ ชำนาญ และมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ นอกจากจะเกิดประโยชน์โดยตรงผู้ประกอบการแล้ว ยังเป็นการสร้างรายได้กับชุมชนด้วย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ และวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการผ้าทอมือที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากผู้ประกอบการผ้าทอมือ จำนวน 1,029 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบสมรรถนะแกน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1.1) การจัดการตนเองเพื่อพัฒนาการประกอบการผ้าทอมือ 1.2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อการประกอบการ 1.3) ความสามารถทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ 1.4) ความรู้และความชำนาญในการทอผ้า 2) องค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 2.1) การเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2.2) การออกแบบและถ่ายทอดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ และ 2.3) ความรู้ความสามารถในการย้อมสีธรรมชาติและการบริหารจัดการการประกอบการผ้าทอมือ องค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือสามารถนำไปสร้างกิจกรรมหรือหลักสูตรสำหรับผู้ประกอบการผ้าทอมือต่อไป

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการผ้าทอมือ

Abstract

The development of skilled hand-woven cloth entrepreneurs with technical knowledge and entrepreneurial characters has benefits not only to the entrepreneurs but also to the hand weaving community. The purpose of this research was to study the hand-woven cloth

entrepreneur's competencies and to analyze the factors of the hand-woven cloth entrepreneur's competencies. The research was divided into 2 phases. Phase 1 was a study of the competencies of hand-woven cloth entrepreneurs based on interviewing with 18 successful hand-woven cloth entrepreneurs using an in-depth interview. The data were analyzed by content analysis. Phase 2 was an analysis of the factors of the hand-woven cloth entrepreneurs' competencies by using exploratory factor analysis and confirmation factor analysis. The research sample consisted of 1,029 hand-woven cloth entrepreneurs. The employed research tool was a rating scale questionnaire. Research data were analyzed with the use of a computer program.

The research results revealed that the hand-woven cloth entrepreneur's competencies consisted of 2 factors as follows: (1) the core competency factor consisting of 4 variables; (1.1) self-management for the development of hand-woven business, (1.2) the focus on achievement for entrepreneurship, (1.3) the marketing and products management ability, and (1.4) the knowledge and expertise in weaving; and (2) the functional competency factor consisting of 3 variables; (2.1) the leadership and collaboration with the others, (2.2) the designing and transfer of creating hand-weaving, and (2.3) the knowledge and ability concerning natural dyeing and management of hand-woven cloth entrepreneurship. The factors of hand-woven cloth entrepreneur's competencies can be used to create activities or programs for hand-woven cloth entrepreneurial development.

Keywords: Factor Analysis, Entrepreneur's Competencies, Hand-woven Cloth Entrepreneur

บทนำ

การเป็นผู้ประกอบการถูกยกให้เป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประชาคมโลก ในการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา (United Nation Conference on Trade and Development: UNCTAD) 2022 โดยเฉพาะการพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการในระดับบุคคลและชุมชน ประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ (National Strategy 2018-2037, 2021) เน้นความสำคัญในการพัฒนาผู้ประกอบการทั้งในระดับบุคคลและชุมชน ด้วยการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความพร้อมทางด้านทัศนคติ ทักษะความสามารถ และความรู้เพื่อรับมือกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว (The Office of SMEs Promotion, 2018) จะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโต (Nara, 2020)

ประเทศไทยมีผู้ประกอบการมากกว่า 3 ล้านราย (The Office of SMEs Promotion, 2020) ส่วนใหญ่ประกอบการเกี่ยวกับปัจจัย 4 ซึ่งเป็นสินค้าและบริการที่สำคัญ ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม จากรายงานมูลค่าการส่งออกผ้าทอมือเดือนมกราคม 2564 พบว่า การขยายตัวของผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ ดิตลบร้อยละ -20.1 และมีมูลค่าการส่งออกได้ลดลงจากปีก่อนหน้าลดลงถึง 1,074.09 ล้านบาท (Sustainable Arts and Crafts Institute of Thailand (Public Organization), 2021) สอดคล้องกับข้อมูล

ของกรมพัฒนาชุมชนปี 2564 พบว่า ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือที่ได้รับการยอมรับในมาตรฐานศักยภาพการแข่งขันระดับ 5 ดาว มีเพียง 6,008 ผลิตภัณฑ์ จากจำนวนผู้ประกอบการผ้าทอมือที่มีมากกว่า 9 หมื่นราย (Community Development Department, 2022) ซึ่งเกิดจากปัญหาการไม่รักษาคุณภาพการทอผ้า การผลิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ผู้ประกอบการขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องผ้าและการทอผ้าในเชิงลึกและไม่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของเอกลักษณ์ผ้าทอมือ และยังขาดความชำนาญในการประกอบการ เมื่อเกิดปัญหาจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในทันที รวมทั้งการไม่อดทนรอความสำเร็จของผู้ประกอบการทำให้เลิกกิจการกลางคัน นอกจากนี้ปัญหาที่ตัวผู้ประกอบการ และการจัดการการผลิตแล้วยังพบว่า ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือขาดการวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านการผลิต การออกแบบ การตลาด และขาดการส่งเสริมผ้าทอมือให้ใช้สอยเป็นประโยชน์ในชีวิตปัจจุบัน (The Office of SMEs Promotion, 2020; Trade Policy and Strategy Office, 2018; Yenthong, 2015) สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงปัญหาการประกอบการผ้าทอมือในปัจจุบัน “...ปัญหาเกิดจากตัวคนทำไม่ดูแลคุณภาพการทอผ้า เส้นใย ลวดลาย ระบายยาก...พอได้ไม่เท่าที่คิดก็เลิกไป...การทอผ้าใช้เวลาต้องอดทน การประกอบการจึงต้องมีความรู้จริง และอดทน...” (Personal communication No. 2, December 19, 2020) “ต้นทุนและแรงงานเป็นเรื่องที่ต้องควบคุมดูแลจัดการให้ดี ถ้าไม่จัดการปัญหาจะมามากจนแก้ไขไม่ได้...พอแก้ไขไม่ได้ก็เลิกไป” (Personal communication No. 2, No. 7, December 19, 2020) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ผู้ประกอบการเกิดสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ โดยการใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญในการประกอบการผ้าทอมือมีคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ประกอบการเพื่อรองรับกับสิ่งที่ไม่คาดฝัน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ซึ่งจะช่วยให้

ผู้ประกอบการผ้าทอมือประสบความสำเร็จในการประกอบการ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือโดยการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำองค์ประกอบสมรรถนะด้านต่าง ๆ มาใช้ตรวจสอบและพัฒนาการประกอบการผ้าทอมือของตนเอง ชุมชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และประสบความสำเร็จในการประกอบการ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ และวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการเป็นได้ทั้งปัจเจกและกลุ่มคนที่เห็นโอกาสทางธุรกิจ เป็นผู้ริเริ่มสร้างกิจการองค์กรจากการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญภายในตนเองออกมาสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์คุณค่าสู่มูลค่าผ่านผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจที่มีอัตลักษณ์ (Majid & Koe, 2012) ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความรู้ในการประกอบการสิ่งนั้น เพื่อนำเอาความชำนาญมาใช้แก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และรู้จักวางแผนการดำเนินงาน และจัดการแรงงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการประกอบการ (Department of Industrial Promotion, 2020) นอกจากนี้ผู้ประกอบการต้องแสดงออกถึงความตั้งใจและคิดสร้างสรรค์ พัฒนาสินค้าและบริการจากทรัพยากรที่จำกัด และต้องเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อเท่าทันและเข้าถึงกลุ่มลูกค้าอย่างไร้พรมแดนหรือที่เรียกว่า ผู้ประกอบการในยุค 4.0 ซึ่งจะเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ (Aker, 2022)

ผู้ประกอบการผ้าทอมือ

ผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การทอผ้าในอดีตทำเพื่อใช้สอยในชีวิตประจำวันของคนในครอบครัว แต่ในปัจจุบัน

การทอผ้าเป็นการหาเลี้ยงชีพ สร้างรายได้ให้ครอบครัว และชุมชน ผ่านการสร้างสรรค์ลวดลายจากอิทธิพล วัฒนธรรม จารีตประเพณี ผสมผสานการดำเนินชีวิต จนเกิดเป็นความโดดเด่นและแตกต่างกัน (Chudhavipata, 2012)

ดังนั้นผู้ประกอบการผ้าทอมือ นอกจากต้อง มีความรู้ความชำนาญเรื่องผ้าทอมือและการทอผ้า แล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และการบริหารจัดการธุรกิจร่วมด้วย ซึ่งเป็นการประสาน ความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา และประสบความสำเร็จในการประกอบการ

แนวคิดสมรรถนะ

McClelland (1973) เป็นผู้เสนอแนวคิด สมรรถนะที่ได้รับความนิยมจนปัจจุบัน โดยเฉพาะใน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) มาใช้ในการอธิบายความแตกต่าง ระหว่างบุคคลโดยเปรียบเทียบบุคคลได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน โดยส่วนที่ปรากฏชัดเจนและสามารถพัฒนาง่าย โดยการให้การศึกษา การฝึกฝนปฏิบัติ หากเทียบกับ โมเดลภูเขาน้ำแข็งแล้วคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ และ สำหรับส่วนที่มองไม่เห็นอยู่ใต้น้ำมีขนาดใหญ่ เป็น ส่วนที่สามารถพัฒนาได้ยากซึ่งซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล McClelland เปรียบเทียบส่วนนี้ว่าเป็นแรงจูงใจ คุณลักษณะ และบทบาทที่แสดงออกในสังคม มีผลต่อ พฤติกรรมในการแสดงออกในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ McClelland ยังแบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่

สมรรถนะพื้นฐาน เป็นความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการพูด การอ่าน การเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น

สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ บุคคลมีผลการทำงานได้สูงกว่ามาตรฐาน ทำให้ บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด มุ่งเน้นที่ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อ ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ

สมรรถนะตามวัตถุประสงค์หรือสมรรถนะ เจาะจง ซึ่ง Bryant และ Poustie (2001) ได้ปรับปรุงและ นำเสนอ สำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักหรือสมรรถนะแกน (Core Competency) หมายถึง สิ่งที่สะท้อนความถนัดขององค์กรทำได้ดีที่สุด สมรรถนะเหล่านี้จะปรากฏจากการกำหนดค่านิยม ขององค์กร สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) หรือสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง กับความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่ จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้าน (Spencer et al., 1994)

เห็นได้ว่าการกำหนดสมรรถนะนอกจากจะ เป็นการเตรียมความพร้อมของกับบุคลากรของ องค์กรแล้ว ยังเป็นการหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะ เกิดขึ้นกับองค์กรอีกด้วย

สำหรับประเทศไทยมีการนำแนวความคิด สมรรถนะมาใช้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ ในการปรับปรุงระบบการดำเนินงาน การจำแนก ตำแหน่ง และการให้ค่าตอบแทน (Chatnarongsak & Jintakan, 2017)

การศึกษาสมรรถนะสามารถศึกษาได้หลายวิธี McClelland (1973) เสนอเทคนิคการสัมภาษณ์ เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview: BEI) มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลพฤติกรรม ความรู้สึก ทักษะความชำนาญ และคุณลักษณะของ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจาก การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมแล้ว ยังมีเทคนิคการ พยากรณ์อนาคต (Ethnographic Future Research: EFR) จุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในอนาคตภาพ เพื่อให้ได้ภาพอนาคตที่ เป็นไปได้มากที่สุด และการศึกษาด้วยการใช้เทคนิค วิจัยอนาคต (Hair et al., 1995) หรือการศึกษาด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็น วิธีการทางสถิติเพื่อใช้ลดจำนวนตัวแปร ให้เหลือเพียง ตัวแปรจำนวนน้อย โดยนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์

ในทิศทางเดียวกัน นำมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งทำให้ตัวแปรในแต่ละกลุ่มไม่เหลื่อมล้ำกัน หรือตัวแปรที่ได้แยกออกจากกันอย่างชัดเจน แนวทางลักษณะข้างต้นได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดสมรรถนะของงาน

จากการศึกษาของแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ผู้วิจัยได้ทราบภาพรวมของสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ คือ กล้าเสี่ยง การมีนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ รู้ลึก รู้จริงในสิ่งที่ทำและความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร แต่เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ ผ้าทอมือยังไม่มีปรากฏเป็นเอกสารเชิงวิชาการอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาศมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

วิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ โดยใช้กรอบการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและการประกอบการ พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 ท่าน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือที่ได้รับรางวัล มีผลงานการทอผ้าไหมหรือผ้าฝ้ายเป็นที่ประจักษ์ระดับนานาชาติ ระดับอาเซียนหรือระดับชาติอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องมีผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับการคิดสรร OTOP 5 ดาว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2563 หรือ OTOP SELECTED 77 PROVINCES

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการทอผ้าไหม ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมจะต้องได้รับตราคุณภาพพระราชทานสีทองและ/หรือสีเงินเท่านั้น

4. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเต็มใจและสมัครใจที่จะให้ข้อมูลด้วยความยินดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้สัมภาษณ์สมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของข้อคำถาม การใช้ภาษาในการสื่อความหมาย และความถูกต้องของภาษา พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสร้างแบบสอบถามสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือต่อไป

ระยะที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือการดำเนินงานในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างในการวิจัยในระยะนี้คือ ผู้ประกอบการผ้าทอมือที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาชุมชน และ SME ประจำปี 2564 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ตัวอย่างจำนวน 500 คน ถือว่าเป็นจำนวนตัวอย่างที่มีความเหมาะสมมากในการหาองค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Hair et al. (2010) ทั้งนี้ อัตราการตอบกลับแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ร้อยละ 80 (Viratchai, 2012) ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 เป็น 600 ฉบับ ทั้งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รวมทั้งสิ้น 1,200 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 4 ภูมิภาค โดยส่งแบบสอบถามไปภูมิภาคละ 150 ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้แบบสอบถามกลับมา 507 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.5 และสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้กลับมา 522 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87

โดยตัวอย่างทั้งหมดในขั้นตอนนี้รวมทั้งสิ้น 1,029 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การแบ่งภูมิภาคออกเป็น 4 ภูมิภาค ตามกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ เลือกเฉพาะพื้นที่ที่มีการประกอบการผ้าทอมือมากที่สุด ภาคละ 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดขอนแก่น จังหวัดลพบุรี และจังหวัดสุราษฎร์ธานี แต่เนื่องจากเกิดการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกที่ 2 ในหลายพื้นที่ทำให้ผู้ประกอบการในหลายพื้นที่เลิกกิจการไป ประกอบกับเกิดอุทกภัยในพื้นที่ที่เป็นพื้นที่หลักในการเก็บตัวอย่าง จึงไม่สะดวกในการเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องเก็บตัวอย่างจากพื้นที่อื่นในภูมิภาคเดียวกัน โดยการจับสลากจากรายชื่อผู้ประกอบการผ้าทอมือให้ได้ครบตามจำนวนที่ตั้งไว้พื้นที่ละ 150 คน ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดลำปาง จังหวัดอุดรธานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสกลนคร และจังหวัดมหาสารคาม ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดระนอง จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ระหว่าง .60-1.00 ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาศิลปกรรม มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือโดยตรง

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมผลิตภัณฑ์พื้นบ้านโดยเฉพาะผ้าทอมือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและมีประสบการณ์ในการทำงาน 8 ปีขึ้นไป

4. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาการประกอบการ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

จากนั้นสร้างแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้ประกอบการผ้าทอมือที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน นำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยครอนบาค เท่ากับ .939 อยู่ระดับดีมาก (Cronbach & Furby, 1970) นำแบบสอบถามสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างด้วยวิธีการส่งไปรษณีย์ในรูปแบบไป-กลับ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในระยะที่ 1

การศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน ผู้วิจัยได้ประเมินสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ 14 ประเด็น พร้อมความหมาย และนำความหมายที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อนำไปใช้ในระยะต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์พร้อมความหมาย และจำนวนความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

ประเด็น	ความหมาย	จำนวนผู้ให้ข้อมูล สำคัญ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อ การประกอบการผ้าทอมือ	พฤติกรรมของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงให้เห็นความพากเพียร อดทน รับผิดชอบ เอาใจใส่ ละเอียดให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้การประกอบการผ้าทอมือประสบความสำเร็จ	18
2. ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงความมั่นใจในการประกอบการผ้าทอมือของตนเอง รู้จักควบคุมและประมาณตนเอง มองเห็นคุณค่าของการประกอบการผ้าทอมือ และพร้อมเรียนรู้ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	18
3. ความรู้และชำนาญในการทอผ้า	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้และชำนาญในการจัดเตรียมวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทอผ้าและสามารถทอผ้าได้อย่างคล่องแคล่ว	18
4. ความรู้ความชำนาญในการ คัดเลือกเส้นใยและการเตรียม อุปกรณ์ทอผ้า	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงถึงการใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการเตรียมอุปกรณ์และการคัดสรรเส้นใยฝ้ายและเส้นใยไหม เพื่อให้การผลิตสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพมากที่สุด	18
5. การให้บริการด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ	พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงความใส่ใจในการให้บริการด้วยการอธิบายผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ การให้ข้อมูลผ้าทอมือที่เป็นประโยชน์ และการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับผ้าทอมือ	18
6. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการประกอบการ	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในการผลิตเส้นใยและการทอผ้า หรือการดำเนินการประกอบการผ้าทอมือได้อย่างเหมาะสม	18
7. การยึดถือความถูกต้องและ ความยุติธรรม โปร่งใส	พฤติกรรมของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการรักษาคำพูด และยึดมั่นในหลักการและวิถีแห่งการดำเนินการ	17
8. การกำหนดเป้าหมายและ การวางแผนเพื่อรับความเสี่ยง หรือเรื่องไม่คาดฝัน	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่นำความรู้ในการบริหารจัดการมาใช้วิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน กำหนด เป้าหมาย การวางแผนการทำการตลาด และวางแผนการประกอบการผ้าทอมือ เพื่อลดความเสียหายในการประกอบการ	16
9. ความรู้และความสามารถในการ ทำการตลาดและการตลาด ออนไลน์	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำการตลาดและการตลาดออนไลน์ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ	16
10. ความรู้ความชำนาญในการ ออกแบบและสร้างสรรค์ ลวดลาย	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้และชำนาญในการใช้สี การย้อมสีธรรมชาติ การอ่านและสร้างกราฟออกแบบลวดลาย และเทคนิคการทอผ้า ทำให้เกิดลวดลาย (จก ยก เกาะ ขิด ล้วง ควบเส้น และมัดหมี่)	16
11. การตัดสินใจเด็ดขาดและ คาดการณ์แม่นยำ	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่มีความชัดเจนเด็ดขาด และการคาดคะเนทิศทางประกอบการผ้าทอมือ	14
12. ความรู้ในการออกแบบและ แปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ	ลักษณะของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้และสามารถแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้าทอมือ	13
13. การตรวจสอบความถูกต้อง และการถ่ายทอดวิธีการทอผ้า	พฤติกรรมของผู้ประกอบการผ้าทอมือในการตรวจสอบความเรียบร้อยและความถูกต้องในทุกขั้นตอนของการทอผ้า รวมถึงการส่งต่อความรู้/การสอนการผลิตเส้นใยและทอผ้าได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน	11
14. การทำงานได้กับทุกคน	พฤติกรรมของผู้ประกอบการผ้าทอมือที่แสดงออกถึงการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเกิดความสุข และได้ประสิทธิภาพในการประกอบการ	9

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตอบไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นสมรรถนะแกนของการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ได้แก่ ประเด็นที่ 1-6 และผู้วิจัยทำการคัดเลือกประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งเป็นสมรรถนะทางวิชาชีพ ได้แก่ ประเด็นที่ 7-14

ผลการวิจัยในระยะที่ 2

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะแกน และสมรรถนะทางวิชาชีพของการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะแกนของการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะแกนทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .432 ถึง .729 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ตัวแปรการจัดการตนเองเพื่อพัฒนาการประกอบการผ้าทอมือ (SELF-MANG.COR) กับความรู้และความชำนาญในการทอผ้า (HANDSKOL.COR) มีค่าเท่ากับ .740 รองลงมาคือ การจัดการตนเองเพื่อพัฒนาการประกอบการผ้าทอมือ (SELFMANG.COR) กับความสามารถทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ (MAKSERV.COR) มีค่าเท่ากับ .657 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อการประกอบการ (ENPACHV.

COR) กับความสามารถทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ (MAKSERV.COR) มีค่าเท่ากับ .544 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่พบว่า มีค่าเท่ากับ 1,016.631 ($p < .000$) แสดงว่าไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures Of Sampling Adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .826 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ENPSTAMANG.FUNT) มีค่า .541 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (LEADCORP.FUNT) กับการออกแบบและถ่ายทอดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ (HANDWCREAT.FUNT) มีค่าเท่ากับ .470 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่พบว่า มีค่าเท่ากับ 1,013.026 ($p < .000$) แสดงว่าไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .611 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงของสมรรถนะแกนและสมรรถนะทางวิชาชีพ

ตัวแปรของ สมรรถนะแกน	(SELF MANG. COR)	(ENPA CHV. COR)	(MAKS ERV. COR)	(HAND SKOL. COR)	ตัวแปรของ สมรรถนะ ทางวิชาชีพ	(LEADCORP. FUNT)	(HANDWCR EAT.FUNT)	(ENPSTAMA NG.FUNT)
(SELF MANG. COR)	1.000				(LEADCORP .FUNT)	1.000		
(ENPACHV. COR)	.606**	1.000			(HANDWCREAT. FUNT)	.470**	1.000	
(MAKSERV. COR)	.657**	.544**	1.000		(ENPSTAMANG. FUNT)	.541**	.894**	1.000
(HANDSKOL. COR)	.740**	.585**	.655**	1.000	Mean	4.347	3.393	3.528
Mean	4.203	4.339	3.822	3.920	S.D.	0.543	1.045	.914
S.D.	0.641	0.624	0.835	0.851	Bartlett's Test of Sphericity = 1,013.026 df = 3 p = .000 KMO = .611			
Bartlett's Test of Sphericity = 1,016.631 df = 6 p = .000 KMO = .826					หมายเหตุ: ** p<.01			
หมายเหตุ: ** p<.01								

2. องค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพของการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะทางวิชาชีพทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .470 ถึง .894 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ตัวแปรการออกแบบและถ่ายทอดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ (HANDWCREAT.FUNT) กับความรู้ความสามารถในการย้อมสีธรรมชาติและการบริหารจัดการประกอบการผ้าทอมือ (ENPSTAMANG.FUNT) มีค่าเท่ากับ .894 รองลงมาคือ การเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (LEADCORP.FUNT) กับความรู้ความสามารถในการย้อมสีธรรมชาติและการบริหารจัดการประกอบการผ้าทอมือ

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะแกนโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ

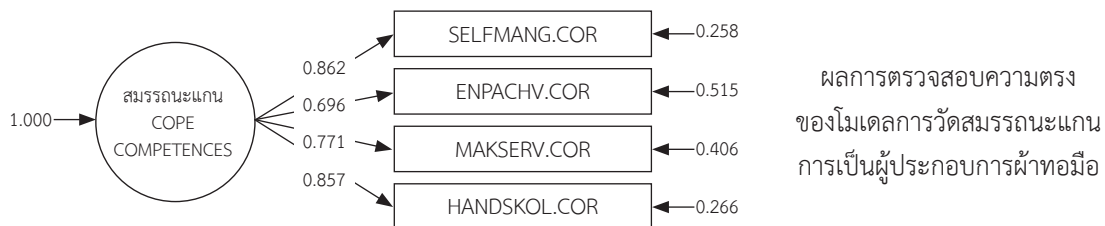
ข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 (1, N = 522) = 1.101, p = .577, GFI = 1.000, AGFI = .999, RMR = .001, RMSEA = .000$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของสมรรถนะแกนพบว่า ทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) สามารถเรียงน้ำหนักองค์ประกอบในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสามารถทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ (MAKSERV.COR, $\beta = 0.914$) การจัดการตนเองเพื่อพัฒนาการประกอบการผ้าทอมือ (SELF MANG.COR, $\beta = 0.825$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประกอบการ (ENPACHV.COR, $\beta = 0.738$) และความรู้และความชำนาญในการทอผ้า (HANDSKOL.COR, $\beta = 0.741$) ตามลำดับ และมีความแปรปรวนร่วมกันกับสมรรถนะแกนของการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือร้อยละ 74.2, 73.4, 59.4 และ 48.5 ตามลำดับ ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางและแผนภาพผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะแกน

น้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะแกน					
ตัวแปร	b(SE)	β	t	R ²	ค่าสัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ
SELMANG.COR	0.552 (0.024)	0.825	23.440**	0.742	0.577
ENPACHV.COR	0.434 (0.025)	0.738	17.363**	0.485	0.239
MAKSERV.COR	0.644 (0.032)	0.914	19.973**	0.594	0.251
HANDSKOL.COR	0.729 (0.031)	0.741	23.246**	0.734	0.418

Chi-square = 1.101, df = 2, $p = .577$ GFI = 0.999, AGFI = 0.999, RMR = 0.001, RMSEA = .000

หมายเหตุ: ** $p < .01$



สำหรับผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2(1, N = 522) = 2.376, p = .123$, GFI = .997, AGFI = .982, RMR = .005, RMSEA = .051) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของสมรรถนะทางวิชาชีพพบว่า ทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.545 ถึง 0.988 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) สามารถเรียงน้ำหนักองค์ประกอบ

ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความรู้ความสามารถในการย้อมสีธรรมชาติ และการบริหารจัดการการประกอบการผ้าทอมือ (ENPSTAMANG.FUNT, $\beta = .988$) การออกแบบและถ่ายทอดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ (HANDW-CREAT.FUNT, $\beta = .904$) และการเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (LEADCORP.FUNT, $\beta = .545$) ตามลำดับ และมีความแปรปรวนร่วมกันกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ร้อยละ 97.6, 81.8 และ 29.7 ตามลำดับ ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตารางและแผนภาพผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพ

น้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพ					
ตัวแปร	B (SE)	β	t	R ²	ค่าสัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ
LEADCORP.FUNT	0.296 (0.022)	0.545	13.353**	0.297	0.031
HANDWCREAT.FUNT	0.945 (0.035)	0.904	26.748**	0.818	0.102
ENPSTAMANG.FUNT	0.903 (0.029)	0.988	31.507**	0.976	0.967

Chi-square = 2.376, df = 1, p = .123, GFI = 0.997, AGFI = 0.982, RMR = 0.005, RMSEA = .051

หมายเหตุ: ** p<.01



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้ประกอบการผ้าทอที่เป็นผู้ประสบความสำเร็จจึงสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้

สำหรับองค์ประกอบสมรรถนะแกนที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมี ได้แก่ 1) การจัดการตนเองเพื่อพัฒนาการประกอบการผ้าทอ 2) ความรู้และความชำนาญในการทอผ้า เป็นการจัดการตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่จะประกอบการสอดคล้องกับ Chaiwut และ Pongsatean (2020) ที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อบุคคลมีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ นอกจากจะสามารถ

แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้แล้ว ยังช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประกอบการ สอดคล้องกับ Sakwarawit (2004) เกี่ยวกับความมุ่งมั่นตั้งใจ เป็นคุณลักษณะที่เด่นชัดถึงความมั่นใจในการนำความรู้ ทักษะ การตัดสินใจและการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนในการทำงาน และมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ในการเป็นผู้ประกอบการ ที่เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจดำเนินการประกอบการ และยังสอดคล้องกับความสำเร็จของการผู้ประกอบการอีก (Lumpkin & Dess, 1996; Miller, 1983) 4) การให้บริการทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ มีความสอดคล้องกับ Akera (2022) ที่กล่าวถึงผู้ประกอบการในยุค 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและลูกค้าที่มีความต้องการมากขึ้น ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความรู้ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และสามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถเข้าถึงความ

ต้องการของลูกค้า ค้นหาความเป็นไปได้ คิดวิเคราะห์ ทิศทางความต้องการ วางรากฐานการขาย เพื่อเข้าถึง กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง รายได้ และมีความสำคัญในการสร้างธุรกิจให้เติบโต

องค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อ การเป็นผู้ประกอบการผ้าทอมือ ได้แก่ 1) การเป็น ผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Udomsri et al. (2021) ที่ว่าการตัดสินใจ ในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นเหตุจำเป็น ซึ่งความสำเร็จในการทำงาน โดยพบว่า ผู้ประกอบการ ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการ สื่อสารที่ชัดเจนและมีความสามารถในการ เข้า กับทุกคน มีเทคนิคการประสานงานและสามารถ มอบหมายได้ตรงตามความสามารถของคนเหล่านั้น 2) การออกแบบและถ่ายทอดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ผ้าทอมือ และ 3) ความรู้ความสามารถในการ ย่อม สีธรรมชาติและการบริหารจัดการการประกอบการ ผ้าทอมือ สอดคล้องกับ Phonprasert (2011) เกี่ยวกับ กลยุทธ์การบริหารและการบริการสมัยใหม่ที่ทำให้ การตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส ยังต้องมีการออกแบบ และถ่ายทอดการสร้างสรรค์ที่โดดเด่น รวมทั้งการบริการ ที่มีการนำเสนอ ความคิด วิธีการใหม่ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ นำมาสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีความเป็น

มืออาชีพและมีมาตรฐานในด้านการบริการและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดกับธุรกิจต่อไป

สรุปผล

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะแกน และสมรรถนะทางวิชาชีพของการเป็นผู้ประกอบการ ผ้าทอมือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการเป็น ผู้ประกอบการผ้าทอมือ สามารถนำไปสร้างกิจกรรม หรือหลักสูตรสำหรับผู้ประกอบการผ้าทอมือทั้งใน ระดับพื้นฐาน และระดับเฉพาะทาง เพื่อให้เกิดการ พัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ สมรรถนะเป็นสำคัญ

กิตติกรรมประกาศ

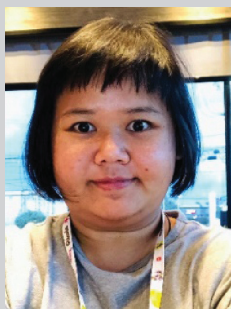
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีได้ เปิดเผยนามทุกท่าน และขอขอบคุณสำนักงานการวิจัย แห่งชาติที่สนับสนุนทุนพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ประจำปี 2564 และกองงานราชดาภิเชกสมโภช ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี 2563

References

- Akera, R. (2022). The future entrepreneur for 4.0. *VRU Research and Development Journal Science and Technology*, 12(2), 79-88. [in Thai]
- Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public library staff*. Bertelsmann Foundation. <http://uflibjobcompetencies.pbworks.com/f/Pub%20Lib%20Comp.pdf>
- Chaiwut, T., & Pongsatean, L. (2020). A guideline to promote competency that affects work efficiency personnel of the local government organization. *HUSO Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(1), 135-150. [in Thai]
- Chatnarongsak, S., & Jintakan, S. (2017). Conceptual framework of human resource development of an organization in the 21st century. *Journal of Yala Rajabhat University*, 12(Special), 168-184. [in Thai]

- Chudhavipata, W. (2012). *Textile: Reflection of Thai traditions*. Dhurakij Pundit University.
- Community Development Department. (2022). *Otop big data*. <https://otop.cdd.go.th/> [in Thai]
- Cronbach, L. J., & Furby, L. (1970). How we should measure “change”: Or should we? *Psychological Bulletin*, 74(1), 68-80. <https://doi.org/10.1037/h0029382>
- Department of Industrial Promotion. (2020). *Annual project: Kon Phan R startup*. <https://www.dip.go.th/th/news/lists/2019-01-04-04-35-28>
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis*. Macmillan Publishing Company.
- Hair, J. F. Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-172. <https://doi.org/10.2307/258632>
- Majid, I. A., & Koe, W. L. (2012). Sustainable Entrepreneurship (SE): A revised model based on Triple Bottom Line (TBL). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 293-310.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Nara, K. (2020). Concept of entrepreneurial mindset development. *Journal of the Association of Researchers*, 25(3), 278-290. [in Thai]
- National Strategy 2018-2037. (2021, December 13). *The government Gazette*. Vol. 135 parts 82 kor 13 octoter 2021. 1-74. [in Thai]
- Onuoha, G. (2007). Entrepreneurship. *AIST International Journal*, 10, 20-32.
- Personal Communication no.2. (2020, December 19). Interviewed by O. Mongkondaw [Tape recording]. IMPACT Arena, Exhibition and Convention Center, Nonthaburi.
- Personal Communication no.7. (2020, December 19). Interviewed by O. Mongkondaw [Tape recording]. IMPACT Arena, Exhibition and Convention Center, Nonthaburi.
- Phonprasert, W. (2011). Strategic management concept. In *Strategic Management in Health Development* (pp. 1-62). Sukothai Thammathirat Open University. <https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%201.pdf> [in Thai]
- Sakwarawit, A. (2004). Competency: The old story we lost. *Chulalongkorn Review*, 16(1), 57-72. [in Thai]

- Spencer L. M., McClelland D. C., & Spencer, S. M. (1994). *Competency assessment methods: History and state of the art*. Hay/McBer Research Press.
- Sustainable Arts and Crafts Institute of Thailand (Public Organization). (2021). *Export arts and crafts products annual report 2021*. <https://www.sacit.or.th/th/detail/2021-04-23-15-37-22> [in Thai]
- The Office of SMEs Promotion. (2018). *Annual report 2018*. <http://sme.go.th> [in Thai]
- The Office of SMEs Promotion. (2020). *Annual report 2020*. <http://sme.go.th> [in Thai]
- Trade Policy and Strategy Office. (2018). Future of Thai-Textile...pro and corn? *TPSO Journal*, 2(9), 5.
- Udomsri, A., Kraichan, P., & Roopsing, T. (2021). The model of competency development of spa operators. *Technical Education Journal King Monkut's University of Technology North Bangkok*, 12(1), 91-100. [in Thai]
- Viratchai, N. (2012). *The Linear Relationship (LISREL): Statistic for social science and behavioral sciences*. Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Yenthong, H. B. (2015). The problems of Mud Mee Silk Weaving Groups in Tambon Sri Boon Rueang of Chonnabot District Khon Kaen Province. *Warasand Karn Borikarn Thongth in Thai*, 9(1), 100-117. [in Thai]



Name and Surname: Ornwipa Mongkondaw

Highest Education: Ph.D. Candidate, Department of Lifelong Education, Faculty of Education

Affiliation: Chulalongkorn University

Field of Expertise: Lifelong Learning, Adult Education, Local Wisdom Knowledge Transfers, Mix Method, and Action Research



Name and Surname: Manaswas Kovitaya

Highest Education: Ph.D. (Non-formal Education), Chulalongkorn University

Affiliation: Chulalongkorn University

Field of Expertise: Program on Education, Adult Education, and Lifelong Learning



Name and Surname: Archanya Ratana-Ubol

Highest Education: Ed.D. (Adult Education-Research Design)

University of Missouri, St. Louis, U.S.A.

Affiliation: Chulalongkorn University

Field of Expertise: Need Assessment, Adult and Elderly Education, Adult and Continuing Education, Lifelong Learning, and Active Aging

แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วม
โดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF ENTERPRISES FOR SOCIETY AND
COMPASSIONATE COMMUNITY WITH PARTICIPATION BY PEOPLE OF ALL AGE
INTERVALS IN BAN KIEW SUB-DISTRICT, MAE THA DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

พรชนก ทองลาด¹ สนธิญา สุวรรณราช² อัมเรศ เนตาสิต³
ชุตินิษฐ์ ปานคำ⁴ สุพรรณิ คำวาส⁵ อัจฉราภรณ์ วรรณมะกอก⁶ และนิศากร สุวรรณ⁷
Pornchanok Tonglad¹, Sonthiya Suwannaraj², Ammareet Netasit³,
Chutinist Pankham⁴, Supunnee Kamwass⁵, AtcharabhornWanmakok⁶, and Nisakorn Suwan⁷
^{1,2,3,5,6}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
⁷คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ⁴คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
^{1,2,3,5,6}Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University
⁷Faculty of Agricultural Technology, Lampang Rajabhat University
⁴Faculty of Education, Lampang Rajabhat University

Received: March 10, 2023 / Revised: August 25, 2023 / Accepted: September 4, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มวิสาหกิจพืชสมุนไพร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนฮักน้ำจาง กลุ่มวิสาหกิจพัฒนาชุมชนคนอินทรีย์ และกลุ่มฮักกรีน ซึ่งมีสมาชิกเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยกลางคน และเยาวชนในพื้นที่รวม 40 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การจัดเวทีเสวนา รวมทั้งการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นการทำงานให้ครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนต้นน้ำ ควรมีการลงทุนด้วยการบริหารความไว้วางใจต่อกัน มีผู้นำเป็นนักผสานเครือข่าย การพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง สมาชิกใส่ใจปัญหาของชุมชนด้วยแนวทางที่ยั่งยืน มีความต้องการช่วยเหลือชุมชนอย่างจริงจัง โดยทำความเข้าใจกับสมาชิกแล้วตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่า จะทำเพื่อชุมชนไม่มุ่งหวังกำไร มีกติกาการอยู่ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับพันธมิตรทางธุรกิจ ส่วนกลางน้ำ ควรนำโมเดลธุรกิจมาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน ชุมชนเป็นเจ้าของและดำเนินการ เน้นชุมชนมีส่วนร่วม เช่น ธุรกิจร้านอาหาร พืชผักอินทรีย์ พร้อมเน้นสร้างงานเพื่อสร้างอาชีพ สอนอาชีพให้คนงานให้มีวิชาติดตัว มีผลิตภัณฑ์หลากหลายให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบอาชีพ ที่สร้างขึ้นแบบครบวงจร และส่วนปลายน้ำควรก่อให้เกิดระบบชุมชนอาชีพ เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและเกิดพลังความรักสามัคคีในกลุ่ม รวมถึงการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: วิสาหกิจเพื่อสังคม ชุมชนเอื้ออาทร โมเดลธุรกิจเชิงคุณค่า กลุ่มคนทุกช่วงวัย

Abstract

The objective of this participatory action research was to analyze the guidelines for development of enterprises for society and compassionate community with the participation by people of all age intervals in Ban Kiew Subdistrict, Mae Tha District, Lampang Province. The sample groups included medicinal plant enterprise, organic community development enterprise, Hug Nam Jang community enterprise, organic community development enterprise, and Hug Green Group. These groups included 40 participants: local youths, middle-aged people, and seniors. They were purposively selected. Research data were collected with the use of in-depth interviews, panel discussion, focus group discussion, and interactive activities, with the focus on a comprehensive analysis from the upstream, midstream, and downstream, respectively. Data analysis was done using content analysis. The research's conclusions are as follows: At the upstream level, investment should concentrate on fostering interdependence and self-reliance among community members. They should have leaders who can coordinate the networks and create mutual trust among them. The members pay attention to use a sustainable approach to solve problems in the community and have a sincere desire to do so. They should put emphasis on understanding the other members and establishing precise goals that are focused on the community, non-profits, and having regulations for living together with putting the importance on business allies. At the mid-stream level, the enterprises should incorporate the business model as a sustainable solution to social issues. The community should take ownership and be involved as operators with emphasis on community participation. For instance, businesses like restaurants, and organic vegetable farms, should focus on creating jobs and providing vocational training to empower the workforce. Diversified products should be developed to make the community an integral part of a comprehensive vocational system. At the downstream level, the community-based vocational system should be encouraged. There should be the creation of strong networks of collaboration with different organizations and strengthening the sense of community within the group. A thorough welfare system should also be made available to the members.

Keywords: Social Enterprise, Compassionate Community, Value-based Business Model, People of All Age Interval

บทนำ

ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2566-2570 เป็นการพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน มี 4 ประเด็นที่เป็นหัวใจของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เช่น 1) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วยเกษตรมูลค่าสูง การท่องเที่ยวเชิงคุณค่า ประตุการค้าโลจิสติกส์ และเศรษฐกิจดิจิทัล 2) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค ได้แก่ การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม ให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ขจัดความยากจนข้ามรุ่น สร้างความคุ้มครองทางสังคม 3) การสร้างวิถีชีวิตที่ยั่งยืน โดยเน้นที่เศรษฐกิจหมุนเวียนและสร้างสังคมคาร์บอนต่ำ การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และ 4) ส่งเสริมให้เกิดปัจจัยสนับสนุนในการพลิกโฉมประเทศ ได้แก่ กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง และภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง ขณะเดียวกันโครงสร้างประชากรเป็นสังคมสูงวัย ทำให้จำนวนและสัดส่วนวัยแรงงานลดลง หากไม่มีการปรับใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงจะทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุมีโอกาสเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง และมีภาวะทุพพลภาพเพิ่มขึ้นตามวัย ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาคนทุกช่วงวัย ให้สามารถดำรงชีวิตได้เต็มตามศักยภาพ (Office of the National Economics and Social Development Council, 2021)

จากข้อมูล THECITIZEN.PLUS Thai PBS (2022) รายงานว่า จังหวัดลำปาง มีผู้สูงอายุจำนวน 177,944 คน คิดเป็น 24.40% ของประชากรทั้งจังหวัด นับว่า จังหวัดลำปางเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์แล้วคือ มีผู้สูงอายุมากกว่า 20% ของจำนวนประชากร และยังเป็นจังหวัดที่มีผู้สูงอายุเป็นอันดับ 1 ของประเทศ ซึ่งสังคมไทยจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพ ภูมิปัญญา คลังปัญญาผู้สูงอายุให้ยังคงอยู่ เพื่อเป็นการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น (Chiangmainews, 2022) เมื่อศึกษาผลงานวิจัย

ในอดีตพบว่า กลุ่มผู้สูงอายุของอำเภอแม่ทะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับสถานการณ์การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในประเทศไทย และพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความเป็นผู้นำสูง มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ด้วยวิถีปลูกพืชผักสวนครัวเป็นทุนเดิม เพื่อการบริโภคอย่างปลอดภัย เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุจึงต้องการให้ลูกหลานสืบทอดอาชีพและภูมิปัญญาดั้งเดิมของครอบครัวและชุมชน

ชุมชนตำบลบ้านกุ่มมีความแตกต่างจากชุมชนอื่น และมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น เช่น เน้นการรวมกลุ่มกันเป็นศูนย์เรียนรู้เกษตรอินทรีย์ครบวงจร ในพื้นที่ 52 ไร่ สามารถทำเป็นอินทรีย์แลนด์ต้นแบบเพื่อเป็นคลังอาหาร และมีบทบาทสร้างเครือข่ายในการร่วมมือการทำงานภายในชุมชน คือ รวมกลุ่มกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนได้อย่างทรงพลัง เช่น สร้างเครือข่ายสมาชิกกว่า 90 ราย ซึ่งรวมพื้นที่ทั้งหมดมีหลายร้อยไร่ ที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนเป็นเกษตรอินทรีย์ด้วยกลไกของระบบการรับรองโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่ให้การรับรองผู้ผลิตโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อถือเครือข่ายทางสังคม และการแลกเปลี่ยนความรู้ (Participatory Guarantee Systems: PGS) ซึ่งมีแนวโน้มสร้างเครือข่ายการทำงานเต็มพื้นที่ของจังหวัดลำปางในอนาคตอันใกล้ จึงเป็นความเข้มแข็งของผู้นำและสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของกลุ่มเกษตรอินทรีย์ที่มีกระบวนการจัดการตนเองในสังคม รวมถึงมีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชนจนสามารถต่อยอดกิจกรรมของแต่ละกลุ่มฯ พัฒนาเป็นตลาดชุมชน แหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน และแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อเป็นช่องทางในการจำหน่ายสินค้าในชุมชนและภายนอกชุมชนด้วยการจำหน่ายยังตลาดสินค้าเกษตรจังหวัดลำปาง “ช่วงพะเยาล้านนา ลำปาง” (ลานปัญญา) เครือข่ายท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดลำปาง รวมถึงมีแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง เช่น วัดดอยพระฌาน หมู่บ้านแกะสลัก จุดชมวิวแม่น้ำจาง เป็นต้น ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเป็นเส้นทางท่องเที่ยวโดยชุมชนได้

จากบทบาทที่โดดเด่นของพื้นที่ภายใต้
อัตลักษณ์ของชุมชน รวมถึงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริม
กลุ่มผู้ที่มีความเสียสละ และเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมที่
จะช่วยเหลือหรือส่งเสริมผู้สูงอายุ กลับพบว่า ยังขาด
รูปธรรมในการร่วมสร้างชุมชนเอื้ออาทรของกลุ่ม
คนทุกช่วงวัยที่เกิดจากการใช้การตลาดเป็นตัวนำ
ในการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์ชุมชน เช่น ผลิตภัณฑ์
เกษตรอินทรีย์ การทอผ้า การแปรรูปจากไม้ ผลิตภัณฑ์
เชิงรสชาติ หรือการบริการของชุมชนด้านการท่องเที่ยว
โดยชุมชนคนบ้านกิว เพื่อส่งเสริมการดูแลซึ่งกันและกัน
สร้างชุมชนเอื้ออาทร ภายใต้กลไกการเชื่อมโยงของภาคี
เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นจึงเป็นความ
น่าสนใจในการพัฒนากลุ่มต่าง ๆ สู่วิสาหกิจเพื่อสังคม
ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนทุกช่วงวัย
คือ กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มคนทำงาน และกลุ่ม
ผู้สูงอายุ ในตำบลบ้านกิว อย่างเป็นรูปธรรม

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงเน้นการรวมกันของกลุ่ม
เป้าหมายคือ เด็กและเยาวชน คนวัยทำงาน รวมถึง
ผู้สูงอายุ ในการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social
Enterprise) โดยใช้ผลิตภัณฑ์ชุมชน และการบริการ
เป็นสื่อในการพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม จนเกิด
แนวทางการพัฒนากิจการเพื่อสังคมและชุมชน
เอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย โดย
วิสาหกิจเพื่อสังคมเกิดจากความต้องการของกลุ่ม
วิสาหกิจพัฒนาชุมชนคนอินทรีย์ที่ต้องการให้ลูกหลาน
เกษตรกรซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานคืนถิ่นจากสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโควิด 19 หรือต้องการสานต่อ
อาชีพทางการเกษตรของครอบครัวและพัฒนาการ
ทำเกษตรอินทรีย์ให้เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม ซึ่งเป็น
นวัตกรรมทางสังคมที่สนับสนุนให้เกิดกลไกที่เอื้อต่อ
การอยู่ร่วมกันของคนทุกวัย

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อ
สังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่ม
คนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคม

แนวคิดของ Social Enterprise หรือ SE
ประกอบด้วย Enterprise คือ การประกอบการหรือ
เรียกว่า “วิสาหกิจ” กับคำว่า Social คือ “สังคม”
และเมื่อนำคำดังกล่าวมารวมกันจึงเกิดคำใหม่ว่า
“วิสาหกิจเพื่อสังคม” คือ การประกอบการเพื่อสังคม
ซึ่งถือเป็นคำเดียวกับ “กิจการเพื่อสังคม” (Vana-
mongkol, 2017) โดยวิสาหกิจเพื่อสังคม หรือ Social
Enterprise (SE) คือ กิจการที่มีจุดมุ่งหมายหลักใน
การแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้กลไก
การบริหารจัดการที่ดีของภาคธุรกิจมาเสริมกับความรู้
และนวัตกรรมสังคม มีความยั่งยืนทางการเงินจาก
รายได้หลักที่มาจากสินค้าหรือบริการโดยไม่ต้องพึ่งพา
เงินบริจาค และมีการนำผลกำไรที่เกิดขึ้น ไปลงทุนซ้ำ
เพื่อขยายผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้น (Thai Social
Enterprise Office, 2010) ดังนั้นการดำเนินงาน
ของกิจการเพื่อสังคม มุ่งเน้นเป้าหมายทางสังคม
สิ่งแวดล้อม และการเงินไปพร้อม ๆ กัน หรือที่เรียกว่า
Triple Bottom Line โดยเป้าหมายทางการเงิน เช่น
การสร้างรายได้นั้น มีขึ้นเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ของ
สังคมหรือสิ่งแวดล้อม แทนที่จะเป็นผลประโยชน์ของ
บริษัทหรือผู้ถือหุ้นเหมือนธุรกิจทั่วไป

นอกจากนี้ Wikipedia, The Free Ency-
clopedia (2021) ยังกล่าวถึงวิสาหกิจเพื่อสังคมว่ามี
ลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์
ทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม และมีแนวทางการหา
รายได้ด้วยตนเองเพื่อหล่อเลี้ยงการดำเนินงานอย่าง
ยั่งยืน โดยที่มาของรายได้สามารถอยู่ในรูปแบบการ
ขายผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ การระดมทุนโดยให้
ผลตอบแทนแก่ผู้ลงทุน จนถึงการใช้เงินบริจาคหรือ
การสนับสนุนทางการเงินแบบให้เปล่าเหมือนองค์กร
สาธารณประโยชน์ 2) เน้นการใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ไข
ปัญหา นั่นคือ การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถแก้
ปัญหาที่เป็นเป้าหมายของการดำเนินงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ ได้ผล ยั่งยืน และสามารถต่อยอด

ผลลัพธ์ได้ ตัวอย่างเช่น การให้เงินกู้จำนวนไม่มาก สำหรับแม่บ้านในบังกลาเทศเพื่อลงทุนสร้างกิจการของตนเอง โดยธนาคารกรามีนหรือธนาคารประชาชนของมูฮัมหมัด ยูนุส การสร้างปั้มน้ำที่ใช้พลังงานจากเครื่องเล่นเด็กของบริษัท Play Pumps ในประเทศแอฟริกาใต้ และ 3) การดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมืออย่างกว้างขวาง เพื่อใช้ศักยภาพเฉพาะทางของหน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่ายเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะของการดำเนินธุรกิจ มีรูปแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างโอกาสในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสาร ก็เป็นส่วนสำคัญของความยั่งยืนของวิสาหกิจเพื่อสังคม (Apiwatanakul & Kasemsuk, 2022) โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ สร้างกิจการเพื่อสังคมที่มีความชำนาญด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมของการเป็นผู้ประกอบการด้านสังคม

จะเห็นได้ว่าแนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคม เป็นไปในทิศทางเดียวกับหลักการบริหารกิจการที่ดี คือ การบริหารกิจการที่เป็นไปเพื่อการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน เน้นการบูรณาการประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปอยู่ในกระบวนการของวิสาหกิจเพื่อสังคม ตั้งแต่การบริหารและพัฒนาให้กิจการมีผลประกอบการที่สามารถสร้างคุณค่าของกิจการอย่างเหมาะสมในระยะยาว ประกอบกิจการอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้เสีย ลดผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวให้สอดคล้องกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Techamuanvivit, 2016) รวมถึงข้อค้นพบของ Suntornmond (2022) พบว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จคือ การมีนโยบายที่ชัดเจน และเข้มงวดของทีมผู้บริหารทำให้บุคลากรมีการทำงานด้วยความโปร่งใส การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมืออาชีพและการฝึกวินัยในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง ผู้บริหาร

เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง เน้นการทำงานในเชิงรุก สร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการให้บริการที่ดี การมีกลยุทธ์ที่ดีในการชักจูงให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านนวัตกรรมองค์กรคือ ภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนจากการเข้าร่วมโครงการประสิทธิภาพในการทำงานและการบริการของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใส่ใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากฐานรากกับวิสาหกิจเพื่อสังคม

ในด้านการขับเคลื่อนภาครัฐในการสร้างความเข้มแข็งภายในประเทศ ด้วยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากฐานราก สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกิจการที่เป็นประโยชน์แก่คนในชุมชนหรือวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) เพื่อผลิตสินค้า หรือให้บริการส่งเสริมการจ้างงาน โดยไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อสร้างกำไรอย่างเดียว แต่เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม โดยจัดสรรงบประมาณตามโครงการตำบลละ 5 ล้านบาท และกองทุนหมู่บ้าน ๆ ละ 1 ล้านบาท ซึ่งมีหลายชุมชนนำไปสร้างร้านค้าชุมชน โรงสีชุมชน ปั้มน้ำมัน ฯลฯ โดยชุมชนเป็นเจ้าของร่วมกันบริหารจัดการกันเอง ทำให้เกิดกำไรและการหมุนเวียนรายได้ มีการนำไปลงทุนเพิ่มเพื่อขยายกิจการ เกษตรกรสามารถนำผลผลิตไปแปรรูป สร้างมูลค่าเพิ่ม และจ้างงานกันเองในท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของวิสาหกิจเพื่อสังคมที่รัฐบาลต้องการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นบริษัทชุมชนได้ตามแนวทางของรัฐบาล นอกจากนี้รัฐบาลยังมีแผนจะคัดเลือกวิสาหกิจชุมชนประมาณ 350 แห่งจากทั้งหมด 70,000 แห่ง ที่มีแนวโน้มเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม เข้าสู่กระบวนการให้ความรู้และพัฒนาเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมในรูปแบบองค์กรชุมชน (Community Social Enterprise) เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเชื่อมโยง

กับมาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคมของรัฐบาล เช่น การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิของวิสาหกิจ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้สนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคม เป็นต้น โดยให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (สกส.) ร่วมกันเร่งรัดส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนพัฒนาเป็น วิสาหกิจเพื่อสังคม ที่ให้ประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับชุมชนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเร็ว และส่งเสริมให้วิสาหกิจเพื่อสังคมในแต่ละพื้นที่รวมกลุ่มกันให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยหน่วยงานรัฐคอยให้การสนับสนุนตามแนวทางพระราชรัฐ รวมทั้งยกระดับกลุ่มวิสาหกิจให้เป็นศูนย์ธุรกิจเฉพาะด้าน โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น ส่งเสริมศูนย์อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตรคลังสินค้า และการขนส่ง ในจังหวัดสระแก้ว เชื่อมโยงกับเขตเศรษฐกิจพิเศษของกัมพูชาในเขตปอยเปต โอนียง

นอกจากนี้ยังได้เชิญชวนให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลงทุนร่วมกับวิสาหกิจ บริจาคเงินหรือทรัพย์สินให้แก่วิสาหกิจ โดยสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามที่กำหนดไว้ เป็นต้น (The Stock Exchange of Thailand, 2016) ถ้าเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างองค์ความรู้ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้ที่มั่นคง สร้างความมั่นคงด้านอาชีพ ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์พัฒนาช่องทางการสร้างรายได้ และส่งเสริมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติแบบครบวงจร ซึ่งเป็นมิติที่ใกล้เคียงกับกิจการเพื่อสังคม เช่นกัน (Apiwatanakul & Kasemsuk, 2022)

จากหลักการของวิสาหกิจเพื่อสังคมนำมาประยุกต์ในการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนในการรวมกลุ่มดูแลผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง ที่อยู่ในรูปแบบของการ

รวมกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน ที่ทำการรวมกลุ่มอาชีพและผลิตผลิตภัณฑ์โดยชุมชน เช่น ทำเกษตรอินทรีย์ตามมาตรฐาน PGS กลุ่มทอผ้า กลุ่มข้าวอินทรีย์ กลุ่มไม้ กลุ่มเชียงดา รวมถึงการรวมกลุ่มกันเป็นสมาคมท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นต้น จากการรวมกลุ่มทั้งวิสาหกิจชุมชนและกลุ่มอาชีพนั้นเกือบร้อยละ 85 เป็นผู้สูงอายุ กระบวนการศึกษาค้นคว้าจะสร้างกลไกการอยู่ร่วมกันในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างค่านิยมของสังคมไทยที่สำคัญต่อการเคารพผู้สูงวัย ร่วมปฏิบัติต่อท่านด้วยความรักความเอื้ออาทรทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยสนับสนุนให้มีกิจกรรมหลายมิติ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยใช้วิสาหกิจชุมชนเป็นสื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเด็ก เยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงวัย

ดังนั้นในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านก๊ว อำเภอมะทะ จังหวัดลำปาง จึงเน้นการเชื่อมโยงด้านคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานเชิงคุณค่าซึ่งผลผลิตที่ได้จะนำไปสู่การพัฒนา “นวัตกรรมเพื่อสังคมในการสร้างชุมชนเอื้ออาทร” ที่จะเป็เครื่องมือช่วยจัดการปัญหาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขยายตัวของสังคมเมืองและผลกระทบจากโควิด 19 ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน การเข้าถึงบริการภาครัฐ การดูแลกลุ่มผู้เปราะบางทางสังคม

วิธีการวิจัย

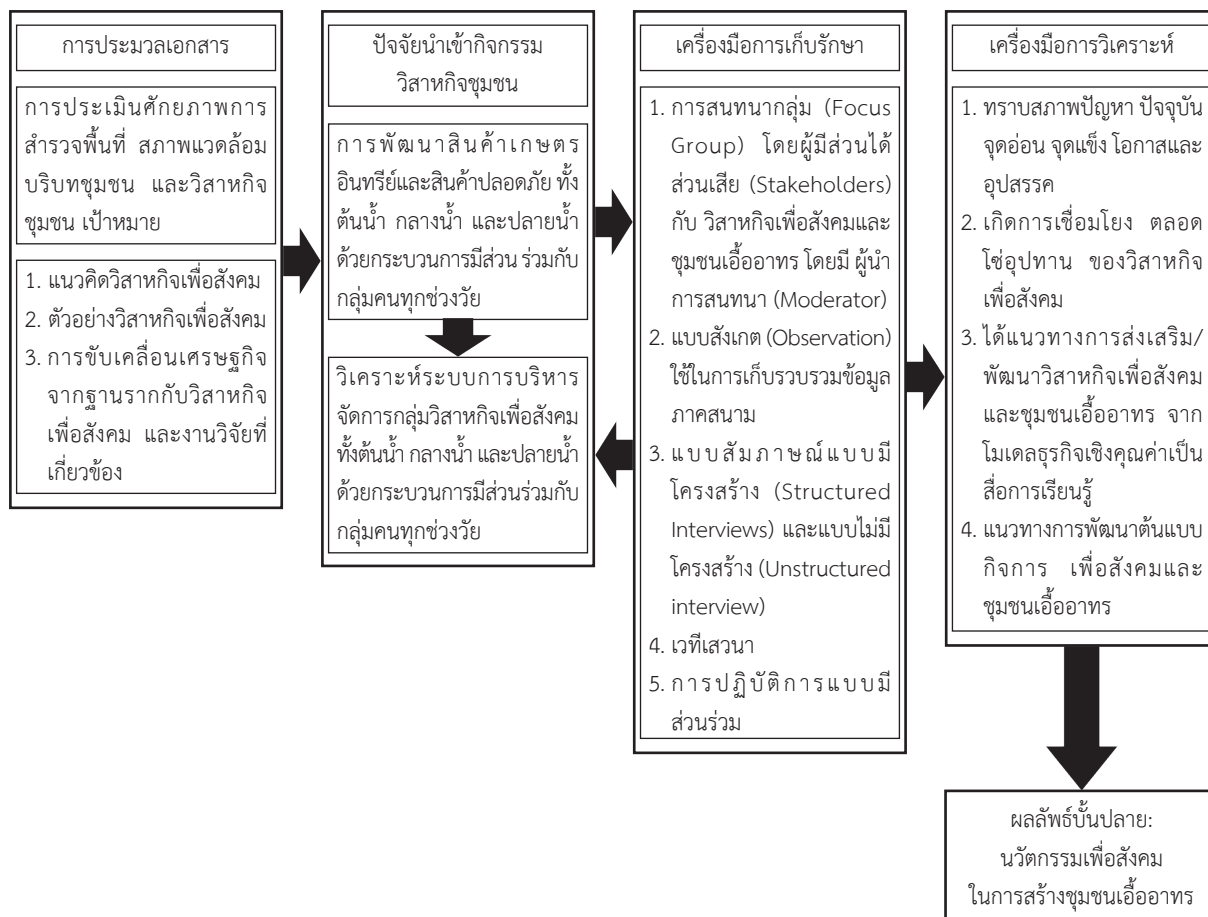
รูปแบบการวิจัยเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกลุ่มเป้าหมายคือ ชุมชนบ้านก๊ว อำเภอมะทะ จังหวัดลำปาง โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจพืชสมุนไพร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนอัญชัน และกลุ่ม

วิสาหกิจพัฒนาชุมชนคนอินทรี และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฮักกรีน ซึ่งมีสมาชิกเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยกลางคน และเยาวชนในพื้นที่จำนวน 40 คน ใช้วิธีการคัดเลือกจากความน่าสนใจของพื้นที่ คือ 1) มีกลุ่มผู้สูงอายุต่าง ๆ หรือโรงเรียนผู้สูงอายุ 2) มีโครงการหรือกลุ่มอาชีพในพื้นที่ 3) มีการทำงานต่อเนื่อง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมดำเนินการ และ 4) กลุ่มคนเป้าหมายสามารถร่วมกิจกรรม และมีหน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ขับเคลื่อนชุมชนประกอบด้วย ผู้นำชุมชนบ้านกิ้ว ซึ่งมีบทบาทสำคัญ เช่น การขับเคลื่อนชุมชนด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจฐานราก ผู้ประสานงานและกรรมการวิสาหกิจต่าง ๆ อุปนายกการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดลำปาง ประธานการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านกิ้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกิ้ว บ้านกิ้วหลวง โรงเรียนกิ้วประชาวิทยา เป็นต้น และพื้นที่ถ่ายทอด ขยายผล/นำไปใช้ประโยชน์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกิ้ว เทศบาลตำบลแม่ทะ สำนักงานเกษตรอำเภอแม่ทะ

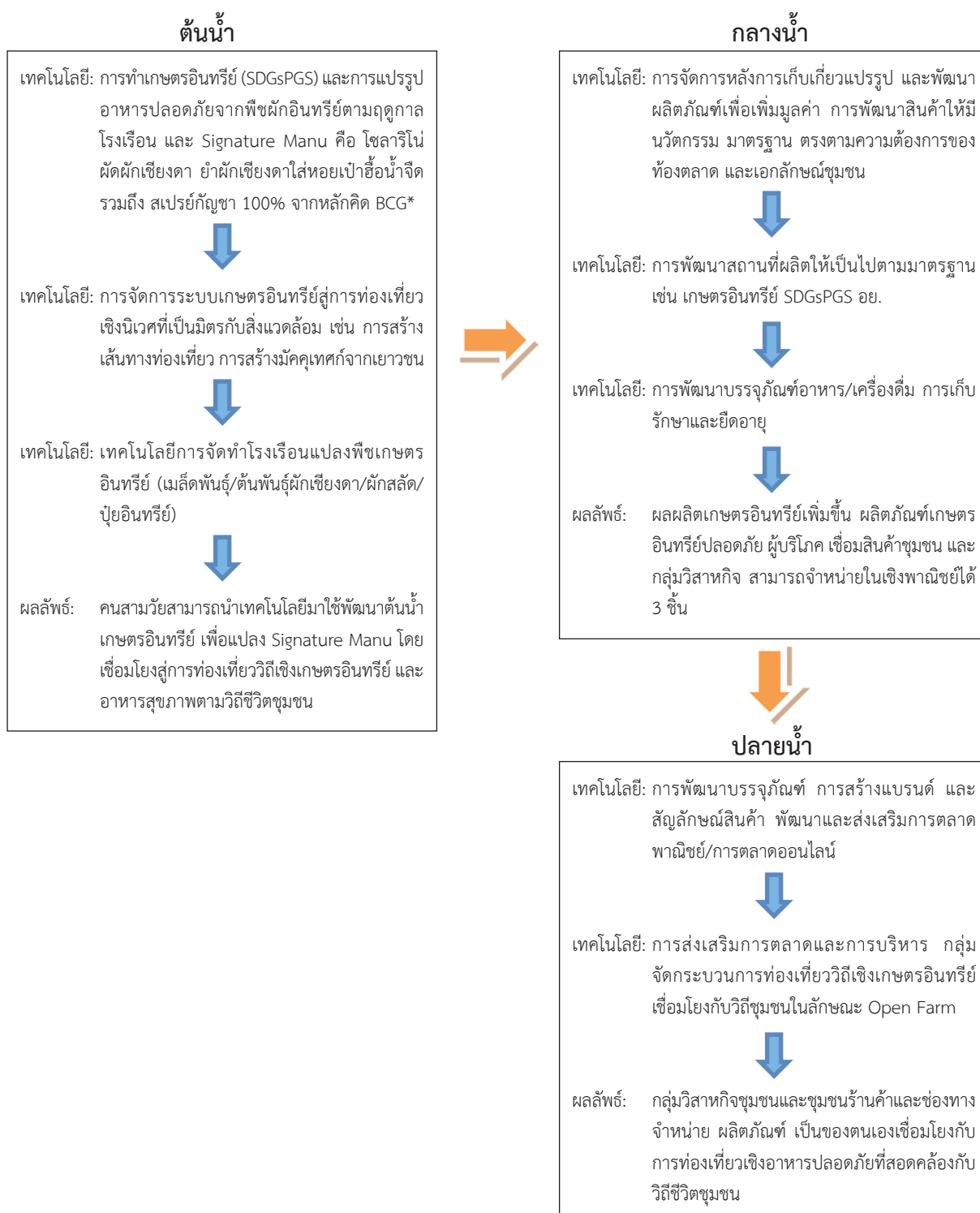
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การจัดเวทีเสวนา รวมทั้งการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล/ตรวจสอบ

ความถูกต้องของข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลเชิงบรรยายหรือข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Attribute Data) โดยเน้นการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎีที่เป็นข้อมูลเชิงบรรยายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเกษตรอำเภอ แม่ทะ พัฒนาชุมชน อบต. เน้นข้อมูลขอบเขตการปกครอง และข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาคสนาม เช่น ศักยภาพบริบทลักษณะภูมิประเทศโดยรอบพื้นที่ เป็นต้น และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยการเปรียบเทียบข้อค้นพบ ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา จากแหล่งและมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางการยืนยันความน่าเชื่อถือด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเน้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อประเมินผลหรือสรุปผล ประกอบด้วย กระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร และกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดเวทีเสวนา เวทีประชาคม เป็นต้น

กรอบกระบวนการทำงาน แสดงดังภาพที่ 1 และการพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเป็นฐานคิดสู่ SE แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบกระบวนการทำงานแนวทางการพัฒนาต้นแบบกิจการเพื่อสังคม



ภาพที่ 2 การพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเป็นฐานคิด สู่ SE

หมายเหตุ: BCG* เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นการพัฒนา 3 เศรษฐกิจไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรชีวภาพ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าหรือยาวนานที่สุด และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) การพัฒนาเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (National Science and Technology Development Agency NSTDA, 2021)

ผลการวิจัย

จากแนวคิดของวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชน เอื้ออาทร และปัจจัยของวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรที่ประสบผลสำเร็จนั้นพบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรที่เหมาะสมนั้น ควรมีการจัดตั้งที่เกิดจากชุมชนเองที่ต้องการรวมกลุ่มกัน เพื่อช่วยเหลือกันในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นการประกอบการ บริหารจัดการเชิงธุรกิจ แต่ไม่ใช่ต้องการทำธุรกิจเต็มรูปแบบ แต่เพื่อสร้างรากฐานความมั่นคงให้สมาชิก ซึ่งถ้าทำคนเดียวจะไม่สามารถทำได้ หรือถ้าไปรวมกับสหกรณ์ใหญ่ ๆ ก็กระทำได้อย่างเป็นการร่วมกันสร้างระบบสวัสดิการให้ตนเอง หรืออีกนัยหนึ่ง สร้างภูมิคุ้มกันให้กลุ่มให้ชุมชน โดยมีพื้นฐานการจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 12 ประการ คือ

1. ชุมชนเป็นเจ้าของและดำเนินการ โดยคนในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งไม่ใช่เป็นลักษณะที่เจ้าของกิจการหรือเป็นเจ้าแก่ คนนอก หรือคนรวยคนเดียวเป็นเจ้าของ แต่ให้ชาวบ้านเป็นแรงงาน ซึ่งเสมือนเป็นโรงงานหรือกิจการในหมู่บ้าน และหลักการนี้สอดคล้องกับหลักการของวิสาหกิจชุมชนตำบลบ้านกิว ที่มีลักษณะการดำเนินการที่ริเริ่มโดยคนในชุมชน สืบทอดความรู้จากการทำเกษตรกรรมที่อิงวิถีธรรมชาติสร้างสรรค์จากบรรพบุรุษสู่คนภายในครัวเรือน จากนั้นขยายเป็นกิจการ จัดตั้งกลุ่มและจัดหาสมาชิกเพื่อระดมทุนดำเนินงานและขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุน ซึ่งภายหลังที่กิจการเข้มแข็งแล้วจะมีการจ้างแรงงานในการทำงานเพิ่มขึ้น จากเดิมที่ใช้แรงงานจากสมาชิกเพียงอย่างเดียว

2. พัฒนาผลผลิตด้วยกระบวนการในชุมชน โดยการนำวัตถุดิบที่มีอยู่ภายในชุมชนหรือท้องถิ่นมาสร้างเป็นงานให้เกิดขึ้นภายในชุมชน เริ่มจากครัวเรือนสู่ชุมชน โดยวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรที่เข้าไปเก็บข้อมูลนั้น ๆ พบว่า ผลผลิตมาจากการดำเนินงานของชุมชนเองที่สำคัญวัตถุดิบส่วนใหญ่

มีภายในชุมชนหรือท้องถิ่นเอง เช่น ผักเชียงดาเป็นพืชผักสมุนไพรที่ปลูกกันในชุมชน และเป็นพืชผักประจำถิ่นภาคเหนือ ฝ้ายก็มีพื้นที่ปลูกเพื่อทอตนเอง โดยมีอุปกรณ์ประกอบการทอที่ยังดำเนินกิจกรรมจริงแบบครบวงจร ส่วนการผลิตปุ๋ยของกลุ่ม วัตถุดิบคือ มูลไก่ มูลวัว และมูลสุกร ได้จากที่มีการเลี้ยงในชุมชน ทำให้มีวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตอย่างต่อเนื่อง มีปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต ผักและพืชบำรุงดิน รวมถึงการเป็นผู้เรียนรู้การผลิตปุ๋ยอินทรีย์เอง จนกระทั่งเป็นผู้ตรวจแปลงเกษตรอินทรีย์ในระดับเครือข่ายในชุมชน จนถึงระดับเครือข่ายในจังหวัด รวมถึงเครือข่ายในระดับชาติ เช่น สหพันธ์เกษตรกรรมยั่งยืนแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม (Sustainable Development Goals Participatory Guarantee System: SDGsPGS) เป็นการนำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยองค์การสหประชาชาติ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด “ชุมชนร่วมรับรอง” โดย IFOAM และแนวคิดการสร้างสัมมาชีพเต็มพื้นที่ โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง (Area Base Collaborative Development)

3. สร้างนวัตกรรมของชุมชน โดยนวัตกรรมที่สร้างไม่ได้เกิดจากการเลียนแบบทำตามผลิตภัณฑ์ที่มีในท้องตลาด หรือทำตามหน่วยงานที่มาสนับสนุน ในผลิตภัณฑ์ที่เหมือน ๆ กัน ในทุกภูมิภาค แต่เป็นผลผลิตของกระบวนการเรียนรู้ การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเป็นการค้นคิดสิ่งใหม่ รวมถึงลดการสร้างขยะด้วยแนวคิด 3Rs (Reduce Reuse and Recycle: 3Rs) คือ ลดใช้ นำกลับมาใช้ซ้ำ และรีไซเคิล ก็จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ รวมถึงเน้นการมองหาจุดแข็ง สู้จุดขาย โดยวิสาหกิจชุมชนที่ใกล้เคียงกับวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรที่เข้าไปเก็บข้อมูลนั้น พบว่า ผลิตภัณฑ์ที่วิสาหกิจดำเนินการนั้นเป็นการดำเนินการที่ทำกันมาตั้งแต่รุ่นปู่ ย่า ตา ยาย สืบทอดกัน ทั้งการทอผ้า การทำเกษตร ผสมผสานกับการประมง ผนวกกับการอาศัยการดำเนินชีวิตตามปรัชญาหลวง หรือปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริม

ความรู้ในการผลิตให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น ส่วนการผลิตปุ๋ยของวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มอาชีพ เกิดจากการที่หน่วยงานรัฐเข้ามาส่งเสริมการทำเกษตรเป็นอินทรีย์ ซึ่งชุมชนได้รับการส่งเสริมและเห็นถึงผลที่ดี ทำให้เกิดความนิยมในการทำเกษตรอินทรีย์มากขึ้น ชุมชนจึงมีความต้องการปุ๋ยชีวภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการรวมกลุ่มผลิตปุ๋ยชีวภาพ เป็นการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ที่สำคัญคนในครอบครัวได้รับประทานพืชผักที่ปลอดภัย ส่งต่อถึงผู้บริโภคที่ปลอดภัย มีแนวคิดในการจัดระบบสวัสดิการที่ดีสำหรับสมาชิกและชุมชน เช่น การนำพืชผักอินทรีย์ของกลุ่ม เข้าไปร่วมในงานกุศลต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อประกอบอาหารหรือใช้ประกอบเป็นของฝากของที่ระลึกในการเยี่ยมคารวะผู้ใหญ่ กระเช้าขอบคุณ รวมถึงการใช้พืชผักอินทรีย์สำหรับการเยี่ยมไข้คนป่วยในชุมชน หรือสวัสดิการส่วนหนึ่งคือ การจ้างงานในพื้นที่เพื่อให้มีรายได้ของผู้รับจ้าง และมีงานทำต่อเนื่อง เป็นต้น

4. พัฒนาฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับปัญญาสากล โดยการสร้างผลผลิตให้มีเอกลักษณ์ของท้องถิ่น หรือเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเป็นสินค้าที่บ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ เพราะมีทั้งของเก่าและของใหม่ผสมผสานกันทำให้ได้ของดีท้องถิ่น และมีการนำรูปแบบหรือเทคนิคสากลมาเสริมหรือผสานให้กลมกลืน มีการให้ความรู้เรื่องการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมและทันสมัย โดยวิสาหกิจชุมชนที่ใกล้เคียงกับวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรที่เข้าไปเก็บข้อมูลนั้น ผลผลิตเกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น และได้รับการส่งเสริมความรู้เพื่อให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น ความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งผ้าทอลายขี้ม่อนที่เน้นการปลูกฝ้าย เพื่อทอผ้าเองตั้งแต่ต้นทาง การจักสานที่มาจากมารวมกลุ่มของผู้สูงวัยมีฝีมือที่พัฒนาโดดเด่น การร่วมกันพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ เพื่อส่งเสริมพลังการขับเคลื่อนของกลุ่มสู่เป้าหมายของการเป็นอินทรีย์แลนด์ โดยนำแนวคิดศาสตร์พระราชามาใช้ในการพัฒนา เพื่อให้ชุมชนสามารถสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องด้วยการปลูกทุกอย่างอย่างตามความถนัดของ

แต่ละกลุ่มและความต้องการของตลาด หรือแม้แต่คนวัยทำงานกลับมาพัฒนาถิ่นเกิดด้วยกระบวนการรักษาสืบสาน สืบสานวัฒนธรรม พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชน สร้างวิสาหกิจเพื่อสังคม ด้วยแนวคิดอัครกรีน มีการเชื่อมโยงแนวคิดรักษาสืบสานในชุมชนของกลุ่ม มีแนวคิดในการจัดระบบวิสาหกิจชุมชนที่มีกิจกรรมหลากหลาย เกื้อกูลกันตามฐานทรัพยากร ภูมิปัญญาหรือเงื่อนไขของท้องถิ่น เป็นที่ศึกษาดูงานของต่างประเทศ และมีเครือข่ายการทำงานในระดับต่างประเทศ

5. การดำเนินการแบบบูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ พบว่า การดำเนินการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่อาจอยู่ในรูปแบบวิสาหกิจชุมชนไม่ใช่เน้นที่การผลิตเพื่อขายอย่างเดียว แต่ผลิตแปรรูปให้เกิดการประกอบการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น โดยวิสาหกิจชุมชนที่ใกล้เคียงกับวิสาหกิจเพื่อสังคม และชุมชนเอื้ออาทรที่เข้าไปเก็บข้อมูลนั้นพบว่า ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมานั้นเกิดจากการผลิตเพื่อใช้ในชุมชนมาก่อน จนกระทั่งเป็นที่ต้องการของท้องถิ่นอื่น จึงมีการขยายกิจการให้มีผลผลิตมากขึ้น คุณภาพมีมาตรฐานเพิ่มขึ้น เพื่อจัดจำหน่ายในตลาดต่าง ๆ และขยายช่องทางการขาย เช่น ขายออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย เชื่อมโยงเครือข่ายการตลาด เช่น สร้างเวทีให้สินค้าด้วยการออกงานแสดงสินค้า ซึ่งมีตั้งแต่วางขายตามข้างทาง จนถึงการจัดแสดงสินค้าที่ห้างเซ็นทรัลพลาซ่า ลำปาง

6. พัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจ โดยวิสาหกิจเพื่อสังคมเกิดได้ สำเร็จได้ ด้วย “ความรู้และปัญญา” ไม่ใช่เพียงเพราะมีเงินมีงบแล้วจะเกิดได้ การใช้ “เงินนำหน้าปัญญาตามหลัง” อาจเกิดได้แต่เพียงโครงการ แต่ไม่อาจเกิดการพัฒนายั่งยืน การเรียนรู้จะทำให้เข้าใจกระบวนการของกิจการเพื่อชุมชนเอื้ออาทรได้ทั้งหมด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลายเป็นการพัฒนาที่สำคัญเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพที่ดีขึ้น การผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งวิสาหกิจชุมชนที่เข้าไปเก็บข้อมูลนั้น มีการเรียนรู้และเพิ่มเติมความรู้

ในเรื่องต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการรู้จักตนเอง เพื่อทราบศักยภาพและขีดจำกัดของชุมชน และเรียนรู้เพิ่มเติมจากภายนอกอย่างเป็นระบบ เช่น การเรียนรู้การทำตลาด การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการทำหีบห่อ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น เป็นต้น

7. การพึ่งตนเองเป็นเป้าหมาย โดยการตระหนักและเข้าใจถึงปรัชญาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาหาร การแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ขายได้และมีกำไรนั้น มีองค์ประกอบของหลักการตลาด หลักการทางธุรกิจที่ต้องคำนึงถึงอยู่มาก หากผู้บริหารกิจการเพื่อชุมชนเอื้ออาหารไม่มีองค์ความรู้เหล่านี้ แรงแต่ผลิตสินค้าให้จำนวนมากเพื่อต้องการจำหน่ายให้มาก แต่ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดหรือต้นทุนแพงกว่าสินค้าที่ผลิตจำนวนมากแล้ว ก็เกิดการขาดทุน และทำให้การดำเนินกิจการนั้นล้มเลิกไปในที่สุด หลักการนี้วิสาหกิจชุมชนที่เข้าไปเก็บข้อมูล มีพื้นฐานมาจากการพึ่งตนเองเป็นหลัก และค่อยพัฒนามีความเติบโตอย่างต่อเนื่อง ไม่เร่งการเติบโตอย่างไม่น่าเชื่อ จากพื้นฐานการจัดตั้งที่มีองค์ประกอบที่สำคัญหลาย ๆ ส่วนนั้นพบว่า วิสาหกิจเพื่อชุมชนเอื้ออาหารไม่ได้เริ่มจากการเรียนรู้วิธีทำแต่เริ่มจากการเรียนรู้วิธีคิดที่ถูกต้อง นั่นก็หมายถึง ชุมชนมีองค์ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นกันอยู่แล้ว และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านั้นมาขยายต่อสร้างผลผลิต ที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง วิสาหกิจชุมชนนั้นมีหลายระดับทั้งระดับครอบครัว ชุมชนและเครือข่ายระหว่างชุมชน แล้วแต่จะมีการจัดการอย่างไร บางแห่งร่วมกันผลิต ร่วมกันบริโภค บางแห่งกระจายกันผลิตแล้วร่วมกันบริโภค บางแห่งร่วมกันเรียนรู้ให้มีกลุ่มผลผลิต แล้วชุมชนร่วมกันบริโภค หรือบางเรื่องครอบครัวเอาไปทำเอง ทำกันแบบผสมผสานหลายลักษณะโดยมีการทำแผนแม่บทชุมชนเพื่อเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ร่วมกันคิดร่วมกันทำ จัดการผลิต การตลาด การบริโภคได้ดีกว่าการทำเพียงหมู่บ้านเดียว

8. การกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลง โดยมีข้อบังคับการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1) มีกฎระเบียบหรือข้อตกลง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการบริหารตามความเหมาะสมพอดี ไม่น้อยหรือมากเกินไป 2) กฎ ระเบียบ หรือข้อตกลง ข้อบังคับ ถูกกำหนดโดยสมาชิก 3) กฎ ระเบียบ หรือข้อตกลง ข้อบังคับ มีความชัดเจน และมีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน 4) มีระบบการควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบ หรือข้อตกลง ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และ 6) มีกฎระเบียบ หรือข้อตกลง ข้อบังคับในการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน

ในด้านบริหารธุรกิจของกลุ่มเป้าหมายพบว่า 1) สินค้า/บริการมีคุณภาพ โดยมีการตรวจสอบควบคุมอย่างสม่ำเสมอ 2) มีฐานคิดในการกำหนดราคาอย่างมีเหตุผล 3) มีการกำหนดปริมาณการผลิตสินค้า/บริการที่เหมาะสม มีความสมดุลทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม 4) มีเป้าหมายตลาดชัดเจนและสามารถบริหารการกระจายสินค้าและบริการสู่ตลาดที่กำหนดไว้ได้ 6) มีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านต่าง ๆ 7) มีการจัดสรรกำไร สวัสดิการและผลตอบแทนแก่สมาชิก กรรมการ ชุมชน และสังคม ส่วนด้านการจัดการข้อมูลในการดำเนินวิสาหกิจเพื่อชุมชนเอื้ออาหาร พบว่า 1) มีการรวบรวมข้อมูลและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สะดวกในการใช้งาน 2) ข้อมูลมีคุณภาพ ถูกต้อง น่าเชื่อถือเหมาะสม เพียงพอ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน 3) มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่จัดเก็บอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการสื่อสาร มีการสื่อสารภายในกลุ่มสมาชิกและเครือข่ายอย่างเป็นระบบ วิธีการสื่อสาร เช่น ประชุม อบรม ตลอดจนมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ส่วนการสื่อสารกับบุคคลภายนอก มีระบบวิธีการสื่อสาร เช่น การประชาสัมพันธ์มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

9. การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยเป็นผู้มีส่วนได้เสียในระดับองค์กร ได้แก่ สำนักงานเกษตรจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบ้านกิว ซึ่งเป็นหน่วยงานในพื้นที่ที่ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการส่งเสริมเกษตร เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยการดำเนินกิจการเพื่อสังคมชุมชน

เอื้ออาทรก็เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจชุมชน เน้นการช่วยขับเคลื่อนผลักดันในระดับนโยบาย ได้แก่ 1) อปท. มีแผนงานงบประมาณที่ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน 2) สำนักงานเกษตรจังหวัดลำปาง มีการอำนวยความสะดวกแก่วิสาหกิจชุมชน เช่น การให้โรงเรียนตามมาตรฐานอาคาร อย. เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนห้องประชุมในการจัดประชุมกลุ่ม 3) อปท. ให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้แก่วิสาหกิจชุมชน เช่น จัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น 4) อปท. มีการประชาสัมพันธ์ผลงานให้วิสาหกิจชุมชนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จัก ประกาศ ยกย่องเชิดชูให้คุณค่าแก่วิสาหกิจชุมชน เช่น เป็นสโลแกนประจำท้องถิ่น เป็นต้น

10. การบทบาทและการมีส่วนร่วมของสมาชิกต่อวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การตัดสินใจมารวมตัวกันเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง (จุดกำเนิดของวิสาหกิจชุมชน คือ การรวมตัวกันของคนเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง) การตัดสินใจในการบริหารจัดการทุกขั้นตอน จนถึงกำหนดในการจัดสรรรายได้หรือผลกำไรเพื่อเป็นสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน การส่งเสริม การพัฒนาตนเองของสมาชิก พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทร คือ 1) ร่วมกันคิดและกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การร่วมวิเคราะห์ วางแผน การรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง 3) การร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม ทั้งด้านธุรกิจการประกอบการและด้านสังคม 4) ร่วมติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน 5) ร่วมรับผิดชอบต่อผลการกระทำ รับประโยชน์ร่วมกัน เช่น การแบ่งผลกำไร การจัดสวัสดิการ

11. การสร้างความมั่นคงและฐานะทางเศรษฐกิจของวิสาหกิจเพื่อสังคมเกิดจากความเจริญเติบโต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสมาชิก เนื่องจากกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันมีความหลากหลาย

เชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกัน ส่งผลให้เกิดการลดความเสี่ยงในการประกอบการ ตอบสนองความต้องการ สร้างความพอใจและความสุขให้สมาชิก ทำให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นในวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทร และสร้างความมั่นใจของสมาชิกในการดำเนินการร่วมกับกลุ่มต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคง เข้มแข็ง และยั่งยืนของกลุ่ม ทั้งนี้รายได้หรือกำไรของกลุ่มจะเพิ่มขึ้นทุกปีหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญ อาจมีกำไรเข้ากลุ่มไม่มากนัก แต่สมาชิกได้กำไรหรือได้รับผลประโยชน์สูงสุด กลุ่มไม่รวยแต่สมาชิกรวย โดยพิจารณาจาก 1) กิจกรรมมีความหลากหลายเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกัน ส่งผลให้เกิดการลดความเสี่ยงในการประกอบการ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน 2) กิจกรรมเพื่อชุมชน ชุมชนมีการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างเป็นระบบ 3) สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง 4) สมาชิกและกลุ่มมีเงินออม 5) กลุ่มมีเงินทุนสำรองสำหรับประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง 6) กิจกรรมมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง หรือมีสมาชิกเพิ่มขึ้น 7) มีการเตรียมการเพื่อสืบทอดกิจการในอนาคต

12. การทำกิจกรรมด้านสวัสดิการชุมชน สาธารณประโยชน์และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการทำกิจกรรมของกลุ่มที่เอื้ออำนวยต่อประโยชน์ต่อสาธารณะทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม สวัสดิการชุมชน รวมทั้งการทำกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และสามารถบริหารให้ใช้ได้ตลอดไป (Sustainability) พิจารณาจากกิจกรรมที่ทำในนามของกลุ่มเท่านั้น โดยพิจารณาจาก 1) มีการจัดกระบวนการเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการเสียสละช่วยเหลือเกื้อกูล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่สมาชิก 2) มีกระบวนการผลิตและบริการของกลุ่มไม่ทำลายทรัพยากร สิ่งแวดล้อม 3) มีการส่งเสริมการรักษาหรือมีความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ทำแก๊สชีวภาพ การบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น 4) มีการทำกิจกรรมด้านสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน 5) ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่สมาชิกวิสาหกิจชุมชน เช่น

พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา คณะกรรมการหมู่บ้าน ครู อย่างไร 6) มีการจัดสวัสดิการชุมชน เช่น จัดสวัสดิการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ หรือชาวบ้านทั่วไป และ ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เด็ก ผู้ป่วย วิสาหกิจชุมชนได้ช่วยชุมชนอย่างไร มีการขยายผล ผู้เสียชีวิต เป็นต้น

ต้นน้ำ

1. ทุนเริ่มแรก: ลงทุนด้วยความดี/ความซื่อสัตย์ เริ่มต้นจากซื่อสัตย์ต่อตนเอง/การบริหารความไว้วางใจต่อกัน
2. มีกลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน เพื่อเพิ่มพลังขับเคลื่อนและนำไปสู่การแบ่งปัน
3. มีผู้นำแห่งนักฆาตกรหรือช่วยภายใน ภายในนอก ทำให้ขยายการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง
4. การพึ่งตนเองและการพึ่งพาตนเอง เพื่อสร้างศรัทธาในตนเองและชุมชน/มีต้นทุนวัตถุดิบที่เกิดจากท้องถิ่น/มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เป็นอัตลักษณ์
5. มีแก่นคิดของกิจการเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทร คือการที่สมาชิกหันมาใส่ใจ และแก้ปัญหาของชุมชนด้วยแนวทางที่ยั่งยืน มีผู้รับประโยชน์ มีวิธีสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงและก่อประโยชน์อย่างชัดเจน
6. มีความต้องการช่วยเหลือชุมชนอย่างจริงจัง โดยทำความเข้าใจกับสมาชิกแล้วตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดว่า จะทำเพื่อชุมชน ไม่มุ่งหวังกำไรเป็นตัวตั้ง แต่ไม่ควรรทำแล้วขาดทุน (Normal Profit) มีระบบฐานข้อมูลทางธุรกิจประกอบการตัดสินใจ
7. มีการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลง ข้อบังคับของการอยู่ร่วมกัน
8. ให้ความสำคัญกับพันธมิตรทางสังคมควบคู่กับพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นการเชื่อมโยงการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม เข้าไปสู่กระบวนการปกติของกิจการ



กลางน้ำ

1. นำโมเดลธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาสังคม/สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการสร้างการเติบโตของธุรกิจไปพร้อมกับ การเติบโตของสังคม เป็นความเจริญใหม่ (New Civilization) ที่จำเป็นต่อโลกยุคใหม่
2. เน้นปัญหาหลักของชุมชนบ้านกัว มาตั้งเป็นโจทย์แล้วกำหนดแนวทางแก้โจทย์นั้นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยเน้นพัฒนาแนวคิดและแผนธุรกิจให้สอดคล้องกับปัญหานั้น
3. มีกระบวนการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีระบบการค้าที่เป็นธรรมต่อผู้ผลิตและผู้บริโภค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้อง พัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล เน้นการตลาดเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมผ่านสื่อดิจิทัลสมัยใหม่
4. ชุมชนเป็นเจ้าของและผู้ดำเนินการ เช่น ตั้งกลุ่ม ดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ ธุรกิจร้านอาหาร พืชผักอินทรีย์ พร้อมเน้น คนงาน สร้างอาชีพให้เขาก่อน สอนอาชีพให้เขามีวิชาชีพติดตัว มีผลิตภัณฑ์หลากหลายให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบ อาชีพที่สร้างขึ้นแบบครบวงจร มีการดำเนินการแบบบูรณาการ
5. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจหลัก มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายและพันธมิตรทางการค้า



ปลายน้ำ

1. เกิดระบบชุมชนอาชีพ (จากการสร้างอาชีพ)
2. เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง
3. การเกิดนวัตกรรมพลังสร้างสรรค์เศรษฐกิจฐานราก โดยเฉพาะตลาดเขียว หรือภาคเขียวอิมิจา
4. มีการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างเป็นระบบ
5. มีการสื่อสารคุณภาพชีวิตที่ติงามผ่านการตลาดเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
6. มีการพัฒนากิจกรรมทางสังคม มีทีมงานที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนกิจกรรม
7. เป็นแหล่งรับรองผลผลิตของหน่วยงานสนับสนุนในวงกว้าง

ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วม
โดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกัว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกิว อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง มีต้นทางหรือต้นน้ำมาจากทุนเริ่มแรกคือ ลงทุนด้วยความดี และการบริหารความไว้วางใจต่อกัน จากความเป็นกลุ่มอาชีพ มีผู้นำแห่งนักผานเครือข่าย เน้นการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง เพื่อสร้างศรัทธาในตนเองและชุมชน มีทุนวัตถุดิบที่เกิดจากท้องถิ่น มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์ มีแก่นคิดของวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรคือ การที่สมาชิกหันมาใส่ใจและแก้ปัญหาของชุมชนด้วยแนวทางที่ยั่งยืน มีผู้รับประโยชน์ มีวิธีสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงและก่อประโยชน์อย่างชัดเจน มีความต้องการช่วยเหลือชุมชนอย่างจริงจัง โดยทำความเข้าใจกับสมาชิกแล้วตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดว่าจะทำเพื่อชุมชนไม่มุ่งหวังกำไรเป็นตัวตั้ง แต่ไม่ควรรทำแล้วขาดทุน (Normal Profit) มีระบบฐานข้อมูลทางธุรกิจประกอบการตัดสินใจ มีการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลง ข้อบังคับของการอยู่ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับพันธมิตรทางสังคม ควบคู่กับพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นการเชื่อมโยงการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมเข้าไปสู่กระบวนการปกติของกิจการ ส่วนกลางน้ำคือ นำโมเดลธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการสร้างการเติบโตของธุรกิจไปพร้อมกับการเติบโตของสังคม เป็นความเจริญใหม่ (New Civilization) ที่จำเป็นต่อโลกยุคใหม่ มีกระบวนการติดตามสังคมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีระบบการค้าที่เป็นธรรมต่อผู้ผลิตและผู้บริโภค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้องพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล เน้นการตลาดเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมผ่านสื่อดิจิทัลสมัยใหม่ ชุมชนเป็นเจ้าของและดำเนินการ เช่น ตั้งกลุ่มตั้งชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ธุรกิจร้านอาหาร พี่ชนักอินทรีย์ พร้อมเน้นคนงาน สร้างอาชีพให้พวกเขา ก่อนสอนอาชีพให้พวกเขาให้มีวิชาชีพติดตัว มีผลิตภัณฑ์หลากหลายให้

ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบอาชีพที่สร้างขึ้นแบบครบวงจร มีการดำเนินการแบบบูรณาการ และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจหลักเน้นรูปแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างโอกาสในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารสาธารณะ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Apiwatanakul และ Kasemsuk (2022) ที่กล่าวว่า มีการทำงานร่วมกับเครือข่าย: พันธมิตรทางการค้า ปลายทางมีระบบก่อให้เกิดชุมชนอาชีพ (จากการสร้างอาชีพ) เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและเกิดพลังความรักสามัคคีในกลุ่ม จากหลักการทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ยังสอดคล้องกับ Techamuanvivit (2016) ด้านหลักการบริหารกิจการที่ดีคือ การบริหารกิจการที่เป็นไปเพื่อการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน เน้นการบูรณาการประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ในกระบวนการของวิสาหกิจเพื่อสังคม ตั้งแต่การบริหารและพัฒนาให้กิจการ มีผลประโยชน์ที่สามารถสร้างคุณค่าของกิจการอย่างเหมาะสมในระยะยาว ประกอบกิจการอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้เสีย ลดผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสอดคล้องกับ Suntornmond (2022) จากข้อค้นพบขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ คือ 1) การมีนโยบายที่ชัดเจนและเข้มงวดของทีมงานผู้บริหารให้บุคลากรมีการทำงานด้วยความโปร่งใส เช่นเดียวกับหลักการของวิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์ จะต้องตรวจสอบได้จากพี่ชนักที่เป็นตามกฎเกณฑ์กติกาของกลุ่ม ยึดถือในข้อตกลงร่วมกัน สร้างจิตสำนึกในการรักษาสีเขียว และผลดีของการเป็นผู้ผลิต และคุณภาพชีวิตที่ดีงาม จากการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม เน้นการทำงานโดยยึดวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นตัวตั้งของการทำงานและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน จะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สรุปผล

แนวทางการพัฒนาต้นแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรอย่างยั่งยืน ต้นน้ำต้องลงทุนด้วยธรรมะ ตั้งแต่ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น บริหารความไว้วางใจต่อกัน พี่ตนเองและพี่พากันเอง ภายใต้การฉีกกำลังระหว่างคนรุ่นใหม่กับผู้สูงอายุ กลางน้ำ นำโมเดลธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน ชุมชนเป็นเจ้าของและผู้ดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม เช่น ธุรกิจร้านอาหาร พี่ผัดอินทรีย์ มีผลิตภัณฑ์หลากหลายให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบอาชีพที่สร้างขึ้นแบบครบวงจร ปลายน้ำเกิดระบบชุมชนอาชีพ รวมถึงการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างเป็นระบบ สื่อสารคุณภาพชีวิตที่ตังงามผ่านการตลาดเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่มคนทุกช่วงวัย ตำบลบ้านกิ้ว อำเภอมะเข จังหวัดลำปาง เน้นการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันของคนสามวัย ทั้งผู้สูงอายุ

วัยทำงาน เยาวชน ภายใต้การเชื่อมโยงกับกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์เพื่อพัฒนาสู่ผลิตภัณฑ์ชุมชน การท่องเที่ยวและการสื่อสารการตลาด จนเกิดแนวคิดเชิงนโยบาย และเป็นแนวทางการพัฒนาต้นแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทร ในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการขับเคลื่อน จะต้องเน้นการทำงานให้ครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำ รวมถึงทุนทางสังคมที่ชุมชนมี กลางน้ำ ต้องเน้นการขับเคลื่อนโดยชุมชน โดยการค้นหาผู้นำที่เข้มแข็ง สร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น และปลายน้ำ คือ แนวคิด แนวปฏิบัติจากความสำเร็จของวิสาหกิจเพื่อสังคมและชุมชนเอื้ออาทรในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ เป็นฐานการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่อไป

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เอกสารรับรองเลขที่ E2565-101 จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง และได้รับทุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เลขที่โครงการวิจัย 119/2565 เลขที่สัญญา N34A60480 วันที่ 18 มีนาคม 2565

References

- Apiwatanakul, U., & Kasemsuk, C. (2022). Patterns of corporate social responsibility activities and business sustainability: The case study of true corporation PLC. *Panyapiwat Journal*, 14(3), 293-306. [in Thai]
- Chiangmainews. (2022). “Gad Vai Gao, Hao Young Mun” activity opens space for the elderly to show their potential and wisdom. <https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/1600132/> [in Thai]
- National Science and Technology Development Agency (NSTDA). (2021). *How did BCG come about?* <https://www.bcg.in.th/background/> [in Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2021). *The preparation of the National Economic and Social Development plan no.13 (2023-2027)*. <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13> [in Thai]
- Suntornmond, S. (2022). The success factors of local government organization with good governance award: A case study of Posa Subdistrict municipality, Ang Thong Province. *Journal of MCU Nakhondhat*, 9(5), 372-387. [in Thai]

- Techamuanvivit, P. (2016). *Principles of good management*. <https://www.sec.or.th/TH/Template3/Articles/2559/ac-post-25590804-CGCode1.pdf> [in Thai]
- Thai Social Enterprise Office. (2010). *General knowledge about social enterprises*. <http://www.tseo.or.th> [in Thai]
- THECITIZEN.PLUS Thai PBS. (2022). *Listening to the voice of Thailand: community support for the elderly society*. <https://thecitizen.plus/node/65113> [in Thai]
- The Stock Exchange of Thailand. (2016). *Government aims to promote social enterprises nationwide*. <https://www.setsocialimpact.com/Article/Detail/47291> [in Thai]
- Vanamongkol, S. (2017). *Study of social enterprise “social enterprise in England”*. <https://kpi-lib.com/elib/cgi-bin/opacexe.exe?op=mmvw&db=Main&skin=s&mmid=8924&bid=25835> [in Thai]
- Wikipedia, The Free Encyclopedia. (2021). *Social enterprise*. <https://th.wikipedia.org/wiki/%> [in Thai]



Name and Surname: Pornchanok Tonglad

Highest Education: Doctor of Philosophy (Business Administration)
Ph.D., Ramkhamhaeng University

Affiliation: Department of Accounting, Faculty of Management
Science, Lampang Rajabhat University

Field and Expertise: Business Administration



Name and Surname: Sonthiya Suwannaraj

Highest Education: Master of Accounting, Chang Mai University

Affiliation: Department of Accounting, Faculty of Management
Science, Lampang Rajabhat University

Field and Expertise: Accounting and Taxation



Name and Surname: Chutinist Pankham

Highest Education: Ph.D. (Communication Arts), Naresuan University

Affiliation: Department of Communication Arts, Faculty of
Management Science, Lampang Rajabhat University

Field and Expertise: Brand Communication, Management and
Planning of Advertising, and Public Relations



Name and Surname: Ammareet Netasit

Highest Education: Ph.D. (Higher Education),
Chulalongkorn University

Affiliation: Department of Education Psychology and Guidance,
Faculty of Education, Lampang Rajabhat University

Field of Expertise: Education Psychology, Guidance, Resilience
quotient, and Positive Psychology



Name and Surname: Supunnee Kamwass

Highest Education: Doctor of Philosophy in Accountancy, College
of Innovation Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

Affiliation: Department of Accounting, Faculty of Management
Science, Lampang Rajabhat University

Field of Expertise: Financial Accounting and Managerial Accounting



Name and Surname: Atcharabhorn Wannamakok

Highest Education: Doctor of Philosophy (Communication Arts
and Innovation), National Institute of Development Administration
(NIDA)

Affiliation: Department of Communication Arts, Faculty of
Management Science, Lampang Rajabhat University

Field of Expertise: Community Communication, Cultural
Communication, and Community Based Research



Name and Surname: Nisakorn Suwan

Highest education: Ph.D. (Plant Pathology), Chiang Mai University

Affiliation: Department of Agriculture, Faculty of Agricultural
Technology, Lampang Rajabhat University

Field of Expertise: Plant Disease Control, Biological Control,
Po Stharvest Technology, and Biology

รูปแบบการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

THE MODEL OF CAUSE RELATED MARKETING, VALUE CREATION AND ENVIRONMENT PRODUCT PURCHASE DECISION MAKING IN LOWER NORTHEASTERN REGION

บุษยามาส ชื่นเย็น¹ และปริญญ์ ลักษิตามาศ²

Boosayamas Chuenyen¹ and Prin Luksitamas²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยสยาม

^{1,2}Business Administration in Marketing Program, Siam University

Received: February 11, 2023 / Revised: June 12, 2023 / Accepted: June 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม และ 2) ศึกษาแบบความสัมพันธ์ระหว่างการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM-Structural Equation Modeling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1,000 คน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี จากโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริโภคมีความคิดเห็นการตลาดอิงการกุศลจากประเด็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) ผู้บริโภคทราบถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมโดยมีกระบวนการผลิตเป็นไปตามมาตรฐานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) และผู้บริโภคตัดสินใจจากคุณสมบัติหรือสรรพคุณตามที่กล่าวอ้างในการโฆษณา/บรรจุภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.11$) 2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า การตลาดอิงการกุศลที่ดีให้กับผู้บริโภคนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการสร้างคุณค่าทางการตลาด โดยการตลาดอิงการกุศลนั้นสามารถอธิบายการสร้างคุณค่าทางการตลาดได้ร้อยละ 90.1 และการสร้างคุณค่าทางการตลาดนั้นมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อและสามารถอธิบายการสร้างคุณค่าทางการตลาดได้ร้อยละ 99.0 สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์การตลาดอิงการกุศล โดยใส่ใจด้านคุณภาพและส่งผลทำให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมการตั้งใจในการซื้อสินค้าต่อไป

คำสำคัญ: การตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด การตัดสินใจซื้อ ผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

Abstract

This quantitative research aimed to study (1) the level of attitude towards the cause related marketing, value creation, and purchase decision making of environmental products;

and (2) the correlations between cause related marketing, value creation, and purchase decision making of environmental products. Data were collected from 1,000 customers who had been experiencing in purchase decision making of environmental products in lower Northeastern region provinces, namely, Nakhon Ratchasima, Buriram, Surin, Si Sa Ket, and Ubon Ratchathani. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with application of AMOS program. Research results showed that (1) the items receiving the highest rating means were the following: that of the consumers' opinions toward the cause related marketing of environmental products ($\bar{X} = 4.17$); that of the consumers having known about quality of environmental products with the production process based on the standards ($\bar{X} = 4.13$), and that of the consumers making decisions based on properties or quality as claimed in advertising/packaging ($\bar{X} = 4.11$); and (2) regarding results of the study of relationships, it was found that decent cause related marketing correlated with value creation; cause related marketing could explain value creation by 90.10%; value creation correlated with purchase decision making; value creation could explain purchase decision making by 99.00%. Result of this research can be utilized to formulate strategies in cause related marketing for environmental products that focusing on quality aspect and resulting in the consumers having the behavior of carefully purchasing the products in the future.

Keywords: Cause Related Marketing, Value Creation, Decision Making, Environmental Product

บทนำ

ปัจจุบันประชาชนรับรู้และตระหนักถึงการอนุรักษ์พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เนื่องจากการบริโภคส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษ ขยะควันทoxic และภาวะโลกร้อน (Nuntasomboon, 2022) โดยผู้บริโภคได้สังเกตเห็นปัญหาทางมลพิษด้านต่าง ๆ กำลังลุกลามอย่างต่อเนื่อง ผู้บริโภคจึงได้หันมาให้ความสนใจและคำนึงถึงปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม เกิดการรณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเกิดกระแสสำนึกต่อสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้นเรื่อย (Pollution Control Department, 2019) ความกังวลปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมดังกล่าวจึงเป็นที่มาของตลาดผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่มีมูลค่าทางธุรกิจ 98,900-126,100 ล้านบาทต่อปี และมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยเฉลี่ยสูงที่ร้อยละ 8-10 ต่อปี จึงนับเป็นตลาด

ที่น่าจับตามองโดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Kasikorn Bank, 2022)

จากกระแสนิยมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทำให้ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวถูกอ้างอิงถึงการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสารสกัดจากธรรมชาติ ปราศจากสารเคมี การปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ กระบวนการผลิตที่ไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จึงมีรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) เริ่มแพร่หลายขึ้นในประเทศไทย ปี 2549 เป็นกิจกรรมการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้ผู้บริโภคทั่วไปทราบว่าเป็นการทำความดีต่อชุมชน องค์กรที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นทางสังคมที่กำลังให้ความสำคัญองค์กรธุรกิจหลายแห่ง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการ

แก้ไขปัญหาสังคม โดย Kotler และ Lee (2005) ได้กล่าวว่ากิจกรรม CSR ที่มีการปฏิบัติต่อเนื่องกันมา มี 6 รูปแบบ โดยเฉพาะรูปแบบการทำการตลาดเชิงการกุศลสามารถคำนวณผลลัพธ์ตอบแทนกลับมาเป็นตัวเงินได้อย่างเป็นรูปธรรมที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการอุดหนุนหรือการบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายสินค้าเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขประเด็นปัญหาทางสังคม มีช่วงเวลาที่จำกัดแน่นอน หรือให้องค์กรการกุศลที่ระบุไว้ในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาเลือกปัญหาสังคมที่ธุรกิจสนับสนุน ได้รับความสนใจของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย อันจะส่งผลต่อการสร้างคุณค่าทางการตลาด เป็นสิ่งที่ผู้บริโภคเลือกกว่าประโยชน์ที่จะได้รับและมีการเปรียบเทียบกับเงินที่เสียไป ดังนั้นธุรกิจจะต้องตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าทางการตลาดจากมูลค่าผลิตภัณฑ์ในมุมมองของผู้บริโภคต้องสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ ๆ นำเสนอให้ผู้บริโภคจนกลายเป็นความพึงพอใจและการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ นำไปสู่ยอดขายก่อให้เกิดกำไรและการเจริญเติบโตของธุรกิจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เนื่องจากงานวิจัยของ Chuenyen (2019) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยการตลาดที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าทางการตลาดเพื่อสิ่งแวดล้อมของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างการตัดสินใจซื้อสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อม พบว่า การลดการบริโภคมีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าด้านความสะอาดจาก การลดขนาดบรรจุภัณฑ์ซื้อสินค้าแบบเติม (Refill) การนำกลับมาใช้ใหม่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าด้านสินค้าที่บรรจุภัณฑ์นำกลับมาใช้ใหม่ได้สะอาด การหมุนเวียนเป็นอีกทางเลือกในการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมจะสามารถนำข้อมูลไปต่อยอดและวางแผนกลยุทธ์การตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

การตลาดเชิงการกุศล (Cause-Related Marketing) เป็นกิจกรรมการตลาดที่ธุรกิจใช้วิธีการแบ่งรายได้จากการขายสินค้าและบริการส่วนหนึ่งบริจาคเพื่อการกุศล เพื่อสร้างความพอใจแก่ธุรกิจ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้บริโภคได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือการกุศลผ่านการซื้อผลิตภัณฑ์โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอื่นใดเพิ่มเติม (Phonsrilit 2009) กิจกรรมดังกล่าวได้กลายเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สำคัญในทศวรรษนี้ได้แก่ ประเด็นปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม มีงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสำคัญของปัญหาสังคมที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมการตลาดเชิงการกุศลมีผลต่อความตั้งใจของผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคเกิดการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ใดที่มีกิจกรรมการตลาดเชิงการกุศล เกิดการตัดสินใจซื้อได้มากกว่าถึงแม้ราคาสินค้าจะเท่ากันก็ตาม (Ellen et al., 2006) และความเหมือนระหว่างผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมกับปัญหาเป็นการพิจารณาปัญหาสังคม พิจารณาได้จากความรู้สึกเกี่ยวข้องกับปัญหาของแต่ละบุคคล (Personal Relevance) การเรียกร้องถึงปัญหา (Cause Claim) เช่น ช่วยเหลือสุนัขและแมวจรจัด ช่วยทหารและตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บในหน้าที่ช่วยเหลือผู้ป่วยโรคเอดส์ ช่วยเหลือผู้ป่วยโรคภัยร้ายแรงอื่น ๆ เช่น มะเร็ง ช่วยเหลือผู้ป่วยโรคโควิด 19 และช่วยเหลือ

ผู้ประสบภัยจากธรรมชาติ ส่วนใหญ่ผู้บริโภคจะมีความสงสัยหรือไม่เชื่อถือในกิจกรรมการตลาดเชิงการกุศลที่ไม่มีความชัดเจนในแนวทางการบริจาคสมทบทุน (Olsen et al., 2003) นักการตลาดควรกำหนดกิจกรรมให้ผู้บริโภคสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนว่าจะมีส่วนร่วมในการบริจาคจากการซื้อสินค้าหรือบริการเป็นจำนวนเงินเท่าไร (Transparent Donation) ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการกำหนดเป็นจำนวนเงินแน่นอนจากการซื้อสินค้าแต่ละหน่วยหรือคิดเงินสมทบทุนจากร้อยละของราคาสินค้าหรือบริการ ซึ่งผู้บริโภคสามารถคำนวณและรับรู้ถึงจำนวนเงินที่จะมีส่วนร่วมในการบริจาคให้กับองค์กรการกุศลได้อย่าง (Gurbuz et al., 2021) และมีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินที่ต้องการระดมทุนเพื่อการสนับสนุนต่อองค์กรการกุศล เช่น ถ้ามีเป้าหมายที่ต้องการระดมเงินสมทบทุนเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคมเป็นจำนวนมาก ควรมีระยะของกิจกรรมที่ต่อเนื่อง (Bhatti et al., 2023) ซึ่งอาจเป็นการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งปีหรือทำกิจกรรมเป็นประจำทุกปี ควรมีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายหรือจำนวนที่ต้องการสมทบทุนให้ผู้บริโภคทราบอย่างชัดเจน (Kotler & Lee, 2005) และมีการประชาสัมพันธ์จำนวนเงินที่ได้มีการสมทบทุนไปแล้ว ในระหว่างกิจกรรมเพื่อจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริโภคเพิ่มเติม

การสร้างคุณค่าทางการตลาด (Value Creation)

เป็นการตลาดที่ทันสมัยจะต้องเน้นการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค โดยเริ่มต้นจากการกำหนดคุณลักษณะของสินค้า การสร้างจุดเด่นให้สินค้านั้นๆ ทำให้เห็นคุณประโยชน์แก่ผู้บริโภคจึงจะทำให้ผู้บริโภครู้สึกว่าคุณค่าที่เรานำเสนอให้กับผู้บริโภคนั้นคุ้มค่าต้นทุนชีวิต การสร้างคุณค่าจึงเป็นการประเมินมูลค่าของสินค้าและบริการรวมถึงประโยชน์ที่ได้รับโดยอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้สิ่งที่ได้รับและสิ่งที่จ่ายออกไป โดยองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างคุณค่านั้นคือ คุณภาพของบริการจะเป็นสิ่ง

ที่สร้างความแตกต่างอันก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน Sweeney และ Soutar (2001) กล่าวถึงมิติการสร้างคุณค่าของผู้บริโภคสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ คือ ความรู้สึกของผู้บริโภคที่ได้รับประโยชน์จากการใช้สินค้าหรือบริการ 2) ด้านสังคม คือ ความสามารถของผลิตภัณฑ์/บริการทำให้ผู้บริโภคได้รับอิทธิพลจากสังคม 3) ราคา คือ คุณค่าที่ผู้บริโภครับรู้มีความสำคัญต่อการตลาดเนื่องจากสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริโภคและนำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องมีการระบุงบค้ประกอบของประสบการณ์ผู้บริโภคในระหว่างกระบวนการซื้อสินค้า และ 4) ด้านคุณภาพ คือ คุณประโยชน์ที่ผู้บริโภคได้รับ โดยจะพิจารณาจากวัตถุประสงค์หรือคุณสมบัติการใช้งานของสินค้า และคุณภาพที่รับรู้เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ เนื่องจากเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่อตราสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งแนวความคิดการสร้างคุณค่าการตลาดส่งผลต่อตัวแปรงานวิจัยคุณค่าของผลิตภัณฑ์ Sun (2016) พบว่า การรับรู้คุณค่าด้านราคา การรับรู้คุณค่าด้านปลอดภัย การรับรู้คุณค่าด้านสุขภาพ และการรับรู้คุณค่าด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักและผลไม้อร์แกนิก ในอนาคตสินค้าอุปโภคบริโภคที่ออกแบบเพื่อสิ่งแวดล้อมจะได้รับการตอบรับจากผู้บริโภคดีขึ้น โดยมีงานวิจัยของ Wituranich (2020) พบว่า การรับรู้คุณค่าด้านการใช้งานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ คุณค่าด้านสังคมและคุณค่าด้านความรู้สึก ตามลำดับ

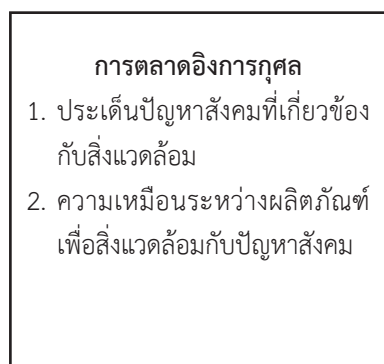
การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม (Decision Making)

ผู้บริโภคสนใจและกังวลเกี่ยวกับอุปนิสัยและชีวิตประจำวันของตนที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมจึงทำให้ผู้บริโภคสนใจที่จะซื้อสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคทั้งทางด้านการทำงาน คุณภาพ ความสะดวกในการใช้งานและราคาที่ยอมรับได้ และเมื่อรู้ว่าสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ จะช่วยแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม (Krause, 1993)

ถึงแม้ว่าผลิตภัณฑ์นั้นจะไม่ใช่ผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมก็ตาม โดยความตั้งใจอุปถัมภ์ผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจซื้อ 2) การซื้อซ้ำ และ 3) การบอกต่อ (Baker et al., 2002)

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีมาประกอบการศึกษาเพื่อหารูปแบบของตัวแปรการตลาด อิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม โดยมีกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

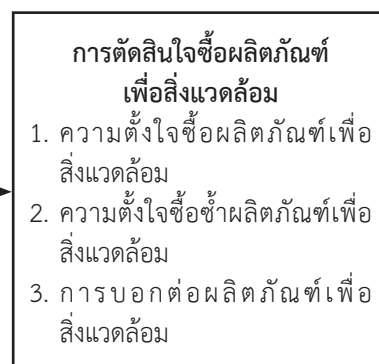


H_1

การสร้างคุณค่าทางการตลาด

1. คุณค่าทางอารมณ์
2. คุณค่าทางสังคม
3. คุณค่าทางราคา
4. คุณค่าทางคุณภาพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



H_2

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: Phonsrilert (2009) Ellen et al. (2006) Kotler และ Lee (2005) Sweeney และ Soutar (2001) และ Baker et al. (2002)

วิธีการวิจัย

ประชากร (Population) คือ ผู้บริโภคที่มีประสบการณ์เลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (อีสานใต้) ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 8,992,510 คน (Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, 2021) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ศูนย์การค้า ศูนย์ราชการประจำจังหวัด 5 จังหวัด ใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM-Structural Equation Modeling) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 20 เท่า ของจำนวนตัวแปรที่ใช้สำหรับการกำหนดตัวอย่างในโปรแกรม AMOS (Diammantopoulos & Siguaw, 2000)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 35 ตัว จึงมีกลุ่มขนาดตัวอย่างเท่ากับ 700 ตัวอย่าง (35×20) โดยวิธีการ Maximum Likelihood เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงได้เก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 1,000 ตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ที่มีเกณฑ์ระดับมากกว่า 0.5 (Pinyo-anuntapong, 1993) ด้านการตลาดอิงการกุศล ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ด้านการสร้างคุณค่าทางการตลาด ค่า ICO อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม

การหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่วัดการตลาด
อิงการกุศลและการสร้างคุณค่าทางการตลาด มีค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.918 ถึง 0.952 และ
โดยภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969
ซึ่งผ่านเกณฑ์ยอมรับได้คือ ค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
(Cronbach, 1990) จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้
ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM-
Structural Equation Modeling) เพื่อกำหนดตัวแบบ
องค์ประกอบการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่า
ทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อ
สิ่งแวดล้อม โดยมีการทดสอบ 3 วิธีดังนี้

1. การทดสอบการแจกแจงข้อมูลปกติ (Normal Distribution)

ตารางที่ 1 ค่าสถิติเบื้องต้นตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร (n = 1,000 คน)

ตัวแปร (Variables)	ค่าสถิติ						Kolmogorov- Smirnov Test	
	$\bar{X}$	S.D.	MIN	MAX	SK	KU	Stat	P
การตลาดอิงการกุศล (CRM)								
1. ประเด็นปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้อง กับสิ่งแวดล้อม (CRM1)	4.11	0.60	3	5	-0.17	1.74	0.141	.000
2. ความเหมือนระหว่างผลิตภัณฑ์ เพื่อสิ่งแวดล้อมกับปัญหาสังคม (CRM2)	4.10	0.61	3	5	-0.10	-0.81	0.145	.000
การสร้างคุณค่าทางการตลาด (MVC)								
1. คุณค่าทางอารมณ์ (MVC1)	4.07	0.67	1.67	5	-0.39	0.38	0.141	.000
2. คุณค่าทางสังคม (MVC2)	4.08	0.63	1.67	5	-0.37	-0.35	0.145	.000
3. คุณค่าทางราคา (MVC3)	4.06	0.64	2	5	-0.24	-0.54	0.142	.000
4. คุณค่าทางคุณภาพ (MVC4)	4.12	0.65	2	5	-0.31	1.55	0.160	.000
การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ เพื่อสิ่งแวดล้อม (DEC)								
1. ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ เพื่อสิ่งแวดล้อม (DEC1)	4.17	0.66	2	5	-0.47	-0.39	0.148	.000
2. ความตั้งใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ เพื่อสิ่งแวดล้อม (DEC2)	4.10	0.71	1.67	5	-0.32	1.45	0.157	.000
3. การบอกต่อผลิตภัณฑ์ เพื่อสิ่งแวดล้อม (DEC3)	4.09	0.72	1	5	-0.65	0.47	0.172	.000

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการตลาดอิงการกุศลพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการตลาดอิงการกุศลต่อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ($n = 1,000$) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการตลาดอิงการกุศลในเรื่องประเด็นปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม มากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.60) และให้ความสำคัญกับการตลาดอิงการกุศลในเรื่องความเหมือนและความต่างระหว่างผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมกับปัญหาสังคม ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนการกระจายข้อมูล พบว่า การตลาดอิงการกุศลมีการกระจายข้อมูลความเบ้ (SK) ช่วง -0.17 ถึง -0.10 โดยมีการเบ้ซ้ายที่ติดลบเพียงข้างเดียว และมีค่าความโด่ง (KU) ที่เกิน 1 ได้แก่ ประเด็นปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม จึงมีลักษณะการแจกแจงค่อนข้างป้านเล็กน้อย

การสร้างคุณค่าทางการตลาดต่อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ($n = 1,000$) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่องคุณค่าทางคุณภาพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.65) รองลงมา เรื่องคุณค่าทางสังคม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63) และเรื่องคุณค่าทางราคา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนการกระจายข้อมูลของข้อมูลพบว่า การสร้างคุณค่าทางการตลาด มีการกระจายข้อมูลความเบ้ (SK) ช่วง -0.39 ถึง -0.24 โดยมีการเบ้ซ้ายที่ติดลบเพียงข้างเดียว และมีค่าความโด่ง (KU) ที่เกิน 1.00 ได้แก่ คุณค่าทางคุณภาพ จึงมีลักษณะการแจกแจงค่อนข้างป้านเล็กน้อย

การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ($n = 1,000$) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่อง การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) รองลงมาเรื่อง การซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.71) และเรื่อง การซื้อโดยการบอกต่อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนการกระจายข้อมูลของ

ข้อมูล พบว่า การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม มีการกระจายข้อมูลความเบ้ (SK) ช่วง -0.65 ถึง -0.32 โดยมีการเบ้ซ้ายที่ติดลบเพียงข้างเดียว และมีค่าความโด่ง (KU) ที่เกิน 1.00 ได้แก่ ความตั้งใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม จึงมีลักษณะการแจกแจงค่อนข้างป้านเล็กน้อย

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าดัชนี KMO และค่า Bartlette's Test of Sphericity พบว่า ค่าที่วิเคราะห์ได้ KMO = 0.911, Sig. = 0.000 และสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์นำไปวิเคราะห์ปัจจัยได้ และตรวจสอบค่า Bartlette's test of Sphericity Sig.< 0.05 โดยค่าเปรียบเทียบกับเพื่อพิจารณา (KMO) ต้องมีค่าไม่ควรต่ำกว่า 0.6

3. การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสังเกตได้ผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า มีค่าในช่วง 0.645-0.762 จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้วัดการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 (ค่าสมบูรณ์) ทำให้ไม่เกิดสภาวะ Multicollinearity จึงมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง หากเกิดสภาวะ Multicollinearity ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการประมาณขนาดความแม่นยำ ซึ่งจะเกิดขึ้นในสัมพันธ์ทางบวกสูงเท่านั้น ส่วนในกรณีที่ความสัมพันธ์ทางลบสูงจะยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการประมาณมีความแม่นยำมากขึ้น ถ้าหากเกิดสภาวะ Multicollinearity วิธีแก้ไขต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกจากการวิเคราะห์ (Prasitratasin, 2012) ดังตารางที่ 2

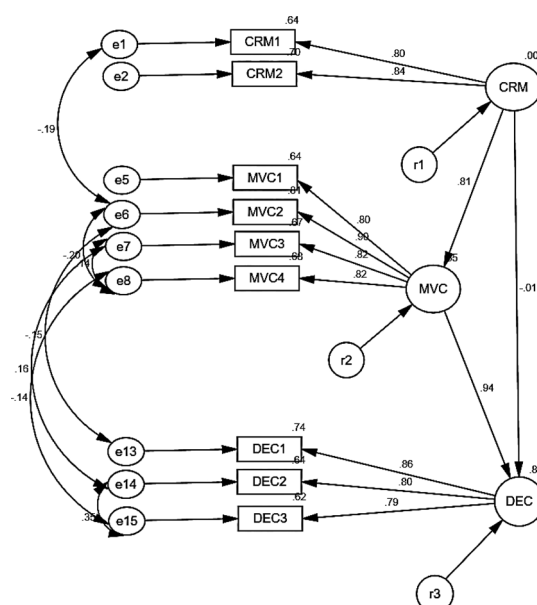
ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	DEC3	DEC2	DEC1	MVC4	MVC3	MVC2	MVC1	CRM2	CRM1
DEC3	1.000								
DEC2	.762*	1.000							
DEC1	.666*	.693*	1.000						
MVC4	.562*	.604*	.670*	1.000					
MVC3	.617*	.665*	.648*	.714*	1.000				
MVC2	.664*	.666*	.684*	.688*	.735*	1.000			
MVC1	.603*	.585*	.638*	.648*	.645*	.729*	1.000		
CRM2	.482*	.503*	.548*	.573*	.562*	.588*	.550*	1.000	
CRM1	.487*	.473*	.501*	.543*	.522*	.523*	.528*	.675*	1.000
n	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

* มีความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (2-tailed)

สรุปได้ว่า การเตรียมตัวแปรเพื่อทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) นั้นไม่เกิดปัญหา และสามารถนำตัวแปรทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยแบบองค์ประกอบการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่า

ทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม โดยได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม AMOS ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 3



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัย

Chi-square = 24.00, df = 17, P = 0.119, GFI = 0.995, RMR = 0.004, RMSEA = 0.020, P < 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เชิงสาเหตุภายในโมเดลสมการโครงสร้างตัวแบบการตลาดอิงการกุศลการสร้างคุณค่าทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรสาเหตุ				
ตัวแปรผล	ความสัมพันธ์ (CRM)	การตลาดอิงการกุศล (MVC)	การสร้างคุณค่า (DEC)	การตัดสินใจซื้อ
การสร้างคุณค่า	ทางตรง	0.901**	-	-
ทางการตลาด	ทางอ้อม	-	-	-
(MVC)	รวม	0.901**	-	-
การตัดสินใจซื้อ	ทางตรง	-0.017	0.990**	-
(DEC)	ทางอ้อม	0.892**	-	-
	รวม	0.875**	0.990**	-

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุภายในโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของตัวแปรการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวมพบว่า การตลาดอิงการกุศลมีผลต่อการสร้างคุณค่าทางการตลาด การสร้างคุณค่าทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม และการตลาดอิงการกุศลส่งผลทางอ้อมผ่านการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องระหว่างการตลาดอิงการกุศลส่งผลต่อการสร้างคุณค่าทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อ

ผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมยังสามารถเขียนในรูปสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ได้ดังนี้

การสร้างคุณค่าทางการตลาด = $0.901 \times$ การตลาดอิงการกุศล $R^2 = 0.650$

การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม = $0.875 \times$ การตลาดอิงการกุศล + $0.990 \times$ การสร้างคุณค่าทางการตลาด $R^2 = 0.869$

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม สามารถนำผลข้อมูลเสนอได้ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

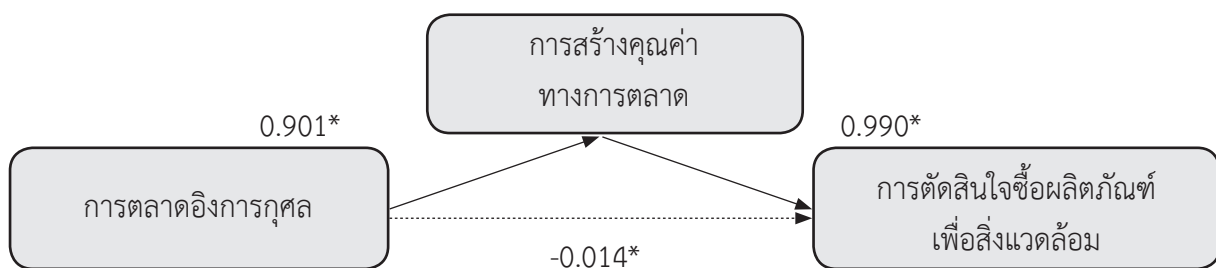
สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ความสัมพันธ์	ผลการทดสอบ
H1: การตลาดอิงการกุศลสัมพันธ์กับการสร้างคุณค่าทางการตลาด	0.901*	ยอมรับ
H2: การตลาดอิงการกุศลสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อ	-0.014	ไม่ยอมรับ
H3: การสร้างคุณค่าทางการตลาดสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อ	0.990*	ยอมรับ

จากตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า การตลาดเชิงการกุศลมีสัมพันธ์กับการสร้างคุณค่าทางการตลาด และการสร้างคุณค่าทางการตลาดสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05 ($P < 0.05$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก

อภิปรายผล

การสร้างตัวแบบการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ทำการพัฒนาจากสมการโครงสร้าง ซึ่งทำการทดสอบจากกระบวนการทางสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสร้างตัวแบบจำลองการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม โดยสรุปดังนี้ว่า P น้อยกว่า 0.05 โมเดลนี้สามารถใช้เป็นโมเดลที่สามารถบอกได้ว่า ข้อมูลนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและเมื่อทำการพิจารณาค่าดัชนีที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์ (Wanitbhanha, 2014) ของสมการโครงสร้างซึ่งกำหนดไว้ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า GFI = 0.995, AGFI

= 0.986, NFI = 0.996, IFI = 0.999, CFI = 0.999 ซึ่งทั้งหมดผ่านเกณฑ์ส่วนค่าดัชนีที่กำหนดไว้เกณฑ์น้อยกว่า 0.05 พบว่า RMR = 0.004, RMSEA = 0.020 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน พร้อมทั้งค่าน้ำหนักทุกองค์ประกอบยังมีค่ามากกว่า 0.40 (Factor Loading) และผลการทำนายความสัมพันธ์ของการสร้างคุณค่าทางการตลาดนั้นพบว่า การตลาดเชิงการกุศลที่ดีนั้นจะสร้างคุณค่าทางการตลาดสูงมาก เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) เท่ากับ 0.650 สามารถใช้พยากรณ์การสร้างคุณค่าทางการตลาดได้ร้อยละ 65.00 ส่วนการสร้างคุณค่าทางการตลาดสามารถอธิบายการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมได้เท่ากับ 0.869 ใช้พยากรณ์การสร้างคุณค่าทางการตลาดร้อยละ 86.90 การตลาดเชิงการกุศลสามารถอธิบายการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมได้เท่ากับ 0.014 ใช้พยากรณ์การสร้างคุณค่าทางการตลาดได้ร้อยละ 1.40 ซึ่งน้อยมากและไม่ยอมรับที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมาตรฐานควรมีค่าพยากรณ์ได้มากกว่าร้อยละ 40 ขึ้นไป ซึ่งจะถือว่าอยู่ในระดับที่ดี และผลจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างสามารถสร้างเป็นตัวแบบ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบการตลาดเชิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ที่มาจากข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ Chi-square = 24.00, df = 17, $P = 0.119$, CMIN/df = 1.412, GFI = 0.995, AGFI = 0.986, NFI = 0.996, IFI = 0.999, CFI = 0.999, RMR = 0.004, RMSEA = 0.020, $*P < 0.05$

หมายเหตุ: —> หมายถึง เส้นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ> หมายถึง เส้นความสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ

การสร้างตัวแบบการตลาดอิงการกุศล การสร้างคุณค่าทางการตลาด และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมพบว่า การวิเคราะห์ค่าตัวบ่งชี้ที่กำหนดการตลาดอิงการกุศลของผู้บริโภคที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.644-0.701 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความเหมือนและความต่างระหว่างผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมกับปัญหาสังคม รองลงมาประเด็นปัญหาด้านสังคมตามลำดับ ตัวบ่งชี้การสร้างคุณค่าทางการตลาดพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.803-0.876 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ คุณค่าทางสังคม รองลงมาคือ คุณค่าทางราคา คุณค่าทางคุณภาพ และคุณค่าทางอารมณ์ ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.624-0.735 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมรองลงมาการตัดสินใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม และการตัดสินใจซื้อโดยการบอกต่อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arslanagic-Kalajdzic et al. (2022) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องการตลาดอิงการกุศลที่มีผลต่อการความตั้งใจซื้อสินค้าของกลุ่มวัยทำงานพบว่า ปัจจัยทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของกลุ่มวัยทำงาน ในขณะที่ปัจจัยทางด้านอารมณ์มีผลต่อการตลาดอิงการกุศลด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการตัดสินใจซื้อด้านสังคมและอารมณ์เป็นสิ่งที่วัยทำงานพิจารณาถึงความคุ้มค่าและระยะเวลาในการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยที่ Hamilton et al. (2021) ได้เชื่อมโยงกิจกรรมการตลาดอิงการกุศลส่งผลต่อวัยทำงานมีโอกาสในการเลือกซื้อสินค้าได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัย Badenes-Rocha et al. (2022) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุการตลาดอิงการกุศลต่อการสนับสนุนผู้บริโภคและการมีส่วนร่วมพบว่า การให้ความสนใจกับรูปภาพของผลิตภัณฑ์ จะนำไป

สู่ทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวก อนึ่งการให้ความสนใจกับเนื้อหาการตลาดอิงการกุศล ก็ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการสนับสนุนของผู้บริโภคลดลง ผลลัพธ์เหล่านี้สามารถช่วยผู้ปฏิบัติงานออกแบบกลยุทธ์ทางการตลาดให้เกี่ยวข้องกับการตลาดอิงการกุศลเพื่อสอดคล้องกับโซเซียลมีเดียที่ผู้บริโภคมองว่ามีความทันสมัย และผู้บริโภคสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

สรุปผล

1. ระดับความคิดเห็นการตลาดอิงการกุศลส่วนใหญ่ให้ความสนใจเรื่องประเด็นปัญหาด้านสังคม การสร้างคุณค่าทางการตลาดให้ความสนใจด้านคุณค่าทางคุณภาพในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

2. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการตลาดอิงการกุศลที่ดีให้กับผู้บริโภคนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการสร้างคุณค่าทางการตลาด โดยการตลาดอิงการกุศลนั้นสามารถอธิบายการสร้างคุณค่าทางการตลาดได้ร้อยละ 90.1 และการสร้างคุณค่าทางการตลาดนั้นมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อและสามารถอธิบายการสร้างคุณค่าทางการตลาดได้ร้อยละ 99.0

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการทำนายความสัมพันธ์ของการสร้างคุณค่าทางการตลาดนั้นพบว่า การตลาดอิงการกุศลที่ดีนั้นจะสร้างให้เกิดการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมสูงมาก ร้อยละ 90.10 ซึ่งสามารถวางแผนการตลาดอิงการกุศลเพื่อสร้างคุณค่าทางการตลาดให้กับผู้บริโภค เช่น ประเด็นปัญหาด้านสังคม ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ (ความเสื่อมสภาพดิน น้ำ อากาศ ป่าไม้ และแร่ธาตุ)

1.2 ผลการทำนายความสัมพันธ์การสร้างคุณค่าทางการตลาด สามารถสร้างการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมสูงมาก ได้ร้อยละ 99.00

ดังนั้นจะต้องสร้างคุณค่าทางการตลาดผ่านการตลาด
 องค์กรกุศลที่ดีให้กับผู้บริโภค ซึ่งควรเน้นการสร้าง
 ให้ผู้บริโภคสร้างคุณค่าการตลาดด้านคุณภาพ ได้แก่
 ผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมมีกระบวนการผลิตเป็นไป
 ตามมาตรฐานมากที่สุด จึงถือว่าเป็นการสร้างคุณค่า
 ทางการตลาดให้กับผู้บริโภคค่อนข้างมากและอยู่ใน
 ระดับดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาแบบการตัดสินใจ

ซื้อผลิตภัณฑ์ผ่านตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปร
 การตลาดองค์กรกุศลและตัวแปรการสร้างคุณค่า
 ทางการตลาด

2.2 ควรสร้างเครื่องมือมาช่วยกระตุ้นให้
 เกิดการตลาดองค์กรกุศลที่ดีของผู้บริโภค และมีการ
 พัฒนารูปแบบการสร้างการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์
 ธุรกิจอื่น ๆ ที่มีความหลากหลาย เช่น สินค้าในร้านค้า
 สะดวกซื้อทั่วไปในสถานที่อื่น ๆ ที่หลากหลาย

References

- Arslanagic-Kalajdzic, M., Kadic-Magljajlic, S., Dlacic, J., & Zabkar, V. (2022). We go together: Understanding social cause-related purchase intentions of young adults. *Journal of Business Research*, 140, 130-142.
- Badenes-Rocha, A., Bigne, E., & Ruiz, C. (2022). Impact of cause-related marketing on consumer advocacy and cause participation: A causal model based on self-reports and eye-tracking measures. *Psychology & Marketing*, 39(1), 214-226.
- Baker, J., Parasuraman, A., Grewal, D., & Voss, G. B. (2002). The influence of multiple store environment cues on perceived merchandise value and patronage intentions. *Journal of Marketing*, 66(2), 120-141.
- Bhatti, H. Y., Galan-Ladero, M. M., & Galera-Casquet, C. (2023). Cause-related marketing: A systematic review of the literature. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 20(1), 25-64.
- Chuenyen, B. (2019). A study of consumer perceptions and factors affecting decisions to buy consumer goods designed for the environment in the region in the lower Northeastern region (South Isaan). *Journal of Srivanalai Vijai*, 10(1), 121-135. [in Thai]
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Department of Provincial Administration, Ministry of Interior. (2021, December 31). *Announcement of the Department of Provincial Administration on notification of administrative information*. <https://www.dopa.go.th/news/cate1/view6988> [in Thai]
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publications.
- Ellen, P. S., Webb, D. J., & Mohr, L. A. (2006). Building corporate associations: Consumer attributions for corporate socially responsible programs. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 147-157. [in Thai]

- Gurbuz, I. B., Nesirov, E., & Ozkan, G. (2021). Investigating environmental awareness of citizens of Azerbaijan: A survey on ecological footprint. *Environment, Development and Sustainability*, 21(1), 10378-10396.
- Hamilton, R., Ferraro, R., Haws, K. L., & Mukhopadhyay, A. (2021). Traveling with companions: The social customer journey. *Journal of Marketing*, 85(1), 68-92.
- Kasikorn Bank. (2022, October 12). *Sustainability development report*. https://www.kasikornbank.com/th/sustainabledevelopment/SDAnnualReports/SD_TH_KBank56.pdf [in Thai]
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). *Corporate social responsibility*. John Wiley & Sons.
- Krause, D. (1993). Environmental consciousness: An empirical study. *Environment and Behavior*, 25(1), 126-142.
- Nuntasomboon, K. (2022). *The development of environmental education sustainable participation of Lamphun Subdistrict, Muang District, Kalasin Province* [Doctor dissertation]. Mahasarakham University. [in Thai]
- Olsen, G. D., Pracejus, J. W., & Brown, N. R. (2003). When profit equals price: Consumer confusion about donation amounts in cause-related marketing. *Journal of Public Policy and Marketing*, 22(2), 170-180.
- Phonsrilert, P. (2009). (2021, September 13). *Social responsibility and social marketing in Thailand*. <http://phongzahrun.wordpress.com/2012/01/06> [in Thai]
- Pinyo-anuntapong, B. (1993). *Concept and methods*. Faculty Computational Science, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Pollution Control Department. (2019). *Summary of pollution situation in Thailand in 2019*. Mongkhon Printing. [in Thai]
- Prasitratasin, S. (2012). *Research methodology in social sciences*. Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Sun, Y. N. (2016). *Perceived value affecting consumers' purchasing intention of organic fruits and vegetables in Bangkok* [Master' thesis]. Bangkok University. [in Thai]
- Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2001). Consumer perceived value: The development of a multiple item scale. *Journal of Retailing*, 77(2), 203-220.
- Wanitbhanha, K. (2014). *Use of SPSS for windows in data analysis* (14th ed.). Samlada Printing House. [in Thai]
- Wituranich, H. (2020). *The Influence of perceived value on consumer satisfaction and engagement via Facebook fan page of fashion brands* [Master' thesis]. Bangkok University. [in Thai]



Name and Surname: Boosayamas Chuenyen

Highest Education: Master Degree of Business Administration,
Vongchavalitkul University

Affiliation: Siam University

Field of Expertise: Consumer Marketing



Name and Surname: Prin Luksitamas

Highest Education: DBA (Marketing), USIU, San Diego, USA

Affiliation: Siam University

Field of Expertise: Consumer and Marketing Ideology

การยอมรับการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย

THE ACCEPTANCE OF MOBILE APPLICATION USAGE AMONG THE SOCIAL BOUND ELDERLY IN THAILAND

กานต์ ปัญยวณิช¹ และธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย²

Kant Panyavanich¹ and Tanya Supornpraditchai²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{1,2}Faculty of Business Administration, Panyapiwat Institute of Management

Received: June 13, 2023 / Revised: September 19, 2023 / Accepted: September 26, 2023

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทยจำนวน 480 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 60 ถึง 69 ปี ร้อยละ 61.0 โดยกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 81.9 สถานภาพสมรส และการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 33.8 มีรายได้ระหว่าง 30,001 ถึง 35,000 บาท ร้อยละ 20.2 กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่กับลูกหรือญาติ ร้อยละ 76.7 โดยสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ 90.4 และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเป็นบางครั้ง ร้อยละ 64.6 สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทยพบว่า มี 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านความเคยชิน ($p < .001$) 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ($p < .001$) 3) ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน ($p < .001$) และ 4) ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม ($p < .001$) ส่วนสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้แก่

$$\hat{y} = .887 + .605x_1 + .233x_2 - .168x_3 + .141x_4 \quad (SEE = 0.408, R^2 = 0.677, \text{adj. } R^2 = 0.674)$$

ซึ่งสามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทยได้ร้อยละ 67.4

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี ความตั้งใจในการใช้ ผู้สูงอายุประเภทติดสังคม แอปพลิเคชันมือถือ

Abstract

This study aims to investigate the factors that affect the intention of using the mobile application of the social bound elderly in Thailand. The data from 480 social bound elderly in Thailand were collected by a questionnaire and then analyzed by percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The research findings showed that the majority of the sample group members consisted of females, aged between 60 and 69 years, accounting for 61.0%. Within the sample group, 81.9% were married, and their educational level was at the secondary school level (33.8%). Regarding income, 20.2% had an income ranging from 30,001 to 35,000 baht. Furthermore, 76.7% of the sample group members resided with their children or relatives, with 90.4% being able to take care of themselves and 64.6% participating in social activities occasionally. As for the factors affecting the intention of using the mobile application of the elderly in Thailand, it was found that there were four factors as follows: (1) habitual factor ($p < .001$), (2) entertainment motivation factor ($p < .001$), (3) factor of condition facilitating the use of mobile application ($p < .001$), and (4) social influence factor ($p < .001$). The multiple linear regression equation is shown below:

$$\hat{y} = .887 + .605x_7 + .233x_5 - .168x_4 + .141x_3 \text{ (SEE = 0.408, } R^2 = 0.677, \text{ adj. } R^2 = 0.674)$$

It could predict the intention of using the mobile application of the elderly in Thailand by 67.4%.

Keywords: Technology Acceptance, Behavioral Intention, Social Bound Elderly, Mobile Application

บทนำ

จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย ในปี 2564 พบว่า มีผู้สูงอายุจำนวน 12,071,837 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ของประชากรทั้งหมด และในปี 2565 มีจำนวน 12,116,199 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ของประชากรทั้งหมด (Department of Older Persons, 2022) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ประมาณการประชากรของประเทศไทยไว้ว่า ปี 2566 จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และในปี 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute, 2018)

จากกรอบการปฏิรูปภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แสดงให้เห็นว่า การสร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีที่สามารถพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นจะนำไปสู่การที่ผู้สูงอายุ

มีความสัมพันธ์ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้สูงอายุได้ (Department of Older Persons, 2020) ข้อดีของเทคโนโลยีตามที่กล่าวมานั้นสามารถที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุได้ 2 มิติ คือ 1) เทคโนโลยีที่เป็นตัวขับเคลื่อนทางสังคมในฐานะที่เป็นตัวกลาง คือ เป็นทั้งเครื่องมือและช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม อีกทั้งยังช่วยสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้สูงอายุกันเองด้วย และ 2) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ในกลุ่มผู้สูงอายุ (Quan-Haase et al., 2017) โดยผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเอง สามารถปฏิบัติกิจวัตรได้ด้วยตนเองในระดับหนึ่งหรือที่เรียกว่า ผู้สูงอายุประเภทติดสังคม ซึ่งในปี 2564 มีผู้สูงอายุประเภทติดสังคมคิดเป็นร้อยละ 96.69 (Satit, 2021) โดยกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมเป็นกำลังสำคัญสามารถช่วยเหลือ ดูแล ส่งเสริมหรือเป็นที่ปรึกษาให้ผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ๆ มีการดำเนินชีวิตประจำวันที่ดีขึ้นและมีสุขภาพที่ดีขึ้นได้ต่อไปในอนาคต แต่ผู้สูงอายุประเภทติดสังคมก็ยังคงต้องได้รับการดูแลและพัฒนา

คุณภาพชีวิตของตนเองไม่ว่าจะเป็นด้านระบบบริการสุขภาพ การสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุหรือการสร้างความมั่นคงในชีวิตในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุให้อยู่ในระดับที่ดีเช่นเดียวกัน มิเช่นนั้นกลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้จะไม่สามารถเป็นเครือข่ายในการให้ความดูแล หรือเป็นที่พึ่งพิงให้กับผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ๆ ได้ (Jumneansuk, 2018)

จากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) พบว่า ประชากรคนรุ่นใหม่ส่วนมากขาดการเตรียมพร้อมเมื่อเข้าสู่ช่วงสูงวัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างความเป็นผู้สูงอายุที่มีพลังและมีคุณภาพ (Active Aging) และเป็นผู้สูงอายุที่เป็นผู้สามารถสร้างผลผลิตหรือรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Aging) ดังนั้นการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีความจำเป็นและเป็นเรื่องเร่งด่วนต่อผู้สูงวัยทุกคน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 (Office of the National Economic and Social Development Council, 2019)

งานวิจัยของ Torres et al. (2019) ชี้ให้เห็นว่าทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความจำเป็นสำหรับแรงงานสูงอายุ และสามารถนำไปสู่การสร้างรายได้และการสร้างงานในกลุ่มของผู้สูงอายุ ซึ่งความสำคัญระหว่างผู้ที่ก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุและผู้สูงอายุกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพและผลิตภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และการสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจของผู้สูงวัย

ทั้งนี้เพราะผู้สูงอายุยังคงมีความต้องการที่ทำงานและมีความต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะทางคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกัน (Lee et al., 2008) อีกทั้งยังเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประชากรทางด้านเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า จากสถานการณ์จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นของประเทศไทย และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของผู้สูงอายุ การที่ผู้สูงอายุที่มีผลิตภาพและผลิตภาพ (Active and Productive Aging) สามารถใช้งานแอปพลิเคชันต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้การใช้ชีวิตของผู้สูงอายุผู้สูงอายุที่มีผลิตภาพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น การติดต่อกับผู้อื่น รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกรวดเร็วขึ้นซึ่งการนำประโยชน์จากการใช้งานว่าแอปพลิเคชันต่าง ๆ จะสามารถเป็นส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น ไม่เป็นภาระสังคมและนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ แต่ในการวิจัยต่าง ๆ นั้นยังไม่มีการศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับผู้สูงอายุประเภทติดสังคมมาก่อน ซึ่งเป็นผู้สูงอายุกลุ่มที่มีความสำคัญเนื่องจากผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคมนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่เกษียณอายุราชการหรือผู้เกษียณอายุในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความรู้ ศักยภาพและประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นกลุ่มที่ให้ความช่วยเหลือในการขับเคลื่อนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในชุมชนต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและให้ความช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ในสังคมให้มีวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นได้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะมีการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคมให้มีคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่ดี เพราะนอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุเหล่านี้เข้มแข็งและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังสามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับคนรุ่นอื่น ๆ ในการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ในอนาคต จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือ ในกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคมในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นการตอบสนองนโยบายของภาครัฐและเป็นส่วนช่วยประเทศไทยในการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะและนิยามเชิงปฏิบัติการ

ผู้สูงอายุประเภทติดสังคม (Social Bound Elderly) ในงานวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และรวมตัวกันทำกิจกรรมหลากหลายต่อเนื่องจนเกิดเป็นชมรมผู้สูงอายุ

ภาวะพลพิพลัง (Active Aging) เป็นภาวะของผู้สูงอายุที่ตระหนกอยู่เสมอถึงปัญหาของตนเอง มีการวางแผนของตนเองเพื่อที่จะจัดการกับปัญหาที่จะเกิดกับวัยผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกลุ่มในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม

ทบทวนวรรณกรรม

จากสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยผู้สูงอายุนั้นเป็นกลุ่มหนึ่งที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อติดต่อสื่อสาร โดยติดต่อสื่อสารผ่านการใช้โปรแกรมสนทนาหรือเว็บไซต์ที่เป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ และการค้นหาข้อมูลข่าวสารที่สนใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตสำหรับผู้สูงอายุอีกด้วย โดยมีผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารจะรู้สึกโดดเดี่ยว (Loneliness) น้อยลง และช่วยลดภาวะซึมเศร้า (Depression) ในผู้สูงอายุได้ถึงร้อยละ 34 (National Statistical Office, 2015)

ผลการวิจัยการศึกษาความต้องการสารสนเทศของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุสามารถรับรู้สารสนเทศได้จากการฟังและมีความต้องการด้านเนื้อหาสารสนเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคือ เรื่อง การดูแลสุขภาพในแต่ละโรค เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง ส่วนด้านเนื้อหาของสารสนเทศที่สำคัญคือ เรื่อง การศึกษา โดยการเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้สูงอายุ ส่วนด้านแหล่ง

สารสนเทศคือ มีบุคลากรเฉพาะประสานงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุและด้านอื่น ๆ คือ มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาโรคภัยไข้เจ็บที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องเผชิญ จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความต้องการรับรู้เนื้อหาสารสนเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้มีสุขภาพที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไป (Thidarat, 2018)

แนวคิดการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT2)

ทฤษฎี UTAUT2 เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อทำให้ข้อจำกัดในการศึกษาองค์ธุรกิจที่นำเทคโนโลยีมาใช้และแสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่สามารถให้คำอธิบายการยอมรับหรือไม่ยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งานได้อย่างน่าเชื่อถือและเพียงพอปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรม หรือพฤติกรรมการใช้โดยมีหลัก 7 ประการ (Venkatesh et al., 2012) ได้แก่

1. ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า การใช้เทคโนโลยีสามารถช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินกิจกรรมพบว่า ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในด้านคาดหวังในประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยสามารถใช้ในการสร้างสังคมใหม่ และพบเพื่อนใหม่ รวมถึงการแบ่งปันข้อมูลให้กับสมาชิก (Phansuwan, 2019) การใช้งานเทคโนโลยีนั้นช่วยให้ส่งข้อความพูดคุยกันในกลุ่มได้สะดวกมากขึ้น การดูวิดีโอ การใช้แผนที่ และ Mobile Banking หรือเล่นเกมเพื่อพัฒนาสมอง การมีเพื่อน และการเผยแพร่ตัวตน จึงทำให้ผู้สูงอายุมีความสะดวกสบายรวมถึงการสั่งซื้อของออนไลน์ในปัจจุบันสามารถทำได้ง่ายมากขึ้น ช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุข ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (Srijam, 2019) และเทคโนโลยีสามารถสร้างองค์ความรู้ที่นำไปสู่การประเมินสุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่องและน่าเชื่อถือได้ (Xu, 2021)

2. ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) หมายถึง ความง่ายและความซับซ้อนในการเข้าใช้งานเทคโนโลยีพบว่า วิธีการดำเนินชีวิตมีผลทางตรงต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารเพราะสร้างความสะดวกสบายในการสื่อสารกับสังคมและยังง่ายต่อการเรียนรู้ (Kaewkingchan, 2021) การที่ผู้สูงอายุเลือกใช้เทคโนโลยีนั้นมาจากการเรียนรู้จากเทคโนโลยี ทักษะความสามารถหรือการพัฒนาตนเอง ความไม่ซับซ้อนยุ่งยากของเทคโนโลยีซึ่งผู้สูงอายุนั้นพบปัญหาสายตา การหลงลืมภาษาอังกฤษ ความกังวลเรื่องความเสี่ยงและอันตรายจากการใช้งาน (Kleechaya, 2021)

3. อิทธิพลของสังคม (Social Influence) นั้นมีผลเชิงบวกต่อการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี กล่าวคือ สังคมของผู้สูงอายุมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานจากเดิมได้ เพื่อต้องการรู้สึกว่าเป็นคนมีบทบาทและตัวตนอยู่ในสังคม บุคคลที่มีอิทธิพลของสังคมสำหรับผู้สูงอายุนั้นยกตัวอย่างเช่น เพื่อนคนในครอบครัว ต่างมีอิทธิพลในการยอมรับการใช้เทคโนโลยี เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างและต้องการได้รับคำชื่นชมจากคนรอบตัว (Nochot, 2021) พบว่าการเห็นบุคคลใกล้ชิดที่ชื่นชอบ สามารถใช้งานบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ก็จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความสนใจ รู้สึกอยากใช้ และยอมรับการใช้เทคโนโลยีนั้นในที่สุด (Puthong, 2017) อีกทั้งพบว่า อิทธิพลของสังคมนั้นมีผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญต่อการใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Xu, 2021)

4. สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Facilitating Conditions) หมายถึง ความเชื่อว่าการมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีจะเพิ่มความสะดวกและส่งเสริมการใช้งานได้ พบว่า การที่ผู้สูงอายุได้รับการบริการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายจากการเลือกซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ที่มีการรับประกันสินค้า กรณีสินค้าเสียหาย สามารถเปรียบเทียบราคาสินค้า และสามารถเลือกซื้อสินค้าที่ราคาถูกกว่าปกติ และสามารถเลือกระบบ

การชำระเงินผ่านระบบออนไลน์และเก็บเงินปลายทางได้เช่นกัน สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานจึงมีผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Tulanont, 2019) รวมไปถึงการค้นหาข้อมูลที่เชื่อถือได้และเข้าถึงง่ายนั้นสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Kleechaya, 2021) และความสะดวกสบายสำหรับการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบัน ความรู้ ความเข้าใจและการที่ผู้สูงอายุเรียนรู้เทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลต่อมุมมองการยอมรับเทคโนโลยี หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของผู้สูงอายุวัยหลังเกษียณอยู่ในระดับมาก (Nochot, 2021)

5. แรงจูงใจด้านความบันเทิง (Hedonic Motivation) หมายถึง ความสนุกความพอใจที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีพบว่า การที่เทคโนโลยีช่วยสร้างความสนุกสนานและสร้างความบันเทิงได้นั้น สามารถสร้างทัศนคติในการยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ (Kaewkingchan, 2021) นอกจากนั้นผู้สูงอายุมีความสุขเมื่อได้เลือกสินค้าออนไลน์ที่ต้องการได้อย่างอิสระ การค้นหาสินค้าออนไลน์ได้สะดวก และการได้ตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ (Tulanont, 2019) อีกทั้งการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นการบำบัดจิตใจของผู้สูงอายุทำให้สภาพจิตใจของผู้สูงอายุนั้นดียิ่งขึ้นช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุข ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการรับข้อมูลข่าวสารโดยจะติดตามข่าวสารจากเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มากขึ้น (Srijam, 2019)

6. มูลค่าราคา (Price Value) หมายถึง ประโยชน์ที่จะได้รับและค่าใช้จ่าย พบว่า มูลค่าราคาของอุปกรณ์และการบริการอาจจะยังไม่ครอบคลุมได้อย่างทั่วถึงหรือเรื่องความเร็วในการเข้าใช้งานที่มีความแตกต่างกันโดยมีตัวแปรทางด้านราคาเป็นตัวกำหนด (Wanichyanukroh, 2015) ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการอินเทอร์เน็ตและความคุ้มค่า (Kleechaya, 2021) นอกจากนั้นยังพบว่า การที่ผู้สูงอายุได้เปรียบเทียบราคาในการเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ การได้ดูราคา

เปรียบเทียบในแต่ละร้าน กล่าวคือ การใช้เทคโนโลยีซื้อสินค้าออนไลน์นั้นทำให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเปรียบเทียบสินค้าได้หลากหลายมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับกับราคาที่ต้องจ่าย ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีเช่นกัน (Tulanont, 2019)

7. ความเคยชิน (Habit) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงโดยอัตโนมัติจากสิ่งที่เรียนรู้มาในอดีตและได้เคยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอพบว่า สถานะในการทำงานของผู้สูงอายุก่อนเกษียณอายุนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อใช้บริการเทคโนโลยี เนื่องจากเคยชินจากการปฏิบัติงานอยู่แล้ว (Wanichyanukroh, 2015) และผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี สามารถก้าวข้ามอุปสรรคด้านเทคโนโลยีด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา หรือการได้รับการสอนจากบุตรหลาน โดยสามารถสรุปได้ว่า ความเคยชินของผู้สูงอายุก่อนที่ก้าวเข้าสู่วัยเกษียณนั้นมีส่วนต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ (Kleechaya, 2021)

วิธีการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรที่จะทำการศึกษาคือ ผู้สูงอายุไทยอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และเป็นผู้สูงอายุประเภทติดสังคม ทั่วประเทศไทยจำนวน 924,241 คน (Health Data Center, 2022) โดยคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 480 คน เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีทำกลุ่มตัวอย่างแบบวิธีแผนการสุ่มตัวอย่างหลายชั้น (Multi-stage Sampling) ดังนี้ 1) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sample) จังหวัดที่มีจำนวนอัตราส่วนผู้สูงอายุมากเป็น 10 อันดับแรกของประเทศ (Department of Older Person, 2022) 2) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

(Simple Random Sampling) จากรายชื่อโรงพยาบาลรัฐที่อยู่ในประเภทโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัดหรืออำเภอขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 และ 500 เตียงขึ้นไป ตามลำดับ ทำให้มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก แต่ละโรงพยาบาลมีเจ้าหน้าที่ดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุด้านสุขภาพ ที่สามารถแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมได้ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2022) โดยสุ่มเลือก 1 โรงพยาบาลในแต่ละจังหวัด 3) สุ่มเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุของแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มเลือกมา โรงพยาบาลละ 48 ชุด จนครบ 480 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 480 ชุด

เก็บแบบสอบถามในรูปแบบ QR Code โดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่ดูแลชมรมผู้สูงอายุของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อส่งต่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับมา ใช้ระยะเวลาดำเนินงานทั้งสิ้น 3 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566

ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ IOC จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.7 ถึง 1 จากนั้นคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 ราย ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.945 ถึง 0.991 ซึ่งมีค่าความเที่ยงสูงมาก (Nunnally, 1978)

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย (y) กับตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่

ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (x_1) ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม (x_2) ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม (x_3) ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (x_4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง (x_5) ปัจจัยด้านมูลค่าราคา (x_6) และปัจจัยด้านความเคยชิน (x_7) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณที่มีตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว ได้แก่ (x_1), (x_2) , ... และ (x_7) จึงได้ตัวแบบการถดถอยดังนี้

$$y_1 = \beta_0 + \sum_{i=1}^7 \beta_i x_i + \varepsilon \quad (1)$$

โดยที่ β_i แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7$ และ ε คือความคลาดเคลื่อนของตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ของตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการดังนี้ 1) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson 2) ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality) โดยตรวจสอบด้วยกราฟ Histogram 3) การตรวจสอบมีพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) (Khamrod & Srikhaetai, 2018)

ผลการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง 480 คน พบว่า แบ่งออกเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 42.5 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.5 โดยมีอายุระหว่าง 60 ถึง 69 ปี ร้อยละ 61.0 โดยกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 81.9 สถานภาพสมรส และการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 33.8 มีรายได้ระหว่าง 30,001 ถึง 35,000 บาท ร้อยละ 20.2 กลุ่มตัวอย่าง

อาศัยอยู่กับลูกหรือญาติ ร้อยละ 76.7 โดยสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ 90.4 และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเป็นบางครั้ง ร้อยละ 64.6

2. ปัจจัยด้านคาดหวังในประสิทธิภาพ พบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.304 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 คะแนน

3. ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม พบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.214 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.816 คะแนน

4. ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคมพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.292 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.773 คะแนน

5. ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.279 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.830 คะแนน

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง พบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.406 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.743 คะแนน

7. ปัจจัยด้านมูลค่าราคาพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.231 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 คะแนน

8. ปัจจัยด้านความเคยชินพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.266 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.771 คะแนน

9. ปัจจัยด้านความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือ พบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.383 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 คะแนน และค่าความเชื่อมั่นผลรวมของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับปัจจัยแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่น ผลรวมของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับปัจจัยแต่ละด้าน

ปัจจัย/หัวข้อ	ค่าความเชื่อมั่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง	0.990	4.406	0.743	มากที่สุด
2. ด้านความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือ	0.991	4.383	0.716	มากที่สุด
3. ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ	0.990	4.304	0.786	มากที่สุด
4. ด้านอิทธิพลของสังคม	0.956	4.292	0.773	มากที่สุด
5. ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน	0.960	4.279	0.830	มากที่สุด
6. ด้านความเคยชิน	0.982	4.266	0.771	มากที่สุด
7. ด้านมูลค่าราคา	0.945	4.231	0.860	มากที่สุด
8. ด้านความคาดหวังในความพยายาม	0.971	4.214	0.816	มากที่สุด

สถิติเชิงอนุมาน

พิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นตัวแปรอิสระ หลายคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงอธิบายดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	y_1	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6
x_1	.648** (0.000)						
x_2	.638** (0.000)	.816** (0.000)					
x_3	.655** (0.000)	.808** (0.000)	.808** (0.000)				
x_4	.651** (0.000)	.842** (0.000)	.813** (0.000)	.811** (0.000)			
x_5	.739** (0.000)	.807** (0.000)	.746** (0.000)	.761** (0.000)	.812** (0.000)		
x_6	.676** (0.000)	.814** (0.000)	.744** (0.000)	.739** (0.000)	.801** (0.000)	.829** (0.000)	
x_7	.806** (0.000)	.789** (0.000)	.756** (0.000)	.731** (0.000)	.807** (0.000)	.827** (0.000)	.818** (0.000)

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ค่าในวงเล็บ คือ ค่า p-value

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ตัวแปรอิสระ	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					F Change	p-value
x_7	0.806	0.650	0.649	0.42432	886.258**	0.000
x_7, x_5	0.816	0.666	0.665	0.41458	23.710**	0.000
x_7, x_5, x_4	0.818	0.670	0.668	0.41271	5.327*	0.021
x_7, x_5, x_4, x_3	0.823	0.677	0.674	0.40865	10.518**	0.001

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยแสดงแต่ละปัจจัยทีละตัว

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	p-value
	β	Std. Error	Beta	
Constant	0.887	0.117		0.000
x_7	0.605	0.048	0.651	0.000
x_5	0.233	0.051	0.242	0.000
x_4	-0.168	0.047	-0.194	0.000
x_3	0.141	0.043	0.152	0.001
R = 0.823 Adjusted R Square = 0.674 F Change = 10.518				
R Square = 0.677 Std. Error of the Estimate = 0.40865				

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุ ประเภทติดสังคมในประเทศไทย	β	p-value
สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านความเคยชิน	0.605	0.000**
สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง	0.233	0.000**
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน	-0.168	0.000**
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม	0.141	0.001**
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม	-0.001	0.986
สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านมูลค่าราคา	-0.058	0.279

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 3 การเลือกสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัวพบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย จากตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระที่ทดสอบแล้วว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความเคยชิน (x_7) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง (x_5) ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (x_4) ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม (x_3) ซึ่งจากตารางที่ 4 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.605, 0.233, -0.168 และ 0.141 ตามลำดับ ทำให้ได้สมการถดถอยสำหรับประมาณค่าระดับการยอมรับการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย คือ

$$\hat{y} = .887 + .605x_7 + .233x_5 - .168x_4 + .141x_3$$
 เมื่อ $\hat{y}$ แทน ความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภท ติดสังคมในประเทศไทย

x_7 แทน ปัจจัยด้านความเคยชิน

x_5 แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง

x_4 แทน ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน

x_3 แทน ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม

สมการถดถอยสำหรับประมาณค่าระดับการยอมรับการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error of the Estimate) = 0.408 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.677 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.674 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.4 จากตรวจสอบค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.624 ประกอบ

กับค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality) โดยตรวจสอบด้วยกราฟ Histogram พบว่า กราฟมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 5 ดังนั้นค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านความเคยชิน ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน และปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคมสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความเคยชินเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในปัจจัยด้านความเคยชิน (Habit: HA) ต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี จากงานวิจัยเรื่อง “กระบวนการยอมรับอินเทอร์เน็ต เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ” พบว่า สถานะในการทำงานของผู้สูงอายุก่อนเกษียณอายุนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการใช้บริการเทคโนโลยี เนื่องจากการที่ผู้สูงอายุนั้นได้ใช้งานเทคโนโลยีอย่างเช่น คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ในขณะที่เป็นวัยทำงานอยู่นั้น จะเกิดความเคยชินในการใช้งานอยู่แล้ว ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้ง่ายมากขึ้นจากประสบการณ์ที่เรียนรู้มาบ้างแล้วในช่วงอายุการทำงาน ความเคยชินจึงมีผลต่อการใช้อยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ (Wanichyanukroh, 2015)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงาน

วิจัยในปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง (Hedonic Motivation: HM) ต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีพบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ที่มีการใช้นวัตกรรมในการสื่อสารในเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดตาก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า การที่เทคโนโลยีช่วยสร้างความสนุกสนานและสร้างความบันเทิงได้นั้น สามารถสร้างทัศนคติในการยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ (Kaewkingchan, 2021) นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้สูงอายุมีความสุขเมื่อได้เลือกสินค้าออนไลน์ที่ต้องการได้อย่างอิสระ การค้นหาสินค้าออนไลน์ได้สะดวก และการได้ตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ (Tulanont, 2019)

ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือ $= -0.168$ ซึ่งมีค่าติดลบ เมื่อตัวแปรปัจจัยนี้มีค่าสูงขึ้นจะทำให้ตัวแปรปัจจัยด้านความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทยต่ำลงที่ผลพยากรณ์เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้อคำถามย่อยในแบบสอบถาม เป็นคำถามที่สื่อถึงความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองว่า ยังไม่มีความสามารถหรือไม่ถนัดแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ได้ของปัจจัยด้านนี้จึงติดลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Facilitating Conditions: FC) ต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีพบว่า การที่ผู้สูงอายุได้รับการบริการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายจากการเลือกซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ ที่มีการรับประกันสินค้ากรณีสินค้าเสียหาย สามารถเปรียบเทียบราคาสินค้า และสามารถเลือกซื้อสินค้าที่ราคาถูกกว่าปกติ และสามารถเลือกกระบบการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์และเก็บเงินปลายทาง

ได้เช่นกัน สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน จึงมีผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Tulanont, 2019)

ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม (Social Influence: S) ต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีพบว่า อิทธิพลทางสังคมนั้นมีผลเชิงบวกต่อการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี กล่าวคือ สังคมของผู้สูงอายุที่มีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานจากเดิมได้ เพื่อต้องการรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและตัวตนอยู่ในสังคม บุคคลที่มีอิทธิพลของสังคมสำหรับผู้สูงอายุนั้นยกตัวอย่างเช่น เพื่อน คนในครอบครัว ต่างมีอิทธิพลในการยอมรับการใช้เทคโนโลยี เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และต้องการได้รับคำชื่นชมจากคนรอบตัว (Nochot, 2021) และยังมีงานวิจัยที่พบว่า อิทธิพลของสังคมนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะใช้งานมากที่สุด เช่น การยอมรับการบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยเมื่อผู้สูงอายุพบเห็นบุคคลใกล้ชิดที่ชื่นชอบใช้งานบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ก็จะเกิดความสนใจ รู้สึกอยากใช้ และยอมรับการใช้เทคโนโลยีนั้นในที่สุด (Puthong, 2017)

สรุปผล

สรุปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเคยชิน (x_7) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง (x_5) ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (x_4) ปัจจัยด้านอิทธิพลของสังคม (x_3) มีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแบบดังกล่าว ทำให้ได้สมการถดถอยสำหรับประมาณค่าระดับการยอมรับการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุ

ประเภทติดสังคมในประเทศไทย คือ $\hat{y} = .887 + .605x_7 + .233x_5 - .168x_4 + .141x_3$ (SEE = 0.408, $R^2 = 0.677$, adj. $R^2 = 0.674$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย ได้ร้อยละ 67.4

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยเพิ่มการศึกษาข้อมูลของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคม ไปยังผู้สูงอายุที่ไม่ได้เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่ตั้งอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาล

ทั่วไปเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการแต่ละพื้นที่ได้เฉพาะเจาะจงและตรงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจุบันมีผลต่อความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชันมือถือ นอกเหนือจากแอปพลิเคชันด้านการสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันด้านการเงิน แอปพลิเคชันด้านการดูแลสุขภาพ เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้แอปพลิเคชันมือถือของกลุ่มผู้สูงอายุประเภทติดสังคมในประเทศไทย เพื่อให้ผู้พัฒนาแอปพลิเคชันสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างสูงสุด

References

- Department of Older Persons. (2020). *Strategy of the department of elderly affairs 20 years 2018-2037*. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1539-326153-138_0.pdf [in Thai]
- Department of Older Persons. (2022). *Statistics on the number of elderly people in Thailand from 2017 to 2022*. <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1159> [in Thai]
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (2018). *Active and productive aging: Challenges that Thailand must meet*. Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. [in Thai]
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (2022). *Situation of the Thai older persons 2021*. Institute for Population and Social Research Mahidol University. [in Thai]
- Health data center. (2022). *Percentage of healthy aging fiscal report*. <https://hdcservice.moph.go.th/hdc/reports/report.php> [in Thai]
- Jumneansuk, A. (2018). Quality of life among home bound elder in Sakaeo Province. *VRU Research and Development Journal Science and Technology*, 13(3), 1-11. [in Thai]
- Kaewkingchan, W. (2021). *The lifestyle of the elderly affecting the use of communication innovation* [Master's thesis]. Naresuan University. [in Thai]
- Khamrod, S., & Srihaetai, K. (2018). The multiple regression model for learning achievement in science and mathematics of undergraduate y students. *Apheit Journal*, 7(1), 92-103. [in Thai]
- Kleechaya, P. (2021). *Research on the use of digital technology of the elderly and proposals for enhancing the power of the Thai elderly*. https://opac01.stou.ac.th./cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1624-85&shelfbrowse_itemnumber=563048 [in Thai]

- Lee, C. C., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2008). Training older workers for technology-based employment. *Educational Gerontology*, 35(1), 15-31.
- National Statistical Office. (2015). *Factors affecting internet usage for the elderly in Thailand 2014*. <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%991CT> [in Thai]
- Nochot, B. (2021). *Experience and technology acceptance of Post-retirement people in Bangkok and Metropolitan area that affected willingness to use e-book* [Master's thesis]. Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3597> [in Thai]
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2019). *Trends in the number of elderly people in Thailand*. <http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=index>
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2022). *Hospital activities*. <http://bps.ops.moph.go.th/H.doc> [in Thai]
- Quan-Haase, A., Mo, G. Y., & Wellman, B. (2017). Connected seniors: How older adults in East York exchange social online and offline. *Information, Communication & Society*, 20(7), 967-983.
- Phansuwan, L. (2019). *Factors affecting demand for technology media learning in the technology confluence era of the elderly in Nakhon Sawan Province* [Master's thesis]. Faculty of Management Sciences Nakhon Sawan Rajabhat University. [in Thai]
- Pitutacha, S. (2021). *Health promotion and elderly care innovation conference*. <https://www.thailandplus.tv/archives/450239> [in Thai]
- Puthong, T. (2017). Factors influencing the elderly's willingness to accept health services via mobile phones. Thai version, Humanities, Social Sciences and Arts. *Faculty of Management Sciences Silpakorn University*, 10(3), 548-566. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/104191> [in Thai]
- Srijam, A. (2019). *Factors affecting access to technology of the elderly in the digital age* [Master's thesis]. Digital Economy Program Institute of Economics Graduate School, Rangsit University. [in Thai]
- Thidarat, S. (2018). Information need to improve quality of life for the elderly of elderly school in Ma-Aue Sub-District, Thawatburi District, Roi-Et Province. *NRRU Community Research Journal*, 12(3), 114.
- Torres, W. J., Bradford, B. C., & Beier, M. E. (2019). Technology and the aging worker a review and agenda for future research. In R. N. Landers (Ed.), *Cambridge handbook of technology and employee behavior* (p. 608). Cambridge University Press. [in Thai]

- Tulanont, S. (2019). *The acceptance of technology that affects the decision to buy online products of the elderly* [Master's thesis]. Naresuan University. [in Thai]
- Viswanath, V., James, T., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157-178. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1981.tb02627.x>
- Wanichyanukroh, D. (2015). *Internet acceptance process for elderly quality of life development dissertation* [Doctoral dissertation]. Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]
- Xu, L. (2021). *Middle-aged and elderly users' continuous usage intention of health maintenance-oriented WeChat official accounts: Empirical study based on a hybrid model in China*. <https://bmcmmedinformdecismak.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12911-021-01625-4>



Name and Surname: Kant Panyavanich

Highest Education: B.Ed., Chulalongkorn University

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Modern Trade Business Management



Name and Surname: Tanya Supornpraditchai

Highest Education: Ph.D. in Marketing, University of Technology, Sydney (UTS)

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Marketing Management, Research Methodology, Research for Business, and Modern Trade Management

APPLICATION OF KNOWLEDGE SPACE THEORY-BASED ADAPTIVE LEARNING PLATFORM (ALEKS) FOR IMPROVING THE STUDENTS' MATHEMATICAL PROFICIENCY (THE CASE OF STAMFORD INTERNATIONAL UNIVERSITY)

Anastasia Maga¹ and Kristian Luciani²

^{1,2}Faculty of Business and Technology, Stamford International University

Received: July 5, 2022 / Revised: November 10, 2022 / Accepted: November 15, 2022

Abstract

This research addresses the value of Knowledge Space Theory (KST) based on the teaching of computational subjects to business students. The research is a quasi-experiment involving an action implemented at Stamford International University, Thailand. A KST-based adaptive learning platform (ALEKS) was introduced in teaching mathematics at undergraduate level of business education. This paper seeks to answer the question of the new platform's efficiency in preparing students for subsequent computational courses, and especially whether this relationship is strong for underperforming students. The action thus held at Stamford International University involved a sample of 340 students studying mathematics in the academic year 2018-2019, three trimesters in total, who either took a Pre-college Algebra course powered by ALEKS (treatment group) or did mandatory revision/preparatory tests (control group), which were not based on KST-tools. We analyzed their further grades and pass-fail rates in the subsequently taken subject of College Algebra. We find the action to be successful, the application of KST-based learning in mathematics significantly improves all students' performance in subsequent computational subjects, but this relationship proves to be stronger for underperforming students. The work connects with the stream of literature on the efficiency of the use of KST-based tools in teaching and learning computational subjects at the college level.

Keywords: Knowledge Space Theory, Computational Skills, KST-based Adaptive Learning Platform, Mathematics

Introduction

Business education is becoming more and more popular every year with millions of students over the world enrolled in various business programs. Business education

includes a wide array of majors ranging from marketing and management to finance and logistics. Naturally, various business majors require different sets of skills and knowledge, however, the overarching umbrella of business

administration commands the business graduates to possess the necessary skills of teamwork, problem-solving, communication, planning and time management, and the ability to obtain and process information (Kaiser, 2019), as well as computational skills (Hodge & Lear, 2011; Chadi, 2017). In this research, we would like to describe the role of a new concept of Knowledge Space Theory (KST) in improving the computational skills of undergraduate business students.

Knowledge Space Theory was first introduced by Doignon and Falmagne (1985), who described the state of knowledge as a specified set of problems or questions an individual can solve; these states are organized in families which are distributions of all possible knowledge states, such families, in turn, are termed knowledge spaces (Doignon & Falmagne, 1985; Doignon et al., 1999). Heller et al. (2006) specify that the probability of some problems in the space being solved is conditional on the solution of a pre-requisite problem, thus problems can be mutually dependent, or comprehensive (Albert & Hockemeyer, 1997). Such a relationship was termed prerequisite or precedence (Albert et al., 2011). Under KST, the collection of knowledge states corresponding to a prerequisite relation is called a knowledge structure (Craig et al., 2011). The current knowledge state of a learner can be thus measured by adaptive assessment and the path to knowledge mastery can be achieved through learning sequences adaptively picked by the software.

ALEKS, the Assessment, and Learning

in Knowledge Spaces (ALEKS), is an online adaptive learning platform with artificial intelligence components based on Bayesian networks to select the next skill or problem for a student to work on (Doignon et al., 1999; Craig et al., 2011). ALEKS was designed in 1997 containing two modules: teaching and assessment, where teaching is self-guided and assessment is comprehensive, covering the set of all possible questions of the topic or subject domain (Doignon et al., 1999). Competence-based KST is used to develop activity-based learning to facilitate the teaching and learning process (Marte et al. 2008; Steiner et al., 2009), and leading to the development of computational skill.

This research is a quasi-experiment, measuring the effect of the application of knowledge space theory in education, namely on the mathematical proficiency of business students with the view to improve their computational skills. The project is based on an action implemented at Stamford International University (STIU) - the launch of ALEKS platform, which is using a knowledge spaces theory as the baseline concept and is an intelligent tutoring system able to identify students' weaknesses and address them with relevant assignments. The platform has the purpose of improving the students' computational skills which, measured by the average grade in mathematical courses such as MAT101 or together with MAT102, demonstrated low value over the past years, and created concern in instructors of subsequent computational and business

subjects about the problem-solving capacity of students. We noted that mathematical proficiency is extremely important for business students due to its high relevance in developing problem-solving capacity in students and general CT (Wing, 2006; Voskoglou & Buckley, 2012).

Based on the presented theory we have formulated the following overarching hypothesis-application of knowledge space theory-based tools, like ALEKS, is associated with improvement of students' mathematical proficiency, proxied by the academic performance in subsequent computational courses. H1a: Students' exposure to KST-based tools is associated with a higher probability of passing the subsequent mathematics course.

H1b: Students' exposure to KST-based tools is associated with a higher grade in the subsequent mathematics course.

Additionally, we will also explore the link between KST-based tools exposure and the mathematics performance for low-performing students:

H2a: Exposure of low-performing students to KST-based tools improves their probability of passing the subsequent mathematics course.

H2b: Exposure of low-performing students to KST-based tools is associated with a higher grade in the subsequent mathematics course.

Overall, we expect the mathematic performance of students previously exposed to KST-based tools, namely ALEKS platform to be significantly higher than those of students not exposed to ALEKS before taking the mathematics course.

The project is of exploratory and evaluative nature and is highly pragmatic with the main objective of enhancement of the quality of education and addressing the needs of the market. We are using a deductive approach based on the premise of the effect of knowledge space theory on student performance. The chosen methodological tool is quantitative methods with data derived from secondary sources available from the university registrar, to evaluate the effect of computational skill of the overall performance of business students, and a quasi-experiment. An experimental group of students were the first to start using ALEKS platform in 2018 is to be compared in its ultimate outcome with a control group of students who did not use the ALEKS platform in the same year, the outcome studied is the students' performance in the subsequently taken course of college algebra.

Objectives

The purpose of this research is to discover the link between the application of KST and the mathematical proficiency of business students (based on the case of Stamford International University, Thailand). Namely, two objectives are to be met:

1. To examine the relationship between exposure to KST-based tools and academic success in further studies of mathematics.
2. To explore the role of previous academic performance in the relationship between KST-based tool exposure and success in further mathematics courses.

Literature Review

Computational skills refer to the broad area of Computational Thinking (CT), a concept that gained popularity in the recent decade after being defined by Wing in 2006. Wing (2006, 2008) was the first to unite mathematical and programming skills in one concept. Snalune (2015) finds that CT-skills are essential for modern day business students, as they represent students' ability to analyze and solve problems. Sanford and Naidu (2016) refer to CT as the core ability every student must possess.

At the same time, pedagogical science has been on the lookout for new practical approaches to find new learning pathways, and one of the most promising ones has been found to be the Competency-Based Learning (CBL) approach (Bechtel et al., 1999; Voorhees, 2001; Henry et al., 2017).

Within the CBL domain a new approach, the Knowledge Space Theory (KST), was developed in the late 1980s. It was pioneered by Doignon and Falgagne (1985, 2016), Doignon et al. (1999) and later developed further by multiple education researchers (Albert et al., 2007; Heller et al., 2013; Hockemeyer et al., 1997; Dowling & Hockemeyer, 2001; Hockemeyer, 1997; Heller et al., 2015; Conlan et al., 2006; Ünlü et al., 2013; Heller et al., 2013; Ganter et al., 2017; Reimann et al., 2013; Kickmeier-Rust & Albert, 2015; Sitthisak et al., 2013), and which bases teaching and learning on activity and student-centered perspective on learning outcomes (Marte et al., 2008). KST is applied in multiple areas of knowledge and its generally considered

that KST is universal and is not constrained by subject areas (Heller et al., 2006; Steiner et al., 2009; Albert et al., 2011; Albert et al., 2007; Heller et al., 2013). In this study, we will apply the KST approach in teaching computational subjects, so necessary to achieve higher CT skills by students.

The purpose of knowledge space theory is an efficient assessment of a learner's mastery of a subject domain (Hockemeyer et al., 1997) and has been not only widely used in teaching and learning on different levels of education (Rienties et al., 2006; Steiner et al., 2009; Craig et al., 2011) and different subject areas (Albert & Hockemeyer, 1997; Taagepera & Noori, 2000; LaVergne, 2007; Albert et al., 2011), but also inspired the creation of the ALEKS platform, weaknesses and address them with the relevant assignment. Since its appearance, ALEKS has attracted some scholarly attention as an application of KST, namely a positive effect was discovered between the application of ALEKS in teaching mathematical subjects at school (LaVergne, 2007; Khazanchi, 2021), at the after-school level (Craig et al., 2011; Craig et al., 2013), at the college level (Stillson & Aslup, 2003; Hagerty & Smith, 2005; Heller et al., 2006; Mills, 2021), and in general tutoring (Pappas & Driggas, 2016). This research seeks to connect with the works of Hagerty and Smith (2005) and Heller et al. (2006) but in a more contemporary setting and the context of a diverse sample of business students, for whom computational skills are critical.

Methodology

Our research is based on collections of student data from Stamford International University. The student data covers a period of two years, between 2018 and 2019. The sample size is 340 and consists of undergraduate business students who completed the course MAT101, Basic Mathematics between 2018 and 2019. Some students who attempted MAT101 during that period had to also do a short Pre-Algebra course which was taught using the KST-based ALEKS platform. The course was included in the curricula in 2019, thus, student who took MAT101 in the

previous term of the year 2018 did not have to do the Pre-Algebra course, and students who took MAT101 in 2019 had to take MAT100 already (Figure 1). So our sample is divided into treatment group of students who did take the MAT100 course, in total we had 134 students in that group; and the control group of 206 students, which includes students, who didn't take MAT100, but took prep tests before taking the course of MAT101 in subsequent semesters. For the purposes of our research MAT100 is a quasi-experiment and has the following timeline:

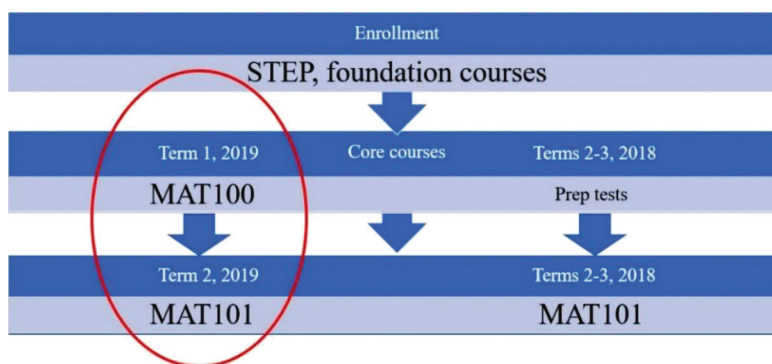


Figure 1 Quasi-experiment design

MAT100 is a self-paced course, where students have to do assignments on their own, the assignments are suggested by the platform based on students' current problems which the system identifies and addresses. The course can be completed between 3 and 12 weeks, this varies depending on the students' capabilities.

More specifically the research design utilized is the nonequivalent group posttest-only quasi-experimental design, commonly used to evaluate the effects of certain interventions (Gibbons & Herman, 1996). To ensure the

validity of our research design, and to control for a possible endogeneity bias, we made sure students' mean GPA between groups (GPA recorded before the quasi-experiment) do not differ significantly (mean 2.22, Table 1), the p-value for the two-sample t-test of the group means is 0.1388. And to ensure the effect comes from ALEKS specifically and not from the revision of mathematics material we made sure all students in the control group were pre-treated with mandatory revision/preparatory tests, which were not based on KST tools.

Variables

1. Dependent Variables

Dependent variables are variables indicating mathematical proficiency, the choice of which is suggested by Schoenfeld (2007) as not perfectly assessing all aspects but very informative and highly correlated with the directly measured proficiency scores. The same approach is suggested in Topphol (2018), and Burkhardt equates mathematical proficiency with mathematics performance (Burkhardt, 2007). Moreover, the final scores for MAT101 are a result of a comprehensive assessment of the course outcomes through examinations, weekly homework assessments, tests, and project presentations.

The second variable denoting mathematical proficiency is the pass rate on MAT101 course. The pass rate is set at the threshold of 60 out of 100 points on the final grade, which we will see as the proficiency threshold for the purposes of this research.

MAT101gi-quantitative variable, a numeric grade in the MAT101 course the students earned, varies between 0 and 100;

MAT101pi-binary variable, equal to “1” if the student passed the MAT101 course, and “0” if failed;

2. Independent Variables

Independent variables are the variables describing the essence of the experiment and the conditions. The main factor and the object of this study is the fact of taking the ALEKS-powered course before the main

mathematics course. However, we are also interested in seeing the differences in MAT100 effect for students with different academic aptitude level. The overall academic aptitude is proxied by the grade point average (Lei et al., 2001; Grove et al., 2006; Rudakov & Roshchin, 2019). To stand for low or high proficiency we select a threshold of the mean GPA. To see if the effect is different for students with different academic aptitude we create an interaction term.

MAT100i-is a binary variable, “1” if the student has taken the ALEKS MAT100 course and “0”-if no;

GPA-to account for differences in students’ capabilities, we use a 4-scale GPA measure;

gpaLo-is a binary variable equal to “1” if the student’s GPA is lower than the mean, and “0” if higher;

MAT100*gpaLo-interaction term for students who have low performance and have taken the ALEKS course.

3. Control Variables

Control variables include nationality (to account for differences in previous schooling), gender, program of studies, track (national or international), and students’ age.

We ensure all regression assumptions are met by data.

To test hypotheses 1a and 2a we are using the method of logistic regression in the following model specifications:

$$\text{Model 1: } MAT101pi = \alpha_0 + \alpha_1 MAT100i + \alpha_2 \sum \text{controls} + \alpha_i, \quad (1)$$

$$\text{Model 2: } MAT101gi = \alpha_0 + \alpha_1 MAT100i + \alpha_2 \sum \text{controls} + \alpha_i, \quad (2)$$

To test hypotheses 1b and 2b we are using the CLMR approach in the following model specifications:

$$\text{Model 3: } MAT101_{pi} = \alpha_0 + \alpha_1 MAT100_i * gpaLo + \alpha_2 \sum controls + \alpha_i, \quad (3)$$

$$\text{Model 4: } MAT101_{gi} = \alpha_0 + \alpha_1 MAT100_i * gpaLo + \alpha_2 \sum controls + \alpha_i, \quad (4)$$

Additionally, to test H1b and ensure no bias we are using the two-sample t-tests.

The analysis is done on Statistical software “The R” and SAS Enterprise Guide. The data is collected from STIU database of academic service division.

Results

Summary statistics of all variables under study are presented in Table 1 and Table 2 (Appendix A) and already reveal the differences

between the groups of students who had taken MAT100 and, those who did not.

Table 1 reports descriptive statistics of the quantitative variables on the sample, a 4-scale grade point average as of the term before the quasi-experiment measurement (beginning of term 3, 2018), which is a proxy for academic proficiency; and grades on the subject MAT101, which is a proxy for mathematical proficiency, the grade is on the subject taken in.

Table 1 Descriptive statistics for quantitative variables

Quantitative variables	Full Sample (N = 340)		MAT100 (N = 134)		No MAT100 (N = 206)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
MAT101 grade	71.93	23.61	81.85	16.04	65.49	25.48
GPA	2.22	0.97	2.61	0.94	2.48	0.89
Age	18.53	0.25	18.60	0.24	18.47	0.21

The two groups are of nonequivalent sizes which is acceptable for quasi-experimental design (Jhangiani et al., 2015), actually up two double difference in sizes is acceptable if other statistics are equivalent. The mean GPA for the sample is 2.22 with the minimum of zero and the maximum of 4.0, the variable is normally distributed and has a standard

deviation of 0.97, meaning that most values are clustered between 1.25 and 3.19.

All of the assumptions of CLMR are observed for all variables, namely the dependent variable is normally distributed, the relationship is linear, there is no evidence of heteroscedasticity and there are no significant outliers. Variance Inflation Factors (VIFs) do not exceed 2.0.

Table 2 Regression results

Regression results	Dependent Variable			
	MAT101-grade (Estimate)		MAT101-pass (Estimate)	
	Model 2	Model 4	Model 1	Model 3
MAT100	9.212***	3.885*	0.104*	-0.018*
gpaLo		-6.701*		-0.133**
MAT100*gpaLo		13.172**		0.302***
Controls	(Yes)***	(Yes) ***	(Yes) ***	(Yes) ***
Adj R ² /AUC	0.450	0.4636	0.887	0.891

In the first part of Table 2 we present the results of regression models 1-4.

Stepwise regression model filtered out non-significant controls that do not add predictive power to the model, these are “track”, “program”, “gender”, and “age”, the remaining controls are “nationality” and “overall academic aptitude” proxied by GPA. Model 1 (1) results indicate that the MAT100 factor is significant in its relationship with

dependent variable, meaning the likelihood of passing the subsequent MAT101 course is higher for students, exposed to KST-based tools. The ROC curve for model 1 is presented in Fig. 2, it indicates the model performs well in accuracy, area under the curve is 0.887. ANOVA analysis (Table 3) supports the results of logistic regression on Model 1 and we accept hypothesis 1a.

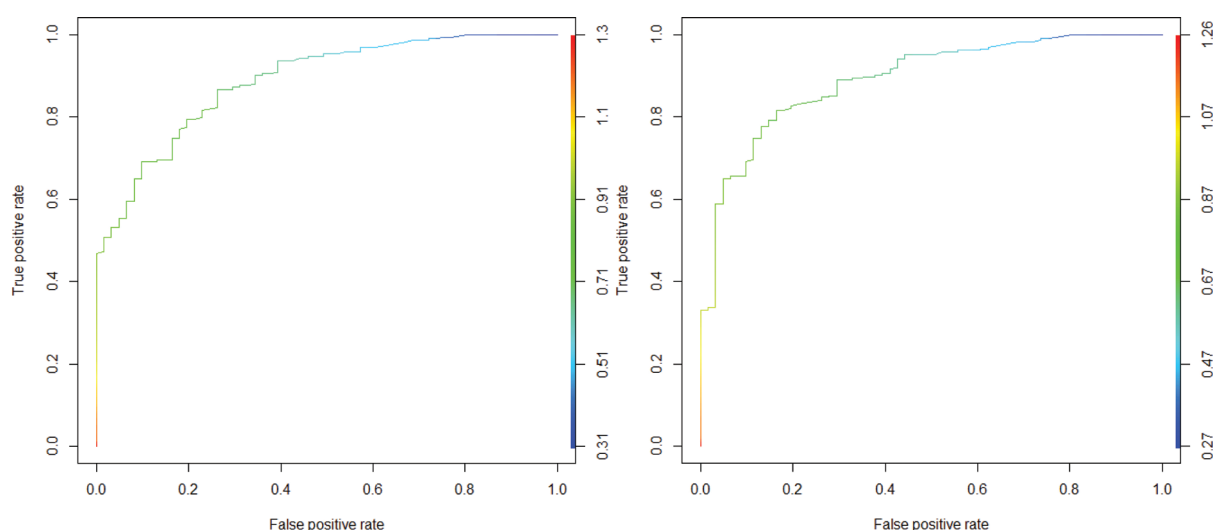


Figure 2 Receiver operating characteristic curves for models 1 and 3

Regression on Model 3 (3) (Table 1) also demonstrates a highly significant relationship between the interaction term (low proficiency students who completed the MAT100 course before attempting MAT101) and the probability of passing the MAT101 course, model accuracy is 0.981 (AUC) and it is higher than for Model 1, which means the effect is higher for low GPA students, than for the overall sample. ROC curve is presented in Fig. 2, showing the high

accuracy of the model. Table 3, ANOVA results also support Hypothesis 2b.

Results of Model 2 (2) are satisfactory to support hypothesis 1a (H2a). The model explains almost half of the MAT101 grade variance ($\text{Adj } R^2 = 0.450$) with MAT100 factor being significant and having a positive relationship with the dependent variable; according to the model, participation in ALEKS course increases the subsequent MAT101 grade by 9.12 points (t-value of 4.52).

Table 3 ANOVA Analysis for Models 1 and 3

ANOVA Results	Model 1		Model 3	
	F-value	p-value	F-value	p-value
MAT100	46.682	7.58e-09***	46.682	3.641e-09***
GPALo			39.922	< 2.2e-16***
MAT100*GPALo			33.491	9.336e-05***
Controls	(Yes)	***	(Yes)	***

Model 4 (4) shows the effect of interaction term, MAT100 and low GPA, this interaction term filters out the effect of MAT100 for students with GPA below the sample mean. Results indicate that in absence of MAT100 low GPA students are more likely to have lower grades in MAT101, but ALEKS-powered MAT100 course reverses that effect, evidence is that low performing students, who have participated in MAT100 course tend to have 13.2 points higher MAT101 scores (t-value of 3.002, significant at 0.01). This result supports hypothesis H2a.

Discussion

Results show a strong relationship between the exposure to KST-based tools, proxied by participation in MAT100 course and the computational skill, proxied by the successful passing and the grade in MAT101 course. The effect is evidenced by the statistically significant coefficients of MAT100 variable in all models.

This effect is stronger for students with GPA below the mean, namely the negative and significant t-value for the factor gpaLo

indicates that these students are 13% more likely to fail MAT101 course (Model 4) and to have lower MAT101 grade (6.7 points lower), however previous exposure to KST-powered MAT100 course (ALEKS) reverts this effect. Regression results indicate that low GPA students who took MAT100 have 13 points higher grades in MAT101 and 30% higher probability to pass MAT101.

ANOVA results for logistic models 1 and 3 support our conclusions and indicate statistically significant relationship between

MAT100 factor and the probability to pass MAT101 for all students and even higher for low proficiency students.

As results of all models hypotheses 1 and 2 are fully sustained.

We can also illustrate results graphically, Fig. 3. Shows box-plot for H2a, the effect of MAT100 exposure on MAT101 grade, we see that the means are different, the red box has a mean below 80 points and the yellow box (MAT100 TRUE).

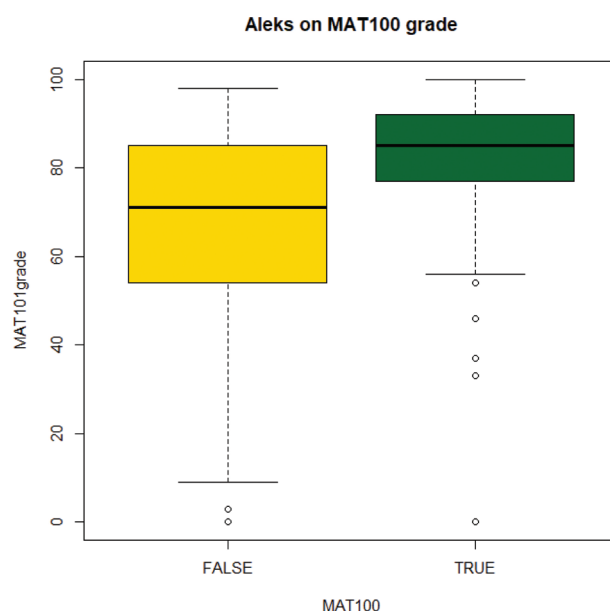


Figure 3 Boxplot for Hypothesis 2a (full sample)

Mean MAT101 score for control group is 65.5 and the mean score for the test group is 81.9, simple two-sample t-test shows that this difference is significant at 0.01 level, thus, we conclude that taking MAT100, which is an ALEKS-powered course is beneficial. This finding connects with Hagerty and Smith (2005), Stillson and Aslup (2003), and Nwaogu (2012).

The difference of the effect of KST-based tool on MAT101 performance between low and high-performing students is seen from Figure 3, where the yellow and the green boxes represent the students with GPA above the mean, and the red and blue boxes represent students with GPAs below the mean.

The low performing group who took MAT100 (the blue box) has the mean much

higher than those who did not take MAT100 (the blue box) and the difference between their means is larger than the difference between the means of those who had not taken MAT100. We also see that the red box students were more likely to fail the course not

having reached the pass threshold, the mean of that group is hardly far above 60 points. This finding partially connects with Mills (2021) in the way that KST-tools application predicts progress in further studies of mathematics for struggling students.

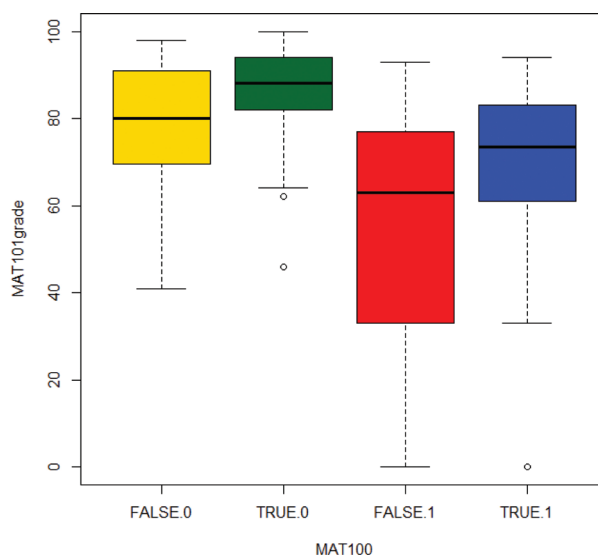


Figure 4 Boxplot for Hypothesis 2b

This course introduces the knowledge space theory-based learning and facilitates further success in mathematical subjects and computational skill in general.

Our results also connect with Doignon et al. (1999), Marte et al. (2008), Steiner (2009), and Rahayu and Osman (2019) in the way that demonstrates efficiency of KST-based tools on mathematic proficiency.

Conclusion

We find evidence to the positive effect of KST-based online learning (ALEKS) in the sample of business students on the results of a mathematics subject taken after the KST- treatment. An especially important outcome is that this effect is stronger for

students with lower academic aptitude.

To deepen our understanding of the role Computational Thinking plays in the academic performance, employability, and other aspects of student life, we suggest a qualitative study should be conducted that would isolate the specific elements of mathematical proficiency that KST targets.

Overall, we conclude that KST-based ALEKS platform is beneficial for improving student's performance in college mathematics, the subject notoriously feared and avoided by all students who have it on their curricula, but essential for business students as it is a pillar domain of computational thinking, an integral skill area for future managers, also required by the industry.

References

- Albert, D., & Hockemeyer, C. (1997). Adaptive and dynamic hypertext tutoring systems based on knowledge space theory. *Artificial Intelligence in Education: Knowledge and Media in Learning Systems*, 39, 553-555.
- Albert, D., Hockemeyer, C., Kickmeier-Rust, M. D., Nussbaumer, A., & Steiner, C. M. (2011). E-learning based on metadata, ontologies and competence-based knowledge space theory. In *Knowledge technology week* (pp. 24-36). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Albert, D., Hockemeyer, C., Kickmeier-Rust, M. D., Peirce, N., & Conlan, O. (2007). Microadaptivity within complex learning situations—A personalized approach based on competence structures and problem spaces. In *15th International Conference on Computers in Education* (pp. 25-27). ICCE.
- Basu, S., Biswas, G., Sengupta, P., Dicks, A., Kinnebrew, J. S., & Clark, D. (2016). Identifying middle school students' challenges in computational thinking-based science learning. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 11(1), 1-35.
- Bechtel, G. A., Davidhizar, R., & Bradshaw, M. J. (1999). Problem-based learning in a competency-based world. *Nurse Education Today*, 19(3), 182-187.
- Burkhardt, H. (2007). Mathematical proficiency: What is important? How can it be measured? *Assessing Mathematical Proficiency*, 53, 77.
- Chadi, A. M. (2017). Relationship between NCE III business education students computational skill and their Cumulative Grade Point Average (CGPA) in colleges of education in Bauchi and Gombe States. *Journal of Education and E-Learning Research*, 4(3), 118-121.
- Conlan, O., O'Keeffe, I., Hampson, C., & Heller, J. (2006). Using knowledge space theory to support learner modeling and personalization. In *E-Learn: World Conference on E-learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education* (pp. 1912-1919). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Craig, S. D., Anderson, C., Bargagliotti, A., Graesser, A. C., Okwumabua, T., Sterbinsky, A., & Hu, X. (2011). Learning with ALEKS: The impact of students' attendance in a mathematics after-school program. In *International Conference on Artificial Intelligence in Education* (pp. 435-437). Springer.
- Craig, S. D., Hu, X., Graesser, A. C., Bargagliotti, A. E., Sterbinsky, A., Cheney, K. R., & Okwumabua, T. (2013). The impact of a technology-based mathematics after-school program using ALEKS on student's knowledge and behaviors. *Computers & Education*, 68, 495-504.
- Doignon, J. P., & Falzmagne, J. C. (1985). Spaces for the assessment of knowledge. *International Journal of Man-Machine Studies*, 23(2), 175-196.
- Doignon, J. P., & Falzmagne, J. C. (2016). Knowledge spaces and learning spaces. In *New handbook of mathematical psychology* (pp. 274-321). Cambridge University Press.

- Doignon, J. P., Falmagne, J. C., & Regenwetter, M. (1999). Combinatoric and geometric aspects of some probabilistic choice models—A review. In M. J. Machina, & B. Munier (Eds.), *Beliefs, interactions and preferences in decision making in theory and decision library (40)* (pp. 179-203). Springer.
- Dowling, C. E., & Hockemeyer, C. (2001). Automata for the assessment of knowledge. *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 13(3), 451-461.
- Ganter, B., Bedek, M., Heller, J., & Suck, R. (2017). An invitation to knowledge space theory. In *International Conference on Formal Concept Analysis* (pp. 3-19). Springer, Cham.
- Gibbons, B., & Herman, J. (1996). True and quasi-experimental designs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(1), 14.
- Grove, W. A., Wasserman, T., & Grodner, A. (2006). Choosing a proxy for academic aptitude. *The Journal of Economic Education*, 37(2), 131-147.
- Hagerty, G., & Smith, S. (2005). Using the web-based interactive software ALEKS to enhance college algebra. *Mathematics & Computer Education*, 39(3), 183-194.
- Heller, J., Augustin, T., Hockemeyer, C., Stefanutti, L., & Albert, D. (2013). Recent developments in competence-based knowledge space theory. In *Knowledge spaces* (pp. 243-286). Springer.
- Heller, J., Stefanutti, L., Anselmi, P., & Robusto, E. (2015). On the link between cognitive diagnostic models and knowledge space theory. *Psychometrika*, 80(4), 995-1019.
- Heller, J., Steiner, C., Hockemeyer, C., & Albert, D. (2006). Competence-based knowledge structures for personalised learning. *International Journal on E-learning*, 5(1), 75-88.
- Heller, J., Ünlü, A., & Albert, D. (2013). Skills, competencies and knowledge structures. In *Knowledge spaces* (pp. 229-242). Springer.
- Henry, R., Nantongo, L., Wagner, A. K., Embrey, M., & Trap, B. (2017). Competency in supportive supervision: A study of public sector medicines management supervisors in Uganda. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 10(1), 1-11.
- Hockemeyer, C. (1997). Using the basis of a knowledge space for determining the fringe of a knowledge state. *Journal of Mathematical Psychology*, 41(3), 275-279.
- Hockemeyer, C., Held, T., & Albert, D. (1997). *A relational adaptive tutoring hypertext www-environment based on knowledge space theory*. Computer Aided Learning and Instruction in Science and Engineering.
- Hodge, K. A., & Lear, J. L. (2011). Employment skills for 21st century workplace: The gap between faculty and student perceptions. *Journal of Career and Technical Education*, 26(2), 28-41.

- Hsu, T. C., Chang, S. C., & Hung, Y. T. (2018). How to learn and how to teach computational thinking: Suggestions based on a review of the literature. *Computers & Education*, 126, 296-310.
- Jhangiani, R. S., Chiang, I. A., & Price, P. C. (2015). *Research methods in psychology* (2nd ed.). BC Campus.
- Kaiser, S. K. (2019). *Employer reports of skills gaps in the workforce* [Doctoral dissertation]. The University of Nebraska-Lincoln.
- Khazanchi, R. (2021). Impact of Intelligent Tutoring System (ITS) on mathematics achievement using ALEKS. In *International Conference on Artificial Intelligence in Education* (pp. 471-475). Springer, Cham.
- Kickmeier-Rust, M. D., & Albert, D. (2015). Competence-based knowledge space theory: Options for the 21st century classroom. In *Measuring and visualizing learning in the information-rich classroom* (pp. 125-136). Routledge.
- Kickmeier-Rust, M. D., Hockemeyer, C., Albert, D., & Augustin, T. (2008). Micro adaptive, non-invasive knowledge assessment in educational games. In *2008 Second IEEE International Conference on Digital Game and Intelligent Toy Enhanced Learning* (pp. 135-137). IEEE.
- LaVergne, V., & South, S. M. (2007). *The effect of the ALEKS web-based learning system on standardized math scores* [Unpublished action research project]. Shawnee Mission Schools.
- Lei, P. W., Bassiri, D., & Schultz, E. M. (2001). *Alternatives to the grade point average as a measure of academic achievement in college*. ACT Research Report Series.
- Marte, B., Steiner, C. M., Heller, J., & Albert, D. (2008). Activity and taxonomy-based knowledge representation framework. *International Journal of Knowledge and Learning*, 4(2-3), 189-202.
- Moursund, D. G. (2006). *Computational thinking and math maturity: Improving math education in K-8 schools*. D. Moursund.
- Mills, N. J. (2021). ALEKS constructs as predictors of high school mathematics achievement for struggling students. *Heliyon*, 7(6), e07345.
- Nwaogu, E. (2012). *The effect of ALEKS on students' mathematics achievement in an online learning environment and the cognitive complexity of the initial and final assessments*. Georgia State University.
- Pappas, M., & Drigas, A. (2016). Incorporation of artificial intelligence tutoring techniques in mathematics. *International Journal of Engineering Pedagogy (IJEP)*, 6(4), 12.
- Pei, C., Weintrop, D., & Wilensky, U. (2018). Cultivating computational thinking practices and mathematical habits of mind in lattice land. *Mathematical Thinking and Learning*, 20(1), 75-89.

- Rahayu, T., & Osman, K. (2019). Knowledge level and self-confidence on the computational thinking skills among science teacher candidates. *Jurna Ilm. Pendidik. Fis. Al-Biruni*, 8(1), 117-126.
- Reimann, P., Kickmeier-Rust, M., & Albert, D. (2013). Problem solving learning environments and assessment: A knowledge space theory approach. *Computers & Education*, 64, 183-193.
- Rienties, B., Tempelaar, D., Waterval, D., Rehm, M., & Gijsselaers, W. (2006). Remedial online teaching on a summer course. *Industry and Higher Education*, 20(5), 327-336.
- Rudakov, V., & Roshchin, S. (2019). The impact of student academic achievement on graduate salaries: The case of a leading Russian university. *Journal of Education and Work*, 32(2), 156-180.
- Sanford, J. F., & Naidu, J. T. (2016). Computational thinking concepts for grade school. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 9(1), 23-32.
- Sanford, J. F., & Naidu, J. T. (2017). Mathematical modeling and computational thinking. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 10(2), 158-168.
- Schoenfeld, A. H. (2007). What is mathematical proficiency and how can it be assessed? *Assessing Mathematical Proficiency*, 53, 59.
- Sitthisak, O., Gilbert, L., & Albert, D. (2013). Adaptive learning using an integration of competence model with knowledge space theory. In *2013 IIAI International Conference on Advanced Applied Informatics (IIAIAI)* (pp. 199-202). IEEE Computer Society.
- Snalune, P. (2015). The benefits of computational thinking. *ITNOW*, 57(4), 58-59.
- Steiner, C. M., Nussbaumer, A., & Albert, D. (2009). Supporting self-regulated personalised learning through competence-based knowledge space theory. *Policy Futures in Education*, 7(6), 645-661.
- Stillson, H., & Alsup, J. (2003). Smart ALEKS... or not? Teaching basic algebra using an online interactive learning system. *Mathematics and Computer Education*, 37(3), 329.
- Taagepera, M., & Noori, S. (2000). Mapping students' thinking patterns in learning. *Chemical Education Research*, 77(9), 1224-1229.
- Toppol, A. K. (2018). A correlation study of mathematics proficiency VS reading and spelling proficiency. *Nordic Research in Mathematics Education*, 17, 139.
- Ünlü, A., Schrepp, M., Heller, J., Hockemeyer, C., Wesiak, G., & Albert, D. (2013). Recent developments in performance-based knowledge space theory. In *Knowledge spaces: applications in education* (pp. 147-192). Springer.
- Voorhees, R. A. (2001). Competency-based learning models: A necessary future. *New Directions for Institutional Research*, (110), 5-13.
- Voskoglou, M. G., & Buckley, S. (2012). Problem solving and computers in a learning environment 2. The PS process: A review. *Egyptian Computer Science Journal*, 36(4), 28-46.

- Weintrop, D., Beheshti, E., Horn, M., Orton, K., Jona, K., Trouille, L., & Wilensky, U. (2016). Defining computational thinking for mathematics and science classrooms. *Journal of Science Education and Technology*, 25(1), 127-147.
- Wing, J. M. (2006). Computational thinking. *Communications of ACM*, 3(49), 33-35.
- Wing, J. M. (2008). Computational thinking and thinking about computing. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 366(1881), 3717-3725.



Name and Surname: Anastasia Maga

Highest Education: Ph.D., Transbaikal State University, Russia

Affiliation: Stamford International University

Field of Expertise: Economics, Finance, and Statistics



Name and Surname: Kristian Luciani

Highest Education: MBA., Webster University, USA

Affiliation: Stamford International University

Field of Expertise: Finance and Education

การประยุกต์ใช้แบบจำลองการดำเนินงานในโซ่อุปทาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการธุรกิจให้เป็นมาตรฐาน: กรณีศึกษาในธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างขนาดเล็ก

APPLYING SCOR MODEL FOR BUSINESS PROCESS STANDARDIZATION: A CASE STUDY OF A SMALL CONSTRUCTION MATERIALS TRADING COMPANY

ปรางค์วลัย มีนารัตน์¹ และรังสรรค์ เกียรติภานนท์²

Prangwalai Meenarat¹ and Rangsan Kiatpanont²

^{1,2}บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

^{1,2}Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi

Received: May 30, 2022 / Revised: September 2, 2022 / Accepted: September 8, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจของวิสาหกิจขนาดเล็ก (SME) ให้เป็นมาตรฐาน (Business Process Standardization) ด้วย SCOR Model โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงกรณีศึกษา (Case Study Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการธุรกิจของบริษัทกรณีศึกษาซึ่งเป็นธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างขนาดเล็กจำนวน 1 บริษัท

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการขาดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานส่งผลให้การดำเนินการมีความซ้ำซ้อน ลำช้า และผิดพลาดบ่อยครั้ง โดยแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการสร้างกระบวนการมาตรฐาน ควรเริ่มจากการเก็บข้อมูลเป้าประสงค์การปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอน และกิจกรรมการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในกระบวนการปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับกระบวนการมาตรฐานของ SCOR โดยการจัดเรียงเป้าหมายของกิจกรรมในปัจจุบันที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกิจกรรมในกระบวนการมาตรฐานของ SCOR ระดับที่ 1 ถึง 3 ขั้นตอน ถัดมาควรพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการปัจจุบัน และวิเคราะห์หาสาเหตุรากเหง้า และผลกระทบของปัญหา โดยอาจจัดกลุ่มปัญหาที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ออกแบบกลยุทธ์สำหรับแก้ไขปัญหามีความครอบคลุมถึงทุกปัญหาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์ดังกล่าวกับกระบวนการมาตรฐานของ SCOR จะช่วยให้ได้กระบวนการธุรกิจใหม่ที่เป็นมาตรฐาน และสามารถแก้ไขปัญหาค่าที่เคยเกิดขึ้นในกระบวนการเดิมได้

คำสำคัญ: กระบวนการทางธุรกิจที่เป็นมาตรฐาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แบบจำลองการดำเนินงานโซ่อุปทาน

Abstract

This qualitative research is aimed to propose an approach to standardizing business processes for SMEs by using SCOR as a reference model. To achieve this goal, the methodology of case study research is applied, interviewing all employees of a small building materials trading company involved in the key processes.

As a result, this research shows the consequences of non-standardized business processes, such as duplication of effort, long response times, and recurring errors. To avoid these undesirable outcomes, this study proposes an approach to business process standardization that begins by empathizing with stakeholders to understand their goals, activities, and problems with current processes. Then, these activities must be organized to align with levels 1-3 of SCOR processes. Consequently, relevant problems with these activities should be analyzed for their causes and effects. Moreover, grouping similar problems could help the organization develop strategies to solve all relevant problems. Consequently, this approach could help the case study organization standardize its business process and to solve existing issues.

Keywords: Business Process Standardization, SMEs, SCOR

บทนำ

ในขณะที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเทศไทยเป็นอย่างมาก (Phakwiphat, 2021) แต่เอสเอ็มอีส่วนมากกลับมีปัญหาด้านการบริหารจัดการ รูปแบบการจัดการวิธีการดำเนินการธุรกิจด้วยแนวคิดการจัดการซัพพลายเชน เป็นแนวทางหนึ่งของการวางแผนการดำเนินธุรกิจในภาพรวมให้เป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันแก่องค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตลอดทั้งซัพพลายเชน (Kaeoket, 2014) เพิ่มความน่าเชื่อถือ ตอบสนองความต้องการลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น (Sapsanguanbun & Auanguai, 2019) หนึ่งในจุดเริ่มต้นสำคัญของการจัดการซัพพลายเชน ได้แก่ การทบทวนกระบวนการทำงานให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ไม่ก่อให้เกิดมูลค่า และเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานในโซ่อุปทาน (Bunla, 2016) การจัดระเบียบกระบวนการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยแบบจำลองการดำเนินงานโซ่อุปทาน Supply Chain Operations Reference Model (SCOR Model) คือ หนึ่งในแบบจำลองอ้างอิงของกระบวนการในซัพพลายเชน (Stewart, 1997) ที่เป็นที่ยอมรับและใช้ในหลายอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าประหลาดใจว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ SCOR ส่วนใหญ่กลับเน้นการใช้ SCOR เพื่อเชื่อมโยงงานในโซ่อุปทานเพียงอย่างเดียว ตัวอย่างเช่น Chanrat และ Maikaensan (2021) ทดลองใช้กระบวนการ SCOR ในระดับที่ 1 เพื่อวิเคราะห์กลุ่มปัญหาในแต่ละกระบวนการ ในขณะที่ Sapsanguanbun และ Faijaidee (2021) อธิบายถึงกระบวนการนำ SCOR ไปใช้งานในโครงการขนาดใหญ่ และเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ SCOR ในระดับที่ 1-3 ในการจัดกระบวนการธุรกิจให้เป็นมาตรฐานเลย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการปิดช่องว่างข้างต้นโดยการทดลองประยุกต์ใช้กระบวนการ SCOR ระดับที่ 1-3 เพื่อสร้างกระบวนการธุรกิจให้เป็นมาตรฐานในบริบทกรณีศึกษาที่เป็นธุรกิจซื้อขายไปขนาดเล็ก โดยหวังให้เป็นแนวทางแก่ธุรกิจอื่น ๆ สามารถสร้างกระบวนการมาตรฐานอย่างเป็นระบบมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อทดลองประยุกต์ใช้ กระบวนการ SCOR ในระดับที่ 1 ถึง 3 เพื่อการสร้างกระบวนการธุรกิจให้เป็นมาตรฐาน

ทบทวนวรรณกรรม

การปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจให้เป็นมาตรฐาน

การปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจให้เป็นมาตรฐาน เป็นการรวบรวมขั้นตอนและกิจกรรมการดำเนินการในองค์กร เพื่อปรับปรุงให้ลำดับขั้นตอนดังกล่าวเป็นข้อตกลงร่วมกัน มีความโปร่งใส ทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนการทำงานเหมือนกัน สื่อสารภายในองค์กรด้วยภาษาเดียวกัน ง่ายต่อการประสานข้อมูล

งานสิ้นไหลขึ้น และติดตามงานได้ง่ายขึ้น (Schäfermeyer et al., 2010)

แม้งานวิจัยเป็นจำนวนมากศึกษาแนวทางปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ แต่ก็ขาดข้อตกลงที่เป็นเอกฉันท์เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มกิจกรรมสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจเป็น 3 ขั้นตอนดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดกลุ่มกิจกรรมสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ

ชื่อผู้วิจัย	ระบุเป้าหมายการปรับปรุง	วิเคราะห์กระบวนการเดิม	สร้างกระบวนการใหม่
Banaeianjahromi et al. (2014)	- Analyzing situation - Develop list of goals	- Develop list of process - Forming process chain - Current situation process model	- Improve process - Reengineer process
Dumas et al. (2013)	- Identify business problem	- Process discovery/As-is process Modeling - Process analysis	- Process redesign/ Process improvement
Khan et al. (2018)	- Developing vision and process objectives	- Identifying the process for redesigning	- Designing and building a process prototype
Fleig et al. (2018)	- Process transformation goals	- Visualization process in BPMN	- Process design

กระบวนการมาตรฐานตามแบบจำลองการดำเนินงานโซ่อุปทาน

แบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานซัพพลายเชน หรือ SCOR Model อธิบายแบบจำลองของโซ่อุปทานในองค์กรหนึ่ง ๆ ด้วยการแยกแยะการพิจารณาเป็น 4 ด้าน (SCOR เรียกว่า 4P) ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการ (Process) 2) ด้านการวัดผล (Performance) 3) ด้านแนวทางปฏิบัติในอุตสาหกรรม (Practice) และ 4) ด้านทักษะของบุคลากรที่ต้องการในโซ่อุปทาน (People)

นอกจากนี้ SCOR ยังกำหนดโครงสร้างสำหรับด้านกระบวนการ เป็น 4 ระดับ ดังแสดงในภาพที่ 1 โดยโครงสร้างดังกล่าวมีความยืดหยุ่นสูงสามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายอุตสาหกรรม สะท้อนถึงความเป็นมาตรฐานของกระบวนการ SCOR ตัวอย่าง

เช่น กระบวนการ SCOR ในระดับที่ 1 แบ่งเป็น 6 กระบวนการหลัก ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การจัดหาวัตถุดิบ (Source) การผลิต (Make) การส่งมอบ (Delivery) การส่งคืน (Return) และ การสนับสนุนการดำเนินงาน (Enable) (ASCM, 2022) ซึ่งความยืดหยุ่นเกิดจากการเชื่อมโยงกระบวนการหลักต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น การส่งมอบของซัพพลายเออร์จะสัมพันธ์กับการจัดหาของบริษัท และการส่งมอบของบริษัทจะเชื่อมโยงกับการจัดหาของลูกค้า ดังแสดงในภาพที่ 2 ยิ่งไปกว่านั้น SCOR ยังกำหนดกระบวนการมาตรฐานในระดับที่ 2 และ 3 โดยในระดับที่ 2 จะระบุถึงประเภทของกระบวนการที่สัมพันธ์กับรูปแบบธุรกิจ เช่น ในธุรกิจซื้อมาขายไปโดยไม่มีการผลิต ดังนั้น ควรเลือกใช้กระบวนการส่งมอบ ในระดับที่ 2 เป็น sD1

-Deliver Stocked Product (sD1 ย่อมาจาก SCOR Deliver แบบที่ 1) ซึ่งอธิบายการส่งสินค้าที่มาจากสต็อกสินค้า เป็นต้น ในขณะที่กระบวนการย่อยในระดับที่ 3 ของ sD1 ประกอบด้วย sD1.1 การประมวลข้อซักถามจากลูกค้าและการเสนอราคา หรือ sD1.2 การรับและบันทึกคำสั่งซื้อเข้าระบบ เป็นต้น (ASCM, 2022) ดังแสดงความสัมพันธ์ในภาพที่ 1

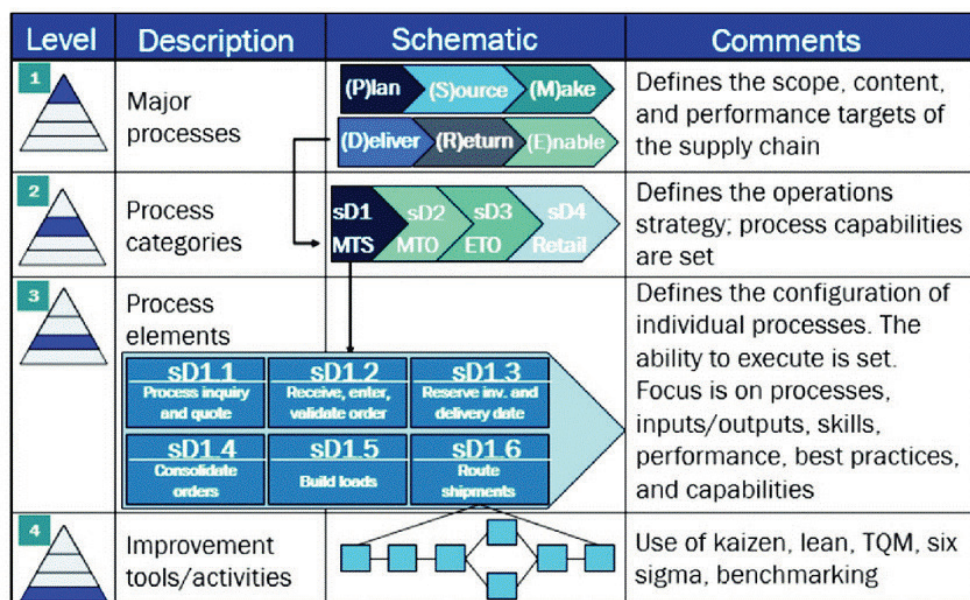
นอกจากนี้แม้ว่ากระบวนการ SCOR ในระดับที่ 1-3 จะเป็นกระบวนการที่ถูกกำหนดโครงสร้างไว้แล้ว แต่ SCOR ยังคงความยืดหยุ่นในการประยุกต์ใช้โดยการให้แต่ละองค์กรออกแบบกระบวนการใช้ระดับ 4 ที่เหมาะสมกับองค์กรตนเองบนโครงสร้างกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน

อย่างไรก็ตามผลการค้นหาค้นหาบทความวิจัยบนฐานข้อมูล ThaiJO เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2565 พบเพียง 21 บทความที่มีทั้งคำว่า “SCOR” และ “SME” ปรากฏในบทความ และเมื่อพิจารณาชื่อบทความสำคัญ และบทคัดย่อของทั้ง 21 บทความ พบว่า มีเพียง 9 บทความที่มีคำว่า “SCOR” ปรากฏใน 3 ส่วน

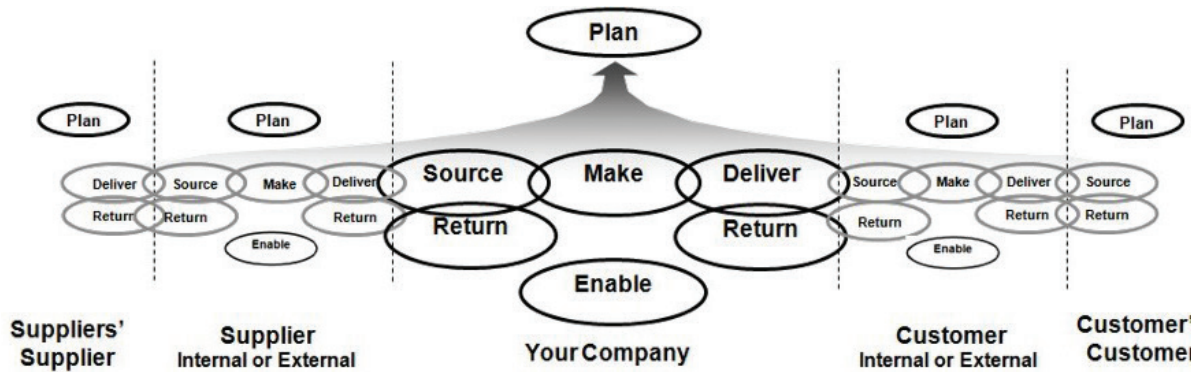
ของเอกสารข้างต้น โดย Thoucharee (2017) และ Boonpanyavut และ Pimsakul (2009) มุ่งศึกษาที่การวัดประสิทธิภาพของโซ่อุปทาน ด้วยการประยุกต์กรอบแนวคิดของ SCOR Performance ส่วน Sapsanguanboon และ Failaidee (2019) มุ่งประเมินสมรรถนะบุคลากรตามกรอบแนวคิดของ SCOR People

และถึงแม้ว่าอีกทั้ง 6 บทความที่เหลือ (Bua-pliansee et al., 2018; Cheatnalao et al., 2020; Homsri et al., 2018; Sapsanguanboon et al., 2021; Somboontanon et al., 2019; Thirawanutpong et al., 2020) จะใช้เครื่องมืออิงตาม SCOR Process ในการวิเคราะห์กระบวนการ แต่ทุกบทความข้างต้นกลับเลือกใช้เพียงกระบวนการ SCOR ในระดับที่ 1 ซึ่งเป็นการให้ภาพเชิงกว้างเท่านั้น

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยในฐานข้อมูล ThaiJO จึงยังขาดงานที่เกี่ยวข้องกับ SCOR Process เชิงลึก ในระดับที่ 2 และ 3 มาปรับใช้ในบริบทธุรกิจขนาดเล็กของไทย



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นของแบบจำลอง SCOR (ASCM, 2022)



ภาพที่ 2 กระบวนการทำงาน 6 กระบวนการตามหลักของแบบจำลอง SCOR (ASCM, 2022)

วิธีการวิจัย

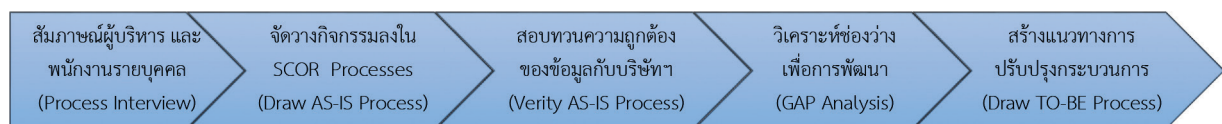
เพื่อสร้างแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจของวิสาหกิจขนาดเล็ (SME) ให้เป็นมาตรฐานด้วยกระบวนการ SCOR ระดับที่ 1 ถึง 3 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงกรณีศึกษา (Case Study Research) กับบริษัทกรณีศึกษาซึ่งเป็นธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้าง (ซื้อขายไป) วิสาหกิจขนาดเล็ก็มีกระบวนการที่ไม่ซับซ้อน แต่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน จัดหาวัตถุดิบ การส่งมอบ และการส่งคืน

ผู้วิจัยเลือกบริษัทกรณีศึกษาจำนวน 1 บริษัทแบบเฉพาะเจาะจง โดยพิจารณาจากผู้ประกอบการที่มีความไว้วางใจผู้วิจัยในระดับสูง ยินดีที่จะให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลเชิงลึกของกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมทุกแผนกในองค์กร รวมถึงอนุญาตให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปเผยแพร่ในเชิงวิชาการได้

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ล่วงหน้า เพื่อขออนุญาตหมายเข้าสัมภาษณ์พนักงานที่

เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร ในช่วงวันที่ 1-15 พฤษภาคม 2565 เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับบริบทเชิงธุรกิจขององค์กร เช่น ลักษณะธุรกิจ และโครงสร้างองค์กร รวมถึงเฝ้าสังเกตการณ์ขั้นตอนการทำงานในปัจจุบันของทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดซื้อ การขาย และการส่งมอบสินค้า เป็นต้น

ผู้วิจัยควบคุมคุณภาพของผลวิจัยโดยใช้การตรวจสอบสามเ้าข้อมูล (Data Triangulation) โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งมาสอบทวนกัน เช่น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานจริงรายบุคคล การสอบทวนเป้าหมายการปรับปรุง และกระบวนการปัจจุบันกับแหล่งข้อมูลอีกครั้งเพื่อยืนยันความถูกต้อง รวมถึงใช้การสอบทวนจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของผู้วิจัย (Participatory Action Research) อีกด้วย



ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงลำดับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และเคารพในความเป็นมนุษย์ของอาสาสมัคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการอนุมัติ

รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มจร. เลขที่ใบรับรอง KMUTT-IRB-COE-2022-130

ผลการวิจัย

การระบุเป้าหมายการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจให้เป็นมาตรฐาน

ผู้วิจัยสัมภาษณ์พนักงานในทุกแผนกของบริษัท กรณีศึกษา รวมทั้งสิ้น 10 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 2 โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ไม่เกิน 1 ชั่วโมงต่อคน และสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาเพื่อลดความเสี่ยงการติดเชื้อโควิด 19

ตารางที่ 2 รายละเอียดอาสาสมัครที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ลำดับ	ตำแหน่งอาสาสมัคร	เพศ
D1	ผู้บริหาร	ชาย
D2	ผู้บริหาร	หญิง
D3	แอดมินฝ่ายจัดซื้อ	หญิง
D4	แอดมินฝ่ายขาย	หญิง
D5	แอดมินฝ่ายบัญชี	ชาย
D6	ผู้แทนขาย	หญิง
D7	ผู้แทนขาย	หญิง
D8	หัวหน้าฝ่ายจัดส่งและคลังสินค้า	ชาย
D9	พนักงานฝ่ายจัดส่งและคลังสินค้า	ชาย
D10	พนักงานฝ่ายจัดส่งและคลังสินค้า	ชาย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการปรับปรุงกระบวนการดังแสดงในตารางที่ 3 โดยแบ่งประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามในแต่ละส่วนงาน มีทั้งหมด 3 ส่วนงาน ได้แก่ 1) ส่วนงานฝ่ายจัดซื้อ ปัญหาที่พบคือ ผู้จัดจำหน่ายไม่แจ้งล่วงหน้าถึงราคาสินค้าที่ปรับขึ้น วันและเวลาในการจัดส่งสินค้า 2) ส่วนงานฝ่ายขาย ปัญหาที่พบคือ ผู้แทนขายเขียนใบสั่งซื้อของลูกค้าผิดพลาด แอดมินขายเลือกสินค้าในระบบผิด ผู้แทนขายทำงานทับซ้อนกับแอดมินฝ่ายขาย และใบสั่งซื้อเขียนรายละเอียดเยอะ และบางครั้งเกิดการเขียนผิดพลาด และ 3) ส่วนงานฝ่ายจัดส่ง ปัญหาที่พบคือ จัดสินค้าผิดพลาดทั้งในแง่ปริมาณและชนิดของสินค้า ดังนั้นเป้าหมายในการปรับปรุงกระบวนการในครั้งนี้คือ ลดความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการทำงานที่ทับซ้อน และมีเทคโนโลยีที่ช่วยให้การทำงานมีความสะดวกมากขึ้น

ตารางที่ 3 ประเด็นเป้าหมายการปรับปรุงกระบวนการ

ประเด็นเป้าหมาย	คำพูดอ้างอิง
เป้าหมายการประสานงานกับทางผู้จัดจำหน่ายให้ดีขึ้น	D1: Supplier ไม่แจ้งราคาสินค้าล่วงหน้า ทำให้เราอาจขายสินค้าในราคาขาดทุนได้ แล้วพอมาส่งก็เกิดปัญหาเพราะพนักงานคลังสินค้าเราไม่อยู่ ไม่มีคนที่เคลื่อนย้ายของเพื่อเก็บเข้าคลัง D2: พอ Supplier ไม่แจ้งระยะเวลามาส่ง ทำให้คนที่รับผิดชอบคลังสินค้าไม่อยู่ และน้องจัดซื้อที่ทำเป็นผู้หญิงคนเดียว ต้องลงไปรับของแล้วของค่อนข้างเยอะมาก ทำให้ช้า D3: ผู้ขายไม่แจ้งราคาที่เปลี่ยน ตอนของส่งมาก็ต้องมาเช็คราคาซ้ำว่าราคาปรับเปลี่ยนมั้ย แลเวลาในการจัดส่งก็ไม่แจ้ง ทำให้ส่วนงานคลังสินค้าไม่ได้เตรียมคนไว้ พี่เลยต้องลงไปรับของอยู่คนเดียว ถ้าสินค้ามาส่งเยอะ และต้องเช็คคุณภาพด้วย ทำให้ทำงานช้าลงไปอีก

ตารางที่ 3 ประเด็นเป้าหมายการปรับปรุงกระบวนการ (ต่อ)

ประเด็นเป้าหมาย	คำพูดอ้างอิง
ลดความผิดพลาดของคำสั่งซื้อจากลูกค้า	D1: เซลล์ขอบจดสินค้ามาติดอยู่เป็นประจำ ทั้งเรื่องของชื่อสินค้า ราคาสินค้า หรือแม้กระทั่งหน่วยของสินค้าที่ใส่ผิด ทำให้เกิดความสับสน และน้องแอดมินก็ทำงานยากมากขึ้น D2: เซลล์เขียนใบออเดอร์มาแล้วอ่านยาก แอดมินเอาไปทำต่อก็เกิดความผิดพลาดได้ D4: เซลล์ใส่ราคาสินค้ามาผิดเกือบทุกวัน และก็ต้องโทรหาทุกวันว่าจะเลือกสินค้าตัวอื่น หรือดูราคาผิด เพื่อความแน่ใจในการเปิดคำสั่งซื้อ
การปรับปรุงการเรียกชื่อผลิตภัณฑ์	D4: ในระบบมีสินค้าเยอะมาก และบางตัวชื่อคล้ายกันมาก ซึ่งเวลาคุยข้อมูลลงในโปรแกรม บางทีราคาก็ขึ้น บางครั้งก็ไม่ขึ้น และต้องคอยเองบ่อย ๆ ต้องตรวจสอบความถูกต้องทุกครั้งว่าราคาตรงกับใบออเดอร์ของเซลล์ ซึ่งบางครั้งก็ตรวจผิดพลาดทำให้ออเดอร์นั้นหลุดได้
ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน	D2: เขียนใบออเดอร์แล้วส่งมาให้แอดมิน พอแอดมินตรวจราคาเสร็จ ก็ทำใบออเดอร์ใส่ในระบบ ซึ่งมันซ้อนกันเหมือนทำสองรอบ เลยคิดว่าคงมีเทคโนโลยีที่ทำให้ทำงานรอบเดียวได้
ลดความผิดพลาดและความยุ่งยากในการส่งคำสั่งซื้อของลูกค้า	D6: ใบคำสั่งซื้อนอกจากเขียนชื่อลูกค้าและสินค้าหรือปริมาณแล้ว ต้องเขียนว่าลูกค้าต้องการให้ส่งแบบไหน ต้องรู้รหัสลูกค้า และต้องใช้เอกสารเยอะมากในการเขียนครั้งนึง เช่น แคตตาล็อก ขึ้นตำราขาย สินค้าขาดหรือรอนาน D7: เขียนเยอะ และรายละเอียดก็เยอะ ซึ่งบางทีอาจมีเทคโนโลยีง่าย ๆ ในการส่งไปได้เลยก็ดี
ลดความผิดพลาดการจัดส่งสินค้า ทั้งในเรื่องของปริมาณและชนิดของสินค้า	D1: จัดส่งมักจัดส่งสินค้าผิด เป็นประจำ ทั้งติดชื่อสินค้าให้แล้ว มีคนตรวจสอบก่อนแพ็คกล่อง แต่สินค้าก็มีผิดพลาดออกไปทุกเดือน อย่างน้อยเดือนละ 1-2 ครั้ง D8: สินค้ามันคล้ายกันมาก และชื่อก็ใกล้เคียง ทำให้เวลาลูกน้องหยิบสินค้าเลยหยิบผิดมาบ้าง D10: ของบางอย่างมันเรียกชื่อคล้ายกัน และชื่อในระบบกับชื่อที่ใช้อยู่เป็นประจำไม่เหมือนกัน ทำให้เวลาจัดส่งสินค้าเลยผิด

การวิเคราะห์กระบวนการในปัจจุบัน (Analyze Existing Process)

ธุรกิจบริษัทธนศึกษาเป็นธุรกิจซื้อขายไปกลุ่มวัสดุก่อสร้างที่มีลูกค้าอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวนกว่า 1,000 ร้านค้า และมีสินค้ากว่า 3,000 รายการ ศูนย์กระจายสินค้าอยู่จังหวัดนนทบุรี ดังแสดงในภาพที่ 4 บริษัทฯ ไม่มีกระบวนการการผลิตสินค้า แต่เป็นการรับสินค้าจากผู้ผลิตโดยตรงที่อยู่กรุงเทพฯ และปริมณฑล การใช้ขนส่งสินค้าในรูปแบบทั้งส่งสินค้าเองโดยรถของบริษัท และใช้บริการบริษัทขนส่งอื่น ๆ



ภาพที่ 4 คลังสินค้าของบริษัทธนศึกษา

ขั้นตอนถัดมาคือ การพิจารณารูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัทธนศึกษาเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการ SCOR โดยพบว่า กระบวนการ SCOR ที่สอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจของบริษัทธนศึกษา ได้แก่ การวางแผน (Plan) การจัดหา (Source) การส่งมอบ (Deliver) และการส่งคืน (Return) (บริษัทธนศึกษาไม่มีกระบวนการผลิต) นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนการ SCOR ระดับที่ 2 พบว่า กระบวนการที่สอดคล้อง ได้แก่ การวางแผนซัพพลายเชน (Plan Supply Chain) เพื่อวางแผนในภาพรวมของโซ่อุปทาน การวางแผนการจัดหา (Plan Source) การวางแผนการส่งมอบ (Plan Deliver) การวางแผนแผนการส่งคืน (Plan Return) การจัดหาเพื่อการสต็อก (Source Stocked Product) การส่งมอบสินค้าในสต็อก (Deliver Stocked Product) และกระบวนการการส่งคืนสินค้าที่มีข้อบกพร่อง (Deliver Return Defective Product)

ขั้นถัดมาคือ การจัดวางกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ให้เชื่อมโยงกับกระบวนการ SCOR ระดับ

ที่ 3 ดังแสดงตัวอย่างในตารางที่ 4 โดยกระบวนการวางแผนจัดหาของ SCOR ระดับที่ 3 เริ่มจาก sP2.1 ซึ่งเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการระบุความต้องการจัดซื้อในภาพรวม ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมการตรวจสอบสินค้าในระบบบัญชีว่า สินค้าแต่ละรายการมีปริมาณต่ำกว่าจุดสั่งซื้อซ้ำหรือไม่ และเมื่อสัมภาษณ์

เกี่ยวกับปัญหาของกิจกรรมดังกล่าวพบว่า ระบบบัญชีสำเร็จรูปในปัจจุบันไม่รองรับการประมวลข้อมูล และการออกรายงานสินค้าที่ต้องสั่งซื้อ ส่งผลให้ฝ่ายจัดซื้อจำเป็นต้องไล่ตรวจสอบรายการสินค้าที่ละรายการในไฟล์ Excel เป็นต้น

ตารางที่ 4 ตัวอย่างการจัดกลุ่มกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง เข้ากับกระบวนการ SCOR ระดับที่ 3 ในกระบวนการวางแผนการจัดหา (sP2 Plan Source) รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาในกลุ่มกิจกรรมนั้น

SCOR Process Level 3	กิจกรรมที่ดำเนินการในปัจจุบัน	ปัญหาที่พบ
sP2.1: Identify, Prioritize and Aggregate Product Requirements	ฝ่ายจัดซื้อตรวจสอบจำนวนสินค้าคงเหลือจากในระบบ โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป และนำมาเปรียบเทียบกับจุดสั่งซื้อซ้ำ (ROP) ในไฟล์ Excel ของฝ่ายจัดซื้อ เพื่อคัดกรองรายการสินค้าที่มีปริมาณคงเหลือน้อยกว่าจุดสั่งซื้อซ้ำและสอบถามผู้จัดจำหน่ายในลำดับถัดไป	แม้ว่าจำนวนสินค้าคงเหลือในระบบบัญชีสำเร็จรูป จะลดต่ำกว่าจุดสั่งซื้อซ้ำ (ROP) แต่โปรแกรมไม่สามารถแจ้งเตือนเพื่อให้ฝ่ายจัดซื้อมาทำการสั่งซื้อสินค้าได้ ส่งผลให้สินค้าอาจขาดสต็อกไม่เพียงพอจำหน่าย และอาจเสียโอกาสในการขายสินค้า
sP2.2: Identify, Prioritize and Aggregate Product Resources	ฝ่ายจัดซื้อสอบถามกับผู้จัดจำหน่ายว่ามีสินค้าในปริมาณเพียงพอต่อการสั่งซื้อหรือไม่ หากมีไม่เพียงพอ ฝ่ายจัดซื้อจะต้องสอบถามผู้จัดจำหน่ายรายอื่น เพื่อหาซื้อสินค้าดังกล่าว	กรณีจำนวนสินค้าที่ส่งมาไม่สามารถจัดเก็บในพื้นที่จัดเก็บปกติของสินค้านั้น ๆ ได้ ฝ่ายจัดซื้อต้องนำสินค้าไปเก็บในพื้นที่อื่นก่อน ซึ่งอาจก่อให้เกิดสินค้าเสียหายหรือหาสินค้าไม่พบในภายหลัง
sP2.3: Balance Supply Chain Resources with Product Requirements	ฝ่ายจัดซื้อคำนวณหาจำนวนการสั่งซื้อที่ประหยัด (EOQ) ที่สุดในไฟล์ Excel โดยคำนึงถึงยอดขายเฉลี่ยในอดีต ปริมาณการสั่งซื้อขั้นต่ำ (MOQ) และปริมาณการสั่งซื้อที่ได้ส่วนลดจากโปรโมชั่น	เนื่องจากฝ่ายจัดซื้อไม่สามารถตัดสินใจซื้อได้ทันที ส่งผลให้เกิดกระบวนการล่าช้า หากผู้บริหารไม่สามารถให้คำตอบอย่างทันที และส่งผลต่อเนื่องถึงการทำให้สั่งซื้อสินค้า และทำให้ได้รับสินค้าช้า
sP2.4: Establish Sourcing Plans	ฝ่ายจัดซื้อทำใบสั่งซื้อสินค้า (PO) จากรายการสินค้าใน Excel ข้อ sP2.1 และ sP2.3 โดยการทำใบสั่งซื้อจะใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป ในการบันทึกข้อมูลทีละรายการที่ต้องการสั่งซื้อและส่งใบสั่งซื้อทางไลน์	กรณีที่ผู้จัดจำหน่ายไม่ได้ยืนยันการได้รับใบสั่งซื้อสินค้า (PO) จากทางบริษัททุกครั้งที่มีการส่ง และส่งผลให้ไม่ได้รับสินค้าในใบสั่งซื้อดังกล่าวเนื่องจากทางฝ่ายจัดซื้อไม่ได้สอบถามว่าได้รับใบสั่งซื้อหรือไม่ ทำให้เกิดความล่าช้าในการส่งมอบสินค้าต่อให้ลูกค้า

**การจัดหมวดหมู่ของปัญหา และออกแบบ
แนวทางการปรับปรุงกระบวนการ**

ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่มปัญหา เพื่อรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ และที่มีลักษณะ

คล้ายกันเข้าเป็นกลุ่มปัญหาเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการออกแบบแนวทางการแก้ปัญหาที่สามารถตอบสนองหลายปัญหาได้พร้อมกัน ดังแสดงตัวอย่างในตารางที่ 5

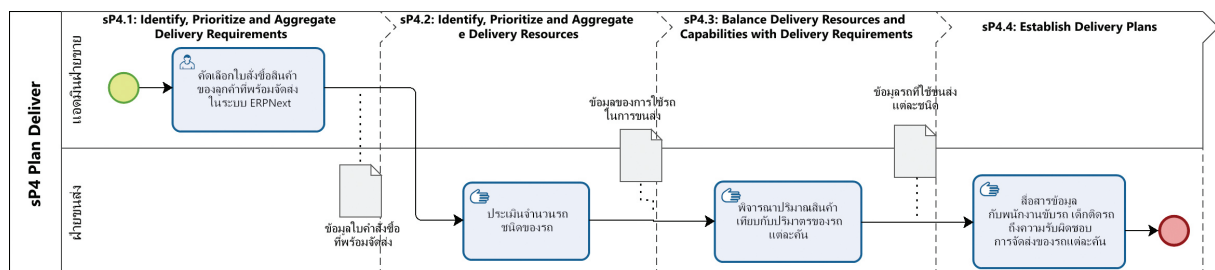
ตารางที่ 5 ตัวอย่างการจัดกลุ่มปัญหา และการเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

กลุ่มปัญหา	รายละเอียด	แนวทางการแก้ไข
ข้อจำกัดระบบบัญชีสำเร็จรูปที่ใช้ในปัจจุบัน	ระบบบัญชีสำเร็จรูปที่บริษัทฯ ใช้ในปัจจุบันมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ต้องตรวจสอบใบสั่งซื้อสินค้าที่ละรายการ (sP4.1, sD4.1) ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลจากภายนอกได้ (sD1.2, sD1.3) ผู้แทนขายไม่ทราบจำนวนคงเหลือของสินค้าได้ทันที (sD1.1) ไม่สามารถแจ้งเตือนจุดการสั่งซื้อซ้ำ (ROP) (sP2.1) เป็นต้น	ผู้วิจัยเสนอให้บริษัททดลองเปลี่ยนระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีของระบบ ERP on cloud เช่น Odoo หรือ ERPNext ซึ่งช่วยแก้ไขข้อจำกัดของกลุ่มปัญหานี้ได้
การเรียกชื่อผลิตภัณฑ์ไม่ตรงกัน	บริษัทไม่มีการกำหนดชื่อมาตรฐานของสินค้า แต่ใช้การเรียกชื่อตามกัน ส่งผลสินค้าเดียวกันถูกเรียกด้วยหลายชื่อ เช่น วาล์วเปิด-ปิดน้ำใบปิดทางปลา อาจเรียกผิดเป็นก๊อกใบปิดทางปลา ส่งผลให้หยิบสินค้าผิดเป็นประจำ ส่งผลกระทบให้เกิดการจัดส่งสินค้าที่ผิดพลาด (sD1.9) การรับสินค้าจากผู้จัดจำหน่ายผิดพลาด เนื่องจากผู้จัดจำหน่ายกับบริษัทภายในใช้ชื่อเรียกสินค้าต่างกัน (sS1.3) การจัดวางสินค้าผิดตำแหน่งและหาสินค้าไม่พบ (sS1.4)	ผู้วิจัยเสนอแนวทางการจัดระเบียบข้อมูล Product Master Data โดยการใส่รายการสินค้าทั้งหมดใน Excel และตรวจสอบกับทีมว่าควรใช้ชื่อมาตรฐานแบบใดเพื่อให้เกิดปัญหาในกระบวนการน้อยที่สุด จากนั้นจึงนำเข้าข้อมูล Product Master Data เข้าสู่ระบบ ERP ต่อไป
ไม่มีการพิสูจน์สาเหตุการคืนสินค้า	กลุ่มปัญหานี้เกี่ยวข้องกับการไม่สามารถพิสูจน์สาเหตุการชำรุดของสินค้าได้ (sDR1.3) การเก็บสินค้าชำรุดไว้นานจนเลยกำหนดระยะเวลาที่สามารถคืนสินค้ากับทางผู้จัดจำหน่ายได้ (sSR1.2) การไม่มีกำหนดวันรับสินค้าคืน (sSR1.4) โดยผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ บริษัทฯ ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายจากความบกพร่องของสินค้า ต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการเปลี่ยนเคลมสินค้า (sDR1.4) ลูกค้าไม่เชื่อมั่นคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และเสียโอกาสทางการขายสินค้า (sDR1.1, sSR1.3) และมีต้นทุนการจัดเก็บสินค้าชำรุด (sSR1.2)	เพิ่มขั้นตอนการเก็บข้อมูลสาเหตุของการคืนสินค้า โดยเก็บรูปถ่ายสินค้าที่ชำรุด และบันทึกข้อมูลในตาราง เพื่อให้บริษัทมีข้อมูลสำหรับวางแผนการรับคืน และวางแผนส่งคืนไปยังผู้จัดจำหน่ายในลำดับถัดไป อีกทั้งควรมีตารางติดตามสินค้ารับคืน เพื่อให้ฝ่ายขนส่งตรวจสอบได้ง่ายว่ามีรายการสินค้ารอรับคืนในพื้นที่ใกล้เคียงหรือไม่

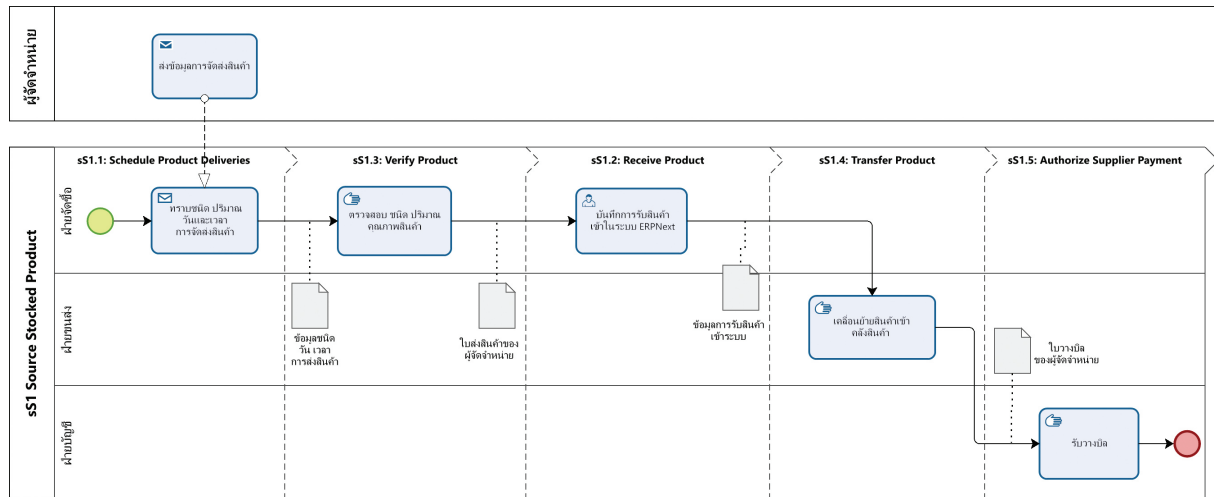
กระบวนการมาตรฐานใหม่ของบริษัทกรณีศึกษา

ผลจากการจัดกลุ่มกิจกรรมในปัจจุบันเข้ากับกระบวนการ SCOR ในระดับที่ 3 ช่วยให้เกิดภาพของกิจกรรมที่มีโครงสร้างสอดคล้องกับ

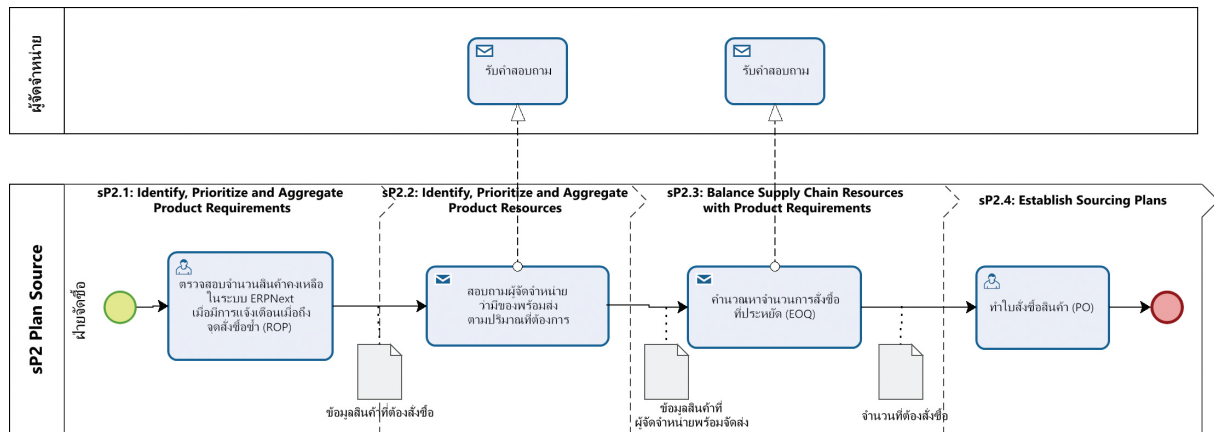
กระบวนการมาตรฐานของ SCOR ซึ่งช่วยให้การสร้างกระบวนการมาตรฐานที่ปรับปรุงแล้วทำได้ง่ายมากขึ้น ดังแสดงตัวอย่างของกระบวนการใหม่ที่สอดคล้องกับกระบวนการมาตรฐานของ SCOR ในภาพที่ 5 ถึงภาพที่ 7



ภาพที่ 5 กระบวนการวางแผนจัดหา (Plan Source)



ภาพที่ 6 กระบวนการวางแผนส่งมอบ (Plan Deliver)



ภาพที่ 7 กระบวนการจัดหาเพื่อสต็อก (Source Stocked Product)

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์การดำเนินงานด้วยกระบวนการมาตรฐานของ SCOR ช่วยให้บริษัทฯ เห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานภายในบริษัทตนเอง และจุดบกพร่องของกระบวนการที่ต้องปรับปรุงได้ชัดเจน สอดคล้องกับ Chanrat และ Maikaensan (2021) ที่อธิบายว่า การวิเคราะห์การดำเนินงานภายใต้ห่วงโซ่อุปทาน ช่วยให้เห็นถึงปัญหาในแต่ละส่วนงานที่เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับ Huan et al. (2004) ซึ่งแนะนำว่าการแก้ปัญหาคือการดำเนินงานทางธุรกิจควรพิจารณาภาพรวมของห่วงโซ่อุปทาน และควรมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพของทั้งห่วงโซ่อุปทานมากกว่าการเพิ่มประสิทธิภาพที่ละส่วน

สรุปผล

ผู้วิจัยพบว่า แนวทางปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจให้เป็นมาตรฐานขั้นตอนแรกคือ การระบุเป้าหมายของการปรับปรุงกระบวนการ โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร ซึ่งในกรณีของบริษัทกรณีศึกษา มีเป้าหมายการปรับปรุงในเรื่องของลดความผิดพลาดการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัจจุบันเพื่อลดต้นทุน เพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน และสร้างความพึงพอใจของลูกค้า

ขั้นตอนที่สองคือ การวิเคราะห์กระบวนการในปัจจุบัน โดยเริ่มจาก 1) ทำความเข้าใจรูปแบบธุรกิจ 2) เลือกกระบวนการ SCOR ในระดับ 1-3 ที่เหมาะสมกับรูปแบบของธุรกิจ 3) จัดกลุ่มกิจกรรมที่ดำเนินการ

อยู่ในปัจจุบันตามโครงสร้างของกระบวนการ SCOR และ 4) รวบรวมปัญหาในปัจจุบันและจัดกลุ่มตามกิจกรรมเกิดปัญหา

ขั้นตอนที่สามคือ สร้างกระบวนการใหม่ โดยเริ่มจาก 1) การจัดกลุ่มปัญหาเพื่อรวบรวมปัญหาที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อความสะดวกในการออกแบบการแก้ปัญหาที่ตอบสนองหลายปัญหาได้พร้อมกัน และ 2) ออกแบบกระบวนการใหม่โดยใช้โครงสร้างของ SCOR และใช้แนวทางการแก้ปัญหาที่ออกแบบไว้ในขั้นตอนก่อนหน้านี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยนี้ช่วยสร้างแนวทางและแสดงเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์กระบวนการสำหรับ

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่ต้องการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจให้เป็นมาตรฐาน (Business Process Standardization) เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดความผิดพลาด ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2. ข้อเสนอแนะในการต่อยอดงานวิจัย

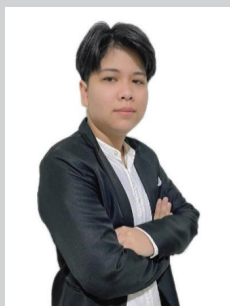
การต่อขยายงานวิจัยนี้มีความเป็นไปได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเลือกบริษัทกรณีศึกษาที่มีกระบวนการที่ซับซ้อนมากขึ้น หรือเป็นธุรกิจในอุตสาหกรรมที่แตกต่างไป หรืออาจวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงลึกของระบบ ERP ต่าง ๆ ที่ได้รับความนิยม เพื่อค้นหาระบบที่เหมาะสมกับการสร้างกระบวนการมาตรฐานตามแนวทางของแบบจำลอง SCOR Model เป็นต้น

References

- ASCM. (2022). *ASCM supply chain operations reference model SCOR digital standard*. ASCM. <https://www.ascm.org/corporate-transformation/standards-tools/scor-ds/>
- Banaeianjahromi, N., Changizi, A., & Smolander, K. (2014). *A methodology to identify, model, and improve business processes*. https://www.researchgate.net/publication/272824398_a_methodology_to_identify_model_and_improve_business_processes
- Boonpanyavut, T., & Pimsakul, S. (2009). A study of priority rank of supply chain performance measures in a small-sized electronics assembly industry. *Engineering Journal of Research and Development Journal*, 20(4), 76-83. [in Thai]
- Buapliansee, N., Arruksomboon, P., Kativat, B., & Kubkuy, W. (2018). Supply chain management of vegetable no. 8 to elevate the potential of smart farmer group in Phanom Sarakham District, Chachoengsao Province. *University of Thai Chamber of Commerce Journal*, 38(8), 52-65.
- Bunla, T. (2016). Supply chain management processes improvement in retail business: A case study of C.P. Retailing and Marketing Co., Ltd. *Academic Journal of Buriram Rajabhat University*, 8(1), 1-14. [in Thai]
- Chanrat, M., & Maikaensan, W. (2021). Upstream supply chain analysis of Sangyod Muang Phatthalung rice using SCOR model. *Panyapiwat Journal*, 11(1), 127-138. [in Thai]

- Cheatnalao, P., Ditsara, J., & Tamkaew, N. (2020). Supply chain management of community products from banana case study of U-Thong District, Suphanburi Province. *WMS Journal of Management*, 9(4), 98-108. [in Thai]
- Dumas, M., La Rosa, M., Mendling, J., & Reijers, H. A. (2013). Process redesign. In *Fundamentals of business process management* (pp. 253-296). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-33143-5>
- Fleig, C., Augenstein, D., & Maedche, A. (2018). Designing a process mining-enabled decision support system for business process standardization in ERP implementation projects. In M. Weske, M. Montali, I. Weber, & J. vom Brocke. (Eds.), *Business process management forum. BPM 2018. Lecture notes in business information processing*, vol. 329. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98651-7_14
- Homsri, P., Sriratanana, L., & Bisalyaputra, K. (2018). An analysis of Supply Chain Risk Management (SCRM) in competitiveness indicators: A case study of injection plastics factory. *Journal of Engineering RMUTT*, 16(2), 173-187. [in Thai]
- Huan, S. H., Sheoran, S. K., & Wan, G. (2004). A review and analysis of Supply Chain Operations Reference (SCOR) model. *Supply Chain Management*, 9(1), 23-29. <https://doi.org/10.1108/13598540410517557>
- Kaeoket, T. (2014). *Application of SCOR model in a building material company* [Master's thesis]. Chulalongkorn University. <https://doi.org/cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/46562>
- Khan, M. A. A., Butt, J., Mebrahtu, H., Shirvani, H., & Alam, M. N. (2018). Data-driven process reengineering and optimization using a simulation and verification technique. *Designs*, 2(4), 1-22. <https://doi.org/10.3390/designs2040042>
- Phakwiphat, P. (2021). *Insight into the problems of SMEs through the use of information technology*. Research Cafe. <https://researchcafe.org/in-depth-the-problems-of-smes/> [in Thai]
- Sapsanguanboon, W., Auanguai, P., & Faijaidee, W. (2021). Risk management in logistics service provider for chemical products. *Journal of Management Science Review*, 23(2), 109-122. [in Thai]
- Sapsanguanboon, W., & Failaidee, W. (2019). Competencies assessment of supply chain personnel using the conceptual framework of SCOR model: A case study of a public company in Thailand. *Journal of Business Administration and Accountancy*, 3(3), 1-28. [in Thai]
- Sapsanguanbun, W., & Auanguai, P. (2019). The application of supply chain process using Supply Chain Operations Reference (SCOR) model: A case study of a public company in Thailand. *Burapha Journal of Business Management*, 8(2), 89-102. [in Thai]
- Schafermeyer, M., Grgecic, D., & Rosenkranz, C. (2010). Factors influencing business process standardization: A multiple case study. In *2010 43rd Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 1-10). IEEE. <http://doi.org/10.1109/HICSS.2010.207>

- Somboontanon, M., Premashthira, A., & Sripruetkiat, K. (2019). An operation and marketing margin of hydroponics vegetable supply chain. *Panyapiwat Journal*, 11(2), 147-161. [in Thai]
- Stewart, G. (1997). Supply Chain Operations Reference model (SCOR): The first cross-industry framework for integrated supply-chain management. *Logistics Information Management*, 10(2), 62-67. <https://doi.org/10.1108/09576059710815716>
- Thirawanutpong, C., Angwattanakit, S., & Anuphan, N. (2020). Performance evaluation Enterprise Resource Planning (ERP) system to manage the logistics and supply chain organic products community enterprise Chanthaburi and Trat Province. *Journal of Management Sciences, Surattthani Rajabhat University*, 7(2), 369-391. [in Thai]
- Thoucharee, S. (2017). A literature review on performance measurement of logistic systems and supply chain. *UBU Engineering Journal*, 10(2), 95-106. [in Thai]



Name and Surname: Prangwalai Meenarat

Highest Education: B.Tech. (Industrial Technology),
King Mongkut's University of Technology Thonburi

Affiliation: King Mongkut's University of Technology Thonburi

Field of Expertise: Process Management



Name and Surname: Rangsan Kiatpanont

Highest Education: Ph.D. (Technopreneurship and Innovation
Managemet), Chulalongkorn University

Affiliation: King Mongkut's University of Technology Thonburi

Field of Expertise: Innovation Management

ENHANCING EFFECTIVE EMPLOYEE COMMUNICATION THROUGH ORGANIZATION DEVELOPMENT PROCESS TO IMPROVE TEAMWORK: A CASE STUDY OF A FACULTY AT A PRIVATE UNIVERSITY

Arin Choksereesuan¹ and Papitchaya Wisankosol²

^{1,2}Organization Development Program, Assumption University

Received: December 15, 2022 / Revised: February 26, 2023 / Accepted: February 27, 2023

Abstract

The objectives of this action research were (1) to implement organization development interventions (ODI); (2) to enhance employee communication and teamwork (on collaboration and task process); and (3) to identify the changes between the PRE-ODI and POST-ODI phases. This study was an action research to study the case of a faculty at a private university. The research process was divided into three phases (1. PRE-ODI, 2. ODI, and 3. POST-ODI). The population size was 45, and the sample size was 40 as determined based on Krejcie and Morgan Sample Size Table (1970). All of the sample members participated in all of the three phases. The researcher implemented “the improvement score” to show an area needed for improvement. Then, he designed the intervention which was in two phases. The first phase was about the principle of employee communication. The second phase was the investigation of intensive knowledge by focusing on individual communication, interpersonal communication, and team communication. The intervention workshops were conducted with active learning, project-based learning, and feedback and reflection.

This research findings revealed that OD Interventions were successful. The paired sample t-test was used to analyze statistically whether there was a significant difference in communication and teamwork between pre and post ODI activities at a significance of 95% or $\alpha = 0.05$. The improvement score was moved from the PRE-ODI phase’s “Priority Area for Improvement” to the POST-ODI phase’s “Strengths”. Furthermore, the simple linear regression results confirmed that the employee communication had a significant impact on teamwork.

Keywords: Employee Communication, Organization Development, Teamwork

Introduction

Lifeblood of a successful organization is effective communication. It enhances the vision of the organization, links employees to

the business, promotes improvement of the process, enables progress, and drive business results by changing employees’ behaviors. Employee communication is an important part

of every kind of organization, as organizations can only accomplish their aims and priorities through the coordination of their members (Pekkala, 2020). In a number of ways, employee communication and teamwork have been linked. Efficient organizational communication contributes to an organizational commitment to overall quality control (Allen, 1992) and employee communication, which is a primary antecedent of teamwork (Ridder, 2004).

Any educational institute is a kind of organization that need an effective communication. Private universities play a major role in the university community in Thailand (Mala, 2018). The criterion for determining the quality of university services must begin with the quality of university communication (Yeo, 2008). The XXX University, nowadays, are facing a difficult situation due to rapid changes in economy, society, and technology disruption. Employee communication and teamwork are the key effect that need to improve. The results from SWOT/SOAR, and The Star Model interview showed that people in the faculty of Management Sciences lacked communication skills. The messages are always unclear and distorted. There are various channels or platforms to get messages. When conflicts take place, the solutions were appropriate way. These cause low trust among team members and cannot process the tasks or any project well. Therefore, members in the faculty have no collaboration. As a consequence, action research is necessary to determine how employee communication and teamwork are done and how to improve them in order to create or

enhance internal organizational processes, such as employee communication and teamwork. This action analysis model, consisting of the assessment phase of the OD process (PRE-OD Phase), the production phase of the OD intervention process (ODI Phase) and the examined phase of the ODI process (POST-ODI), is closely compatible with the focal framework of the Private university.

Objectives

The purpose of this study is:

1. To investigate the current situation of employee communication as well as teamwork on collaboration and task process.
2. To design the appropriate interventions to enhance employee communication on people, messages, communication channels, and communication climate aspects.
3. To examine the results of the interventions between Pre and Post ODI on employee communication and teamwork.
4. To determine the impact of employee communication on collaboration.
5. To determine the impact of employee communication on task process.

Research Questions

This research study will answer the following research questions:

1. What is the current situation of employee communication on people, messages, communication channels, and communication climate as well as teamwork on collaboration and task process at XXX University?

2. What are the appropriate interventions to enhance employee communication on people, messages, communication channels, and communication climate aspects?

3. Are there any significant differences between Pre-ODI and Post-ODI on employee communication (people, messages, communication channels, and communication climate) and teamwork (collaboration and task process)?

4. Are there any impacts of employee communication (people, messages, communication channels, and communication climate) on collaboration?

5. Are there any impacts of employee communication (people, messages, communication channels, and communication climate) on Task Process?

Research Hypotheses

H1o: There is no significant difference between PRE and POST ODI activities on People (senders and receivers' communication skills).

H1a: There is a significant difference between PRE and POST ODI activities on people (senders and receivers' communication skills).

H2o: There is no significant difference between PRE and POST ODI activities on messages.

H2a: There is a significant difference between PRE and POST ODI activities on messages.

H3o: There is no significant difference between PRE and POST ODI activities on communication channels.

H3a: There is a significant difference between PRE and POST ODI activities on

communication channels.

H4o: There is no significant difference between PRE and POST ODI activities in the communication climate.

H4a: There is a significant difference between PRE and POST ODI activities on communication climate.

H5o: There is no significant difference between PRE and POST ODI activities on collaboration.

H5a: There is a significant difference between PRE and POST ODI activities on collaboration.

H6o: There is no significant difference between PRE and POST ODI activities on task process.

H6a: There is a significant difference between PRE and POST ODI activities on task process.

H7: Communication (people, messages, communication channels, and communication climate) has significant impact on Collaboration.

H8: Communication (people, messages, communication channels, and communication climate) has significant impact on Task Process.

Literature Review

Communication Theories

Lasswell's Communication Model (Figure 1), was created in order to study the mass communication, this model is used to disseminate message to diverse audiences in different contexts for interpersonal communication or group communication. Lasswell's model was designed to analyze countries and enterprises media propaganda at the time.

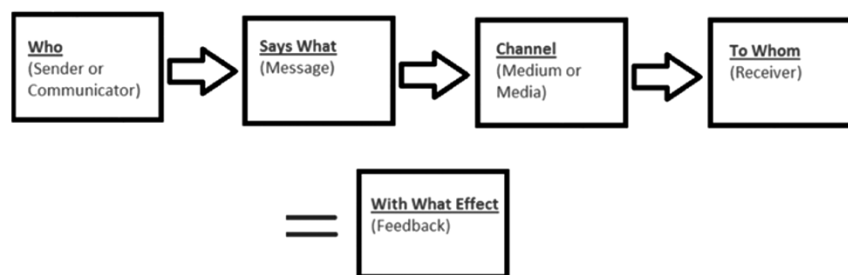


Figure 1 Lasswell's Communication Model

Note: Bajracharya (2018)

Additionally, The Newcomb's Model, in 1953, University of Michigan presented the New Comb's models of communication. To enhance communication and social connection in society and to maintain social balance, this theory's primary goal is to highlight the value of communication.

Employee Communication in an Organization

The importance of employee communication, is becoming increasingly recognized. Far too often, we prefer to edit with the message's contents instead of attempting to find solutions to make sure the answers to the message receiver are appropriate. This fallacy in contents leads us to conclude that we "getting through" to our audiences, only when we are entering through to ourselves (Jablin, 2008).

Employees are more likely to have productive working relationships and behave in a way that supports the company when they can successfully communicate with one another and their managers (Kang & Sung, 2017). Effective communication among employees is essential for a company's prospects of success

and survival. It is a management strategy that aids in establishing, building, and maintaining connections between the management of a company and its workers. To achieve specified goals, a communication strategy involves communication planning and management (Prouska et al., 2022). All formal and informal interactions with employees at different levels of the hierarchy of the business are considered to be part of employee communication (Fritz, 2022). In this crucial process in businesses, employees communicate information, the significance of that information, and their feelings. It helps to facilitate most organizational operations, build connections, create organizational culture, and take part in decision-making (Nurdin, 2014). Strategic communication management in the context of managing interdependence and fostering cooperative connections between a corporation and its internal stakeholders is the foundation of employee relations (Mazzei et al., 2019).

The Role of Employee Communication

According to Gómez and Dailey (2017), Formal communications are function-related because they are addressed to organizational

functions rather than the person doing the organizational job. In other words, the importance of an individual depends more on the position they occupy within the organization than on themselves.

The function of employee communications is one which has considerably changed (Keenan & Hazelton, 2006; Therkelsen & Fiebich, 2003). Today's communication professionals concentrate on challenging and stimulating employees, managing changes, and gaining employee engagement and loyalty (Smith & Mounter, 2005). The purpose of employee communications has shifted from managing and directing employees to assisting the construction of a responsive work environment that can adapt to change, pursues innovation, exchanges experience and knowledge, generates ideas, and engages employees in attaining strategic goals (Keenan & Hazelton, 2006; Smith & Mounter, 2005).

Factors Influencing Employee Communications Communication Climate

Downs and Hazen (1977) has established a significant dimension as an organizational communication element which is still being explored extensively by researchers today. The climate of interaction is to what extent collaboration motivates and motivates employees to meet organizational goals.

Channel of Communication

Themes included distinct internal channels of communication for varied people, the enhancement of face-to-face communication over computer and social media, and the use of success stories as powerful motivational

tools for participants (Ruck et al., 2017). E-mail and instant messages are the number one media format favored by participants versus the face-to-face communication method with trainers. The participants, in their views, did not want face-to-face contact to accompany the social media and text or E-mail alerts to be sent to the participants. Ruck et al. (2017) also found that electronic and social media channels may be successful in influencing actions as means of employee communication.

Teamwork Theories Tuckman Theory

In teamwork, the researchers also reviewed core theories from previous research literatures: Tuckman theory model (Figure 2) showed how the team builds maturity and capacities, establishes relationships and the leader changes the leadership style. There are four stages in group development: Forming, Storming, Norming, and Performing. To attain their maximum potential, organizations benefit greatly from the Tuckman approach.

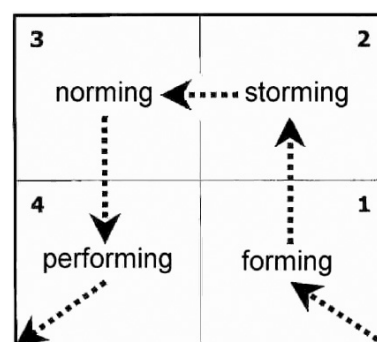


Figure 2 The model of Tuckman

Gladstein's Model

The Gladstein model (Gladstein, 1984) classified the variables as input, process, or output by divided the inputs into two categories:

group and organization. The decision-making process is referred to as a process, while the team's performance is referred to as a result.

Communication in Teamwork (Collaborative Relationships in Organizations)

A working team always looks at, respects, and accepts, listens, and communicates information, and eventually has outstanding decision-making skills. People feel trusted to share their thoughts and opinions through collaboration. Teams are successful because they have the ability to bring other people's experiences together, not only as individuals immerse themselves but because cooperative communities gain self-confidence and self-valuation (Tjosvold & Tjosvold, 1995).

Task Process communication

Regarding team goal formulation, task

process communication is concerned with the clarity of objectives, feedback, transmission, and customer demands (Hirst & Mann, 2004). Having a clear direction for the entire innovation initiatives conducted by the teams would improve their innovativeness. This is because every member of the team understands the goals that must be met and will work hard to attain them.

Theoretical Framework

The theoretical framework (Figure 3) is the structure of these theories. An organizational evaluation by all researchers led to the suggestion that three systems, namely employee communications, teamwork, and organizational development, are linked in one context.

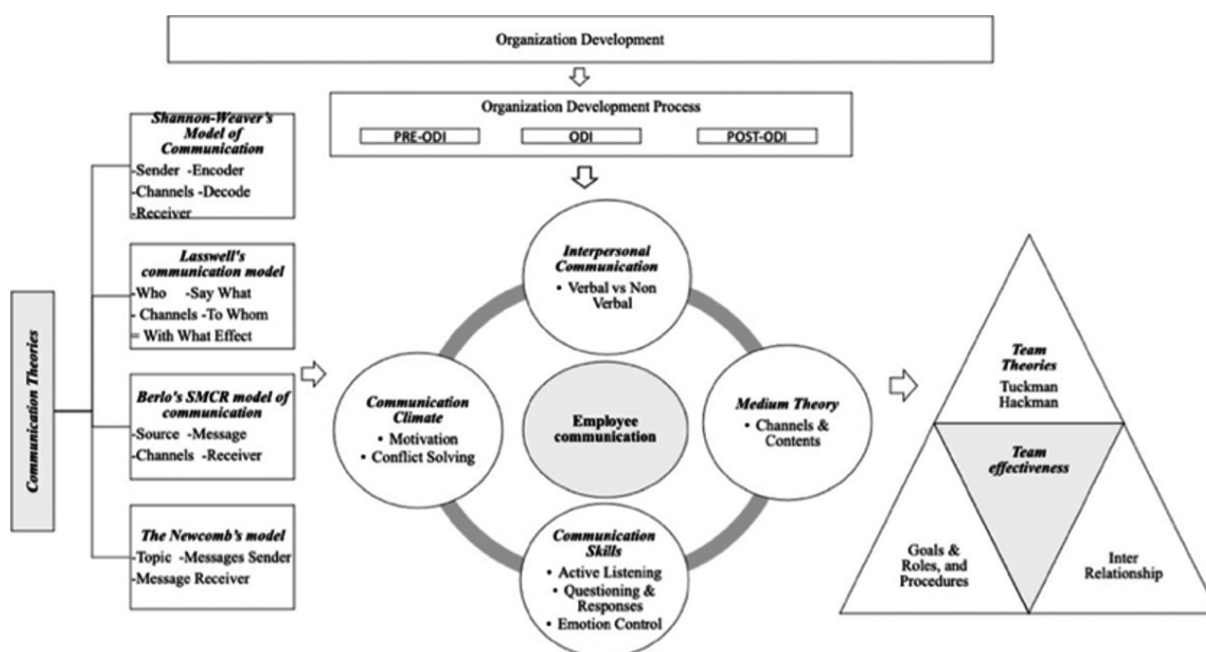


Figure 3 Theoretical Framework

Note: Developed by the Researcher for this Study

Conceptual Framework of the Study

To create its conceptual structure, it

depends on a theoretical framework and a literature review as (Figure 4).

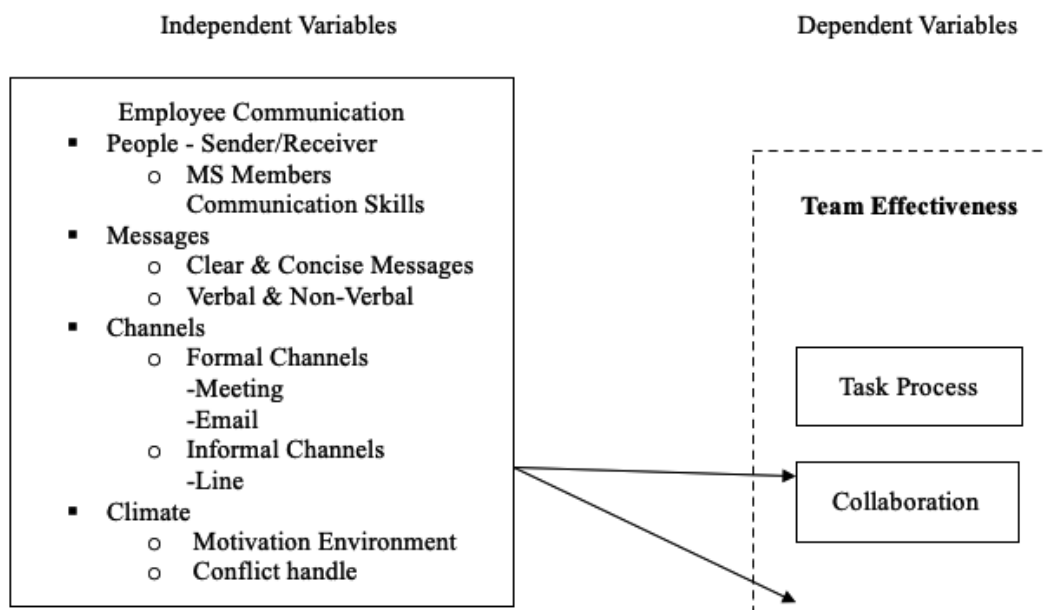


Figure 4 Conceptual Framework

Methodology

Research Design

Action research framework (Figure 5) involves cyclical procedures for diagnosis, transformation, and research. The diagnostic's

conclusions make recommendations for improvements, which are subsequently put into practice in the same system and their impacts are further investigated by more research and diagnosis.

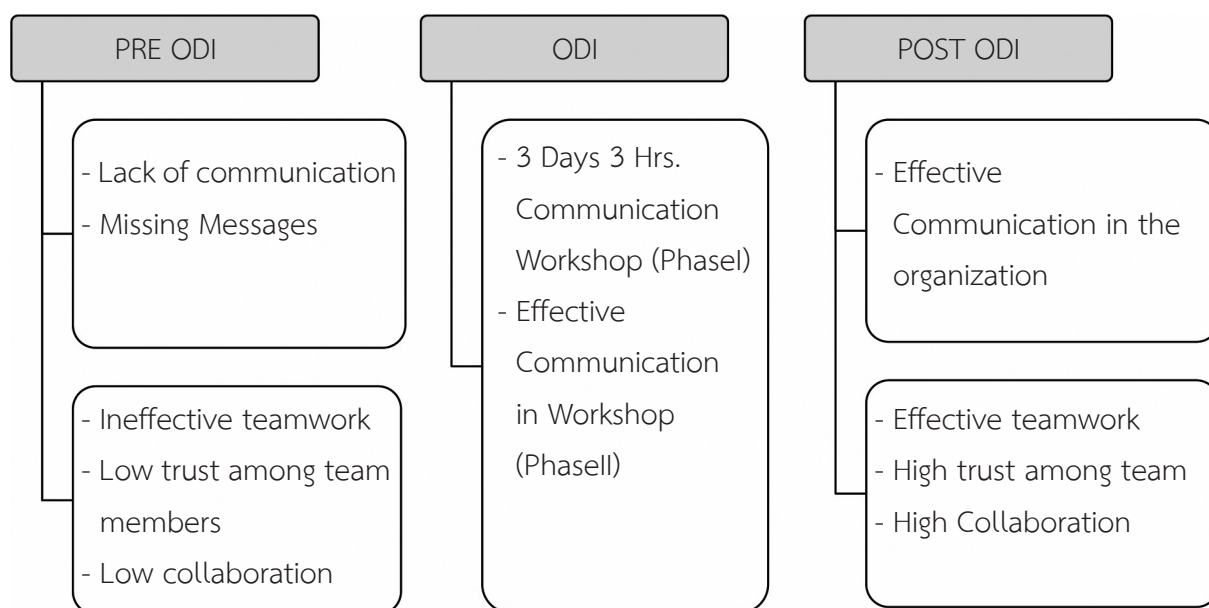


Figure 5 Action Research Framework

The PRE-OD Phase is a diagnostic stage where the objectives are to assess the current state of XXX University with respect to two variables: Communication and teamwork. The stage of implementation is known as the OD Intervention Phase. For certain areas of concern, which are the variables mentioned earlier, the researcher must establish an OD intervention strategy. POST-OD is the stage where assessments are made.

Population and Sampling Procedure

Since the study is a case study, a set of criteria was employed to select only The Faculty of Management Sciences at a private university in Bangkok, Thailand, out of a total of 45 participants (N). The sample size was then set at 40 using the Krejcie and Morgan (1970) approach. Besides, the minimum sample size ten participants can have one variable (Schumacker & Lomax, 1996; Hair et al., 2014). The characteristics of population, most of them are young generations at age about 26-40 years old. They like to communicate through social media, such as Line. Although the organization uses email as the main channel to communicate within the organization, employees seldom use it. They use email only for sending information. They also prefer to work individually.

Research Instrument

An action research approach combines the two to provide a more efficient analytical approach. In order to provide a comprehensive overview of the organization, this review involved a quantitative approach, partial qualitative and the intervention outcomes were rigorously evaluated. While qualitative

methods such as interventions, observations, and interviews were used in the analysis, quantitative methods (PRE-and POST-ODI studies) were developed. For this research, the questionnaire consists of two parts. The first part was about general information. The second part was designed to reflect the perception of employee communication and teamwork in the organization. The questionnaires were adapted from the previous study in the literature reviews. The majority of items were assessed using a five-point Likert scale, which is intuitively familiar to participants and flexible in terms of measurement and perception (Fowler, 2013). A similar questionnaire was used for both PRE-OD and POST-ODI. In addition, semi-structured interviews used as interview guidelines were completed in the POST-intervention periods, with respondents selected from the purposive selection. The interview guidance provides more comprehensive details and explanations of employee experiences, as well as specific information on topics like communication workshops to support the results of quantitative.

The questionnaire was validated by 5 experts for content validity (Item-Objective Congruence: IOC). Plus, thirty participants were chosen at random from various divisions to participate in the questionnaires pilot test. The acceptance range for alpha, according to several studies is 0.70 to 0.95 (Tavakol & Dennick, 2011). The results demonstrated that the entire questionnaire is consistent in term of content, structural validity, and confidence values may be utilize to gather data accordance with the requirements.

Data Analysis

To achieve the study's goals, this study employs both partial qualitative and quantitative methods. A quantitative analysis was performed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software. Quantitative research methods included frequency distribution and descriptive statistics such as Arithmetic Mean, Standard Deviation, Percentage, Paired Samples T-Test,

and Simple Linear Regression. The results of the survey were used to verify the findings of the interviews and observations. The content analysis approach was used to analyze the responses to interview questions for qualitative analysis.

Results

Demographic Data of Respondents

Table 1 Demographic data of respondents

Demographic Data of Respondents		
General Information	Total 40 (People)	100 (%)
1. Gender		
Male	9	22.5
Female	31	77.5
Total	40	100.0
2. Age		
20-25 Years Old	6	15.0
26-45 Years Old	25	62.5
More Than 45 Years Old	9	22.5
Total	40	100.0
3. Highest Graduated Education		
Bachelor's Degree or Lower	15	37.5
Master's Degree	19	47.5
Doctor's Degree	6	15.0
Total	40	100.0
4. Working Position		
Management	4	10.0
Lecturers	16	40.0
Senior Manager/Manager/Supervisor	4	10.0
Staff	16	40.0
Total	40	100.0

Table 1 Demographic data of respondents (Cont.)

Demographic Data of Respondents		
General Information	Total 40 (People)	100 (%)
5. Working Period in Organization		
Less Than 1 Year	6	15.0
1-5 Years	22	55.0
More Than 5 Years	12	30.0
Total	40	100.0

As demonstrated in table 1, 1) most of the respondents are female at 77.5%. 2) 62.5% ages are between 26-45 years old. 3) most of them hold a master's degree at 47.5%. 4) 40% of the respondents work in the lecturer position, which is the same as respondents who are working in staff. 5) most has been employed for between 1-5 years, which is 55%.

Quantitative Analysis of the Research (PRE-ODI)

The Current Situation of Communication and Teamwork

Improvement scores created by Wisankosol and Chavez (2016) were used to take the criteria into consideration. The criterion used "Improvement Scores" (Table 2) to identify areas of strength, areas for improvement, and places that need improvement the most.

Table 2 The improvement scores

Group	Score	Detail
Priority area for improvement	$\bar{X} < 3$	To get a better outcome, this group needs an improvement as early as possible
Area for improvement	$3 \leq \bar{X} < 4$	This group needs an improvement
Strengths	$\bar{X} \geq 4$	Ideal. Expected to see especially after the post ODI stage

The participants in the study consisted of 40 all level in the faculty of management sciences from a faculty of a Private university in Bangkok, Thailand who answered an online survey. The perception of the respondents

on the current situation of communication at PRE-ODI Phase (Table 2) is at "Priority Area for Improvement" level at the mean score 2.50. Besides, the overall of teamwork is "Priority Area for Improvement" with mean score 2.10.

Organization Development Intervention (ODI)

As the Pre-OD was concentrated on analyzing the existing state of communication and teamwork workshops were created by the researcher and facilitated for participants. The OD Intervention included two phases, for the first phase “Three Days and Three Hours workshop (Phase I). The main objectives are 1) To understand of the important elements of effective communication. 2) To succeed choosing and using messages, tone, and temperature to match the goal of communication. 3) To learn and understand different personality styles, and 4) To learn how to communication through emotion and body language. Moreover, the second phase, “The Effective Communication in Workplace” (Phase II), was divided into four topics which were consecutive and intensive from the first phase. Besides, in each topic conducted for two days with lecture, active learning, and peer & group sharing. After learning one topic, learners would break for one week so that they can digest knowledge, observe themselves and others, and practice their communication skills. When the four topics had been completed, learners took two more weeks break in order to more digest knowledge, observe themselves and others, and practice their communication skills. Then, learners came back for the last three hours reflection. Learners shared what they have learned to classmates and guest speakers. The workshop

conducted with active and project-based learning.

POST-ODI Phase

Between the PRE and POST ODI stages, each communication perception question's mean score is compared in this phase. After the PRE-ODI phase that the researcher investigated the current situation and designed the intervention and conducted them in the ODI phase. Then, the same questionnaire that was used to measure participants' perceptions of communication was given out to measure those perceptions. This study reveals that the implementation of the ODIs; communication workshops have made significant differences between PRE-ODI and POST-ODI by comparing mean scores between PRE and POST ODI, the results showed that mean scores increasing after implementing ODI. Plus, the Improvement scores by Wisankosol and Chavez (2016) improve from “Priority Area for Improvement” to “Strengths”. Moreover, research findings indicate the result of eight hypotheses. For hypotheses 1-6, T-Test was used to analyze statistically whether there was a significant difference in employee communication and teamwork between pre and post ODI activities at a significance of 95% or $\alpha = 0.05$. The results indicated the significant level is less than 0.05. Therefore, The POST-ODI mean score was statistically significantly higher than the PRE-ODI with 95% significance level as Table 3.

Table 3 Hypotheses 1-6 testing results summary to compare PRE-POST ODI phase

Hypotheses	Variables	Comparison	Paired Differences		Sig. (2-tailed)	Comparison Results
			Mean	Mean difference		
H1	People	POST	4.20	1.87	0.000	PRE&POST Significant difference
		PRE	2.33			
H2	Messages	POST	4.28	2.18	0.000	PRE&POST Significant difference
		PRE	2.10			
H3	Communication Channels	POST	3.90	1.19	0.000	PRE&POST Significant difference
		PRE	2.71			
H4	Communication Climate	POST	4.25	2.12	0.000	PRE&POST Significant difference
		PRE	2.13			
H5	Task Process	POST	4.45	2.34	0.000	PRE&POST Significant difference
		PRE	2.11			
H6	Collaboration	POST	4.13	2.04	0.000	PRE&POST Significant difference
		PRE	2.09			

For Hypothesis 7, The Simple Linear Regression for employee communication & collaboration, the research found that a significant regression equation was found ($F(1, 38) = 829.529, p < .000$), with an R^2 of 0.978. Participants' predicted collaboration is equal to 0.646 where employee communication is equal to 0.877. Therefore, Hypothesis 7 (Ho7) is rejected. Additionally, this study illustrates that employee communication had a significant impact on task process.

Besides, hypothesis 8, the Simple Linear Regression for employee communication & task process, the research found that a significant regression equation was found ($F(1, 38) = 580.353, p < .000$), with an R^2 of 0.939. Participants' predicted collaboration is equal to 0.575 whereas employee communication is equal to 0.917. Therefore, Hypothesis 8 (Ho8) is

rejected. Additionally, this study illustrates that employee communication was significant impact on task process.

Discussion

The goal of this study was to determine whether there were any observable relationships between the teamwork and employee communication techniques currently being employed by staff members at the Faculty of Management Sciences. The results of descriptive analysis for the current situation of communication revealed that the perception of the respondents on the current situation of communication people, messages, communication channels, and communication climate at PRE-ODI Phase is at "Priority Area for Improvement" level. Besides, the results of the current situation of teamwork on collaboration

and task process were “Priority Area for Improvement”. This action research utilizes the major interventions to enhance employee communication and teamwork, which were the components of effective communication, listening skills through deep listening, how to talk, and body language. Moreover, participants learned the understanding the work of self and others, DISC, and the power of effective communication skills workshop activity. The quantitative analysis reveals that the level of employee motivation has increased significantly after the ODIs. Moreover, Communication and teamwork were statistically significantly higher during the POST-ODIs than during the PRE-ODIs, according to the Paired Sample T-Test of the research variables. This statistical analysis could represent the focal organization’s improved situation in terms of communication and teamwork following the ODIs. Therefore, the findings from this research study supported that OD procedure suggested by Cummings and Worley (2014) that the implementation, transition, and enhancement of behavioral science knowledge at the system level is referred to as organizational development. Likewise, ODI is a set of tasks, actions, and events that are intended to help an organization improve its efficiency and effectiveness.

Regardless of the industry, the results of this study have broad ramifications for the study of cooperation and communication in businesses globally.

Despite the fact that the data is specific to one organization, it confirms the implication that employees require timely information

and interaction from leaders and team members. Finally, the findings of this study indicate that the Faculty of Management Sciences at a Private University would benefit from a series of changes in how managers/ management communicate with employees. Furthermore, if members understand others working styles and know how to communicate with each other, teamworking would be more powerful teamworking.

Conclusion

The participants in the study consisted of 40 all level in the faculty of management sciences from a faculty of a Private university in Bangkok, Thailand who answered an online survey. This study reveals that the implementation of the ODIs; communication workshops have made significant differences between PRE-ODI and POST-ODI by comparing mean scores between PRE and POST ODI, the results showed that mean scores increasing after implementing ODI.Plus, the Improvement scores by Wisankosol and Chavez (2016) improve from “Priority Area for Improvement” to “Strengths”.

Recommendation

The effectiveness of the intervention design suggests that, in order for the focal company to sustain the development of employee communication skills and teamwork skills, the researcher would advise the focal company to continuously apply OD intervention to the entire organization. The action research methods design was a crucial part of providing

a thorough interpretation of the quantitative findings in this study. Team building and communication trainings were the most suggested programs not just for the present but also for long-term growth in the future. Many participants provide positive feedback on these intervention programs, which should be done on a regular basis to promote communication and team harmony in the company and among team members, especially cross-functional members. Also, management should make it a must for new hires to develop the same new mindset as long-term employees.

Furthermore, the company should develop a training plan based on other activities in order to keep the plans fresh and provide

regular updates based on current situations.

Recommendations for the future, to acquire a deeper knowledge of the phenomenon of communication and teamwork, incorporate participants from other departments in the organization, as well as upper-level management in the qualitative portion.

In order to ascertain whether certain criteria are markers of organizational performance rather than communication and cooperation, this study must be replicated at other universities. Replicating this study in comparable and different circumstances may lead to a better understanding of the connection between communication and teamwork.

References

- Allen, M. W. (1992). Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediating factor. *Communication Quarterly*, 40(4), 357-367.
- Anderson, J. L. (2008). *The influence of collegial communication on faculty perceptions of departmental climate* [Doctoral dissertation]. The University of Arizona.
- Argenti, P. A., & Forman, J. (2002). *The power of corporate communication: Crafting the voice and image of your business*. McGraw-Hill.
- Bajracharya, S. (2018, February 15). *Lasswell's communication model*. Businesstopia. <https://www.businesstopia.net/communication/lasswell-communication-model>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Downs, C. W., & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *Journal of Business Communication*, 14(3), 63-73. <https://doi.org/10.1177/002194367701400306>
- Fowler, F. J. (2013). *Survey research methods*. SAGE Publications, Inc.
- Fritz, J. M. (2022). Work/life relationships and communication ethics: An exploratory examination. *Behavioral Sciences*, 12(4), 104. <https://doi.org/10.3390/bs12040104>
- Gladstein, D. L. (1984). Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administration Science Quarterly*, 29, 499-517. <http://dx.doi.org/10.2307/2392936>

- Gómez, L. F., & Dailey, S. L. (2017). *Formal communication*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118955567.wbieoc083>
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/eb-10-2013-0128>
- Hirst, G., & Mann, L. L. (2004). *A model of R&D Leadership and team communication: The relationship with project performance*. Social Science Research Network. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=513917
- Jablin, F. M. (2008). *New handbook of organizational communication: Advances in theory, research, & methods* (2nd ed.). Sage Publications.
- Kang, M., & Sung, M. (2017). How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors. *Journal of Communication Management*, 21(1), 82-102. <https://doi.org/10.1108/jcom-04-2016-0026>
- Keenan, W. R., & Hazelton, V. (2006). Internal public relations, social capital, and the role of effective organizational communication". In C. H., Botan, & V. Hazelton (Eds.), *Public relations theory II* (pp. 311-338). Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Mala, D. (2018, August 12). *University challenge: Tertiary institutes are founded by organizations and provide a narrower range of specialist courses*. Bangkok Post. www.bangkokpost.com
- Mazzei, A. (2010). Promoting active communication behaviours through internal communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 15(3), 221-234. <https://doi.org/10.1108/13563281011068096>
- Mazzei, A., Butera, A., & Quarantino, L. (2019). Employee communication for engaging workplaces. *Journal of Business Strategy*, 40(6), 23-32. <https://doi.org/10.1108/jbs-03-2019-0053>
- McLuhan, M. (1962). *The gutenber galaxy: The making of typographic man* (Reprint edition). University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division.
- Men, L. R. (2014). Strategic internal communication. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264-284. <https://doi.org/10.1177/0893318914524536>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2000). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges*. South-Western College Pub.
- Nuridin, A. (2014). *Group and organizational communication*. UINSunan Ampel Press.

- Pekkala, K. (2020). Managing the communicative organization: A qualitative analysis of knowledge-intensive companies. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(3), 551-571. <https://doi.org/10.1108/ccij-02-2020-0040>
- Petruzzellis, L., D'Uggento, A. M., & Romanazzi, S. (2006). Student satisfaction and quality of service in Italian Universities. *Managing Service Quality: An International Journal*, 16(4), 349-364. <https://doi.org/10.1108/09604520610675694>
- Prouska, R., Nyfoudi, M., Psychogios, A., Szamosi, L. T., & Wilkinson, A. (2022). Solidarity in action at a time of crisis: The role of employee voice in relation to communication and horizontal solidarity behaviour. *British Journal of Management*, 34(1), 91-110. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12598>
- Ridder, J. A. (2004). Organizational communication and supportive employees. *Human Resource Management Journal*, 14(3), 20-30. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00124.x>
- Rosenbloom, D. H. (1989). *Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector (Random house series in political science) (second)*. Random House.
- Ruck, K., Cooper, A., Hurley, A., Ashton, K., Lines, C., & Willson, A. (2017). Effective messages and media for employee health campaigns. *Journal of Communication in Healthcare*, (3), 1-8. <https://doi.org/10.1080/17538068.2017.1343173>
- Salas, E., Burke, C. S., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork: Emerging principles. *International Journal of Management Reviews*, 2(4), 339-356. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00046>
- Schumacher, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to SEM* (3rd ed.). Taylor and Francis Group, LLC.
- Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *Bell System Technical Journal*, 27(4), 623-656. <https://doi.org/10.1002/j.1538-7305.1948.tb00917.x>
- Smith, L., & Mounter, P. (2005). *Effective internal communication*. Kogan Page.
- Tavakol, M. R., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Therkelsen, D. J., & Fiebich, C. L. (2003). The supervisor: The linchpin of employee relations. *Journal of Communication Management*, 8(2), 120-129. <https://doi.org/10.1108/1363-2540410807592>
- Tjosvold, D., & Tjosvold, M. M. (1995). *Psychology for leaders: Using motivation, conflict, and power to manage more effectively*. Wiley.
- Yeo, R. K. (2008). Brewing service quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 16(3), 266-286. <https://doi.org/10.1108/09684880810886277>
- Wisankosol, P., & Chavez, G. (2016). Developing cross-cultural leadership skills and cross-cultural teamworking skills through organization development intervention: A case study of Multinational Enterprise (MNE) in Thailand. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome.*, 3(2), 111-149.



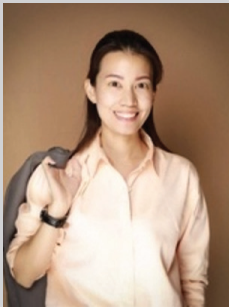
Name and Surname: Arin Choksereesuan

Highest Education: Master of Professional in Organization Development & Training, University of Denver, Colorado, USA.

Master of Business Administration in Human Resource Management, Colorado Technical University, Colorado, USA.

Affiliation: Assumption University

Field of Expertise: Business Administration, OD, and HRD



Name and Surname: Papitchaya Wisankosol

Highest Education: Doctor of Philosophy, Assumption University

Affiliation: Assumption University

Field of Expertise: Business Administration, OD, and Marketing

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเดิมงานและความผาสุกทางใจ
ในการทำงานของพนักงานสูงอายุ: บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้งาน
ที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ

RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK-RELATED PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING OF AGEING EMPLOYEES: MEDIATED EFFECTS OF PERCEIVED
MEANINGFUL WORK AND ATTITUDE TOWARDS AGEING

พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์¹ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์² และรุจน์ อัจฉริยาภรณ์³

Pimchanok Kreausukon¹, Pongchan Pusapanich², and Rute Achariyaporn³

^{1,2}คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

^{1,2}Faculty of Humanities, Chiang Mai University

³Human Resource Management Division, Chiang Mai University

Received: December 14, 2022 / Revised: June 6, 2023 / Accepted: June 14, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเดิมงานและความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แบบวัดการปรับแต่งเดิมงาน 3) แบบวัดความผาสุกทางใจในการทำงาน 4) แบบวัดการรับรู้งานที่มีความหมาย และ 5) แบบวัดทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .87, .87, .82 และ .79 ตามลำดับ การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์หัตถิพลของตัวแปรคั่นกลางโดยใช้โปรแกรม PROCESS Macro แบบจำลองที่ 4 (Model 4) และวิธีการบูตสเตรป (Bootstrap Method) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความหมายในงานและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเดิมงานและความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

คำสำคัญ: ความผาสุกทางใจในการทำงาน การปรับแต่งเดิมงาน การรับรู้งานที่มีความหมาย ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between job crafting and work-related psychological well-being of ageing employees with the perceived meaningful work and attitude towards ageing as the intermediate variables. The research sample consisted of 261 employees, age 50 years or over, who worked as the supporting staff members in various work sections of Chiang Mai University. The employed research tools were (1) a questionnaire on personal characteristics, (2) a form to assess job crafting, (3) a form to assess work-related psychological well-being, (4) a form to assess perceived meaningful work, and (5) attitude towards ageing. The reliability coefficients of the four assessment forms were .87, .87, .82, and .79, respectively. This research used the analysis of the influences of intermediate variables with the use of Model 4 of PROCESS Macro Program and the Bootstrap method in hypothesis testing.

The research findings showed that the variable of perceived meaningful work and the variable of attitude towards ageing were the perfect intermediate variables in the relationship between job crafting and work-related psychological well-being of ageing employees, which was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Work-related Psychological Well-being, Job Crafting, Perceived Meaningful Work, Attitude towards Ageing

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางใจ (Psychological Well-being) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยภายใต้ขอบเขตของสุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณภาพชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ความผาสุกทางใจมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างมาก ในแง่ที่เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพึงพอใจ ในบริบทของการทำงานความผาสุกทางใจในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เช่นกัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร อันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในช่วงวัยสูงอายุที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นในอนาคต อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและ

เอกชนจำนวนมากเริ่มให้ความสำคัญต่อการดูแล และเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานในวัยกลางคนและวัยสูงอายุ เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มกระบวนการทำงานที่เป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้น การฝึกและเพิ่มพูนทักษะการทำงาน การพยายามออกแบบงานและบทบาทการทำงานใหม่ ตลอดจนการพยายามปรับปรุงสภาพการทำงานตามหลักการศาสตร์ (Ergonomics) ที่เอื้อต่อลักษณะทางกายภาพของผู้สูงอายุ (Thailand Productivity Institute, 2018) ความพยายามดังกล่าวนี้เป็นไปเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในวัยกลางคนและวัยสูงอายุที่มีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะในการทำงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข และความผาสุกทางใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความผาสุกทางใจพบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้บุคคลเกิดความผาสุกทางใจ เช่น การยอมรับตนเอง

ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นต้น (Ryff, 2014) ในบริบทของการทำงานในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลมาจากทั้งตัวบุคคลเองและสิ่งแวดล้อม เช่น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Caesens et al., 2016) การออกแบบงาน (Wrzesniewski et al., 2013) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นต้น โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำ ระดับความสามารถในการควบคุม ปรับเปลี่ยน หรือแต่งเติมกิจกรรมของงานที่ตนเองกระทำนั้น ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งในแง่ของความทุกข์ทางจิตใจ (Psychological Distress) และการทำให้เกิดความเครียดในงานอันจะนำมาซึ่งความเจ็บป่วยทางกายและจิตใจในแง่ของลักษณะงานที่ทำ มีการศึกษาวิจัยพบว่า การมีความสามารถในการควบคุมงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำด้วยเช่นกัน (Scanlan & Still, 2019) ดังนั้นแนวคิดประการหนึ่งของการวิจัยทางด้านพฤติกรรมองค์กร จึงเป็นเรื่องของการศึกษาถึงการจัดการกระทำหรือปรับแต่งเติมงาน (Crafting or Sculpting Work) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดที่ว่า องค์กรจะต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงานมาสู่แนวคิดของการจัดงานให้เหมาะสมกับคนที่ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือความหมายในงานนั้น (Tims et al., 2016) โดยหลักการของการปรับแต่งเติมงานนั้นอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ปฏิบัติงานมีการริเริ่มและมีแรงจูงใจในการปรับแต่งนั้นด้วยตนเอง ดังนั้นนอกจากจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงบวกหลายประการ การปรับแต่งเติมงานยังก่อให้เกิดการรับรู้ถึงความหมายในงาน (Meaningfulness in Work) ซึ่งหมายถึงการมองเห็นคุณค่าและความหมายในเชิงบวกของงานตลอดจนการมีจุดมุ่งหมายในงานนั้น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในวัยใกล้เกษียณมักจะมองหาหน้าที่สร้างคุณค่าและสามารถเติมเต็มความรู้สึกที่ดีให้ชีวิต การปรับแต่งเติมงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสอดคล้อง

ระหว่างบุคคลกับงาน (Tims & Bakker, 2010) ที่บุคคลได้ริเริ่มกระทำต่องานของตนในลักษณะต่าง ๆ อันนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าหรือความหมายในงาน (Pimenta de Devotto et al., 2022) อันส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและผลในเชิงบวก เช่น การเกิดความผูกพันต่องาน (Work Engagement) การมีความรักในการทำงาน (Work Passion) รวมทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามการรับรู้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น การรับรู้ความหมายในชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ การได้ทำงานที่มีความหมาย (Ajala, 2013) ตลอดจนคุณลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลบางประการ จากการทบทวนเอกสารพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดการรับรู้ความพึงพอใจโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ (Attitudes towards Ageing) ที่พบผลการวิจัยระบุว่า ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุนั้นมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต (Bryant et al., 2012) และพฤติกรรมในบริบทต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ (Hess, 2006) และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุสามารถทำนายความพึงพอใจของผู้สูงอายุได้ การมีทัศนคติทางลบต่อการเป็นผู้สูงอายุ จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ ไม่กระตือรือร้น มีความมั่นใจในระดับที่ต่ำ และมีการรับรู้ความหมายในชีวิตน้อยลง (Levy & Myers, 2004) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูงอายุนั้น อาจส่งผลต่อระดับของความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง และการขาดอำนาจในการควบคุมหรือตัดสินใจ ที่นำไปสู่การเกิดความเครียดและความตั้งใจในการเกษียณอายุงานเร็วขึ้น (Mäcken, 2019)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ ได้แก่ การปรับแต่งเติมงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยคาดหวังว่า

ผลการวิจัยครั้งนี้จะสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาองค์การ จิตวิทยาสุขภาพในการทำงาน และจิตวิทยาผู้สูงอายุ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการส่งเสริมการออกแบบงานที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานสูงอายุ การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการริเริ่มปรับแต่งหรือออกแบบงานของตนเอง

วัตถุประสงค์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่มีผู้ศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ที่มีลักษณะของสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ที่องค์การต่าง ๆ จะมีผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงวัยระยะก่อนสูงอายุ (Pre Ageing) และระยะสูงอายุ (Ageing) แต่ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใด การปฏิบัติงานอย่างมีความพึงพอใจ ส่งผลที่ดีหลายประการทั้งต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ เช่น ส่งผลที่ดีต่อผลผลิตของงาน (Wright et al., 2007) ต่อผลการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Pelealu, 2022) เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจจะมีมุมมองต่อชีวิตตนเองในทางบวก ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก เช่น การมีความพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานและองค์การ และสุขภาพที่ดี ในมุมมองของจิตวิทยาเชิงบวก Seligman (2018) ได้เสนอแบบจำลอง PERMA Model ที่ระบุถึง 5 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ การมีอารมณ์ทางบวก การมีความผูกพัน สัมพันธภาพที่ดี การรับรู้ความหมาย และการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่กระทำ นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาความพึงพอใจโดยมุ่งที่อารมณ์ความรู้สึกในทาง

บวกหรือลบที่เกิดกับบุคคล อย่างเช่น การมีความรู้สึกที่เป็นบวก (Positive Affect) หรือเป็นลบ (Negative Affect) และการมีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) (Diener, 2009) โดยการที่บุคคลจะทำงานอย่างมีความพึงพอใจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านองค์การ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือการออกแบบงาน หรือปัจจัยส่วนบุคคล อย่างเช่น ลักษณะทางจิตใจบางประการของผู้ปฏิบัติงาน จากการทบทวนเอกสารและการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในผู้ปฏิบัติงานสูงอายุได้พบว่า การมีโอกาสนในการปรับแต่งทีมงานที่ตนเองกระทำอยู่นั้น มีผลต่อความพึงพอใจทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยน่าจะมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะทางจิตใจบางประการของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น การรับรู้ความหมายในงานและการมีทัศนคติต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุ

การปรับแต่งทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการริเริ่ม ปรับ หรือจัดแต่งรูปแบบงานที่ทำเพื่อให้งานนั้นมีความสอดคล้องกับความต้องการของตนมากขึ้น ตามแนวคิดของ Petrou et al. (2015) ผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมการปรับแต่งทีมงานใน 3 ลักษณะ คือ 1) การแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน 2) การแสวงหาความท้าทายต่าง ๆ และ 3) การลดข้อเรียกร้องต่าง ๆ ในงานที่อาจจะเป็นข้อเรียกร้องทางร่างกาย จิตใจ หรืออารมณ์

การปรับแต่งทีมงานมีรากฐานมาจากแนวคิดการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตนเอง (Personalization) อันหมายถึง การที่บุคคลมีการจัดหรือปรับสิ่งต่าง ๆ หรือสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรูปแบบ ความชอบ และวิถีทางของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Baker, 2020) เช่นเดียวกับการทำงาน แนวคิด Personalization จึงเป็นที่มาของการปรับแต่งทีมงาน ที่ Baker (2020) เสนอว่าเป็นการออกแบบงานแบบครึ่งส่วน (Semi-Tailored Approach to Working) ที่องค์การจะมีการวางรูปแบบและโครงสร้างพื้นฐานของงานไว้เป็นเบื้องต้น

แต่ผู้ปฏิบัติงานจะมีการปรับแต่งเติมงานของตนเองในขั้นต่อมา โดยอาจจะเป็นการปรับแต่งเติมด้านภารกิจ (Task Crafting) โดยการเพิ่มหรือลดปริมาณงานที่ทำหรือการปรับขอบเขตหรือวิธีการทำงาน การปรับแต่งเติมด้านสัมพันธภาพ (Relation Crafting) ในเชิงลักษณะหรือขอบเขตการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลต่าง ๆ และการปรับแต่งเติมด้านการคิดการเข้าใจ (Cognitive Crafting) โดยการปรับการรับรู้หรือกระบวนการคิดเกี่ยวกับงาน (Wrzesniewski et al., 2010) การปรับแต่งเติมงานมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในหลายด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การได้พัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ การเกิดความงอกงามความผาสุกในการทำงาน (Slemp, 2013; Van Wingerden et al., 2017) ความผูกพันต่องาน การรับรู้คุณค่าหรือความหมายในงาน (Tims et al., 2016) เป็นต้น

การรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าหรือมีความหมาย คือ การมองเห็นถึงความสำคัญหรือมองเห็นความหมายในเชิงบวกของการทำงาน การสร้างความหมายผ่านการทำงานและการมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Steger et al., 2012) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้ความหมายในงานพบว่า การออกแบบและการปรับแต่งเติมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความหมายในเชิงบวกและตัวตน (Identity) ของบุคคลในการทำงาน โดยการปรับเปลี่ยนภารกิจและสัมพันธภาพต่าง ๆ ในงานที่ทำให้เกิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างออกไป (Wrzesniewski et al., 2013) ส่งผลต่อระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) (Wong & Tetrick, 2017) และมีการรับรู้ความหมายในงานมากขึ้น (Tims et al., 2016) ดังงานวิจัยของ Geldenhuys et al. (2021) ที่พบว่า การรับรู้งานที่มีความหมายมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการปรับแต่งเติมงานและความรู้สึกในทางบวกของพนักงาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความผาสุกทางใจใน

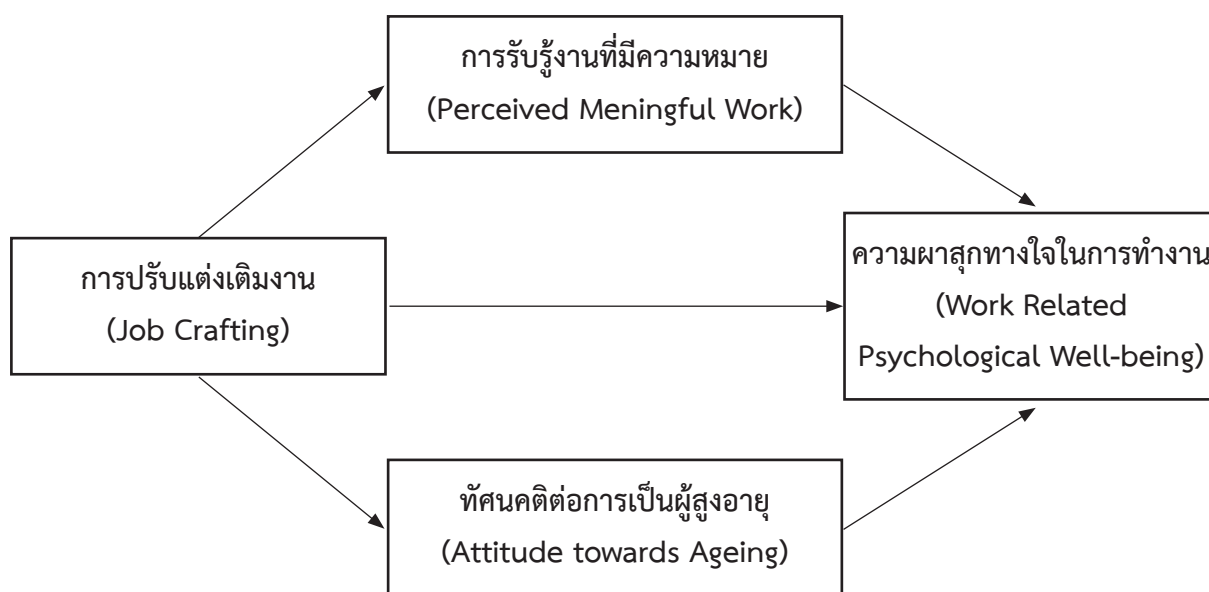
การทำงาน (Van Wingerden & Van Der Stoep, 2017; Wallace, 2019)

นอกจากนั้นในบริบทของการทำงานในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานสูงวัย การมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ นับเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากทัศนคติเป็นผลสรุปของการประเมินสิ่งใด ๆ ที่แสดงทิศทางของการประเมินว่าดีหรือไม่ น่าพึงพอใจหรือไม่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นการรับรู้ตามความรู้สึกลึกซึ้งของบุคคลเกี่ยวกับอายุที่เพิ่มขึ้น อันเป็นการประเมินเชิงอัตวิสัยต่อประสบการณ์ทางจิตใจ ร่างกายและทางสังคมของบุคคล การมีทัศนคติในทางบวกต่อการเป็นผู้สูงวัยจะสะท้อนมุมมองว่าบุคคลยังสามารถมีความงอกงามและพัฒนาได้แม้มีอายุมาก (Laidlaw et al., 2007) ในขณะที่การมีทัศนคติในทางลบจะสะท้อนมุมมองว่า การมีอายุมากเป็นช่วงเวลาแห่งการถดถอยทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Dionigi, 2015) ทิศทางของทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุล้วนมีอิทธิพลอย่างมากต่อสุขภาพและความผาสุกของบุคคล (Brown et al., 2016) การได้รับโอกาสในการปรับแต่งเติมงาน เช่น การปรับเปลี่ยนภาระและขอบเขตของงานหรือการปรับกระบวนการคิดการเข้าใจ เพื่อให้งานนั้นมีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับตนเองมากขึ้น นอกจากจะทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าหรือความหมายในงานแล้ว จึงน่าจะทำให้บุคคลเกิดอัตลักษณ์หรือทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุโดยภาพรวมได้เช่นกัน อันส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสูงอายุเกิดความผาสุกทางใจในการทำงานได้

จากการทบทวนวรรณกรรมนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับแต่งเติมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางใจในการทำงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานที่ 2 การปรับแต่งเติมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางใจในการทำงานโดยมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคั่นกลาง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสูงอายุที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 250 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้เกณฑ์ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของส่วนงานต่าง ๆ โดยเกณฑ์ด้านอายุได้ปรับจากเกณฑ์ของมิติอาชีพอนามัยที่กำหนดว่าแรงงานสูงอายุมีอายุ 45 ปีขึ้นไป เพราะสมรรถภาพร่างกายคนจะเริ่มลดลงเมื่อเข้าสู่วัย 45 ปี แต่เนื่องจากประชากรปัจจุบันมีอายุยืนขึ้นและมีความเป็นไปได้ว่าสุขภาพอาจเสื่อมลงช้ากว่าในอดีต ดังนั้นเกณฑ์อายุ 45 ปี สำหรับแรงงานสูงอายุจึงควรต้องปรับขึ้น (Paitoonpong, 2018) การวิจัยครั้งนี้จึงขยายเกณฑ์ของอายุสำหรับผู้ปฏิบัติงานสูงอายุจาก 45 ปี เป็น 50 ปี ใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดตามแนวคิดของ Kline (2015) ที่ระบุว่าควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 200 คนขึ้นไปซึ่งเพียงพอในการวิเคราะห์ตัวแปรต้นกลาง (Warner, 2012) ในการเก็บข้อมูลจริงได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 261 ชุด การวิจัยได้รับการรับรองจาก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารรับรองเลขที่ COE No. 015/63 กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยและได้รับสิทธิในการยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อตลอดจนสิทธิในการไม่ให้ข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างไม่เต็มใจหรือไม่สะดวกใจ โดยข้อมูลจะถูกนำเสนอผลการศึกษานี้ในภาพรวมเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุการทำงาน ส่วนงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน และแบบวัด 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบวัดการปรับแต่งเติมงาน (Job Crafting Scale) ของ Tims et al. (2012) 2) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job-related Affective Well-being Scale) ของ Warr (1990) 3) แบบวัดการรับรู้งานที่มีความหมาย (The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger et al. (2012) โดยแบบวัดดังกล่าวได้มีการแปลและแปลย้อนกลับ (Back Translation) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และ 4) แบบวัดทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ เป็นแบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของ Ajzen และ Fishbein (2008)

และศึกษาจากแบบวัด The Attitudes to Ageing Questionnaire (AAQ) ของ Laidlaw et al. (2007) และได้นำแบบวัดไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการตรวจสอบค่าความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และปรับตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า .50

แบบวัดทั้งสี่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ และมีผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .87, .87, .82 และ .79 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ด้วย Process Macro Model 4 และวิธีการบูตสเตรป (Bootstrap Method) ของ Hayes (2018) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 261 คน โดยเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.3 และเพศชาย ร้อยละ 38.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง

50-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 55-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 และกลุ่มที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือกลุ่มที่ปฏิบัติงานในคณะต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับของตัวแปรต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การปรับแต่งทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .39 และ .24 การรับรู้งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ และความผาสุกทางใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .40 และ .33 ตัวแปรทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30 ส่วนตัวแปรการปรับแต่งทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .08

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($n = 261$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	1	2	3	4
การปรับแต่งทีมงาน	3.49	.55	(.87)			
การรับรู้งานที่มีความหมาย	4.08	.46	.39**	(.82)		
ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ	3.88	.42	.24**	.40**	(.79)	
ความผาสุกทางใจในการทำงาน	3.73	.58	.08	.33**	.30**	(.87)

หมายเหตุ: ** $p < .01$ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและช่วงความเชื่อมั่นของตัวแปรในการวิจัย ($n = 261$)

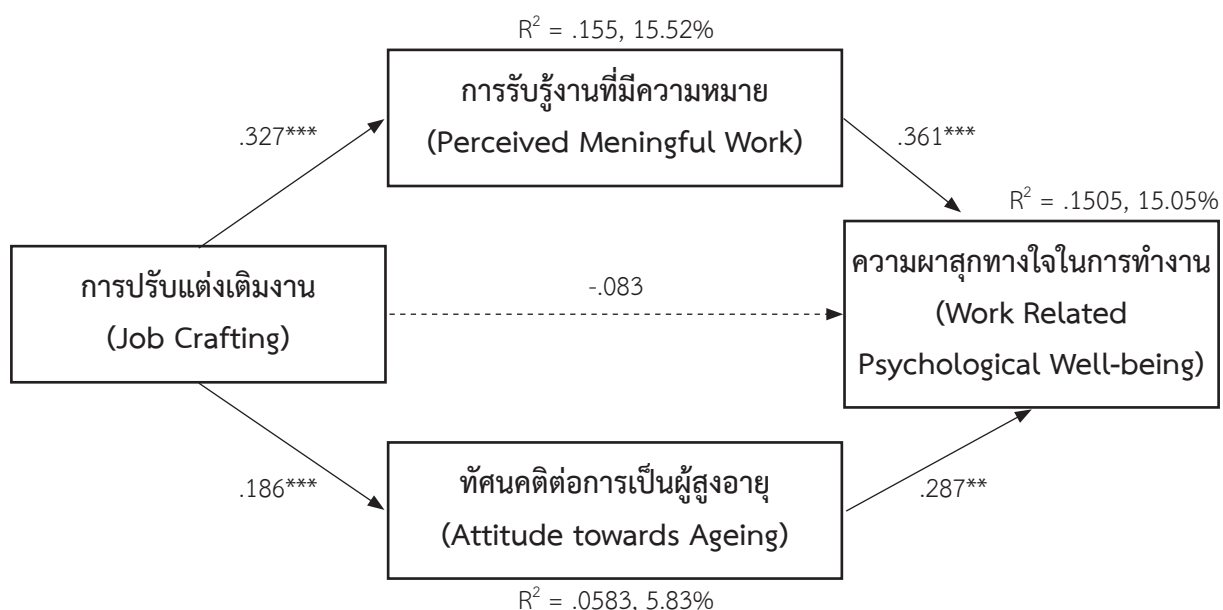
ตัวแปร	การรับรู้งานที่มีความหมาย				ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ				ความผูกพันทางใจในการทำงาน			
	Coeff.	SE	LLCI	ULCI	Coeff.	SE	LLCI	ULCI	Coeff.	SE	LLCI	ULCI
การปรับแต่งทีมงาน	.3271***	.0474	.2337	.4204	.1857***	.0464	.0944	.2770	-.0835	.0668	-.2151	.0481
การรับรู้งานที่มีความหมาย									.3613***	.0852	.1934	.5292
ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ									.2871**	.0872	.1155	.4587
ค่าคงที่	2.935***	.1674	2.6139	3.2731	3.2346***	.1637	2.9122	3.5570	1.4360***	.3750	.6976	2.1744
R = .394 R ² = .1552				R = .2414 R ² = .0583				R = .3879 R ² = .1505				
F (1,259) = 47.596***				F (1,259) = 16.0303***				F (1,257) = 15.1744***				

หมายเหตุ: ** $p < .01$, *** $p < .001$, Coeff. = standardized Coefficients, SE = Standard Error

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางอ้อมของการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อความผูกพันทางใจในการทำงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคันกลาง ($n = 261$)

ค่าอิทธิพลทางอ้อม	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Indirect 1 (การปรับแต่งทีมงาน → การรับรู้งานที่มีความหมาย → ความผูกพันทางใจในการทำงาน)	.1182	.0351	.0545	.1905
Indirect 2 (การปรับแต่งทีมงาน → ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ → ความผูกพันทางใจในการทำงาน)	.0533	.0247	.0126	.1085
Total indirect effect	.1715	.0377	.1019	.2500

หมายเหตุ: Bootstrap Sample Size = 10,000 (Standardized Coefficient), SE = Standard Error, LLCI = Lower Level Confidence Interval, ULCI = Upper Level Confidence Interval



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบตัวแปรคันกลางตามแบบจำลองการวิจัย

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปและวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางอ้อมของการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคนกลาง โดยการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมทำได้โดยวิธีการ Bootstrap Method (Hayes, 2018) พบว่า การปรับแต่งทีมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยส่งอิทธิพลผ่านการรับรู้งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .1182 โดยผลการประมาณค่า Bootstrap ของค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่ครอบคลุมค่าศูนย์ (Bootstrap Estimate = .1182, Bias Corrected 95% CI = .0545, .1905) ซึ่งแสดงว่าการรับรู้งานที่มีความหมาย มีบทบาทเป็นตัวแปรคนกลางแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่การปรับแต่งทีมงาน ก็ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยส่งผ่านทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .0533 โดยผลการประมาณค่า Bootstrap ของค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่ครอบคลุมค่าศูนย์ (Bootstrap Estimate = .0533, Bias Corrected 95% CI = .0126, .1085) หมายความว่า ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ มีบทบาทเป็นตัวแปรคนกลางแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 2 (ภาพที่ 2) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อการรับรู้งานที่มีความหมาย โดยการปรับแต่งทีมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้งานที่มีความหมาย ได้ร้อยละ 15.52 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุพบว่า การปรับ

แต่งทีมงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 5.83 และตัวแปรทั้งสามตัว ได้แก่ การปรับแต่งทีมงาน การรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 15.05 (ตารางที่ 2)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ มีบทบาทเป็นตัวแปรคนกลางแบบสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายได้ว่า การปรับแต่งทีมงานนั้นเป็นกระบวนการที่ริเริ่มโดยผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งกระทำโดยการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน สัมพันธภาพ และการรับรู้เกี่ยวกับงาน การกระทำดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดการรับรู้ความหมายในงาน (Pimenta de Devotto et al., 2022) อันเป็นความหมายในเชิงบวกและอัตลักษณ์ (Identity) ของบุคคลในบริบทของการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดมุมมองใหม่และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างออกไป อันจะเป็นการให้ความหมายในทางบวกต่องาน (Wrzesniewski et al., 2013) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับแต่งทีมงานของตนเอง จะทำให้บุคคลเปลี่ยนจากการทำงานแบบสำเร็จรูปที่เป็นบทบาทหน้าที่ทั่วไปตามที่ได้กำหนดจากองค์กร มาเป็นการทำงานในรูปแบบที่บุคคลออกแบบให้เหมาะสมกับตนเอง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสามารถในการควบคุม มีจุดมุ่งหมาย มีความผูกพันต่องาน เกิดการตระหนักถึงความหมายในงาน รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ ตามแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก การมีชีวิตที่มีความหมาย การให้คุณค่าต่อสิ่งที่กระทำอยู่ นับเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งของความสุขของบุคคล (Steger, 2018) ประสบการณ์ของการทำงานและการเห็นคุณค่าหรือ

ความหมายในงานจึงเป็นแหล่งสำคัญของความหมายในชีวิตของบุคคล (Steger & Dik, 2010) อันจะส่งผลต่อความผาสุกของบุคคลเอง การรับรู้ความหมายในงานยังส่งผลต่อการปรับตัวทางจิตวิทยาที่ดีขึ้นและความผาสุกที่มากขึ้นด้วย (Arnold et al., 2007; Girija & Sabarirajan, 2020; Van Wingerden & Van der Stoep, 2017; Wallace, 2019)

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุการทำงานที่ยาวนาน อยู่ในช่วง 21-30 ปี มีการเติบโตในสายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการปรับแต่งเติมงานที่อยู่ในระดับสูง การปรับแต่งเติมงาน โดยเฉพาะในเชิงการคิดการเข้าใจ (Cognitive Crafting) เช่น การปรับกรอบความคิดเกี่ยวกับงาน การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในการสนับสนุนวิชาการและเป็นการกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการปรับให้งานมีความสอดคล้องกับตนเองมากขึ้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการรับรู้อัตลักษณ์แห่งตนเกี่ยวกับงาน การรับรู้ความหมายในงานและความผาสุกในการทำงานได้

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ทักษะการเป็นผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเติมงานและความผาสุกทางใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจอธิบายได้ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านการคิดการเข้าใจ (Cognitive Changes) ของผู้สูงอายุที่ความสามารถทางปัญญาที่ตกผลึก (Crystallized Intelligence) ที่บุคคลสั่งสมมาตลอดช่วงอายุจะยังคงเพิ่มพูนได้แม้อายุจะมากขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานสูงอายุยังคงมีความสามารถทางปัญญาและมีโอกาสในการปรับแต่งเติมงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตนเอง เช่น การปรับแต่งเติมงานในเชิงการคิดการเข้าใจ จะทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้อัตลักษณ์ของตนเองว่า ตนเองเป็นใคร มีบทบาทอย่างไรในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าการปรับแต่งเติมงานทำให้บุคคลเกิดความสอดคล้อง

ระหว่างตนเองกับงานมากขึ้น และส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง อันอาจช่วยลดการสร้างแบบแผนการคิดเกี่ยวกับอายุ (Age-Related Stereotype) ในเชิงลบที่มักจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการเป็นผู้สูงอายุ การปรับแต่งเติมงานในเชิงการคิดการเข้าใจ ทำให้งานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถทางปัญญาของตนเองและตระหนักว่า อายุที่เพิ่มขึ้นนั้นมีคุณค่าในแง่ของการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุ การที่บุคคลมีทัศนคติในทิศทางที่ดีมีอิทธิพลอย่างมากต่อสุขภาพและความผาสุกของบุคคล (Brown et al., 2016) การมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตในระดับที่สูง การมีสุขภาพจิตที่ดี (Bryant et al., 2012) และยังมีอิทธิพลต่อการเกิดความสุขของบุคคลด้วย (Faudzi et al., 2020) และจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะการเป็นผู้สูงอายุอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุในมิติเกี่ยวกับการเชื่อมโยงทางสังคมซึ่งอาจเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของความผาสุกทางใจ การที่ผู้ปฏิบัติงานสูงอายุยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนับเป็นโอกาสในการเชื่อมโยงกับสังคมหรือการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งของความสุขตามแนวคิดของ Seligman (2018) จากการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารในส่วนงานของตน ซึ่งเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การได้สอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ในงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงาน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดี นับเป็นสิ่งที่มียิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการเป็นผู้สูงอายุและการมีความผาสุกทางใจในการทำงาน

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้พบผลที่น่าสนใจเกี่ยวกับตัวแปรทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความสุขทางใจในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความหมายในงานและ

ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ โดยทั้งสองมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเติมงานกับความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูงอายุ กล่าวได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปรับแต่งเติมงานของตนเองในลักษณะใด ๆ นอกจากจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานแล้วยังส่งผลให้เกิดการรับรู้คุณค่าหรือความหมายใหม่ในงาน และเกิดทัศนคติในทางบวกต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุ อันจะนำไปสู่การมีความผาสุกทางใจในการทำงานและส่งผลที่ดีต่อตัวบุคคลและองค์กรได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลการวิจัยได้พบอิทธิพลทางอ้อมของการปรับแต่งเติมงานผ่านตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ การรับรู้งานที่มีความหมายและการมีทัศนคติทางบวกต่อการเป็นผู้สูงอายุ ข้อค้นพบนี้อาจเป็นข้อมูลที่มี

ประโยชน์ต่อองค์กร ในแง่ที่องค์กรอาจให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการปรับแต่งเติมงานและสภาพแวดล้อมของงานตามอัตลักษณ์ของตน ไม่ว่าจะเป็นความชอบ ความถนัด ความสนใจ อายุ หรือคุณลักษณะต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสอดคล้องกับงาน เกิดการรับรู้คุณค่าหรือความหมายในงานและเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่าง โดยอาจศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน หรือในองค์การธุรกิจที่มีลักษณะงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ง่ายกว่าลักษณะงานในสถาบันการศึกษาที่อาจจะมีผลต่อระดับของการปรับแต่งเติมงานหรือการรับรู้ความสามารถในการปรับแต่งเติมงาน (Job Crafting Self-Efficacy) ของผู้ปฏิบัติงาน

References

- Ajala, E. M. (2013). The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: The Nigerian experience. *Journal of African Education Research Network*, 13(2), 1-3.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2008). Scaling and testing multiplicative combinations in the expectancy-value model of attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2222-2247.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Baker, R. (2020). *Personalization at work: How HR can use job crafting to drive performance, engagement and wellbeing*. Kogan Page Publishers.
- Brown, L., Bryant, C., Brown, V., Bei, B., & Judd, F. (2016). Self-compassion, attitudes to ageing and indicators of health and well-being among midlife women. *Aging & Mental Health*, 20(10), 1035-1043.
- Bryant, C., Bei, B., Gilson, K., Komiti, A., Jackson, H., & Judd, F. (2012). The relationship between attitudes to aging and physical and mental health in older adults. *International Psychogeriatrics*, 24(10), 1674-1683.

- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The Science of Well-being*, 37(1), 1-58.
- Dionigi, R. A. (2015). Stereotypes of aging: Their effects on the health of older adults. *Journal of Geriatrics*, (7), 1-9.
- Faudzi, F. N. M., Armitage, C. J., Bryant, C., & Brown, L. J. (2020). Moderating effects of age on relationships between attitudes to aging and well-being outcomes. *Aging & Mental Health*, 24(10), 1620-1626.
- Geldenhuis, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: A weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 83-94.
- Girija, S., & Sabarirajan, K. K. (2020). The role of meaningful work in college' work engagement and well-being. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 7(3), 1077-1082.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Hess, T. M. (2006). Attitudes toward aging and their effects on behavior. In *Handbook of the psychology of aging* (pp. 379-406). Academic Press.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Laidlaw, K., Power, M. J., & Schmidt, S. (2007). The Attitudes to Ageing Questionnaire (AAQ): Development and psychometric properties. *International Journal of Geriatric Psychiatry: A Journal of the Psychiatry of Late Life and Allied Sciences*, 22(4), 367-379.
- Levy, B. R., & Myers, L. M. (2004). Preventive health behaviors influenced by self-perceptions of aging. *Preventive Medicine*, 39(3), 625-629.
- Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PLoS One*, 14(2), 1-13.
- Paitoonpong, S. (2018). *When ageing workforce is not equivalent to numerical age*. <https://tdri.or.th/2018/10/aging-workers/> [in Thai]
- Pelealu, D. R. (2022). The effect of perceived organizational support, psychological well-being, and person job fit on organizational commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as variable intervening in automotif companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4, 81-94.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470.

- Pimenta de Devotto, R., de Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2022). *Basic psychological need satisfaction, job crafting, and meaningful work: Network analysis*. Trends in Psychology. <https://doi.org/10.1007/s43076-022-00203-5>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1-11.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335.
- Slomp, G. R. (2013). *Rethinking work: Job crafting, self-determination, and employee well-being* [Dissertation thesis]. Monash University.
- Steger, M. F. (2018). Meaning and well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-10). DEF Publishers.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Thailand Productivity Institute. (2018). *Dealing with aging workforce*. <https://www.ftpi.or.th/2017/19986> [in Thai]
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2017). The role of meaningful work in employees' work related and general well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23-37.
- Wallace, J. E. (2019). Meaningful work and well-being: A study of the positive side of veterinary work. *The Veterinary Record*, 185(18), 571.
- Warner, R. M. (2012). *Applied statistics: From bivariate through multivariate techniques*. Sage Publications.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Wong, C. M., & Tetrick, L. E. (2017). Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person-job fit. *Frontiers in Psychology*, 8, 1548.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee well-being on the relationship between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2010). Turn the job you have into the job you want. *Harvard Business Review*, 88(6), 114-117.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281-302). Emerald Group Publishing Limited.



Name and Surname: Pimchanok Kreausukon

Highest Education: Ph.D. (Psychology), Freie Universität Berlin

Affiliation: Chiang Mai University

Field of Expertise: Organizational Psychology and Workplace Well-being



Name and Surname: Pongchan Pusapanich

Highest Education: M.Sc. (Industrial and Organizational Psychology), Kasetsart University

Affiliation: Chiang Mai University

Field of Expertise: Industrial and Organizational Psychology and Motivation at Work



Name and Surname: Rute Achariyaporn

Highest Education: B.Sc. (Industrial and Organizational Psychology), Chiang Mai University

Affiliation: Chiang Mai University

Field of Expertise: Industrial and Organizational Psychology

THE RELATIONSHIP BETWEEN TOP MANAGEMENT TEAM AGE HETEROGENEITY, ENVIRONMENTAL DISCLOSURE AND FIRM VALUE

Xiaoshu Wang

International College, Dhurakij Pundit University

Received: May 28, 2023 / Revised: September, 23, 2023 / Accepted: September 28, 2023

Abstract

Environmental disclosure is an important way for firms to demonstrate their commitment to environmental responsibility. The purpose of this study is to investigate the relationship between Top Management Team (TMT) age heterogeneity, environmental disclosure, and firm value. The research method is multivariate linear regression with panel data. The data come from the listed companies of six high energy-consuming industries in China, spanning the period of 2008-2020, and the model is a mediated model with moderation. The results of the study show that TMT and age heterogeneity has a significant negative impact on environmental disclosure ($R^2 = 0.2433$) and also on firm value ($R^2 = 0.342$). Environmental disclosure mediates the negative effect of TMT and age heterogeneity on firm value ($R^2 = 0.343$). The negative effect of TMT and age heterogeneity on environmental disclosure is weaker among those firms that are on the government regulatory list ($R^2 = 0.257$). Therefore, firms should reduce TMT and age heterogeneity appropriately, and the government can put more firms on the regulatory list, and these measures can help to improve firms' environmental disclosure.

Keywords: Top Management Team (TMT), Age Heterogeneity, Environmental Disclosure, Firm Value

Introduction

In recent years, stakeholders are becoming increasingly concerned with the way in which companies interact with the environment, and the extent to which they are engaged in environmental protection and pollution prevention (Monteiro & Guzman, 2010). In response, companies attempt to enhance trust and credibility with stakeholders by disclosing a higher level of environmental

information (Hassan & Ibrahim, 2012). Many studies have shown that environmental disclosure does have a positive impact on firm value (Plumlee et al., 2015).

In addition, a number of countries have issued policies requiring enhanced environmental disclosure in order to improve the environment and combat climate warming. However, there are still some companies whose environmental disclosures are not of high quality.

According to the upper echelon theory, the decisions of the enterprise and the operating performance are related to the overall characteristics of the top management team (Finkelstein et al., 2008). the core elements of top management teams can be divided into team composition, team structure, and team processes. The age, seniority, expertise, education level, cognitive base, and personality of the executive team all have an impact on the firm's performance, and each dimension can be examined in terms of average and heterogeneity.

Western scholars have found that heterogeneous teams usually lead to diverse information and full discussions, which are often favorable to the company (Prudêncio et al., 2021). However, this finding cannot be easily generalized in Eastern countries. In China, for example, when there are both older and younger people in the management team, the elders are usually honored and the younger people are just obedient. Therefore, the situation in China is likely to be the opposite of the West in terms of the effects of age heterogeneity in the top management team. Based on the above analysis, this study wishes to explore the following questions in the Chinese context: whether TMT age heterogeneity has a negative effect on environmental disclosure, whether there is also a negative effect on firm value, and whether environmental disclosure partially mediates the relationship between TMT age heterogeneity and firm value, and in addition, whether government regulation can attenuate the negative effect.

Firms in high energy-consuming industries were selected for this study because they have a greater impact and are more relevant in terms of environmental pollution and carbon emissions.

Objectives

This paper has three objectives:

1. To test whether TMT age heterogeneity has a negative impact on environmental disclosure.
2. To test whether environmental disclosure has a mediating effect between TMT age heterogeneity and firm value.
3. To test whether government regulation has a moderating effect in the intermediation model described above.

Literature Review

Theoretical Basis

In 1984, Hambrick and Mason proposed the famous upper echelons theory, and illustrated the basic framework of "Team Characteristics-Decision Processes-Management Outcomes". Over the ensuing decades, the theory has evolved into one of the most important theories in the field of strategic management. The most important contribution of this theory is the replacement of latent psychological characteristics with demographic variables, which effectively solving the problematic variable measurement and data acquisition problems in upper echelon research, an idea that is still valuable in large-sample business research today.

In recent years, many management researchers have studied the issue of heterogeneity in the composition of top management teams, expanding in new areas and new countries (Plečnik & Wang, 2021).

Scholars have found that the TMT heterogeneity can sometimes have a negative impact. One plausible explanation is social classing theory (Tajfel & Forgas, 2000). The theory is based on the idea that individuals tend to socially categorize themselves differently from others through attribute differences, creating social identity and assigning positive evaluations to the group they belong to (in-group), while rejecting or discriminating against other groups (out-group). In diverse groups, the process of social categorization can increasingly reinforce stereotypes and prejudices, reduce team cohesion and exacerbate conflict, which in turn negatively affects firm performance (Turner, 2010).

Based on this theory, TMTs with a high degree of age heterogeneity in China are likely to develop this type of categorization and may lead to some negative effects.

Research Hypotheses

As the TMT literature developed, many characteristics of the TMT have been studied, such as functional background, educational background, age, and tenure (Zimmerman, 2008). Published research offers support for the claim that a heterogeneous TMT makes better strategic decisions and is positively related to a variety of desirable outcomes, at least in established firms (Hambrick et al., 1996).

However, it is important to note that there may be different results in some particular contexts. For example, in China, heterogeneity in many aspects of TMT can lead to the good results, but age heterogeneity may be an outlier. Under the influence of Confucianism, Chinese people are usually very respectful to their elders. In Chinese companies, top management teams with greater age heterogeneity are usually dominated by the opinions of the older ones, and the younger ones tend not to raise objections. In this case, decisions are not adequately communicated and discussed and lead to the undesirable consequences (Feng & Zou, 2020).

Environmental disclosure has long not been a priority for many companies over the past few years, and older managers typically do not discuss it as a priority. Younger managers, on the other hand, have fewer opportunities to speak and usually do not express environmental disclosure as a priority in meetings. As a result, environmental disclosure has been neglected in many companies. Therefore, hypothesis 1 is as follows:

Hypothesis 1: TMT age heterogeneity has a significant negative effect on environmental disclosure.

Firm Value (FV) is an economic measure reflecting the market value of a business (Gamayuni, 2015). Tobin's Q is a common measure of firm value (Mak & Kusnadi, 2005). In China, age heterogeneity has been found to have a negative impact on firm value (Zhu et al., 2008). Older managers believe that their current success comes from their years of

experience, and they tend to be conservative and unwilling to risk change. Whereas younger managers usually focus on learning and observing, especially in non-state-owned firms where younger managers are usually in the role of successors, younger managers generally do not strongly disagree with the opinions and decisions of their elders. So the value of firms with high age heterogeneity in TMT is usually low. The object of this study is the high energy consumption industry, and its negative effect should be revisited. So, hypothesis 2 is as follows:

Hypothesis 2: TMT age heterogeneity has a significant negative effect on firm value.

Existing studies have shown that environmental disclosure mediates the relationship between multiple explanatory variables and firm value. Dai et al. (2016) studied the relationship between institutional investors, quality of environmental disclosure and firm value. Wang et al. (2019) studied the relationship between heterogeneous institutional investor portfolios, relationship between environmental information disclosure and firm value. In these studies, the mediating role of environmental disclosure has been verified.

Since environmental disclosure is positively related to firm value (Plumlee et al., 2015), if hypothesis 1 about the negative effect of TMT age heterogeneity on environmental disclosure is valid, then it can be hypothesized that TMT age heterogeneity may be responsible for some of the reduction in firm value by

affecting environmental disclosure and reducing stakeholder trust. Accordingly, Hypothesis 3 on the mediating effect of environmental disclosure is formulated.

Hypothesis 3: Environmental disclosure has a mediating role in the negative effect of TMT age heterogeneity on firm value.

Enterprises are the mainstay of the social economy, but their behavior is also influenced by the government. In 2007, the former State Environmental Protection Administration (SEPA) of China established a list of specially supervised enterprises based on their environmental pollution, and then updated annually. Scholars have found that the environmental performance of many firms varies greatly after they are included in the list. Wu et al. (2021) found that firms' green patents and patents for green inventions increase significantly after they are included in the national key monitoring list. Combining the previous hypotheses and government regulation, hypothesis 4 is as follows:

Hypothesis 4: The negative impact of TMT age heterogeneity on environmental disclosure is weaker in firms with government-regulated compared to firms without government regulation.

Conceptual Model

Based on the above research hypotheses, the conceptual model of this study is shown in Figure 1. The overall model presented is a mediated model with regulation.

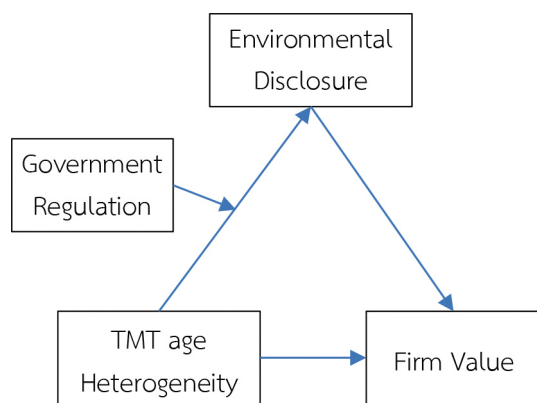


Figure 1 The conceptual model of this study

Methodology

Research Stages

Based on the three research objectives, this study was divided into three research stages. The first stage analyzes the impact of TMT age heterogeneity on corporate environmental disclosure, the second stage investigates the mediating role of environmental disclosure between TMT age heterogeneity and firm value, and the third stage analyzes the moderating effect of government regulation.

Sample Selection

China is the world's most populous country with the most developed manufacturing industry, and it also has the largest total carbon emissions in the world. The effectiveness of China's environmental management has a huge impact on the overall global environmental quality and is well worth studying.

High energy-consuming industries are the top priority in terms of resource consumption, environmental pollution and carbon emissions. The marginal benefits of high energy-consuming industries in environmental improvement are relatively large, and solving the problems of high energy-consuming industries can greatly

improve the overall situation. Therefore, listed companies in China's high energy-consuming industries are selected for this study.

In the Statistical Bulletin of the National Economic and Social Development of the People's Republic of China, high energy-consuming industries refer to the following six industries: petroleum processing, coking and nuclear fuel processing industry (C25), chemical raw materials and chemical products manufacturing industry (C26), non-metallic mineral products industry (C30), ferrous metal smelting and rolling processing industry (C31), non-ferrous metal smelting and rolling processing industry (C32), electric power and heat (D44), with industry codes in parentheses. Considering the use of panel data can avoid the bias of cross-sectional data and improve the credibility of the test results. China started to require firms to disclose environmental information in 2008, and to regulate it in detail from 2021, so the time period of data used in this study is 2008-2020. Excluding the data from 2021 can better reflect the performance of firms in a more natural state. In addition, the sample data in this study is unbalanced panel data because some companies have changed industries.

Data Source

The primary data used in this study comes from China Stock Market & Accounting Research Database (CSMAR), and the study involves more than twenty data tables on different topics in the CSMAR database, including annual table of basic information of listed companies, personal information documents

of executives, management governance capability, financial indicator documents, development capability, and statements related environmental disclosure, etc.

Firstly, the listed companies in high energy-consuming industries and their top management team members were identified by timeframe and industry code, then years in which the industry codes of listed companies did not belong to high energy-consuming industries were deleted, and finally the data in the years labeled with ST, *ST, S*ST, and other operational anomalies were eliminated.

Variable Measurement

1. TMT age heterogeneity (Hage)

With reference to existing relevant studies, the top management team in this study is defined as general manager/president, vice president, chief financial officer/chief accountant, and other executives, excluding full-time chairman, directors, independent directors, supervisors, etc. The standard deviation method was used to calculate age heterogeneity. The units of age heterogeneity calculated using standard deviation are the same as the units of age and are therefore easier to understand.

2. Environmental Disclosure (ED)

Environmental Disclosure is an emerging field, and academics have not yet formed a unified view on the assessment of the level of environmental information disclosure.

Synthesizing previous research results and government regulations, this paper proposes a new evaluation system for

environmental disclosure. Experts in the field of environmental management were repeatedly consulted on the specific content and scoring criteria for each item, and equal weighting was adopted, resulting in the evaluation system shown in Table 1.

Table 1 ED Evaluation System

ID	Content
E1	Environmental Management System
E2	ISO Certification
E3	Disclosure Report Carrier
E4	Resource Consumption
E5	Pollution Emission
E6	Carbon Emission
E7	Pollution Emission Reduction
E8	Carbon Emission Reduction
E9	Environmental Investment
E10	Environmental Cost

Each item has a full score of 2 points and is scored according to the specific rules of each item during the evaluation, for example, carbon emissions, quantitative disclosure scores 2 points, qualitative only scores 1 point, none disclosure 0 points. The scores of the 10 items are finally added up.

3. Firm Value (FV)

This study draws on the common practice of using Tobin’s Q to measure firm value in most studies. In CSMAR, there are four ways to calculate Tobin’s Q. This study uses Tobin’s Q C for regression and Tobin’s Q D for robustness testing.

4. Government Regulation (Gov)

This is a dummy variable borrowed from Zhang & Wu's study (2020) for measuring government regulation and is taken as 1 if the firm is on the national regulatory list and 0 otherwise.

5. Control Variables

Drawing on related studies, the control variables in this study include firm size (CompsetSize), firm age (Comppage), gearing ratio (Complev), firm growth (Compgrow), equity concentration (Comptop10), average age of top management team members (Aage), industry dummy variables, and year dummy variables.

Results

Descriptive Statistics

The descriptive statistics of this study are shown in Table 2. In subsequent regression analyses, the raw data for some variables were replaced with reduced tails of (1, 99) to avoid the effect of extreme values.

Table 2 Descriptive Statistics

Variables	Average	STD
Hage	5.902	2.345
ED	4.655	3.621
FV	2.156	1.656
Gov	0.277	0.448
CompsetSize	21.67	1.509
Comppage	16.657	5.758
Complev	46.2	21.7
Compgrow	22.4	203.5
Comptop10	57.949	17.044
Aage	47.623	3.64

Correlation Analysis

The Pearson correlation coefficients between the variables in this study are shown in Table 3, and the absolute values of the correlation coefficients between the variables are less than 0.5, so there is no need to worry about multicollinearity in this study.

Table 3 Correlation Analysis

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1) Hage	1									
(2) ED	-0.090	1								
(3) FV	0.155	-0.119	1							
(4) CompsetSize	-0.252	0.441	-0.501	1						
(5) Comppage	-0.046	0.173	-0.105	0.188	1					
(6) Complev	-0.210	0.098	-0.397	0.436	0.105	1				
(7) Compgrow	0.038	-0.024	0.059	0.048	-0.079	-0.015	1			
(8) Comptop10	0.006	0.089	0.002	0.203	-0.189	-0.087	0.112	1		
(9) Aage	-0.071	0.185	-0.149	0.258	0.301	0.124	-0.066	0.095	1	
(10) Gov	-0.042	0.399	-0.157	0.266	0.307	0.025	-0.032	0.007	0.214	1

Regression results of the first stage

The first stage of this study is to analyze the effect of TMT age heterogeneity on corporate environmental disclosure, corresponding to hypothesis 1.

The dependent variable is corporate environmental disclosure and the independent variable is TMT age heterogeneity. Model 0 is the null model containing the basic control variables and Model 1 is the addition of the independent variables to the null model. The Hausman test shows that the coefficients of the fixed effects model and random effects model in each model in this section are

significantly different and both should be used as fixed effects models. The regression results are shown in Table 4.

The regression results show that TMT age heterogeneity has a significant negative effect on corporate environmental disclosure ($\beta = -0.052$, $p = 0.012$).

In terms of robustness testing, the first stage of the study used a reduced sample size by compressing the time frame of the sample from 2008 to 2020 to 2010 to 2020, and the regression results were still significant. Therefore, hypothesis 1 can be judged to be valid.

Table 4 The Effect of Age Heterogeneity of TMT on Environmental Disclosure

VARIABLES	Model 0 ED	Model 1 ED
Independent Variable		
Hage		-0.052** (0.012)
Control Variables		
Comp size	0.416*** (0.000)	0.412*** (0.000)
Comp age	0.278*** (0.000)	0.277*** (0.000)
Comp lev	-0.005 (0.141)	-0.004 (0.153)
Comp grow	-0.000 (0.640)	-0.000 (0.700)
Comp top10	-0.020*** (0.000)	-0.020*** (0.000)
Aage		0.004 (0.812)
Industry	Control	Control
Year	Control	Control
Constant	-6.580*** (0.000)	-6.367*** (0.001)
R-squared	0.2423	0.2433

Note: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Regression results of the second stage

The second stage of this study analyzes the mediating role of environmental disclosure in the relationship between TMT age heterogeneity and firm value, involving hypotheses 2 and 3. This study follows the classical three-step approach proposed by Baron and Kenny (1986) to analyze the mediating effects by establishing three regression equations ($X \rightarrow Y$, $X \rightarrow M$, $X \rightarrow M \rightarrow Y$),

where $X \rightarrow M$ corresponds to exactly model 1 above, and here the main effect model of $X \rightarrow Y$ is named model 2 and the mediating effect model of $X \rightarrow M \rightarrow Y$ is named model 3. According to the Hausman test, it was found that a fixed effects model should be chosen for both Model 2 and Model 3. The specific regression results are shown in Table 5. Due to space limitations, control variables are not shown in detail.

Table 5 Analysis of the Mediating Effect of Environmental Disclosure

VARIABLES	Model 1 ($X \rightarrow M$) ED	Model 2 ($X \rightarrow Y$) FV	Model 3 ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) FV
Independent Variable			
Hage	-0.052** (0.012)	-0.017** (0.021)	-0.016** (0.027)
ED			0.010* (0.054)
Control Variables	No more display	No more display	No more display
Constant	-6.367*** (0.001)	7.830*** (0.000)	7.882*** (0.000)
R-squared	0.2433	0.342	0.343

Note: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Table 5 shows that in model 2, the coefficient of TMT age heterogeneity is significant ($\beta = -0.017$, $p = 0.021$). In model 3, the coefficients of the independent variable ($\beta = -0.016$, $p = 0.027$) and mediating variable ($\beta = 0.10$, $p = 0.054$) are also significant.

The robustness test here uses the replacement variable method by replacing the Tobin's Q value from Tobin's Q C to Tobin's Q D. The conclusions are still the same, so it can be decided that both hypotheses 2 and 3 are valid.

Regression results of the third stage

The third stage investigates the moderating effect of government regulation, corresponding to hypothesis 4. Since this study focuses on how to improve the effectiveness of environmental disclosure, this stage focuses on the moderating effect of government regulation on the segment $X \rightarrow M$ in the model.

In this section, the interaction term method is first used to analyze the moderating effect, and according to the results of Hausman's test, the fixed effect model should be used

for model 4, and the specific regression results are shown in Table 6.

Table 6 Regression Results for the Moderating Effect of Government regulation

Variables	Model 4 ED
Moderate variabel	
Gov	0.897*** (0.000)
Independent Variable	
Hage	-0.062*** (0.006)
Interaction item	
Gov*Hage	0.065* (0.064)
Control Variables	No more display
Constant	-6.020*** (0.001)
R-squared	0.257

Note: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Table 6 shows that the coefficient of the interaction term between TMT age heterogeneity and government regulation is significant ($\beta = 0.065$, $p = 0.064$), and a moderating effect can be judged.

In the third stage, the robustness test uses grouped regressions to divide all the data previously analyzed into focused and unfocused regulatory groups according to whether or not they are included in the regulatory list, and then regresses the samples of two groups separately, and the results remain consistent. Therefore, hypothesis 4 is valid.

Discussion

The empirical results in the first stage of this study indicate that TMT age heterogeneity has a significant negative effect on corporate environmental disclosure in China's high energy-consuming industries. In China, there is a hierarchy of seniority, and in teams with large age heterogeneity, there are both older and younger managers. Usually the older managers are more vocal and authoritative. The younger managers have relatively fewer opportunities to express themselves. According to the theory of social categorization, Chinese firms form a categorization between older and younger people, and such teams are not sufficient in discussion and communication, and will be relatively passive in fulfilling their environmental responsibilities, thus environmental disclosure is unsatisfactory.

The second stage of mediation analysis includes main effects analysis and mediation effects analysis. The results of the main effect analysis show that TMT age heterogeneity has a significant negative effect on firm value. Once again, this indicates that there are adverse consequences when TMT age heterogeneity is large in Chinese firms. The reason is still that TMTs with greater age heterogeneity form social categorization, have insufficient team communication and discussion, and may not make the most reasonable business decisions, which in turn negatively affects firm value. The mediation effect analysis shows that corporate environmental disclosure has a mediating effect in the negative effect of TMT age

heterogeneity on firm value, suggesting that teams with greater TMT age heterogeneity perform relatively poorly in environmental disclosure, which affects stakeholders' trust in the firm and ultimately reduces some of the firm's value.

The third stage analyzes the moderating effect of the degree of government regulation. The results indicate that government regulation has a moderating role in the negative effect of TMT age heterogeneity on environmental disclosure. The negative effect of TMT age heterogeneity on environmental disclosure is attenuated in firms that are included in the regulatory list compared to firms that are not included in the regulatory list. Therefore, it is necessary for the government to including more firms in the regulatory list.

Conclusion

Based on the above analysis, this study can draw the following conclusions. In China's energy-intensive industries, TMT age heterogeneity has a significant negative effect on corporate environmental disclosure as well as a significant negative effect on firm value, corporate environmental disclosure mediates the negative effect of TMT age heterogeneity on firm value, and government regulation moderates the negative effect of TMT age heterogeneity on corporate environmental disclosure.

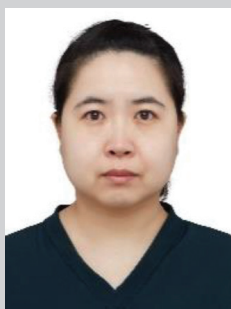
Based on the above findings, it is suggested that Chinese firms should appropriately reduce age heterogeneity when optimizing the structure of executive team members. For example, older managers can be allowed to withdraw from the top management team and move to board positions. At the same time, it is not appropriate to allow younger managers to join the top management team too early, especially the heirs of family firms. In this way the age heterogeneity of the top management team will be relatively small, which is favorable to both environmental disclosure and firm value. In addition, it is also recommended that the government should strengthen regulation and guidance on corporate environmental disclosure, which would be more effective.

There are many shortcomings in this study, the research model is relatively simple, the measurement system of environmental disclosure can be improved, the empirical research method is relatively traditional, and it only focuses on high energy-consuming enterprises in China. In the future, more types of variables can be entered into the modeling, the measurement of environmental disclosure can be more accurate, new empirical methods can be used, and the situation of other countries and other industries can be studied. It is hoped that scientific and reliable conclusions can be obtained in the future, and evidence can be provided for theories such as upper echelon theory and social categorization theory.

References

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Dai, W., Dong, Y., & Chen S. (2016). An empirical analysis of the relationship between institutional investors, environmental disclosure quality and enterprise value. *Statistics & Decision*, (12), 162-165. [in Chinese]
- Feng, L., & Zou, W. (2020). Will TMT heterogeneity enhance corporate performance? Based on the threshold effect of executive ownership. *Finance & Economics of Xinjiang*, (3), 53-61. [in Chinese]
- Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. (2008). *Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams, and boards*. Oxford University Press.
- Gamayuni, R. R. (2015). The effect of intangible asset, financial performance and financial policies on the firm value. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(1), 202-212.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hambrick, D. C., Cho, T. S., & Chen, M. J. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41, 659-684.
- Hassan, A., & Ibrahim, E. (2012). Corporate environmental disclosure: Factors influencing companies' success in attaining environmental awards. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(1), 32-46.
- Mak, Y. T., & Kusnadi, Y. (2005). Size really matters: Further evidence on the negative relationship between board size and firm value. *Pacific-Basin Finance Journal*, 13(3), 301-318.
- Monteiro, S., & Guzmán, B. (2010). Determinants of environmental disclosure in the annual reports of large companies operating in Portugal. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(4), 185-204.
- Plečnik, J. M., & Wang, S. (2021). Top management team intrapersonal functional diversity and tax avoidance. *Journal of Management Accounting Research*, 33(1), 103-128.
- Plumlee, M., Brown, D., Hayes, R. M., & Marshall, R. S. (2015). Voluntary environmental disclosure quality and firm value: Further evidence. *Journal of Accounting and Public Policy*, 34(4), 336-361.
- Prudêncio, P., Forte, H., Crisóstomo, V., & Vasconcelos, A. (2021). Effect of diversity in the board of directors and top management team on corporate social responsibility. *Brazilian Business Review*, 18, 118-139.

- Tajfel, H., & Forgas, J. P. (2000). Social categorization: Ognitions, values and groups. In C. Stangor (Ed.), *Stereotypes and prejudice: Essential readings. Key readings in social psychology* (pp. 49-63). Psychology Press,
- Turner, J. C. (2010). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In T. Postmes, & N. R. Branscombe (Eds.), *Rediscovering social identity* (pp. 243-272). Psychology Press.
- Wang, L., Qu, J., & Liu, X. (2019). Heterogeneous institutional investor portfolio, environmental disclosure and corporate value. *Journal of Management Science*, (4), 31-47. [in Chinese]
- Wu, L., Ren, F., & Xu, S. (2021). Influence of environmental regulation enforcement on enterprises' green innovation. *China Population, Resources and Environment*, (1), 90-99. [in Chinese]
- Zhang, J., & Wu J. (2020). Environmental disclosure and enterprise performance, based on the moderator of government regulation. *Journal of Hubei University of Economics*, 18(6), 80-88. [in Chinese]
- Zhu, F., Lv, S., & Su, M. (2018). Heterogeneity of senior management team, investment in technological innovation and enterprise value. *Financial and Accounting Communication*, (30), 64-68. [in Chinese]
- Zimmerman, M. A. (2008). The influence of top management team heterogeneity on the capital raised through an initial public offering. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(3), 391-414.



Name and Surname: Xiaoshu Wang

Highest Education: Doctoral Candidate, Doctor of Philosophy in Business Administration Program, Dhurakij Pundit University

Affiliation: Dhurakij Pundit University

Field of Expertise: Corporate Governance

ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง ของบุคลากรในภาคธุรกิจของไทย

THE EXPECTATIONS AND SATISFACTION OF ENTREPRENEURS REGARDING THE MANDARIN COMMUNICATION SKILLS OF THE PERSONNEL IN THAI BUSINESS SECTOR

ธนาพร ปัญญาอมรวัฒน์¹ สรสิข ผดุงรัชดาภิ² และอนุช สุทธิธนากุล³

Thanaporn Panyaamornwat¹, Sorasit Phadungrutchadakit², and Anuth Sutthithanakun³

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Faculty of Liberal Arts, Panyapiwat Institute of Management

Received: July 10, 2023 / Revised: November 8, 2023 / Accepted: November 10, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวัง ความพึงพอใจและเปรียบเทียบความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ 3 กลุ่ม ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการค้าปลีก/ค้าส่ง จำนวน 143 คน ผ่านการทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าขนาดอิทธิพล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือเจ้าหน้าที่อาวุโส อายุงาน 0-3 ปี มาจากหน่วยงานเอกชน ประเภทธุรกิจคือ ภาคบริการ จำนวนบุคลากรทั้งองค์กรเฉลี่ย 1,576 คน จำนวนบุคลากรที่ใช้ภาษาจีนในหน่วยงานเฉลี่ย 100 คน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางเข้าทำงานคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งงานที่ต้องการมากที่สุดคือ พนักงานบริการลูกค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังและความพึงพอใจในด้านทัศนคติสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านสุดท้าย ได้แก่ ด้านความรู้ ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางพบว่า ด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านทัศนคติ แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามความคาดหวังของผู้ประกอบการสรุปได้ดังนี้ ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรภาษาจีนเฉพาะทาง จัดทำคู่มือภาษาจีน จัดตั้งชมรมภาษาจีน จัดโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ ควรเพิ่มเนื้อหาภาษาจีนเชิงธุรกิจ โดยเฉพาะคำศัพท์เฉพาะทางควรเน้นการฝึกปฏิบัติจริง ทักษะการแปลและการล่าม และทักษะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการทำหลายสิ่งพร้อมกัน (Multitasking) การสร้าง

นวัตกรรม ความรอบคอบ ความมีไหวพริบ การสร้างความมั่นใจ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับลูกค้าชาวจีนและประเทศจีน

คำสำคัญ: ภาษาจีนกลาง ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ภาคธุรกิจ

Abstract

The purposes of this research were to study the expectations, satisfaction, and comparison of expectations and satisfaction of entrepreneurs in the Thai business sector towards personnel with Mandarin communication skills, as well as to propose guidelines for developing personnel with Mandarin communication skills according to the expectations of entrepreneurs in the Thai business sectors. The sample consisted of 143 entrepreneurs in 3 business sectors, including the manufacturing sector, the service sector, and the retail/wholesale sector. The general data of the respondents was analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and influence size.

The results showed that most of the respondents were aged between 21 and 30 years old, had a bachelor's degree, and were operational-level employees, officers, or senior staff, with 0-3 years' experience. They worked for private companies in the service sector. The average number of employees in all organizations is 1,576. The average number of Chinese-speaking personnel in the organization is 100. The most important factor in recruiting personnel with Mandarin communication skills is work experience. Customer service representatives are the most in demand. In terms of attitude, respondents had the highest expectations and satisfaction, followed by skills, and finally knowledge. When expectations and satisfaction were compared with reference to employees who possessed Chinese language communication abilities, the results showed that the attitude element had the highest discrepancy between them. The development guidelines for personnel with Chinese language communication skills, based on employers' expectations, can be summarized as follows: specialized Chinese language training courses; prepare a Chinese manual; a Chinese language club; a study tour project abroad; additional Business Chinese content, especially the technical terms; as well as emphasizes in internship programs allowing learners to gain experience in translating and interpreting skills. Other skills proposed include Chinese communication skills, digital skills, data analysis skills, and basic office program skills. Moreover, there should be development of self-assurance, a growth mindset, and a positive attitude toward work and Chinese clients.

Keywords: Mandarin Chinese, Expectation, Satisfaction, Business Sector

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศจีนมีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากสหรัฐอเมริกา และมีการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนระหว่างประเทศจีนกับกลุ่มประเทศอาเซียนมีอัตราการเจริญเติบโตเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของประเทศไทยมีการพัฒนาโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ให้สิทธิพิเศษชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศ โดยนักลงทุนสัญชาติจีนให้ความสนใจเข้ามาลงทุนและจัดตั้งบริษัทในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและประเทศไทยเป็นประเทศที่ชาวจีนนิยมมาท่องเที่ยวเป็นอันดับ 1 (China Tourism Academy, 2019) ส่งผลให้บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางในภาคธุรกิจเป็นที่ต้องการ อีกทั้งบุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีทักษะและความรู้เฉพาะด้านเพื่อสามารถทำงานในภาคธุรกิจได้ด้วย ดังนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางในภาคธุรกิจต่างๆ ของไทย จึงมีความสำคัญเชิงเศรษฐกิจ เชิงการศึกษา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจต่างๆ มีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางจำนวนมาก โดยให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารภาษาจีน ความรู้เฉพาะทาง และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ โดยภาคธุรกิจต่างๆ ยังมีปัญหาบุคลากรที่ยังไม่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจ และมีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของตนให้มีความสามารถตรงตามสายอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านการใช้ภาษาจีน โดย Piyasatit (2021) ได้สรุปไว้ในผลวิจัยความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านภาษาจีนในตลาดแรงงานไทยว่า นอกจากความรู้ด้านภาษาจีนแล้วบุคลากรควรมีทักษะอื่น ๆ ด้วย ด้วยเหตุนี้ในการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาจีนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

ควรคำนึงถึงความคาดหวังของภาคธุรกิจ คณะวิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางในภาคธุรกิจของไทย โดยศึกษาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ ยกกระตือรือร้นการเรียนการสอนภาษาจีนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของตนให้ตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจของไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทย

ทบทวนวรรณกรรม

คณะผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในหัวข้อดังนี้ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ทักษะทางภาษา ฟัง พูด อ่าน เขียน แปล การแบ่งประเภทธุรกิจ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ทฤษฎีความคาดหวังอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องกำหนดผลที่จะต้องการบรรลุ จึงจะสามารถบอกถึงความคาดหวังได้ (Laoketkarn, 2016) ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom ได้อธิบายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล เป็นเหตุผลในการที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อให้บรรลุความคาดหวังนั้น (Wutisilp & Phasunon, 2015) โดยความคาดหวังที่ส่งต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นมาจาก 1) สถานการณ์แวดล้อม 2) สิ่งที่คุณต้องการ และ 3) พฤติกรรมที่แสดงออก (Srakawee, 2019)

ทฤษฎีความพึงพอใจของมูลินส์กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นความรู้สึกทางบวกต่อสิ่งที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการตรงจุดมุ่งหมาย (Suwattara & Saneechai, 2016)

Scott Parry (1998) และ Rassametchumachot (2005) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ องค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

ทักษะการสื่อสาร คือ ความชำนาญในการนำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ เป็นต้น จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง (Royal Society of Thailand, 2011) ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย (Sirichan & Phetsombat, 2017)

ธุรกิจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต 2) ภาคอุตสาหกรรมบริการ และ 3) ภาคอุตสาหกรรมค้าส่ง/ค้าปลีก (Office of

the National Economic and Social Development Council [NESDC], 2018) ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการแบ่งประเภทกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันทางการค้ามากขึ้น เกิดการลงทุนจากนักลงทุนต่างประเทศมากขึ้น ภาคบริการต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ทักษะความสามารถของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญทำให้ประเทศไทยในระยะต่อไปต้องเผชิญความท้าทายมากขึ้นในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตด้านภาษาจีนมีทักษะภาษาในการฟัง พูด อ่าน เขียน ทำได้ดีอยู่แล้วแต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้จริง ดังนั้นการที่นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกงาน จะเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการทำงานจริงได้ สามารถนำมาแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมืออาชีพ (Sutthithanakul et al., 2016) ความต้องการของบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ งานด้านการแปลและล่าม รองลงมาคือ งานจัดซื้อ ประชาสัมพันธ์ เลขานุการ ผู้จัดการ และงานการเงิน ตามลำดับ (Boonsatienwong, 2015) ทักษะภาษาจีนที่ใช้ในการสื่อสารมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการฟังและการพูด รองลงมาเป็นทักษะการแปล สุดท้ายคือ ทักษะการอ่านและการเขียน (Samawong & Xie, 2017) ปัจจุบันภาคธุรกิจมีความต้องการบุคลากรภาษาจีนและความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านภาษาจีนในทุกภาคธุรกิจทั่วประเทศ โดยในการสำรวจผู้ค้าในห้างสยามพารากอน ผู้ค้าให้ความเห็นว่าการพูดภาษาจีนได้ช่วยให้เพิ่มยอดขายได้ การอธิบายให้ลูกค้าเข้าใจสินค้าด้วยภาษาจีนทำให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อได้เร็วขึ้น แต่จำนวนพนักงานที่พูดภาษาจีนได้ยังมีน้อย องค์กรจึงต้องการร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาพัฒนาศักยภาพด้านภาษาจีน

ของพนักงานขาย ในงานวิจัย เรื่อง การศึกษาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารธุรกิจในประเทศไทยและกลุ่มประเทศอินโดจีน เพื่อรองรับการขยายตัวการค้าการลงทุนของจีน องค์การเห็นว่า ควรพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ด้านวัฒนธรรมจีนกับการบริหารธุรกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การค้าและการลงทุนในประเทศและระหว่างประเทศจีน ธุรกิจโลจิสติกส์ เศรษฐกิจจีน การตลาด กฎหมายระหว่างประเทศ การเงินการธนาคาร พฤติกรรมองค์การแบบจีน ระบบสารสนเทศจีนและภาษาจีนเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (Kunavetchakij & Wiroonratch, 2018) ผู้ประกอบการท่องเที่ยวภาคธุรกิจท่องเที่ยวภาคเอกชนตามแนวชายแดนเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงรายมีความต้องการพัฒนาทักษะภาษาจีนของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (Wangtakwadeen & Lin, 2018) นักท่องเที่ยวชาวจีนเองก็ต้องการพนักงานบริการที่ใช้ภาษาจีนได้ โดยจากงานวิจัยเพื่อสำรวักนักท่องเที่ยวชาวจีนที่ท่องเที่ยวในเขตเกาะรัตนโกสินทร์ชั้นในพบข้อคิดเห็นว่า มีจำนวนพนักงานที่พูดภาษาจีนได้ค่อนข้างน้อย คนที่พูดได้ก็อาจจะยังพูดไม่ได้ดีนัก รวมถึงสื่อต่าง ๆ ที่เป็นภาษาจีนยังมีข้อผิดพลาด (Pavasiriporn & Juntaronanont, 2017) จะเห็นว่า ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางจำนวนมาก โดยให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารภาษาจีนความรู้เฉพาะทาง และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุนี้การศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีนให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของภาคธุรกิจ จึงมีความสำคัญในเชิงธุรกิจและในเชิงการศึกษา เพื่อยกระดับการเรียนการสอนภาษาจีนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจของไทย

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม เปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่ใช้บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ คำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัว โดยเนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลหน่วยงาน และตอนที่ 3 ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรในประเทศไทยที่ใช้บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการ หัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในภาคธุรกิจ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการค้าส่ง/ค้าปลีก จำนวน 134 ราย โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยแบบโควตา ผู้รับสัมภาษณ์คือ หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จาก 3 ภาคธุรกิจ ภาคธุรกิจละ 3 ระดับ รวมทั้งหมด 9 ราย โดยสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจด้วยสถิติ (Paired Sample Test) และการหาขนาดอิทธิพล วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) และการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.43 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.37 มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 53.73 มีอายุการทำงานระหว่าง 0-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.28

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหน่วยงานพบว่าประเภทหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ หน่วยงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ประเภทธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ภาคการบริการ คิดเป็นร้อยละ 74.63 จำนวนบุคลากรทั้งองค์กร

ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาคการผลิตเฉลี่ยอยู่ที่ 770.39 คน ภาคการบริการ เฉลี่ยอยู่ที่ 3,975.22 คน ภาคการค้าส่ง/ค้าปลีก เฉลี่ยอยู่ที่ 2,289.27 คน จำนวนบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางของผู้ตอบแบบสอบถามในภาคการผลิตเฉลี่ยอยู่ที่ 23.13 คน ภาคการบริการ เฉลี่ยอยู่ที่ 101.80 คน ภาคการค้าส่ง/ค้าปลีก เฉลี่ยอยู่ที่ 332.18 คน ปัจจัยสำคัญในการรับบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ประสบการณ์การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตำแหน่งที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ พนักงานบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 18.10

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง

รายการ	ระดับความคาดหวัง			ระดับความพึงพอใจ			ค่าขนาดอิทธิพล
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	
ด้านความรู้ (เฉลี่ย)	3.643	0.845	มาก	3.605	0.931	มาก	0.040
1 ความรู้ภาษาจีน	4.588	0.551	มากที่สุด	4.226	0.810	มากที่สุด	0.447
2 ความรู้ภาษาอังกฤษ	3.977	0.776	มาก	3.917	0.876	มาก	0.068
3 ความรู้ด้านวัฒนธรรมจีน	3.550	0.723	มาก	3.707	0.948	มาก	-0.166
4 ความรู้ด้านเศรษฐกิจจีน	3.466	0.859	มาก	3.594	0.942	มาก	-0.136
5 ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจีน	3.305	0.819	ปานกลาง	3.451	0.938	มาก	-0.155
6 ความรู้ด้านประวัติศาสตร์จีน	3.107	0.822	ปานกลาง	3.368	0.946	ปานกลาง	-0.277
7 ความรู้ด้านสังคมจีน	3.634	0.926	มาก	3.579	1.013	มาก	0.054
8 ความรู้ด้านการค้าการลงทุนระหว่างประเทศจีน	3.664	0.978	มาก	3.496	0.963	มาก	0.174
9 ความรู้ด้านกฎหมายธุรกิจจีน	3.443	0.884	มาก	3.436	0.976	มาก	0.007
10 ความรู้ด้านการทำธุรกิจ	3.779	0.813	มาก	3.654	0.942	มาก	0.132
11 ความรู้ด้านการขาย	4.069	0.875	มาก	3.737	0.965	มาก	0.344
12 ความรู้ด้านบัญชีและการเงิน	3.588	0.818	มาก	3.534	0.930	มาก	0.058
13 ความรู้ด้านการตลาด	3.863	0.789	มาก	3.632	0.905	มาก	0.255
14 ความรู้ด้านการผลิต	3.336	0.970	ปานกลาง	3.368	0.961	ปานกลาง	-0.034
15 ความรู้ด้านโลจิสติกส์	3.443	1.005	มาก	3.451	0.954	มาก	-0.009
16 ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.542	0.822	มาก	3.602	0.884	มาก	-0.067
17 ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และสถิติ	3.458	0.919	มาก	3.481	0.898	มาก	-0.026
18 ความรู้ด้านการบริหารจัดการ	4.046	0.790	มาก	3.820	0.866	มาก	0.261
19 ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์	3.359	0.917	ปานกลาง	3.451	0.969	มาก	-0.095
ด้านทักษะ (เฉลี่ย)	4.231	0.745	มากที่สุด	4.050	0.850	มาก	0.213
1 ความสามารถในการฟังภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป	4.560	0.540	มากที่สุด	4.261	0.810	มากที่สุด	0.369
2 ความสามารถในการฟังภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทางธุรกิจ	4.328	0.710	มากที่สุด	4.090	0.824	มาก	0.290
3 ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป	4.582	0.550	มากที่สุด	4.164	0.857	มาก	0.488

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง (ต่อ)

รายการ	ระดับความคาดหวัง			ระดับความพึงพอใจ			ค่า ขนาดอิทธิพล
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	
4 ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทางธุรกิจ	4.291	0.741	มากที่สุด	4.037	0.893	มาก	0.284
5 ความสามารถในการอ่านภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป	4.448	0.606	มากที่สุด	4.097	0.863	มาก	0.407
6 ความสามารถในการอ่านภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทางธุรกิจ	4.224	0.729	มากที่สุด	3.970	0.930	มาก	0.273
7 ความสามารถในการเขียนภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป	4.231	0.722	มากที่สุด	4.052	0.917	มาก	0.195
8 ความสามารถในการเขียนภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทางธุรกิจ	4.030	0.810	มาก	3.910	0.958	มาก	0.125
9 ความสามารถในการแปลเอกสารจากภาษาจีนเป็นภาษาไทย	4.313	0.696	มากที่สุด	4.037	0.918	มาก	0.301
10 ความสามารถในการแปลเอกสารจากภาษาไทยเป็นภาษาจีน	4.269	0.793	มากที่สุด	3.970	0.906	มาก	0.330
11 ความสามารถในการแปลแบบสแลมจากภาษาจีนเป็นภาษาไทย	4.224	0.779	มากที่สุด	4.067	0.916	มาก	0.171
12 ความสามารถในการแปลแบบสแลมจากภาษาไทยเป็นภาษาจีน	4.261	0.791	มากที่สุด	4.030	0.897	มาก	0.258
13 ทักษะการวางแผนและบริหารงาน	4.075	0.861	มาก	4.022	0.824	มาก	0.063
14 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	4.246	0.674	มากที่สุด	4.097	0.742	มาก	0.201
15 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศ	4.172	0.697	มาก	4.134	0.721	มาก	0.052
16 ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน	4.485	0.595	มากที่สุด	4.239	0.682	มากที่สุด	0.361
17 ทักษะการสร้างนวัตกรรม	3.739	0.897	มาก	3.828	0.860	มาก	-0.104
18 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.276	0.901	มากที่สุด	4.164	0.725	มาก	0.154
19 ทักษะการบูรณาการข้ามศาสตร์	3.799	0.952	มาก	3.888	0.920	มาก	-0.097
20 ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	4.075	0.861	มาก	3.948	0.831	มาก	0.153
ด้านทัศนคติ (เฉลี่ย)	4.681	0.507	มากที่สุด	4.434	0.681	มากที่สุด	0.362
1 มีวินัย ตรงเวลา	4.774	0.436	มากที่สุด	4.560	0.592	มากที่สุด	0.362
2 มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง สังคม และการประกอบอาชีพ	4.789	0.408	มากที่สุด	4.507	0.583	มากที่สุด	0.484
3 มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.865	0.342	มากที่สุด	4.642	0.552	มากที่สุด	0.404
4 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ	4.733	0.442	มากที่สุด	4.470	0.643	มากที่สุด	0.409
5 เคารพในระเบียบและกฎเกณฑ์ขององค์กรและสังคม	4.740	0.438	มากที่สุด	4.500	0.632	มากที่สุด	0.381
6 รู้จักกาลเทศะ	4.710	0.517	มากที่สุด	4.478	0.688	มากที่สุด	0.338
7 มีภาวะผู้นำ	4.366	0.668	มากที่สุด	4.194	0.893	มาก	0.193
8 สามารถทำงานเป็นทีมได้	4.744	0.485	มากที่สุด	4.500	0.699	มากที่สุด	0.350
9 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.797	0.455	มากที่สุด	4.552	0.618	มากที่สุด	0.396
10 ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.780	0.432	มากที่สุด	4.567	0.539	มากที่สุด	0.396
11 ทำงานภายใต้แรงกดดันได้	4.674	0.529	มากที่สุด	4.515	0.632	มากที่สุด	0.252
12 รู้จักการเข้าสังคม	4.594	0.549	มากที่สุด	4.537	0.607	มากที่สุด	0.093
13 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์	4.744	0.436	มากที่สุด	4.552	0.593	มากที่สุด	0.324
14 มีวิจรรย์ญาณ	4.682	0.466	มากที่สุด	4.485	0.620	มากที่สุด	0.317
15 สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.714	0.484	มากที่สุด	4.507	0.699	มากที่สุด	0.296
16 คิดเชิงวิพากษ์	4.361	0.719	มากที่สุด	4.239	0.725	มากที่สุด	0.168
17 คิดบวกต่อตนเองและผู้อื่น	4.699	0.505	มากที่สุด	4.358	0.747	มากที่สุด	0.456
18 มีความคิดสร้างสรรค์	4.598	0.626	มากที่สุด	4.336	0.690	มากที่สุด	0.380
19 แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.624	0.596	มากที่สุด	4.351	0.694	มากที่สุด	0.394
20 ความละเอียดรอบคอบ	4.705	0.504	มากที่สุด	4.381	0.751	มากที่สุด	0.431
21 ช่างสังเกต	4.624	0.514	มากที่สุด	4.299	0.847	มากที่สุด	0.385
22 มีไหวพริบ	4.722	0.496	มากที่สุด	4.343	0.744	มากที่สุด	0.509
23 ทันสมัย ทันเหตุการณ์	4.632	0.527	มากที่สุด	4.381	0.667	มากที่สุด	0.376
24 มีแรงจูงใจในตนเอง	4.623	0.572	มากที่สุด	4.396	0.680	มากที่สุด	0.334
25 อ่อนน้อมถ่อมตน	4.674	0.557	มากที่สุด	4.373	0.740	มากที่สุด	0.407
26 มีน้ำใจ	4.652	0.564	มากที่สุด	4.396	0.733	มากที่สุด	0.349
27 รอบคอบ	4.780	0.414	มากที่สุด	4.366	0.686	มากที่สุด	0.604
28 ควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.773	0.419	มากที่สุด	4.403	0.793	มากที่สุด	0.466
29 ใส่ใจดูแลตัวเอง	4.561	0.594	มากที่สุด	4.403	0.670	มากที่สุด	0.235

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคาดหวังต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางมีผลการวิเคราะห์ดังนี้ ความคาดหวังด้านความรู้มีค่าเฉลี่ย 3.643 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความคาดหวังที่จัดอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ภาษาจีน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.588 ความคาดหวังด้านทักษะมีค่าเฉลี่ย 4.231 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความคาดหวังที่จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.582 ความคาดหวังด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ย 4.681 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความคาดหวังที่จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.865

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางมีผลการวิเคราะห์ดังนี้ความพึงพอใจด้านความรู้มีค่าเฉลี่ย 3.605 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่จัดอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ภาษาจีน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.226 ความพึงพอใจด้านทักษะมีค่าเฉลี่ย 4.050 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่จัดอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการฟังภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.261 ความพึงพอใจด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ย 4.434 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.642

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางพบว่า ด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านทัศนคติ โดยใช้ค่าขนาดอิทธิพลในการพิจารณาโดยมีสูตรคำนวณคือ

(ค่าเฉลี่ยรวมของความคาดหวัง – ค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของความพึงพอใจ

$$= (4.681-4.434)/0.681$$

$$= 0.362$$

โดยการแปลความหมายของขนาดอิทธิพลตามแนวทางของ Jacob Chen (Chirawatkul, 2013) แปลค่า 0.29-0.49 อยู่ในระบับน้อย จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางในด้านทัศนคติมีความแตกต่างกันเล็กน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ความคาดหวังและความพึงพอใจมีความแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ ความรอบคอบ รองลงมาคือ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป และความรู้ภาษาจีน ข้อที่ผู้ประกอบการมีความพึงพอใจมากกว่าความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ด้านประวัติศาสตร์จีน ความรู้ด้านวัฒนธรรมจีน และความรู้ด้านการเมืองการปกครองจีน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยในประเด็นดังนี้

ด้านความรู้ บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางควรรู้คำศัพท์เฉพาะทางในภาคธุรกิจที่ตนเองทำงาน และความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีความจำเป็น รวมถึงความรู้เฉพาะทางที่ควรมีคือ ความรู้เกี่ยวกับประเทศจีน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงมารยาทในการติดต่อสื่อสารทางธุรกิจกับชาวจีน

ด้านทักษะที่ควรมีคือ ทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมกับลูกค้าชาวจีน ทักษะการฟังที่ดี สามารถจับใจความและสรุปผล

การสื่อสารต่อให้มีเนื้อหาถูกต้องและครบถ้วน ทักษะการเจรจาธุรกิจและการต่อรองราคา ทักษะการล่ามในบริบทต่าง ๆ ทักษะในการเข้าสังคม ทักษะการพูดโน้มน้าวและทักษะการใช้เทคโนโลยี

ด้านทัศนคติที่ควรมี ได้แก่ ความกล้าแสดงออก ความอดทนสูง การรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) การอ่อนน้อมถ่อมตน ทัศนคติที่ดีต่อลูกค้าและองค์กร โดยเฉพาะทัศนคติที่ดีต่อลูกค้าชาวจีนและประเทศจีน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมีหัวใจให้บริการลูกค้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์พบว่า ภาคธุรกิจมีความคาดหวังและความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางอยู่ในระดับดี แต่สิ่งที่ขาดอยู่คือ ความรู้ทางภาษาจีนด้านคำศัพท์เฉพาะทาง และความรู้เฉพาะทางธุรกิจโดยเฉพาะทางการผลิต ด้านทักษะยังต้องพัฒนาทักษะสื่อสารและล่าม ด้านทัศนคติบุคลากรสามารถปฏิบัติได้เป็นตามความคาดหวัง โดยได้เสนอแนะทัศนคติที่จำเป็น คือ ความกล้าแสดงออก ความอดทนสูง และการรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นต้น ซึ่งผลสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับผลสำรวจ

อภิปรายผล

ความคาดหวังต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางอยู่ในมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านความรู้ ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ภาษาจีน ด้านทักษะ ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป ด้านทัศนคติ ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต เพราะความรู้ด้านภาษาจีนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสื่อสาร หากความรู้ด้านภาษาจีนไม่เพียงพอก็จะทำให้ไม่สามารถสื่อสารได้ และในการปฏิบัติงานทักษะการสื่อสารและความซื่อสัตย์สุจริตนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boonsatienwong (2015) และ

Samawong และ Xie (2017) ว่าทักษะการสื่อสารนั้นสำคัญและมีความต้องการมากที่สุด ด้านทัศนคติมีความคาดหวัง ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต

ความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ภาษาจีน ด้านทักษะ ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป ด้านทัศนคติ ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับความคาดหวัง แสดงให้เห็นว่าศักยภาพในการปฏิบัติบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางอยู่ในระดับที่ผู้ประกอบการพึงพอใจ

เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง มีความแตกต่างกันเล็กน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ความคาดหวังและความพึงพอใจมีความแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ ความรอบคอบ รองลงมาคือ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป และความรู้ภาษาจีน เนื่องจากความรอบคอบมีความพึงพอใจน้อย และความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไปและความรู้ภาษาจีนมีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าความพึงพอใจจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความต้องการให้พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านดังกล่าวมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย Sutthithanakul et al. (2016) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของบัณฑิตด้านภาษาจีนตามความคาดหวังของสถานประกอบการ คือ เป็นผู้ที่มีทักษะได้ด้านการใช้ภาษาจีนอย่างดีเยี่ยมทั้งการสื่อสารทั่วไปและธุรกิจ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทย จากการสัมภาษณ์ทั้งในภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคการค้าส่ง/ค้าปลีกพบว่า ความรู้และทักษะการสื่อสารภาษา

จีนกลางของทั้ง 3 ภาคธุรกิจยังไม่ตรงตามความคาดหวังเท่าที่ควร ส่วนใหญ่มีทักษะและความรู้คำศัพท์เพียงแค่การสื่อสารในชีวิตประจำวันเท่านั้น และยังขาดความกล้าแสดงออก การสื่อสาร การแปล และการล่ามยังไม่ดีเท่าที่ควร แต่ยังสามารถปฏิบัติงานได้แก้ไขโดยต้องใช้เวลาบุคลากรเรียนรู้และอบรมเพิ่มเติม สอดคล้องกับ Suthamdee และ Suthamdee (2017) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นใน 5 ส่วน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือด้านการฝึกอบรม และ Scott Parry (1998) และ Rassamettummachot (2005) กล่าวว่า สมรรถนะนั้นสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

สรุปผล

ความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง ด้านความรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ภาษาจีน ด้านทักษะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป ด้านทัศนคติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต

ความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางด้านความรู้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ภาษาจีนด้านทักษะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความสามารถในการฟังภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป ด้านทัศนคติพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต

เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางด้านความรู้ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจมีน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของความคาดหวังซึ่งมีค่าขนาดอิทธิพลอยู่ที่ 0.040 จัดอยู่ในระดับน้อยมาก โดยข้อที่มีความคาดหวังและความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ภาษาจีน ข้อที่มีความคาดหวังน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ด้านประวัติศาสตร์จีน และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ด้านการผลิต ในด้านความรู้ข้อที่มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ภาษาจีน ด้านทักษะค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจมีน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของความคาดหวังซึ่งมีค่าขนาดอิทธิพลอยู่ที่ 0.213 จัดอยู่ในระดับน้อยมาก โดยข้อที่มีความคาดหวังสูงที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไปและข้อที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการฟังภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป ข้อที่มีความคาดหวังและความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการสร้างนวัตกรรม ในด้านทักษะข้อที่มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการพูดภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารทั่วไป ด้านทัศนคติค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจมีน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของความคาดหวังซึ่งมีค่าขนาดอิทธิพลอยู่ที่ 0.362 จัดอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีความคาดหวังและความพึงพอใจมากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ข้อที่มีความคาดหวังน้อยที่สุดคือ คิดเชิงวิพากษ์ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ มีภาวะผู้นำ ในด้านทัศนคติข้อที่มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความรอบคอบ

ผลสรุปจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามความคาดหวังของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทย ควรพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางตามแนวทาง ดังนี้

1. จัดอบรมหลักสูตรภาษาจีนเฉพาะทางที่ใช้ในภาคธุรกิจ ทั้งในรูปแบบระยะสั้น 3-6 เดือน และระยะยาว 6 เดือนขึ้นไป เช่น ภาษาจีนในโรงงาน อุตสาหกรรม ภาษาจีนเพื่อการขาย ภาษาจีนเพื่อการบริการ เป็นต้น

2. จัดทำคู่มือภาษาจีนเพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะทาง เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อยอดด้วยตัวเอง และสะดวกต่อการใช้งาน เช่น คู่มือการเขียนอีเมล ภาษาจีน คู่มือภาษาจีนที่ในการขนส่ง คู่มือภาษาจีนในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

3. สร้างสภาพแวดล้อมภาษาในการทำงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนได้ฝึกใช้ภาษาและทบทวนเนื้อหา ภาคธุรกิจสามารถพิจารณาจัดชมรมภาษาจีนเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ภาษาจีนมากขึ้น หรือจัดโครงการศึกษาดูงานในต่างประเทศที่สามารถใช้ภาษาจีนได้

4. สำหรับสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนภาษาจีน ควรเพิ่มเนื้อหาภาษาจีนเชิงธุรกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะคำศัพท์เฉพาะทางที่ตรงกับการทำงานในภาคธุรกิจ โดยในการจัดการเรียนการสอนควรเน้นการฝึกปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์ใช้ทักษะการสื่อสาร การแปลและการล่ามภาษาจีนจากสถานการณ์จริง รวมถึงเพิ่มเนื้อหาด้านธุรกิจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งยังควรฝึกให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และสามารถนำความรู้ทางภาษาที่มีไปต่อยอดเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองในอนาคต

5. จัดหลักสูตรหรืออบรมเพื่อพัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านดิจิทัล เช่น ทักษะการใช้โปรแกรมสำนักงานพื้นฐาน Microsoft Word Excel PowerPoint ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการให้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในภาคธุรกิจ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการทำหลายสิ่งพร้อมกัน (Multitasking) การสร้างนวัตกรรม และทัศนคติ โดยด้านทัศนคติที่จำเป็นต้องมีและเพิ่มเติมคือ ความรอบคอบ ความมีไหวพริบ การสร้างความมั่นใจ กรอบ

ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับลูกค้าชาวจีนและประเทศจีน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความคาดหวัง ความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจของไทยต่อบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง ทีมนักวิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลาง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ก่อนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ควรศึกษาทำความเข้าใจและกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสีย และระดับความรู้ภาษาจีนกลางของผู้เรียน เพื่อออกแบบหลักสูตร หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากทักษะด้านภาษาแล้ว ควรพิจารณาพัฒนาทักษะ ทัศนคติ และความรู้อื่น ๆ ควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องทำ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจเน้นเจาะจงภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคการค้าส่ง/ค้าปลีกในเครือข่าย ในภูมิภาคกรุงเทพและปริมณฑล และภาคตะวันออกที่มีบริษัทที่มีบุคลากรที่ใช้ภาษาจีนทำงานอยู่ สามารถพิจารณาเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างและภูมิภาค เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยนี้กำหนดใช้แนวคิด ทฤษฎีที่กำหนดไว้เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถพิจารณาใช้แนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรในการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลในมุมมองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางต่อไป

References

- Aphiphattharawarodom, K. (2020). Service marketing mix used to analyze business opportunities to support chinese tourists: A case study of Satorn and Srilom area. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 14(3), 160-170. [in Thai]
- Bangsri, A., & Zhao. P. (2017). The research of Chinese usage in the service of Bangkok night market. *Journal of Chinese Language and Culture*, 4(1), 43-54. [in Chinese]
- Boonsatienwong, T. (2015). Asean economic integration's demand of Chinese talents taking Thailand fuxie company as a case study. *Business Review*, 7(1), 131-143. [in Chinese]
- Buaplainsee, N. (2018). Personnel development model in the Eastern economic corridor to support future target industries. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology*, 4(1), 304-315. [in Thai]
- Buranapakdee, B., & Li, Y. (2016). The study of Chinese language usage in service of Bangkok Pratunam fashion clothing market. *Journal of Chinese Language and Culture*, 3(2), 69-82. [in Chinese]
- China Tourism Academy. (2019). *2019 China outbound tourism development annual report 2019*. China Tourism Academy. <http://www.199it.com/archives/921618.html>
- Chirawatkul, A. (2013). Using effect size to present the different of education intervention. *Journal of Health and Science*, 22(6), 935-936. [in Thai]
- Department of Business Development Ministry of Commerce. (2021). *Juristic person and financial statement data*. DBD DataWarehouse. <https://datawarehouse.dbd.go.th/tsicapp/>
- Deraman, B., Petkit, J., Kholan, C., Danvanakit J., Ariyawongpanit, K., & Panyapijai, P. (2017). Developing competency of 1-2 star-rated hotels personnel in Krabi, Thailand. *Journal of Southern Technology*, 10(2), 239-243. [in Thai]
- Jongpakdee, C. (2018) *A comparison between expectation and satisfaction of customers towards maintenance appointment service of Toyota Chairatchakarn company limited* [Master's thesis]. Rajamangala University of Technology Krungthep. [in Thai]
- Kunavetchakij, B., & Wiroonratch, B. (2018). A Study of business management personnel's potential in Thailand and Indochina countries for the Chinese trade and investment expansion. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal*, 24(3), 48-58. [in Thai]
- Laoketkarn, C. (2016). The comparison between satisfaction and expectation of graduates users case study of logistics management programs in Thonburi University. *Journal of Thonburi University*, 10(22), 9-20. [in Thai]
- Luechaikajonpan, J., Li, Y. (2018). An application of standardized Chinese in import and export business of Thailand: A case study of import and export transaction of Pipattanakij trading company. *Journal of Chinese Language and Culture*, 5(2), 45-57. [in Chinese]

- Ministry of Tourism and Sports. (2021). *Traveler statistics*. Ministry of Tourism and Sports. https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid
- Nambenjaphol, P. (1996). The characteristics of English language usage in the business sector and the English language proficiency of graduates from Kasetsart University working in the business sector. *Journal of Studies in the Field of Humanities*, 4(1), 10-22. [in Thai]
- National Science Technology and Innovation Policy Office. (2018). *Research and development survey report and Innovation activities in Thailand's industrial sector for the year 2018*. Statistics Thailand. <http://stiic.sti.or.th/wp-content/uploads/2019/04/RDI-SURVEY-REPORT-2018.pdf>
- Oeusoonthornwattana, P., Rabob, C., Chamsuk, W., Boonraksa, N., Kraissamrong, A., & Wanakul, P. (2018). Survey of education and training needs of the Small and Medium Enterprises (SME) in Samut Prakran Province. *Business Review*, 10(2), 157-176. [in Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National strategy 2018-2037*. Nesdc. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2020). *Fourth quarter GDP of the year 2019 and the economic outlook for the year 2020*. Nesdc. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=9892&filename=QGDPreport
- Pavasiriporn, R., & Juntaronanont, P. (2017). A study on Chinese services related to tourism in Bangkok's inner Rattanakosin island. *Journal of Chinese Language and Culture*, 4(1), 129-136. [in Chinese]
- Piyasatit, P. (2021). An analysis of the needs of persons with Chinese proficiency in Thai labor market through online information. *Journal of Library and Information Science Srinakharinwirot University*, 14 (2), 35-47. [in Thai]
- Pramoj, A., & Juntaronanont, P. (2018). A study on Chinese business communication affecting shopping behavior of Chinese tourists at Siam Paragon department store. *Journal of Chinese Language and Culture*, 5(1), 131-144. [in Chinese]
- Pruttanopajai, J., & Fan, J. (2016). Analysis of Chinese usage at Jim Thompson house museum, Thailand. *Journal of Chinese Language and Culture*, 3(2), 200-224. [in Chinese]
- Rassamettummachot, S. (2005). *Guidelines for developing human potential with competency based learning*. Thailand Productivity Institute. [in Thai]
- Royal Society of Thailand. (2011). *Royal institute dictionary*. <https://dictionary.orst.go.th/>
- Samawong, P., & Xie, K. (2017). An analysis of Mandarin usage in workplace at Thai Oppo. *Journal of Chinese Language and Culture*, 4(1), 97-110. [in Chinese]
- Samerchure, C., Saeheng, A., & Watcharaphan, K. (2017). Chinese tourists' satisfaction with 4-star hotels in Ratchadapisek area, Bangkok. *Journal of Local Governance and Innovation*, 1(3), 17-26. [in Thai]

- Samrejprasong, P., & Zhao, P. (2017). An analysis of network game translator's Chinese level in the online game market of Thailand. *Journal of Chinese Language and Culture*, 4(1), 83-96. [in Chinese]
- Siri-aksornsat, P. (2013). The evaluation of classroom management of the Japanese language at Ramkhamhaeng university. *Ramkhamhaeng University Journal Humanities Edition*, 32(2), 145-160. [in Thai]
- Sirichan, I., & Phetsombat, P. (2017). Communication skill of school administrator in 21st century. *Sisaket Rajabhat University Journal*, 13(1), 136-144. [in Thai]
- Srakawee, K. (2019). Expectations of new generations in non-governmental organizations. *Journal of Management Sciences*, 36(1), 102-127. [in Thai]
- Suthamdee, C., & Suthamdee, J. (2017). Conceptual framework of human resource development of an organization in the 21st century. *Journal of Yala Rajabhat University*, 12(Special), 168-184. [in Thai]
- Sutthithanakul, A., Panyaamornwat, T., & Chantanasuksilpa, K. (2016). Characteristic of graduate students in Chinese language that meet employers' satisfaction. In *Innovation to promote Thailand's economy towards a global future. The 6th PIM Conference* (pp. 34-42). Panyapiwat Institute of Management. <https://conference.pim.ac.th/thai/wp-content/uploads/2022/09/Binder1.pdf>
- Suwattara, N., & Saneechai, A. (2016). The comparison shows the average grade for the quality of work and the satisfaction of employers with graduates. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 2(1), 77-86. [in Thai]
- Wangtakwadeen, N., & Lin, C. (2018). The development of curriculum using Chinese communicative approach for private sector tourism business of entrepreneur in Northern Border Chiangrai Province. *Chophayom Journal*, 29(1), 385-396. [in Thai]
- Wutisilp, C., & Phasunon, P. (2015). Expectation and satisfaction in visiting homestay of Amphawa, Samut Songkram. *Veridian E-Journal*, 8(2), 2066-2079. [in Thai]



Name and Surname: Thanaporn Panyaamornwat

Highest Education: M.A. (Teaching Chinese to Speakers of Other Language), Capital Normal University, Beijing, People's Republic of China

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Teaching Chinese

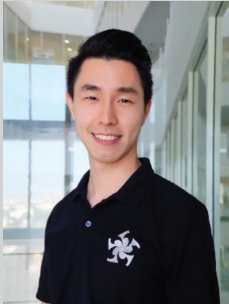


Name and Surname: Anuth Sutthithanakun

Highest Education: M.A. (Teaching Chinese to Speakers of Other Language), Tianjin Normal University, Tianjin, People's Republic of China

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Teaching Chinese



Name and Surname: Sorasit Phadungrutchadakit

Highest Education: Doctor of Philosophy in Economics (International Trade), University of International Business and Economics (UIBE), Beijing, People's Republic of China

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Chinese Study

ANTI-CORRUPTION, AGENCY COST, AND EARNINGS QUALITY IN THAI SETTINGS

Prawat Benyasrisawat

School of Accounting, Bangkok University

Received: December 23, 2022 / Revised: May 11, 2023 / Accepted: May 26, 2023

Abstract

The participation in anti-corruption activities is a voluntary program for a firm. The study presented here therefore addresses the connection between anti-corruption activity participation and agency problems of Thai listed firms during 2011-2016. We employed different proxies for agency problems in our investigation. We find that the firms participating in anti-corruption activities are more likely to have low agency cost and good corporate governance mechanism. In addition, earnings information is of higher quality for the firms participating in anti-corruption activities. The evidence suggests that the participation in anti-corruption activities should encourage the business sustainability as promoted by Thai regulators.

Keywords: Anti-Corruption, Agency Cost, Earnings Quality, Agency Theory, Corporate Governance

Introduction

In Thailand, the Organic Law on Counter Corruption 2009 (Issue 2) 2011 enacting on 19 April 2011 has been established to promote corruption free. The global corruption perceptions index has been recently published by The Transparency International for 2021. Thai score was 35 out of 100. Its score in 2000 was 3.2 out of 10. Unfavourable perceptions about corruption in Thailand increased from 2000 to 2021. For Thai private sector, firms listed on Thai stock exchange disclose their voluntary anti-corruption activities to promote sustainable developments. They are encouraged by The Securities and Exchange Commission Thailand (SEC) to participate in anti-corruption activities. The self-assessment report about

anti-corruption activities performed by the listed firm will be reviewed and scored. The final pathway for this encouragement is to create shared value.

According to stakeholder theory, a firm should create value for all stakeholders including public groups, regulators, customers, or suppliers. A firm is a relationship between the various contracts or demands of multiple stakeholders. Those different interests from stakeholders must be aligned with the firm strategic plan to accomplish its strategic outcome (Freeman & McVea, 2001). A firm can deliver information of its anti-corruption exercises through social disclosure-one mechanism for a firm to create implicit contract, i.e. a social reputation (Ruf et al., 2001)

and use such contracts to bond stakeholder demands. We posit that one mode for a firm to synchronise stakeholder interests is to participate in anti-corruption activities. That is, the lower variation of stakeholder demands through anti-corruption activities should mitigate information asymmetry, particularly agency problem. Therefore, we should observe the difference of agency cost levels between anti-corruption participating and non-anti-corruption participating firms. We argue that anti-corruption activities should reflect the spending of agency costs. For example, administrative expenses should not be overspent. The main objective of this study is to add much needed empirical evidence on the reporting of anti-corruption and agency cost in Thai settings. We empirically test the relation between anti-corruption and agency cost. Our findings suggest that agency cost can reflect the anti-corruption activity. In addition, our results show that the persistence of earnings for the firm participating in anti-corruption activities is more pronounced relative to the counterparts. The implication from this study has twofold. First, this study adds to the literature for the first time on the link between anti-corruption mechanism and agency cost. We are able to explain that the participation in anti-corruption activities does not induce superfluous internal expenses for the firm. Therefore, we suggest that it does not generate an extra cost for a firm to promote anti-corruption activities in its organisation. Second, the mitigation of agency problem in a firm induces the higher quality

financial information (Sun et al., 2012). This study shows that the higher earnings quality level is observed for a firm participating in anti-corruption activities. Our results also add to the recent literature on the relation between earnings quality and anti-corruption activities.

The remainder of this study is organised as follows: Section 2 provides a literature review and outlines the development of our hypothesis. Section 3 addresses data set and formulates the models. Section 4 reports the results and Section 5 concludes.

Objectives

This research is to investigate the connection between anti-corruption activities and agency costs in Thai settings. This research area in emerging market environments is rare. In addition, it is to study the quality of earnings information for the firm with different anti-corruption activities.

Literature Review

Anti-corruption in practice for Thai listed firms: Since 2004, the National Corporate Governance Committee of Thailand has approved a plan of corporate governance development. The plan has been taken in action continuously aiming to raise the level of Thai corporate governance. As a result, Thai corporate governance for listed firms can be reached to the leading level among ASEAN countries and it has been ranked in the third place in Asia. However, there are more issues to be done for Thai listed firms. SEC, then, focuses on three aspects of the sustainability

development for Thai listed firms. Among three aspects, anti-corruption in practice has been enacted to promote anti-corruption culture in Thai private sector known as Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption (CAC). CAC is endorsed by the government and the Office of National Anti-corruption Commission. To measure the anti-corruption in practice for listed firms, SEC evaluates the self-assessment from the listed firm. The listed firm is required to disclose their important policy and measurement for the anti-corruption practice in their annual report, Form 56-1: SEC Annual Registration Statements, and Form 69-1: Registration Statements for sale of security. The commitment level of anti-corruption is divided into three categories-declared, certified, and non-participation. The firm's anti-corruption commitment can be found on the SEC website.

Agency cost and Anti-corruption: The internal costs arising from the acting of agent on behalf of principals have been attracted by many empirical research studies. Those internal costs are viewed as agency costs and used for compensating the conflicts of interest probably occurred in the firm. The internal cost can include any expense that is associated with handling the relationship between two parties—i.e. shareholders and management and resolving the differing interests between them. In accordance with agency theory, which suggests that the corporate governance mechanism plays an important role in determining the outcome of principal-agent

conflicts, a large literature often uses many streams of corporate governance mechanism such as ownership structure (Cai et al., 2015; Singh & Davidson, 2003), board size (Owusu & Weir, 2017), and other monitoring tools to explain agency problems in a firm. As aforementioned in the previous section, the anti-corruption is one key of firm's sustainability developments; it could be accounted as a current attempt of the firm for the future outcome (Ni & Zongyi, 2018). It is risky for a firm that engages in any corruption activity. The corruption activity is costly to the firm. It is more likely to use a large number of firm resource spending to obtain any particular purposes. Since the anti-corruption participation is a voluntary program for the firm, we argue that it can be considered as one monitoring tool to mitigate the principal-agent conflicts in the voluntary firm, even if the participation incurs transaction costs, i.e. certification fees, to the firm. As information disclosure is a tool designed to help convey firm inside information to the public (Borghei et al., 2018) or reduce agency costs (Zhou et al., 2018), we view that the voluntary participation in anti-corruption program could be arisen from the firm motivation and regarded as voluntary disclosures of non-financial information for a firm to assert the firm's intention in terms of maintaining its sustainability development. Theoretical and empirical research examines the relationship between the anti-corruption and corporate governance mechanism (Benyasrisawat, 2019; Shi et al., 2018; Wang et al., 2018). Unlike those previous studies,

however, the particular concern of this paper is to conduct the empirical examination about the agency conflict-resolving role of anti-corruption performance for the firm. In the context of our study, we focus specifically on the variation of anti-corruption in practice at the firm level and the agency cost. Recent archival studies find evidence of the association between anti-corruption and corporate governance factors. Therefore, in our context, corporate governance proxies are also included as additional variables to assert the results from existing studies in a Thai context. First, among related factors, we view that the connection between the firm decision to join the anti-corruption voluntary program and agency costs can be reflected in resource spending. As reflected on firms' financial statements, Singh and Davidson (2003) suggest that the higher spending firm resources is the higher agency conflict. Selling, general, and administrative (SG&A) expenses are internal costs and resources that can be spent directly upon the management discretion. Generally speaking, only legalized expenses for business transaction outcomes can be accounted and presented on the financial statement. The firm's spending for bribery, for an extreme example, is not categorized as firm's legalized business transaction but upon the management discretion it could be presented in the different account name on the financial statement to create fake account and avoid the investigation, i.e. auditing. However, we argue that the bribery expense is unobservable. For the other example, political contributions, charitable

contributions, sponsorship, and gift and hospitality expenses are probably firm resource spending rooms under the management discretion that is unobservable. Those spending activities are internal costs and paid to outside parties. They can be accounted on firms' financial statements if they are actually reflected the business transaction outcome. In the meantime, they can be questionable spending resources if their amounts are materially in suspicion. Employee salaries are internal costs paid to internal parties. They are key elements of flowing total benefits to firm management and potentially affected by the anti-corruption activity (Ni & Zongyi, 2018). At least one element in the self-evaluation of the anti-corruption participation asks about human resource aspects, in particular remuneration, promotion, or performance evaluation. As a result, we connect variations in anti-corruption activities to agency costs proxied by SG&A at the firm level. We use SG&A as a direct proxy of agency cost for this study. Second, prior studies suggest that corporate governance is associated with anti-corruption activities. As the anti-corruption activity is voluntary and assessed by the self-evaluation process, the internal process plays an important role to certify the self-evaluation. The firm audit committee is required to certify the self-evaluation of anti-corruption activities. Even though the audit committee is a part of corporate governance, the overall corporate governance performance should reflect the degree of anti-corruption activities. As suggested by Wang et al. (2018) and

Shi et al. (2018), relative to the non-political-connected firms, the corporate governance mechanism is weak in the political-connected firms. However, the corporate governance mechanism is essential for both firms. During the anti-corruption campaign in China, the effective corporate governance can mitigate the potential loss in firm values for both political- connected and non-political-connected firms. Those recent works are conducted in settings that lack direct effects of anti-corruption on corporate governance. In contrast, our dataset is based on the participation in the voluntary obligation rather than the compulsory program regulated by the state authority, which allows us to exploit the variation of anti-corruption levels in corporate roles in Thailand. We specifically examine an incremental role of corporate governance in determining the anti-corruption participation. Finally, we employ the other two variables that capture characteristics of monitoring mechanism. In general, tax strategy is one element influencing firm performance. The corporate tax study examines a stream of tax avoidance and book-tax differences. Prior studies find that the book-tax difference—the gap between book income and taxable income is associated with external monitoring tools such as institutional ownership (Jiménez-Angueira, 2018; Moore, 2012) and cost of debt (Moore & Xu 2018). There is little research that directly examines the association between book-tax differences and anti-corruption. Shi et al. (2018) note that the effective external governance mechanism plays an incremental role for firm

value. With respect to corporate governance mechanism, the market participant is one external force for a firm to properly manage its agency problems. Firm information released to the public is more likely to reduce information asymmetry. In accordance with the empirical research, the outcome of market participant response to the information asymmetry could be observed from the spread between bid and ask share prices as a consensus of the market participant's evaluation. In this paper, we view that the bid-ask spread is another monitoring tool of shareholders to manage the invested firm. Besides, the recent study finds that the anti-bribery law enforcement has positive impact on accrual earnings quality of the firm during 1978-2015 (Greusard & Bunkanwanicha, 2022). We propose two groups of proxy for agency cost. The first proxy is from internal expenses as direct measure of agency cost. The second proxies as indirect measures of agency cost are from governance mechanism including corporate governance, book-tax difference, and bid-ask spread. In order to construct our test, we define the following alternative hypothesis: Anti-corruption level is associated with agency costs.

Methodology

Data

The SEC announced the anti-corruption level for firms listed on SET and MAI. The result of anti-corruption level for the listed firm is available and can be accessed any time on the SEC website (<http://market.sec.or.th/public/idisc/en/Ranking/Listed/Score>). This

research retrieved the anti-corruption result for the listed firm on 17 February 2018. From 687 listed firms, 258 and 44 firms listed on SET and MAI, respectively, are either certified or in the declaration stage of their anti-corruption activity. In this analysis, we include all listed firms and divide them into three categories including firms with no anti-corruption activity (or 0), firms with anti-corruption activity at the declaration stage (or 1), and firms with anti-corruption certification (or 2). We obtain financial data and share price during 2011-2016 for the analysis. Data and share prices employed for this study are obtained from the SET market analysis and reporting tool (SETSMART) that is officially provided by SET. After dropping missing data, the testable sample consists of 2,548 firm-year observations.

Model

As aforementioned, the relationship between anti-corruption and agency cost is the primary concern for this research. We use the anti-corruption as the dependent variable. Independent variables include various agency cost proxies because the true value of agency cost cannot be observed. The first variable is from the firm operating activity. Selling, general, and administration expenses (AGENCY) are employed as the agency cost proxy (Singh & Davidson, 2003). The large amount of AGENCY suggests that firms are more likely to have high agency costs since the firm has a large spending. The expected relationship between AGENCY and anti-corruption levels is negative, meaning that relative to the lower anti-corruption activity level, the firm with higher

anti-corruption activity level should have lower agency cost. The second measure for agency cost is from the market perspective. We use the difference between bid and ask share prices (SPREAD). This proxy can be used to determine the information asymmetry between the market and firm. The large difference suggests that the agency cost is high. Thus, the expected relationship between SPREAD and anti-corruption levels is negative. The next set of agency cost is based on the governance mechanism. The strong governance mechanism should reduce agency costs. We employ Corporate Governance rating (CG) and the proportion of audit committee and independent committee (INDT). The higher corporate governance rating suggests that firms should have good mechanism, resulting in the reduction of agency cost. In addition to the corporate governance rating, the high proportion of independent committee should induce the lower agency cost level. Therefore, the expected relationship between 2 proxies—CG and INDT and the anti-corruption level is positive. The last proxy used in this research is the Book-Tax Difference (BTD). The existing study suggests that Book-Tax Difference has the negative relationship with cost of equity. The higher Book-Tax Difference firm should have lower agency cost relative to the lower Book-Tax Difference firm. As a result, the higher Book-Tax Difference firm should have the higher anti-corruption activity level. We use firm size (SIZE) and industry (INDUS) as control variables. The regression model is operationalized as follows:

$$ACRT_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 AGENCY_{it} + \alpha_2 SPREAD_{it} + \alpha_3 CG_{it} + \alpha_4 INDT_{it} + \alpha_5 LTD_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} + \alpha_7 INDUS_{it} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

where,

$ACRT_{it}$ is anti-corruption score ranging from 0 (low anti-corruption activities) to 2 (high anti-corruption activities) for firm i at year t ;

$AGENCY_{it}$ is agency cost measured by selling, general, and administration expenses scaled by total revenue for firm i at year t ;

$SPREAD_{it}$ is the difference between bid and ask share prices for firm i at year t ;

CG_{it} is corporate governance rating ranging from 0 (the lowest rating) to 5 (the highest rating) for firm i at year t ;

$INDT_{it}$ is the sum of audit committee and independent committee divided by the number of non-independent committee for firm i at year t ;

LTD_{it} is the logarithm of absolute value of Book-Tax Differences for firm i at year t ;

$SIZE_{it}$ is the logarithm of market capitalization for firm i at year t ;

$INDUS_{it}$ is indicator variable for 9 industries, including agri-food, resource, technology, finance, consumer product, industrial, service, and rehabilitation for firm i at year t ; and

ϵ_{it} is an error term for firm i at year t .

To estimate Equation 1, we employ a censored regression analysis or Tobit regression model with robust standard errors. The Tobit model is designed to estimate linear relationships between variables when there is censoring from below (Left-censoring) in the anti-

corruption activity level (Dependent Variable) ranging from 0 to 2. Firms with neither declaring nor certifying their anti-corruption activities are censored at 0 level. However, we view that those firms might have already engaged in some anti-corruption activities but they cannot reach the anti-corruption activity criteria or they probably have no intention to participate in the voluntary program. In addition to the Tobit model, we also use OLS with fixed effect to control for both industry and time variant and robust standard errors to estimate Equation 1 to assert our results.

Results

Main Results

The summary statistics is presented in Table 1. Most sample firms do not participate in the anti-corruption activity as the median of $ACRT$ is 0. Based on the standard deviation (S.D. = 0.91) and its mean (0.81), the slight variation of anti-corruption activities among firms is observed. The mean and median of $SG\&A$ ($AGENCY$) are 3.72 and 0.13 and the mean and median of $SPREAD$ are 0.02 and 0.00, respectively. Most sample firms have average governance rating (CG Median = 3). The median of $INDT$ is 0.9, suggesting that the proportion number of independent committee and non-independent committee of sample firms is relatively similar. The book-tax difference and size of sample firms are not noticeably varied.

Table 1 Descriptive Statistics

Variables	Mean	Median	S.D.	N
ACRT	0.81	0.00	0.91	2548
AGENCY	3.72	0.13	50.78	2548
SPREAD	0.02	0.00	0.04	2548
CG	2.43	3.00	1.83	2548
INDT	1.10	0.90	0.74	2548
BTD	11.42	11.32	1.96	2548
SIZE	21.97	21.71	1.70	2548

ACRT is anti-corruption score ranging from 0 (low anti-corruption activities) to 2 (high anti-corruption activities); AGENCY is agency cost measured by selling, general, and administration expenses scaled by total revenue; SPREAD is the difference between bid- and ask- share prices; CG is corporate governance rating ranging from 0 (the lowest rating) to 5 (the highest rating); INDT is the sum of audit committee and independent committee divided by the number of non-independent committee; BTD is the logarithm of absolute value of book-tax differences; SIZE is the logarithm of market capitalization, and N is the number of firm-year observations.

Spearman and Pearson correlations presented in Table 2. Spearman suggests that CG and BTD are correlated with ACRT. Pearson correlation suggests that most of agency cost variables including AGENCY, SPREAD, CG and BTD are statistically correlated with ACRT.

Both Spearman and Pearson suggest that INDT is not statistically correlated with the anti-corruption activity. The difference results provided by Spearman and Pearson would suggest that the tested data have linear rather than monotonic relationship.

Table 2 Correlation: Spearman and Pearson correlations are presented in the above and below diagonals, respectively.

Variables	ACRT	AGENCY	SPREAD	CG	INDT	BTD	SIZE
ACRT		-0.04	0.07	0.41	-0.01	0.29	0.32
<i>p-value</i>		0.03	0.00	0.00	0.58	0.00	0.00
AGENCY	0.00		-0.04	-0.04	0.02	-0.15	-0.12
<i>p-value</i>	0.93		0.05	0.04	0.27	0.00	0.00
SPREAD	0.00	-0.01		0.13	0.00	0.17	0.34
<i>p-value</i>	0.97	0.63		0.00	0.86	0.00	0.00
CG	0.36	0.05	0.01		-0.05	0.30	0.38
<i>p-value</i>	0.00	0.02	0.70		0.02	0.00	0.00
INDT	0.01	-0.02	0.02	-0.05		-0.03	-0.03
<i>p-value</i>	0.59	0.24	0.32	0.01		0.12	0.08
BTD	0.31	0.05	0.09	0.26	0.00		0.67
<i>p-value</i>	0.00	0.01	0.00	0.00	0.84		0.00
SIZE	0.34	0.05	0.20	0.34	-0.01	0.704	
<i>p-value</i>	0.00	0.01	0.00	0.00	0.53	0.00	

ACRT is anti-corruption score ranging from 0 (low anti-corruption activities) to 2 (high anti-corruption activities); AGENCY is agency cost measured by selling, general, and administration expenses scaled by total revenue; SPREAD is the difference between bid- and ask- share prices; CG is corporate governance rating ranging from 0 (the lowest rating) to 5 (the highest rating); INDT is the sum of audit committee and independent committee divided by the number of non-independent committee; BTD is the logarithm of absolute value of book-tax differences; SIZE is the logarithm of market capitalization, and N is the number of firm-year observations.

Table 3 presents results of analysis. Based on Tobit model shown in Panel A, the primarily interested variables are statistically significant. The negative coefficients on SG&A and bid-ask spread show that the anti-corruption activity is negatively related to the level in both accounts. Both relationships are statistically significant. The positive coefficients on the remaining variables indicate that the anti-corruption activity increases significantly with corporate governance, the proportion of independent committee and non-independent committee, and Book-Tax Difference. We use OLS to estimate the model as presented

in Panel B. The results from both estimations are qualitatively similar. The result supports our expectation about the relation between anti-corruption activities and agency costs.

Additional Analysis

For our additional analysis, we add several proxies as control variables on the model. We include the effective tax rate measured by income tax expenses paid in cash divided by net profit, firm growth measured by the ratio of total market value to total asset (or Q ratio), and leverage measured by total debt to total asset. We also estimate the additional analysis with these control variables by using

Tobit model and OLS fixed effect with robust standard errors. Untabulated results are qualitatively consistent with the main result from both estimation methods. For Tobit model, the additional variables are not statistically significant but the primary variables interested remain qualitatively unchanged with the similar expected sign. For OLS with fixed effect, the additional result show that only firm growth is not statistically significant while other interested variables are statistically significant at .05 and .10 level with the similar expected sign. In addition to adding control variables,

we estimate earnings quality through the persistence of earnings information. We suggest that the firm with higher anti-corruption activity level should have the higher earnings persistence. To estimate the persistence of earnings, earnings are divided into accrual and free cash flow. Free Cash Flow (FCF) is measured by the sum of cash flow from operation and cash flow from investment (Dechow & Ge, 2006). Accrual (ACC) is measured by the difference between net profit and free cash flow. We operationalise the regression model as follows.

Table 3 Main Results

Variables	Panel A			Panel B		
	Censored regression analysis with robust standard errors			Fixed effect regression analysis with robust standard errors		
	Coefficient	t-value	p-value	Coefficient	t-value	p-value
Constant	-4.824	-10.13	0.000	-2.311	-10.38	0.000
AGENCY	-0.002	-1.92	0.054	-0.001	-1.96	0.050
SPREAD	-2.061	-2.97	0.003	-1.010	-3.43	0.001
CG	0.243	12.72	0.000	0.124	13.58	0.000
INDT	0.077	1.91	0.057	0.048	2.39	0.017
BTD	0.087	3.61	0.000	0.044	4.01	0.000
SIZE	0.179	6.21	0.000	0.104	7.82	0.000
Indicator variables (INDUS) for 9 industries are included.				Indicator variables (INDUS) for 9 industries are included.		
N	2548			N	2548	
Pseudo R ²	0.102			Adj. R ²	0.265	

ACRT is anti-corruption score ranging from 0 (low anti-corruption activities) to 2 (high anti-corruption activities); AGENCY is agency cost measured by selling, general, and administration expenses scaled by total revenue; SPREAD is the difference between bid- and ask- share prices; CG is corporate governance rating ranging from 0 (the lowest rating) to 5 (the highest rating); INDT is the sum of audit committee and independent committee divided by the number of non-independent committee; BTD is the logarithm of absolute value of book-tax differences; SIZE is the logarithm of market capitalization; INDUS is indicator variable for 9 industries, and N is the number of firm-year observations.

Main results

$$\begin{aligned} ACRT_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 AGENCY_{it} + \alpha_2 SPREAD_{it} + \alpha_3 CG_{it} \\ & + \alpha_4 INDT_{it} + \alpha_5 LTD_{it} + \alpha_6 SIZE_{it} \\ & + \alpha_7 INDUS + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (1)$$

$$INCOME_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 ACC_{it-1} + \gamma_2 ACC*ACRT_{it-1} + \gamma_3 FCF_{it-1} + \gamma_4 FCF*ACRT_{it-1} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$INCOME_{it} = \delta_0 + \delta_1 FCF_{it-1} + \delta_2 FCF*ACRT_{it-1} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

where,

$INCOME_{it}$ is net profit for firm i at year t scaled by total asset of year $t-1$;

FCF_{it-1} is free cash flow for firm i at year $t-1$, measured by the sum of net cash flow from operation and net cash flow from investment scaled by total asset of year $t-1$;

$ACRT_{it-1}$ is anti-corruption levels for firm i at year $t-1$ ranging from 0 (low anti-corruption activities) to 2 (high anti-corruption activities); and

ACC_{it-1} is accrual for firm i at year $t-1$, measured by the difference between net income and free cash flow scaled by total asset of year $t-1$.

From Equation 2 and 3, we interact the anti-corruption activity level with accrual and free cash flow. This is to analyze whether earnings persistence is varied in the firm with different levels of anti-corruption activities. The primarily interested coefficients are γ_2 , γ_4 , and δ_2 . They are expected to be less than 1 with positive sign.

Results of earnings quality estimation are presented in Table 4. As expected, the result in Panel A reveals that relative to the lower anti-corruption activity level, accrual ($ACC*ACRT$) and free cash flow ($FCF*ACRT$) are of higher earnings persistence for the firm with higher anti-corruption activity level. For Panel B, free cash flow in both firms with low (FCF) and high ($FCF*ACRT$) anti-corruption activity levels is statistically significant. However, the persistence of firms with high level of anti-corruptions (0.079) is more pronounced than that of firms with low level of anti-corruptions (0.007).

Table 4 Additional Analysis: The fixed effect regression analysis with robust standard errors

	Constant	ACC	ACC*ACRT	FCF	FCF*ACRT	Adj.R ²	N
Panel A: $INCOME_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 ACC_{it-1} + \gamma_2 ACC*ACRT_{it-1} + \gamma_3 FCF_{it-1} + \gamma_4 FCF*ACRT_{it-1} + \varepsilon_{it}$							
Coefficient	0.051	0.002	0.155	0.009	0.218		
t-value	5.10	0.03	2.02	0.080	3.010	0.082	1904
p-value	0.000	0.975	0.044	0.860	0.003		
Panel B: $INCOME_{it} = \delta_0 + \delta_1 FCF_{it-1} + \delta_2 FCF*ACRT_{it-1} + \varepsilon_{it}$							
Coefficient	0.061			0.007	0.079		
t-value	9.340			1.880	3.160	0.069	1904
p-value	0.000			0.060	0.002		

$INCOME_{it}$ is net profit for firm i at year t scaled by total asset of year t-1; FCF_{it-1} is free cash flow for firm i at year t-1, measured by the sum of net cash flow from operation and net cash flow from investment scaled by total asset of year t-1; $ACRT_{it-1}$ is anti-corruption levels for firm i at year t-1 ranging from 0 (low anti-corruption activities) to 2 (high anti-corruption activities); ACC_{it-1} is accrual for firm i at year t-1, measured by the difference between net income and free cash flow scaled by total asset of year t-1; N is the number of firm-year observations.

Discussion

Numerous studies have examined the association between agency cost and different measures. This paper focuses one of the potentially important aspects through which the agency cost is related to the voluntary activity performed by firms. Based on our proxies, results show that the voluntary activity through anti-corruption programme can mitigate agency cost. In other word, the participation in anti-corruption activities is more likely to reduce principal-agent conflicts. Our findings show that relative to the higher agency cost firm, the lower agency cost is observed in the firm that participates in the anti-corruption programme. Our results are consistent with prior studies suggesting that the corporate social responsibility, in particular

voluntary activities, is a mean to mitigate the agency problems. Wang et al. (2021) suggest that the agency conflict is negatively related with corporate social responsibility. Zhang et al. (2021) reveal that the agency problem is more likely to declined when a firm chooses to use dual audit comparing to single audit. Ceustermans and Breesch (2017) suggest that the voluntary activity, in particular the voluntary disclosure, has been participated by the small firm to reduce agency problems. Additionally, Huang (2022) finds that earnings management is less likely to be observed in a firm with high agency problem. This is consistent with our additional findings suggesting that firm participating in anti-corruption activities is more likely to have higher quality of earnings information. In practice, anti-corruption efforts have

been included in the company's strategy to reduce potential risks. In addition, employees at all levels understand the company's anti-corruption policy based on the National Anti-Corruption Commission (NACC) (The Siam Cement Public Company Limited, 2021) Therefore, we argue that encouraging the firm in emerging market environments to participate in the anti-corruption programme should be strictly promoted.

Conclusion

This study draws on agency problem to investigate the relation between anti-corruption and agency costs in Thai settings. We anticipate that the activity relating anti-corruptions does not induce the agency cost. We also explore the earnings quality and anti-corruption activities. We employ different measures to proxy agency cost. Our findings suggest that the high level of anti- corruption

activities spends low internal expenses. Information asymmetry is lower for the firm with high level of anti-corruption activities. We conclude that a firm participating in anti-corruption activities is more likely to have low agency problem and good corporate governance mechanism. In addition, a firm participating in anti-corruption activities is more likely to have high quality earnings information. This study is limited by the measures of agency costs because the agency problem is probably not directly observed. Based on the firm's perspective, our results suggest that an extra cost is less likely to be incurred from the participation in anti- corruption programme promoted by Thai regulators. The participation of anti-corruption activities mitigates the information asymmetry and should encourage the business sustainability as expected by the regulator.

References

- Benyasrisawat, P. (2019). Firm attributes, earnings management, and anti-corruption activities in Thai-listed firms. *Afro-Asian Journal of Finance and Accounting*, 9(4), 439-458.
- Borghei, Z., Leung, P., & Guthrie, J. (2018). Does voluntary greenhouse gas emissions disclosure reduce information asymmetry? Australian evidence. *Afro-Asian Journal of Finance and Accounting*, 8(2), 123-147.
- Cai, C. X., Hillier, D., Tian, G., & Wu, Q. (2015). Do audit committees reduce the agency costs of ownership structure? *Pacific-Basin Finance Journal*, 35(Part A), 225-240.
- Ceustermans, S., & Breesch, D. (2017). Determinants of voluntary disclosure of sales in small private companies in Belgium. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 28(2), 172-204. <http://doi.org/10.1111/jifm.12055>
- Dechow, P. M., & Ge, W. (2006). The persistence of earnings and cash flows and the role of special items: Implications for the accrual anomaly. *Review of Accounting Studies*, 11(2-3), 253-296.

- Freeman, R. E., & McVea, J. (2001). *A stakeholder approach to strategic management*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263511
- Greusard, O., & Bunkanwanicha, P. (2022). *The deterrent effect of anti-bribery law enforcement on the quality of earnings*. <https://ssrn.com/abstract=3192821>
- Huang, Z. (2022). *Agency costs and earnings management: Evidence from China textile industry*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4309791>
- Jiménez-Angueira, C. E. (2018). The effect of the interplay between corporate governance and external monitoring regimes on firms' tax avoidance. *Advances in Accounting*, 41, 7-24.
- Kong, D., Wang, L., & Wang, M. (2017). Effects of anti-corruption on firm performance: Evidence from a quasi-natural experiment in China. *Finance Research Letters*, 23, 190-195.
- Moore, J. A. (2012). Empirical evidence on the impact of external monitoring on book-tax differences. *Advances in Accounting*, 28(2), 254-269.
- Moore, J. A., & Xu, L. (2018). Book-tax differences and costs of private debt. *Advances in Accounting*, 42, 70-82.
- Ni, T., & Zongyi, Z. (2018). How do anticorruption measures affect executive incentive? *Finance Research Letters*, 24, 179-185.
- Owusu, A., & Weir, C. (2017). Agency costs, ownership structure and corporate governance mechanisms in Ghana. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 14(1), 63-84.
- Ruf, M. B., Muralidhar, K., Brown, R. M., Janney, J. J., & Paul, K. (2001). An empirical investigation of the relationship between change in corporate social performance and financial performance: A stakeholder theory perspective. *Journal of Business Ethics*, 32, 143-156.
- Shi, H., Xu, H., & Zhang, X. (2018). Do politically connected independent directors create or destroy value? *Journal of Business Research*, 83, 82-96.
- Singh, M., & Davidson, W. N. (2003). Agency costs, ownership structure and corporate governance mechanisms. *Journal of Banking & Finance*, 27(5), 793-816.
- Suna, Q., Yungb, K., & Rahmanc, H. (2012). Earnings quality and corporate cash holdings. *Accounting and Finance*, 52, 543-571.
- The Siam Cement Public Company Limited. (2021). *Sustainability report 2021*. https://scc.listedcompany.com/misc/sustainability_report/20220304-scc-sdr-2021-en.pdf
- Wang, F., Xu, L., Zhang, J., & Shu, W. (2018). Political connections, internal control, and firm value: Evidence from China's anti-corruption campaign. *Journal of Business Research*, 86, 53-67.
- Wang, K. T., Kartika, F., Wang, W. W., & Luo, G. (2021). Corporate social responsibility, investor protection, and the cost of equity: Evidence from East Asia. *Emerging Markets Review*, 47, 100801. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2021.100801>

- Zhang, R., Raymond, M. K. W., Lo, A. W. Y., & Tian, G. (2021). Can mandatory dual audit reduce the cost of equity? Evidence from China. *Forthcoming in Accounting and Business Research*. <https://ssrn.com/abstract=3756101>
- Zhou, Z., Zhou, H., Peng, D., Chen, X., & Li, S. (2018). Carbon disclosure, financial transparency, and agency cost: Evidence from Chinese manufacturing listed companies. *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(1), 2669-2686.



Name and Surname: Prawat Benyasrisawat

Highest Education: Ph.D. (Accounting and Finance),
Durham University, UK

Affiliation: School of Accounting, Bangkok University

Field of Expertise: Financial Accounting and Corporate
Governance

การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจของรูปแบบการดำเนินชีวิตนักท่องเที่ยวสูงอายุ ชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงในประเทศไทยภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

AN EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS OF LIFESTYLE OF HIGH-INCOME SINGAPOREAN SENIOR TOURISTS IN THAILAND AFTER COVID 19 PANDEMIC

ราณี อีสัยกุล¹ วุฒิภาค พูลบัว² และนันทฉัตร วีรานูวัตต์³

Ranee Esichaikul¹, Wutipark Poonbua², and Nontlachatara Viranuvatti³

^{1,2}สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³สำนักวิชาการจัดการ สาขาการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

^{1,2}School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

³School of Management, Tourism Management, Mae Fah Luang University

Received: June 17, 2022 / Revised: September 15, 2022 / Accepted: September 22, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ นักท่องเที่ยวชาวสิงคโปร์สูงอายุ 55 ปีขึ้นไป และมีรายได้เดือนละ 2,600 เหรียญสหรัฐขึ้นไปที่เคยมาท่องเที่ยวในไทยห้าปีซ้อนหลัง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบสมบูรณ์ จำนวน 262 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์คือ การรับประทานอาหาร การพักผ่อนโรงแรมชั้นหนึ่งในเมือง และการเข้าสังคมในกลุ่มเพื่อน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ท่องเที่ยวเป็นหลัก ผลรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งห้าลำดับแรกคือ สุขอนามัยและความปลอดภัยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางธรรมชาติและสังคมที่ทำหาย การเยี่ยมชมแหล่งประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน การเรียนรู้วัฒนธรรมอย่างปลอดภัย และการใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อน ตามลำดับ โดยเพศ อายุ และรายได้ของนักท่องเที่ยวสูงอายุมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิต ข้อค้นพบจากการศึกษานำไปสู่แนวทางการส่งเสริมการตลาดและแหล่งท่องเที่ยวซึ่งส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์เพิ่มขึ้นและประเทศไทยมีรายได้ที่มากขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบการดำเนินชีวิต นักท่องเที่ยวสูงอายุ ชาวสิงคโปร์ รายได้สูง โรคโควิด 19

Abstract

The objectives of this research are to study and analyze component factors of lifestyle of high-income Singaporean senior tourists in Thailand after COVID-19 pandemic. This research is a survey research. Research population comprises Singaporean senior tourists, aged 55 years

or over, with a monthly income of US\$ 2,600 or over, who had visited Thailand during the last five years. A questionnaire with a confidence level of 0.933 was used for data collection. The total number of 262 completely filled questionnaires was returned. The results show that the lifestyle of Singaporean senior tourists is composed of the following: eating out, staying in a first-class hotel in a city, and socializing among friends. They take into account the safety and hygiene of the tourist attractions as a priority. The analysis results of senior tourists' lifestyle show that it is consisted of 8 factors, of which the top five are: hygiene and safety, followed by participation in challenging natural and social activities, sustainable visits to historical sites, learning culture safely, and spending time with friends, respectively. The gender, age and income of these tourists are related to their lifestyle choices. The findings from the study lead to guidelines for promoting the markets and attractions resulting in increasing the number of Singaporean senior tourists and higher incomes for Thailand.

Keywords: Lifestyle, Singaporean, Senior Tourist, High-income, COVID-19

บทนำ

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศเกาะเล็ก ๆ ที่อยู่ทางตอนใต้ของไทยและมีระยะทางห่างกันเพียง 1,644 กิโลเมตร และเป็นประเทศที่มีความโดดเด่นทางเศรษฐกิจและมีธุรกิจที่น่าสนใจต่างจากขนาดของประเทศ เนื่องจากมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง ที่สำคัญยังเป็นเพื่อนบ้านกับไทยที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งการลงทุน การค้า และการท่องเที่ยวมาอย่างยาวนาน ชาวสิงคโปร์มีความผสมผสานทั้งเชื้อชาติจีนร้อยละ 60 มาเลย์ร้อยละ 10 อินเดียร้อยละ 7 และที่เหลืออีก ร้อยละ 23 เป็นเชื้อชาติอื่น ๆ ตามลำดับ (Business Information Centers, 2020) มีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อเดือนประมาณ 3,127 เหรียญสหรัฐ หรือ 96,132 บาท ซึ่งเป็นประเทศที่รายได้เฉลี่ยรวมเป็นอันดับ 1 ของอาเซียน (National Innovation Agency, 2022)

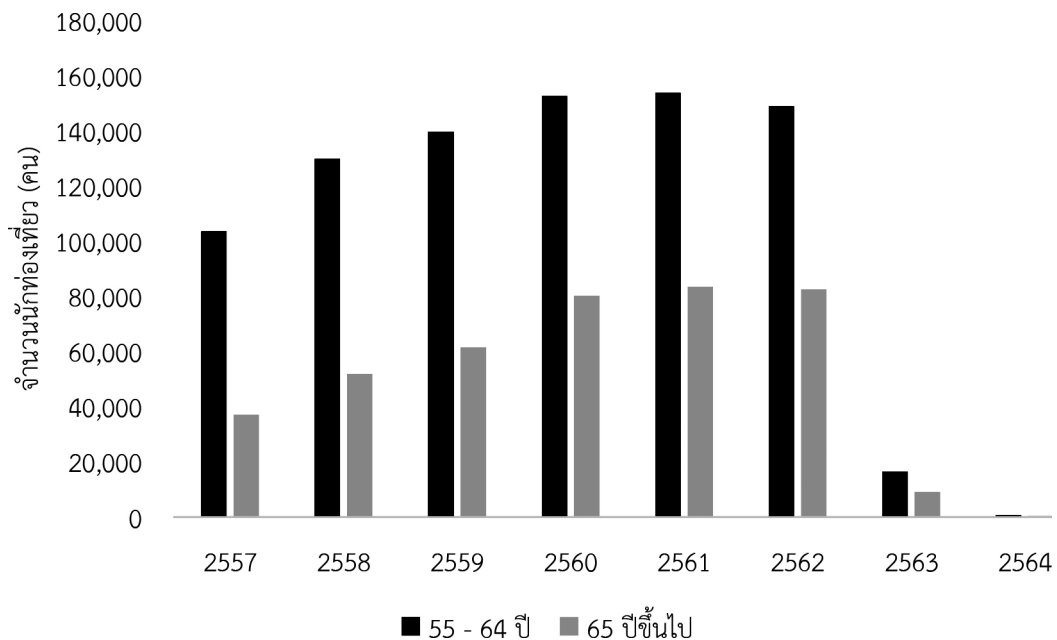
ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรในปัจจุบัน ประเทศสิงคโปร์นั้นเป็นหนึ่งในประเทศที่มีอัตราการเติบโตของประชากรสูงอายุที่เร็วที่สุดในโลก โดย Ageing Asia Alliance (2020) รายงานว่า ภายในปี พ.ศ. 2573 ชาวสิงคโปร์ประมาณ 1 ใน 4 จะมีอายุ

65 ปีขึ้นไป และจะกลายเป็น 1 ใน 9 ประเทศของกลุ่ม Super-Aged จากหลายปัจจัย ซึ่งโอกาสทางธุรกิจในเศรษฐกิจสูงวัยนั้นมีหลากหลาย ตั้งแต่การบริการด้านสุขภาพ ผลิตภัณฑ์ที่อำนวยความสะดวก การดูแลที่พักอาศัย และการท่องเที่ยวต่างประเทศ นอกจากนี้ด้วยการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ผลักดันการนำเทคโนโลยี การบริการสุขภาพ และความปลอดภัยในการเดินทาง ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ในเศรษฐกิจสูงวัยเข้ามาปรับใช้ ทำให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ถึงวิธีการสื่อสารและรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่อีกด้วย

แต่ที่ผ่านมานักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่เดินทางมาไทยเติบโตอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยส่งเสริมในเรื่องของการให้บริการสายการบินและการเพิ่มปริมาณความถี่ของเที่ยวบินเพื่อเชื่อมโยงระหว่างประเทศสิงคโปร์และจุดบินในส่วนภูมิภาคของประเทศไทยมากขึ้น เช่น ภูเก็ต เกาะสมุย เชียงใหม่ กระบี่ และหาดใหญ่ เป็นต้น ประกอบกับการทำการตลาดเชิงรุกทั้งแคมเปญการโฆษณา การประชาสัมพันธ์ประเทศ การเดินทางที่สะดวก ราคาค่าของการท่องเที่ยว และความพยายามในการแก้ไขปัญหาเฉพาะของนักท่องเที่ยวสูงอายุ เพื่อสร้าง

การรับรู้และภาพลักษณ์ด้านบวกของไทย อีกทั้งนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีแนวโน้มการใช้จ่ายระหว่างการเดินทางท่องเที่ยวสูง เพราะจะเลือกซื้อสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ เดินทางท่องเที่ยว

อย่างมีความรับผิดชอบ และไม่สร้างผลกระทบทางลบให้กับแหล่งท่องเที่ยว จึงส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวสูงอายุเพิ่มขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์เดินทางมาประเทศไทย ปี พ.ศ. 2557-2564

ที่มา: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Tourism and Sports (2022)

จากภาพที่ 1 นั้น ภายหลังกปี พ.ศ. 2562 ที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ลดลงอย่างมาก ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2564 นักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่อายุ 55-64 ปี เหลือจำนวน 16,432 และ 768 คน ตามลำดับ เช่นเดียวกับนักท่องเที่ยวอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9,113 และ 426 คน ตามลำดับ เนื่องจากช่วงวัยนี้เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อและเสียชีวิตได้ง่ายจึงเกิดความกลัวในการเดินทางระหว่างประเทศ ประกอบกับนโยบายการปิดประเทศชั่วคราวเพื่อควบคุมสถานการณ์ไม่ให้เลวร้ายไปกว่านี้ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์เพื่อฟื้นฟูสถานการณ์ทางการท่องเที่ยว โดยให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าตลาดการท่องเที่ยวของไทยให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายที่มีการใช้จ่ายในระหว่างการเดินทางที่สูง ส่งเสริมการทำ

การตลาดการท่องเที่ยวใหม่ ใส่ใจการให้บริการด้านสุขภาพ และอำนวยความสะดวกระหว่างการเดินทางเพื่อดึงดูดกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุนี้ เห็นได้จากข้อมูลนักท่องเที่ยวสูงอายุต่างชาติที่มาท่องเที่ยวในไทยนั้นมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนต่อวันอยู่ที่ 4,728 บาท ซึ่งสูงกว่านักท่องเที่ยววัยอื่น ๆ โดยชาวสิงคโปร์มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนต่อวันสูงสุดอยู่ที่ 5,965 บาท เน้นใช้จ่ายด้านที่พักและบริการเชิงสุขภาพ รองลงมาคือ สหรัฐอเมริกา 5,475 บาท และออสเตรเลีย 5,235 บาท (Tourism Authority of Thailand, 2020)

นอกจากนี้แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว โดยมุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางแห่งการท่องเที่ยวผู้สูงอายุในภูมิภาคเอเชีย ผ่านมาตรการยกระดับเป็นศูนย์กลางดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ

ประกอบกับการส่งเสริมนโยบายของแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ช่วงปี พ.ศ. 2566-2570 ที่ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทุกรูปแบบ และพร้อมที่จะเติบโตอย่างยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีความทันสมัยผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม การยกระดับบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ เข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการท่องเที่ยววิถีใหม่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และภาคประชาชน (Ministry of Tourism and Sports, 2022)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิต (AIOs) ของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูง
2. วิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจรูปแบบการดำเนินชีวิต (AIOs) ของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงและหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้นจำแนกตามเพศ อายุ และรายได้

บททวนวรรณกรรม

อย่างที่ทราบในปัจจุบันว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโลกส่งผลให้วัยสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นแม้กระทั่งชาวสิงคโปร์เอง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีสุขภาพดีและใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุประกอบกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมนันทนาการ และการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อน เที่ยวชม เรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และธรรมชาติ เนื่องจากมีเวลามากกว่านักท่องเที่ยววัยอื่น ๆ อีกทั้งมีความพร้อมทางด้านการเงิน (Nicolau et al., 2019; Hwang & Lee, 2018; Melon et al., 2018) ทำให้การศึกษาการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุจึงเกิดขึ้นและกำลังได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวสูงอายุเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์และ

เดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยว ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวสูงอายุที่มีรายได้สูงจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสภาพเศรษฐกิจ การให้บริการสุขภาพ การเชื่อมโยงทางเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นหลัก เมื่อปัจจัยหลักเหล่านี้ลดลงอาจส่งผลให้นักท่องเที่ยวสูงอายุใช้จ่ายด้านการท่องเที่ยวอย่างระมัดระวังโดยคำนึงถึงความคุ้มค่ามากขึ้น (Huber et al., 2018; Kim & Kim, 2018)

จากการศึกษาของ Cohen (1979) ได้กล่าวถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วย นักท่องเที่ยวที่ต้องการได้รับความสำราญ (Recreational Tourist) เน้นความสำคัญของกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการพักผ่อนร่างกายและความสำราญเพลิดเพลิน นักท่องเที่ยวที่มุ่งหาประสบการณ์ (Experiential Tourist) เป็นนักท่องเที่ยวที่เดินทางเพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แท้จริง ซึ่งนักท่องเที่ยวประเภทนี้สนใจศึกษาเพื่อให้ได้รับประสบการณ์จริงจากแหล่งท่องเที่ยวที่ได้ไปสัมผัส นักท่องเที่ยวแบบต้องการสัมผัสกับคนท้องถิ่น (Experimental Tourist) โดยมีลักษณะเด่นคือ ชอบติดต่อพูดคุยกับคนท้องถิ่นเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของคนท้องถิ่น เนื่องจากผู้สูงอายุยังมีความต้องการทางสังคม มีความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้น และยังต้องการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมือนอยู่ในวัยกลางคนให้มากที่สุด และนักท่องเที่ยวที่ใช้ชีวิตแบบคนท้องถิ่น (Existential Tourist) ซึ่งนักท่องเที่ยวประเภทนี้มีความต้องการผจญภัย หรือใช้ชีวิตภายใต้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตเช่นเดียวกับคนท้องถิ่น ซึ่งก็สอดคล้องกับนักท่องเที่ยวสูงอายุที่มีรายได้สูงเช่นกัน ด้วยความยินดีจ่ายเงินเพิ่มขึ้นเพื่อแลกกับการบริการที่เป็นพิเศษคือ มีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการที่พักระดับหรูหราร ใส่ใจต่อสุขภาพ ไม่เร่งรีบและมีความปลอดภัยในการเดินทาง (Krachangphatwong & Puaratanarun kon, 2018) ซึ่งมีลักษณะในการเดินทางที่ศึกษาจากสื่อและจองด้วยตนเองออนไลน์ ช็อททัวร์

แบบhemajay หรือจัดการเดินทางด้วยตนเองหรือเดินทางกับบริษัทนำเที่ยวแบบกลุ่ม Foreign Independent Traveler (FIT) ตามความต้องการเฉพาะ (Wen et al., 2020)

การศึกษาพฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์และเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยว เช่น ความถี่ในการเดินทาง ช่วงเวลา วัตถุประสงค์ แรงจูงใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผู้ร่วมเดินทาง ระยะเวลาในการเดินทาง สถานที่พัก ลักษณะการเดินทาง กิจกรรมที่สนใจ แหล่งท่องเที่ยว และค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยวโดยรวม ซึ่งจะบ่งบอกถึงลักษณะการเดินทางท่องเที่ยวโดยรวม อาหารที่นิยม ระดับของสถานที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ซึ่งแนวคิดเหล่านี้สามารถนำมาศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยววัยสูงอายุที่มีรายได้สูงได้เช่นกัน (Huber et al., 2018; Patterson, 2018) อีกทั้งยังสามารถวัดลักษณะพฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยวสูงอายุที่มีรายได้สูงจากรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบ AIOs โดย Plummer (1974) ได้วิเคราะห์ลักษณะทางจิตวิทยาทางสังคมของผู้บริโภคเชิงปริมาณเพื่อหาข้อมูลของผู้บริโภคในด้านกิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interests) และความคิดเห็น (Opinion) (Kotler & Armstrong, 2012) ตลอดจนลักษณะทางประชากรศาสตร์ อย่างเช่น Suryadi และ Subroto (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตรวมทั้งผู้สูงอายุที่มีอิทธิพลต่อลักษณะส่วนบุคคลของชุมชน ด้วย AIOs โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านกิจกรรมที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ กิจกรรมวันหยุดและงานอดิเรก ส่วนปัจจัยด้านความสนใจคือ อาหาร งาน และครอบครัว และปัจจัยด้านความคิดเห็นคือ ความคิดเห็นด้านการเมือง ความคิดเห็นต่อตนเอง และผลิตภัณฑ์

ส่วน Nithat-ek (2018) ก็ยังนำทฤษฎีนี้มาวัดรูปแบบการดำเนินชีวิตและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวสูงอายุจากทวีปยุโรปในจังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ ด้วยแบบสอบถามและการวิเคราะห์จัดกลุ่ม (Cluster Analysis) พบว่า มีกลุ่มนักสำรวจวัฒนธรรมทางสังคม จะให้ความสำคัญกับการพบปะผู้คน ชอบค้นหาประสบการณ์การเดินทางใหม่ ๆ สนใจประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม และเลือกที่พักโรงแรมระดับ 4 ดาว แล้วจะใช้จ่ายประมาณ 19,000 บาทต่อสัปดาห์ ส่วนอีกกลุ่มคือ กลุ่มนักช้อปปิ้งที่ให้ความสนใจด้านกีฬา กิจกรรมกลางแจ้ง การดูแลสุขภาพ รวมถึงการลองสินค้าใหม่ ๆ และเลือกพักโรงแรมระดับ 4-5 ดาว แล้วจะใช้จ่ายเฉลี่ย 19,000-38,000 บาทต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่ามีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับ Zielinska-Szczepkowska (2021) ได้วิเคราะห์รูปแบบการท่องเที่ยวของผู้สูงอายุที่เดินทางในทวีปยุโรป ซึ่งชื่นชอบท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติและสถานที่ทางประวัติศาสตร์ ส่วนเหตุผลที่สำคัญของการเดินทางคือ ความเจ็บสงบ ความปลอดภัย คุณภาพของบริการ และเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวก โดยนักท่องเที่ยวสูงอายุนิดีที่จะจ่ายหากรัฐบาลปลายทางหรือผู้ประกอบการสามารถอำนวยความสะดวกในสิ่งเหล่านี้ได้

อย่างไรก็ดี ผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด 19 ทำให้รัฐบาลไทยและสิงคโปร์ประกาศใช้มาตรการควบคุมโรค เช่น การปิดประเทศชั่วคราว เป็นต้น จึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่ปรับตัวในการรักษาสุขอนามัย เว้นระยะห่างทางสังคม และหลีกเลี่ยงการรวมตัวในพื้นที่แออัด (Chuan, 2021) เช่นเดียวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุทั่วโลก (Rahman et al., 2021; Becken & Loehr, 2022) ทำให้ Ministry of Tourism and Sports (2020) ได้จัดทำโครงการยกระดับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยตามมาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย (Amazing Thailand Safety & Health Administration หรือเรียกว่า SHA) เพื่อให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการควบคุมโรค ทำให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ที่ดีมีความสุขและ

มั่นใจในความปลอดภัยด้านสุขอนามัยจากสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของไทย นอกจากนี้ Matichon (2020) ยังมีความเห็นว่า ผู้ประกอบการเองก็ต้องปรับตัว เช่นเดียวกันเพื่อบริการนักท่องเที่ยวยุคใหม่ อย่างธุรกิจโรงแรมก็มีการเพิ่มกิจกรรมยามว่างที่สามารถรักษาระยะห่างได้ เช่น รำมวยจีน เล่นกอล์ฟ เป็นต้น ธุรกิจรถทัวร์โดยสารนำเที่ยวอาจต้องปรับเป็นการเดินทางในระยะสั้น (Day-Trip) และจัดที่นั่งให้น้อยลงกว่าเดิม หรือธุรกิจนำเที่ยวต้องเตรียมแผนการตลาดไว้รองรับโดยเฉพาะการจัดโปรโมชั่นการเข้าพักโรงแรมช่วงวันหยุด แพคเกจทัวร์รับประทานอาหารเช้า หรือการเที่ยวชมวัฒนธรรมที่แปลกใหม่ เป็นต้น ซึ่งเป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวโดยหวังว่าเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ดีขึ้น และเมื่อรัฐบาลทั้งสองเปิดประเทศแล้วจะดึงดูดความสนใจนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ให้กลับมาดังเดิมด้วยความปลอดภัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือนักท่องเที่ยวชาวสิงคโปร์สูงอายุ 55 ปีขึ้นไปและมีรายได้ตั้งแต่ 2,600 เหรียญสหรัฐขึ้นไป ที่เคยมาท่องเที่ยวในไทยห้าปีย้อนหลัง โดยขอความร่วมมือจากนักท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สถาบันการศึกษา บริษัทนำเที่ยว และสถานเอกอัครราชทูตไทยในสิงคโปร์ ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวน 380 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับการถามถึงความสนใจในการให้ข้อมูล การตรวจสอบคุณสมบัติ และการได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างทุกรายมีสิทธิ์ปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ทุกเมื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือจากการทบทวนวรรณกรรมและออกแบบให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ ประกอบด้วยตัวแปรรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุจำนวน 36 ข้อคำถามที่ได้รับพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น งานวิจัยของ Sriampornaekkul และ Chantuk (2018) และ Tsartsara (2018) และ Balderas-Cejudo (2019) โดยทำการทดสอบค่าความเที่ยงกับผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว 3 ราย และทดสอบค่าความเชื่อมั่นจำนวน 30 คน ได้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.93 เพื่อสร้างชุดตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ให้มากที่สุด ใช้วิธีการประเมินตามวิธีของ Likert ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงกันยายน พ.ศ. 2564 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 262 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 68.42 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ลักษณะประชากรและรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก หมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนากด้วยวิธี Varimax โดยกำหนดให้ตัวประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าความแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 1.00 และค่า Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มากกว่า 0.60

(Field, 2013) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรและรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

จากการเก็บข้อมูลของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำข้อมูลมา Clean Data และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 262 ฉบับ จากนั้นวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่เคยมาท่องเที่ยวในไทยนั้นเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 55-65 ปี

ร้อยละ 80.90 รองลงมาคือ 66-75 ปี และมากกว่า 76 ปี ตามลำดับ ด้านรายได้พบว่า นักท่องเที่ยวสูงอายุมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 2,601-3,100 เหรียญสหรัฐ ที่ร้อยละ 50.40 รองลงมาคือมากกว่า 3,601 เหรียญสหรัฐ และ 3,101-3,600 เหรียญสหรัฐ ตามลำดับ โดยร้อยละ 77.90 ของนักท่องเที่ยวทั้งหมดมีรายได้มากจากการทำงานและการออม การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิต (AIOs) ของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงในไทย 3 ลำดับแรก ดังตารางที่ 1 พบว่า กิจกรรม (A) ที่นักท่องเที่ยวนิยมคือ การรับประทานอาหาร การพักผ่อนโรงแรมชั้นหนึ่งในเมือง และการเข้าสังคมในกลุ่มนักท่องเที่ยวด้วยกัน ด้านความสนใจ (I) นั้นชาวสิงคโปร์ยังคงเพลิดเพลินกับการรับประทานอาหารที่หลากหลาย รองลงมาคือ การใช้เวลากับเพื่อน และการได้รับคำแนะนำแหล่งท่องเที่ยวจากเพื่อน และความคิดเห็น (O) จะให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องของความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ท่องเที่ยว และความใส่ใจในการเลือกผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพ

ตารางที่ 1 รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูง

รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีค่าใช้จ่ายสูง	$\bar{X}$	S.D.
กิจกรรม		
- การให้ความสำคัญต่อการรับประทานอาหารและเครื่องดื่มในวันหยุด	4.32	0.74
- การพักผ่อนโรงแรมชั้นหนึ่งในเมือง	3.66	0.95
- การเข้าสังคมในกลุ่มนักท่องเที่ยวด้วยกัน	3.52	0.86
ความสนใจ		
- การเพลิดเพลินกับอาหารและเครื่องดื่มที่หลากหลาย	4.38	0.62
- การใช้เวลากับเพื่อน	4.10	0.69
- การได้รับคำแนะนำแหล่งท่องเที่ยวจากเพื่อน	3.90	0.79
ความคิดเห็น		
- การคำนึงถึงความปลอดภัยของสถานที่ท่องเที่ยว	4.51	0.64
- การคำนึงถึงสุขอนามัยของสถานที่ท่องเที่ยว	4.42	0.65
- การเลือกผลิตภัณฑ์ที่ดีและมีคุณภาพ	4.20	0.71

หมายเหตุ: ผู้วิจัยคัดเลือกแต่ละรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุสูงสุด 3 ลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

จากรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงนั้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้งหมดมาจัดกลุ่มโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของโครงสร้างตัวแปร โดยสามารถลดตัวแปรให้อยู่ในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำให้ตัวแปร

ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มหรือมีความสัมพันธ์น้อยถูกสกัดออกและเหลือน้อยที่สุด ส่งผลให้เกิดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มาก ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่า KMO เท่ากับ 0.76 และค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1.03 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูง

รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยว	Factor Loading	Initial Eigenvalues		
		Total	Variance (%)	Cumulative Variance (%)
องค์ประกอบที่ 1 สุขอนามัยและความปลอดภัย		10.87	23.64	23.64
- การได้รับประกันจากรัฐบาลหากเจ็บป่วยระหว่างการเดินทาง	0.83			
- ประเทศที่รัฐบาลกำหนดให้นักท่องเที่ยวฉีดวัคซีนก่อนเข้าประเทศ	0.79			
- การหาโรงแรมที่มีสภาพแวดล้อมปลอดโรคโควิด 19	0.76			
- ประเทศที่มีมาตรการสาธารณสุขให้นักท่องเที่ยว	0.76			
- เมืองท่องเที่ยวที่มีโรงพยาบาลและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ	0.74			
- การมีเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตรวจจับโรคได้ทุกที่	0.74			
- สิทธิการยกเว้นวีซ่า	0.61			
องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางธรรมชาติและสังคมที่ทำหาย		5.50	11.96	35.61
- การมีส่วนร่วมในการทดลองสิ่งที่แตกต่างกัน	0.75			
- การพบปะผู้คนใหม่ ๆ	0.74			
- การสัมผัสประสบการณ์ที่ทำหาย	0.72			
- ความเพลิดเพลินกับกิจกรรมทางธรรมชาติ	0.72			

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่รายได้สูง (ต่อ)

รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยว	Factor Loading	Initial Eigenvalues		
		Total	Variance (%)	Cumulative Variance (%)
องค์ประกอบที่ 3 การเยี่ยมชมแหล่งประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน		5.50	7.70	43.31
- การอ่านเพื่อความบันเทิงทางประวัติศาสตร์	0.70			
- การแสวงหาผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน	0.69			
- การเยี่ยมชมสถานที่ทางประวัติศาสตร์	0.69			
- การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์จากสื่อโฆษณา	0.67			
องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้วัฒนธรรมอย่างปลอดภัย		2.23	4.86	43.31
- การคำนึงถึงสุขอนามัยของสถานที่ท่องเที่ยว	0.78			
- การคำนึงถึงความปลอดภัยของสถานที่ท่องเที่ยว	0.74			
- การเลือกผลิตภัณฑ์ที่ดีและมีคุณภาพ	0.66			
- การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.66			
- การแสวงหาวัฒนธรรมที่แตกต่าง	0.62			
องค์ประกอบที่ 5 การใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อน		1.98	4.31	52.49
- การใช้เวลากับเพื่อน	0.68			
- การได้รับคำแนะนำแหล่งท่องเที่ยวจากเพื่อน	0.78			
องค์ประกอบที่ 6 การพักในโรงแรมหรูหรารับประทานอาหารที่เลิศรส		1.93	4.21	56.70
- การพักผ่อนโรงแรมชั้นหนึ่งในเมือง	0.75			
- การให้ความสำคัญต่อการรับประทานอาหารและเครื่องดื่มในวันหยุด	0.71			
องค์ประกอบที่ 7 การค้นหาแหล่งท่องเที่ยวจากสื่อสังคมเพื่อสัมผัสความแตกต่าง		1.63	3.55	60.26
- การค้นหาประสบการณ์การเดินทางจากสื่อสังคม	0.72			
- ความต้องการสัมผัสวิถีชีวิตที่แตกต่าง	0.65			
องค์ประกอบที่ 8 กิจกรรมท่องเที่ยวสปาเพื่อสุขภาพ		1.40	3.04	63.31
- ความสนใจกิจกรรมสปาเพื่อสุขภาพ	0.64			
- การท่องเที่ยวเพื่อรักษาสุขภาพ	0.61			

หมายเหตุ: Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.76

Bartlett's Test of Sphericity = 1.03 และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรสามารถจัดกลุ่มสำคัญได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ด้วยความแปรปรวนรวมของ Initial Eigenvalues สูงถึง ร้อยละ 63.31 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ สุขอนามัยและความปลอดภัย มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเดิมได้เท่ากับร้อยละ 23.64 เนื่องจากนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงยังกังวลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เป็นอย่างมาก รองลงมาเป็นองค์ประกอบที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางธรรมชาติและสังคมที่ทำหาย ร้อยละ 11.96 ด้วยนักท่องเที่ยวยังคงหลงใหลธรรมชาติของไทยซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่ดึงดูดและสร้างมูลค่ามหาศาลของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว องค์ประกอบที่ 3 คือ การเยี่ยมชมแหล่งประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน ร้อยละ 7.70 เพราะเมืองไทยมีสถานท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ที่เป็นมรดกโลกอยู่หลายแห่งจากการรับชมผ่านสื่อโฆษณา นักท่องเที่ยวจึงอยากมาชมและสัมผัส องค์ประกอบที่ 4 คือ การเรียนรู้วัฒนธรรมอย่างปลอดภัย ร้อยละ 4.86 วิถีชีวิตและความเป็นอยู่อย่างไทยก็เป็นสิ่งที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เช่นกัน แต่แหล่งท่องเที่ยวเหล่านั้นจะต้องมีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี ด้วยองค์ประกอบที่ 5 คือ การใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อน ร้อยละ 4.31 แสดงให้เห็นว่าชาวสิงคโปร์สูงอายุนิยมมาพักผ่อนกับเพื่อนที่รู้จักในไทยเพื่อพูดคุยและใช้เวลาทำกิจกรรมด้วยกัน องค์ประกอบที่ 6 คือ การพักในโรงแรมหรูหรารับประทานอาหารที่เลิศรส ร้อยละ 4.21 แน่ใจว่าเป็นสิ่งที่โด่งดังและยังคง

ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกชาติแม้กระทั่งชาวสิงคโปร์ก็คืออาหารไทย ทุกคนจะเพลิดเพลินกับการรับประทานอาหารไทยที่อร่อยและมีรสชาติหลากหลายซึ่งแตกต่างจากประเทศตนเอง ซึ่งนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงจะนิยมรับประทานอาหารในสถานที่หรูหราและมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เช่น โรงแรม ภัตตาคาร หรือห้างสรรพสินค้าชื่อดัง องค์ประกอบที่ 7 คือ การค้นหาแหล่งท่องเที่ยวจากสื่อสังคมเพื่อสัมผัสความแตกต่าง ร้อยละ 3.55 ประกอบด้วยการค้นหาประสบการณ์การเดินทางจากสื่อสังคมและความต้องการสัมผัสวิถีชีวิตที่แตกต่าง และองค์ประกอบที่ 8 คือ กิจกรรมท่องเที่ยวสปาเพื่อสุขภาพ ร้อยละ 3.04 ก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ชาวสิงคโปร์ชอบมาผ่อนคลายที่ไทย ด้วยการนวดไทยที่เป็นเอกลักษณ์ สมุนไพรที่หอม และการบริการที่ราคายอมรับได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับหัวข้อการวิจัยกับองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 นั้น วิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูง

องค์ประกอบที่	เพศ			อายุ (ปี)			รายได้ (เดือน)		
	r	Sig.	Level of relation	r	Sig.	Level of relation	r	Sig.	Level of relation
2	-0.71	0.00	ปานกลาง	-	-	-	0.63	0.02	ปานกลาง
3	-	-	-	-	-	-	0.79	0.00	ปานกลาง
4	0.67	0.00	ปานกลาง	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	0.81	0.00	มาก	-	-	-
6	0.63	0.02	ปานกลาง	-	-	-	0.62	0.04	ปานกลาง
7	-	-	-	0.64	0.02	ปานกลาง	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-0.62	0.05	ปานกลาง

หมายเหตุ: องค์ประกอบที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 นั้นลักษณะประชากร (เพศ อายุ และรายได้) มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ไม่ว่าจะเพศใด อายุเท่าไร และรายได้มากน้อยแค่ไหน ก็ยังนิยมและกลับมาท่องเที่ยวที่ไทยตามเดิมอยู่แม้จะเข้าสู่วิถีใหม่ (Next Normal) โดยเฉพาะอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อน (องค์ประกอบที่ 5) ในระดับมาก ($r = 0.81$) หมายความว่า ยิ่งนักท่องเที่ยวสูงอายุมีอายุเพิ่มขึ้นก็จะให้ความสำคัญกับการใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อนที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยและใช้เวลาทำกิจกรรมด้วยกัน เพศมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมทางธรรมชาติและสังคมที่ท้าทาย (องค์ประกอบที่ 2) คือ เพศชายและหญิงส่วนใหญ่ของการสำรวจครั้งนี้ไม่ชอบทำกิจกรรมที่ท้าทายทางธรรมชาติแต่จะเน้นกิจกรรมแนวสบาย ๆ เช่น รับประทานอาหารในโรงแรมที่หรูหรา (องค์ประกอบที่ 6) เลือกซื้อสินค้าและบริการในห้างสรรพสินค้า ใช้บริการสปา หรือเที่ยวชมวัฒนธรรม

ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ (องค์ประกอบที่ 4) เช่นเดียวกับรายได้ที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุ (องค์ประกอบที่ 10) คือ นักท่องเที่ยวรายได้สูงจะเลือกไปสถานที่ท่องเที่ยวที่มีจำนวนคนน้อยเพื่อให้ตนเดินทางสะดวกและเต็มอิมในการทำกิจกรรม ประกอบกับยังเป็นการเว้นระยะห่างระหว่างสังคมเพื่อหลีกเลี่ยงการสัมผัสให้น้อยที่สุด เพราะนักท่องเที่ยวเองก็ทราบดีว่าเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคโควิด 19 ได้ง่าย

อภิปรายและสรุปผล

งานวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงในประเทศไทยภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตตามแนวคิด AIOs ของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงในไทย ได้แก่ กิจกรรมที่นักท่องเที่ยวนิยม (A) คือ การรับประทานอาหารและเครื่องดื่มในวันหยุด ($\bar{X} = 4.32$) การพักผ่อน

โรงแรมชั้นหนึ่งในเมือง ($\bar{X} = 3.66$) และการเข้าสังคมในกลุ่มนักเดินทางด้วยกัน ($\bar{X} = 3.52$) ด้านความสนใจ (I) นั้นชาวสิงคโปร์ยังคงเพลิดเพลินกับการรับประทานอาหารที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ การใช้เวลากับเพื่อน ($\bar{X} = 4.10$) และการได้รับความแนะนำแหล่งท่องเที่ยวจากเพื่อน ($\bar{X} = 3.90$) และความคิดเห็น (O) จะให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องของความปลอดภัยของสถานที่ท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.51$) สุขอนามัยของสถานที่ท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.42$) และความใส่ใจในการเลือกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.20$) โดยผลรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวด้วยองค์ประกอบเชิงสำรวจนั้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ สุขอนามัยและความปลอดภัย ร้อยละ 23.64 องค์ประกอบที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางธรรมชาติและสังคมที่ทำหายร้อยละ 11.96 องค์ประกอบที่ 3 คือ การเยี่ยมชมแหล่งประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืนร้อยละ 7.70 องค์ประกอบที่ 4 คือ การเรียนรู้วัฒนธรรมอย่างปลอดภัยร้อยละ 4.86 องค์ประกอบที่ 5 คือ การใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อน ร้อยละ 4.31 องค์ประกอบที่ 6 คือ การพักในโรงแรมหรูหรารับประทานอาหารที่เลิศรสร้อยละ 4.21 องค์ประกอบที่ 7 คือ การค้นหาแหล่งท่องเที่ยวจากสื่อสังคมเพื่อสัมผัสความแตกต่างร้อยละ 3.55 และองค์ประกอบที่ 8 คือ กิจกรรมท่องเที่ยวสปาเพื่อสุขภาพ ร้อยละ 3.04 โดยการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากร (เพศ อายุ และรายได้) กับองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูงอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อนในระดับมาก

ซึ่งแนวโน้มของนักท่องเที่ยวภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกบริการคุณภาพดีและคุ้มค่า เพราะนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้เป็นผู้มีประสบการณ์จึงเน้นการใช้จ่ายด้วยเหตุผลไม่ใช่อารมณ์ เพียงแต่ให้ความ

สำคัญกับความพึงพอใจเป็นหลัก ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงความมั่นใจด้านความปลอดภัย บริการ ดูแลสุขภาพ และเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย จึงทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ (AIOs) นิยมการรับประทานอาหารและการพักผ่อนโรงแรมชั้นหนึ่ง และการเข้าสังคมในกลุ่มเพื่อนด้วยกัน (Huber et al., 2018) โดยคำนึงถึงเรื่องของความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ท่องเที่ยวเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นประกันจากรัฐบาลหากเจ็บป่วยระหว่างการเดินทาง ประเทศที่รัฐบาลกำหนดให้นักท่องเที่ยวฉีดวัคซีน หรือการหาโรงแรมที่ปลอดโรคโควิด 19 (Rahman et al., 2021; Becken & Loehr, 2022) นอกจากนี้ยังชอบกิจกรรมทางธรรมชาติที่ทำหายและการเข้าสังคม ซึ่งได้ทดลองสิ่งที่แตกต่างด้วยตัวเองและเพลิดเพลินกับกิจกรรมทางธรรมชาติ เช่น เดินป่า เล่นกอล์ฟ เป็นต้น อีกทั้งยังมีแหล่งประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่โดดเด่น ทั้งโบราณสถาน โบราณวัตถุ เครื่องแต่งกาย วิถีชีวิต หรือชุมชน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แหล่งท่องเที่ยวสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zielinska-Szczepkowska (2021) โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโฆษณาและสังคมออนไลน์ เช่นเดียวกันกับ Lianto และ Wijaya (2019) ที่นักท่องเที่ยวสูงอายุต้องการพักผ่อนอย่างสนุกสนานเหมือนกลับไปเป็นหนุ่มสาวอีกครั้งและยังต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแหล่งท่องเที่ยวกับเพื่อน ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย การเดินทาง และการใช้เวลาร่วมกันด้วยบรรยากาศที่สดชื่นและสวยงามภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 สงบลง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยเสนอแนะในเชิงนโยบาย โดยให้หน่วยงานภาครัฐหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการบริการพัฒนาอุปทานสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวสูงอายุ เช่น การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวโดยอาศัยหลักการอารยสถาปัตย์กรรม และการส่งเสริม

สิ่งอำนวยความสะดวกที่เชื่อมโยงการเดินทางระหว่างแหล่งท่องเที่ยว และแผนงานด้านอุปสงค์สินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ เช่น การออกแบบเส้นทาง รายการนำเที่ยว กิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์เชิงสุขภาพที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาไทย ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ควรเป็นการนำเสนอรูปแบบการท่องเที่ยวที่เน้นความปลอดภัย บริการ ดูแลสุขภาพ และเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุของชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูง เช่น การรับประทานอาหาร การพักผ่อนโรงแรมชั้นหนึ่ง การเข้าสังคมในกลุ่มเพื่อน หรือการชมธรรมชาติและวัฒนธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในลักษณะคล้ายกับแคมเปญของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำหรับ

ชาวไทย โดยนำเสนอชวนชาวสิงคโปร์สูงอายุเที่ยวแบบเป็นกลุ่มเล็กจำนวน 12-15 คน พร้อมทั้งมีพยาบาลคอยดูแลตลอดการเดินทาง และสามารถให้คนสนิทร่วมเดินทางได้ด้วย ซึ่งแคมเปญเหล่านี้เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุที่มีรายได้สูง อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพักแรมในแหล่งท่องเที่ยวมากขึ้นและเกิดการใช้จ่ายสูงภายในประเทศได้ พร้อมกันนี้ทางผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาการศึกษาในครั้งต่อไปในประเด็นการนำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว เช่น แหล่งท่องเที่ยวหรือจังหวัดที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้สูง เพื่อสะท้อนให้เห็นบรรยากาศของการท่องเที่ยวในประเทศไทยชัดเจนขึ้น

References

- Ageing Asia Alliance. (2020). *The Asia Pacific silver economy business opportunities report 2020*. Ageing Asia. <https://ageingasia.com/publications/asia-pacific-silver-economy-business-opportunities-report/>
- Balderas-Cejudo, M. A. (2019). Towards a deeper understanding of senior tourists: Challenges and opportunities of an emerging market segment. *Journal of Tourism and Heritage Research*, 2(2), 262-277. <http://jthr.es/index.php/journal/article/view/52>
- Becken, S., & Loehr, J. (2022). Asia-Pacific tourism futures emerging from COVID-19 recovery responses and implications for sustainability. *Journal of Tourism Futures*, 8(1), 1-14. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JTF-05-2021-0131/full/pdf>
- Business Information Centers. (2020). *Singapore*. Glob Thailand. <https://globthailand.com/market/Singapore> [in Thai]
- Chuan, P. C. (2021). *Beyond COVID-19 tourism transformed*. Singapore Tourism Board. <https://www.stb.gov.sg/content/dam/stb/documents/trade-events-and-resources/TXI/Beyond%20COVID-19%20Tourism%20Transformed.pdf>
- Cohen, E. (1979). A phenomenology of tourist experiences. *Sociology*, 13(2), 179-201. <https://doi.org/10.1177/003803857901300203>
- Esiyok, B., Kurtulmuşoğlu, F. B., & Özdemir, A. (2018). Heterogeneity in the determinants of length of stay across middle age and senior age groups in thermal tourism. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 35(4), 531-540. <https://doi.org/10.1080/10548408.2017.1374906>

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: And sex and drugs and rock “N” roll* (4th ed.). Sage.
- Huber, D., Milne, S., & Hyde, K. F. (2018). Constraints and facilitators for senior tourism. *Tourism Management Perspectives*, 27, 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2018.04.003>
- Hwang, J., & Lee, J. (2018). Relationships among senior tourists’ perceptions of tour guides’ professional competencies, rapport, satisfaction with the guide service, tour satisfaction, and word of mouth. *Research Article*, 58(8), 1331-1346. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0047287518803199>
- Kim, M., & Kim, C. (2018). Lifestyle and travel motivation of the elderly in South Korea: Baseline characteristics and the relationship between demographic factors. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 21(3), 1-24. <https://doi.org/10.1080/15256480.2018.1464417>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Principles of marketing*. Pearson Education.
- Krachangphatwong, N., & Puaratanarunkon, O. (2018). Tourism behavior of the elderly: A case study in Khon Kaen municipality. *Business Administration and Accounting Journal Khon Kaen University*, 2(3), 34-51. [in Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lianto, F., & Wijaya, S. (2019). Do Asian and non-Asian different? A study of senior tourists’ travel motivation. *Journal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 513-527.
- Matichon. (2020, November 9). *Hat Yai’s economy has deteriorated heavily: Malaysian, Singaporean and Indonesian customers are infected with the virus*. Prachachat Online. <https://www.prachachat.net/local-economy/news-551298> [in Thai]
- Melon, M., Agrigoroaei, S., Diekmann, A., & Luminet, O. (2018). The holiday-related predictors of wellbeing in seniors. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 10(3), 221-240. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19407963.2018.1470184>
- Ministry of Tourism and Sports. (2020). COVID-19 and its impact on Thai tourism: Thailand tourism situation Q1/2020. *Tourism Economic Report*, 1(4), 25-29. [in Thai]
- Ministry of Tourism and Sports. (2022). *National tourism development plan no. 3 (2023-2027)*. Office of the National Economic and Social Development Council. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=11684&filename=index [in Thai]
- National Innovation Agency. (2022, June 28). *National average salary and cost of living*. Admission Premium. <https://www.admissionpremium.com/entrepreneur/news/4914> [in Thai]
- Nicolau, J. L., Losada, N., Alen, E., & Domínguez, T. (2019). The staged nature of decision making among senior tourists. *Research Article*, 59(4), 602-613. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0047287519851229>

- Nithat-ek, S. (2018). *Lifestyle and satisfaction of quality tourists from Europe in Riviera area, Prachuap Khiri Khan Province* [Master's thesis]. Thammasat University. [in Thai]
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Tourism and Sports. (2022, March 31). *Number of foreign tourists entering Thailand classified by age group 2010-2021*. <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/17.aspx> [in Thai]
- Patterson, I. (2018). *Tourism and leisure behaviour in an ageing world*. Oxfordshire.
- Plummer, J. T. (1974). The concepts and application of lifestyle segmentation. *Journal of Marketing*, 38(1), 7-33.
- Rahman, M. K., Gazi, M. A. I., Bhuiyan, M. A., & Rahaman, M. A. (2021). Effect of COVID-19 pandemic on tourist travel risk and management perceptions. *PLoS ONE*, 16(9), 1-18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256486>
- Sriampornaekkul, L., & Chantuk, T. (2018). Quality tourism for senior tourists. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajabhat University*, 4(1), 12-28. [in Thai]
- Suryadi, S., & Subroto, W. T. (2019). Analysis of lifestyle factors that influence individuals following community. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 9(1), 33-44. <https://doi.org/10.9790/7388-0901013344>
- Tourism Authority of Thailand. (2020). *The implementation plan of the project on health safety guidelines*. Tourism Authority of Thailand. <https://web.thailandsha.com/index#Home> [in Thai]
- Tsartsara, S. (2018). Definition of a new type of tourism niche-The geriatric tourism. *International Journal of Tourism Research*, 20, 796-799. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jtr.2232>
- Wanichbancha, K. (2003). *The use of SPSS for Window in data analysis* (6th ed.). Thammasarn. [in Thai]
- Wen, J., Huang, S., & Goh, E. (2020). Effects of perceived constraints and negotiation on learned helplessness: A study of Chinese senior outbound tourists. *Tourism Management*, 78, 104059. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517719302572>
- Zielinska-Szczepkowska, J. (2021). What are the needs of senior tourists? Evidence from remote regions of Europe. *Economies*, 9(4), 148. <https://doi.org/10.3390/economies9040148>



Name and Surname: Ranee Esichaikul

Highest Education: D.B.A. (Tourism), University of Strathclyde

Affiliation: School of Management Science, Sukhothai
Thammathirat Open University

Field of Expertise: Tourism Management



Name and Surname: Wutipark Poonbua

Highest Education: M.Sc. in Logistics Management, National
Institute of Development Administration

Affiliation: School of Management Science, Sukhothai
Thammathirat Open University

Field of Expertise: Logistics and Supply Chain Management



Name and Surname: Nontlachatara Viranuvatti

Highest Education: Ph.D. (Integrated Tourism Management),
National Institute of Development Administration

Affiliation: School of Management, Tourism Management,
Mae Fah Luang University

Field of Expertise: Tourism Management, Hospitality Industry
Management, and Airline Business Management

การจำแนกประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยการประยุกต์แบบจำลองคานอเชิงวิเคราะห์กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

CLASSIFICATION OF SERVICE QUALITY CHARECTISTICS OF PROVISION OF INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES DURING THE COVID-19 PANDEMIC BY APPLYING THE ANALYTICAL KANO MODEL (A-KANO): A CASE STUDY OF A FACULTY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY UNDER CONTROL OF THE STATE

มะลิวรรณ พุฒารา

Maliwan Phuttara

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Faculty of Engineering, Mahidol University

Received: October 7, 2022 / Revised: February 23, 2023 / Accepted: February 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยการศึกษาได้ระบุคุณลักษณะการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามตัวแบบ SERVQUAL และทำการวิเคราะห์จำแนกประเภทคุณลักษณะของคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ งานวิจัยนี้ได้ใช้ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งเป็นกรณีศึกษา การวิจัยนี้เป็นงานเชิงสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากร (อาจารย์และพนักงานสายสนับสนุน) จำนวน 133 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่ได้จากการสังเคราะห์บทความวิชาการ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการประยุกต์วิธีการ “แบบจำลอง A-Kano” (Analytical Kano Model) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) สามารถชี้บ่งคุณลักษณะของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามตัวแบบ SERVQUAL ได้ทั้งหมด 15 คุณลักษณะ 2) จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย “แบบจำลอง A-Kano” พบว่า มี 5 คุณลักษณะ จัดอยู่ในประเภทคุณลักษณะที่ “สามารถดึงดูดผู้รับบริการ” (Attractive Characteristics) และอีก 10 คุณลักษณะ จัดอยู่ในประเภท “คุณลักษณะแบบเฉย ๆ” (Indifferent Characteristics) โดยประโยชน์ของงานวิจัยนี้ให้ประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการ (Academic Contribution) คือ เป็นงานวิจัยแรกที่ประยุกต์ “แบบจำลอง A-Kano” ในการศึกษาจำแนกประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) และประโยชน์เชิงการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ (Practical Contribution) คือ ผู้บริหารของคณะกรณศึกษา สามารถนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) รวมถึงหน่วยงานอื่นสามารถนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้ในบริบทที่คล้ายคลึงกันได้

คำสำคัญ: คุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) แบบจำลองคานาเชิงวิเคราะห์ แบบจำลอง SERVQUAL

Abstract

The purpose of this research was to analyze the users' satisfaction with information technology (IT) services quality during the Coronavirus-19 (COVID-19) pandemic. This study identified characteristics of IT service quality based on the SERVQUAL model, and identified the characteristics of information service quality that affect users' satisfaction. The Faculty of Science and Technology belonging to an autonomous higher education institution was used as a case study. A survey research was conducted by using the research sample of 133 staff members (consisting of academic staff members and supporting staff members). A questionnaire obtained from the synthesis of literature reviews and relevant documents was used as a research instrument for data collection. The gathered data was analyzed by applying "A-Kano model" (Analytical Kano Model) approach. The results of this study could be concluded as follows: (1) fifteen characteristics of IT service qualities were identified based on the SERVQUAL model through synthesis of literature review; (2) the analysis results of "A-Kano model" showed that there were 5 characteristics classified as "attractive characteristics" and other 10 characteristics classified as "indifferent characteristics". This research provides both academic and practical contributions. The academic contribution is that it is the first study to apply "A-Kano model" to characterize the quality of IT services during the COVID-19 pandemic. As for the practical contribution, the executives of the case study institution can use the findings from this research to improve the quality of IT service during the COVID-19 pandemic. In addition, other organizations can apply the conceptual framework of this study in a similar context.

Keywords: Information Technology Service Quality Characteristics, Coronavirus-19 Pandemic, Analytic Kano Model, SERVQUAL Model

บทนำ

งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา ในด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย ด้านการบริการวิชาการ รวมไปถึงการบริหารงานอื่น ๆ ขององค์กร อีกทั้งยังเป็นกระดูกสันหลังหลัก (Backbone) ในการขับเคลื่อนไปสู่ "มหาวิทยาลัยดิจิทัล" (Digital University) ในอนาคต ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศในมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (อาจารย์ และพนักงานแผนกอื่น ๆ) อยู่ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะศึกษาการประเมินคุณภาพในบริบทของสถานการณ์ปกติ แต่มีงานวิจัยน้อยมากที่จะศึกษาในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ดังเช่น ช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) เป็นต้น ซึ่งเป็นประเด็นช่องว่างของงานวิจัยนี้ (Research Gap)

จากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ต้องทำงานที่บ้าน (Work From Home) การให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็น ด้าน Hardware, Software, Peopleware ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับภาวะการทำงานดังกล่าว การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการถือเป็นส่วนสำคัญ งานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาคุณลักษณะการบริการ (Service Attributes) ที่จะทำให้ผู้ให้บริการสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปรับปรุงการให้บริการได้อย่างถูกต้อง และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า งานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการจำนวนมาก มักจะตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) กับผลการดำเนินงานการให้บริการ (Service Performance) ในแต่ละคุณลักษณะ แต่ตามหลักแนวคิดแบบจำลองค้นหาความต้องการของผู้รับบริการคาโน (Kano Model) นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen et al. (2018) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีความจำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น แต่รูปแบบของความสัมพันธ์จะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ (Attributes) ผลลัพธ์/บริการที่นำเสนอ และงานวิจัยของ Gangurde และ Patil (2018) ที่กล่าวว่า Kano Model จะช่วยให้เข้าใจถึงการจำแนกคุณลักษณะการให้บริการที่สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

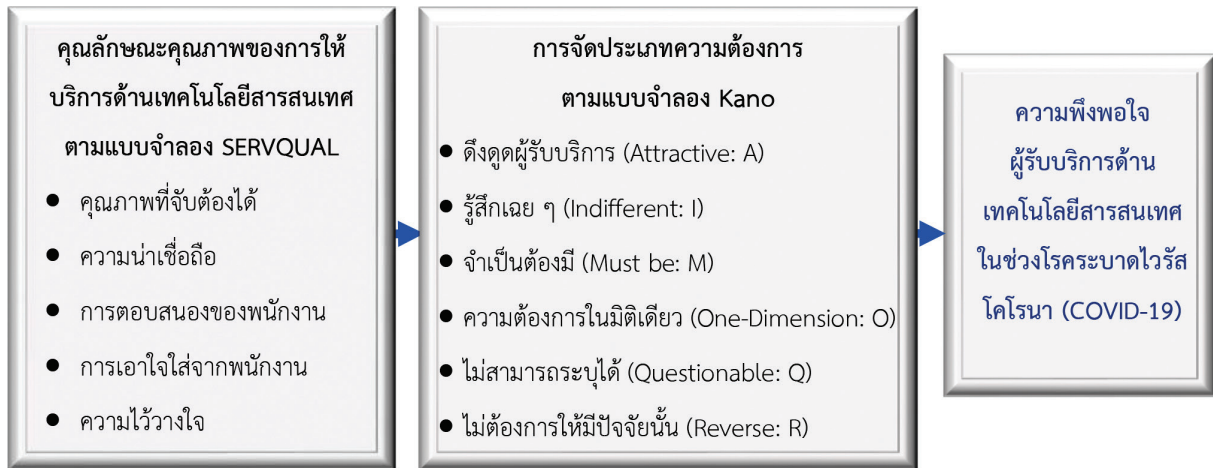
โดยงานวิจัยนี้ได้เสนอการประเมินคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยการประยุกต์กรอบแนวคิดของแบบจำลองโมเดลศึกษาคุณภาพการให้บริการ (SERVQUAL Model) งานวิจัยของ Parasuraman et al. (2005) และ Digital Service Quality งานวิจัยของ Hsu et al. (2018) และ Zhang et al. (2021) ซึ่งประกอบด้วยกรอบการประเมินทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพที่จับต้องได้ (Tangible) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) การตอบสนองของพนักงาน (Responsiveness) การเอาใจใส่จากพนักงาน (Empathy) และ

ความไว้วางใจ (Assurance) จากนั้นได้ทำการจำแนกคุณลักษณะ การให้บริการดังกล่าวตามระดับความพึงพอใจการให้บริการ โดยประยุกต์ A-Kano Model ที่พัฒนามาบนพื้นฐานของ Kano Model ดังเดิม Xu et al. (2009) ได้ให้ความเห็นว่า Kano Model ดังเดิมเหมาะสมกับการวัดความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของคุณภาพการให้บริการที่เป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative) เพียงอย่างเดียว แต่ A-Kano มีจุดเด่นเมื่อเทียบกับวิธี Kano ดังเดิม คือ สามารถวัดความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของคุณภาพการให้บริการได้ทั้งที่เป็นเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ (Qualitative and Quantitative) อย่างไรก็ตามการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของความพึงพอใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผ่านมา ยังมีงานวิจัยน้อยมากที่ประยุกต์วิธีการดังกล่าวข้างต้น โดยขอบเขตของงานวิจัยนี้จะประเมินคุณลักษณะคุณภาพในส่วนของผู้รับบริการภายใน (อาจารย์ และพนักงานแผนกอื่น ๆ) ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งประสบปัญหาถึงความไม่พร้อมในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้บริหารหน่วยงานจึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับความต้องการและตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดย

1. ศึกษาระบุคุณลักษณะการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามตัวแบบ SERVQUAL
2. วิเคราะห์จำแนกประเภทคุณลักษณะของคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยการประยุกต์ใช้แบบจำลอง A-Kano Model



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณภาพของการบริการด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบนแนวคิดแบบจำลองโมเดลศึกษาคุณภาพการให้บริการ (SERVQUAL Model) และหลักแนวคิดแบบจำลองค้นหาความต้องการของผู้รับบริการคาโน (Kano Model) รายละเอียด ดังนี้

1. คุณภาพของการบริการด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบนแนวคิดแบบจำลองโมเดลศึกษาคุณภาพการให้บริการ (SERVQUAL Model)

งานวิจัยของ Mejia et al. (2021) กล่าวว่า คุณภาพการให้บริการ คือ ความสอดคล้องกันของความต้องการของผู้รับบริการ หรือระดับของความสามารถในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอันทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจจากบริการที่เขาได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li et al. (2020) ที่กล่าวว่า คุณภาพการบริการด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวชี้วัดระดับการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกระบวนการด้านธุรกิจของผู้รับบริการ ให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงและใช้บริการ มีการปฏิสัมพันธ์ กระบวนการส่งเสริมผู้รับบริการให้สามารถดำเนินการธุรกิจได้อย่างราบรื่น

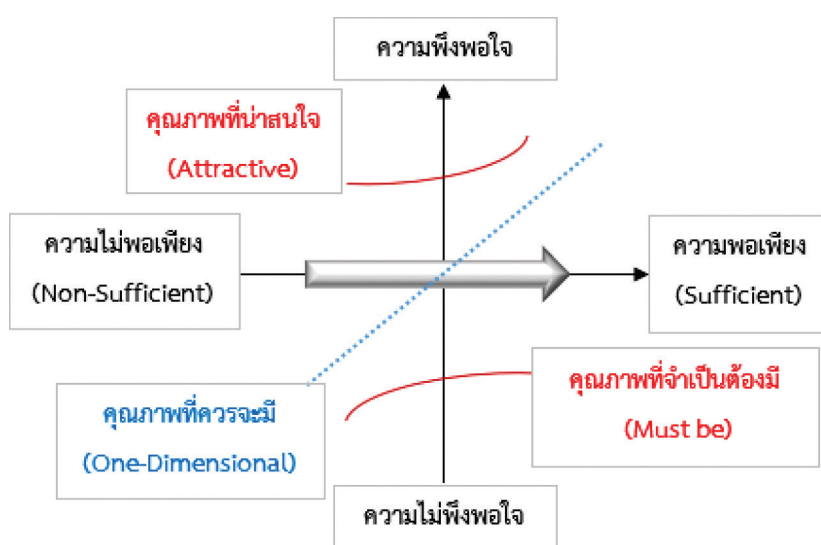
แบบจำลอง SERVQUAL คือ แบบจำลองที่ใช้ประเมินคุณภาพการบริการโดยการวัดคุณภาพการบริการ (Service Quality) หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างความพึงพอใจในการบริการที่ได้รับจริง (Perception) กับความคาดหวังที่ได้รับการบริการ (Expectation) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sulphery และ Jasim (2020) ที่กล่าวว่า ปัจจัยคุณภาพการให้บริการนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยงานวิจัยของ Anabila et al. (2020) ได้ประยุกต์แนวคิดแบบจำลองโมเดลศึกษาคุณภาพการให้บริการ (SERVQUAL Model) ของ Parasuraman et al. (2005) และได้แบ่งมิติคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพที่จับต้องได้ (Tangible) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ บุคลากร และการสื่อสาร 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ความสามารถในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามสัญญาที่เชื่อถือได้และแม่นยำ 3) การตอบสนองของพนักงาน (Responsiveness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการและให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว 4) การเอาใจใส่จากพนักงาน (Empathy) หมายถึง ทักษะการที่ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5) ความไว้วางใจ (Assurance) หมายถึง ความรู้และความสุภาพของพนักงานในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจให้ผู้รับบริการ

2. แบบจำลองค้นหาความต้องการของผู้รับบริการ (Kano Model)

แบบจำลองคาโน (Kano Model) เป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma et al. (2019) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลิตภัณฑ์

หรือบริการมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับความสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด โดยพบความบกพร่องที่ทำให้ผู้รับบริการเกิดความไม่พึงพอใจน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sireli et al. (2007) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมและความคาดหวังในผลิตภัณฑ์ของผู้รับบริการมีหลายส่วน หลายปัจจัยและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การวิเคราะห์ยากมาก แบบจำลอง Kano แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองค้นหาความต้องการของผู้รับบริการ คาโน (Kano Model)

ที่มา: ปรับภาพมาจาก Kano et al. (1984)

งานวิจัยของ Kano et al. (1984) ที่ชี้ให้เห็นว่าการนำแบบจำลอง Kano มาจำแนกความต้องการของผลิตภัณฑ์/บริการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ สามารถแบ่งคุณลักษณะเชิงเทคนิคออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. คุณลักษณะพื้นฐาน (Must-be Attributes) เป็นคุณลักษณะที่ผลิตภัณฑ์/บริการ “ต้องมี” ซึ่งหากคุณลักษณะนี้ไม่ตอบสนองต่อผู้รับบริการ จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจทันที และแม้ว่าผู้รับบริการจะได้รับในคุณลักษณะนี้แล้วก็ตาม ก็ไม่ได้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

2. คุณลักษณะมิติเดียว (One-Dimensional Attributes) เป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อความพึงพอใจเป็นสัดส่วนกัน กล่าวคือ หากผู้ผลิตหรือผู้ให้บริการส่งมอบคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ดีมากยิ่งขึ้นเท่าไร ความพึงพอใจของผู้รับบริการจะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น โดยความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงแบบแปรผันตรง

3. คุณลักษณะแบบดึงดูด (Attractive Attributes) เป็นคุณลักษณะที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากความคาดหวังของผู้รับบริการแต่อยู่นอกเหนือสิ่งที่คาดการณ์ไว้ หากไม่มีคุณลักษณะนี้ก็ไม่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ แต่หากสามารถตอบสนองได้ จะส่งผลให้

ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและดึงดูดใจ คุณลักษณะนี้สามารถสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการ เกิดความภักดีต่อตราสัญลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบริการ หากต้องการเหนือคู่แข่งในตลาด จำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะนี้

4. คุณลักษณะแบบเฉย ๆ (Indifferent Attributes) เป็นคุณลักษณะที่ผู้รับบริการรู้สึกเฉย ๆ แม้ว่าจะส่งผลต่อคุณภาพประเภนี้ให้แก่ผู้รับบริการก็ตาม คุณลักษณะประเภนี้ก็ไม่ส่งผลให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจแต่อย่างใด

5. คุณลักษณะแบบตรงข้าม (Reverse Attributes) เป็นคุณลักษณะที่ผู้รับบริการรู้สึกตรงข้ามเมื่อได้รับ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกไม่พอใจ ในทางกลับกัน หากผู้รับบริการไม่ได้รับคุณลักษณะประเภนี้ ผู้รับบริการจะรู้สึกพอใจ

6. คุณลักษณะแบบคำถาม (Questionable) เป็นคุณลักษณะที่ไม่จำเป็นต้องตระหนักให้มากเพราะอยู่ในส่วนที่ไม่พอใจ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ “แบบจำลอง A-Kano” สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์ “แบบจำลอง A-Kano” ได้พัฒนามาจากแบบจำลอง Kano แบบดั้งเดิม (Traditional Kano Model) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามของ Kano แบ่งคุณลักษณะในแต่ละประเด็นหลักเป็นข้อคำถาม 2 ด้าน ตามข้อกำหนดการออกแบบคำถามของแบบจำลองคาโน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shokouhyar et al. (2020) ที่กล่าวว่า แต่ละข้อคำถามคุณลักษณะต้องประกอบด้วย คำถามเชิงบวก (Functional Questions) และคำถามเชิงลบ (Dysfunctional Questions) อย่างละ 1 ข้อ โดยนิยามของคำถามเชิงบวก หมายถึง ผู้รับบริการได้รับการบริการจากคุณลักษณะนั้น และคำถามเชิงลบ หมายถึง ผู้รับบริการไม่ได้รับการบริการจากคุณลักษณะนั้น

ขั้นตอนที่ 3 แจกและรวบรวมแบบสอบถามเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วถึงขั้นตอนการแจกแบบสอบถาม เพื่อถามกลุ่มผู้รับบริการตามเป้าหมายที่ต้องการ และจำนวนเพียงพอต่อการวิเคราะห์แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 การจัดกลุ่มแยกเป็นส่วน ๆ ตามการแบ่งคุณลักษณะของการให้บริการ ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ผล และจัดกลุ่มของคุณลักษณะต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบตารางวิเคราะห์แบบ Kano Model ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์แบบ Kano Model

ความต้องการของผู้รับบริการ		ไม่มีคุณลักษณะ (คำถามเชิงลบ “ถ้าผลิตภัณฑ์ไม่มีคุณลักษณะนี้ คุณรู้สึกอย่างไร”)				
		1) ชอบ	2) ควรเป็นแบบนั้น	3) เฉย ๆ	4) ไม่ควรเป็นแบบนั้น	5) ไม่ชอบ
		Q	A	A	A	O
คุณลักษณะ (คำถามเชิงบวก “ถ้าผลิตภัณฑ์ มีคุณลักษณะนี้ คุณรู้สึกอย่างไร”)	1) ชอบ	Q	A	A	A	O
	2) ควรเป็นแบบนั้น	R	I	I	I	M
	3) เฉย ๆ	R	I	I	I	M
	4) ไม่ควรเป็นแบบนั้น	R	I	I	I	M
	5) ไม่ชอบ	R	R	R	R	Q

ที่มา: ตารางวิเคราะห์แบบคาโน Kano et al. (1984)

ตัว A คือ คุณลักษณะสามารถดึงดูดผู้รับบริการ (Attractive) ตัว O คือ คุณภาพแบบมิติเดียว (One-dimensional) ตัว M คือ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีสำหรับงานบริการ (Must-be) ตัว Q คือ อาจมีการใช้คำผิดหรือการเข้าใจผิดในการตอบคำถาม (Questionable) ตัว R คือ คุณลักษณะที่นอกเหนือไปจากไม่ต้องการแล้ว ควรมีการปรับปรุงลักษณะการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม (Reverse) ตัว I คือ คุณลักษณะนี้ไม่แตกต่างในความรู้สึกของผู้รับบริการ (Indifferent) ขั้นตอนที่ 5 คำนวณสัมประสิทธิ์ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction Coefficient: CS) สัมประสิทธิ์ความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Dissatisfaction Coefficient: DS) และดัชนีความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction Index: CSI) ตามสมการที่ (1) และ (2) ตามลำดับ

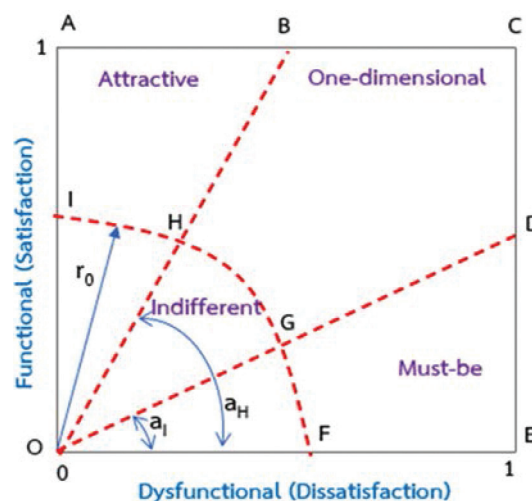
$$CS = \frac{(A + O)}{(A + O + M + I)} \quad (1)$$

$$DS = \frac{(O + M)}{(A + O + M + I) * (-1)} \quad (2)$$

Suh et al. (2019) กล่าวว่า ค่า เป็นคุณลักษณะที่ไม่จำเป็นต้องรวมอยู่ในสมการเพราะเป็นส่วนที่มีความคลุมเครือในการตอบคำถาม

ขั้นตอนที่ 6 พล็อตค่าสัมประสิทธิ์ CS และ DS ของแต่ละคุณลักษณะของการให้บริการลงบน Diagram “แบบจำลอง A-Kano” (Analytical Kano Model) จากการกำหนดมาตรวัดของกราฟให้ 1 มีค่ามากที่สุด และ 0 มีค่าน้อยที่สุด กำหนดจุดต่าง ๆ บนแผนภาพ โดยให้จุด (0,1) เป็น A จุด (0.5,1) เป็น B จุด (1,1) เป็น C จุด (1,0.5) เป็น D จุด (1,0) เป็น E จุด (0.5,0) เป็น F (0,0) เป็น O และ จุด (0,0.5) เป็น I จากนั้นลากเส้นจากจุด I ไปยัง จุด F เป็นวงกลมจากจุดดังกล่าวทำให้เกิดพื้นที่ของประเภทคุณภาพการบริการ 4 พื้นที่ ดังนี้ 1) คุณภาพประเภทดึงดูด (Attractive: A) คือ พื้นที่ของจุด ABHI 2) คุณภาพประเภทมิติเดียว

(One-dimensional: O) คือ พื้นที่ BCDGH 3) คุณภาพประเภทพื้นฐานคือ พื้นที่ DEFG และ 4) คุณภาพแบบเฉย ๆ (Indifferent: I) คือ พื้นที่ IHGFO ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 Diagram แบบจำลองคานาเชิงวิเคราะห์ “แบบจำลอง A-Kano” (Analytical Kano Model)

ที่มา: แบบจำลองคานาเชิงวิเคราะห์ Xu et al. (2009)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากร (อาจารย์ พนักงานสายสนับสนุน) ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งเป็นกรณีศึกษา ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งต้องเป็นผู้รับบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) และต้องมีการประกอบการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกรกฎาคม 2565 โดยได้กระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 133 คน

การกำหนดจำนวนตัวอย่าง

การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่เป็นตัวแทนของประชากร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล 132 คน ดังแสดงตัวอย่างการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0.5)^2} = 132$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พัฒนาแบบสอบถามจากการสังเคราะห์บทความวิชาการ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามตัวแบบ SERVQUAL และนำมาสร้างแบบสอบถามตามแนวทางแบบจำลองคาโน โดยกำหนดแบ่งด้านคุณลักษณะการให้บริการตามตัวแบบ SERVQUAL เป็น 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพที่จับต้องได้ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองของพนักงาน การเอาใจใส่จากพนักงาน ความไว้วางใจ โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อคำถาม เมื่อพัฒนาแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (อาจารย์ผู้สอนและทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการให้บริการ) จำนวน 3 ท่าน

เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผลการวัดค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแต่ละข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.0 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

คำถามในแบบสอบถามเป็นการศึกษาว่าผู้รับบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รู้สึกอย่างไรหากคุณลักษณะของการให้บริการนั้น ปรากฏและไม่ปรากฏ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคู่คำถามที่ตรงข้ามกัน ซึ่งประกอบด้วย คำถามแบบเชิงบวก (Function Question) คือ คำถามที่ถามความรู้สึกเมื่อพบคุณลักษณะนั้นในการใช้บริการ และคำถามแบบเชิงลบ (Dysfunction Question) คือ คำถามที่ถามความรู้สึกเมื่อไม่พบคุณลักษณะนั้นในการใช้บริการดังตารางที่ 2 และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยเครื่องมือ “แบบจำลอง A-Kano” เพื่อจัดประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 2 ตัวอย่างคำถามคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตาม Kano Model

รหัส	ข้อคำถามคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการ	ความรู้สึกของผู้ใช้บริการ
SQ1 (+)	ความพร้อมและคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็น ที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น PC, notebook, internet เป็นต้น	1. ชอบถ้ามีแบบนั้น (Like) 2. มันต้องเป็นแบบนั้น (Must be) 3. รู้สึกเฉย ๆ (Neutral) 4. ยังใช้ได้ถ้าเป็นแบบนั้น (Live with) 5. ไม่ชอบแบบนั้นเลย (Dislike)
SQ1 (-)	ความไม่พร้อมและไม่มีคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็น ที่สามารถสนับสนุนการทำงานในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น PC, notebook, internet เป็นต้น	1. ชอบถ้ามีแบบนั้น (Like) 2. มันต้องเป็นแบบนั้น (Must be) 3. รู้สึกเฉย ๆ (Neutral) 4. ยังใช้ได้ถ้าเป็นแบบนั้น (Live with) 5. ไม่ชอบแบบนั้นเลย (Dislike)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะ
คุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ผลการสังเคราะห์บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทำให้ได้คุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา
(COVID-19) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

คุณลักษณะคุณภาพของ การให้บริการ	รหัส ตัวแปร	คำอธิบาย	อ้างอิง
คุณภาพที่จับต้องได้ (Tangible)	SQ1	ความพร้อมและคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็นที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น PC, Notebook เป็นต้น	Hsu et al. (2018)
	SQ2	ความพร้อมและคุณภาพของ Software พื้นฐานที่จำเป็น ที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Zoom, Webex เป็นต้น	Mejia et al. (2021)
	SQ3	ขั้นตอนการขอรับบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน	Hsu et al. (2018)
	SQ4	การกำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) อย่างชัดเจน	Hsu et al. (2018)
	SQ5	ประสิทธิภาพของการให้ความช่วยเหลือของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านระบบ Helpdesk ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)	Hsu et al. (2018)
ความน่าเชื่อถือ (Reliability)	SQ6	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาด้าน IT ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	Mejia et al. (2021)
	SQ7	รายละเอียดขั้นตอนการบริการของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) มีความถูกต้องแม่นยำ	Mejia et al. (2021)
	SQ8	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บริการแก้ปัญหาตรงเวลาที่กำหนดไว้ หรือที่ให้สัญญาไว้	Hsu et al. (2018) และ Mejia et al. (2021)
การตอบสนอง ของพนักงาน (Responsiveness)	SQ9	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการตอบสนองต่อการขอรับบริการอย่างรวดเร็ว ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)	Mejia et al. (2021)
	SQ10	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเต็มใจในการให้บริการในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)	Hsu et al. (2018) และ Zhang et al. (2021)
	SQ11	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความยืดหยุ่นในการให้บริการในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) เช่น การหาแนวทางอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	Hsu et al. (2018) และ Mejia et al. (2021)
การเอาใจใส่จากพนักงาน (Empathy)	SQ12	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญใส่ใจในการให้บริการ ในช่วงโรคระบาดไวรัส โคโรนา (COVID-19)	Zhang et al. (2021)
	SQ13	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญต่อการขอรับบริการอย่างรวดเร็ว ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)	Hsu et al. (2018) และ Zhang et al. (2021)
ความไว้วางใจ (Assurance)	SQ14	ผู้รับบริการให้ความไว้วางใจต่อการให้บริการของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)	Hsu et al. (2018) และ Mejia et al. (2021)
	SQ15	พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสุภาพในการให้บริการ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)	Mejia et al. (2021) และ Suh et al. (2019)

ส่วนที่ 2 ผลการจัดประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในขั้นตอนนี้ นำค่าคะแนนในแบบสอบถามทั้งคำถามเชิงบวก และคำถามเชิงลบแต่ละข้อ มาเทียบตามตารางที่ 2 เพื่อกำหนดคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการ จากนั้นนำค่าร้อยละความถี่ของแต่ละคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการในแต่ละข้อ มาเปรียบเทียบกับ กำหนดเกณฑ์ดังนี้ 1) หากค่าของคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการใดที่มีร้อยละ

ความถี่สูงสุด ให้คุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการของข้อคำถามนั้นเป็นไปตามค่าสูงสุด และ 2) ในกรณีค่าร้อยละความถี่ในแต่ละประเภทของคุณลักษณะมีค่าเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน ให้ยึดเกณฑ์ที่ว่า $M > O > A > I$ เพื่อให้ประเมินประเภทของคุณลักษณะอย่างถูกต้อง ดังตัวอย่างการจัดประเภทคุณลักษณะ แสดงในภาพที่ 4 และผลการจัดประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงในตารางที่ 4

คุณลักษณะคุณภาพการให้บริการ		ความรู้สึกของผู้ใช้บริการ	
SQ (+) ความพร้อมและคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็น ที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น PC, Notebook, Internet เป็นต้น	1. ชอบถ้ามีแบบนั้น (Like)		
	2. มันต้องเป็นแบบนั้น (Must be)		
	3. รู้สึกเฉยๆ (Neutral)		
	4. ยังใช้ได้ถ้าเป็นแบบนั้น (Live with)		
	5. ไม่ชอบแบบนั้นเลย (Dislike)		
SQ (-) ความไม่พร้อมและไม่มีคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็น ที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น PC, Notebook, Internet เป็นต้น	1. ชอบถ้ามีแบบนั้น (Like)		
	2. มันต้องเป็นแบบนั้น (Must be)		
	3. รู้สึกเฉยๆ (Neutral)		
	4. ยังใช้ได้ถ้าเป็นแบบนั้น (Live with)		
	5. ไม่ชอบแบบนั้นเลย (Dislike)		

คุณลักษณะคุณภาพการให้บริการ		คำถามด้านลบ (-)				
การให้บริการ		1	2	3	4	5
คำถามด้านบวก (+)	1	Q	A	A	A	O
	2	R	I	I	I	M
	3	R	I	I	I	M
	4	R	I	I	I	M
	5	R	R	R	R	Q
Remark: A = Attractive, M = Must-be, R = Reverse, O = One-Dimensional, I = Indifferent, Q = Questionable						

คุณลักษณะคุณภาพการให้บริการ	A	I	M	O	Q	R	ประเภทของคุณลักษณะ (Kano Module)
(SQ1) ความพร้อมและคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็น ที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น PC, Notebook, Internet เป็นต้น		1					I
(SQ2)							

ภาพที่ 4 ตัวอย่างการจัดประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการ โดยให้หลักเกณฑ์ Kano Model

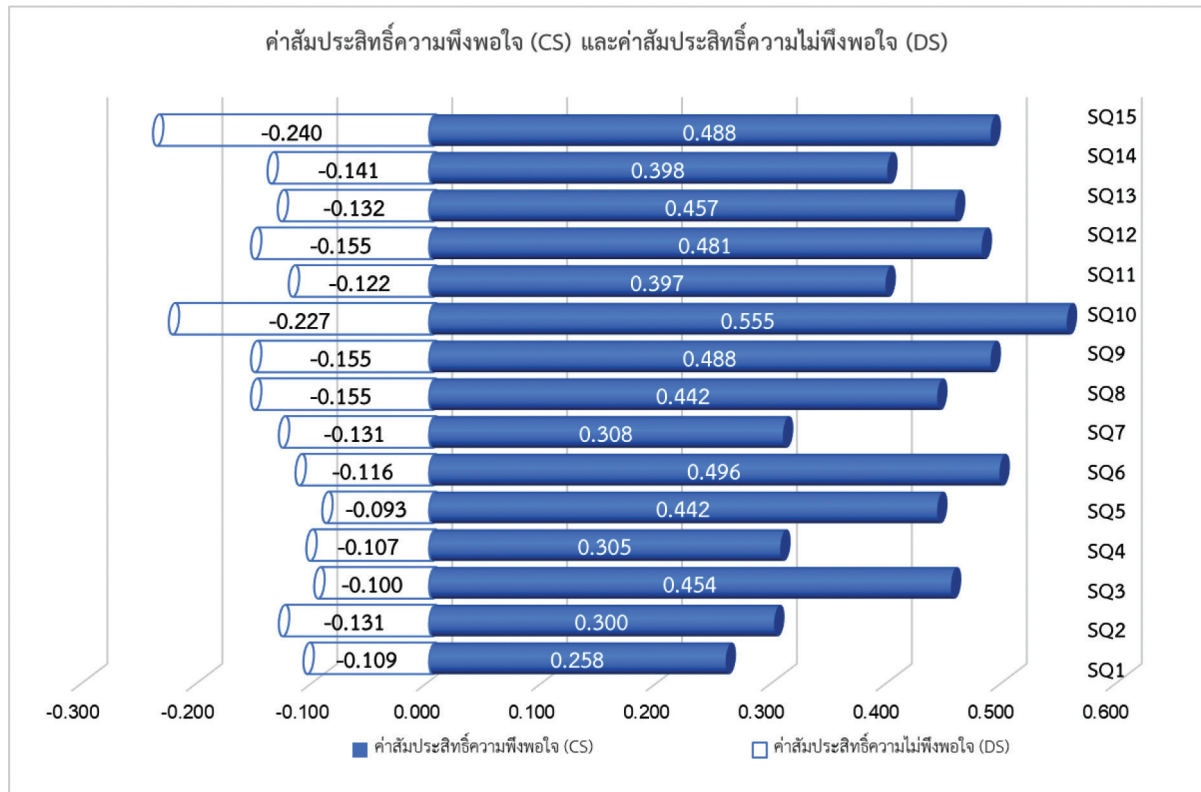
ตารางที่ 4 ผลการจัดประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

คุณลักษณะ คุณภาพ การให้บริการ	รหัส ตัวแปร								คุณลักษณะ ตาม Kano Model	ค่าสัมประสิทธิ์ ความพึงพอใจ (CS)	ค่า สัมประสิทธิ์ ความ ไม่พึงพอใจ (DS)	ดัชนีความ พึงพอใจของ ลูกค้า
		A	I	M	O	Q	R	ผลรวม				
คุณภาพ ที่จับต้องได้ (Tangible)	SQ1	24	90	5	9	3	2	133	I	0.258	-0.109	0.424
		18.05%	67.67%	3.76%	6.77%	2.26%	1.50%	100%				
	SQ2	30	83	8	9	1	2	133	I	0.300	-0.131	0.436
		22.56%	62.41%	6.02%	6.77%	0.75%	1.50%	100%				
	SQ3	50	67	4	9	2	1	133	I	0.454	-0.100	0.220
		37.59%	50.38%	3.01%	6.77%	1.50%	0.75%	100%				
	SQ4	33	84	7	7	1	1	133	I	0.305	-0.107	0.350
		24.81%	63.16%	5.26%	5.26%	0.75%	0.75%	100%				
	SQ5	47	70	2	10	2	2	133	I	0.442	-0.093	0.211
		35.34%	52.63%	1.50%	7.52%	1.50%	1.50%	100%				
ความน่าเชื่อถือ (Reliability)	SQ6	53	61	4	11	3	1	133	I	0.496	-0.116	0.234
		39.85%	45.86%	3.01%	8.27%	2.26%	0.75%	100%				
	SQ7	32	81	9	8	3	0	133	I	0.308	-0.131	0.425
		24.06%	60.90%	6.77%	6.02%	2.26%	0.00%	100%				
	SQ8	43	66	6	14	4	0	133	I	0.442	-0.155	0.351
		32.33%	49.62%	4.51%	10.53%	3.01%	0.00%	100%				
การตอบสนอง ของพนักงาน (Responsive- ness)	SQ9	51	58	8	12	3	1	133	I	0.488	-0.155	0.317
		38.35%	43.61%	6.02%	9.02%	2.26%	0.75%	100%				
	SQ10	50	49	8	21	4	1	133	A	0.555	-0.227	0.408
		37.59%	36.84%	6.02%	15.79%	3.01%	0.75%	100%				
การเอาใจใส่ จากพนักงาน (Empathy)	SQ11	44	71	8	8	2	0	133	I	0.397	-0.122	0.308
		33.08%	53.38%	6.02%	6.02%	1.50%	0.00%	100%				
	SQ12	47	62	5	15	3	1	133	I	0.481	-0.155	0.323
		35.34%	46.62%	3.76%	11.28%	2.26%	0.75%	100%				
ความไว้วางใจ (Assurance)	SQ13	47	65	5	12	3	1	133	I	0.457	-0.132	0.288
		35.34%	48.87%	3.76%	9.02%	2.26%	0.75%	100%				
	SQ14	39	71	6	12	5	0	133	I	0.398	-0.141	0.353
		29.32%	53.38%	4.51%	9.02%	3.76%	0.00%	100%				
	SQ15	45	53	13	18	4	0	133	I	0.488	-0.240	0.492
		33.83%	39.85%	9.77%	13.53%	3.01%	0.00%	100%				

ส่วนที่ 3 ผลการวัดดัชนีความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขั้นตอนถัดไป คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (Customer Satisfaction Coefficient: CS) และสัมประสิทธิ์ความไม่พึงพอใจของ

ผู้รับบริการ (Customer Dissatisfaction Coefficient: DS) ของแต่ละคุณลักษณะคุณภาพ ของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยผลการคำนวณ CS และ DS แสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 5

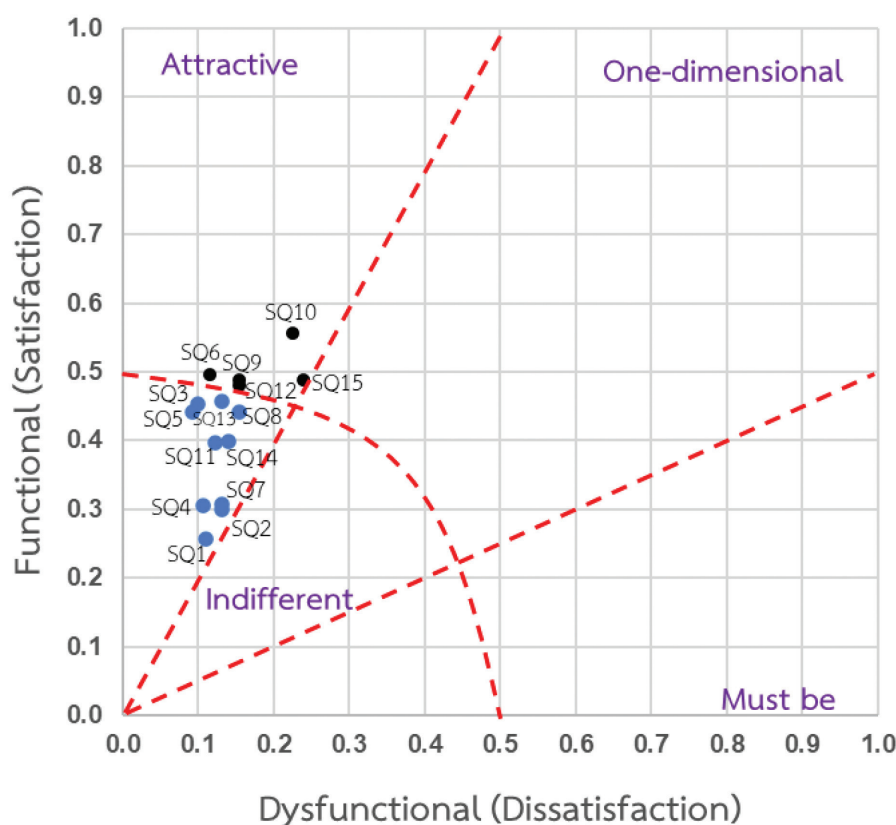


ภาพที่ 5 การวัดดัชนีความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 4 แบบจำลองคานอเชิงวิเคราะห์ (Analytical Kano Model) หรือ A-Kano

นำค่าสัมประสิทธิ์ CS และ DS ของแต่ละ

คุณลักษณะของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มาพล็อตลงบน Diagram “แบบจำลอง A-Kano” ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 การจำแนกประเภทคุณลักษณะของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตาม A-Kano Model

ซึ่งผลการจำแนกประเภทคุณลักษณะของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างวิธีการ Traditional Kano Model และ “แบบจำลอง A-Kano” ให้ผลที่แตกต่างกัน โดย Kano Model ตกอยู่ในประเภท “Attractive” เพียงคุณลักษณะเดียวเท่านั้น ได้แก่ SQ10 ส่วนที่เหลือตกอยู่ในประเภท “Indifferent” ทุกข้อ แต่การจำแนกประเภทคุณลักษณะให้เป็นไปตามกฎ $M > O > A > I$ ดังนั้นสามารถจำแนกประเภทตาม “แบบจำลอง A-Kano” ได้ดังนี้

ประเภท “Attractive” มี 5 คุณลักษณะ ได้แก่ SQ6, SQ9, SQ10, SQ12 และ SQ15

ประเภท “Indifferent” มี 10 คุณลักษณะ ได้แก่ SQ1, SQ2, SQ3, SQ4, SQ5, SQ7, SQ8, SQ11, SQ13 และ SQ14

อภิปรายผล

จากการศึกษาระบุคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามตัวแบบ SERVQUAL สามารถระบุคุณลักษณะได้ทั้งหมด 15 คุณลักษณะ และผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยประยุกต์ “แบบจำลอง A-Kano” งานวิจัยพบว่าประเภทคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการจากมุมมองผู้รับบริการ (อาจารย์ และพนักงานแผนกอื่น ๆ) ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง สามารถแยกคุณลักษณะ ได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. คุณลักษณะสามารถดึงดูดผู้รับบริการ (Attractive) พบ 5 คุณลักษณะ ได้แก่ “พนักงาน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาด้าน IT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (SQ6) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการตอบสนองต่อการขอรับบริการอย่างรวดเร็ว” (SQ9) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเต็มใจในการให้บริการ” (SQ10) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความตั้งใจในการให้บริการ” (SQ12) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสุภาพในการให้บริการ” (SQ15)

โดยคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 5 คุณลักษณะ ไม่ได้เกิดขึ้นจากความคาดหวังของผู้รับบริการ แต่อยู่นอกเหนือสิ่งที่คาดการณ์ไว้ หากไม่มีคุณลักษณะนี้ก็ได้ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ แต่หากสามารถตอบสนองได้ จะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและพึงพอใจ จากผลงานวิจัยนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

คุณลักษณะ “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาด้าน IT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (SQ6) ในช่วงการระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) พนักงานส่วนใหญ่ทำงานที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งกรณีที่เกิดปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในต่างสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้รับบริการไม่ได้คาดหวังว่าพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะสามารถแก้ปัญหาและให้บริการในช่วงเวลาที่ไม่ปกติดังกล่าว เพราะจะมีปัญหาใหม่ที่แตกต่างกันจากสถานการณ์ที่เป็นปกติ แต่ถ้าพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก้ปัญหาได้จะทำให้ผู้รับบริการพอใจและประทับใจอย่างมาก ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yan et al. (2021) ซึ่งเน้นความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงานของโรงพยาบาลในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของคนไข้

คุณลักษณะ “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการตอบสนองต่อการขอรับบริการอย่างรวดเร็ว” (SQ9) การทำงาน Work From Home ผู้บริการไม่ได้คาดหวังจะได้รับการตอบสนองการให้บริการอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการทำงานที่ต่างสถานที่ประกอบกับการร้องขอการบริการมีจำนวนมากกว่าสถานการณ์ปกติ แต่ถ้าพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถตอบสนองต่อการขอรับบริการที่รวดเร็ว จะทำให้ผู้รับบริการพอใจและประทับใจเป็นอย่างมาก ซึ่งงานวิจัยของ Men et al. (2021) ได้ชี้ให้เห็นว่า ในธุรกิจโรงแรมการตอบสนองของพนักงานที่รวดเร็วในภาวะที่ไม่แน่นอน (Uncertain Circumstances) จะสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ

คุณลักษณะ “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเต็มใจในการให้บริการ” (SQ10) การทำงานสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติ จะทำให้การทำงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความยุ่งยากมาก ทั้งในด้านของจำนวนงานและปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ที่จะเกิดขึ้น ความเต็มใจที่จะช่วยให้ผู้รับบริการสามารถจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้ จะทำให้ผู้รับบริการซาบซึ้งใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rawat (2016) ที่กล่าวว่า “ความเต็มใจในการให้บริการของพนักงาน” เป็นปัจจัยสำคัญที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้รับบริการที่เป็นศูนย์กลางในธุรกิจดิจิทัล

คุณลักษณะ “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความเอาใจใส่ในการให้บริการ” (SQ12) ในสภาวะการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้รับบริการคาดหวังจะได้รับความเอาใจใส่ในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มากนัก เพราะเข้าใจถึงจำนวนงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นและต้องใช้เวลามากในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่ในทางกลับกัน ถ้าผู้รับบริการได้รับการดูแลเอาใจใส่ จะทำให้เกิดความพอใจอย่างสูง นำมาซึ่งความซาบซึ้งและประทับใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Park et al. (2019) และ Tao et al. (2022) ที่ศึกษาในธุรกิจการดูแลสุขภาพ

คุณลักษณะ “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการให้บริการ” (SQ15) รูปแบบการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้น ภาระงานที่มากขึ้นในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ย่อมจะทำให้พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอาจมีภาวะเครียดทางอารมณ์ ซึ่งอาจแสดงออกมาไม่สุภาพกับผู้ใช้บริการ แต่ในภาวะดังกล่าวผู้ใช้บริการไม่ได้คาดหวังความสุภาพมากนัก แต่ถ้าพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถให้ความสามารถในการให้บริการ ก็จะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพอใจและประทับใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Men et al. (2021) ที่ทำการศึกษาในการบริการดิจิทัลภาครัฐบาล

2. คุณลักษณะของคุณภาพแบบเฉย ๆ มี 10 คุณลักษณะ ได้แก่ “ความพร้อมและคุณภาพของ Hardware พื้นฐานที่จำเป็น” (SQ1) “ความพร้อมและคุณภาพของ Software พื้นฐานที่จำเป็น” (SQ2) “ขั้นตอนการขอรับบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” (SQ3) “การกำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” (SQ4) “ประสิทธิภาพของการให้ความช่วยเหลือของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านระบบ Helpdesk” (SQ5) “รายละเอียดขั้นตอนการบริการของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” (SQ7) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บริการแก้ปัญหาตรงเวลาที่กำหนดไว้ หรือที่ให้สัญญาไว้” (SQ8) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความยืดหยุ่นในการให้บริการ” (SQ11) “พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสะดวกต่อการขอรับบริการอย่างรวดเร็ว” (SQ13) “ผู้ใช้บริการให้ความไว้วางใจต่อการให้บริการของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” (SQ14)

“แบบจำลอง A-Kano” ให้ความสำคัญเฉพาะประเภท คุณลักษณะสามารถดึงดูดผู้ใช้บริการ (Attractive: A) คุณภาพแบบมีมติเดียว และคุณลักษณะพื้นฐาน (Must-be: M) ส่วนคุณลักษณะแบบเฉย ๆ (Indifferent Attributes) ไม่ได้ถูกนำมาพิจารณาใน

การประเมินคุณภาพบริการของผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Kohli และ Singh (2020) และงานวิจัยของ Gangurde และ Patil (2018) ที่กล่าวว่า คุณภาพแบบเฉย ๆ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

สรุปผล

งานวิจัยนี้ได้เสนอการจำแนกประเภทความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้วยการประยุกต์วิธีการ “แบบจำลอง A-Kano” (Analytical Kano Model) โดยใช้คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งเป็นกรณีศึกษา ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์แรกของการศึกษาคือ สามารถระบุคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการบนกรอบแนวคิดของ SERVQUAL ได้ทั้งหมด 15 คุณลักษณะ (ภายใต้มิติของคุณภาพที่จับต้องได้ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองของพนักงาน การเอาใจใส่จากพนักงาน และความไว้วางใจ) โดยการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่สองของการศึกษาคือ สามารถจำแนกประเภทคุณลักษณะของคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วย “แบบจำลอง A-Kano” ได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม “สามารถดึงดูดผู้ใช้บริการ” (Attractive Characteristics) มี 5 คุณลักษณะ ซึ่งคุณลักษณะในกลุ่มนี้ถ้าไม่สามารถตอบสนองได้ จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่หากสามารถตอบสนองได้จะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและดึงดูดใจ ดังนั้นองค์กร/หน่วยงาน ควรต้องให้ความสนใจในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และกลุ่ม “คุณลักษณะแบบเฉย ๆ” (Indifferent Characteristics) มี 10 คุณลักษณะ คุณลักษณะในกลุ่มนี้ถ้าไม่สามารถตอบสนองได้จะไม่ส่งผลให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจแต่อย่างใด ดังนั้นองค์กร/หน่วยงาน ไม่ควรให้ความสนใจ

ในการปรับปรุงคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการที่อยู่ในกลุ่มนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยนี้นำมาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อองค์กรกรณีศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายในการที่จะยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารองค์กร/หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และจัดสรรทรัพยากรที่พอเพียงและเหมาะสม ในสถานการณ์การทำงานที่ไม่ปกติ เช่น โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะที่ส่งผลทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจและเกิดความประทับใจสูงสุด โดยงานวิจัยนี้คุณลักษณะที่จัดอยู่ในกลุ่ม “Attractive” เสนอให้นำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดการอบรมความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดสรรและแบ่งภาระงานที่เหมาะสม ให้แก่พนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยให้สามารถตอบสนองการให้บริการได้อย่างรวดเร็ว การประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยให้สามารถถอดบทเรียนและการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศระหว่างกัน จัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน (Code of Conduct) ที่วางแนวทางการส่งเสริม ความเต็มใจในการให้บริการ ความเอาใจใส่ในการให้บริการ ความสุภาพในการให้บริการ พร้อมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นระยะ

1.2 ผู้บริหารองค์กร/หน่วยงานควรมีจัดการสำรวจความพอใจของผู้รับบริการในช่วงสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาปรับปรุงการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถใช้ผลงานวิจัยนี้ในการวางแผนการดำเนินงานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

งานวิจัยนี้เสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต เพื่อต่อยอดและขยายผลองค์ความรู้ในประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ความพึงพอใจของการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยเครื่องมือ Importance-Performance-Gap Analysis (IPGA) เพื่อกำหนดว่าคุณลักษณะคุณภาพของการให้บริการใดที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงและจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม 2) การประยุกต์เครื่องมือการแปลงหน้าที่ผลิตภัณฑ์เชิงคุณภาพ (Quality Function Deployment: QFD) เพื่อวางแผนทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

References

- Anabila, P., Anome, J., & Kumi, D. K. (2020). Assessing service quality in Ghana's public hospitals: Evidence from Greater Accra and Ashanti Regions. *Total Quality Management and Business Excellence*, 31(9/10), 1-13.
- Chen, Y. H., Chou, Y. L., Tsai, C. L. & Chang, H. C. (2018). Evaluating car centre service quality with modified Kano model based on the first-time buyer's age. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-11.
- Gangurde, S. R., & Patil, S. S. (2018). Benchmark product features using the Kano-QFD approach: A case study. *Benchmarking: An International Journal*, 25, 2, 450-470.

- Hsu, S. W., Qing, F., Wang, C. C., & Hsieh, H. L. (2018). Evaluation of service quality in Facebook-based group-buying. *Electronic Commerce Research and Applications*, 28, 30-36.
- Kano, N., Seraku, N., Takahashi, F., & Tsuji, S. (1984). Attractive quality and must-be quality. *The Journal of the Japanese Society for Quality Control*, 14, 39-48.
- Kohli, A., & Singh, R. (2020). An assessment of customers' satisfaction for emerging technologies in passenger cars using Kano model. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(1), 76-88.
- Li, H., Liu, Y., Tan, C. W., & Hu, F. (2020). Comprehending customer satisfaction with hotels: Data analysis of consumer-generated reviews. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1713-1735.
- Ma, M. Y., Chen, C. W., & Chang, Y. M. (2019). Using Kano model to differentiate between future vehicle-driving services. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 69, 142-152.
- Mejia, J., Mankad, S., & Gopal, A., (2021). Service quality using text mining: Measurement and consequences. *Manufacturing & Service Operations Management*, 23(6), 1354-1372.
- Men, L. R., Qin, Y. S., & Jin, J. (2021). Fostering employee trust via effective supervisory communication during the COVID-19 pandemic: Through the lens of motivating language theory. *International Journal of Business Communication*, 59(2), 1-26.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Malhotra, A. (2005). E-S-Qual: A multiple-Item scale for assessing electronic service quality. *Journal of Service Research*, 7(3), 213-233.
- Park, S., Johnson, K. R., & Chaudhuri, S. (2019). Promoting work engagement in the hotel sector: Review and analysis. *Management Research Review*, 42(8), 971-990.
- Rawat, A. (2016). *Achieving customer-centricity through digital transformation*. WNS Global Services.
- Shokouhyar, S., Shokoohyar, S., & Safari, S. (2020). Research on the influence of after-sales service quality factors on customer satisfaction. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 56, 102139.
- Sireli, Y., Kauffmann, P., & Ozan, E. (2007). Integration of Kano's model into QFD for multiple product design. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 54(2), 380-390.
- Suh, Y., Woo, C., Koh, J., & Jeon, J. (2019). Analyzing the satisfaction of university-industry cooperation efforts based on the Kano model: A Korean case. *Technol. Forecast. Soc. Change*, 148, 119740.
- Sulphrey, M. M., & Jasim, K. M. (2020). Ascertaining service quality and medical practitioners' sensitivity towards surgical instruments using SERVQUAL. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1), 370-405.

- Tao, W., Lee, Y., Sun, R., Li, J., & He, M. (2022). Enhancing employee engagement via leaders' motivational language in times of crisis: Perspectives from the COVID-19 outbreak. *Public Relations Review*, 48(1), 102133.
- Xu, Q., Jiao R. J., Yang, X., Helander, M., Jiao, R. J., Khalid, H. M., & Opprud, A. (2009). An analytical Kano model for customer need analysis. *Design Studies*, 30(1), 87-110.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.
- Yan, C., Ni, J., Chien, Y., & Lo, C. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 205-214.
- Zhang, J., Lu, X., & Liu, D. (2021). Deriving customer preferences for hotels based on aspect-level sentiment analysis of online reviews. *Electron. Comer. Res. Appl*, 49, 101094.



Name and Surname: Maliwan Phuttara

Highest Education: Bachelor of Business Administration,
Thonburi University

Affiliation: Faculty of Engineering, Mahidol University

Field of Expertise: IT Support

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

21st CENTURY SKILLS AFFECTING THE TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NEXT NORMAL ERA UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

อาภาพร ลือทองจันทร์¹ ศิริรัตน์ ทองมีศรี² และระติกรณ นียมะจันทร³

Arpaporn Luetongjan¹, Sirirat Tongmeesri², and Ratikorn Niyamajan³

^{1,2,3}สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

^{1,2,3}Program in Educational Administration, Faculty of Education, Phranakhon Rajabhat University

Received: March 15, 2023 / Revised: June 14, 2023 / Accepted: June 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 3) สร้างสมการพยากรณ์ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80 สมการพยากรณ์คือ $\hat{Z} = 0.232 (Z_{x3}) + 0.312 (Z_{x4}) + 0.267 (Z_{x5})$ และ 4) แนวทางการบริหารคือ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและไม่ละเมิดกฎหมาย จัดสรรเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีคุณภาพ เพียงพอต่อการใช้งาน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่พัฒนาองค์กรพร้อมนำสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษา ยุควิถีถัดไป

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the 21st Century skills and the technological leadership of school administrators; (2) to study the correlation between the 21st

Century skills of school administrators and the technological leadership of school administrators; (3) to create a predicting equation of the 21st century skills affecting the technological leadership of school administrators; and (4) to propose guidelines for school administration by using the technological leadership of executives. The samples were 297 teachers from schools under the Office of Pathum Thani Primary Education Service Area 2 during the academic year 2022, obtained by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire and an interview form. The statistics used for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) the overall 21st Century skills and technological leadership of school administrators were rated at the high level overall opinion was at a high level; (2) the 21st Century skills correlated positively with technological leadership of school administrators, which was significant at the .01 level; (3) three factors of the 21st Century skills could predict technological leadership of school administrators at the .01 level of statistical significance with the predicting power of 80 percent. The predicting equation was as follows: $\hat{Z} = 0.232 (Z_{x3}) + 0.312 (Z_{x4}) + 0.267 (Z_{x5})$; and (4) the guidelines for school administration were as follows: the school administrators must adjust their vision to cope with the changing situation; they develop themselves to be media and digital technology literate and do not violate the laws; they must procure sufficient quality modern information technology for use in educational institutions; and they must apply modern technology to develop the organization to be ready for the practice to achieve true success.

Keywords: 21st Century Skills, Technological Leadership, School Administrators, Next Normal Era

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อุตสาหกรรมในอดีตถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจ การบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้นวัตกรรม ไม่ว่าจะหันไปทางใดก็จะเห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตแทนการใช้แรงงานแบบเดิม เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง มิติของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิมถูกทับซ้อนด้วยแนวคิดความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัย (Longthong, 2019) พบว่ากับในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การแพร่ระบาดดังกล่าวได้นำไปสู่การเปลี่ยนไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตในทุกด้านแบบไม่ทันตั้งตัว จนกลายเป็นวิถีชีวิตปกติรูปแบบใหม่ New

Normal ที่ทุกคนต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยสวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือให้สะอาด รักษาระยะห่าง ลดการเดินทาง เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ รวมไปถึงแพร่เชื้อ แต่ถึงอย่างไรโควิด 19 ยังไม่หายไปไหนผู้คนยังคงต้องปรับตัวใช้ชีวิตอยู่กับโรคระบาด ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อไปต่อสำหรับวิถีชีวิตปกติในลำดับถัดไป Next Normal (Muang Thai Life, 2021) การก้าวข้ามผ่านจาก “New Normal” ไปสู่ “Next Normal” จะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลที่ประชาชนทุกเพศทุกวัยทุกภาคส่วน ต้องเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการดำเนินธุรกิจ (Phanboonmee, 2022) เพื่อสามารถใช้ชีวิตในยุค “Next Normal” ได้อย่างเป็นปกติสุข

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในภาคส่วนของการศึกษาก็ได้รับผลกระทบไม่แพ้กัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Chaemchoy, 2018)

เนื่องด้วยแผนพัฒนาการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาภาวะแวดล้อมภายในด้านจุดอ่อน (Weak) พบว่า มีการขาดระบบการพัฒนางานโดยใช้เทคโนโลยีและขาดระบบการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566 ขึ้น โดยมีการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการพัฒนาการศึกษากลยุทธ์ที่ 3 มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และกลยุทธ์ที่ 4 ให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเป็นผู้นำในการบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2, 2020) และเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาการศึกษาประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพของ Organization for Economic Co-operation and Development: OECD ปี 2012 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น (Lawalee, 2017) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เล็งเห็นความจำเป็นสำคัญของ

ทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษา ในยุควิถีถัดไป (Next Normal) ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางวิกฤต และโอกาสต่าง ๆ ให้บรรลุจุดประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป
4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารในยุควิถีถัดไป

บททวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 3 ประเด็น คือ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร และยุควิถีถัดไปเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะด้านการจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ (Srisang, 2021) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา

ของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เกณฑ์ความถี่ของข้อมูลตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Baird, 2006; Weigel, 2012; National Association of Secondary School Principals; NASSP, 2013; Panich, 2012; Sanongphan, 2014; Plenjit, 2015; Redmond, 2016; Ponrat, 2017; Jiamthong, 2018; Namnu, 2018; Krungchalee, 2018; Piyasant, 2021)

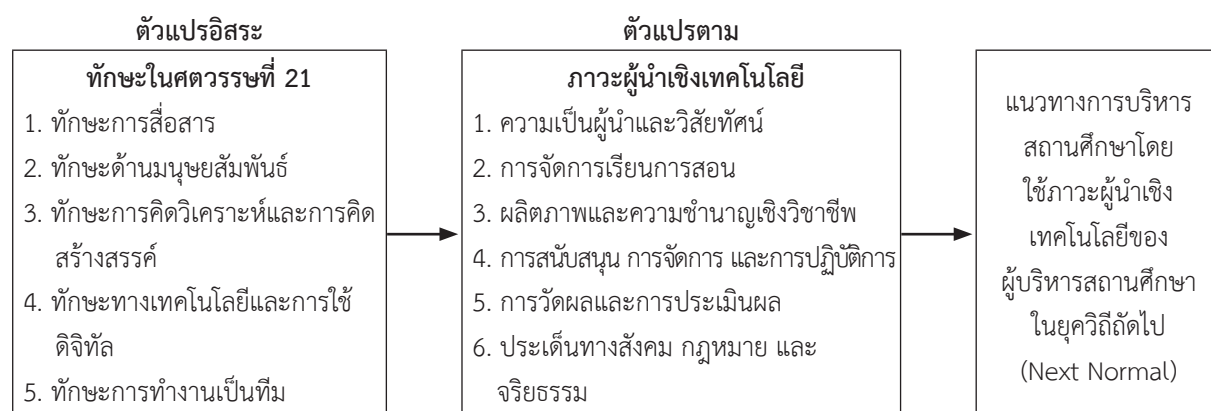
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร

จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงานโดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาที่จำเป็นจะต้องมีความรู้ทักษะดิจิทัลซึ่งเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญของการทำงานในยุคดิจิทัล โดยนัยหนึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียน กระตุ้นความต้องการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน (Wongphalub et al., 2021) ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารตามแนวคิดของศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Center for the Advanced Study of Technology Leadership in Education [CASTLE], 2009) มาเป็นกรอบแนวคิด

ในการศึกษา ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) ผลผลิตและความชำนาญเชิงวิชาชีพ 4) การสนับสนุน จัดการและการปฏิบัติการ 5) การวัดผลและประเมินผล และ 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจริยธรรม

ยุควิถีถัดไป (Next Normal)

“Next Normal” วิถีถัดไป คือ การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของประชาชนทุกเพศทุกวัย หลังจากได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด 19 เพื่อความอยู่รอดจนเกิดความคุ้นชินทั้งวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสารและวิถีปฏิบัติ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (TISCO Bank, 2022) พฤติกรรม Next Normal ที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนมีดังต่อไปนี้ 1) การทำงาน มีการเปลี่ยนการทำงานเป็นที่บ้านหรือนอกสถานที่ทำงานมากขึ้น 2) การจับจ่ายใช้สอย การบริโภค นิยมบริการออนไลน์ 3) การสื่อสาร ลดการพบปะน้อยลงสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ มากขึ้น 4) การท่องเที่ยว ลดการเดินทางระหว่างประเทศ เพิ่มการเดินทางในประเทศด้วยยานพาหนะส่วนตัวมากขึ้น 5) การศึกษา การเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น มุ่งเพิ่มความรู้ ทักษะที่ต้องการมากกว่าได้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรต่าง ๆ 6) ความนิยมความบันเทิงออนไลน์มากขึ้น และ 7) ให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัยมากขึ้น (Pipatseritham, 2020)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ทักษะ สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไปได้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งหมด 67 โรงเรียน จำนวน 1,243 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 297 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วนโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ รวมทั้ง 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 4 คน ที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารจัดการ หรือผู้บริหารที่บริหารในสถานศึกษาที่ครูที่ได้รับรางวัลคลิปวิดีโอการสอนดีเด่นชนะเลิศอันดับ 1 และตัวแทนครู จำนวน 5 คน ที่ได้รับรางวัลคลิปวิดีโอการสอนดีเด่นชนะเลิศอันดับ 1 จากการเข้าร่วมประกวดนวัตกรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน และคลิปวิดีโอการสอนดีเด่นปีการศึกษา 2563 ที่จัดขึ้นโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยช่วงคะแนนมี 5 ระดับ ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach, 1990) ของทักษะในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.95 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับ จากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไปมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุควิถีถัดไป โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุควิถีถัดไป โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และ 4) วิเคราะห์ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.44$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.31$)

1.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.46$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนด้านที่มีค่า

เฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุน การจัดการและการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.21$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา						
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y _{tot})
(X ₁)	.788**	.706**	.720**	.620**	.774**	.705**	.784**
(X ₂)	.779**	.739**	.721**	.632**	.749**	.701**	.786**
(X ₃)	.851**	.769**	.780**	.677**	.822**	.748**	.845**
(X ₄)	.848**	.765**	.765**	.675**	.794**	.739**	.843**
(X ₅)	.818**	.764**	.745**	.715**	.785**	.744**	.833**
(X _{tot})	.889**	.815**	.812**	.724**	.854**	.792**	.889**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X₃) กับความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ (Y₁) มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวกในระดับสูง ($r = .851$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ทักษะการสื่อสาร (X₁) กับ การสนับสนุน การจัดการและการปฏิบัติการ (Y₄) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .620$)

3. ผลการวิเคราะห์ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไป ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.454	.119	-	3.804**	.000
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X ₃)	.216	.059	.232	3.645**	.000
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X ₄)	.309	.050	.312	6.227**	.000
ทักษะการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.228	.045	.267	5.050**	.000
R = .90 R ² = .80 R ² adj = .80 SE _{est} = .240 F = 237.103 α = .454					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X_4) ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_5) และทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .312, .267 และ .232 ตามลำดับ มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 80 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.454 + 0.216(X_3) + 0.309(X_4) + 0.228(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.232(Z_{x3}) + 0.312(Z_{x4}) + 0.267(Z_{x5})$$

4. จากการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในยุควิถีถัดไป สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายนำเทคโนโลยีมาใช้อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่นได้ สร้างความตระหนัก แรงบันดาลใจแก่บุคลากร ผู้เรียนให้เห็นความสำคัญและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ เป็นผู้นำการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ สื่อสารกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

4.2 ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ ผู้บริหารต้องแสวงหาแนวทางระดมทรัพยากรเพื่อนำมาสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา สำรวจความต้องการ ความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเทคโนโลยีจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ช่วยเหลือสนับสนุนตามความจำเป็นเร่งด่วน อำนวยความสะดวกให้

บุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย สะดวกสบาย เร่งดำเนินการซ่อมแซมทดแทนให้มีคุณภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ติดตามผลการใช้งานอย่างต่อเนื่อง ประเมินสรุปผลเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ดียิ่งขึ้น จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้และการดูแลรักษาเทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.3 ด้านประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจข้อควรปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข้อมูลข่าวสารและกฎหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมกัน เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ถูกกฎหมาย ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ไม่ขัดต่อศีลธรรม จริยธรรม สร้างความตระหนักแก่บุคลากร ผู้เรียน ตลอดจนผู้ปกครอง เพื่อสร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีในองค์กร

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้สร้างความสัมพันธ์อันดีเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น มีทักษะการสื่อสารที่ดีถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้เหมาะสมตามสถานการณ์ กระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี คิดสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jiamthong (2018) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจข้อควรปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกกฎหมาย ไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพ เพียงพอต่อการใช้งาน กระตุ้นให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumnearpeut (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หากผู้บริหารหมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้าน จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่สามารถนำพาสถานศึกษาปรับตัวก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ Soundee (2022) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องอาศัยทักษะในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเทคนิควิธี ด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงาน นำพาสถานศึกษาปรับตัวก้าวทันเทคโนโลยีและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่

ผลสำเร็จที่มุ่งหมาย

3. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .312, .267 และ .232 ตามลำดับ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 80 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็นด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหาคำนึงถึงความสำคัญในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Aksornnarong และ Purisan (2018) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 17.10 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อมั่น ยอมรับ และให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยบูรณาการในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

3.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม การที่ผู้บริหารมีทีมงานที่เข้มแข็ง สมาชิกในทีมได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความถนัด จุดเด่น ความสามารถของแต่ละบุคคลและร่วมกันทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยส่งเสริมผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีรวมถึงภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Chumpoo (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามความถนัดความสามารถของแต่ละบุคคล มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนโดยตระหนักถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีมที่ช่วยพัฒนาการสร้างเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน

3.3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดกับสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีเหตุผล คิดเชื่อมโยงข้อมูลเป็นระบบ สร้างสรรค์เทคโนโลยีนวัตกรรมสิ่งใหม่มาพัฒนาภารกิจของสถานศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Kanlanon (2022) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ โดยสามารถประเมินความพร้อมด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน คาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้อย่างมีอาชีพ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกิจของสถานศึกษาและแผนงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเข้าใจ รอบรู้ รอบด้าน

4. แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

4.1 ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวหน้าเหตุการณ์ในปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสถานศึกษาให้ชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่นได้ สร้างความตระหนัก แรงบันดาลใจแก่บุคลากร ผู้เรียนให้เห็นความสำคัญและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ เป็นผู้นำการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ สื่อสารกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมี

คุณภาพ สอดคล้องกับ Rangsit Business University (2023) กล่าวถึงด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จะทำให้สามารถนำทีมตลอดจนพาลูกน้องไปในทิศทางที่ดีและเหมาะสมได้ และยังสอดคล้องกับ Chaemchoy (2018) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรคนอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

4.2 ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ ผู้บริหารต้องแสวงหาแนวทางระดมทรัพยากรเพื่อนำมาสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา สำรวจความต้องการ ความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางบริหารจัดการเทคโนโลยีจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ช่วยเหลือสนับสนุนตามความจำเป็นเร่งด่วน อำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย สะดวกสบาย เร่งดำเนินการซ่อมแซมทดแทนให้มีคุณภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ติดตามผลการใช้งานอย่างต่อเนื่อง ประเมินสรุปผลเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ดียิ่งขึ้น จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้และการดูแลรักษาเทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Chumnearpeut (2021) ได้สรุปการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยีไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ มีการจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา บูรณาการเทคโนโลยีสู่แผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาอื่น ๆ ของสถานศึกษา จัดการทดแทน/ปรับปรุงฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ สนับสนุนให้บริการด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ และยังสอดคล้องกับ Boonyanit (2020) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุน ส่งเสริม และการช่วยเหลือมีความสำคัญ โดยสนับสนุนทั้งด้านอุปกรณ์

และโปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนสัญญาณอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึง อีกทั้งส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจข้อควรปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข้อมูลข่าวสาร และกฎหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมกัน เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ถูกกฎหมาย ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ไม่ขัดต่อศีลธรรมจริยธรรม สร้างความตระหนักแก่บุคลากร ผู้เรียนตลอดจนผู้ปกครอง เพื่อสร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับ Somjai และ Kijthorntham (2018) ได้สรุปภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรมไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการความปลอดภัย สนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการใช้เทคโนโลยีปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ Boon-yanit (2020) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่องาน และส่วนรวม ส่งเสริมความตระหนักความเข้าใจแก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความตระหนักและใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมอย่างถูกต้อง

สรุปผล

จากการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไปพบว่า

1. ทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไปโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีถัดไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 80 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.454 + 0.216(X_3) + 0.309(X_4) + 0.228(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.232(Z_{x3}) + 0.312(Z_{x4}) + 0.267(Z_{x5})$$

4. แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในยุควิถีถัดไปคือ ผู้บริหารต้องเปิดใจยอมรับ ปรับวิธีคิด ให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ถูกกฎหมาย ไม่ขัดต่อจริยธรรมอันดีงาม จัดสรรเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีคุณภาพ เพียงพอต่อการใช้งาน นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้พัฒนาองค์กรพร้อมนำสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารพบว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรหมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ มีทักษะที่สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยประยุกต์ใช้ในการสืบค้นข้อมูล การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การสื่อสาร การบริหารงาน ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลจนเป็นวิถีชีวิตปกติ เพื่อให้เกิดความชำนาญอันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในยุควิถีถัดไปอย่างมีคุณภาพ

1.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารพบว่า ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อำนวยความสะดวกครู บุคลากร ผู้เรียนให้ใช้งานได้ง่ายสะดวกสบาย ติดตามผลการใช้งานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างแพลตฟอร์มการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสาร กับการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการเทคโนโลยีในสถานศึกษา ให้เข้าใจตรงกัน และรับรู้ร่วมกัน มอบหมายคำสั่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เข้าใจง่าย ชัดเจน ตรงประเด็น เจรจาต่อรองโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบสาเหตุที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารยุควิถีถัดไปกับระดับการศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางการบริหารที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกันสภาพบริบทของแต่ละหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

References

- Aksornnarong, C., & Purisan, K. (2018). Factor affecting technology leadership information of School Administrators United Campus, Nong Han under the Education Service Area Office Secondary School District 20, Udon Thani Province. *College of Asian Scholar Journal*, 8(2), 178-188.
- Baird, L. (2006). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review.
- Boonyanit, C. (2020). *Technology and innovation leadership of school administrators at Sukhothai Primary Education Service Area Office 2* [Master's thesis]. Uttaradit Rajabhat University. [in Thai]
- Center for the Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE). (2009). *Principals Technology Leadership Assessment*. http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf
- Chaemchoy, S. (2018). *School Management in digital era*. Chulalongkorn University Press. [in Thai]

- Chawanapaisarn, J. (2020). *Guidelines on The Development of Technology Leadership of School Administrator in the Tawaravadee Consolidation under the Secondary Educational Service Area office Suphanburi* [Master' thesis]. Silpakorn University. [in Thai]
- Chumnearpeut, W. (2021). *Technological leadership of school administrators affecting on teacher skills in the 21st century of Schools under the Secondary Educational Service Area 3, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province* [Master' thesis]. Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. [in Thai]
- Chumpoo, J. (2020). *A study of technological leadership of school administrators in the end of Thai multicampus groups Chiang Rai* [Master' thesis]. University of Phayao. [in Thai]
- Cronbach, J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Jiamthong, K. (2018). *Skills of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 in the 21st century* [Master's thesis]. Rajabhat Mahasarakham University. [in Thai]
- Kanlanon, O., (2022). Digital Skills of Secondary School Administrators. *Journal of Institute of Trainer of Monk Development*, 5(3), 27-37. [in Thai]
- Krejcie, R., & Morgan, W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krungchalee, B. (2018). *Management skills in the 21th century of administrators in basic education school under Surin Primary Educational Service Area Office 3* [Master's thesis]. Buriram Rajabhat University. [in Thai]
- Lawalee, B. (2017). School administrators' role in the age of globalization. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus*, 6(2), 206-215. [in Thai]
- Longthong, N. (2019). *Adaptation to changes in the 21st century for happiness in mind at work*. <http://portal.nurse.cmu.ac.th/fonoffice/adminoffice/DocLib/2021.pdf>
- Muang Thai Life. (2021). *The next normal way of life in the post-COVID-19 era*. <https://www.muangthai.co.th/en/article/the-next-normal>
- Nahom, Y. (2022). School administration on the basis of the new normal. In *Global goals, local actions: Looking back and moving forward 2021. The 14th National and International Research Conference* (pp. 1208-1217). National & International Conference. <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2545>
- Nammahung, P. (2020). School Administration in the 21st century. *Educational Management and Innovation Journal*, 1(2), 30-43. [in Thai]
- Namnu, M. (2018). *The skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]

- National Association of Secondary School Principals. (2013). *Breaking ranks: 10 Skills for successful school leaders*. https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf
- Panich, V. (2012). *The way to create learning for students in the 21st century*. Sodsri-Saritwong Foundation. [in Thai]
- Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2. (2020). *Five-year basic education development plan (2016-2020) of Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2*. https://drive.google.com/file/d/1NN3Dm3olwnxd_zP0gbhbc3W4q_xFJOt/view
- Phanboonmee, S. (2022). *Digital transformation from new normal to next normal*. Depa (Digital Economy Promotion Agency). <https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-next-normal>
- Photirut, S. (2021). *Administrative skills of school administrators in the 21st century influencing school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 21* [Master's thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University. [in Thai]
- Pipatseritham, K. (2020). *Next normal: Dr. Kasem Pipatseritham*. Marketeer. <https://marketeeronline.co/archives/236606>
- Piyasant, S. (2021). *5 skills for school administrators in the 21st century*. STARFISHLABZ. <https://cutt.ly/X8IBGUQ>
- Plenjit, S. (2015). *Management skills in the 21th century of administrators in basic education schools under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1* [Master's thesis]. Kanchanaburi Rajabhat University. [in Thai]
- Ponrat, P. (2017). *The leadership of the twenty-first century school administrators under the jurisdiction of the Office of the Secondary Education Service Area 29* [Master's thesis]. Ubon Ratchathani Rajabhat University. [in Thai]
- Prathumsuwan, P. (2019). *Management skills in the 21st century of school administrators affecting effectiveness of Schools under Suratthani Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Suratthani Rajabhat University. [in Thai]
- Rangsit Business University. (2023). *What vision should a good leader have?* <https://rbs.rsu.ac.th/>
- Redmond, K. (2016). *Indicators of 21st century leadership skills for basic education administrators* [Doctor dissertation]. Mahamakut Buddhist University. [in Thai]
- Sanongphan, P. (2014). *21st century school administrators skills under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area 3* [Master's thesis]. Khon Khan University. [in Thai]
- Somjai, S., & Kijthorntham, W. (2018). School Administration by Technology Leadership. *Dusit Thani College Journal*, 12(1), 350-363. [in Thai]
- Soundee, M. (2022). *School administrators skills affecting school administrations in the 21st century under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1* [Master's thesis]. Rambhai Barni Rajabhat University. [in Thai]

- Srisang, A. (2021). *21st century administrative skills of school administrators according to the opinions of public school teachers under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office* [Master's thesis]. Rambhai Barni Rajabhat University. [in Thai]
- TISCO Bank. (2022). *Now normal to next normal*. TISCO. <https://www.tisco.co.th/th/advisory/2022-01-31-now-normal-to-next-normal.html>
- Upakdee, C., & Duangchatom, K. (2021). Development guidelines on technological leadership of school administrators under Chaiphum Primary Educational Service. *Journal of Graduate Research*, 12(1), 31-41. [in Thai]
- Weigel, R. (2012). *Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze/Preparing School Leaders: 21st Century and Skills national association of secondary school principals (NASSP)*. n.p.
- Wongphalub, C., Prasertphorn, V., & Pimthong, A. (2021). Digital leadership of the administrators in century 21st of vocational commission college in Khon Khan Province. *Journal of MUC Ubon*, 6(3), 137-150. [in Thai]



Name and Surname: Arpaporn Luetongjan

Highest Education: M.Ed. (Program Educational Administration), Phranakhon Rajabhat University

Affiliation: Phranakhon Rajabhat University

Field of Expertise: Educational Administration



Name and Surname: Sirirat Tongmeesri

Highest Education: Ed.D. (Educational Administration), Kasetsart University

Affiliation: Phranakhon Rajabhat University

Field of Expertise: Educational Administration



Name and Surname: Ratikorn Niyamajan

Highest Education: Ed.D. (Educational Administration), Kasetsart University

Affiliation: Phranakhon Rajabhat University

Field of Expertise: Educational Administration

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

THE DEVELOPMENT OF 21st CENTURY LEADERSHIP TRAINING PROGRAM FOR
VOCATIONAL STUDENTS IN VOCATIONAL COLLEGES UNDER PHETCHABURI
OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

อภิรัตน์ บัวมณี¹ ธนินาฏ ณ สุนทร² และชัยณรงค์ สุวรรณสาร³

Apirat Buamanee¹, Taneenart Na Soontorn², and Chainarong Suwannasarn³

¹วิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชย์การเพชรบุรี ^{2,3}วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹Phetchaburi Commercial Vocational College

^{2,3}College of Innovation of Education, Saint John's University

Received: September 7, 2022 / Revised: January 3, 2023 / Accepted: January 10, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อทดลอง ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาอาชีวศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน ได้มาโดยความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบทดสอบความรู้ 3) แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Paired Sample t-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วยเนื้อหา 3 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม โมดูลที่ 2 ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน และโมดูลที่ 3 ความสามารถในการตัดสินใจ 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า 2.1) หลังการฝึกอบรมนักศึกษามีความรู้ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2.2) ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และ 3) มีการปรับปรุงหลักสูตร โดยการเพิ่มเนื้อหาภาวะผู้นำและปรับรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละโมดูล

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 นักศึกษาอาชีวศึกษา

Abstract

The aims of this study were (1) to develop the 21st Century Leadership Training Program for vocational students in vocational colleges under Phetchaburi Office of the Vocational Education Commission; (2) to experiment, evaluate and improve the 21st Century Leadership Training Program for vocational students in vocational colleges under Phetchaburi Office of the Vocational Education Commission. The research sample consisted of 30 vocational students studying at the high vocational certificate level in vocational colleges under Phetchaburi Office of the Vocational Education Commission, who voluntarily participated in this experiment. The employed research tools were (1) an interview form, (2) an achievement test, (3) a leadership behavior assessment form, and (4) an evaluation form to assess appropriateness of the Program. The main statistics used for data analysis were the mean, standard deviation, and paired sample t-test.

The research results could be concluded as follows: (1) the 21st Century Leadership Training Program for vocational students in vocational colleges under Phetchaburi Office of the Vocational Education Commission consisted of 3 modules, namely, Module 1: Creative Thinking Skills for Creation of Innovations, Module 2: Ability for Leading and Building a Team, and Module 3: Decision Making Ability; (2) regarding the results of the experiment with the Program, it was found that (2.1) after receiving the training, the students improved their knowledge and leadership behavior at the .01 level of significance; and (2.2) the result of the appropriateness assessment of the Program showed that the Program was appropriate at the excellent level; and (3) the Program subsequently was improved by adding more details of leadership contents and more activities corresponding to the module's objectives.

Keywords: Development of Training Program, 21st Century Leadership, Vocational Students

บทนำ

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่พร้อมทำงานตามความถนัด และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจนทั้งในทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคม โดยเป็นสังคมโลกอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางที่สำคัญ (Kotichairum, 2013) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาจึงควรจะต้องมีคุณลักษณะที่

สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีพร้อมทั้งความรู้ คุณธรรม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่มีอยู่จำนวนมาก อันเป็นการลดอัตราการว่างงานของนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพของอัตรากำลังคนของคนไทยในวัยทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้ เพื่อให้ประเทศมีการพัฒนาที่ดีขึ้นทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อทดลอง ประเมินผล และปรับปรุงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับโลกในศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงคือการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาซึ่งความสะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวิถีการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน และโลกมีการเชื่อมต่อกันอย่างเสรี ที่ทำให้ทุกคนทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในยุคปัจจุบันตามไปด้วย (Research and Education Quality Assurance Division, 2016)

แนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลก ผลการศึกษาได้สรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) ออกมาเป็น 16 ทักษะ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ (World Economic Forum, 2016) ดังนี้

1. กลุ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็น (Foundational Literacies) คือ ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริบทที่แตกต่างกัน เพราะเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ได้ก่อให้เกิดบริบทการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งทักษะในกลุ่มนี้ได้แก่ การใช้ภาษา (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy) การใช้วิทยาศาสตร์

กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy) (Pitipornvivat, 2018, Kotichairum, 2013) ซึ่งในยุคปัจจุบันคนหนึ่งคนจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจะต้องสามารถประเมินข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์ความรู้ที่เผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ ได้ (Fakkhao, 2015)

2. กลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา (Competencies) ทักษะในกลุ่มนี้เป็นทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหา หรือความท้าทายต่าง ๆ ที่ต้องเจอในชีวิต ซึ่งความท้าทายเหล่านั้นจะมีความซับซ้อนขึ้นกว่าเมื่อเทียบกับความท้าทายในอดีต โดยกลุ่มทักษะนี้จะเป็ นทักษะสำคัญที่ใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking) สร้างวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) รวมทั้งสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration) เพื่อแก้ปัญหานั้นให้ได้ ทักษะในกลุ่มนี้เป็นทักษะหลักที่ทำให้มนุษย์มีความสามารถแตกต่างจากคอมพิวเตอร์ (Pitipornvivat, 2018) ซึ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรมเป็นทักษะที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถถ่ายทอดแนวคิดนั้นออกมาให้ได้ (Communication) นอกจากนี้ยังต้องสามารถทำงานกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะการแก้ปัญหา มีการให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Fakkhao, 2015)

3. กลุ่มทักษะที่เพิ่มคุณภาพ (Character Qualities) คือ กลุ่มทักษะที่ใช้ในการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยความสามารถประเมินและรับรู้ต่ออารมณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือบุคคลรอบข้างได้ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Social Intelligence) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และความสามารถใน

การทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลายและแตกต่าง (Cross-Cultural Competency) (Decharin, 2013) โดย 6 ทักษะในกลุ่มที่ 1 นั่นคือ ทักษะเฉพาะทางขั้นพื้นฐาน (Literacies) ในบริบทต่าง ๆ ที่เจอได้ทั่วไปในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ส่วนอีก 10 ทักษะในกลุ่มที่ 2 และ 3 นั้นเป็นกลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการเข้าสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional Learning) โดยตรง และนับเป็นกลุ่มทักษะที่กำลังเป็นที่ต้องการมากขึ้นตามผลการวิจัยตลาดแรงงานของ WEF ที่ได้พูดถึงไปข้างต้น และเมื่อเด็กคนหนึ่งมีทักษะครบทั้ง 16 อย่างที่ทำงานสอดคล้องกัน จะสามารถใช้ชีวิตอยู่รอดบนโลกในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าสภาพแวดล้อมหรือสังคมจะเปลี่ยนไปรวดเร็วแค่ไหน และไม่ว่าจะเจอความท้าทายในชีวิตมากน้อยเพียงใดก็ตาม ทักษะเหล่านี้จะทำให้เด็กคนหนึ่งสามารถเรียนรู้ตลอดเวลาได้ ซึ่ง WEF เรียกว่า Lifelong Learning หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ไม่ได้จบแค่ตอนเราเป็นนักเรียนในห้องเรียน (Pitipornvivat, 2018)

ดังนั้น สรุปได้ว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่บุคคลควรมีเพื่อการทำงานและการดำเนินชีวิต ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มทักษะที่สำคัญ คือ 1) กลุ่มทักษะพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะทางด้านภาษา การคำนวณ ทักษะด้านการเงิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้กระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ทักษะในการเข้าสังคม 2) กลุ่มทักษะที่เป็นสมรรถนะ ประกอบไปด้วยทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3) กลุ่มทักษะที่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา หรือการคิดค้นใด ๆ เพื่อนำมาปรับใช้จะเป็นการคิดในเชิงนวัตกรรม ไม่ใช่ความคิดในรูปแบบเดิม ผู้เรียนจึงต้องมีทักษะทางการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรม (Creative Thinking Skill for Innovation) หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่ประจำ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงออกแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ในด้านต่าง ๆ

2. มีความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน (The Ability for Leading and Building Team) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการทำงานให้เพื่อนร่วมทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดถือทีมเป็นฐาน เน้นความมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม ต้องการความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม

3. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Ability) หมายถึง การที่ผู้นำมีความคิดที่เร็วบนหลักการแม่นยำ มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ บนฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง กล้าเรียนรู้ กล้าที่จะยอมรับผิด กล้าที่จะให้คำกับบุคลากรที่ทำงานสำเร็จ และกล้าที่จะลงโทษบุคลากรที่ไม่ตั้งใจหรืออาจทำความเสียหายให้องค์กร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริง (Sanpao, 2009) โดยมีการฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะที่เหมาะสม ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในสาขาอาชีพนั้น ๆ (Mortaki, 2012) พัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาดแรงงานโดยเป็นการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเมื่อศึกษาถึงค่านิยม 4 ประการของอาชีวศึกษา (Office of the Vocational Education Commission, 2017) กับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 และมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) มีคุณธรรมจริยธรรมมีจรรยาบรรณวิชาชีพพฤติกรรมลักษณะนิสัยที่ดี 2) มีทักษะทางปัญญา 3) เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่นมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง 4) มีความสามารถในการสื่อสาร 5) มีการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์การประยุกต์ใช้ตัวเลขและการจัดการ 6) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) มีความรู้ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน 8) มีการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติการ 9) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี 10) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการใช้ทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง และความสามารถในการประยุกต์สู่อาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น จะอยู่บนพื้นฐานของปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือความต้องการเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ผู้จัดการหลักสูตรฝึกอบรมประสงค์จะได้รับ (Pradhan, 2002) แล้วจึงจะมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาวิธีการฝึกอบรม การปรับใช้ รวมไปถึงการประเมินผลของการฝึกอบรม และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไป ซึ่งทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน (Stutt, 2018) และเปิดโอกาสให้ผู้จัดการฝึกอบรมได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีความเป็นอิสระในการจัดการอบรม มีความเหมาะสมสำหรับทักษะและความรู้ของผู้เรียน และมีเกณฑ์ในการวัดผลของ

การบรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่แน่นอน (DePuydt, 2011) หลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาของหลักสูตร 4) การออกแบบหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร 5) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 6) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

วิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 3 คน ผู้ใช้บัณฑิต 1 คน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

3. การรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการสัมภาษณ์และตรวจสอบความถูกต้องข้อมูล โดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์และตีความหมาย เพื่อสรุปประเมินความต้องการ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปยกร่างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

1. การยกร่างหลักสูตร โดยผู้วิจัยใช้ความ

ต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์และสรุปรายงาน ประเมินความต้องการด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุปโดยการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วนำมาয়กร่างหลักสูตร

2. การวิพากษ์หลักสูตร ผู้วิจัยนำร่างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ที่มีคุณสมบัติสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร ด้านหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล ร่วมวิพากษ์หลักสูตร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นถึงความถูกต้องสมบูรณ์ของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มวิพากษ์หลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นของการพัฒนาหลักสูตร แล้วนำมาสรุปและปรับแก้ตามผลการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ นักศึกษาอาชีวศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 8 โรงเรียน มีจำนวนทั้งหมด 2,476 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาพัฒนการเพชรบุรี จำนวน 30 คน ได้มาโดยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญด้วยการสนทนากลุ่มที่มีเนื้อหา

3 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรม (Creative Thinking Skill for Innovation) โมดูลที่ 2 ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน (The Ability for Leading and Building Team) และโมดูลที่ 3 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Ability) โดยใช้เวลาในการฝึกอบรมทั้ง 3 โมดูล จำนวน 2 วัน

2. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลัง (pre-post test) การใช้หลักสูตรที่ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารหรือการวิจัยอย่างน้อย 5 ปี หรือ 3) มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร ภาวะผู้นำ หรืออาชีวศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปใช้

พบว่า ค่าถามจำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC = 1 จำนวน 14 ข้อ ค่า IOC = 0.8 จำนวน 5 ข้อ และค่า IOC = 0.6 จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมสำหรับแบบทดสอบ ผู้วิจัยจึงได้มีการปรับปรุงข้อคำถามของแบบทดสอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จากนั้นจึงได้นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาพัฒนการเพชรบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อโดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอิงเกณฑ์ของเบรนนาน (Bernnan) (Srisa-ard, 2002) และค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984) พบว่า มีค่าเท่ากับ .752 ถือว่าอยู่ในระดับดี ซึ่งหมายถึง แบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3. แบบประเมินหลักสูตร โดยแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแปลผล (Srisa-ard, 2002) แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรายการคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการพบว่า คำถามจำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC = 1 จำนวน 16 ข้อ และ ค่า IOC = 0.8 จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำและภาษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้มีการปรับปรุงข้อความแบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จากนั้นจึงได้นำแบบประเมินหลักสูตร ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาพณิชยการเพชรบุรี เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินหลักสูตรโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ .913 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งหมายถึง แบบประเมินหลักสูตรมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

4. แบบสังเกตพฤติกรรม แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแปลผล (Srisa-ard, 2002) ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนที่มีคุณสมบัติสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์การบริหารอย่างน้อย 5 ปี และครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านหลักสูตรการสอนและการวัดผล

ประเมินผล ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

โดยสรุปพบว่า ค่าถามของแบบสังเกตพฤติกรรมจำนวน 12 ข้อ มีค่า IOC = 1 จำนวน 11 ข้อ และ ค่า IOC = 0.8 จำนวน 1 ข้อ แล้วนำแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผ่านการแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรีที่ไม่ใช่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน และนำผลตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ .789 ถือว่าอยู่ในระดับดี ซึ่งหมายถึง แบบสังเกตพฤติกรรมมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

การดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest design วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรภาวะผู้นำ โดยการนำหลักสูตรที่ผ่านการวิพากษ์ โดยผู้เชี่ยวชาญทำการทดลองใช้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับชั้น ปวส. จำนวน 30 คน ในวันที่ 19-21 มกราคม 2565 ณ ห้องประชุม วิทยาลัยอาชีวศึกษาพณิชยการเพชรบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ทางสถิติคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t แบบ Paired Sample t-test

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนและหลังทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t แบบ Paired Sample t-test

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลพฤติกรรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t แบบ Paired Sample t-test

3. วิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรโดยนักศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการทำการประเมินหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินหลักสูตรสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

การนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลมาแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลความต้องการคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้

1. เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้สอดคล้อง

กับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพสนองต่อความต้องการของตลาดงานและพร้อมทำงาน

2. โดยคุณลักษณะที่ต้องการสำหรับภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่าง ๆ ได้ดี 2) การใช้ภาษาต่างประเทศ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์หรือสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) รู้จักปรับตัวเข้ากับสังคมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถนำผู้อื่นหรือสร้างทีมและนำทีมได้ 5) ต้องมีความกล้าหาญ กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้องเหมาะสม และ 6) รู้ผิดชอบชั่วดีและแยกแยะสิ่งที่ไม่ถูกต้องกับสิ่งที่ควรต้องปฏิบัติได้

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คนวิพากษ์หลักสูตรเห็นด้วยกับหลักสูตรทั้งหมด โดยขอให้ปรับรายละเอียดดังนี้

1. ปรับจุดมุ่งหมายของแต่ละโมดูลให้มีความชัดเจนและให้ตรงกับกิจกรรมของการฝึกอบรมแต่ละโมดูล โดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ Bloom Taxonomy หรือ Learning Pyramid ในการปรับจุดมุ่งหมายนี้

2. โมดูลที่ 1 เกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรมีการปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทฤษฎีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ Guilford และ E. Paul Torrance

3. ควรปรับกิจกรรมและสร้างสื่อการเรียนรู้พร้อมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกันระหว่างกลุ่มของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม

4. วิทยาการในการฝึกอบรมหลักสูตร ควรเป็นวิทยาการที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เช่น อายุยืน ร้อยล้าน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้เห็นตัวอย่าง

จากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในความเป็นจริง อันจะทำให้ให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจ และเพื่อสร้างความมั่นใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่ชีวิตต่อไป

5. เพิ่มรายละเอียดของกิจกรรมสำหรับโมดูลที่ 3 เรื่องให้กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ ให้มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโมดูลนี้

จึงได้มีการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงหลักสูตร แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตร
ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในจังหวัดเพชรบุรี

1. นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มีความรู้เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม เท่ากับ 5.6 สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร

รายการ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความรู้	11.27	3.31	16.87	1.93	5.91**	0.00

หมายเหตุ: **P < .01

2. นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดย

ในภาพรวมหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.54) สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม เท่ากับ 1.31 และพฤติกรรมรายด้านทั้ง 3 ด้าน หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ

หัวข้อการประเมิน	ก่อน		หลัง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม	3.12	0.64	4.60	0.49	1.88**	0.00
2. ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน	3.34	0.53	4.48	0.50	8.44**	0.00
3. ความสามารถในการตัดสินใจ	3.32	0.60	4.53	0.50	7.97**	0.00
รวม	3.23	0.60	4.54	0.50	8.29**	0.00

3. การวัดและประเมินโดยแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยการให้นักศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร 6 ด้าน คือ หลักสูตรการอบรม ความเหมาะสมของกิจกรรม เวลา การดำเนินการอบรม วิทยากร ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรมผลการประเมินพบว่าความเหมาะสมของหลักสูตรจังหวัดเพชรบุรีใน

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.70) และเมื่อแยกความเหมาะสมออกเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิทยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการอบรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.63) และด้านความเหมาะสมของกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.80) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในภาพรวม

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักสูตรการอบรม	4.63	0.63	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.41	0.80	มากที่สุด
3. เวลา	4.42	0.70	มากที่สุด
4. การดำเนินการอบรม	4.44	0.70	มากที่สุด
5. วิทยากร	4.69	0.60	มากที่สุด
6. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรม	4.47	0.72	มากที่สุด
รวม	4.53	0.70	มากที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีผลจากการทดลองใช้และประเมินหลักสูตรในด้านต่าง ๆ พบว่า ยังมีข้อที่ต้องปรับปรุงซึ่งเป็นผลจากการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ดังนี้

1. ปรับเพิ่มองค์ความรู้ในด้านภาวะผู้นำ เข้าไปในเนื้อหาของหลักสูตร เป็นหัวข้อแรกในโมดูลที่ 1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม (Creative Thinking Skill for Innovation) ประกอบไปด้วยองค์ความรู้เกี่ยวกับความหมายผู้นำและความสำคัญ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. เพิ่มองค์ความรู้ในด้านการสร้างทีมและการยืดเหนียวทีม โดยการเพิ่มเนื้อหาในโมดูลที่ 2 ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน (The Ability for Leading and Building Team) ในส่วนของหัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง การสร้างทีม

3. ปรับกิจกรรมต่าง ๆ ของทั้ง 3 โมดูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโมดูลโดยเน้นการฝึกปฏิบัติและการร่วมอภิปรายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น ทั้งกิจกรรมฝึกปฏิบัติอันเป็นการเสริมสร้างทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม เสริมสร้างความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน และเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจ

อภิปรายผล

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 3 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรมและ (Creative Thinking Skill for Innovation) โมดูลที่ 2 ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน (The Ability for Leading and Building Team) และโมดูลที่ 3 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Ability) ซึ่งเนื้อหาทั้ง 3 โมดูลสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดค่านิยมอาชีวศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (Office of the Vocational Education Commission, 2017) คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา 3 ด้านตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ (Office of the Private Vocational Education Commission, 2000) ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกให้ความรู้ ความเข้าใจ และความถูกต้องมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัว การแข่งขันด้านแรงงานได้มีเพิ่มมากขึ้น โดยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะฝีมือ และความรอบรู้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้สำเร็จจากอาชีวศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และมีความรู้กว้างขวางเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการทำงาน และปรับตัวในการดำรงชีวิตได้ รวมไปถึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ

(Sawangsak, 1999; Wonganuttaraj, 1999)

2. การทดลองใช้และการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี

2.1 ด้านความรู้ เมื่อนักศึกษาได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีความรู้และมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และเป็นตัวอย่างให้กับนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการได้พบว่า คะแนนหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจถึงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งทางด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม ด้านความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน และด้านความสามารถในการตัดสินใจ ตามองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา (Office of the Vocational Education Commission, 2017) และคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ Strock (2014) และ Kouzer และ Posner (2012)

2.2 ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้ารับการอบรม ทั้งพฤติกรรมด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน และความสามารถในการตัดสินใจ ในภาพรวมหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองในทางที่ดีขึ้นในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมและกิจกรรมที่กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมทำให้พฤติกรรมภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้ารับการอบรมดีขึ้น นักศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษ

ที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือ ได้รับการพัฒนาทั้งทักษะ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรมและ (Creative Thinking Skill for Innovation) ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน (The Ability for Leading and Building Team) และความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Ability) ซึ่งทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนด คำนิยมอาชีวศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (Office of the Vocational Education Commission, 2017) และตามคุณภาพของ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา 3 ด้านตามแผนพัฒนา การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มาตรฐานการ อาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 และมีทักษะที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 ด้วย

2.3 ด้านความเหมาะสมของหลักสูตร ซึ่ง หลักสูตรมีความเหมาะสมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักสูตร การอบรม 2) ความเหมาะสมของกิจกรรม 3) เวลา 4) การดำเนินการอบรม 5) วิทยากร และ 6) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรม ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสม ของหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม กิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อ การฝึกอบรมนั้นมีความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมและรูปแบบการ ดำเนินการอบรมมีความเหมาะสม ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้า รับการอบรมจึงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการ ฝึกอบรม ทั้งนี้ด้านวิทยากรได้รับการประเมินความ เหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นได้ว่าผู้วิจัยได้มี การคัดเลือกวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างดี และเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือ ให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมตรงกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ต่าง ๆ ในหลักสูตร

สรุปผล

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบไปด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 ทักษะ การคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม (Creative Thinking for Innovation) โมดูลที่ 2 ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน (The Ability for Leading and Building Team) และโมดูลที่ 3 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Ability)

2. ผลการทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึก อบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้

2.1 นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มี ความรู้เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี มี ภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึก อบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งทาง ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน และ ความสามารถในการตัดสินใจ

2.3 การประเมินความเหมาะสมของ หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี หลังการใช้หลักสูตร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรเพิ่มจุดเน้นเนื้อหาสาระในส่วนทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรมและประเด็นเกี่ยวกับการมีความคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานด้านความสามารถในการนำทีมและการสร้างทีมงาน ประเด็นเกี่ยวกับการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ประเด็นเกี่ยวกับการมีความกล้าที่จะยอมรับผิด เพื่อให้การฝึกอบรม

นำไปสู่การพัฒนาให้นักศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น

2. นำหลักสูตรไปขยายผล ควรเลือกวิทยากรที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมของหลักสูตรในแต่ละโมดูล เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรดียิ่งขึ้นไป

3. ควรพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

4. ควรนำไปปรับใช้ในการฝึกอบรมนักศึกษา เพื่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับการเป็นผู้นำนักศึกษา ผู้นำกลุ่มเรียน หรือคณะกรรมการนักศึกษา

References

- Decharin, P. (2013). *Future changes with the needed skills*. <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/484681> [in Thai]
- DePuydt, D. (2011). *Basic guidelines for training curriculum*. <https://your.kingcounty.gov/employees/HRD/CareerOrgServices/toolkit/docs/DevelopTrainingCurriculum.pdf>
- Fakkhao, S. (2015). *21st century skills*. <http://web.chandra.ac.th/blog/wp-content/uploads/2015/10/21st>
- Kotichairum, Ch. (2013). *21st Century, the production factors which challenge the improvements of Thailand*. Sripatum University. <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/484681> [in Thai]
- Kouzes, J., & Posner, B. (2012). *The leadership challenges: How to make extraordinary things happen in organizations*. The Leadership Challenge—A Willy Brand.
- Mortaki, S. (2012). The contribution of vocational education and training in the preservation and diffusion of cultural heritage in Greece: The case of the specialty “Guardian of museums and archaeological sites”. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 51-58. http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_24_Special_Issue_December_2012/8.pdf
- Office of the Private Vocational Education Commission. (2000). *Quality assessment and educational standards*. Office of the Private Vocational Education Commission. [in Thai]
- Office of the Vocational Education Commission. (2017). *Implementation of the vocational development plan (2017-2036)*. Office of the Vocational Education Commission. [in Thai]

- Pradhan, P. (2002). *A model for developing a training curriculum*. Lions Aravind Institute of Community Ophthalmology, Madurai. http://v2020eresource.org/content/files/devlelop_curriculum.pdf
- Pitipornvivat, M. (2018). *21st-century skill*. <https://medium.com/base-the-businessplayhouse/21st-century-skill-ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21-898985d417ce> [in Thai]
- Research and Education Quality Assurance Division. (2016). *Blueprint Thailand 4.0, a model driving Thailand towards prosperity, stability and sustainability*. <https://www.nstda.or.th/th/nstda-doc-archives/thailand-40/11625-blueprint-thailand-4> [in Thai]
- Sanpao, W. (2009). *Factors of management effecting the decision to study in private vocational college, Chiang Rai Educational Services Area Office 1* [Master's thesis] Chiang Rai Rajabhat University. [in Thai]
- Sawangsak, T. (1999). *The strategies lead to the achievement of vocational administration*. Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Srisa-ard, B. (2002). *Preliminary Research* (7th ed). Suwiriyan. [in Thai]
- Strock J. (2014). *25 Essential 21st century leadership skills*. <http://www.lifescienceleader.com/doc/essential-st-century-Leadership-skills-0001>
- Stutt, A. (2018). *Curriculum development and the 3 models explained*. <https://tophat.com/blog/curriculum-development-models-design/>
- Wonganuttraroj, P. (1999). *Vocational organization and administration*. Sahamitr Offset. [in Thai]
- World Economic Forum. (2016). *New vision for education*. <https://www.weforum.org/reports/new-vision-for-education-fostering-social-andemotionallearning-through-technology>



Name and Surname: Apirat Buamanee

Highest Education: Master of Education, Srinakharinwirot University

Affiliation: Phetchaburi Commercial Vocational College

Field of Expertise: Management



Name and Surname: Aaneenart Na Soontorn

Highest Education: PhD., Philosophy of Education,
Chulalongkorn University

Affiliation: College of Innovation of Education,
Saint John's University

Field of Expertise: Philosophy of Education



Name and Surname: Chainarong Suwannasarn

Highest Education: Doctor of Education in Educational
Administration, University of Northern Colorado, U.S.A

Affiliation: College of Innovation of Education,
Saint John's University

Field of Expertise: Educational Administration

การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่าน สำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย

THE DEVELOPMENT OF THE ENRICHMENT CURRICULUM TO ENHANCE READING LITERACY FOR THE STUDENT TEACHERS IN THE THAI LANGUAGE PROGRAM

ศึกษา เบญจกุล¹ และศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย²

Sueksa Benjakul¹ and Siriwan Vanichwatanavorachai²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

Received: December 29, 2022 / Revised: May 22, 2023 / Accepted: May 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย และ 2) ประเมินคุณภาพหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินคุณภาพหลักสูตรแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สังเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย มีองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการ (2) ผลการเรียนรู้ (3) โครงสร้างเนื้อหา (4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (5) สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และ (6) การประเมินผล และ 2) ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย มีความเหมาะสมด้านองค์ประกอบหลักสูตรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสมด้านความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรเสริม ความฉลาดรู้ด้านการอ่าน นักศึกษาครู

Abstract

The objectives of this study were (1) to develop an enrichment curriculum to enhance reading literacy for the student teachers in the Thai Language Program; and (2) to evaluate the enrichment curriculum to enhance reading literacy for the student teachers in the Thai Language Program. The evaluators were 7 purposively selected experts. They were selected based on the qualification criteria of proficiency in the disciplines relevant to the Program assessment. Data

were collected using a 5-level rating scale curriculum quality assessment form. The qualitative data were synthesized by using content analysis; while the quantitative data were statistically analyzed using the mean and standard deviation.

The research results were as follows: 1) the enrichment curriculum to enhance reading literacy for the student teachers in the Thai Language Program consisted of six components: (1) curriculum principles, (2) learning outcomes, (3) content structure, (4) hybrid instruction, (5) technological media and learning resources, and (6) curriculum evaluation; and 2) evaluation results by experts revealed that the overall curriculum composition was appropriate at the highest level and the curriculum components were consistent at the highest level.

Keywords: Enrichment Curriculum, Reading Literacy, Student Teacher

บทนำ

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 ได้กำหนด มาตรฐานผลการเรียนรู้ แนวทางการเตรียมความพร้อม ในการฝึกหัดและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนประจำการ ให้มีความรู้และมีสมรรถนะทางวิชาชีพ ที่ตอบสนองข้อเสนอนะเพื่อบรรลุเป้าหมายในการ ปฏิรูปการศึกษา โดยออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฐาน สมรรถนะแตกต่างกันตามความต้องการ บริบทและ ลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ โดยยึดสมรรถนะกลาง เป็นเกณฑ์เทียบเคียง อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดรูปแบบ หลักสูตรที่หลากหลายภายใต้ปรัชญาการศึกษาเชิง สร้างสรรค์ สอดคล้องดังที่ Prachyapruit (2017) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับ การศึกษายุค 4.0 และเสนอว่า หลักสูตรในปัจจุบันควร มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียน พัฒนาการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม จัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการผสมผสานเทคโนโลยีที่เน้นการ ประยุกต์ความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในบริบทจริง และการ เรียนรู้แบบสหวิทยาการ

ความฉลาดรู้ด้านการอ่านเป็นสมรรถนะสำคัญ สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และยุคดิจิทัล เป็น ผลการเรียนรู้ที่เป้าหมายการพัฒนาและการประเมิน เทียบเคียงมาตรฐานระดับสากล จากการสังเคราะห์

องค์ประกอบพบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความ สามารถในการรู้การอ่านเพื่อความเข้าใจเนื้อหาสาระ (Content Literacy) 2) ความสามารถในการอ่าน อย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reading) และ 3) ความ สามารถในการใช้ประโยชน์และผูกพันกับการอ่าน (Utilization and Engagement) ซึ่งการพัฒนา ความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับ การศึกษา สามารถดำเนินการโดยปรับใช้กรอบแนวคิด เกี่ยวกับความฉลาดรู้ด้านการอ่านตามแนวทางของ โครงการ PISA (Program for International Student Assessment [OECD], 2019)

อย่างไรก็ดีผลการประเมินความฉลาดรู้ด้าน การอ่านของ PISA ในปี 2018 พบว่า นักเรียนไทยมี คะแนนเฉลี่ยด้านการอ่านอยู่ที่ 393 คะแนน ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของ OECD ซึ่งเท่ากับ 487 คะแนน เมื่อ เปรียบเทียบผลการประเมิน PISA ปี 2015 กับ PISA ปี 2018 พบว่าคะแนนด้านการอ่านลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของคะแนนโดยภาพรวมตั้งแต่การประเมินรอบแรก ในปี 2000 จนถึงรอบการประเมิน PISA ปี 2018 พบว่า ผลการประเมินความฉลาดรู้ด้านการอ่านของ นักเรียนไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ผลการประเมินดังกล่าว ชี้ประเด็น ให้ระบบการศึกษาต้องเร่งดำเนินการยกระดับความ

สามารถด้านการอ่านของผู้เรียนอย่างจริงจังเร่งด่วน และยกระดับการผลิตบัณฑิตครูให้มีคุณภาพ พัฒนาหลักสูตรบูรณาการฐานสมรรถนะ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมสำหรับผู้เรียน ร่วมกับการปรับใช้แนวทางการสอนและการส่งเสริมชั้นเรียนที่เน้นการสอนกลยุทธ์การอ่าน การพัฒนาสมรรถนะการอ่านขั้นสูง การอ่านเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ และการอ่านเชิงสังคมอย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่าน (OECD, 2019; The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology, 2019; Glatthorn et al., 2019) ตลอดจนการเล็งเห็นข้อได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านด้วย ผลงานวิจัยของ Hollander et al. (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการสอนแบบอัจฉริยะบนเว็บที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนากลยุทธ์การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ บทเรียนครอบคลุมทักษะการอ่านขั้นพื้นฐาน ความเข้าใจประโยคและข้อความประเภทต่าง ๆ โครงสร้างเชิงวาทศิลป์ รวมถึงเอกสารดิจิทัลและสื่อสังคม ผลการศึกษาแนะนำว่าสามารถช่วยปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อใช้ร่วมกับกลยุทธ์การสอนของครูในห้องเรียน

การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนตามยุคสมัยในบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงจึงมีแนวคิด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดเน้นของการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้บทบาทผู้เรียน ผู้สอนแตกต่างกัน ทั้งนี้หลักสูตรเสริม (Enrichment Curriculum) เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง มีระยะเวลาในการใช้หลักสูตรไม่มากนัก เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติหรือพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนเฉพาะด้าน (Wongyai, 2011; Kunarak, 2019; Patphol, 2019; Sithsungnoen,

2021) นักศึกษาคณะสาขาวิชาภาษาไทยถือเป็นต้นน้ำที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความฉลาดรู้ด้านการอ่าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ชัดเจน และแม่นยำ สามารถนำไปออกแบบและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการอ่านขั้นสูงและเสริมสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่านให้กับผู้เรียนระดับอื่น ๆ ผลพวงที่คาดหวังว่าจะพ่วงต่อถึงกันนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษานองกว้าง

ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาคณะสาขาวิชาภาษาไทย ด้วยเล็งเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงจุดสำคัญอันเป็นพื้นฐานหลักของการเรียนรู้ที่ไม่ควรมองข้ามนี้ นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางภาษาของนักศึกษาคณะสาขาวิชาภาษาไทย ในฐานะที่เป็นเจ้าของภาษาและครูสอนภาษารวมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ยังสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ทั้งการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบันและการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานวิชาชีพครูในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาคณะสาขาวิชาภาษาไทย
2. เพื่อประเมินคุณภาพหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาคณะสาขาวิชาภาษาไทย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร เป็นการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียน (Learner-Centered Design) ในลักษณะเน้นประสบการณ์ (Experience-Centered Design) ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีการเลือกสรร จัดระบบ ให้สอดคล้องสัมพันธ์ เชื่อมโยง บูรณาการปรัชญา แนวคิดทฤษฎี เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) บรรลุตามเป้าหมายคือ ความฉลาดรู้ด้านการอ่าน (Reading Literacy) เป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริงในชีวิตและสังคม ตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ที่ออกแบบและพัฒนาปรับให้เข้ากับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน และบริบททางสังคมวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล (Taba, 1962; Johnstone & Soares, 2014; O'Neill, 2015; Ornstein & Hunkins, 2018; Sinlarat, 2018; Kunarak, 2019)

กระบวนการออกแบบหลักสูตร มีการวิเคราะห์บริบท ความต้องการจำเป็น ปรัชญา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่างแบบจำลองหลักสูตร ออกแบบบทเรียนแบบผสมผสาน และมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 กำหนดผลการเรียนรู้ ระบุความสามารถและระดับการปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ออกแบบหลักสูตร ขั้นที่ 4 จัดระบบโครงสร้างเนื้อหา ขั้นที่ 5 สร้างสรรค์การเรียนการสอนแบบผสมผสาน ขั้นที่ 6 ประเมินผลและรับรองหลักสูตร (Taba, 1962; Thongthew, 2013; Kim, 2015; Ornstein & Hunkins, 2018; Sinlarat, 2018; Glatthorn et al., 2019; Patphol, 2019; Sithsungnoen, 2021) เพื่อนำผลที่ได้ไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไข บริหารจัดการและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดความฉลาดรู้ด้านการอ่าน คือ ผลการเรียนรู้เฉพาะสอดคล้องตรงตามความต้องการจำเป็นอ้างอิงนิยาม กรอบแนวคิดการอ่าน ภาระงาน เนื้อหาประเภท การตอบสนองการอ่าน แนวทางการวัดและประเมินผลตามแนว PISA 2018 เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมทางสังคม แต่ละรอบการประเมินของ PISA มีการปรับกรอบโครงสร้างการประเมินตามกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของความฉลาดรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทหรือสถานการณ์ กรอบแนวคิด

การประเมินความฉลาดรู้ด้านการอ่าน ซึ่งครอบคลุมและจัดประเภทกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Processes) ที่ต้องใช้ในกระบวนการอ่านตามจุดมุ่งหมายเน้นตัวบทอ่านดิจิทัล (Digital Text) ร่วมกับตัวบทการอ่านแบบเดิมคือ แบบสิ่งพิมพ์ (Printed Text) และได้กำหนดกรอบการประเมินความฉลาดรู้ด้านการอ่านที่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะทางภาษาศาสตร์ที่หลากหลาย (ความรู้เกี่ยวกับเสียง คำ ไวยากรณ์ โครงสร้างภาษา และข้อความ) อันมีผลและจำเป็นต่อการทำความเข้าใจตลอดจนการเชื่อมโยงเพื่อประกอบสร้างความหมายต่อสรรพสิ่งที่มีในโลก จากตัวบทอ่าน (Text) ที่หลากหลายทั้งในแบบฉบับของสื่อสิ่งพิมพ์ ข้อความดิจิทัล รวมทั้งการสื่อสารแบบข้อความเชิงโต้ตอบ และบริการส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที ด้วยเหตุนี้การพัฒนากระบวนการอ่านและตั้งเป้าหมายของการอ่านที่แตกต่างกัน รวมทั้งใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มสร้างสรรคความรู้เชิงสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยพัฒนาความเข้าใจและกระบวนการทางปัญญา โดยการอำนวยความสะดวกชี้แนะ ช่วยเหลือให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้อ่านสร้างความหมายในการตอบสนองต่อตัวบท ผ่านการเรียนรู้ทางสังคมและประสบการณ์ใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ปรับเหมาะไปตามสถานการณ์และบริบทการเรียนรู้

องค์ประกอบความฉลาดรู้ด้านการอ่านสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการรู้การอ่านเพื่อความเข้าใจเนื้อหาสาระ 2) ความสามารถในการอ่านอย่างมีวิจารณ์ญาณ และ 3) ความสามารถในการใช้ประโยชน์และผูกพันกับการอ่าน (OECD, 2021; Pinyopanuwat, 2017; Satthapong & Eakwannang, 2020; Chandai et al., 2019; The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology, 2019; Yahakorn, 2020) นำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการเลือกสรร บูรณาการสื่อการอ่านดิจิทัลและสื่อเทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเหมาะสม เพื่อฝึกทักษะการอ่านดิจิทัล อ่านออนไลน์ อ่านร่วมกัน ส่งเสริม

การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีส่วนร่วม และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความเข้าใจการอ่านในยุคปัจจุบัน สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิต และการมีส่วนร่วมทางสังคม วัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เห็นผลเชิงประจักษ์ ส่งเสริมการประเมินขณะเรียนรู้ด้วยตนเอง และประเมินโดยเพื่อน ประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้เพื่อพิจารณาทั้งผลของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ผู้สอน ผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินกระบวนการเพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป (OECD, 2018, 2019, 2021)

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอน โดยออกแบบหลักสูตร 1) วิเคราะห์บริบท ความต้องการจำเป็น ปรัชญา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) ร่างแบบจำลองหลักสูตร โดยการกำหนดหลักการของหลักสูตร กำหนดผลการเรียนรู้ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์การปฏิบัติ กำหนดและจัดระบบโครงสร้างหลักสูตร กำหนดวิธีการสอน กิจกรรมและกลยุทธ์การเรียนรู้ และ 3) ออกแบบบทเรียนแบบผสมผสานที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การพัฒนาหลักสูตรใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นการออกแบบและพัฒนา (D1) สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินประสิทธิผล และประเมินคุณภาพของหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย พัฒนาโครงสร้างหลักสูตร พร้อมเอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่ คู่มือการใช้หลักสูตร แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และบทเรียนแบบผสมผสาน พัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิผลหลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิผลโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ 1) มีประสบการณ์และผลงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรและการสอนในรอบ 5 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 3) มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนภาษาไทย จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ 1) มีประสบการณ์และผลงานวิชาการด้านการสอนการอ่านในรอบ 5 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 3) มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ 1) มีประสบการณ์และผลงานวิชาการด้านการวิจัยและการวัดและประเมินผลการศึกษาในรอบ 5 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 3) มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

4. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 1 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ 1) มีประสบการณ์และผลงานวิชาการด้านเทคโนโลยีการศึกษาในรอบ 5 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ 3) มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จากนั้นปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนถัดไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ แบบประเมินคุณภาพหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย ข้อมูลในแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตร ได้แก่ 1) หลักการ 2) ผลการเรียนรู้ 3) โครงสร้างเนื้อหา 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน 5) สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การประเมินผล ตอนที่ 3 ความคิดเห็นการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาไทย จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา จำนวน 2 คน ประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของแบบประเมินหลักสูตร โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแบบต่อเนื่อง ตามแนวของ Best (1981) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพหลักสูตรอยู่ที่ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 (ระดับมาก) ขึ้นไป

ผลการประเมินคุณภาพแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรเสริมเพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่าน

สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาไทยทั้งฉบับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96$, $S.D. = 0.07$) ผู้วิจัยมีการปรับลดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน และแก้ไขตามข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย พบว่า หลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย มี 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 หลักการ

หลักการของหลักสูตรคือ เป็นหลักสูตรที่นำเสนอกระบวนการทัศน์และกระบวนการใหม่ในการเรียนรู้และการสอนการอ่านในยุคดิจิทัล มีรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองแบบรอบรู้ โดยใช้การอ่านเชิงรุกและการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านเพื่อการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานระดับสากลตามแนวทางของโครงการ PISA

1.2 ผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการรู้การอ่านเพื่อความเข้าใจเนื้อหาสาระ (Content Literacy) ประเมินจากพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการรู้ตำแหน่งแหล่งข้อมูล (Locate Information) และความสามารถในการเข้าใจ (Understanding) รวมจำนวน 8 ตัวบ่งชี้

2) ความสามารถในการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reading) ประเมินจากพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในด้านความสามารถในการประเมินและสะท้อนคิด (Evaluating and Reflecting) จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

3) ความสามารถในการใช้ประโยชน์และผูกพันกับการอ่าน (Utilization and Engagement) ประเมินจากพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ

ใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการใช้ประโยชน์ (Utilization) และความสามารถในการผูกพันกับการอ่าน (Engagement) รวมจำนวน 3 ตัวบ่งชี้

1.3 โครงสร้างเนื้อหา แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ 4 ชั่วโมง ได้แก่

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การอ่านเพื่อการเรียนรู้สาระวิชา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การอ่านเพื่อการมีส่วนร่วมทางสังคม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การอ่านเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การอ่านเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

1.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ในรูปแบบ $En_1LIGHTEn_2$ Model ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 En_1 (Encouraging) กระตุ้นการอ่าน ปลุกจิตนิสัย กิจกรรมที่ 2 L (Learning) เรียนรู้วิธีการอ่านและการใช้กลยุทธ์ กิจกรรมที่ 3 I (Integrating) อ่านบูรณาการและมีส่วนร่วม กิจกรรมที่ 4 G (Generating) ฝึกสร้างข้อสรุปอย่างมีเหตุผล กิจกรรมที่ 5 H (Handle) จัดการความคิด ประเมิน สะท้อนผล กิจกรรมที่ 6 T (Transfer) ถ่ายโอนสู่การอ่านหลากหลายด้วยตนเอง และกิจกรรมที่ 7 En_2 (Engaging) สร้างความผูกพันกับการอ่านโดยใช้ประโยชน์ต่อเนื่อง

1.5 สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นการบูรณาการการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ร่วมกันตามหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) ฐานการเรียนรู้ (Platform) ร่วมกัน และช่องทางการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับ

1.6 การประเมินผลหลักสูตร เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการเรียนรู้เป็น

ระยะ (Formative Assessment) โดยใช้วิธีการประเมินแบบเน้นสถานการณ์จริงในการใช้ภาษา (Scenario-Based Assessment) ที่หลากหลาย ทดสอบผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Assessment) เพื่อสะท้อนความสามารถของผู้เรียนตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance) ผู้สอนประเมินร่วมกับคณะวิทยากร มีการให้ผลป้อนกลับเป็นระยะ ผู้เรียนมีโอกาสประเมินตนเอง และร่วมเรียนรู้วิธีการประเมินผลจากการใช้เทคนิคการประเมินให้ผลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer Feedback) ในขณะเรียนรู้ ก่อนจะมีการประเมินโดยสรุปผล (Summative Assessment) ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีการตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

2. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน แบ่งการประเมินคุณภาพหลักสูตรออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเหมาะสม ขององค์ประกอบหลักสูตร และ 2) ด้านความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร พบว่า

2.1 ด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.79$, $S.D. = 0.43$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการประเมินพบว่า องค์ประกอบที่ 1 หลักการของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.89$, $S.D. = 0.31$) เป็นลำดับ 1 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ($M = 4.85$, $S.D. = 0.37$) และองค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.82$, $S.D. = 0.37$) องค์ประกอบที่ 2 ผลการเรียนรู้ของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $S.D. = 0.65$) องค์ประกอบที่ 3 โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $S.D. = 0.44$) และ

องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $S.D. = 0.48$) ตามลำดับ

2.2 ด้านความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรพบว่า ผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85$, $S.D. = 0.35$) ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยสรุปข้อมูลแบบอุปนัยและนำไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้จริง

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย มืองค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) ผลการเรียนรู้ 3) โครงสร้างเนื้อหา 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน 5) สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การประเมินผล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการดำเนินการวางแผน จัดระบบองค์ประกอบอย่างละเอียดและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักสูตร ให้สามารถตอบสนองทั้งความต้องการของผู้เรียน และความคาดหวังของชุมชนสังคมในการยกระดับศักยภาพการเรียนรู้ โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่อาศัยการตีความและพัฒนาใหม่ ทั้งกระบวนการและกระบวนการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ใหม่ ตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษายุคดิจิทัล ในมิติการพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านให้เกิดกับผู้เรียน สอดคล้องดังที่ Ornstein และ Hunkins (2018) และ Kunarak (2019) ได้เสนอไว้ว่า หลักสูตรในปัจจุบันพัฒนาตามยุคสมัยและบริบททางสังคมวัฒนธรรม แนวคิดใหม่จะเป็นตัวกำหนดเป้าหมายใหม่ จุดเน้นของการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ทำให้บทบาทผู้เรียนผู้สอนแตกต่างกันไปจากเดิมและแตกต่างกันออกไปตามบริบทการเรียนรู้

นอกจากนี้การวิเคราะห์บริบทรอบด้าน และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สัมพันธ์กัน เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรเสริมที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตามแนวคิดหลักสูตรฐานสมรรถนะคือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในชีวิตจริงและสังคมยุคดิจิทัลคือ ความฉลาดรู้ด้านการอ่าน จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดการออกแบบหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรมุ่งพิจารณาความสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่เชื่อมโยงบูรณาการการเรียนการสอนในลักษณะเน้นประสบการณ์ เสริมสร้างความรอบรู้ และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Prachyapruit (2017) ที่เสนอว่าการพัฒนารูปแบบการผลิตครูต้องบูรณาการหลายมิติ ตั้งแต่ปรัชญาแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ การเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตรฐานสมรรถนะ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ผลการวิจัยการประเมินคุณภาพของหลักสูตร ซึ่งมีความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตรและมีความสอดคล้องกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ 1 หลักการของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถพิจารณาได้ว่า เป็นเพราะความเกี่ยวเนื่องของการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่มีแนวทางชัดเจน สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในรูปแบบ ประกอบกับพัฒนาตามกระบวนการที่ตรวจสอบ ทวนซ้ำ มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นวงรอบ สอดคล้องดังที่ Johnstone และ Soares (2014) Ornstein และ Hunkins (2018) และ Kunarak (2019) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรต้องมีการกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การออกแบบและจัดระบบความรู้และประสบการณ์ก่อนนำหลักสูตรไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจริง และ

การประเมินผลหลักสูตร ทั้งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และการตรวจสอบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเป็นวงจรตามลำดับขั้นตอน ทำให้การพัฒนาหลักสูตรมีคุณภาพ นำไปสู่การใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนการพิจารณาผลการประเมินคุณภาพองค์ประกอบของหลักสูตรรายการประเมินอื่น ๆ ยังพบว่า องค์ประกอบที่ 5 สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมรองลงมาเป็นลำดับ 2 จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ช่วยกระตุ้นและเสริมพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งมิติทางสังคม ชุมชนการปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในยุคดิจิทัล ฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงาน หรือใช้ประสบการณ์เป็นฐานการเรียนรู้ มีแนวคิดที่มุ่งสู่ความเป็นสากล และในปัจจุบันควรเพิ่มการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือแบบผสมผสานด้วย สอดคล้องตามที่ O'Neill (2015) และ Glatthorn et al. (2019) และงานวิจัยของ Hollander et al. (2022) ที่เสนอว่า ระบบเทคโนโลยีสามารถนำมาพัฒนากลยุทธ์การสอนของครูผู้สอนและปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งพิจารณาได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเสริม นอกจากจะเน้นไปที่ความต้องการของกลุ่มผู้เรียนและบริบทหรือสถานการณ์ของการเรียนรู้แล้ว กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้หรือปรับเปลี่ยนผลลัพธ์การเรียนรู้ใหม่ ตลอดจนแนวทางการประเมิน วิธีการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ในแนวทางเดียวกันนั้น สามารถพัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานอย่างเป็นระบบ ทำให้มีการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมที่หนุนเสริมการพัฒนาผู้เรียนมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงของผู้เรียน และสามารถกำหนดองค์ประกอบสำคัญอย่างโครงสร้างเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยี ให้สัมพันธ์กับการวางแผนและกำหนดแนวทางการประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะการพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล ตามที่

OECD (2021) กำหนดไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการอ่านเพื่อการเรียนรู้และมีส่วนร่วมทางสังคม ผู้อ่านต้องใช้ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะในการปฏิบัติจริง บนฐานความรู้ เพื่อทำความเข้าใจ นำไปใช้ประโยชน์ ประเมิน สะท้อนคิด รักและผูกพันกับการอ่านอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพการเรียนรู้ให้สำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล อันจะเป็นปัจจัยส่งผลในการพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

สรุปผล

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ด้านการอ่านสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการ ผลการเรียนรู้ โครงสร้างเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบผสมผสาน สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผล

2. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ได้แก่ 1) ด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก และ 2) ด้านความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

1. สถาบัน หน่วยงาน สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู สามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณากำหนดสมรรถนะสำคัญของครู และเป็นนโยบายร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความฉลาดรู้ด้านการอ่าน

2. ครูผู้สอนระดับต่าง ๆ และผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหรือหลักสูตรเสริม เพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ด้านการอ่านหรือความฉลาดรู้ด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนรู้หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละหลักสูตรที่ใช้จัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน

References

- Best, J. W. (1981). *Research in education*. Prentice-Hall.
- Chandai, S., Kongpow, W. W., & Sakolrak, S. (2019). Development of an instructional model based on scaffolded reading experience approach and self-regulated learning to enhance reading literacy of lower secondary school students. *Journal of Education Studies*, 47(2), 449-469. [in Thai]
- Glatthorn, A., Boschee, F., Whitehead, B. M., & Boschee, B. F. (2019). *Curriculum leadership strategies for development and implementation* (5th ed.). Sage.
- Hollander, J. M., Sabatini, J. P., & Graesser, A. C. (2022). *An intelligent tutoring system for improving adult literacy skills in digital environments*. <https://easychair.org/publications/preprint/PV3f>
- Johnstone, S. M., & Soares, L. (2014). Principles for developing competency-based education programs. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 46, 12-19.
- Kim, J. (2015). Competency-based curriculum: An effective approach to digital curation education. *Journal of Education for Library and Information Science*, 56(4), 283-297.
- Kunarak, K. (2019). *Foundations of curriculum development*. Silpakorn University. [in Thai]
- OECD. (2018). *PISA 2018 reading literacy framework*. <https://doi.org/10.1787/5c07e4f1-en>
- OECD. (2019). *Future of education and skills 2030 conceptual learning framework*. www.oecd.org/education/2030-project
- OECD. (2021). *Education policy outlook 2021 shaping responsive and resilient education in a changing world*. <https://doi.org/10.1787/75e40a16-en>
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles, and issues* (Pearson educational leadership). Pearson Education.
- O' Neill, G. (2015). *Curriculum design in higher education: Theory to practice*. UCD Teaching & Learning.
- Patphol, M. (2019). *Model of curriculum development*. Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Pinyopanuwat, R. (2017). Factors influencing component of literacy and reading competency for the 21st century. *Sukhothaithamthirat Open University Journal*, 30(2), 21-35. [in Thai]
- Prachyapruit, A. (2017). Development of teacher preparation model to serve education 4.0. *Romphruek Journal*, 35(3), 101-136. [in Thai]
- Satthapong, T., & Eakwannang, W. (2020). A develop an instructional model based on reading apprenticeship approach for enhancing reading literacy ability in accordance with the PISA test of lower secondary school students. *Journal of Education Khon Kaen University*, 43(1), 85-98. [in Thai]
- Sinlarat, P. (2018). *Principles of curriculum management and teaching*. Chulalongkorn University. [in Thai]

- Sithsungnoen, C. (2021). *Curriculum development*. Silpakorn University. [in Thai]
- Taba, H. (1962). *Curriculum development theory and practice*. Harcourt, Brace and World.
- The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (2019). Assessment results of PISA 2018. What 15-year-old Thai students know and can do. *FOCUS from PISA*, 48, 1-4. [in Thai]
- The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (2021). *PISA assessment report 2018 reading, mathematics and science (Completed version)*. The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. [in Thai]
- Thongthaw, S. (2013). ASEAN literacy development. *Journal of Education Naresuan University*, 14(3), 95-106. [in Thai]
- Wongyai, W. (2011). *Curriculum development for higher education*. R&N Printing Co., Ltd. [in Thai]
- Yahakorn, S. (2020). Strategy in Thai learning activities for reading literacy in Prathomsuksa level. *Ramkhamhaeng University Journal: Graduate School*, 3(1), 1-9. [in Thai]



Name and Surname: Sueksa Benjakul

Highest Education: Master of Arts (M.A.) Thai Language, Thaksin University

Affiliation: Faculty of Education, Silpakorn University

Field of Expertise: Thai Language Teaching



Name and Surname: Siriwan Vanichwatanavorachai

Highest Education: Doctor of Philosophy (Ph.D.), Silpakorn University

Affiliation: Faculty of Education, Silpakorn University

Field of Expertise: Curriculum and Instruction

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบ
การเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน
ร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

DEVELOPMENT OF WORKSHOP TRAINING PROGRAM TO ENHANCE
THE ABILITY OF DESIGNING PRO-ACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY
USING CHALLENGE-BASED LEARNING TOGETHER WITH GAMIFICATION
APPROACH FOR PRE-SERVICE TEACHERS

โชติวัน แยมขยาย

Chotiwan Yaemkhayai

คณะกรรมการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์

School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management

Received: August 4, 2023 / Revised: October 24, 2023 / Accepted: November 6, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู วิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ และระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคือ นักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 18 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงาน แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ แบบบันทึกระหว่างการทดลอง และแบบสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติทดสอบ Wilcoxon signed-rank test

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 4) ระยะเวลาของหลักสูตร 5) ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 6) สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร และ 7) การวัดและประเมินผลของหลักสูตร โดยในองค์ประกอบที่ 5 ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม คือ ขั้นที่ 1 คำถามประลองคิด ขั้นที่ 2 พิชิตความท้าทายผ่านปัญหา ขั้นที่ 3 นำไปสู่ภารกิจ ขั้นที่ 4 กระชับมิตรสะท้อนการปฏิบัติ และขั้นที่ 5 จัดระเบียบความรู้สู่การนำไปใช้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า ภาพรวมความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.52) และผลการประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.78-1.00

ผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้การจัดการเรียนเชิงรุกของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 78.05 รวมถึงผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.25)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน เกมมิฟิเคชัน

Abstract

The main purposes of this research were to develop and study the effectiveness of using a workshop training program to enhance the ability of designing pro-active learning management by using challenge-based learning together with gamification approach for pre-service teachers. The research process was divided into 2 phases: Phase 1 involved the development of the workshop curriculum, while Phase 2 focused on studying the effectiveness of the workshop training program. The experiment utilized a sample of 18 pre-service teachers selected through purposive sampling. Data collection tools included a scale to assess pro-active instructional management knowledge, an evaluation form to assess the ability of designing pro-active learning management by using challenge-based learning, a satisfaction assessment form for the workshop training program, a note taking form to be used during the experiment, and an interview forms for involving persons. Qualitative data analysis was performed through content analysis, and quantitative data analysis involved the use of descriptive statistics and the Wilcoxon signed-rank test.

In this study, the results indicate that developed workshop training program to enhance the ability of designing pro-active learning management by using challenge-based learning together with gamification approach for pre-service teachers is composed of the following seven components: (1) the principles of the program; (2) the objectives of the program; (3) the contents and structure of the program; (4) the duration of the program; (5) the steps of procedure of learning activities of the program; (6) the instructional media of the program; and (7) the measurement and evaluation of the program. For the 5th component, the learning activity procedure of the program consists of five steps: Step 1: thought challenging questions; Step 2: overcoming the challenges through problems; Step 3: leading to the mission; Step 4: reflecting the practice with friends; and Step 5: organizing knowledge for usage. The results of program quality examination by experts demonstrate that the overall suitability of the program is at the highest level ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.52), while the results of the evaluation of the consistency of the program components are between 0.78-1.00.

Regarding the study on the effectiveness of the workshop training program, the results indicate that the post-training scores for participants' knowledge of pro-active instructional management increased significantly as compared to their pre-training counterpart scores at the .01 level ($p < 0.1$). Additionally, the results show that the evaluation of their ability of designing pro-active learning exceeded the specified criteria of 70%, with a mean of 78.05%. Overall, participants express their highest level of satisfaction with the program ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.25).

Keywords: Program Development, Active Learning Design, Challenge-Based Learning, Gamification

บทนำ

บทบาทของนักศึกษาปริญญาตรีวิชาชีพครู ผู้อยู่ภายใต้การจัดการเรียนสอนของครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ซึ่งเป็นศาสตร์ที่อาศัยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการ ให้มีความรู้และมีสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นผู้ยึดมั่นในค่านิยม อุดมการณ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และสมรรถนะทางวิชาชีพครู ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่านักศึกษาครูเหล่านี้ จะกลายเป็นครูผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตอันใกล้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามคุณลักษณะทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกอันเป็นเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (Ministry of Education, 2013; Piyasatit, 2022) โดยเมื่อพิจารณากระบวนการทัศน์ใหม่ทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันพบว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” (Sinlarat, 2019) ดังปรากฏในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ความว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

ความต้องการในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังมีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนการสอนในยุคประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย มีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น ครุสลดบทบาทการสอนด้วยการบอกเล่า การให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงไปเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้หรือรสนิยมในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ministry of Education, 2019) ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวถูกเรียกว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)” อันเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ สร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นด้วยกระบวนการคิดขั้นสูง (Pruettikul, 2012)

จากความต้องการดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยตระหนักได้ว่า นอกเหนือจากการบ่มเพาะนักศึกษาวิชาชีพครูตามเนื้อหาภายใต้หลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่กำหนดไว้แล้ว ปัจจุบันควรมีการสอดแทรก ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่มี

ความท้าทายสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นจริงยิ่งขึ้น เพื่อให้ นักศึกษาวิชาชีพร่วมมือและเตรียมตัว เตรียมใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูเต็มตัวในอนาคตอันใกล้ โดยผู้วิจัยพบว่า มี 2 แนวคิดสำคัญที่เหมาะสมกับยุคสมัยและเหมาะสมกับการนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาวิชาชีพรู แนวคิดแรกคือ แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน อันเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงลักษณะการทำงานสำหรับศตวรรษที่ 21 กล่าวถึงการเรียนรู้และก้าวผ่านความยากลำบากในสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยอาศัยการทำงานแบบร่วมมือเป็นทีม มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการแก้ปัญหาประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นบนโลกในบริบทที่ตนเองอาศัยอยู่ผ่านความท้าทายและลงมือปฏิบัติการกิจเสมือนจริง (Johnson et al., 2009) โดยแนวคิดดังกล่าวสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาและท้าทายความสามารถภายในตัวของผู้เข้าเรียน อันเป็นแนวคิดสำคัญที่ควรนำมาเป็นรากฐานของการพัฒนาหลักสูตรอบรม เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและกระตุ้นการคิด การออกแบบแผนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์บริบทต่าง ๆ แนวคิดที่สองคือ แนวคิดเกมมิฟิเคชันเป็นแนวคิดที่อาศัยกลไกเกมในการออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและความน่าตื่นเต้นในการเรียนรู้ ทำให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี มีกระบวนการที่ง่ายต่อการเข้าใจในสิ่งที่ซับซ้อน และทำให้ผู้เรียนสามารถติดตามความก้าวหน้า และสนุกสนานกับพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ของตนเอง (Lee & Hammer, 2011; Kapp, 2012) โดยทั้งสองแนวคิดที่ศึกษาข้างต้นมีความเหมาะสมต่อการนำมาผสมผสานและสังเคราะห์เพื่อเป็นหลักการพื้นฐานของหลักสูตรในการดำเนินการจัดอบรม เพื่อให้กิจกรรมภายใต้หลักสูตรดำเนินไปอย่างเกิดประโยชน์ในการเรียนรู้และนำติดตาม

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการ

ออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน ซึ่งผู้วิจัยมุ่งหวังให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นแบบอย่างของการจัดการเรียนรู้ผ่านการอบรมแบบเชิงรุกและมุ่งเน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

2.2 เพื่อประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าอบรมหลังได้รับการอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 70

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ

นิยามเฉพาะ

หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาวิชาชีพรู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 4) ระยะเวลาของหลักสูตร 5) ขั้นตอน

กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 6) สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร และ 7) การวัดและประเมินผลของหลักสูตร โดยองค์ประกอบที่ 5 ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญที่เป็นอัตลักษณ์ของหลักสูตร 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 คำถามประลองคิด ขั้นที่ 2 พิจารณาความท้าทายผ่านปัญหา ขั้นที่ 3 นำพาสู่ภารกิจ ขั้นที่ 4 กระชับมิตรสะท้อนการปฏิบัติ และขั้นที่ 5 จัดระเบียบความรู้สู่การนำไปใช้

ประสิทธิผลของหลักสูตร หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของการใช้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ โดยวัดได้จาก 1) ผลการทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการอบรมของผู้เข้าอบรมมีค่าคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม 2) ผลการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 3) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบ โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ และใช้กระบวนการคิดขั้นสูงภายในตัวผู้เรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบของความสามารถ ดังนี้ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนสำหรับการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการระบุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ความสามารถในการออกแบบและเลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงสื่อการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

นักศึกษาวิชาชีพครู หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ทบทวนวรรณกรรม

หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นแบบแผน ลำดับขั้นตอน สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องผูกพันกับทั้งตัวผู้สอน ผู้เรียน สังคม เป็นเสมือนสื่อกลางที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (Tyler, 1949; Taba, 1962; Oliva, 2009) องค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง สิ่งที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนให้เป็นไปตามที่หลักสูตรมุ่งหวัง 2) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) กระบวนการกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร หมายถึง รูปแบบ วิธีการ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองการเรียนรู้และธรรมชาติของผู้เรียนโดยเป็นไปตามเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 4) การวัดและประเมินผลของหลักสูตร หมายถึง วิธีการตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (Tyler, 1949; Taba, 1962; Buasri, 1999)

อย่างไรก็ดีเพื่อให้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการมีความชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปใช้ รวมถึงยังคงไว้ซึ่งองค์ประกอบหลักสำคัญของหลักสูตร ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 4) ระยะเวลาของหลักสูตร 5) ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 6) สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร และ 7) การวัดและประเมินผลของหลักสูตร

ความสามารถการออกแบบการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่แสดงถึงความรู้

ทักษะ ความชำนาญของผู้สอนในการออกแบบการเรียนรู้ โดย Wallace (2015) ได้ให้ความหมายของ “ความสามารถ (Ability)” ไว้ว่า หมายถึง ศักยภาพของการแสดงออกหรือการแสดงออกอย่างมีศักยภาพ และเมื่อพิจารณาถึงมิติของความหมายการออกแบบการเรียนรู้ พบว่าเป็นกระบวนการของการวางแผนอย่างแยบคาย ด้วยสติและปัญญาของผู้สอน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกใคร่รู้ที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านช่องทางและวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ความถนัดของตนเอง จนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ (Wongyai & Phatphol, 2020)

การออกแบบการเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการวางแผนที่ต้องอาศัยการทำงานอย่างเป็นระบบโดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ สื่อกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักการ 4 ประการ คือ 1) ผู้เรียน การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอนนั้นเพื่อใคร ใครเป็นผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย 2) จุดมุ่งหมาย ต้องการให้ผู้เรียนเรียนอะไร มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถอะไร 3) วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาวิชานั้น ๆ ได้ดีที่สุດอย่างไร ควรใช้วิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้อะไรที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ และมีสิ่งใดที่ต้องคำนึงถึงบ้าง 4) การประเมิน เมื่อผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียน จะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้เกิดขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ จะใช้วิธีใดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Suwannarusk, 2020)

ด้วยเหตุนี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ศักยภาพที่แสดงออกถึงการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยความสามารถในการวิเคราะห์กลุ่มผู้เรียน ความสามารถในการระบุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบและเลือกใช้กิจกรรม

การเรียนการสอนรวมถึงสื่อการเรียนรู้ และความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Ministry of Education, 2019)

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดำเนินไปภายใต้แนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้และสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้นหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นด้วยกระบวนการคิดขั้นสูง (Pruettikul, 2012)

ฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ เป็นผู้เชื่อมโยงและสร้างความรู้ในตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีการกระตุ้นการคิดขั้นสูง และปฏิบัติจริงผ่านสื่อกิจกรรมรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย

ด้วยเหตุนี้เมื่อพิจารณาร่วมกับความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ จึงทำให้สังเคราะห์ได้ว่าความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบ โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและใช้กระบวนการคิดขั้นสูงภายในตัวผู้เรียน ประกอบด้วยความสามารถ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนสำหรับการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการระบุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ความสามารถในการออกแบบและเลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงสื่อการ

เรียนรู้เชิงรุก 4) ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงลักษณะการทำงานสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานแบบร่วมมือเป็นทีม มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการแก้ปัญหาประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นบนโลกในบริบทที่ตนเองอาศัยอยู่ (Johnson et al., 2009) โดยมีลักษณะสำคัญหลัก ๆ ของการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานที่สังเคราะห์ได้ ดังนี้ 1) เป็นกรอบแนวคิดที่ยืดหยุ่น เริ่มด้วยจุดเริ่มต้นที่หลากหลาย มีจุดเน้นคือ ความท้าทายสากล ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยใช้การแก้ไขเฉพาะที่โดยประเด็นที่หยิบยกต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกท้าทายในการลงมือทำ 2) อาศัยการเชื่อมโยงสาระทางวิชาการและประสบการณ์จริง โดยเน้นพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการสืบค้นจัดการสะท้อนคิด ฯลฯ 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทันที มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และสะท้อนคิดการเรียนรู้ การสอนในเชิงลึก 4) มีการบันทึกและประเมินตลอดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ (Johnson et al., 2009; Apple, 2011; Meesook, 2015)

ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าหลักการดังกล่าวมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการคิด ช่วยให้เกิดการระดมสมอง เสริมต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรได้

แนวคิดเกมมิฟิเคชัน เป็นแนวคิดที่อาศัยการนำเอากลศาสตร์ของเกม และองค์ประกอบเกี่ยวกับเกมมาใช้เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายเกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ปัญหา สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจและความน่าตื่นตื้นในการเรียนรู้ ทำให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี มีกระบวนการที่ง่ายต่อการเข้าใจในสิ่งที่ซับซ้อน (Lee et al., 2011.; Kapp, 2012) การจัดเป็นกิจกรรมในลักษณะของ

เกมมิฟิเคชันมีองค์ประกอบตามที่ Kapp (2012) ได้เสนอไว้ดังนี้ 1) เป้าหมาย (Goals) โดยอาจจะเป็นการกำหนดถึงการเอาชนะ สามารถแก้ปริศนาหรือผ่านเกณฑ์ที่ผู้ออกแบบเกมกำหนดไว้ 2) กฎ กติกา (Rules) เกมจะต้องมีการบอกถึงกฎ กติกา วิธีการเล่น วิธีการให้คะแนน หรือเงื่อนไข โดยอธิบายไว้เพื่อให้ผู้เล่นปฏิบัติตาม 3) ความขัดแย้ง การแข่งขันหรือความร่วมมือ (Conflict, Competition or Cooperation) ในการเล่นเกมที่มีความขัดแย้งเป็นการเอาชนะโดยการทำลายหรือขัดขวางฝ่ายตรงข้าม 4) เวลา (Time) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเป็นการฝึกฝนให้ผู้เรียนทำงานสัมพันธ์กับเวลา 5) รางวัล (Reward) เป็นสิ่งที่ผู้เล่นจะได้รับเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรจะมีกระดานจัดอันดับ (Leaderboard) 6) ผลป้อนกลับ (Feedback) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิด การกระทำที่ถูกต้องหรือการกระทำที่ผิดพลาด เพื่อแนะนำไปในทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรม 7) ระดับ (Level) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้าทายต่อเนื่อง โดยผู้เล่นจะมีความคืบหน้าไปยังระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีการใช้ประสบการณ์ ทักษะจากระดับก่อนหน้าไปจนจบเกม

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดเกมมิฟิเคชันเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านกลไก กติกา แต้มรางวัล และการก้าวผ่านระดับความท้าทาย มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เกิดความสนุกและน่าติดตามในการเรียนรู้สามารถนำมาเป็นรากฐานในการพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการได้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาวิชาชีพครู

วิธีการวิจัย

การพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ มีกระบวนการดำเนินงาน 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ และระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ โดยเป็นการศึกษาข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานก่อนการเริ่มการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร โดยวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครู ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน ครูพี่เลี้ยง ตัวแทนนักศึกษา รวมถึงมีการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของสภาพปัญหา ข้อมูลเชิงนโยบายและความต้องการในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ (Semi-structured Interviews) กับผู้เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน ผ่านการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence, IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมข้อมูลและนำมาใช้ในการประกอบการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่พัฒนาขึ้น

1.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบหลักสูตรภายใต้แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน และแนวคิดเกมมิฟิเคชัน

รวมถึงองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เป็นเนื้อหา กิจกรรมและประสบการณ์ภายในหลักสูตร ได้แก่ หลักไตรยางค์การศึกษา (OLE Model) แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รวมถึงประเภทของการวัดและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ และทดลองนำร่อง

2.1 การออกแบบหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ (ฉบับร่าง) โดยใช้ข้อมูลที่สังเคราะห์ได้กำหนดกรอบแนวคิดของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และนำไปสู่การจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร (ฉบับร่าง) จากนั้นนำเสนอผู้เกี่ยวข้องจำนวน 9 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2 การทดลองนำร่องใช้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ (ฉบับร่าง) กับตัวแทนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้หลักสูตรจริงว่าเหมาะสมกับบริบท สภาพการตอบสนอง และเหมาะสมต่อข้อจำกัดต่าง ๆ ในการเรียนรู้หรือไม่ ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกระหว่างทดลองที่ผ่านการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence, IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสกัดซึ่งอุปสรรคและปัญหาในมิติต่าง ๆ โดยพบว่า ประเด็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุงคือ การกำหนดเนื้อหากับเวลาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกัน รวมไปถึงการจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์สำรองในกรณีเกิดการชำรุดเสียหาย อีกทั้งการอธิบายโจทย์ กติกาต่าง ๆ ต้องมีการนำเสนอในลายลักษณ์อักษรที่สังเกตเห็นได้ง่ายในที่จัดอบรม

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน โดย

เชื่อมโยงเป็นลำดับต่อจากระยะที่ 1 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1 แบบแผนการทดลอง

การทดลองใช้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่พัฒนาขึ้น เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงเสร็จสิ้นจากการทดลองนำร่องไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นการใช้แผนการวิจัยแบบศึกษากลุ่มเดียววัดสองครั้ง (The One-Group Pretest-Posttest Design) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบที่ตั้ง ณ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ตลอดระยะเวลา 30 ชั่วโมง

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาวิชาชีพครู คณะการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ผู้ผ่านการลงทะเบียนศึกษารายวิชาการสังเกตการสอนในสถานศึกษามาแล้ว และมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ จำนวน 106 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาจีน คณะการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 18 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

3.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์กับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โดยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการฯ หมายเลขรับรอง PIM-REC 021/2566 และผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยการอธิบายให้ได้รับทราบและเข้าใจกระบวนการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอนและแจ้งให้ทราบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ประการใด ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้โดยไม่เปิดเผย

ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมโดยไม่ระบุข้อมูลรายบุคคล

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร และความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 9 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.78-1.00 และมีผลประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$ S.D. = 0.52)

3.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแบบวัดแบบอัตนัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence, IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ผ่านกระบวนการวิพากษ์เชิงคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน 2) แบบประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงาน มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) แปลค่าได้ 5 ระดับ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมผ่านกระบวนการวิพากษ์เชิงคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน 3) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence, IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.921

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงเครื่องมือทั้งหมดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปเก็บรวบรวมจริง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล สามารถจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองได้ตามรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การวัดความรู้โดยใช้แบบวัดความรู้ การจัดเรียนรู้เชิงรุก นำข้อมูลที่ได้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ Wilcoxon signed-rank test เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรม

3.5.2 แบบประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงาน มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) โดยนำข้อมูลที่ได้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ ให้ผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

3.5.3 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจ โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลโดยมีเกณฑ์การแปลผล (Srisa-ard, 2010) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 4.51- 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.51- 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยผู้วิจัย ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดย การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรทั้งในด้านโครงสร้าง หลักสูตรและรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของ หลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรมีความถูกต้อง เหมาะสม มีความสมบูรณ์ และพร้อมสำหรับนำไปใช้ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 มีรายละเอียด ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิด การเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิด เกมมิฟิเคชันสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มืองค์ประกอบ หลักของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร 4) ระยะเวลาของ หลักสูตร 5) ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 6) สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร และ 7) การวัดและ ประเมินผลของหลักสูตร

องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรที่เป็นผลจากการสังเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทาย เป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชันที่เด่นชัดคือ องค์ประกอบที่ 5 ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร ผลการสังเคราะห์จากทั้งสองแนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้ หลักการของหลักสูตร 5 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ ผ่านสถานการณ์หรือกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นผ่าน การรับรู้และปฏิบัติอย่างฉับพลัน โดยอาศัยการแข่งขัน ระหว่างทีมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการผลักดันต่อการ เรียนรู้และการร่วมแรงร่วมใจจากสมาชิกทุกคน 2) การ เรียนรู้ที่ดีจำเป็นต้องมีการตั้งคำถามที่ก่อให้เกิดการ จุดประกายความคิด ความท้าทายเพื่อนำไปสู่การคิด อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ 3) การจัดสภาพ แวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนปฏิบัติ การกิจหรือแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและทำได้จริง ผ่าน กิจกรรมที่ท้าทาย กระตุ้นความอยากในความสำเร็จ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนผ่านการแข่งขันในเกม จะช่วยให้บรรยากาศในการเรียนรู้เป็นไปอย่างคึกคัก สนุกสนาน และมีความหมายกับผู้เรียน 4) การให้รางวัล แท้ม หรือสัญลักษณ์เพื่อแสดงถึงระดับและการมีส่วนร่วม โดยสามารถใช้เป็นความได้เปรียบในการก้าวผ่านความ ท้าทายกิจกรรมการเรียนรู้ถัด ๆ ไป จะช่วยให้เกิดความ พยายามในการเรียนรู้และเผชิญอุปสรรค 5) การสะท้อน

คิดเชิงลึกถือว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการสร้าง
มโนทัศน์ที่ถูกต้อง โดยอาศัยการตั้งคำถามที่จำเป็น
และให้ผู้เรียนสะท้อน แบ่งปัน รวมถึงนำเทคโนโลยี
เข้ามามีบทบาทในการแบ่งปันองค์ความรู้ ข้อคิดเห็น
หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาจะช่วยให้เกิดการเสริมต่อ
เรียนรู้ และแสดงหลักฐานทางความคิดที่เป็นรูปธรรม
ชัดเจนมากขึ้น

จากหลักการดังกล่าวสามารถนำมาซึ่งการ
สังเคราะห์เป็นขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร
โดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอนในแต่ละหน่วยกิจกรรม
สามารถอธิบายรายละเอียดการดำเนินการได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำถามประลองคิด เป็นการใช้คำถาม
นำทางในลักษณะปลายเปิดที่มุ่งเน้นให้เกิดการ
ทบทวน เชื่อมโยงประสบการณ์เดิม และนำไปสู่การ
ถามคำถามที่จำเป็นในการขยายความรู้ โดยเปิด
โอกาสให้ผู้เข้าอบรมสืบค้น ปรัชญาหรือเป็นทีม ๆ ละ
4-5 คน โดยมีการคละความแตกต่างหลากหลาย
โดยวิทยากรจะอาศัยการเชื่อมโยงคำตอบและถาม
คำถามย้ำและลึกขึ้นในมิติที่ปรับเปลี่ยนไปมา เพื่อ
ให้เกิดการเสริมต่อความรู้ ความยืดหยุ่นทางความคิด
และสร้างมโนทัศน์พื้นฐานที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีการ
เติมเต็มเนื้อหาสาระให้ครบถ้วน ผ่านระบบกติกาการ
แข่งขันเป็นทีมโดยมีการแจกแต้มรางวัลเพื่อเก็บสะสม
ในการตอบคำถามแต่ละครั้ง (สิ่งจำเป็น: คำถามนำทาง
คำถามจำเป็น เนื้อหาสาระสำหรับเติมเต็ม กริ่งประจำ
กลุ่มสำหรับกดตอบ กระดานแต้มคะแนน)

ขั้นที่ 2 พิชิตความท้าทายผ่านปัญหา เป็นการ
หยิบยกปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสาระการอบรมและ
ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงานของครูด้านการ
จัดการเรียนการสอนเชิงรุก โดยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละ
ทีมวางแผน ค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา และนำเสนอ
องค์ความรู้ที่ถูกต้อง ซึ่งในขั้นนี้เป็นขั้นที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้า
อบรมได้ซึมโน้ตทัศน์และองค์ความรู้ในขั้นก่อนหน้ามา
ประยุกต์ใช้ในการแก้โจทย์สถานการณ์ โดยมีการนำเสนอ
แนวทางการแก้ไขในแต่ละประเด็นปัญหาได้อย่าง
อิสระ วิทยากรจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก

ใช้คำถามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกยิ่งขึ้น รวมถึงมีการ
แจกแต้มรางวัลเพื่อสะสมในแต่ละกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ
ทั้งนี้บรรยากาศการอบรมจะเป็นลักษณะการแข่งขัน
ที่แต่ละทีมต่างนำเสนอความคิดของตนเองในการ
แลกแต้ม โดยทีมอื่น ๆ มีสิทธิได้แต้มเช่นเดียวกันจาก
การเสนอแนะ ตั้งคำถาม โดยวิทยากรจะคอยเสริมแรง
เติมเต็มเนื้อหา สร้างความท้าทายและเชื่อมโยง
ประเด็นต่าง ๆ ไปมา (สิ่งจำเป็น: ประเด็นปัญหาเทคโนโลยี
สำหรับการสืบค้น ดนตรีหรือเพลงประกอบเพื่อสร้าง
ความเร้าใจในการแข่งขัน)

ขั้นที่ 3 นำพาสู่ภารกิจ เป็นขั้นที่นำสู่ภารกิจที่มี
ความยากขึ้นกว่าความท้าทายในขั้นที่ 2 โดยวิทยากร
จะมีภารกิจในการที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความรู้สู่การ
ปฏิบัติที่มีการลงมือทำเป็นทีม ผ่านข้อจำกัดด้านเวลา
และเงื่อนไขความยากที่กำหนดขึ้น โดยจำลองให้ผู้
เข้าอบรมเป็นนักเรียนในระดับต่าง ๆ ตามภารกิจ
ที่กำหนด ซึ่งเกี่ยวข้องกับสาระเนื้อหาในหลักสูตร
กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้ผ่านการจัดห้องเรียนจำลอง
เพื่อให้ซึมซับถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ
เกิดความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ฝังลึกอย่าง
แท้จริง ซึ่งแต้มรางวัลที่แต่ละทีมได้นั้น จะสามารถ
นำมาแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ หรือตัวช่วยต่าง ๆ ในการทำ
ภารกิจให้สะดวกและประสบความสำเร็จ (สิ่งจำเป็น:
ภารกิจประจำกิจกรรม สื่ออุปกรณ์สำหรับการจัด
ห้องเรียนจำลอง)

ขั้นที่ 4 กระชับมิตรสะท้อนการปฏิบัติ เป็นขั้น
ที่มุ่งเน้นการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติในขั้นก่อนหน้า
หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการถอดบทเรียน (Lesson
Learn) ผ่านการทำภารกิจ เพื่อสกัดมาซึ่งองค์ความรู้
และแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก
ในแต่ละมิติ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันทำให้เกิดการ
เรียนรู้ที่ลึกซึ้ง โดยวิทยากรจะเป็นผู้ตั้งคำถามเพื่อให้
เกิดการสะท้อนคิด เชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เติมเต็ม
คำตอบ และสร้างความตระหนักในประเด็นหลักการ
สำคัญเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในอันนำไปสู่
การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องเหมาะสม

และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง ทั้งนี้ในช่วงท้ายของขั้นตอนยังมีการสอดแทรกเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการแบ่งปันความคิดเห็น เช่น แอปพลิเคชันแพดเล็ต แอปพลิเคชันเมนติมิเตอร์ ในการสรุปประเด็นต่าง ๆ ก่อนไปขึ้นถัดไปได้ (สิ่งจำเป็น: คำถามสะท้อนคิด องค์ความรู้ที่ต้องการเติมเต็ม แอปพลิเคชันสำหรับแบ่งปันแนวความคิด)

ขั้นที่ 5 จัดระเบียบความรู้สู่การนำไปใช้ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดระเบียบองค์ความรู้ หลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่สังเคราะห์ได้ผ่านการสะท้อนคิดในขั้นก่อนหน้า มาจัดระเบียบให้เป็นระบบ รวมถึงเสริมแต่งข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ผ่านการเขียนสรุปหลักการองค์ความรู้ โดยวิทยากรจะใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อช่วยให้จัดระบบความรู้ในแต่ละด้านได้อย่าง

เชื่อมโยง ครบถ้วน และเป็นระเบียบยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการสรุปอันดับคะแนนแต่มีรางวัลเพื่อประกาศทีมผู้ชนะ และให้กำลังใจกับทุกทีมที่เข้าร่วมโดยให้คุณค่ากับความพยายามในการเรียนรู้ การพึ่งพาช่วยเหลือกัน และการให้เกียรติเคารพผู้อื่น รู้แพ้ รู้ชนะ อันเป็นทักษะทางสังคมที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอีกด้วย (สิ่งจำเป็น: คำถามเพื่อจัดระเบียบองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสรุปและแบ่งปันองค์ความรู้ รางวัลหรือคำชื่นชมสำหรับทีมผู้ชนะ)

ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ที่พัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน สามารถแสดงรายละเอียดได้ตามตารางที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบของหลักสูตร	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเหมาะสม
หลักการของหลักสูตร	9	4.67	0.50	มากที่สุด
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	9	4.78	0.44	มากที่สุด
เนื้อหาสาระของหลักสูตร	9	4.44	0.53	มาก
ระยะเวลาของหลักสูตร	9	4.78	0.44	มากที่สุด
ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร	9	4.56	0.53	มากที่สุด
สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร	9	4.44	0.53	มาก
การวัดและประเมินผลของหลักสูตร	9	4.56	0.73	มากที่สุด
รวม	9	4.60	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ โดยการประเมินในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรโดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.52) นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรพบว่า ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.78-1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ สามารถแสดงผ่านผลการทดลองใช้หลักสูตร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังการอบรม 2) ผลการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 3) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ โดยการประเมินในแต่ละส่วนสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังการอบรม

การใช้หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าอบรม	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	z	P
ก่อนการอบรม	18	20	7.83	2.60	3.538	**.000
หลังการอบรม	18	20	14.22	3.54		

**p<.01

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าอบรมพบว่า คะแนนความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าอบรม หลังการอบรม สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนหลังการอบรมเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 14.22, S.D. = 3.54) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{x}$ = 7.83, S.D. = 2.60)

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงานกับเกณฑ์ร้อยละ 70

รายการประเมิน	จำนวนผู้เข้าอบรม	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่าน	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละของคะแนน	แปลผล
ความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก	18	20	14	15.61	2.50	78.05	สูงกว่าเกณฑ์

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าอบรมโดยภาพรวม อยู่ที่ 15.61 คะแนน (S.D. = 2.50) จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.05 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

ตารางที่ 4 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการออกแบบกิจกรรมการอบรม	4.89	0.32	มากที่สุด
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.89	0.32	มากที่สุด
ด้านความพร้อมของสื่อการเรียนรู้	4.83	0.38	มากที่สุด
ด้านประโยชน์ของความรู้ที่นำเสนอ	4.78	0.43	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศในการอบรม	4.72	0.57	มากที่สุด
ด้านความเหมาะสมของเวลา	4.22	.57	มาก
รวม	4.72	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ พบว่า ด้านการออกแบบกิจกรรมการอบรม ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ด้านประโยชน์ของความรู้ที่นำเสนอ ด้านความพร้อมของสื่อการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศในการอบรม มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความเหมาะสมของเวลา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ความพึงพอใจทุกด้านอยู่ระหว่าง 4.22-4.89 และมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.25)

อภิปรายผล

1. หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดพบว่า ในทุกองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรทั้ง 5 ขั้น มีความชัดเจน แปลกใหม่และสะดวกต่อการนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tonghom et al. (2017) ที่ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน โดยประกอบด้วย 1) แนวคิดหลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) ระยะเวลาของหลักสูตร 4) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 5) กิจกรรมการเรียนการสอนของหลักสูตร 6) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ของหลักสูตร และ 7) การวัดประเมินผลของหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวมีคุณค่าและประสิทธิผลในการนำไปใช้ได้จริง โดยหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นให้ความสำคัญพิเศษกับ 4 ส่วนสำคัญ คือ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล สอดคล้องกับแนวทางที่ Tyler (1949) ได้เคยกล่าวไว้โดยสรุปว่า หลักสูตรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นที่มาของการตั้งจุดมุ่งหมาย รวมถึงมีการคัดเลือกเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ มีการออกแบบ

กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติได้จริง ให้ความสำคัญกับความต่อเนื่อง ลำดับ และบูรณาการเนื้อหา มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวังในการนำไปสู่การวัดและประเมินผล โดยยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก รวมถึงมีการประเมินที่หลากหลายเพื่อยืนยันการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทั้งนี้ทำให้ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญถึงความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากและมากที่สุดในทุกด้าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้องตรงกันในทุกองค์ประกอบของหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.78-1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสม อันเป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรที่สอดคล้องกับที่ Utranan (2012) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการในขั้นการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรนี้จะช่วยให้ได้หลักสูตรที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ยังทำให้การนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริงประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2. หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ที่พัฒนาขึ้นถูกพัฒนาโดยมีแนวคิดพื้นฐานคือ แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน โดยเมื่อนำทั้งสองแนวคิดมาสังเคราะห์เป็นหลักการและสังเคราะห์ต่อมาเป็นขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 คำถามประลองคิด ขั้นที่ 2 พิชิตความท้าทายผ่านปัญหา ขั้นที่ 3 นำพาสู่ภารกิจ ขั้นที่ 4 กระชับมิตรสะท้อนการปฏิบัติ และขั้นที่ 5 จัดระเบียบความรู้สู่การนำไปใช้ จากขั้นตอนดังกล่าวถือเป็นข้อค้นพบใหม่ของงานวิจัย ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมหลักสูตรที่แตกต่าง แปลกใหม่ สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาองค์ความรู้ในการนำไปปฏิบัติเพื่อออกแบบการเรียนการสอนเชิงรุก อีกทั้งยังสอดคล้องกับหลักสำคัญสี่ประการของการศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อ

ชีวิต (Learning to be) โดยขั้นตอนทั้ง 5 ขั้น ถือเป็นยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ตลอดการอบรม ดังที่ Kaewurai (2021) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจัยในการพัฒนาหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จและเข้มแข็งนั้น ยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตร และถือเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาที่มีทิศทางที่ชัดเจน ภายใต้อายุที่แท้จริง

3. จากการทดลองใช้หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของหลักสูตรในการส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก อันสะท้อนได้จากผลการประเมินความรู้ในภาพรวมของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 ทั้งนี้เป็นผลมาจากการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ มีจุดยืนและจุดเริ่มต้นของหลักสูตรที่เด่นชัด อันเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่ถูกต้อง (Tyler, 1949; Taba, 1962; Buasri, 1999; Oliva, 2009) อีกทั้งหลักสูตรยังมียุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตรและมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผู้เข้าอบรมระหว่างทางเพื่อให้ผลการป้อนกลับที่ทันเวลา ไม่คลาดเคลื่อน และทำให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบถึงจุดที่ควรพัฒนาและเพิ่มเติมองค์ความรู้ในการเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ นับได้ว่าสอดคล้องกับแนวทางการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) โดยอาศัยการซักถามสะท้อนคิด ป้อนกลับข้อมูลทุกระยะของการอบรม ดังที่ Ministry of Education (2017) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการประเมินเพื่อเรียนรู้ (Assessment for Learning) ไว้ว่า การประเมินเพื่อเรียนรู้เป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ ตาม

สภาพจริงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อระบุและวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้ และให้ข้อคิดชมที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน และใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้นโดยใช้วิธีการประเมินหลากหลายและเพื่อให้เข้าใจการเรียนรู้ของผู้เรียนในแง่มุมต่าง ๆ อย่างรอบด้านอันจะนำไปสู่การปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 4.72 ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ระหว่าง 4.22-4.89 ซึ่งอยู่ในระดับมากและมากที่สุดในทุกด้าน โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการอบรม และด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ที่ 4.89 อันสะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรที่ถูกออกแบบมาให้นำความรู้ไปใช้ได้จริง โดยเหตุผลสนับสนุนที่เด่นชัดคือ การหยิบยกแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นมีการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้สะท้อนผลการเรียนรู้อย่างลุ่มลึก เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนผู้เข้าอบรมทุกคนให้มีความรับผิดชอบและตอบสนองต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ของความท้าทายโดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมคิดวิธีการแก้ปัญหาอย่างอิสระและทำได้จริง ทั้งยังให้พื้นที่ต่อความล้มเหลว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ (Nichols et al., 2016) ดังที่ Apple (2011) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการกำกับหรือนำตนเองในการทำงาน อีกทั้งยังจะได้รับการสนับสนุนในการทำงาน การช่วยเหลือให้ดำเนินการภายในขอบเขตที่ควรเป็น อย่างไรก็ตามแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญอีกแนวคิดหนึ่งในการใช้พัฒนาหลักสูตรคือ แนวคิดเกมมิฟิเคชันซึ่งเป็นแนวคิดที่อาศัยกลไกเกมในการออกแบบการเรียนรู้ให้เกิดการมีส่วนร่วม

กระตุ้นการเรียนรู้ สร้างความสนุกสนาน ซึ่งส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้เป็นไปด้วยความราบรื่น ผู้เข้าอบรมเกิดความสุขในการเรียนรู้ สามารถทำงานเป็นทีม แบ่งปัน สะท้อนคิด และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเปิดใจ ดังที่ Lee และ Hammer (2011) กล่าวถึงประโยชน์ของเกมมิฟิเคชันไว้ว่า สามารถช่วยจูงใจการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ทำให้เกิดประสบการณ์ที่สนุกสนาน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่เหมาะสม อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Trakulkasemsuk (2016) ที่พบว่า เกมมิฟิเคชันสามารถจูงใจให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม การเข้าห้องเรียนที่สูงขึ้น รวมถึงจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม การทดสอบย่อย และการทำกิจกรรมในชั้นเรียน

สรุปผล

จากการวิจัยพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูพบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร และ 4) ระยะเวลาของหลักสูตร 5) ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 6) สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร 7) การวัดและประเมินผลของหลักสูตร โดยมีจุดเด่นสำคัญคือ ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 คำถามประลองคิด ขั้นที่ 2 พิชิตความท้าทายผ่านปัญหา ขั้นที่ 3 นำพาสู่ภารกิจ ขั้นที่ 4 กระชับมิตรสะท้อนการปฏิบัติ และขั้นที่ 5 จัดระเบียบความรู้สู่การนำไปใช้ ซึ่งทั้ง 5 ขั้นตอนและองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรถูกพัฒนาขึ้นภายใต้แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน อันเป็นแนวคิดที่เมื่อบูรณาการกันแล้วส่งผลให้เกิดผลผลิตอันเป็น

นวัตกรรมหลักสูตรที่มีความแปลกใหม่และสะท้อนถึงคุณค่าในการนำไปใช้ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.52) และมีค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตรอยู่ระหว่าง 0.78-1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

เมื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ ดังจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบผลการทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการอบรมที่สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และการประเมินความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านภาระงานที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 รวมถึงความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.25)

ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอันเป็นผลผลิตของงานวิจัยมีประสิทธิภาพ และเกิดผลกระทบที่มีคุณค่าในการนำไปใช้ หลักการของทั้งสองแนวคิดเมื่อสังเคราะห์รวมกันในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ทำให้หลักสูตรมีอัตลักษณ์โดดเด่นเป็นหลักสูตรที่กระตุ้นการเรียนรู้ผ่านความท้าทาย สามารถสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมตลอดการอบรม ทั้งยังส่งเสริมทักษะการคิดและการทำงานเป็นทีม และมีผลต่อการส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงรุกอันเป็นเครื่องสะท้อนถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างแท้จริง

อีกทั้งภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรยังมีความสอดคล้องเหมาะสม เกิดขึ้นภายใต้ปัจจัยความต้องการของสังคม นโยบายทางการศึกษาและแนวทางการพัฒนาครู รวมถึงมีการหยิบยกความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสภาพปัญหาความท้าทายในสังคมมาเป็นส่วนในการพัฒนาหลักสูตรด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ส่งเสริมความสามารถการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกทั้งต่อนักศึกษาวิชาชีพครู และครูประจำการที่ต้องการส่งเสริมหรือทบทวนความรู้ ทั้งนี้ผู้สนใจควรพิจารณาความเหมาะสมและยืดหยุ่นกติกา กฎเกณฑ์ในการทำกิจกรรมเชิงรุกที่ทำหยาการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับช่วงวัยของผู้เข้าอบรมและความพร้อมของสถานที่ โดยอาจปรับเปลี่ยนหรือลดทอนกิจกรรมมีพิเศษบางอย่างเพื่อความราบรื่นในการทำกิจกรรม โดยมุ่งเน้นที่การบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสุนทรียะที่เกิดขึ้นระหว่างการอบรมเป็นสำคัญ

1.2 การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

การอบรมในขณะดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ควรเป็นพื้นที่ที่เคลื่อนย้ายได้ง่าย ตำแหน่งการนั่งของแต่ละทีมไม่ควรห่างกันเกินไป การสร้างบรรยากาศต้องให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแบ่งปันความคิด ความรู้ และมุมมอง รวมถึงสามารถใช้เพลง ดนตรี หรืออุปกรณ์ที่สร้างความเพลิดเพลิน สนุก เร้าใจร่วมด้วยได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับการศึกษานอกระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาคในทุก ๆ รูปแบบของการศึกษา

References

- Apple, I. (2011). *Challenge-based learning: Take action and make a difference*. Apple, Inc.
- Buasri, T. (1999). *Curriculum theory, curriculum design and development* (2nd ed.). Pattanasuksa. [in Thai]
- Johnson, L. F., Smith, R. S., Smythe, J. T., & Vron, R. K. (2009). *Challenge-based Learning: An approach for our time*. The New Media Consortium.
- Kaewurai, W. (2021). *Curriculum development theory to practice*. Naresuan University Publishing House. [in Thai]
- Kapp, M. K. (2012). *The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education*. John Wiley & Sons.
- Lee, J. & Hammer, J. (2011). Gamification in education: What, how, why Bother? *Academic Exchange Quarterly*, 15(2), 1-5.
- Lee, Y., Hsieh, Y., & Ma, C. (2011). A model of organizational employee's learning systems acceptance. *Knowledge-based Systems*, 24(3), 355-366.
- Meesook, C. (2015). *The learning activities to enhance student engagement by applying gamification technique on information and communication technology course for enrichment science class students Mathayomsueksa IV Anukoolnaree School*. [Master's thesis]. Rajabhat Mahasarakham University. [in Thai]
- Ministry of Education. (2013). *Development of characteristics assessment tools for teachers and educational supervisor curriculum*. The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Ltd. Publishing. [in Thai]

- Ministry of Education. (2017). *Assessment for Learning: questions and feedback to promote learning*. The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Ltd. Publishing. [in Thai]
- Ministry of Education. (2019). *Supervision guidelines for developing and promoting active learning in accordance with the policy of reducing study time and increasing learning time*. The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Ltd.
- Nichols, M., Cator, K., & Torres, M. (2016). *Challenge based learner user guide*. Digital Promise.
- Oliva, P. F. (2009). *Developing the curriculum* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Piyasatit, P. (2022). Teachers' leadership affecting teaching efficiency of Chinese language teachers in secondary schools. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology*, 8(1), 168-185. [in Thai]
- Pruettikul, S. (2012). Quality of students derived from active learning process. *Journal of Educational Administration Burapa University*, 6(2), 1-13.
- Sinlarat, P. (2019). *Curriculum management and teaching* (5th ed.). Chulalongkorn Publishing. [in Thai]
- Srisa-ard, B. (2010). *Basic research* (8th ed.). Suviriyasarn. [in Thai]
- Suttirat, C. (2014). *Curriculum development theory to practice* (2nd ed.). V Print (1991). [in Thai]
- Suwannarusk, P. (2020). *The development of online training using coaching technique to enhance instructional design ability case study of graduate students of Silpakorn University* [Master's thesis]. Silpakorn University. [in Thai]
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Brace & World.
- Tonghom, J., Sripahol, S., Patphol, M., & Wannapiroon, P. (2017). Develop of online curriculum to enhance creative innovation skills. *E-Journal Silpakorn University*, 10(2), 138-156. [in Thai]
- Trakulkasemsuk, P. (2016). Gamification in the classroom: The application of using video game technique in class to develop students' class attendance, participation and scores. *The 13th Hatyai National and International Conference* (pp. 180-192). <https://www.hu.ac.th/conference/conference2016/proceedings/data> [in Thai]
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- Utranan, S. (2012). *Basic principles and curriculum development*. Mitrasiam. [in Thai]
- Wallace, S. (2015). *A dictionary of education* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Wongyai, P., & Phatphol, M. (2020). *Instructional design in new normal*. Graduate School of Srinakharinwirot University. [in Thai]



Name and Surname: Chotiwan Yaemkhayai

Highest Education: Master's Degree (Teaching Chinese to Speakers of Other Language), Tianjin Normal University

Affiliation: School of Creative Educational Management,
Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Curriculum and Instruction

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS MODEL OF ADVERSITY QUOTIENT
AND EMOTIONAL QUOTIENT FOR WORKING ADULTS IN PRIVATE UNIVERSITIES
IN BANGKOK

ณัฐธิกา ศรีมกุฎพันธุ์¹ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา² และสุธีรา นิมิตรนิวัฒน์³

Nattika Srimakutphun¹, Wirathep Pathumcharoenwattana², and Sutheera Nimitniwat³

¹หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

¹Doctor of Philosophy Program, Non-formal Education Department of Lifelong Education,
Faculty of Education, Chulalongkorn University

²Department of Lifelong Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University

³College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

Received: October 19, 2022 / Revised: January 19, 2023 / Accepted: January 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ Paul G. Stoltz และความสามารถทางอารมณ์ของ Daniel Goleman โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 45 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 จากกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเป็นผู้ที่สมัครใจให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) อธิบายข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน หลังจากปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดลรวม จำนวน 17 คู่ ผลวิเคราะห์แบบจำลองของความความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคพบว่าการควบคุมมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการค้นหาสาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความสามารถทางอารมณ์พบว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน

การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

คำสำคัญ: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความสามารถทางอารมณ์ ผู้ใหญ่วัยทำงาน

Abstract

This research provides a confirmatory factor analysis model of Paul G. Stoltz's adversity quotient and Daniel Goleman's emotional quotient by using a survey research methodology. The research instrument was a questionnaire consisting of 45 items which has the Index of Item Objective Congruence (IOC) between 0.66-1.00 and the reliability coefficient of 0.95. The research sample consisted of 300 working adults in private universities in Bangkok, obtained by simple random sampling who voluntarily gave information to answer the online questionnaire. Research data were analyzed by using descriptive statistics of percentage, mean and standard deviation and using inferential statistics of confirmatory factor analysis.

The results showed that the stability of the adversity quotient and emotional quotient of working adults were found to hold the mean of safety values between the two using the statistical modification index to adjust the model totaling 17 pairs. The results of the model analysis of adversity quotient and emotional quotient were consistent with the empirical data. The adversity quotient consisted of 4 factors that could be ranked based on their factor loadings from top to bottom as follows; the factor of control, the factor of searching for causes and responsibility for the problems, the factor of upcoming impacts, and the factor of ability to deal with the enduring problems, respectively. All factors were consistent with the empirical data. The factor loading was statistically significant at the 0.05 level. The emotional quotient was consistent with conditional evidence-base at the statistical acceptance level, covering 5 factors as follows; the factor of realizing one's emotions, the factor of appropriately control one's emotions, the factor of empathy, the factor of motivating oneself, and the factor of handling relationships. The results of the analysis revealed that the factor of motivating oneself received the highest component weight, followed by the factor of empathy, the factor of realizing one's emotion, the factor of handling relationships, and the factor of appropriately control one's emotions, respectively, all of which were consistent with the empirical data, the factor loading was also statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Adversity Quotient, Emotional Quotient, Working Adults

บทนำ

สังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนและการแข่งขันมากขึ้น ทำให้ผู้คนในสังคมต้องดิ้นรนและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะผู้ใหญ่วัยทำงานที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ มักมีความกดดันที่ต้องหาเลี้ยงทั้งตนเองและครอบครัว ต้องพยายามสร้างชีวิตให้มั่นคงและก้าวหน้าเพื่อเกียรติศักดิ์ศรี เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม เพื่อสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยความเครียดของผู้ใหญ่วัยทำงาน มักเกิดจากต้องรับผิดชอบในการทำงาน รวมทั้งต้องรับผิดชอบครอบครัว สิ่งเหล่านี้เป็นตัวการสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต กระทั่งต่อศักยภาพในการทำงาน และคุณภาพของผลงาน การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความเครียด ความกดดันและปัญหาสุขภาพจิตของคนวัยทำงานช่วงวัยกลางคนเกิดขึ้นจากที่คนเรามีการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ของตนเองที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง ครอบครัว การทำงาน และต้องการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า (Gould, 1978; Levinson, 1978; Sheehy, 1981) นอกจากนี้ยังได้รับผลกระทบจากความเสื่อมถอยทางร่างกายตามวัย เช่น ภาวะวัยทอง และความรู้สึกว่างเปล่าที่เรียกว่า Empty Nest Syndrome ซึ่งเป็นความรู้สึกสูญเสียที่เกิดจากการที่บุตรหลานเริ่มเติบโตแยกออกไปสร้างครอบครัว พึ่งพาตนเองได้

จากที่กล่าวมาสิ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้ใหญ่วัยทำงานก้าวผ่านปัญหา ความยากลำบากและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้นั้น ต้องอาศัยความเพียรพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรค Stoltz (1997) ให้ความเห็นว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเพียงอย่างเดียวนั้นคงไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบเข้ากับทั้งเชาวน์ปัญญาสูง (IQ) และความสามารถทางอารมณ์ (EQ) แต่ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) จะนำบุคคลให้ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคและความยากลำบาก

ในชีวิตได้ เพราะความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคทำให้บุคคลมีความบากบั่น เคลื่อนไปข้างหน้า ก้าวไปให้สูงขึ้นถึงแม้มีปัญหาอุปสรรค ความทุกข์ยากลำบากในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาก็ตาม ผู้ที่สามารถฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค ความลำบากแสนสาหัสได้ก็คือ ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถทางอารมณ์ (EQ) เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) สูงสามารถจัดการกับความเครียดและอุปสรรคได้ง่ายกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) ต่ำ ความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล (Guntha, 2020) เนื่องจากการทำงานเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานผู้ที่มีความสามารถทางอารมณ์สูงจะสร้างแรงจูงใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบากนั้นไปได้ อาจกล่าวได้ว่าคนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) สูงเป็นคนที่เก่งแต่คนที่มีทั้งความสามารถทางอารมณ์ (EQ) และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) สูงจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

บุคคลที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง หากเป็นอาจารย์ต้องมีภาระรับผิดชอบด้านการเรียนการสอน การทำวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการแก่ชุมชน รวมถึงปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนก็เช่นเดียวกัน ที่ต้องทำงานเพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และให้บริการนักศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงมีความเครียดและความกดดันอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สำหรับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนจะมีปัจจัยปัญหาแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาล เช่น ความ

ไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน การจ้างงานในมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มักดำเนินการเป็นสัญญาจ้างรายปี ถ้าหากไม่ผ่านการประเมินตามที่กำหนดก็อาจถูกเลิกจ้างได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อาจารย์ต้องผลิตผลงานวิจัยและเผยแพร่ บุคลากรสายสนับสนุนต้องทำงานและให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผ่านการประเมินผลงานในแต่ละปี นอกจากนี้ค่าตอบแทนหรือรายได้ อาจไม่เพียงพอ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์กรที่เลี้ยงตัวเองต้องลงทุนด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับผู้เรียน รวมถึงสถานที่ภูมิทัศน์ในมหาวิทยาลัย โดยมีรายได้หลักจากค่าลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา ซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาลที่จะได้รับการสนับสนุนรายได้ส่วนหนึ่งจากงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนอาจไม่สูงและมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มากนัก ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะสังคมปัจจุบัน ส่งผลให้บุคลากรต้องหารายได้เพิ่ม (Thongsawat et al., 2020) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) และความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ทำให้บุคคลสามารถผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคและภาวะความเครียด (Stoltz, 1997) จากสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงานไปได้ อย่างไรก็ตามยังมีบุคคลจำนวนมากที่มีความสามารถทั้ง 2 ส่วนนี้ไม่เพียงพอและกำลังตกอยู่ในภาวะความเครียดและความกดดันชีวิต

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) และความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาว่ากลุ่มดังกล่าวมีองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) และความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ตามทฤษฎีของ Paul G. Stoltz และ Daniel Goleman หรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) และความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ของผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยไปออกแบบโปรแกรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) และความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ของผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ Paul G. Stoltz และความสามารถทางอารมณ์ของ Daniel Goleman ของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ได้แนวคิดหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมี 2 แนวคิด ดังนี้

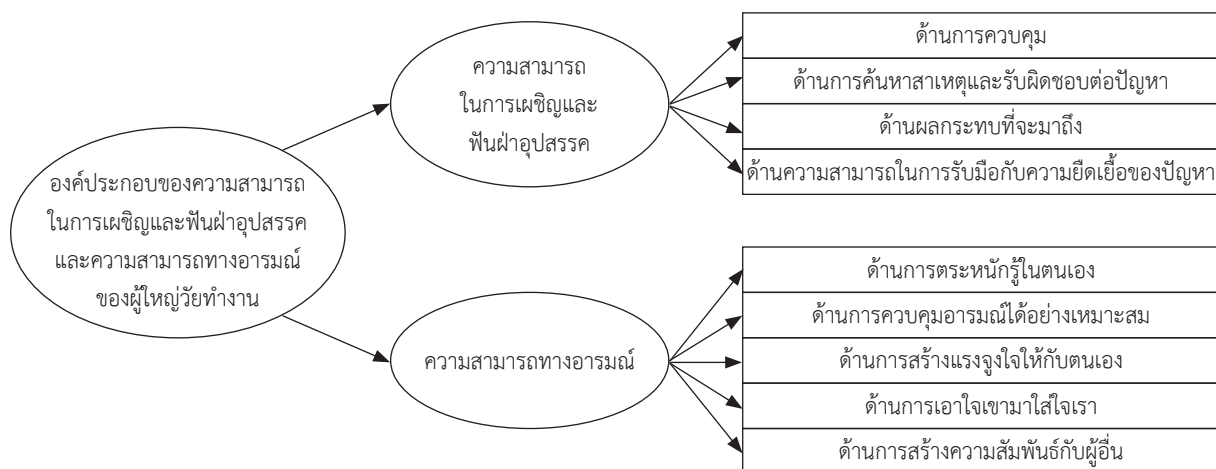
1. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาอุปสรรค ความยากลำบากที่ผ่านเข้ามาในชีวิต โดยพยายามควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านปัญหาอุปสรรคไปได้ หาทางออกในการแก้ปัญหา รับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองจากสิ่งที่ผิดพลาด สามารถควบคุมปัญหาไม่ให้มีผลต่อการดำเนินชีวิต และสามารถจัดการกับความยืดหยุ่นของอุปสรรคได้ Stoltz (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การควบคุม การค้นหาสาเหตุ และรับผิดชอบต่อปัญหา ผลกระทบที่จะมาถึงและความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของ

ปัญหา และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมิมีบทบาทสำคัญในชีวิตคือ การเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ความอดทน มุ่งมั่นพยายามอย่างมีสติ มีความหวังไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ความท้าทาย ความยากลำบากในชีวิต ดังนั้นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ทำนายความสำเร็จในการศึกษาและอาชีพ การดำรงชีวิต รูปแบบการแก้ปัญหา และการจัดอุปสรรคต่าง ๆ ส่วนบุคคล (Stoltz, 1997) หากบุคคลมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูงแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นมีความพยายามในการหาทางควบคุม หรือแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผ่านอุปสรรคนั้นไปได้โดยไม่ย่อท้อ หากเปรียบเทียบการทำงาน บุคคลกลุ่มนี้จะมองงานที่ยากหรือปัญหาที่ผ่านเข้ามาเป็นสิ่งที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานชิ้นนั้นจนสำเร็จ ตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรคก็จะเกิดความท้อแท้ ละเลิกความพยายาม และไม่ทำงานที่ได้รับมือหมายต่อไปให้สำเร็จ (Suwannalarp, 2016)

2. ความสามารถทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายใน สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

อย่างถูกกาลเทศะ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา และดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข โดย Goleman (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถทางอารมณ์เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งในการทำงานนั้นจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถทางอารมณ์ (EQ) เพราะความเครียดที่เกิดขึ้นในวัยทำงานย่อมส่งผลทำให้เกิดภาวะไม่ปกติ ไม่สามารถจัดการกับความรู้สึกภายในของตนเองได้ หรือไม่สามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นและแสดงออกอย่างเหมาะสม ดังที่ Goleman (1998) ได้กล่าวว่า ความสามารถทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการสร้างสัมพันธภาพ หน้าที่การงาน หรือแม้แต่วิติตความเป็นอยู่ และความสามารถทางอารมณ์ยังถือเป็นการรู้จักอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เพื่อให้ตระหนัก มีสติ รู้เท่าทันสาเหตุ และยังสามารถนำความสามารถทางอารมณ์ของตนเองมาติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจนทำให้สามารถจัดการความสัมพันธ์ในหน้าที่ของตนกับผู้อื่นได้อย่างดี (Phisankit-tikhun, 2015)

ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนิน การวิจัยดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาของคํประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 6,444 คน (Office of the Higher Education Commission, 2017) ซึ่งการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากขนาดของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดใหญ่ที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเป็นผู้ที่สมัครใจให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคของ Paul G. Stoltz และความสามารถทางอารมณ์ของ Daniel Goleman โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่วัยทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิด/ความรู้สึก/พฤติกรรมแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดระดับคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย การวัดและประเมินผลด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคและ

ความสามารถทางอารมณ์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และได้ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเฉพาะด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคได้เท่ากับ 0.93 และด้านความสามารถทางอารมณ์ได้เท่ากับ 0.93 และหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.81

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ผ่านการส่งต่อกันทางอีเมล และโปรแกรมไลน์ (Line) ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มการสนทนา (Line Group) ซึ่งได้รับการตอบกลับ จำนวน 300 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดต่อผู้ทำแบบสอบถามให้ทราบจุดประสงค์ของการวิจัย รวมถึงการรักษาข้อมูลให้เป็นความลับ และผู้วิจัยแสดงผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาคัดเลือก และทำการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

4. วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) อธิบายข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล

การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of Model Fit) โดยประกอบด้วย ดัชนีค่า Chi-Square, CMIN/df., CFI, GFI, IFI, NFI, AGFI, RMSEA และ RMR ตามเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

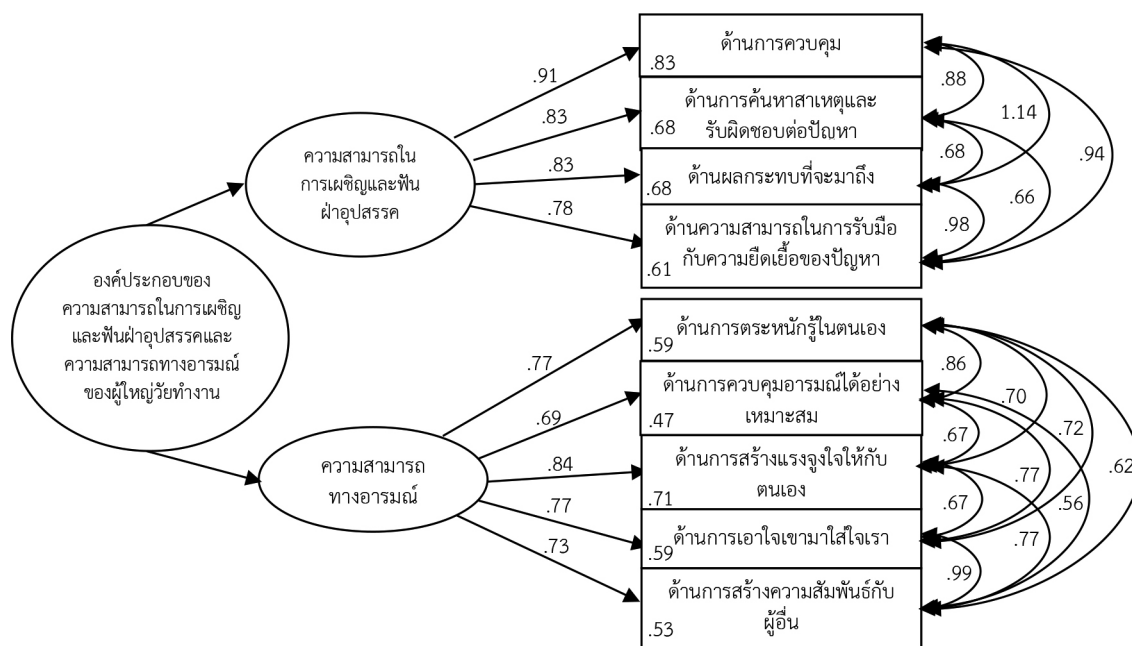
ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 70.33 และเพศชายจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 รองลงมา อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 อายุ 20-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 และน้อยที่สุด อายุ 51-60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ด้านสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 62.67 รองลงมา สมรส/คู่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67 หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และน้อยที่สุด สถานภาพแยกกันอยู่และสถานภาพหม้าย มีจำนวนเท่ากัน คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33

2. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบค่าสถิติ ตัวแปรแบบจำลองผลความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน ประกอบด้วย ด้านการควบคุม ด้านการค้นหาสาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบ

ที่จะมาถึง ด้านความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งหมด 2 ตัวแปรแฝง และ 45 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าพิสัย 1.80-3.00 ค่าต่ำสุด 2.00 และสูงสุด 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96-4.29 อยู่ในเกณฑ์ระดับมากถึงระดับมากที่สุด โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.48-0.60 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ยโดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 30% ของค่าเฉลี่ยและมีค่าความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.23-0.36 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม ตัวแปรมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวาจนถึงเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.81-0.14 มีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.95-1.93 จึงถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความเที่ยงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์นำเข้าโมเดลแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลดังภาพที่ 2



Chi-square = 17.817, df. = 10, Sig. = .058, CMIN/df. = 1.782, n. = 300,

CFI = .997, NFI = .993, GFI = .987, AGFI = .943, IFI = .997,

RMSEA = .051, RMR = .005

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ผลวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานหลังจากปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) รวมจำนวน 17 คู่ ผลวิเคราะห์แบบจำลองของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องตามแนวคิด Hair et al. (2006) Bollen (1989) และ Sorbon (1996) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า Chi-square = 17.817, df. = 10, Sig. = 0.058

> 0.05 และ CMIN/df. = 1.782 < 2.0 ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดลพบว่า ค่าสถิติทั้ง 7 ดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ มีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่า โมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) หรือ OK Fit Confirm ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ดัชนี	เกณฑ์วัด	ผลลัพธ์	ผลสรุป	แนวคิดในการอ้างอิง
Chi-Square = 17.817 df. = 10				
Sig.	> 0.05	0.058	อยู่ในเกณฑ์	Hair et al. (2006) Bollen (1989) และ Sorbon (1996)
CMIN/df.	< 2.0	1.782	อยู่ในเกณฑ์	Bollen (1989) และ Diamantopoulos และ Siguaw (2000)
GFI	> 0.90	0.987	อยู่ในเกณฑ์	Hair et al. (2006) และ Browne และ Cudeck (1993)
AGFI	> 0.80	0.943	อยู่ในเกณฑ์	Durande-Moreau และ Usunier (1999) และ Harrison- Walker (2001)
NFI	> 0.90	0.993	อยู่ในเกณฑ์	Hair et al. (2006) และ Mueller (1996)
IFI	> 0.90	0.997	อยู่ในเกณฑ์	Hair et al. (2006) และ Mueller (1996)
CFI	> 0.90	0.997	อยู่ในเกณฑ์	Hair et al. (2006) และ Mueller (1996)
RMR	< 0.05	0.005	อยู่ในเกณฑ์	Diamantopoulos และ Siguaw (2000)
RMSEA	< 0.08	0.051	อยู่ในเกณฑ์	Hair et al. (2006) และ Browne และ Cudeck (1993)

4. เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุมมีน้ำหนักร่องค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการค้นหาสาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าน้ำหนักร่องค์ประกอบ (Factor Loading) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความสามารถทาง

อารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองมีน้ำหนักร่องค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าน้ำหนักร่องค์ประกอบ (Factor Loading) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ คลาดเคลื่อน	t-value	Sig.	R ²
ความสามารถใน	ด้านการควบคุม	4.11	0.52	0.91	0.08	15.164**	0.000	0.83
การเผชิญและ	ด้านการค้นหาสาเหตุและ	4.27	0.53	0.83	0.08	14.310**	0.000	0.68
ฟื้นฟ้อุปสรรค	รับผิดชอบต่อปัญหา							
	ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	4.18	0.54	0.83	0.07	17.568**	0.000	0.68
	ด้านความสามารถในการ รับมือกับความยืดหยุ่นของ ปัญหา	4.29	0.48	0.78	0.08	17.542**	0.000	0.61
ความสามารถ	ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.09	0.55	0.77	0.08	13.692**	0.000	0.59
ทางอารมณ์	ด้านการควบคุมอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสม	3.96	0.60	0.69	0.08	12.505**	0.000	0.47
	ด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้กับตนเอง	4.25	0.53	0.84	0.07	16.059**	0.000	0.71
	ด้านการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา	4.14	0.52	0.77	0.06	15.358**	0.000	0.59
	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	4.17	0.54	0.73	0.06	17.392**	0.000	0.53

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายและสรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายและสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ ประกอบด้วยตัวแปร ด้านการควบคุม ด้านการค้นหาสาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบที่จะมาถึง ด้านความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้านการเอาใจเขา

มาใส่ใจเรา และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่า ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) หรือ OK Fit Confirm สอดคล้องกับแนวคิดของ Joreskog และ Sorbom (อ้างถึงใน Wiratchai, 1994) ที่กล่าวว่า ถ้าค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าต่ำใกล้ศูนย์มาก แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ซึ่งมีค่า 1.782 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.0 แสดงว่าโมเดลโครงสร้างมีลักษณะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นดัชนีที่เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.943 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.997 มีค่าเข้าใกล้ 1.0 มาก แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงการพิจารณาค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) พบว่า ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่า 0.005 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.051 เข้าใกล้ 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Joreskog & Sorbom อ้างถึงใน Wiratchai, 1994)

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ตามแนวคิดของ Stoltz ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการค้นหาสาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา ซึ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ เนื่องจากจำนวนมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างเล็งเห็นได้จึงเป็นสาเหตุให้หลายมหาวิทยาลัยเตรียมพร้อมต่อการแข่งขันที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเอกชนแม้ว่าจะมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีทันสมัยแต่การยอมรับจากสังคมในภาพรวมแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาลที่ก่อตั้งมาเป็นเวลานาน ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน (Thongsawat et al., 2020) ดังนั้นบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการพัฒนาและปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนจึงมีความ

กดดันและเผชิญกับความยากลำบากหลาย ๆ ด้าน เช่น นโยบายของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงาน หรือนักศึกษาที่มารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noklang et al. (2015) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในนักศึกษาครูพบว่า นักศึกษาคูมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ในด้านการควบคุม ด้านมองหาสาเหตุ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเข้าใจ และด้านความอดทน เช่นกัน ซึ่งตามแนวคิดของ Stoltz กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคนั้นเป็นกระบวนการทางความคิดที่จะทำให้ผ่านพ้นอุปสรรค มีจิตใจที่เข้มแข็งเมื่อประสบกับอุปสรรคและปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noklang et al. (2015) กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคนั้นเป็นกระบวนการทางความคิด ผู้มีสุขภาพจิตดีจะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างเข้มแข็งเป็นบุคคลที่เห็นอุปสรรคเป็นความท้าทายทำให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ กลายเป็นทักษะสำคัญที่จะใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม

จากผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการควบคุมมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้ใหญ่วัยทำงานย่อมผ่านอุปสรรคหรือปัญหาในการทำงานมาไม่มากนักน้อย เขาจะหลอมรวมประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมาไปใช้ในการจัดการปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจึงควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ดี (Stoltz, 1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yuwanna และ Wacharayoo (2014) ที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในด้านการควบคุมอยู่ในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะนโยบายของบริษัทที่มอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น มีการตรวจสอบงานอยู่เสมอ ต้องควบคุมตนเอง มีการฝึกฝนและระมัดระวังอยู่เสมอ จึงสามารถปฏิบัติ

ภารกิจได้ดี ไม่เกิดการเสียหายแก่เครื่องจักรที่ผลิต จึงทำให้เกิดความสำเร็จได้มาก กล่าวได้ว่า ทักษะคิดของบุคคลที่มีต่ออุปสรรคนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถตอบสนองกับอุปสรรคได้ดีหรือไม่ หากคิดว่าอุปสรรคเป็นความท้าทาย ความท้าทายทำให้เกิดโอกาส และการมีโอกาสดำเนินการทำให้เกิดหนทางสู่ความสำเร็จ (Nakwatchara, 2001) ท้ายที่สุดแล้วบุคคลก็จะพยายามเข้าไปควบคุมปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถทางอารมณ์ (EQ) ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ทำการศึกษานั้น มีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Goleman ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ เนื่องจากความสามารถทางอารมณ์ (EQ) สำหรับการทำงานมีความสำคัญมาก ความสามารถทางอารมณ์จะช่วยให้เกิดผลิตผลตามเป้าหมายได้ดี เพราะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน มีความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น ลดปัญหาขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Weisinger (1998) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสามารถทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ 1) ความสามารถทางอารมณ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารอารมณ์ของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง 2) การใช้ความสามารถทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ การพัฒนาการสื่อสารที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้ ซึ่งความสามารถทางอารมณ์ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นทักษะที่สำคัญที่จะต้องนำไปใช้ในการทำงาน ตามที่กรมสุขภาพจิต (Department of mental health, Ministry of Public Health, 2019) กล่าวไว้ว่า

ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงานมีผลมาจากการพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ คนที่มีความสามารถทางอารมณ์จะมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย ตลอดจนมีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถสร้างกำลังใจให้ตนเองได้ต่างจากคนมองโลกในแง่ร้ายที่มักจะมองเห็นแต่ปัญหาและความยุ่งยาก ทำให้ขาดแรงผลักดันในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hiranphicha (2020) พบว่า ความสามารถทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการเพราะการปฏิบัติงานในสายงานนี้จำเป็นต้องเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ และจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งงานบริการในมหาวิทยาลัยเอกชนก็เช่นกัน จำเป็นต้องใช้ความสามารถทางอารมณ์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานลุล่วงไปได้ด้วยดี และจากผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เนื่องจากผู้ใหญ่วัยทำงานต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ว่าจากตนเองหรือจากหน่วยงานเป็นคนกำหนด ดังนั้น ผู้ใหญ่วัยทำงานจึงมีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นทางอารมณ์และการควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายแม้มีอุปสรรคโดยไม่พ่ายแพ้ (Goleman, 1998) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Piamsupphasap (2011) ที่พบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความสามารถทางอารมณ์ในด้านการจูงใจในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้ใหญ่วัยทำงานมักพบเจอปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ต้องมองโลกในแง่ดี แม้จะพบปัญหาและอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อและสร้างแรงจูงใจผลักดันตนเองมุ่งสู่เป้าหมายให้ได้ และงานวิจัยของ Praditsaeng (2016) ยังพบว่า อาจารย์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้

มีความสามารถทางอารมณ์ในด้านการจูงใจตนเองสูงที่สุด เป็นการจูงใจตนเองในการทำงานด้วยความรู้สึกรักพอใจต่องานที่ทำ ทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวมีความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่องานที่ทำโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ส่งผลให้สามารถทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้เห็นได้ว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานจำเป็นต้องมีทั้งความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ เนื่องจากความสามารถทั้งสองนั้นจะช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถึงแม้ว่าจะประสบกับปัญหาก็จะพยายามหาทางแก้ไขปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในที่ทำงาน มีความสามารถตระหนักรู้ทั้งอารมณ์ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้มารับการบริการ ดังนั้นจึงควรพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ให้กับผู้ใหญ่วัยทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนที่ต้องเผชิญและรับมือกับความกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ การจัดและให้บริการผู้เกี่ยวข้อง การพัฒนาตนเองแบบก้าวกระโดด การให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้ใหญ่วัยทำงานมีองค์รวมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ใช้ในการวิจัย

จากผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มประชากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถทางอารมณ์ของผู้ใหญ่วัยทำงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์รวมชีวิตของผู้ใหญ่วัยทำงาน เช่น ความสามารถทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Quotient) ความสามารถทางสังคม (Social Quotient) ความเท่าทันเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) ความเท่าทันในการรับข้อมูลจากสื่อ (Social Media Literacy) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และการดำรงชีวิต การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น เพื่อดูปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้ใหญ่วัยทำงานได้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

References

- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen., & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage.
- Department of Mental Health, Ministry of Public Health. (2019). *Emotional quotient handbook*. <https://dmh.go.th/download/ebooks/EQ11.pdf> [in Thai]
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publications.
- Durande-Moreau, A., & Usunier, J. (1999). Time styles and the waiting experience: An exploratory study. *Journal of Service Research*, 2(2), 173-186.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Gould, R. (1978). *Transformation: Growth and change in adult life*. Simon & Schuster.
- Guntha, P. (2020). *Emotional intelligence affecting quality of life of merchant marine cadets at Merchant Marine Training Centre* [Master's thesis]. Silpakorn University. [in Thai]
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Bain, B. J., & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education International.
- Harrison-Walker, J. (2001). The measurement of word-of-mouth communication and an investigation of service quality and customer commitment as potential antecedents. *Journal of Service Research*, 4(1), 60-75.
- Hiranphicha, N. (2020). Effects of emotional quotient on service behaviors of secretaries in Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 7(2), 119-132. [in Thai]
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Random House Digital, Inc.
- Mueller, R. O. (1996). *Basic principles of structural equation modeling. An introduction to LISREL and EQS*. Springer-Verlag.
- Nakwatchara, W. (2001). *How to treat your child to be smart good and happy IQ EQ MQ AQ* (3rd ed.). Amarin Printing & Publishing.
- Noklang, S., Srisuantang, S., & Tanpichai, P. (2015). A confirmatory factor analysis model of adversity quotient among third year students in the five-year teacher education course at Prince of Songkla University, Pattani Campus. *Journal of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus*, 7(1), 109-125. [in Thai]
- Office of the Higher Education Commission. (2018, May 20). *Annual report 2017*. http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=4 [in Thai]

- Piamsupphasap, D. (2011). *Emotional Quotient (EQ) Spiritual Quotient (SQ) influencing individual creativity: A case study of sport authority of Thailand (sat)'s officers* [Master's thesis]. Silpakorn University. [in Thai]
- Phisankittikhun, T. (2015). *Emotional quotient affecting work efficiency: A case study of employees in power system control and operation division, electricity generating authority of Thailand* [Master's thesis]. Silpakorn University. [in Thai]
- Praditsaeng, M. (2016). *Emotional intelligence and social intelligence of lecturers working in three provinces in southern Thailand* (Research report). Office of the Higher Education Commission. [in Thai]
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50, 1116-1117.
- Sheehy, G. (1981). *Pathfinders*. William Morrow and Company, Inc.
- Sorbon, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient turning obstacles into opportunities*. Wiley.
- Suwannalarp, P. (2016). Adversity quotient, perception of organizational justice and turnover intention: A case study of sales staff of one airline company [Master's thesis]. Thammasat University. [in Thai]
- Thongsawat, N. (1994). *Linear Structural Relationships (LISREL): Analytical statistics for social and behavioral science research*. Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Thongsawat, S., Rodprasert, P., & Chullasap, N. (2020). States, problems and developing guidelines of academic staffs organization commitment of the private universities in Thailand. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 6(2), 353-368. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/download/201393/166899> [in Thai]
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. Jossey-Bass.
- Wiratchai, N. (1994). *Linear Structural Relationships (LISREL): Analytical statistics for social and behavioral science research*. Chulalongkorn University Printery. [in Thai]
- Yuwanna, T., & Wacharayoo, P. (2014). The influence of adversity quotient and self-esteem towards production worker's well-being in a packaging company. *Journal of Social Sciences and Humanities Kasetsart University*, 40(1), 147-165. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/79772> [in Thai]



Name and Surname: Nattika Srimakutphun

Highest Education: Ph.D. Candidate in Non-Formal Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Affiliation: Chulalongkorn University

Field of Expertise: Non-formal Education, Psychology and Guidance, and Mental Health



Name and Surname: Wirathep Pathumcharoenwattana

Highest Education: Ph.D. in Non-Formal Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Affiliation: Chulalongkorn University

Field of Expertise: Non-formal Education, Lifelong Education/ Learning, Alternative Education, Community Education, and Neo-humanist Education



Name and Surname: Sutheera Nimitniwat

Highest Education: Ph.D. in Non-Formal Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Affiliation: Dhurakij Pundit University

Field of Expertise: Educational Psychology, Adult Learning, Neo-humanist, and Human Resources Development

กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE STRATEGY OF COLLABORATIVE NETWORK MANAGEMENT OF PROVINCIAL ANUBAN SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

วิทยา สุตรัก¹ และดาวรุวรรณ ถวิลการ²

Witthaya Sudrak¹ and Dawruwan Thawinkarn²

¹โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹Anuban Khon Kaen School, Office of Khon Kaen Primary Education Service Area 1

²Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

Received: November 10, 2022 / Revised: November 2, 2023 / Accepted: November 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) นำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 320 คน แจกแบบสอบถามโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI Modified รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและครูโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 5 แห่ง โดยใช้ แบบสัมภาษณ์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ตรวจสอบกลยุทธ์โดยการสนทนากลุ่ม (Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือฯ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดไปต่ำสุดคือ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และวิสัยทัศน์ร่วม

2. กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 6 พันธกิจ 6 เป้าหมาย 9 วัตถุประสงค์ 11 กิจกรรมโครงการ และ 10 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

Abstract

This research aims to (1) study the current condition, the desirable condition and the needs for collaborative network management of provincial Anuban schools in the Northeastern Region of Thailand; and (2) present the strategy of collaborative network management of provincial Anuban schools in the Northeastern Region of Thailand. This study employed the mixed-method research methodology. The quantitative data were collected from the research sample consisting of 320 school administrators and teachers in Anuban schools in the Northeastern Region of Thailand, obtained by simple random sampling. The research tool was a questionnaire. Research data were analyzed using a software program. The statistics used in the research were the percentage, mean, standard deviation, and PNI Modified index. Qualitative data were collected via interviewing school directors and teacher representatives from 5 extra-large sized provincial Anuban schools in the Northeastern Regions of Thailand. An interview form was used as the research tool. The interview data were synthesized to derive conclusions concerning the strengths, weaknesses, opportunities, and threats, all of which were examined in a focus group discussion by five experts who then assessed the suitability and feasibility of the proposed strategy. The research findings were as follows:

1. The overall current condition of collaborative network management of provincial Anuban schools in the Northeastern Region of Thailand had the rating mean of 3.47, which was at the high level; while the overall desirable condition of the cooperative network management of provincial Anuban schools in the Northeastern Region of Thailand had the rating mean of 4.62, which was at the highest level. When the needs were analyzed, it was revealed that the aspects with the highest to lowest needs priority indices were as follows: that of mutually promotion, that of exchange interaction, that of mutual benefits, that of participation in the operation, and that of the shared vision.

2. The proposed strategy of collaborative network management of provincial Anuban schools in the Northeastern Region of Thailand consisted of 1 vision, 6 missions, 6 goals, 9 objectives, 11 project activities, and 10 indicators of success.

Keyword: Strategy, Collaborative Network Management, Provincial Anuban Schools

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคอาเซียน และสังคมไทยในวิถีปกติใหม่ เนื่องมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID 19 ทั่วโลก จึงส่งผลให้เกิดมาตรการการเฝ้าระวังในประเทศไทย จึงมีการ

รณรงค์และกำหนดมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อโรค โดยเฉพาะในกลุ่มเสี่ยง ทั้งเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้มีโรคประจำตัว รวมทั้งการจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างถูกสุขลักษณะและเหมาะสมในทุกพื้นที่ ทำให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามบริบทของแต่ละ

สถานศึกษาได้แก่ การจัดการเรียนการสอนแบบปกติหรือการเรียนในชั้นเรียน (On-Site) การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) และการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Hybrid) มีการใช้รูปแบบที่หลากหลายทั้งในห้องเรียนผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ครูและนักเรียนไม่ได้เผชิญหน้ากัน หรือใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลาย โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เช่น รูปแบบการสลับชั้นมาเรียนแบบสลับวันเรียน แบบสลับวันคู่ วันคี่ หรือแบบสลับวันมาเรียน 5 วัน หยุด 9 วัน เป็นต้น (Office of the Basic Education Commission, 2020) ทั้งนี้ต้องดำเนินการตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 โดยเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือ ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการตัดสินใจ (School-Based Decision Making) เป็นอิสระสามารถตัดสินใจด้วยตนเองโดยยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้านการให้ความร่วมมือ (Collaboration) ที่กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำหนดดูแลและใช้การกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการบริหารจัดการศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2007)

ซึ่งการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นทุกองค์กรและหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง (Robert, 2006) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีคุณภาพมากเพียงพอเพื่อมาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้ (Sawangwong, 2014)

โดยอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การแบ่งงานกันทำบทบาทของความร่วมมือจะส่งผลให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็ง ควรจัดกลุ่มองค์กรหน่วยงานหรือบุคคลที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือซึ่งอยู่ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ ความเสมอภาค และความเป็นนิติบุคคล โดยสภาพปัจจุบันของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการจัดตั้งสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเป็นเครือข่ายผู้นำทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปและการพัฒนาการศึกษา โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง การส่งเสริมซึ่งกันและกัน การพึ่งพิงอิงอาศัยกัน และปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Sangsri, 2009)

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมและวงการการศึกษา สะท้อนคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการได้มาซึ่งกลยุทธ์การบริหาร

จัดการเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงคุณภาพทางการศึกษาที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินงานทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งยังใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษา รวมถึงยังสามารถนำไปใช้ในโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และเป็นประโยชน์ในการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทบทวนวรรณกรรม

กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ จากการศึกษาความหมาย แนวคิดหลักการ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. **วิสัยทัศน์** Office of the National Primary Education Commission (2002) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็นหรืออยากให้คนอื่นพูดถึงสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร วิสัยทัศน์ที่ดีนั้นต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจนสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานและที่สำคัญต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. **พันธกิจ** Office of the National Primary Education Commission (2002) ให้ความหมายว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า พันธกิจเป็นการนำวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพฝันมาจัดกระทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ นอกจากนี้พันธกิจยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์หรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินตามแผนกลยุทธ์

3. **เป้าหมาย** Office of the National Primary Education Commission (2002) ให้ความหมายของเป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ว่า การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal/Objective) เป้าหมายหรือผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นการเปลี่ยนพันธกิจและทิศทางของสถานศึกษาให้เป็นผลการดำเนินงานที่แท้จริงสามารถวัดได้เป้าประสงค์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารแต่ละระดับขององค์กรให้ความคาดหวังหรือให้สัญญาว่าจะสามารถดำเนินได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนด

4. **วัตถุประสงค์** หมายถึง ผลที่ประสงค์ให้บรรลุหรือจุดประสงค์ จุดมุ่งหมาย เช่น วัตถุประสงค์ของมัธยมศึกษาคือ เพื่อให้เยาวชนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น และมีคุณธรรม เป็นต้น โครงการทุกโครงการจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นเครื่องชี้แนวทางในการดำเนินงานของโครงการ เพื่อให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรมข้อความที่ใช้เขียนเป็นวัตถุประสงค์นั้นจะต้องชัดเจนไม่คลุมเครือสามารถวัดและประเมินผลได้ โครงการมีวัตถุประสงค์ได้มากกว่า 1 ข้อ ลักษณะของวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับระดับและขนาดของโครงการ การเขียนวัตถุประสงค์จะต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยโครงการย่อยจะต้องสัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการขนาดใหญ่

5. **โครงการ กิจกรรม** โครงการ (Project) คือ แผนโครงการดำเนินงานแบบแผนในการดำเนินกิจกรรมอันมีการเจาะลึกลงไปในเรื่อง มีการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือมีการกำหนดระยะเวลา นอกจากนี้ยังมีการกำหนดงบประมาณ

ทรัพยากรที่ต้องใช้รวมทั้งมีการดำเนินงานอย่างเฉพาะเจาะจง

กิจกรรม (Activity) หมายถึง การปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ เสริมทักษะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ การดำเนินกิจกรรมโดยมีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับวิชาการ ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งโดยได้ถูกวางแผนงานเอาไว้แล้ว

สุดท้ายโครงการและกิจกรรมเหล่านี้ต้องให้ประโยชน์แก่ผู้ที่เข้าร่วมรวมถึงผู้ที่ให้ความสนใจในโครงการเหล่านี้ด้วยเช่นเดียวกัน

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตัวชี้วัด (Indicator) หรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) เป็นดัชนีชี้วัด หรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

Office of the Basic Education Commission (2007) มีแนวคิดของการสร้างเครือข่ายหรือการบริหารเครือข่ายร่วมพัฒนา ดังนี้

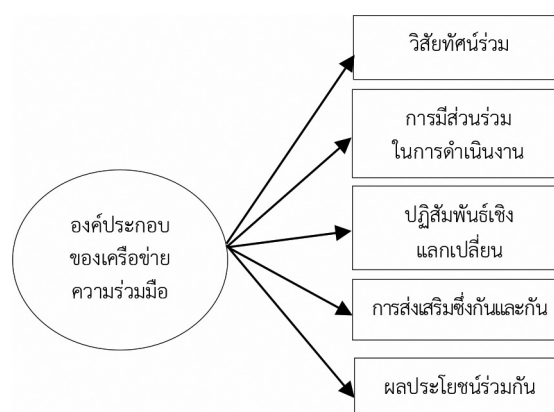
1. ขึ้นเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา
2. สร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน

3. ขึ้นร่วมดำเนินงานและกำกับติดตาม

4. ขึ้นทบทวนผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

จากการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบโดยยึดแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการเป็นหลัก และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่า มี 9 องค์ประกอบ แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ ที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 5 องค์ประกอบ สามารถนิยามองค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 4) การส่งเสริมซึ่งกันและกัน และ 5) ผลประโยชน์ร่วมกัน



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา

การบริหารเครือข่ายการศึกษา (Network Education Administration) หมายถึง กระบวนการในทางบริหารเพื่อทำให้กลุ่มบุคคลองค์กรในทางการศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันมารวมตัวกันด้วยความ

สมัครใจ เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยมีความสัมพันธ์แนวราบมีความเสมอภาคและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายสถานศึกษาเป็นการรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่งมารวมตัวกันเพื่อจุดมุ่งหมายในพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกันมีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่ายจากสถานศึกษาขนาดเล็กจนกลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา

หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารตามหลักการบริหารทั่วไปที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ จนสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วย 4 หน้าที่หลัก คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling)

การบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันของเครือข่าย ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาประกอบไปด้วย การจัดกลุ่มเครือข่าย การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกเครือข่าย การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดระบบสารสนเทศ ทั้งนี้ผู้บริหารและสมาชิกของเครือข่ายรวมไปถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่ในส่วนที่ตนเองได้รับผิดชอบเพื่อที่จะช่วยให้เครือข่ายสถานศึกษาเดินไปสู่ความสำเร็จได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Chaisupa (2019) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา

ของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษในภาคเหนือ ตอนบนพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาโดยฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบย่อย 35 ตัวบ่งชี้ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 การจัดส่วนประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ มี 6 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ขอบข่ายภารกิจความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา มี 2 องค์ประกอบย่อยและ 11 ตัวบ่งชี้ กลยุทธ์การจัดการเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ผลการทดลองใช้กลยุทธ์พบว่า ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1 ทุกมาตรการและตัวชี้วัดมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ยกเว้นกลยุทธ์ที่ 2 ที่บางมาตรการและตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานในระดับปรับปรุง

Bunpong (2017) พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ทั้งในเรื่องคุณลักษณะของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 5 ข้อย่อย 2) โครงสร้างของเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 10 ข้อย่อย 3) บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 12 ข้อย่อย 4) คณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา มีรายละเอียด 12 ข้อย่อย 5) การบริหารงานของเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 9 ข้อย่อย และ 6) การระดมทรัพยากร มีรายละเอียด 9 ข้อย่อย บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการบริหารเครือข่ายสถานศึกษามีรายละเอียด 12 ข้อย่อย โดยภารกิจในการปฏิบัติงานของเครือข่ายสถานศึกษาจะครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

William (2007) พบว่า ความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก

การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้าง สำหรับโรงเรียนที่กำลังเติบโต คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนดูเหมือนจะเป็นตัวกลางในการใกล้เคียง ทั้งความตึงเครียดภายในที่เกิดขึ้น โดยปกติในการร่วมมือระหว่างเครือข่ายโรงเรียน เพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ที่รับตำแหน่งผู้ประสานงาน หมายความว่า มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต เป็นผลให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

Norwich (2007) พบว่า เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน การใช้วิธีการหลายๆ วิธีที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการใช้ความช่วยเหลือพิเศษด้านการศึกษา ซึ่งทำให้สามารถอธิบายรูปแบบต่าง ๆ ในการใช้ความร่วมมือได้ระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วยทั้งในด้านบวกและด้านลบ การสร้างเครือข่ายซึ่งเข้าใจรูปของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติและองค์ประกอบเกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสม

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบแผนอธิบาย (Explanatory Design) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่า PNI Modified ดังนี้

1.1 วิธีการและขั้นตอน

1.1.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี

1.1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์

ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

1.1.3 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

เกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

1.1.4 จัดทำร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 โรงเรียน จำนวน 1,982 คน และกลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน แจกแบบสอบถามโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) หากคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของข้อคำถามรายข้อโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.0 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้เครื่องมือวิเคราะห์หาความเที่ยงจากสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient Reliability) ผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.94

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าร้อยละ (%) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนี PNI Modified

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ด้วยการใช้เทคนิคหรือการคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority

Need Index (PNI Modified) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร (PNI Modified) (Wongwanich, 2015)

$$\text{PNI Modified} = (I-D)/D$$

2. การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการนำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 วิธีการและขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย มีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการเป็นข้อมูลพื้นฐาน ประกอบกับการนำข้อมูลจากการศึกษาระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และดำเนินการเพื่อกำหนดเป็นประเด็นคำถามเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.1.2 สัมภาษณ์ กึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

2.1.3 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT)

2.1.4 ดำเนินการยกร่างกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.5 นำร่างกลยุทธ์ฯ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่ม (Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.6 ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่แต่งตั้งขึ้น

2.1.7 ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ฯ พร้อมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่สมบูรณ์และนำเสนอต่อไป

2.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนครู สังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธี

เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2.3.2 สร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นตัวแปร ได้แก่ กลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นถึง 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) วัตถุประสงค์ 5) โครงการกิจกรรม และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ แล้วปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาคุณภาพตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นและใช้เครื่องบันทึกเสียง ผู้ให้ข้อมูล คือ ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนครู สังกัดโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้ คือ โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การวิเคราะห์แยกส่วนประกอบและการวิเคราะห์สรุปอุปนัย รวมถึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT)

2.5.1 กำหนดเกณฑ์การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2 ประการดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี PNI Modified นำค่าดัชนีสูงสุด ลดด้วยค่าดัชนี PNI Modified ต่ำที่สุด แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า PNI Modified โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำ โดยกำหนดให้กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูงเป็นจุดอ่อน ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำเป็นจุดแข็ง

2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนีนำค่าดัชนี PNI Modified สูงที่สุดลดด้วยค่าดัชนี PNI Modified ต่ำที่สุด นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า PNI Modified โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำ โดยกำหนดให้กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI

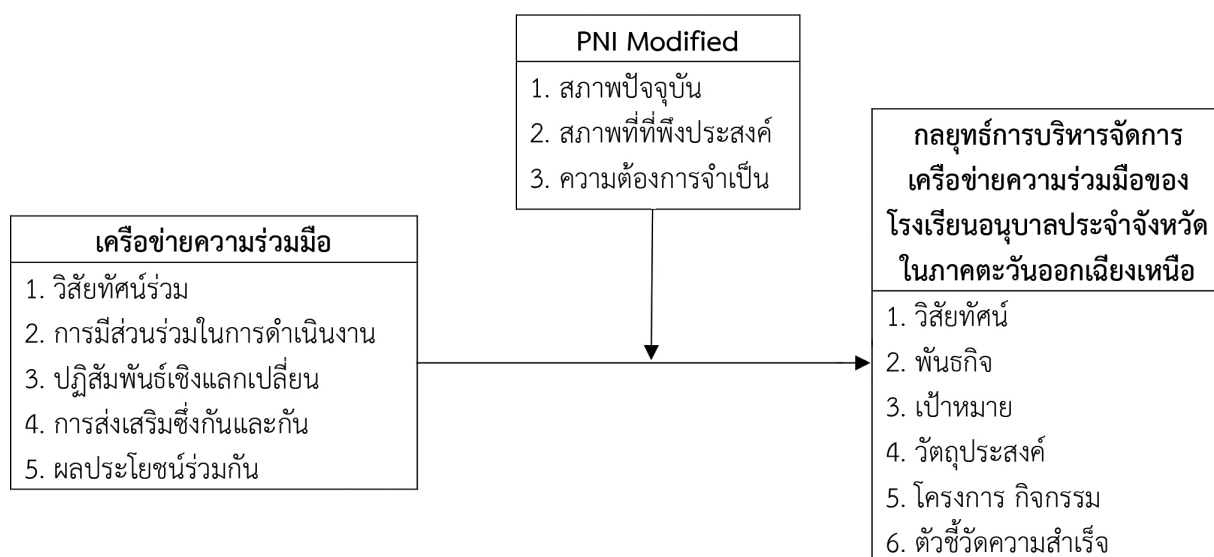
Modified สูงเป็นภาวะคุกคาม ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนีต่ำ PNI Modified เป็นโอกาส

2.6 การหาคุณภาพเครื่องมือใช้การตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) รายข้อตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.0 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

2.7 การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดของ Chareonwongsak (1997) และ Sangsri (2009) และนักการศึกษาอื่น ๆ และได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิด

ผลการวิจัย

1. จากศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.86) มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.78) ผลประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.76) การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.92)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.41) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.64) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.86)

และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดไปต่ำสุดคือ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน (PNL = 0.27) ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (PNL = 0.26) ผลประโยชน์ร่วมกัน (PNL = 0.25) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (PNL = 0.23) และค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ วิสัยทัศน์ร่วม (PNL = 0.22)

2. นำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสังเคราะห์ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สามารถกำหนดและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์กรแห่งการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ และรวมใจเป็นหนึ่งเดียว”

พันธกิจ

- 1) จัดห้องเรียนหลักสูตรที่หลากหลายครอบคลุม และเพียงพอต่อความต้องการของสังคม
- 2) ร่วมพัฒนาคุณภาพบุคลากรในเครือข่ายสถานศึกษา
- 3) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและสร้างนวัตกรรม
- 4) วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสู่การขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์
- 5) มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและความสามารถ และ
- 6) ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

เป้าหมาย

- 1) นักเรียนโรงเรียนอนุบาลมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในวิถีปกติใหม่
- 2) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน
- 3) สร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และปฏิสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม
- 4) สร้างความสามัคคีกลมเกลียวภายในเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 5) เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม และ
- 6) บุคลากรในเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพสูงสุด และความพร้อมของแต่ละบุคคล
- 2) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ค้นพบความสามารถและศักยภาพของตนเอง
- 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรในเครือข่ายให้มีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
- 4) เพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5) เพื่อพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพร่วมกับโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6) เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7) เพื่อส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8) เพื่อรักษาประเพณีและสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 9) เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

โครงการ กิจกรรม

1) โครงการจัดตั้งห้องเรียนหลักสูตร English Program Chinese Program ห้องเรียนปกติ (Thai Class) ห้องเรียนวิทยาการคิดคำนวณ ห้องเรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Gifted) ห้องเรียนมอนเตสเซอร์รีจัน (ระดับปฐมวัย) 2) กิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรการเรียนรู้นอกห้องเรียนระหว่างเครือข่าย 3) กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการระหว่างสถานศึกษาเครือข่าย 4) โครงการประชุมประจำเดือน และประจำปีผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอนุบาลฯ 5) โครงการอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6) กิจกรรมสานสัมพันธ์ชมรมผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7) โครงการพัฒนาคุณภาพบุคลากรร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8) กิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ครูและบุคลากรภายในเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9) กิจกรรมมุฑิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10) กิจกรรมอบรมวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร และ 11) กิจกรรมแสดงผลงาน และแข่งขันด้านวิชาการนักเรียนในเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1) นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (ONET) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 2) นักเรียนโรงเรียนอนุบาลมีผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการเหรียญทอง 3) นักเรียนโรงเรียนอนุบาลสามารถสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีชื่อเสียงระดับจังหวัดได้อย่างน้อยร้อยละ 80 4) สถานศึกษาได้รับความนิยมในการส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษ 5) ความร่วมมือระหว่างเครือข่ายที่ต่อเนื่องยาวนานทุกปี 6) ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาเครือข่าย 7) เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลมีตราสัญลักษณ์โรงเรียนที่ใช้ร่วมกัน 8) เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลมีเพลงมาร์ชอนุบาลรำลึกที่ใช้ร่วมกัน 9) บุคลากรภายในเครือข่ายโรงเรียนอนุบาลได้รับรางวัลเกียรติยศในระดับจังหวัดระดับประเทศ และ 10) สถานศึกษาเครือข่ายได้รับรางวัลเกียรติยศในระดับจังหวัดและระดับประเทศ

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผลประโยชน์ร่วมกัน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติของสมาชิกในเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เห็นภาพแห่งความสำเร็จในอนาคตที่เหมือนกัน เปรียบเสมือนว่าสมาชิกในเครือข่ายความร่วมมือปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จเดียวกัน สอดคล้องกับ Chareonwongsak

(1997) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ ภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาในเชิงรุกไปข้างหน้าไม่ใช่การแก้ปัญหาต้องเป็นความฝันที่ยิ่งใหญ่ กว้างไกล และท้าทาย ไม่ใช่เล็ก ๆ น้อย ๆ ต้องมีสิ่งที่เพิ่มเติมและแปลกใหม่จากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นทั้งต้องมีความชัดเจนเพียงพอที่ต้องเริ่มจากนามธรรมและสิ้นสุดที่รูปธรรมที่ชัดเจนวัดได้ และนำไปปฏิบัติได้อย่างไม่คลุมเครือ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนของสถานศึกษานำพาให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งสมาชิกในเครือข่ายพร้อมยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งการที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หรือภาพอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับฟังกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ โดยทุกคนจะมีลักษณะความผูกพันและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ Office of the National Primary Education Commission (2002) ที่ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมว่า เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็นหรืออยากให้คนอื่นพูดถึงสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีนั้นต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจนสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงาน และที่สำคัญวิสัยทัศน์ร่วมต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Thammanankun (1997) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตขององค์กรที่ทุกคนจะทุ่มเท ร่วมแรง ร่วมใจทำให้เกิดขึ้นและจะสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอีกด้วย เมื่อทุกคนในองค์กรมีลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วจะต้องมีสื่อให้รับรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับล่างว่า องค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไรเป้าหมายคือ

อะไร และจะต้องซึมซาบลงไปในการคิดของคนทุกคนในองค์กร การที่จะให้ทุกคนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเป็นเรื่องยาก แต่จะต้องสร้างขึ้นมาเพื่อให้เกิดลักษณะความผูกพันกับองค์กรและสนับสนุนให้เกิดการประสานพลัง

ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า การส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด เพราะการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น สมาชิกในเครือข่ายจำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่าย เมื่อมีการส่งเสริมซึ่งกันและกันก็จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ ส่งผลทำให้เป้าหมายที่มีร่วมกันสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Bungthong (2020) ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนพบว่า การเสริมสร้างซึ่งกันและกันเป็นกลไกที่ต้องเกิดจากการร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นทุกคนต้องมีความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งจะปรับปรุงงานของตนเองตามคำแนะนำของผู้บริหารและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. กลยุทธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 6 พันธกิจ 6 เป้าหมาย 9 วัตถุประสงค์ 11 กิจกรรมโครงการ และ 10 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งทั้งด้านวิสัยทัศน์ ด้านพันธกิจ ด้านเป้าหมาย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านกิจกรรมโครงการ และด้านตัวชี้วัดความสำเร็จ ล้วนเป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์ และเป็นวิธีการหรือชั้นเชิงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถนำ

องค์ประกอบต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผลประโยชน์ร่วมกัน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดไปต่ำสุดคือ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และวิสัยทัศน์ร่วม

2. กลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 6 พันธกิจ 6 เป้าหมาย 9 วัตถุประสงค์ 11 กิจกรรมโครงการ และ 10 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในประเด็นเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีข้อกำหนดในเรื่องของวิธีการ กิจกรรมโครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อให้การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในบริบทของสถานศึกษาจริงแล้วศึกษาผลของการพัฒนาต่อไป

References

- Bungthong, S. (2020). A study of factors learning network of the private school. *Journal of Educational Administration, Khon Kaen University*, 16(2), 66-79. [in Thai]
- Bunpong, N. (2017). *A proposed model for school network management of the primary educational service area office* [Doctoral dissertation]. Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. [in Thai]
- Chaisupa, P. (2019). *Quality development operation of externally evaluated basic education institutions in Mae Hong Son Province* [Master's thesis]. Ching Mai University. [in Thai]
- Chareonwongsak, K. (1997). *Comprehensive reform: Entering a prosperous era of Thailand*. Success Media. [in Thai]

- Chareonwongsak, K. (2002). *Creative thinking*. Success Media. [in Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Norwich, B. (2007). *Cluster Inter-school collaboration in meeting special educational needs in ordinary schools*. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/download/254747/174565/988030>
- Office of the Basic Education Commission. (2007). *Manual for creating a joint development network and promote student potential*. Agricultural Cooperative Assembly of Thailand Co., Ltd. [in Thai]
- Office of the National Primary Education Commission. (2002). *National academic calendar 1999 and as amended for 2002* (2nd ed.). Siam Sport Syndicate. [in Thai]
- Robert, A. (2006). Inside collaborative networks: Ten lessons for public managers. *Public Administration Review*, 66(6), 57-58.
- Sangsri, W. (2009). *An analysis and development of school network administration model in Northeastern rural area* [Doctoral dissertation]. Chulalongkorn University. [in Thai]
- Sawangwong, S. (2014). Collaborative network for educational quality improvement. *Buabandit Journal of Educational Adminisitation*, 14(2), 12-24. [in Thai]
- Thammanankun, C. (1998). *Learning organization*. Business Intelligence Uncreativity. [in Thai]
- William, J. (2007). *Co-operation in the countryside*. Small Primary School Clusters. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/download/254747/174565/988030>
- Wongwanich, S. (2015). *A needs assessment research* (3rd ed.). Chulalongkorn University Printing House. [in Thai]



Name and Surname: Witthaya Sudrak

Highest Education: Master of Education (M.Ed.) Educational Administration, Khon Kaen University

University or Agency: Anubon Khon Kaen School, Office of Khon Kaen Primary Education Service Area 1

Field of Expertise: Teaching and Classroom Management



Name and Surname: Dawruwan Thawinkarn

Highest Education: Doctor of Philosophy in Educational administration, Khon Kaen University

University or Agency: Khon Kaen University

Field of Expertise: Educational Administration

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิต สู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี

THE DEVELOPMENT OF EXECUTIVE FUNCTION INDICATORS OF PRESCHOOLERS AGED 4-5 YEARS

ณัฐรดา ไชยอักรพงศ์¹ และฐิติพร พิชญกุล²

Natrada Chaikaraphong¹ and Thitiporn Pichayakul²

¹คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

¹Faculty of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

²Faculty of Education, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

Received: May 30, 2022 / Revised: September 7, 2022 / Accepted: September 8, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัยอายุ 4-5 ปี กลุ่มตัวอย่างคือ เด็กอายุ 4-5 ปี ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับปฐมวัย ใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 403 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี มี 4 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 61.55 ที่องศาอิสระ (df) 63 P-value เท่ากับ 0.53 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.02

คำสำคัญ: ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ เด็กปฐมวัย แบบประเมิน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

Abstract

This research was aimed to study components of executive functions of preschoolers aged 4-5 years and to develop an instrument to assess executive functions of preschoolers, aged 4-5 years. The research sample consisted of 403 preschoolers, aged 4-5 years in schools under the Office of the Basic Education Commission, local administrative organizations, and

the Office of the Private Education Commission that offered early childhood education in the six regions of Thailand. They were selected by means of multi-staged sampling. The employed research instrument was an assessment form of executive functions of preschooler. Data were analyzed using second-order confirmatory factor analysis. Research findings showed that in terms of executive functions, there were 4 components and 16 indicators, which were correlated with the empirical data ($\chi^2 = 61.55$, $df = 63$, $p\text{-value} = 0.53$, ($\chi^2/df = 0.98$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.00$, and standardized $RMR = 0.02$).

Keywords: Executive Functions, Early Childhood, Assessment Form, Second-order Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ หรือ Executive Functions (EFs) เป็นทักษะที่มีการเริ่มพัฒนาตั้งแต่วัยแรกเกิด และเป็นกระบวนการของความสนใจ การยับยั้งชั่งใจ ความจำเป็นใช้งาน การยืดหยุ่น การคิด ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในแต่ละบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมของตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และจัดการสิ่งที่ซับซ้อนของกระบวนการทางสติปัญญา (Cartwright, 2012) EFs เป็นทักษะการคิดขั้นสูงที่พัฒนาขึ้นในสมองส่วนหน้า (Frontal Lobes) เด็กอายุ 3-5 ปี เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการของ EFs สูงมาก และเป็นช่วงเวลาของหน้าต่างแห่งโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปจนถึงในช่วงวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Center on the Developing Child, 2012) การได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาตั้งแต่ในวัยปฐมวัยซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในอนาคต

เด็กที่มีความสามารถในการควบคุมกำกับและจัดการตนเองต่ำ จะมีปัญหาหาสาเหตุ หักเรียนกลางคัน ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร การหย่าร้าง ปัญหาสุขภาพ ปัญหาการประกอบอาชีพ และปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาการก่อคดีอาชญากรรม มากกว่าเด็กที่มีความสามารถในการควบคุมกำกับและจัดการตนเองสูงอย่างชัดเจน (Pejarasangharn & Kheawrat, 2017) EFs เป็นรากฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ควรได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

และจริงจังตั้งแต่ช่วงวัยเด็กจนถึงวัยรุ่น จึงจะสามารถเกิดเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ และเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่มีคุณภาพของสังคม

อย่างไรก็ตามการพัฒนาดังกล่าวแล้วแต่ต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของ EFs ไม่ใช่ทักษะที่มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องได้รับการส่งเสริมจากสถานศึกษาและที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ที่เน้นให้เด็กได้เผชิญสถานการณ์ปัญหาที่ไม่ใช่สถานการณ์ปัญหาในชีวิตประจำวัน เพื่อที่เด็กจะสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องพบเจอในชีวิตประจำวัน

การค้นพบและการทำความเข้าใจจุดเด่นจุดด้อยของ EFs ของเด็กปฐมวัยทุกคน ตั้งแต่ระยะแรกที่พบปัญหาพฤติกรรม รวมถึงการวางแผนการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทั้งการแพทย์และทางการศึกษาอย่างเหมาะสมได้ทัน่วงที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยลดโอกาสในการเกิดปัญหาต่าง ๆ การพัฒนาตัวบ่งชี้และเครื่องมือประเมิน จะช่วยให้ได้สารสนเทศที่บ่งบอกถึงสภาพ EFs ของเด็กปฐมวัยไทย และเกิดประโยชน์ต่อการนำสารสนเทศไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่อไป

ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้ระบุถึงการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 3-6 ปี ว่าควรจัดอยู่ในรูปแบบของกิจกรรม

บูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเกิดการพัฒนา ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา (Ministry of Education Thailand, 2017) และจาก ความสำคัญของ EFs ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นความท้าทายและเป็นหน้าต่างแห่งโอกาสที่จะส่งผลกระทบยาวกับตัวเด็ก ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจและ มีงานวิจัยที่จัดประสบการณ์และกิจกรรมบูรณาการ ผ่านการเล่น เพื่อส่งเสริม EFs สำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ กิจกรรมเสรี (Ooppakarn & Kulapichitr, 2019) กิจกรรมดนตรี (Chaiakaraphong et al., 2021; Shen et al., 2019) การจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อ และของเล่น (Khanongdet et al., 2020) การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (Chukleing et al., 2019) เป็นต้น

เครื่องมือประเมิน EFs สำหรับเด็กในช่วงวัย 2-5 ปี ที่ประเมินโดยครูหรือผู้ปกครองที่รู้จักเด็กเป็นอย่างดีถูกพัฒนาขึ้นโดย Isquith et al. (2005) มีชื่อว่า Behavioral Rating Inventory of Executive Function-Preschool (BRIEF-P) เป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่จะช่วยให้วิเคราะห์ได้ว่าเด็กมีความบกพร่องของ EFs ในบางด้านหรือหลายด้าน และควรได้รับการ ปรับพฤติกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้และ เครื่องมือประเมินให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบท ของเด็กปฐมวัยไทย และช่วงอายุของเด็กแต่ละวัย โดยเริ่มจากช่วงอายุ 4-5 ปี เนื่องจากงานวิจัยของ Chutabhakdikul (2017a) ได้ค้นพบว่า ในช่วงวัยนี้ มีคะแนนเฉลี่ยของ EFs ล่าช้ากว่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ อื่น ๆ อีกทั้งในงานวิจัยนี้จะได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพด้าน ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง ความเป็นไปได้ ความเป็น ประโยชน์ ความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานใน การส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือได้อย่าง เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการนำไป ใช้ของนักวิชาการ นักการศึกษา ครู ผู้ปกครอง และ ผู้ที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทักษะการคิดเพื่อ จัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี
2. เพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะการคิด เพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทักษะการคิด เพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ในเด็กอายุ 4-5 ปี ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ การส่งเสริม และการประเมิน ดังนี้

ความหมาย

EFs เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำ (Thanasetkorn, 2018) โดยใช้ทักษะหลายอย่างใน การวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และสร้างสรรค์วิธีการ ในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่ แตกต่างกัน (Baddeley, 1986) จนเกิดพฤติกรรม ที่มุ่งเป้าหมาย เป็นการทำหน้าที่ระดับสูงของสมอง ซึ่งอยู่ในสมองส่วนหน้า (Cristofori et al., 2019)

ความสำคัญ

ช่วงอายุ 4-5 ปี เป็นช่วงวัยที่มีการเจริญเติบโต ของ EFs อย่างรวดเร็ว เป็นหน้าต่างแห่งโอกาสใน การพัฒนาและส่งเสริมเพื่อฝึกฝนให้เด็กที่จะเติบโตใหญ่ ในอนาคตของชาติต่อไปนี้มีพฤติกรรมที่ช่วยให้ ประสบความสำเร็จทางการเรียน การงาน ชีวิต ครอบครัว มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจ (Thai Health Promotion Foundation, 2021) สามารถวางแผนชีวิต แก้ไขปัญหาต่าง ๆ (Brock et al., 2009) และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 (Bagnall, 2018)

องค์ประกอบ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ EFs ของเด็กอายุ 4-5 ปีซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ (Miyake et al., 2000; Elliot, 2003; Friedenber & Silverman, 2006; Diamond, 2013; Chutabhakdikul, 2017a; Chaikaraphong, 2020; Chaikaraphong et al., 2020a; Chaikaraphong et al., 2021) ได้แก่

ความจำใช้งาน (Working Memory) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะในการอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ การจดจำขั้นตอนการทำงาน การจดจำข้อตกลง และการประเมินตนเอง เพื่อไปถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย

การยับยั้งชั่งใจ คัดไตร่ตรอง (Inhibitory Control) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะในการรอคอยเป็น การพูดเชิงบวก การปฏิบัติกิจกรรมหรืองานต่อไปได้เมื่อพบเจออุปสรรคหรือสิ่งยั่วยวน และการแสดงอารมณ์ที่เหมาะสม

การยืดหยุ่นการคิด (Cognitive Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะในการคิดนอกกรอบ การเปลี่ยนวิธีการเปลี่ยนความต้องการ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่

การวางแผนและจัดระบบดำเนินการ (Planning and Organizing) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะในการวางแผนงาน การดำเนินการ การบริหารเวลา และการแก้ไขปรับปรุง

การส่งเสริม

การส่งเสริม EFs สำเร็จในเด็กปฐมวัยนั้น ผู้ใหญ่ควรเป็นนักร้านที่ดี เปิดโอกาสให้เด็กคิด เรียนรู้ และลงมือทำด้วยตนเองอย่างอิสระ แต่ควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เด็กต้องเผชิญ การฝึกฝนให้เด็กคิดแก้ปัญหา โดยเริ่มจากปัญหาง่าย ๆ และซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ให้เด็กได้ฝึกเชื่อมโยงข้อมูล โดยดึงประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ จะช่วยให้มีความจำใช้งานที่ดี ฝึกให้ควบคุมความคิด อารมณ์ ความ

ต้องการ และการกระทำก่อนจะแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมา โดยกิจกรรมที่ส่งเสริม EFs ได้แก่ งานฝีมือ บทบาทสมมติ ฟังนิทาน ดนตรีและการเคลื่อนไหว กิจกรรมแก้ปัญหา วิทยาศาสตร์สำหรับเด็ก เป็นต้น (Sokolovic, 2021)

การประเมิน

ครูหรือผู้ปกครองเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยหรือรู้จักเด็กเป็นอย่างดี ซึ่งต้องประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้การสังเกตเป็นหลักจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เด็กต้องเผชิญปัญหา ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์จำลอง ควรเป็นสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทาย เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กระตุ้นความสนใจและสร้างแรงจูงใจให้เด็กได้ความรู้ที่มีอยู่เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ คุณสมบัติของผู้ใช้แบบประเมินต้องเป็นผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ได้แก่ ครู กุมารแพทย์ ครูปฐมวัย พยาบาลเด็ก เป็นต้น (Isquith et al., 2005; Chutabhakdikul, 2017b)

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยผสมวิธีแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) (Creswell & Plano Clark, 2018) โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ เด็กปฐมวัยอายุ 4-5 ปี ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับปฐมวัย ใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 1,100,447 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี จำนวน 403 คน ของ 18 โรงเรียน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากรายชื่อจังหวัดของ 6 ภูมิภาค 3 สังกัด ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย

พระนครศรีอยุธยา สระแก้ว ตาก กาฬสินธุ์ และพัทลุง โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน สระบุรี ระยอง เพชรบุรี สกลนคร และตรัง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้แก่ จังหวัดลำปาง ลพบุรี ชลบุรี ราชบุรี อุบลราชธานี และนครศรีธรรมราช และสุ่มแบบกลุ่มจากโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และห้องเรียนของแต่ละโรงเรียน ได้ห้อง 1 และจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของสมการโครงสร้าง (SEM) (Westland, 2010) ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำประมาณ 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ด้านความจำใช้งาน มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการยืดหยุ่นการคิด มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการวางแผน และจัดระบบดำเนินการ มี 4 ตัวบ่งชี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กปฐมวัย อายุ 4-5 ปี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของเด็กปฐมวัย และการประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ 4 ด้าน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 (Kanchanawasri, 2012) จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบประเมินไปทดลองใช้กับเด็กอายุ 4-5 ปีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน

ทั้งฉบับไม่ควรต่ำกว่า .070 หรือมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2006) จากการตรวจสอบความเชื่อมั่นพบว่า แบบประเมินมีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การดำเนินการวิจัยตามแบบแผนการวิจัยผสมวิธีแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ของเด็กอายุ 4-5 ปี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ของเด็กอายุ 4-5 ปี ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำผลของข้อมูลเชิงคุณภาพจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมิน ประยุกต์จาก Chaikaraphong (2020) และ Chaikaraphong et al. (2020b) และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูปรีค แบบแยกประเด็น (Analytic Rubric)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ของเด็กอายุ 4-5 ปี โดยครูประจำชั้น 18 คน เป็นผู้ประเมิน ก่อนการประเมินผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดให้ครูทราบถึงวิธีการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน รวมถึงความหมายและพฤติกรรมของ EFs จากคู่มือและแบบประเมิน ซึ่งครูประจำชั้นเป็นผู้สังเกตเด็กจากสถานการณ์ในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ จากการทำกิจกรรมประจำวันในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยกำหนดข้อมูลจำเพาะของตัวแบบ (Specification of Model) ระบุความเป็นไปได้

ค่าเดียวของตัวแบบ (Identification of Model) ประมาณค่าพารามิเตอร์จากตัวแบบ (Parameter Estimation from the Model) ทดสอบความกลมกลืนสอดคล้อง (Goodness of Fit Test) ปรับตัวแบบ (Model Adjustment) ในกรณีที่แบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแปล

ความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการคำนวณมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ภายใต้ตัวแบบที่พัฒนาขึ้น (Wangkahart, 2020) โดยค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง

ดัชนีทดสอบความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
Chi-square: χ^2	($p > .05$)
χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00
Goodness of Fit Index: GFI	มีค่ามากกว่า .95
Adjust the Goodness of Fit Index: AGFI	มีค่ามากกว่า .95
Standardized Root Mean Square Residual: Standardized RMR	มีค่าต่ำกว่า .08
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	มีค่าต่ำกว่า .07

ที่มา: ปรับปรุงจาก “Educational Research Methodology” (Klangphahol, 2018)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบของ EFs ของเด็กอายุ 4-5 ปี พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความจำใช้งาน มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการยืดหยุ่นการคิด มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการวางแผนและจัดระบบดำเนินการมี 4 ตัวบ่งชี้

ผลการพัฒนาแบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมินพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตัวบ่งชี้ จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า แบบจำลองเบื้องต้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลอง โดยการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้มีความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน หลังจากปรับแบบจำลองแล้ว เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนพบว่า องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี แสดงดังตารางที่ 2 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ผลการทดสอบความกลมกลืน			
		ก่อนปรับ	แปลผล	หลังปรับ	แปลผล
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	317.09 (p = .00)	ไม่ผ่านเกณฑ์	61.55	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00	3.24	ไม่ผ่านเกณฑ์	.98	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่ามากกว่า .95	.90	ไม่ผ่านเกณฑ์	.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มีค่ามากกว่า .95	.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	.96	ผ่านเกณฑ์
Standardized RMR	มีค่าต่ำกว่า .08	.04	ผ่านเกณฑ์	.02	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า .07	.07	ไม่ผ่านเกณฑ์	.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	t	S.E.	R ²
องค์ประกอบด้านความจำใช้งาน (Working Memory)	.98**	17.71	.05	.96
ตัวบ่งชี้ Ind1: อธิบายเรื่องราวต่าง ๆ	.51	-	-	.61
ตัวบ่งชี้ Ind2: จดจำขั้นตอนการทำงาน	.50**	19.22	.03	.67
ตัวบ่งชี้ Ind3: จดจำกติกาหรือข้อตกลง	.51**	17.66	.03	.67
ตัวบ่งชี้ Ind4: ประเมินตนเอง	.58**	20.12	.03	.67
องค์ประกอบด้านการยับยั้งชั่งใจคิดไตร่ตรอง (Inhibitory Control)	.82**	15.68	.05	.68
ตัวบ่งชี้ Ind5: รอคอยเป็น	.52	-	-	.69
ตัวบ่งชี้ Ind6: พุดเชิงบวก	.46**	17.01	.03	.61
ตัวบ่งชี้ Ind7: ปฏิบัติกิจกรรมหรืองานต่อไปได้ เมื่อพบเจออุปสรรคหรือสิ่งยั่วยวน	.46**	16.74	.03	.59
ตัวบ่งชี้ Ind8: แสดงอารมณ์ที่เหมาะสม	.43	14.99	.03	.55
องค์ประกอบด้านการยืดหยุ่นการคิด (Cognitive Flexibility)	1.00**	17.53	.06	1.01
ตัวบ่งชี้ Ind9: คิดนอกกรอบ	.54	-	-	.57
ตัวบ่งชี้ Ind10: เปลี่ยนวิธี	.53**	201.30	.03	.63
ตัวบ่งชี้ Ind11: เปลี่ยนความต้องการ	.49**	16.68	.03	.66
ตัวบ่งชี้ Ind12: ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	.48**	17.12	.03	.66

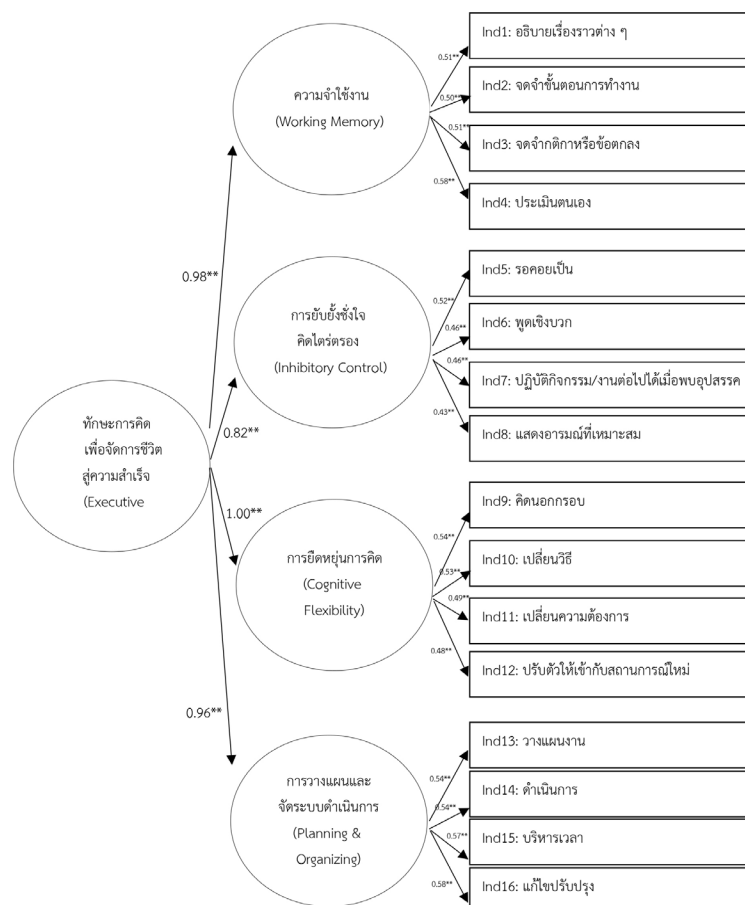
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	t	S.E.	R ²
องค์ประกอบด้านการวางแผนและจัดระบบ ดำเนินการ (Planning and Organizing)	.96**	20.78	.05	.93
ตัวบ่งชี้ Ind13: วางแผนงาน	.54	-	-	.77
ตัวบ่งชี้ Ind14: ดำเนินการ	.54**	22.88	.02	.71
ตัวบ่งชี้ Ind15: บริหารเวลา	.57**	24.56	.02	.77
ตัวบ่งชี้ Ind16: แก้ไขปรับปรุง	.58**	21.29	.03	.74

หมายเหตุ: **p<.01

จากตารางที่ 3 ตัวบ่งชี้ EFs มี 4 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .43-.58 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ (t) พบว่า ทุก

ตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของ EFs ในเด็กอายุ 4-5 ปี ดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-square = 61.55, df = 63, P-value = 0.528, RMSEA = .000

ภาพที่ 1 องค์ประกอบของทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จในเด็กอายุ 4-5 ปี

เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความจำใช้งาน (Working Memory) ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .50-.58 มีค่าความเที่ยง (R^2) ระหว่าง .61-.67 โดยตัวบ่งชี้การประเมินตนเอง (Ind4) มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

องค์ประกอบด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง (Inhibitory Control) ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .43-.52 มีค่าความเที่ยง (R^2) ตั้งแต่ .55-.69 โดยตัวบ่งชี้รอคอยเป็น (Ind5) มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

องค์ประกอบด้านการยืดหยุ่นการคิด (Cognitive Flexibility) ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .48-.54 มีค่าความเที่ยง (R^2) ตั้งแต่ .57-.66 โดยตัวบ่งชี้คิดนอกกรอบ (Ind9) มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

องค์ประกอบด้านการวางแผนและจัดระบบดำเนินการ (Planning and Organizing) ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .54-.58 มีค่าความเที่ยง (R^2) ตั้งแต่ .71-.77 โดย ตัวบ่งชี้แก้ไขปรับปรุง มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความจำใช้งาน (Working Memory) ด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง (Inhibitory Control) ด้านการยืดหยุ่นการคิด (Cognitive Flexibility) และด้านการวางแผนและจัดระบบดำเนินการ (Planning and Organizing) พบว่า ค่าสถิติที (t) ขององค์ประกอบทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .82-1.00 มีค่าความเที่ยง (R^2) ตั้งแต่ .67-1.00 โดยองค์ประกอบด้านการยืดหยุ่นการคิด (Cognitive Flexibility) มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

อภิปรายผล

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบ 4 ประเด็นสำคัญ ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อค้นพบด้านการยืดหยุ่นการคิด (Cognitive Flexibility) เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ คิดนอกกรอบ เปลี่ยนวิธี เปลี่ยนความต้องการ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ Chaikaraphong (2020) และ Chaikaraphong et al. (2021) ที่กล่าวว่า เด็กอายุ 4-5 ปี สามารถคิดนอกกรอบ เปลี่ยนวิธี เปลี่ยนความต้องการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การยืดหยุ่นการคิดเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนวิธีคิดซึ่งเป็นไปตามพัฒนาการของเด็กที่จะสามารถตัดสินใจในเรื่องง่าย ๆ และเริ่มเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นได้แล้ว (Ministry of Education Thailand, 2017)

2. ข้อค้นพบด้านความจำใช้งาน (Working Memory) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ประเมินตนเอง จดจำขั้นตอนการทำงาน จดจำกติกาหรือข้อตกลง และอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ สอดคล้องกับ Chaikaraphong (2020) ที่กล่าวว่าเด็กปฐมวัยอายุ 4-5 ปี แสดงออกถึงพฤติกรรมบ่งชี้ในการอธิบายเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ จดจำขั้นตอนของการทำงาน จดจำกติกาหรือข้อตกลง ประเมินตนเอง และผู้เรียนได้อธิบายสิ่งต่าง ๆ จากสิ่งที่จดจำได้ เป็นการให้เวลาสำหรับการสะท้อนและยอมรับการเรียนรู้ของตนเอง (Caine et al., 2009) และการฝึกฝนให้เด็กในช่วงวัยนี้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและติดตามเป้าหมาย ตลอดจนเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตนเอง และให้เวลาในการประมวลผลและนำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาใช้ จะส่งผลต่อการเรียกคืนข้อมูล และประสิทธิภาพของหน่วยความจำเพิ่มขึ้น (Fitamen et al., 2019)

3. ข้อค้นพบด้านการวางแผนและจัดระบบดำเนินการ (Planning and Organizing) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ แก้ไขปรับปรุง บริหารเวลา ดำเนินการ และวางแผนงาน ตัวบ่งชี้แก้ไขปรับปรุงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด มีผลกระทบโดยตรงต่อการวางแผนและจัดระบบดำเนินการ การวางแผนเป็นมากกว่าทางเลือก ซึ่งเกิดจากการเลือกด้วยความตั้งใจ กล่าวคือ เด็กจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายแล้วจะส่งผลให้เกิดทางเลือก ปรับปรุง และตรวจสอบ (Updating and Monitoring) และถึงความจำเป็นใช้งาน (Miyake et al., 2000; Epstein, 2003) ซึ่งจะช่วยให้อายุได้ฝึกฝนกระบวนการเรียนรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

4. ข้อค้นพบด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง (Inhibitory Control) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ รอคอยเป็น พูดเชิงบวก ปฏิบัติกิจกรรมหรืองานต่อไปได้เมื่อพบเจออุปสรรคหรือสิ่งยั่วยวน และแสดงอารมณ์ที่เหมาะสม ตัวบ่งชี้รอคอยเป็นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อธิบายได้ว่า ตัวบ่งชี้การรอคอยเป็นมีผลต่อ EFs ของเด็กอายุ 4-5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiakraphong (2020) และ Chaiakraphong et al. (2020b) ที่พบว่า การรอคอยได้เป็นพฤติกรรมบ่งชี้หนึ่งของ EFs เป็นสภาพที่พึงประสงค์ของพัฒนาการด้านสังคมและด้านสติปัญญา (Ministry of Education Thailand, 2017)

สรุปผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ของเด็กอายุ 4-5 ปี ด้วยการศึกษารายการองค์ประกอบ สรุปได้ว่ามี 4 องค์ประกอบ และในการพัฒนาเครื่องมือประเมิน ได้แบบประเมินที่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) พบว่า 16 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และ 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับ

ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านการยืดหยุ่นการคิด องค์ประกอบด้านความจำใช้งาน องค์ประกอบด้านการวางแผน และจัดระบบดำเนินการ และองค์ประกอบด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00, .98, .96 และ .82 ตามลำดับ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการยืดหยุ่นการคิดมีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด ขณะที่องค์ประกอบด้านการยับยั้งชั่งใจ คิดไตร่ตรอง โดยมีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด แต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 61.55 ค่า df เท่ากับ 63 ค่า P-value เท่ากับ 0.53 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.02 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อประเมินทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ในเด็ก อายุ 4-5 ปี

1.2 นำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) ในเด็ก อายุ 4-5 ปี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาพฤติกรรมของทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) กับเด็กระดับชั้นอื่น โดยใช้แบบประเมินที่พัฒนาขึ้น

2.2 พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการคิดเพื่อจัดการชีวิตสู่ความสำเร็จ (EFs) กับเด็กระดับชั้นอื่น

References

- Baddeley, A. (1986). *Working memory*. Clarendon Press.
- Bagnall, V. (2018, May 6). *Why are executive functions important in the 21st century?* Connection-Sinmind. <https://connectionsinsmind.com/executive-functions-important-21-st-century/>
- Brock, L. L., Rimm-Kaufman, E. S., Nathanson, L., & Grimm, J. K. (2009). The contributions of ‘hot’ and ‘cool’ executive function to children’s academic achievement, learning-related behaviors, and engagement in kindergarten. *Early Childhood Research Quarterly*, 24, 337-349. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2009.06.001>
- Caine, R. N., Caine, G., McClintic, C., & Klimel, K. J. (2009). *12 Brain/mind learning principles in action: Developing executive functions of the human brain* (2nd ed.). Corwin Press.
- Cartwright, K. B. (2012). Insights from cognitive neuroscience the importance of executive function for early reading development and education. *Early Education and Development*, 23(1), 24-36. <https://doi.org/10.1080/10409289.2011.615025>
- Center on the Developing Child. (2012). *Executive function (In brief)*. <https://www.developingchild.harvard.edu/resources/inbrief-executive-function/>
- Chaiakaraphong, N. (2020). *The development of musical experiential model to enhance executive function for early childhood students* [Doctoral dissertation]. Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. [in Thai]
- Chaiakaraphong, N., Pichayakul, T., & Klangphahol, K. (2020a). A study of the components of musical experiential model to enhance executive function skills for early childhood students. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 14(3), 65-76. [in Thai]
- Chaiakaraphong, N., Pichayakul, T., & Klangphahol, K. (2020b). Development of executive functions evaluation instruments for early childhood students. In *The 2nd HUSO Conference* (pp. 455-468). Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. [in Thai]
- Chaiakaraphong, N., Pichayakul, T., Klangphahol, K., & Chinnapong, P. (2021). Development of musical experiential model to enhance executive functions of early childhood. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42, 564-570. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.3.17>
- Chukleing, K., Petsate, T., & Khwunma, K. (2019). *The development of executive function for preschool children through STEM education learning experience provision on local Thai dessert 4 region cooking activities*. Arunee. <http://arunee.net/index.php/2019-08-21-05-19-02/2021-06-24-02-35-58/818-2562-ef-stem/file> [in Thai]

- Chutabhakdikul, N. (2017a). *Tool development and evaluation criteria for assessment of executive function in early childhood*. Mahidol University. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.res.2017.7 [in Thai]
- Chutabhakdikul, N. (2017b). *EF development assessment in early childhood*. <https://www.thaichildhealth.com/wp-content/uploads/2017/08/การประเมินพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหาร-EF-ในเด็กปฐมวัย-รศ.-ดร.-นวลจันทร์-จุฑาทิศักดิ์กุล-1.pdf> [in Thai]
- Creswell, W. J., & Plano Clark, L. V. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.
- Cristofori, I., Cohen-Zimmerman, S., & Grafman, J. (2019). Chapter 11-executive functions. In M. D’Esposito, & J. H. Grafman (Eds.), *Handbook of clinical neurology* (pp. 197-219). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804281-6.00011-2>
- Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annual Review of Psychology*, 64, 135-168. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750>
- Elliot, R. (2003). Executive functions and their disorders. *British Medical Bulletin*, 65, 49-59. <https://doi.org/10.1093/bmp/65.1.49>
- Epstein, S. A. (2003). *How planning and reflection develop young children’s thinking skills*. Sunshine Childrens Centre. https://www.sunshinechildrenscentre.ca/wp-content/uploads/2020/11/Planning_is_choice_with_intention.pdf
- Fitamen, C., Blaye, A., & Camos, V. (2019). Five-year-old children’s working memory can be improved when children act on a transport goal cue. *Scientific Reports*, 9, 15342. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-51869-4>
- Friedenberg, J., & Silverman, G. (2006). *Cognitive science: An introduction to the study of mind*. http://www2.fit.stuba.sk/~kvasnicka/CognitiveScience/Friedenberg_Cognitive%20science.pdf
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Isquith, P., Crawford, S. J., Espy, A. K., & Gioia, A. G. (2005). Assessment of executive function in preschool-aged children. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 11(3), 209-215. <https://doi.org/10.1002/mrdd.20075>
- Kanchanawasri, S. (2012). *Applied statistics for behavioral research* (6th ed.). Chulalongkorn University. [in Thai]
- Khanongdet, K., Thammabuncha, S., Wongmanee, A., Somwong, S., & Saeluang, N. (2020). *The results of the experience using media and toys to the EF (Executive Functions) skills of preschool children in the school to development the teaching profession Southern Border Provinces*. Yala Rajabhat University. <https://wb.yru.ac.th/handle/yr/4197> [in Thai]

- Klangphahol, K. (2018). *Educational research methodology*. Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Patronage. [in Thai]
- Ministry of Education Thailand. (2017). *Early childhood curriculum B.E. 2560 (A.D. 2017)*. Aksornthai.
- Miyake, A., Friedman, N. P., Emerson M. J., Witzki, A. H., Howerter, A., & Wager, T. D. (2000). The unity and diversity of executive functions and their contributions to complex “Frontal Lobe” tasks: A latent variable analysis. *Cognitive Psychology*, 41(1), 49-100. <https://doi.org/10.1006/cogp.1999.0734>
- Oopakarn, D., & Kulapichitr, U. (2019). A development of instructional process in free play activities based on tools of the mind and brain based learning approaches to enhance executive functions of kindergarteners. *Journal of Education Studies*, 47(3), 217-237. [in Thai]
- Pejarasangharn, U., & Kheawrat, W. (2017). *The activities music manual for developing brain executive functions in children*. COACT. [in Thai]
- Shen, Y., Lin, Y., Liu, S., Fang, L., & Liu, G. (2019). *Sustained effect of music training on the enhancement of executive function in preschool children*. *Frontiers Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01910>
- Sokolovic, A. (2021). *25 Activities to improve your child’s executive functioning*. <https://www.parentingpod.com/executive-functioning-activities/>
- Thai Health Promotion Foundation. (2021). *Practice EF to develop your baby brain*. https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/lo1_ef.pdf?download [in Thai]
- Thanasetkorn, P. (2018, February 7). *EF is love, but it is not love that has to be exchanged for studying, studying, and studying*. *The Potential*. <https://www.thepotential.org/2018/02/07/panatda-ef/> [in Thai]
- Wangkahart, S. (2020). The second-order confirmatory factor analysis of factors determining demand for organic product. *Panyapiwat Journal*, 12(2), 43-54. [in Thai]
- Westland, C. J. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>



Name and Surname: Natrada Chaiakaraphong

Highest Education: Ph.D. in Curriculum and Instruction, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

Affiliation: Suvarnabhumi Institute of Technology

Field of Expertise: Executive Functions in Early Childhood and Curriculum and Instruction



Name and Surname: Thitiporn Pichayakul

Highest Education: Ph.D. in Higher Education, Srinakharinwirot University

Affiliation: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

Field of Expertise: Higher Education and Early Childhood Education

การวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติไ่ตงจิ้น
ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต

AN ANALYSIS OF ETHICS INFLUENCING AUTOBIOGRAPHY OF
LAI DONG JIN, THE BEGGAR CHILD

บุญลิตา อารีพงษ์¹ และกนกพร นุ่มทอง²

Boonsita Areepong¹ and Kanokporn Numtong²

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

²คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Faculty of Humanities and Social Sciences, Kanchanaburi Rajabhat University

²Faculty of Humanities, Kasetsart University

Received: November 14, 2022 / Revised: June 1, 2023 / Accepted: June 14, 2023

บทคัดย่อ

ไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต เป็นหนังสืออัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ต่อสู้กับอุปสรรคในชีวิตจนได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลดีเด่นประจำปี ค.ศ. 1999 และเป็นหนังสือที่มียอดขายดีที่สุดของไต้หวัน ซึ่งบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต และเพื่อเป็นการนำเสนอแนวคิดและแบบอย่างการใช้ชีวิตในการก้าวข้ามอุปสรรคจนสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ตามที่ปรากฏในงานวรรณกรรม เรื่อง ไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต โดยใช้วิธีการศึกษาจากการตีความตัวบท นำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ไ่ตงจิ้นเป็นผู้มีจริยศาสตร์แบบขงจื้อคือ มีความกตัญญูกตเวทีและปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน อีกทั้งยังมีจริยศาสตร์ตามแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายานคือ เป็นผู้ที่ใช้ปัญญาและมีจิตเมตตาในการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และมีคุณลักษณะมนโฑศน์จิตวิญญาณแบบครบถ้วนคือ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีเป้าหมายในชีวิตจากการทำคุณประโยชน์เพื่อสังคมและประเทศชาติ มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกครอบครัว มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีคุณลักษณะของปัญญาและความก้าวหน้า รวมไปถึงมีความแข็งแกร่งจากภายใน ดังนั้นชีวิตของไ่ตงจิ้นจึงเป็นแบบอย่างและได้รับการศึกษาและยกย่อง

คำสำคัญ: ไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต จริยศาสตร์ อัตชีวประวัติ

Abstract

The Lai Dong Jin autobiography, “The Beggar Child” by Lai Dong Jin, exemplified how the son of beggar named “Lai Dong Jin” had overcome obstacles in life and gained his prestige as the outstanding person of the year in 1999. Based on the book renowned as best-seller in Taiwan, this research article is aimed at studying and analyzing ethics influencing the writing of

Lai Dong Jin autobiography, “The Beggar Child” and presenting concepts and a living role-model in overcoming obstacles for life to achieve success as written in The Beggar Child by Lai Dong Jin. In this study, textual interpretation was used to analyze contents, and descriptive analysis was used for data presentation. The results showed that Lai Dong Jin possessed ethical characteristics based on ethical principles proposed by Confucius including gratitude and the way of action given to other people as you want in return. In addition, he also possessed ethical characteristics based on Mahayana Buddhism including wisdom and mercy in helping other people, complete characteristics of spiritual concepts by living a happy and peaceful life, and setting a life goal to make benefits for general public and nation, good relationship with family members, mind restraints, characteristics of wisdom and overcoming obstacles, and inner strength. Overall, Lai Ding Jin could be a life role-model to general public, especially in terms of living lifestyles, and his autobiography was worth studying and respecting.

Keywords: Lai Dong Jin Autobiography, The Beggar Child, Ethics, Autobiography

บทนำ

สังคมจีนในอดีตจริยศาสตร์แบบขงจื้อและจิตวิญญาณความเป็นจีนที่เน้นความกตัญญู ขยัน อดทน เป็นหลักการสำคัญที่สืบทอดกันมายาวนาน แต่ในสังคมสมัยใหม่อาจมีคำถามว่าสังคมจีนยังยึดมั่นในจริยศาสตร์และจิตวิญญาณแบบเดิมหรือไม่ ซึ่งเป็นที่มาของงานวิจัยนี้ที่ต้องการศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์และมโนทัศน์ความเป็นจีนในสังคมสมัยใหม่ โดยใช้อัตชีวประวัติของไล่ตงจิ้นเป็นกรณีศึกษา

“ไล่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต” เป็นหนังสืออัตชีวประวัติของไล่ตงจิ้น (赖东进) ซึ่งได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลดีเด่นของไต้หวัน หนังสือเล่มนี้มียอดขายดีที่สุดในไต้หวันมากกว่าล้านเล่ม ได้รับการยกย่องและแนะนำให้อ่านจากประธานาธิบดีเฉินสุ่ยเปี่ยน (陈水扁) ของไต้หวัน ในอดีตไล่ตงจิ้นเป็นขอทาน เขาเกิดเมื่อวันที่ 20 มีนาคม ค.ศ. 1959 ณ ศาลเจ้าในสุสานหมู่บ้านตงชื้อ เมืองไถจงของไต้หวัน มีพ่อเป็นขอทานผู้พิการตาบอดสนิททั้งสองข้าง แม่และน้องชายคนโตเป็นผู้บกพร่องทางสมองมีภาวะทางอารมณ์ผิดปกติแต่กำเนิด แม่มีไอคิวอยู่ใน

ระดับต่ำเท่ากับ 58 และมีโรคประจำตัวคือ โรคลมชักไล่ตงจิ้นมีพี่น้องทั้งหมด 12 คน เขาเป็นคนที่สอง เมื่ออายุได้เพียงขวบกว่าก็ต้องติดตามพี่สาวคนโตออกไปขอทาน และเริ่มออกขอทานเพียงคนเดียวตั้งแต่อายุ 5 ขวบ ภายหลังแม่มีน้องเพิ่มมาอีก 3 คน เนื่องจากพี่สาวคนโตต้องมีหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูน้อง ๆ ในสุสานเพื่อให้ไล่ตงจิ้นได้มีโอกาสเรียนหนังสือ พี่สาวคนโตจึงยอมขายตัว เป็นโสเภณีในโรงน้ำชา เพื่อหาเงินส่งไล่ตงจิ้นเรียน

ไล่ตงจิ้นต้องรับภาระในการออกขอทานและดูแลครอบครัวรวมทั้งสิ้น 14 คน โดยเขาไปโรงเรียนในตอนกลางวันและออกขอทานในตอนเย็นหลังเลิกเรียนจนถึงตีสอง ทุกวันตีห้าจะตื่นมาอ่านหนังสือหุงข้าวแล้วค่อยไปโรงเรียน เขาอาศัยแสงจากเสาไฟฟ้าถนนในการอ่านหนังสือและทำการบ้าน เขามีความขยัน อดทน เรียนดี เป็นนักกีฬา จนได้รับเกียรติบัตรจากการเรียนดีเป็นที่ 1 ของโรงเรียน จากการแข่งขันกีฬาและการประกวดต่าง ๆ มาโดยตลอดตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาว่า 100 ใบไล่ตงจิ้นสำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา โดยเรียนในตอนกลางวันและทำงานโรงงานในตอนกลางคืน

เขาเป็นตัวอย่างที่ดีจนได้รับรางวัลมือทองคำเยาวชนดีเด่นและได้รับใบประกาศเกียรติคุณเป็นสุดยอดบุคคลดีเด่นประจำปี ค.ศ. 1999 ของไต้หวัน

ความมานะอดทนอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในชีวิตของไ่ตงจิ้น สะท้อนให้เห็นถึงการมีความกตัญญู รับผิดชอบ ขยัน อดทน ต่อสู้ยืนหยัดจนประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญในลัทธิขงจื้อ แต่จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ยังไม่มีผู้ศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่ออัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต ปัจจุบันพบว่า มีเพียงบทความวรรณกรรมวิจารณ์ที่นำเสนออัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้นโดยย่อและแนะนำให้อ่านหนังสือเล่มดังกล่าว เพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ที่กำลังท้อแท้และเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต และพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น เพียงเรื่องเดียวคือ การเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมของไ่ตงจิ้นในสารคดีอัตชีวประวัติ เรื่อง “ไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต” ของวณิชญา ชนะเสถียรพงษ์ (Chasatienpong, 2014)

ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าการวิเคราะห์จริยศาสตร์และจิตวิญญาณความเป็นจีนในด้านความกตัญญูและขยัน อดทน ที่มีอิทธิพลต่อไ่ตงจิ้นในครั้งนี้ นอกจากจะทำให้เข้าใจถึงสาเหตุและแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตของไ่ตงจิ้นแล้ว ยังทำให้ผู้อ่านงานวิจัยชิ้นนี้ได้รับความรู้ มีแรงบันดาลใจและมีแบบแผนในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าได้อีกด้วย การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื้อและแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายาน อีกทั้งประเมินโน้ตทัศน์จิตวิญญาณด้วยวิธีการตีความตามตัวบทและนำเสนอในรูปแบบพรรณาวิเคราะห์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จิตวิญญาณความเป็นจีนที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต

2. เพื่อเป็นการนำเสนอแนวคิดและแบบอย่างการใช้ชีวิตในการก้าวข้ามอุปสรรคจนสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดจริยศาสตร์เกี่ยวกับจิตวิญญาณ

Yodkeeree (2017, pp. 37-53) ได้สังเคราะห์ความหมายของจริยศาสตร์ตามแนวคิดของนักปรัชญาต่าง ๆ ไว้ว่า จริยศาสตร์ (Ethics) คือ วิชาที่ว่าด้วยเรื่องความประพฤติ เป็นการศึกษาถึงปัญหา คุณค่าความประพฤติดี กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หลักแห่งความดี ความถูกต้อง ความยุติธรรม คุณค่าของจริยธรรมและหลักการแสวงหาความดี โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความประพฤติ (Conduct) หมายถึง พฤติกรรมที่มีมโนธรรมเข้าแทรก โดยหากเลือกทำตามมโนธรรม เรียกว่า มีความประพฤติดี หากฝืนมโนธรรม เรียกว่า ความประพฤติเลว 2) พฤติกรรม (Behaviour) หมายถึง การกระทำ 3) มโนธรรม (Conscience) หมายถึง ความสำนึกที่ทุกคนมีโดยธรรมชาติในฐานะเป็นมนุษย์ คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี รู้ว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ

Tanyi (2002, pp. 500-509) ได้นิยามคำว่า จิตวิญญาณไว้ว่า จิตวิญญาณ (Spirituality) เป็นองค์ประกอบที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด มีความเป็นนามธรรมและมีหลายมิติ โดยความต้องการด้านจิตวิญญาณของบุคคลสามารถแปรเปลี่ยนไปตามปัจจัยด้านวัฒนธรรมได้ (Mok et al., 2010, pp. 360-370)

Mongkhonittivech et al. (2009) ได้สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทางจิตปัญญาหรือจิตวิญญาณ และสรุปความหมายของจิตปัญญาคือพลังชีวิตที่ขับเคลื่อนและควบคุมให้ชีวิตดำเนินไปอย่างสมดุล โดยควบคุมความคิด อารมณ์ ความรู้สึก รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมา หากมีเหตุที่ทำให้ชีวิตขาดสมดุล จิตปัญญาจะสร้างสมดุลขึ้นมาใหม่เป็นการพัฒนาทางจิตปัญญา เป็นหนทางนำไปสู่ความสงบสุขและอิสรภาพ

McBrien (2006, pp. 42-45) ได้วิเคราะห์และพบคุณลักษณะสำคัญของจิตวิญญาณ 3 ประการ คือ ความเชื่อและความศรัทธา ความแข็งแกร่งจากภายใน และสันติสุข การเชื่อมโยงตนเองกับสิ่งต่าง ๆ นำมาซึ่งความหมายในชีวิตอย่างลึกซึ้ง

Culliford (2002, pp. 249-261) ได้กล่าวไว้ว่า การดูแลด้านจิตวิญญาณมีส่วนช่วยในการควบคุมตนเอง นับถือตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง มีส่วนช่วยในการฟื้นฟูสภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้น ช่วยให้ผ่านความโศกเศร้าและการสูญเสียไปได้ด้วยดี มีความหวังขึ้นใหม่ เกิดความสงบในจิตใจ ช่วยให้บุคคลสามารถยอมรับและเผชิญหน้ากับปัญหาต่อไปได้ โดยจิตวิญญาณเป็นปรากฏการณ์พื้นฐานของมนุษย์และเป็นมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต

ดังนั้นจิตวิญญาณจึงเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิดหรือเรียกว่า มโนธรรม ทุกคนมีมโนธรรมสำนึกในตนเอง รู้ว่าสิ่งใดควรและไม่ควรทำ เป็นไปตามจิตใต้สำนึกดีงาม การมีความเชื่อ ความศรัทธา มีความแข็งแกร่งจากภายในจะนำมาซึ่งความสงบและสันติสุขในจิตใจ หากไม่ต้องเผชิญกับปัญหาก็สามารถผ่านพ้นไปได้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีจิตวิญญาณพร้อมสมบูรณ์

แนวคิดจิตวิญญาณความเป็นจีน

Chuengsatiansup และ Anuphongphat (2017) ได้กล่าวไว้ว่า อารยธรรมจีนมีประวัติศาสตร์มายาวนานและมีความคิดเชิงปรัชญาอันเกิดจากการผสมผสานระหว่างปรัชญาเต๋า พุทธศาสนาแบบมหายาน และคำสอนของลัทธิขงจื้อซึ่งทรงอิทธิพลทางวัฒนธรรมและเป็นแบบแผนในการใช้ชีวิตประจำวันของสังคมชาวจีน แม้การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสู่ระบอบการปกครองแบบคอมมิวนิสต์จะมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรากฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความเป็นมนุษย์ แต่คอมมิวนิสต์จีนก็ได้เลือกปรับใช้แนวคิดความเป็นมนุษย์แบบมาร์กได้อย่างสอดคล้องกับรากฐาน “จิตสำนึกทางการเมือง” สังคมจีนให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมและการเห็นแก่ส่วนรวม

มีรากฐานมาจากปรัชญาและจริยศาสตร์แบบขงจื้อ คือ การเข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่ตนอยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน คนจีนใช้ใจมากกว่าใช้สมองในการจดจำเรื่องราว ใช้พลังจิตวิญญาณแห่งการเข้าอกเข้าใจเพื่อจดจำเรื่องราวได้ดีกว่าใช้สมองหรือปัญญา คนจีนเป็นคนที่มีการยาท พวกเขาเข้าใจความรู้สึกของตนเอง จึงสามารถเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่อยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเองได้ง่าย มีลักษณะโดดเด่นในการดูแลความรู้สึกผู้อื่น คนจีนที่แท้จริงจึงมีลักษณะจิตใจดีและเป็นคนสุภาพอ่อนโยน (Xing, 1996)

คนจีนได้หวนมีจิตวิญญาณในการเอาตัวรอดจากวิกฤตภัยอันตรายมาตั้งแต่บรรพบุรุษ เนื่องจากบรรพบุรุษของคนจีนได้หวนส่วนใหญ่เป็นคนที่อพยพมาตั้งแต่ช่วงราชวงศ์หมิงและชิง จากมณฑลฝูเจี้ยน (福建省) และมณฑลกว่างตุง (广东省) ใช้ภาษาถิ่นฮกเกี้ยนและภาษาจีนฮากกาหรือจีนแคะในการสนทนาสื่อสาร การอพยพผ่านช่องแคบไต้หวันมีความเสี่ยงต่อชีวิตเป็นอย่างมาก คนสมัยก่อนจึงมีคำพูดที่ว่า “ตาย 6 เหลือ 3 กลับ 1” (6 死 3 留 1 回头) คือ การอพยพจากจีนแผ่นดินใหญ่มายังไต้หวันใน 10 คน มีคนตายระหว่างการเดินทาง 6 คน มีคนที่รอดและใช้ชีวิตอยู่ที่ไต้หวันต่อไป 3 คน มีคนที่ไม่คุ้นชินกับการใช้ชีวิตในไต้หวันแล้วเลือกที่จะกลับไปยังจีนแผ่นดินใหญ่ 1 คน ดังนั้นคนจีนไต้หวันจึงมีจิตวิญญาณแห่งการละทิ้งชีวิตเบื้องหลังเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมาตั้งแต่บรรพบุรุษ (Gu, 2014)

จากการมีอารยธรรมและประวัติศาสตร์จีนที่ยาวนาน การปลูกฝังคุณธรรม จริยamarยาท มุ่งเน้นให้เห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่อยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความกตัญญูและเมื่อเผชิญกับอุปสรรค จะต่อสู้ดิ้นรนและไม่ย่อท้อ เพื่อประสบความสำเร็จในชีวิต สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเอกลักษณ์และแสดงให้เห็นถึงการมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นจีนในตนเอง

แนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื้อ

Chuengsatiansup และ Anuphongphat (2017) ได้กล่าวไว้ว่า จริยศาสตร์แบบขงจื้อมีรากฐานวิธีคิดจากการจัดความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง โดยความสัมพันธ์ที่ถูกต้องเป็นกฎเกณฑ์ที่สำคัญที่สุดสำหรับความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ภาวะความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามจริยศาสตร์แบบขงจื้อไม่ได้อยู่ที่โลกหลังความตายหรือการหลุดพ้นเป็นอิสระจากภาวะบีบคั้นจากเงื่อนไขทางสังคม แต่เป็นการอยู่อย่างกลมกลืนภายใต้รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่แล้วในชีวิตประจำวันของมนุษย์ การปลีกตัวออกจากสังคมเพื่อแสวงหาการหลุดพ้นส่วนตนจึงถือเป็นการเห็นแก่ตัวที่ขงจื้อไม่เห็นด้วย ขงจื้อเน้นความสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าการแสวงหาความวิเวก เน้นการแสดงออกที่ถูกต้องมากกว่าที่จะถือว่าคุณธรรมเป็นเรื่องของ “ชีวิตด้านใน” การมีมนุษยธรรม ความกตัญญูหรือความเคารพ ต้องมีแบบแผนและวิธีการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรม เป็นวิถีแห่งการเติบโตสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยธรรมชาติมนุษย์นั้นมีความลักษณะทางจริยธรรมดำรงเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคม มีความสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันอย่างถูกต้อง มนุษย์ก็จะเกิดการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันเป็นพื้นฐาน ผู้ที่มีพฤติกรรมเห็นแก่ตัวหรือเอาเปรียบผู้อื่น จำเป็นต้องมีการขัดเกลาอบรมสั่งสอน เพื่อให้คุณธรรมและมนุษยธรรมที่เดิมมีอยู่แล้วได้แสดงออกมา

แนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายาน

Chuengsatiansup และ Anuphongphat (2017) ยังได้สรุปแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายานไว้ว่า พุทธมหายานเน้นการใช้ชีวิตบนวิถีแห่งพระโพธิสัตว์คือ การดำเนินชีวิตเพื่อประกอบคุณงามความดีและเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์มากกว่าที่จะเน้นการปลีกตัวออกจากสังคม การบำเพ็ญสัจจะบารมีด้วยความมุ่งมั่นบารมี การทำงานเพื่อรับใช้เพื่อนมนุษย์เป็นวิถีแห่งการบ่มเพาะความเมตตา และไม่เพียงแต่จะต้องเต็มเปี่ยมไปด้วยความเมตตาเท่านั้น พระโพธิสัตว์ยังต้องถึงพร้อมด้วยปัญญาและเมตตา หากมีเมตตาแต่

ไร้ซึ่งปัญญาก็จะทำการกิจการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ไม่สำเร็จ หากมีแต่ปัญญาและไร้ซึ่งเมตตาก็จะใช้ปัญญานั้นเพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่เห็นถึงความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ พระโพธิสัตว์จึงเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐและการเดินทางไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Chanasatienpong (2014) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมของไต้ตงจิ้นในสารคดีอัตชีวประวัติเรื่อง “ไต้ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต” พบว่า ไต้ตงจิ้นสามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนได้คือ เปลี่ยนแปลงตนเองจากเดิมเป็นลูกขอทานกลับกลายเป็นเจ้าของกิจการที่มีคนยกย่องนับถือ โดยมีปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษาคือ เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียรและเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านเศรษฐกิจ ภายหลังเมื่อไต้ตงจิ้นทำงานมีรายได้มั่นคงก็สามารถสร้างบริษัทด้วยตนเองและไม่จำเป็นต้องขอทานอีกต่อไป 3) ด้านค่านิยมทางสังคม สังคมจีนปลูกฝังให้คนมีความกตัญญูและส่งเสริมให้คนมีการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาตนและประเทศชาติ ไต้ตงจิ้นจึงเป็นคนที่มีความกตัญญูและมุ่งมั่นตั้งใจเรียนจนประสบความสำเร็จ

ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติ ไต้ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต ผู้วิจัยจึงทำศึกษาเกี่ยวกับมโนทัศน์จิตวิญญาณเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณเพิ่มเติม โดยพบว่า Suwan et al. (2018) ได้ทำการวิเคราะห์มโนทัศน์จิตวิญญาณ และได้เสนอคุณลักษณะสำคัญและแนวทางการประเมินมโนทัศน์จิตวิญญาณไว้ดังนี้

1. ความแข็งแกร่งจากภายใน (Inner Strengths) คือ เป็นผู้ที่มีความพร้อมเผชิญความตาย สามารถยอมรับความเจ็บป่วย เข้าใจตนเองและธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญจัดการปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็ง อดทน กล้าหาญ เป็นต้น

2. ปัญญาและความก้าวพ้น (Wisdom and Transcendence) คือ เป็นผู้ที่เกิดปัญญา จิตเป็นสมาธิ สงบนิ่ง มีการเจริญสมาธิและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน มีสติ รู้แจ้ง หลุดพ้นจนเข้าถึงสิ่งสูงสุด มีความเชื่อและศรัทธาต่อสิ่งเหนือธรรมชาติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

3. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพ (Sense of Connectedness) คือ เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา ทำบุญกุศล เชื่อในกฎแห่งกรรม ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม ยึดมั่นศรัทธาในศาสนา มีความเชื่อ มีความหวัง ช่วยเหลือสังคม เป็นมิตร เป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่าย มีสัมพันธภาพที่ราบรื่นกับเพื่อนและครอบครัว เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นต้น

4. ความสุข สงบ (Happiness and Peace) คือ เป็นผู้ที่ดีดำเนินชีวิตได้อย่างมีความหมาย มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ เบิกบานใจ มีพลังในการดำเนินชีวิต มีพลังแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในชีวิต สามารถค้นหาเป้าหมายในชีวิตได้ มีพรหมวิหาร 4 มองโลกในแง่ดี พอเพียง อ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับ และให้อภัย สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีความสมดุลทางสุขภาพกายและจิต เป็นต้น

การประเมินคุณลักษณะสำคัญของมนทัศน์จิตวิญญาณสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. แบบครบถ้วน คือ การมีชีวิตที่มีความสุข มีเป้าหมายในชีวิตจากการทำคุณประโยชน์เพื่อสังคมและประเทศชาติ มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกครอบครัว มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีคุณลักษณะของปัญญาและความก้าวพ้น รวมไปถึงมีความแข็งแกร่งจากภายใน

2. แบบกำกวม คือ มีคุณลักษณะสำคัญของมนทัศน์จิตวิญญาณเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังไม่ครบถ้วน

3. แบบสัมพันธ์ คือ มีความใกล้เคียงกับมนทัศน์จิตวิญญาณ แต่ไม่ได้มีคุณลักษณะทั้งหมด

4. แบบตรงกันข้าม คือ ไม่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่มีคุณลักษณะใด ๆ ของมนทัศน์จิตวิญญาณ

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยประเมินจริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกชอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะสำคัญของมนทัศน์จิตวิญญาณ (Suwan et al., 2018) อีกทั้งวิเคราะห์ตัวบทจากแนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื้อและแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายาน

ในการศึกษาวิเคราะห์ตัวบท ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ตัวบทภาษาจีนต้นฉบับ ซึ่งเขียนโดยไ่ตงจิ้น (赖东进) และอ้างอิงสำนวนการแปลตัวบทจากฉบับแปลไทยโดยวิลาวัลย์ สกุลบริรักษ์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ไม่รู้ภาษาจีน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

1. จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกชอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต

2. แนวคิดและแบบอย่างการใช้ชีวิตในการก้าวข้ามอุปสรรคจนสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้

1. จริยศาสตร์ที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกชอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต

ไ่ตงจิ้นเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นจีนตามจริยศาสตร์แบบขงจื้อ ตามแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายานและมีคุณลักษณะมนทัศน์จิตวิญญาณแบบครบถ้วน เช่น ด้านความสุขสงบ และด้านความแข็งแกร่งจากภายใน คือ เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีพลังใจในการดำเนินชีวิต เข้าใจตนเองและธรรมชาติของชีวิต มีความสามารถในการเผชิญและจัดการกับอุปสรรคในชีวิต มีความเข้มแข็งและอดทน เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมจนได้รับรางวัล 10 เยาวชนยอดเยี่ยมแห่งปี 1999 ของไต้หวัน ซึ่งผู้ที่สามารถรับรางวัลดังกล่าวได้ จะต้องเป็นผู้ที่ถือสัญชาติจีน มีอายุระหว่าง 20-40 ปี เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมประเทศชาติ ประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์หรือปฏิรูป เป็นบุคคลสำคัญระดับ

โลก มีคุณธรรม เป็นผู้ที่ไม่โดดเด่น ประสบความสำเร็จในสาขาอาชีพจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครอบครัวและสังคมได้ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากคำพูดที่ไล่ตังจิ้นกล่าวถึงการรับรางวัล 10 เยาวชนยอดเยี่ยมแห่งปี 1999 ของไต้หวัน ไว้ดังนี้

“从小到大，我得过上百张奖状，这是苦命的孩子力争上游所能得到的最好的鼓励，我也衷心感谢所有曾经鼓励、帮助过我的人。…每一步都带着心酸与悲伤，每一步都像是在粗石砾的道路上淌着血匍匐前进。” (Lai, 2008, pp. 12-13)

“ตั้งแต่เล็กจนโตผมเคยได้รับรางวัลและใบประกาศต่าง ๆ เป็นร้อย ๆ ใบ สิ่งเหล่านั้นนับเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดสำหรับ “ชีวิตสวะ” ของเด็กขอทานอย่างผม ผมขอขอบคุณด้วยใจจริง แต่ทุกคนทั้งที่เคยเป็นกำลังใจและเคยช่วยเหลือผม... เพราะแต่ละก้าวนั้นเต็มไปด้วยความเจ็บปวดและโศกเศร้า แต่ละก้าวที่ย่างไปข้างหน้านั้นราวกับก้าวเดินบนก้อนกรวด เลือดไหลซึม ๆ แต่ก็ยังต้องฝืนยกเท้าก้าวต่อไป” (Lai, 2006, pp. 17-18)

จากคำพูดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไล่ตังจิ้นเป็นผู้มีคุณลักษณะโน้ตศัณจิตวิญญาน 3 ด้าน คือ

1. ด้านความแข็งแกร่งจากภายใน สามารถวิเคราะห์ได้จากคำพูดที่ว่า “สิ่งเหล่านั้นนับเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดสำหรับ “ชีวิตสวะ” ของเด็กขอทานอย่างผม... แต่ละก้าวนั้นเต็มไปด้วยความเจ็บปวดและโศกเศร้า แต่ละก้าวที่ย่างไปข้างหน้านั้น ราวกับเดินบนก้อนกรวด เลือดไหลซึม ๆ แต่ก็ยังต้องฝืนยกเท้าก้าวต่อไป” คำพูดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความเจ็บปวดในชีวิตของตนเองได้ สามารถเข้าใจในสภาพความเป็นอยู่ของเด็กขอทานที่ตนเป็นและมีความเข้มแข็ง อดทนในการดำเนินชีวิต

2. ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธ์ภาพ คือ มีความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แม้ตนจะเป็นลูกขอทาน แต่ก็สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างดีเยี่ยมจนได้รับใบประกาศเกียรติคุณและรางวัลต่าง ๆ มากมาย

3. ด้านความสุขสงบ สามารถวิเคราะห์ได้จากคำพูดที่ว่า “ตั้งแต่เล็กจนโตผมเคยได้รับรางวัลและใบประกาศต่าง ๆ เป็นร้อย ๆ ใบ” คำพูดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไล่ตังจิ้นสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความหมายและมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไล่ตังจิ้นมองว่าชีวิตของตนเองนั้นเป็นชีวิตสวะ แต่ก็ยังขอบคุณทุกคนด้วยใจจริงที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจให้ตนเองเพื่อต่อสู้กับชีวิตต่อไป

แนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื๊อที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไล่ตังจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต

ไล่ตังจิ้นและครอบครัวใช้ชีวิตขอทานมาด้วยความยากลำบาก การที่จะมีโอกาสได้กินของดี ๆ จึงหาได้ยากยิ่ง แต่ไล่ตังจิ้นก็ยังเป็นผู้ที่มีความกตัญญูปฏิบัติต่อพ่อแม่ พี่น้องด้วยความรัก ซึ่งตรงกับแนวคิดหลักจริยธรรมที่ควรปฏิบัติต่อกันในความสัมพันธ์ทางสังคมของขงจื๊อ เช่น บุตรมีหน้าที่กตัญญูต่อบิดามารดา พี่น้องรักใคร่ปรองดอง ศิษย์เชื่อฟังครูและตั้งใจศึกษาเล่าเรียน สามีกับภรรยาพึงมีความรักและซื่อสัตย์ต่อกัน ผู้ปกครองปฏิบัติต่อผู้ใต้ปกครองด้วยความเมตตา ผู้ใต้ปกครองพึงสุจริตและภักดี เป็นต้น โดยในฐานะบุตรไล่ตังจิ้นมีความกตัญญูต่อบิดามารดา

“我将好的一部分留给爸妈，自己则吃剩下的部分。” (Lai, 2008, pp. 24-25)

“พอได้ผลไม้มา ผมก็นำมาคัดส่วนดีเก็บไว้ให้สำหรับพ่อกับแม่ก่อน จากนั้นตัวเองค่อยกินส่วนที่เหลือ” (Lai, 2006, p. 30)

“碰到下雨...雨水会不断从门缝下渗进来。这时候我和姐姐只好将弟妹抱到供桌上睡觉，再把屋里最不会被雨水打湿的地方，让给爸妈睡。没有地方可以安眠了，姐弟俩便互相抱着取暖，...” (Lai, 2008, pp. 64-65)

“เวลาฝนตก... ฝนตกสาดเข้ามาไม่หยุดหย่อน ถ้าเป็นอย่างนั้นผมกับพี่สาวก็ได้แต่อุ้มน้อง ๆ ไปนอน

บนโต๊ะเช่นไหว้ จากนั้นก็จะหาที่ที่โดนฝนสาดน้อยที่สุดให้พอกับแม่นอน เมื่อไม่มีที่เหลือพอให้นอนได้อีก เราสองพี่น้องก็ต้องกอดกันไว้เพื่อให้มีไออุ่น” (Lai, 2006, p. 72)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไ่ตงจิ้น มีความกตัญญูตามแนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื้อคือ บุตรมีหน้าที่กตัญญูต่อบิดามารดา พี่น้องรักใคร่ปรองดอง และเป็นการแสดงถึงการเป็นผู้มีคุณลักษณะ มโนทัศน์จิตวิญญาณด้านปัญญาและความก้าวพ้น คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่ไ่ตงจิ้นขอทานมาได้ มักจะนำส่วนดี ๆ คัดไว้ให้พอกับแม่กินก่อน จากนั้นตนเองค่อยกินส่วนที่เหลือหรือส่วนที่เนาเสียเสียเอง การหาที่นอนที่อบอุ่นและดีที่สุดให้พ่อแม่และน้อง ๆ ได้นอนสบาย โดยตนเองและพี่สาวยอมนอนในพื้นที่ชื้นแฉะและต้องกอดกันไว้เพื่อให้ร่างกายอบอุ่น

ในฐานะพี่น้องไ่ตงจิ้นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับพี่สาวของตน ทั้งสองปฏิบัติต่อกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง และเสียสละ ดังนี้

“...他们表演到一个段落就会丢一些饼干糖果给四周看热闹的小孩，...姐姐和我各自拿到了一块饼干，姐姐咬了一小口，...姐姐一定是看出了我的贪心，就将饼干掰了一半递给我。...我连忙用手去接，可不能浪费了。两个人相视而笑。” (Lai, 2008, p. 27)

“...นักแสดงจะโยนขนมและลูกอมต่าง ๆ ให้เด็ก ๆ ที่มาดูการแสดงอยู่รอบ ๆ ...ผมกับพี่สาวต่างก็หยิบได้ขนมบิสกิตคนละชิ้น พี่สาวกัดคำเล็ก ๆ คำหนึ่ง ...พี่คงมองออกว่าผมอยากกินอีก เธอบิสกิตให้ผม... ผมรีบเอามือเข้าไปรองเศษขนมปังไว้ด้วยความเสียตาย จะกินทิ้งกินขว้างไม่ได้หรอก แล้วเราสองพี่น้องก็มองหน้ากันพร้อมกับหัวเราะออกมา” (Lai, 2006, p. 33)

“...小孩吃完了西瓜，...随手便将西瓜皮仍在地上，...我和姐姐从来没有吃过西瓜，这滋味真是难忘，虽然红色的瓜肉已

经没有了，我们仍是你一口我一口地用力吸吮着汁液。” (Lai, 2008, p. 38)

“...เด็กชายกินแตงโมเสร็จ ...จึงโยนเปลือกแตงโมทิ้งที่พื้น... ผมกับพี่สาวไม่เคยกินแตงโมมาก่อนเลย รสชาติของมันช่างหอมหวาน อร่อยน่าประทับใจเหลือเกิน แม้ว่าไม่มีเนื้อสีแดง ๆ ของแตงโมเหลืออยู่แล้ว แต่เราก็กินเปลือกกันกิน ผลัดกันดูดน้ำแตงโมกันคนละคำ” (Lai, 2006, p. 44)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการรักใคร่ปรองดองระหว่างพี่น้องของไ่ตงจิ้น เป็นไปตามแนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื้อและเป็นการแสดงถึงการมีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณอย่างครบถ้วน ดังนี้ ด้านความแข็งแกร่งจากภายในคือ สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้านปัญญาและความก้าวพ้นคือ เป็นผู้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพคือ มีสัมพันธภาพที่ราบรื่นกับบุคคลในครอบครัว และด้านความสุขสงบคือ เป็นผู้มองโลกในแง่ดี โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่ไ่ตงจิ้นและพี่สาวนำขนมและแตงโมที่คนอื่นกินแล้วเหลือทิ้งไว้มาแบ่งกันกิน แม้ว่าของสิ่งนั้นจะมีเพียงน้อยนิดหรือเป็นของเหลือก็ตาม แต่ทั้งสองก็ยังทะนุถนอมและรู้คุณค่าของสิ่ง ๆ นั้น

ในฐานะศิษย์ไ่ตงจิ้นปฏิบัติต่อครู ด้วยความเคารพ เชื่อฟัง สำนึกในพระคุณครูและตั้งใจศึกษาเล่าเรียน โดยครูมีความเมตตาต่อไ่ตงจิ้นและไ่ตงจิ้นก็เคารพเชื่อฟังในคำสอนของครู อีกทั้งยังมุ่งมั่นตั้งใจเรียนอย่างเต็มที่ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่ครูได้พูดกับไ่ตงจิ้นตอนที่พ่อถูกตำรวจจับไปเข้าคุกไว้ดังนี้

“阿进，你不要担心，你先专心上课，我们下了课以后，老师跟你一起到警察局去保你爸爸出来，好不好？”...我点点头，心中有说不出的感动，...我心里拼命地喊着：谢谢老师！...可是我告诉自己要勇敢，只要用功读书，将来做一个有用

的人，才能报答老师的好。” (Lai, 2008, pp. 120-121)

“อย่ากังวลใจไปเลยนะอาจัน ตอนนี้ตั้งใจเรียนก่อนนะ พอเลิกเรียนแล้วครูจะพาเธอไปประกันตัวพ่อที่โรงพักเอง ดีไหม... ผมพยักหน้ารับ ซาบซึ้งใจจนบอกไม่ถูก... ในใจผมก็ร้องดังก้องว่า คุณครูครับ ขอบคุณครับ ขอบคุณจริง ๆ ครับ ...แต่ก็พยายามบอกกับตัวเองว่าเราต้องเข้มแข็ง การตั้งใจเรียนเป็นสิ่งเดียวเท่านั้นที่จะทำให้ผมเป็นคนมีอนาคต แล้วจึงสามารถกลับมาตอบแทนพระคุณของคุณครูได้” (Lai, 2006, p. 135)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและศิษย์ ตามแนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื๊อ โดยไล่ต่งจิ้นปฏิบัติตนในฐานะศิษย์ได้อย่างเหมาะสมคือ เชื่อฟังครูอาจารย์และตั้งใจศึกษาเล่าเรียน เพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณของครูและเพื่ออนาคตที่ดีของตนเอง ขณะเดียวกันครูก็มีความเมตตาต่อศิษย์ โดยครูได้ให้ความช่วยเหลือและคอยเตือนสติให้ไล่ต่งจิ้นตั้งใจเรียน เพื่อที่จะได้เป็นกำลังสำคัญให้กับครอบครัวในอนาคต เหตุการณ์ดังกล่าวยังแสดงให้เห็นถึงการมีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณอย่างครบถ้วน กล่าวคือ ด้านความแข็งแกร่งจากภายใน สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็ง อดทน ด้านปัญญาและความก้าวพันคือ มีสติ สามารถควบคุมสมาธิจนจิตเกิดปัญญาได้ ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพคือ มีความเชื่อและศรัทธา มีความหวังที่จะทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้น ด้านความสุขสงบคือ สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกที่อยากจะรีบหาวิธีเอาพ่อออกจากคุก และอ่อนน้อมถ่อมตน สำนึกในพระคุณครู โดยมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ในฐานะสามีไล่ต่งจิ้นปฏิบัติต่อภรรยาด้วยความรักและซื่อสัตย์ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการร่วมกันสร้างครอบครัวด้วยความรักและอดทนดังนี้

“我深知丽霞的苦楚，唯一可以安慰她的便是我的努力上进。而丽霞也对我说：

“这环境已经没办法改变，我只希望能尽力帮助我们这一家人，改善目前的生活，让别人对我们另眼相看。” (Lai, 2008, p. 203)

“ผมเข้าใจดีถึงความลำบากของลิ่เสี่ย และสิ่งเดียวที่พอจะช่วยทดแทนปลอบใจเธอได้ นั่นคือผมจะต้องตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ลิ่เสี่ยเองก็เคยบอกกับผมว่า “เราคงจะไปเปลี่ยนสภาพแวดล้อมอะไรไม่ได้หรอก ฉันก็หวังแต่จะช่วยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทุกอย่างในครอบครัวเราให้ดีขึ้น ให้คนอื่นหันมามองเราใหม่ให้ได้” (Lai, 2006, pp. 232-233)

จากคำพูดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงความรักที่มีให้กันในฐานะสามีภรรยาตามแนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื๊อ อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงการมีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณด้านความแข็งแกร่งจากภายในคือ การเข้าใจตนเองและธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคในชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็งและอดทน ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพคือ มีความเชื่อและศรัทธา มีความหวังที่จะทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสัมพันธภาพที่ราบรื่นภายในครอบครัวคือ ไล่ต่งจิ้นและลิ่เสี่ยต่างเข้าใจ รักใคร่ปรองดอง และเป็นกำลังใจให้แก่กัน เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคของครอบครัว ด้านความสุขสงบคือ การที่ทั้งสองสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความหมาย มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีพลังใจในการดำเนินชีวิตและมองโลกในแง่ดี

ในฐานะผู้ใต้ปกครองไล่ต่งจิ้นปฏิบัติต่อผู้ปกครองด้วยความสุจริตและภักดี ดังนี้

“...因为人少，我什么都要做，从最基层的打杂，到技术层面的工作，我一点一滴地学，我在成长，也看着中美成长。” (Lai, 2008, p. 186)

“...เป็นเพราะกำลังคนของเราน้อย ดังนั้นผมจึงต้องทำงานแทบทุกอย่าง ตั้งแต่งานนักรบไปจนถึงงานด้านเทคนิคขั้นสูง ผมต้องเรียนรู้ทุกเรื่อง และในขณะที่ผมกำลังเติบโตขึ้นนี้ ผมก็มองดูจงเหมยที่กำลังขยายตัวขึ้นเช่นกัน” (Lai, 2006, p. 215)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการที่ไ่ตงจิ้นได้ปฏิบัติตนในฐานะผู้ได้ปกครองพึงปฏิบัติต่อผู้ปกครองตามแนวคิดจริยศาสตร์แบบขงจื้อคือผู้ได้ปกครองพึงสุจริตและภักดีต่อผู้ปกครอง และผู้ปกครองปฏิบัติต่อผู้ได้ปกครองด้วยความเมตตาสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่ไ่ตงจิ้นตั้งใจทำงานด้วยความมานะอดทน ใฝ่เรียนรู้และซื่อสัตย์สุจริตจนเจ้าของบริษัทให้ความเมตตาแก่ไ่ตงจิ้นจนสามารถสร้างบริษัทให้เติบโตได้

แนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายานที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิต

เมื่อไ่ตงจิ้นประสบความสำเร็จในชีวิตจนเป็นหัวหน้าโรงงานของบริษัทป้องกันอัคคีภัยจึงเหม่ยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลบริษัทที่สาขาไ่ตงจิ้นทั้งหมดแล้วนั้น ไ่ตงจิ้นได้ดำเนินชีวิตเพื่อประกอบคุณงามความดีและแสดงความเกื้อกูล ช่วยเหลือต่อเพื่อนมนุษย์มากกว่าที่จะเน้นการปลื้มตัวออกจากสังคมไ่ตงจิ้นได้เขียนหนังสืออัตชีวประวัติของตนเองเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตจนประสบความสำเร็จต่อไป โดยสามารถวิเคราะห์ได้

จากการที่ไ่ตงจิ้นกล่าวถึงสภาพทางสังคมไว้ดังนี้

“...当我回首过往的遭遇，我多么希望我们的社会不再有这悲惨的家庭，不再有孤苦无依的老弱，而那些身心不幸残障疾病的人都能得到照料，那些因为贫穷而被遗弃的小孩都能快快乐乐地上学读书。

今天我愿意以最谦卑的心跟大家来分享我上半生的历程，...我自己一直有个心愿，就是尽我的能力筹盖一座多元化的孝亲公园、孝亲图书馆，这也是我写这本书的最大动力；当然这个心愿的实在不是那么容易，但我相信只要努力，未来一定会完成这个梦想。” (Lai, 2008, p. 214-215)

“... พอผมหันกลับไปมองเรื่องที่ผมเคยประสบมาครั้งใด ก็ได้แต่หวังอย่างยิ่งว่า ในสังคมเราต้องไม่มีครอบครัวนาถาอย่างนั้นอีกต่อไป ต้องไม่มีคนแก่และเด็กเล็กที่อนาถาไร้ที่พึ่งพิงอย่างนั้นอีก คนพิการทุกคนไม่ว่าจะพิการทางร่างกายหรือด้านจิตใจก็ควรจะได้รับ การดูแลอย่างทั่วถึง เด็ก ๆ ที่ยากจนและถูกทอดทิ้งก็ควรจะมีโอกาสได้เข้าโรงเรียนเรียนหนังสืออย่างมีความสุขเช่นเดียวกับเด็กอื่นทั่วไป

วันนี้ผมยินดีมอบอดีตที่ผ่านมาครั้งชีวิตนี้มาแบ่งปันให้กับทุกท่านด้วยความนอบน้อม... ผมยังมีความปรารถนาอีกประการหนึ่งว่า ผมจะพยายามอย่างสุดกำลังที่จะสร้างสวนสาธารณะ “กตัญญู” ซึ่งเป็นสวนสาธารณะอนุสรณ์ประสงค์ และห้องสมุด “กตัญญู” สิ่งเหล่านี้เป็นแรงบันดาลใจให้ผมเขียนหนังสือเล่มนี้ออกมา และแน่นอนว่าความปรารถนาของผมนั้นอาจจะบรรลุผลไม่ถนัดนัก แต่ผมก็เชื่อว่าขอเพียงแต่ให้มีความพยายามเท่านั้น แล้วที่สุดท้ายเราก็สามารถทำให้ความฝันของเราเป็นจริงได้ในสักวัน” (Lai, 2006, p. 245-246)

จากคำพูดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเมื่อไ่ตงจิ้นประสบความสำเร็จแล้วก็ได้ปลื้มตัวออกจากสังคมเพื่อเสพสุขและใช้ชีวิตส่วนตัวเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ไ่ตงจิ้นมีจิตใจแน่วแน่ที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น โดยการเขียนหนังสืออัตชีวประวัติของตนเองเพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ที่กำลังท้อแท้สิ้นหวัง มีกำลังใจในการดำเนินชีวิตต่อไป อีกทั้งไ่ตงจิ้นยังมุ่งหวังที่จะสร้างสวนสาธารณะ “กตัญญู” และห้องสมุด เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับเด็ก คนพิการ และผู้ยากไร้ให้ได้มีที่พึ่งและมีแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งการกระทำดังกล่าวแสดงถึงการมีแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายานคือ ใช้ชีวิตดำเนินรอยตามพระโพธิสัตว์ ประกอบคุณงามความดีและเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์มากกว่าที่จะเน้นการปลื้มตัวออกจากสังคม มุ่งมั่นทำงานโดยใช้ปัญญาและความเมตตาในการรับใช้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

2. แนวคิดและแบบอย่างการก้าวข้ามอุปสรรค จนสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ไ่ตงจิ้นเติบโตและอยู่ใกล้ชิดกับพ่อแม่มาโดยตลอด เนื่องจากแม่เป็นผู้บกพร่องทางสมองมีภาวะทางอารมณ์ผิดปกติแต่กำเนิด จึงไม่สามารถเลี้ยงดูหรืออบรมสั่งสอนไ่ตงจิ้นได้ ไ่ตงจิ้นจึงมีเพียงพ่อและพี่สาวคนโตคอยอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็ก พ่อและพี่สาวจึงเป็นแบบอย่างและเป็นแรงบันดาลใจให้ไ่ตงจิ้นสามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตมาได้

ถึงแม้ว่าพ่อจะเป็นผู้พิการตาบอด แต่ก็เป็นผู้ที่พร้อมเผชิญความตาย ยอมรับในความเจ็บป่วยเข้าใจตนเองและธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญและจัดการอุปสรรคในชีวิตได้อย่างเหมาะสม เข้มแข็งอดทน กล้าหาญ มีสติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละไม่เห็นแก่ตัว มีความเชื่อและศรัทธา มีความหวังช่วยเหลือสังคม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย มีพลังใจในการดำเนินชีวิต มองโลกในแง่ดี ยอมรับและให้อภัย สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ อีกทั้งยังมีจริยศาสตร์แบบขงจื้อคือ เป็นผู้ที่ไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน มีความเมตตาและมีความเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ตามแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายาน โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่พ่อมีความเมตตาต่อแม่ของไ่ตงจิ้นขณะที่พบระหว่างขอทานและการปฏิบัติตนของพ่อต่อผู้อื่นในสังคมแม้ว่าตนจะเป็นเพียงขอทานตาบอดได้ดังนี้

“父亲心想：同是天涯沦落人啊！他没有父母，而女孩也被养父母抛弃，...自己虽然瞎了，但至少四肢健全，还能行乞，虽然常挨饿，总是一息尚存；可是，今天他若狼心离去，也不知这可怜的女孩还能不能活到明天？这样想着，父亲便决定要将女孩带回乌日乡前竹村治病。就这样他们做了夫妻。” (Lai, 2008, p. 15)

“พ่อคิดว่า คนเราเกิดมาได้ฟ้าฝนเดียวกัน พ่อเองก็ไม่มีพ่อแม่ ส่วนเด็กคนนี้ก็ถูกทอดทิ้ง ... แม้ตัวพ่อเองจะตาบอด แต่อวัยวะส่วนอื่นก็สมบูรณ์ดี ยังพาตัวไปขอทานได้ แม้จะต้องทนอดอยู่บ่อย ๆ แต่ลมหายใจก็ยังไม่สิ้น หากว่าพ่อใจดำจากไปในวันนี้ ไม่รู้ว่าเด็กที่น่าสงสารคนนี้จะใช้ชีวิตถึงวันพรุ่งนี้หรือเปล่า พ่อคิดได้อย่างนี้แล้วพ่อก็ตัดสินใจว่าจะพาเด็กหญิงนี้กลับมารักษาที่อุร้อบ้านเกิดตัวเอง ดังนั้นทั้งสองจึงอยู่กินเป็นสามีภรรยากันมา” (Lai, 2006, p. 20)

การตัดสินใจของพ่อที่จะนำแม่ของไ่ตงจิ้นไปดูแล ซึ่งขณะนั้นแม่ของไ่ตงจิ้นเป็นเพียงเด็กหญิงที่ถูกทอดทิ้งไว้กลางทางนั้น แสดงให้เห็นว่าพ่อของไ่ตงจิ้นเป็นผู้มีจิตเมตตา เกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ตามแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายาน อีกทั้งยังเป็นผู้มีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณอย่างครบถ้วน โดยด้านความแข็งแกร่งจากภายในคือ เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัวและธรรมชาติของชีวิต ด้านปัญญาและความก้าวหน้าคือ เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางสังคมคือ เป็นผู้ช่วยเหลือสังคม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และด้านความสุขสงบคือ เป็นผู้มองโลกในแง่ดี เพราะพ่อคิดว่าถึงแม้ตนจะตาบอดแต่ก็ยังมียวัยวะส่วนอื่นสมบูรณ์ดี ยังพอจะขอทานได้ แต่หากปล่อยเด็กหญิงคนนี้ไปตามทางเหมือนผู้อื่น เด็กคนนี้จะมียังมีชีวิตอยู่ต่อไปอย่างไร

พ่อของไ่ตงจิ้นยังเป็นผู้ที่สามารถเผชิญ จัดการปัญหาและอุปสรรคในชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความอดทน ซึ่งตรงกับคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณด้านความแข็งแกร่งจากภายใน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

“...看到他们这么无理而恶意的戏弄，心中早已燃起了一把怒火。可是爸爸向来不准我们还口，更别说动手了，谁要我们是乞丐呢！这些人都是衣食父母，...所以我们只能默默承受，...” (Lai, 2008, p. 57)

“...พ่อเห็นพวกเขารังแกพวกเราอย่างไรเหตุผลเช่นนี้ น้ำโท끼เดือดพล่านอยู่ในใจ แต่พ่อห้ามพวกเรา

เสมอไม่ให้ต่อปากต่อคำกับใคร ถ้ายังไม่ลงมือวิวาทกันแล้วยังเป็นไปไม่ได้ใหญ่ ก็พวกเราอยากเกิดมาเป็นลูกขอทานทำไมละ เด็กพวกนี้ล้วนแต่เป็นลูกผู้ดีมีเงิน ...พวกเราจึงต้องอดทนกับหน้ายอมรับสภาพอย่างเงียบ ๆ” (Lai, 2006, pp. 64-65)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการที่พ่อและไ่ตงจิ้นเป็นผู้มีความอดทนอดกลั้น สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้ แสดงถึงการมีคุณลักษณะมนุษยธรรมจิตวิญญาณด้านความแข็งแกร่งจากภายในและด้านความสุขสงบ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่พ่อและไ่ตงจิ้นต่างยอมรับในฐานะของตนเอง ควบคุมอารมณ์และไม่ตอบโต้ผู้ที่มารังแกครอบครัวตน พยายามอดทนต่อคำดูถูก เพื่อให้ครอบครัวของตนเองยังสามารถขอทานต่อไปได้

และแม้ว่าไ่ตงจิ้นจะเกิดมาในครอบครัวขอทาน แต่ไ่ตงจิ้นก็ได้รับการอบรมสั่งสอนจากพ่อในเรื่องของการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเท่าที่ตนจะสามารถทำได้ตามกำลังดังนี้

“一边流浪, 爸爸会一边教导我将路中央的石头、碎玻璃、铁钉捡起来移开; 如果遇到大的坑洞, 要插根树枝在土里, 再绑上布条, 做个记号以提醒路人, 以免别人在夜里赶路没看到坑洞, 摔跤或是受伤。爸爸说: “自己受害过, 就不要让别人再受害一次。” (Lai, 2008, p. 22)

“ระหว่างที่เร่ร่อนไป พ่อก็จะคอยสอนให้ผมเก็บเอาพวกก้อนหิน เศษกระจก และตะปูที่ตกอยู่ตามทางเดินออกไปทิ้ง หรือหากเป็นหลุมขนาดใหญ่ ให้ใช้ไม้ผูกมาปักไว้เป็นสัญลักษณ์ เพื่อไม่ให้คนที่รีบเดินตอนกลางคืนอาจไม่ทันระวังสะดุดล้มเป็นอันตรายได้ พ่อบอกว่า “เมื่อตัวเองเคยเจ็บมาแล้วก็อย่าให้คนอื่นมาเจ็บซ้ำรอยเดิมอีก” (Lai, 2006, p. 27)

จากการที่พ่อมักสอนให้ไ่ตงจิ้นเก็บเศษกระจก ตะปูที่ตกอยู่ตามทางหรือนำผ้ามาผูกตามหลุมใหญ่ ๆ เพื่อเป็นสัญลักษณ์เตือนภัยแก่ผู้ที่สัญจรไปมานั้น

แสดงให้เห็นถึงการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเป็นการช่วยเหลือสังคม ซึ่งตรงกับคุณลักษณะมนุษยธรรมจิตวิญญาณ ด้านปัญญาและความก้าวหน้า และด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพ อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงการมีจริยศาสตร์แบบขงจื้อคือ เป็นผู้เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง เนื่องจากตนเคยได้รับการบาดเจ็บดังกล่าวมาก่อน จึงไม่อยากจะให้ผู้อื่นได้รับความบาดเจ็บเหมือนกับตนเอง

นอกจากนี้แล้วพ่อของไ่ตงจิ้นยังมักจะใช้ความสามารถของตนเองช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องของการจับชีพจรออกไปสั่งยา เพื่อรักษาผู้ป่วยโดยไม่เคียดเคียดตอบแทนและมักช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากอยู่เสมอ ดังนี้

“...我们流浪到哪里, 只要说当地有孤苦无依、卧病在床的老人, 或是穷得买不起棺材的人, 他就把钱拿出来帮助那些人, 不是买药, 就是买棺材, 甚至还出钱请人抬棺。...济世救人是他这一生最喜悦的事。他认为自己当乞丐已够悲惨了, 钱留给子孙不一定能帮助他们, 可是积阴德却能将福报绵延到子孙身上, ...还有从各地而来的人向他求一张药单, 他从来是免费服务, 即使有人因为他的药单而疾病痊愈, 想登门求谢, 他也从来没有拿过别人的一毛钱。” (Lai, 2008, pp. 88-89)

“...พอพวกเราเดินทางไปถึงที่ไหนก็ตาม หากได้ยินว่าที่นั้นมีเด็กกำพร้า คนแก่เจ็บป่วยไร้คนดูแล หรือผู้ที่ขาดแคลนโรงศพ หรือแม้แต่ออกเงินจ้างคนมาหามโลงก็ยังเคย...การช่วยเหลือเป็นเรื่องที่พ่อปฏิบัติที่สุดในชีวิต พ่อคิดว่าตัวเองเป็นขอทานก็น่าสมเพชพออยู่แล้ว ถึงมีเงินเหลือไว้ให้ลูกหลานก็เชื่อว่าจะช่วยเหลืออะไรพวกเขาได้ แต่การสะสมความดีนั้น วันหนึ่งความดีเหล่านั้นอาจจะย้อนมาตอบแทนที่ลูกหลานก็ได้ ...มีคนจากทั่วสารทิศมาให้พ่อออกไปสั่งยาให้ แต่พ่อไม่เคยเก็บค่ารักษาสักที แม้กระทั่งคนที่เคยช่วยรักษาให้จนหายดีจะตอบแทนน้ำใจแก่พ่อบ้าง ท่านก็ยังไม่

ยอมรับเงินจากเขาแม้แต่แดงเดียว” (Lai, 2006, pp. 97-98)

การที่พ่อของไ่ตงจิ้นมักช่วยเหลือเด็กกำพร้า คนป่วยหรือผู้ที่ขาดแคลนโลศพ โดยไม่หวังผลตอบแทนนั้น พ่อคิดว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พ่อภาคภูมิใจ และมีความสุขในชีวิต เป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีความเมตตาเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ตามแนวคิด พุทธศาสนาแบบมหายาน และเป็นการแสดงถึงการมีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณ ด้านปัญญาและความก้าวพันคือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพ คือ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ช่วยเหลือสังคม สร้างบุญกุศล ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม มีความเชื่อและศรัทธา โดยหวังว่าการสะสมความดี วันหนึ่งความดีเหล่านั้นจะส่งผลดีมาสู่ลูกหลานในอนาคต และด้านความสุขสงบคือ ดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ เบิกบานใจมีพลังใจในการดำเนินชีวิต มองโลกในแง่ดี พอเพียง และพึงพอใจในฐานะที่ตนเป็นอยู่ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่พ่อของไ่ตงจิ้น มีความสุขและภาคภูมิใจที่มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น ถึงแม้ว่าตนจะพิการตาบอดแต่ก็ยังสามรถตีพิมพ์ สีขอ ร้องเพลงเพื่อจูงใจให้ผู้คนทำความดี และช่วยรักษาผู้คนตามโอกาสที่ตนมีได้

นอกจากพ่อแล้ว พี่สาวของไ่ตงจิ้นยังเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลในการสร้างกำลังใจให้ไ่ตงจิ้นสามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตไปได้ ถึงแม้ว่าบางครั้งไ่ตงจิ้นจะเคยรู้สึกท้อจนคิดจะฆ่าตัวตาย แต่ทุกครั้งเมื่อนึกถึงพี่สาวที่ต้องเสียสละขายตัวให้กับช่องโสเภณี เพื่อส่งเงินให้ไ่ตงจิ้นมีโอกาสได้เรียนหนังสือ ทำให้ไ่ตงจิ้นละทิ้งความคิดที่จะฆ่าตัวตายและมุ่งมั่นพยายามทำชีวิตตนเองและครอบครัวให้ออกมาจากวงจรชีวิตขอทานให้ได้ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากการที่ไ่ตงจิ้นกล่าวถึงพี่สาวไว้ดังนี้

“...姐姐不惜牺牲自己，只是为了要让家人活下去，她说过：活着就会有希

望！但是我在做什么呢？我怎么能这么狼心？...比起姐姐的牺牲，我毕竟还有爸妈在身边，还住在自己的家里，可是她呢？她受人凌虐、欺侮、行动失去自由，还要被妈妈桑骂、被保镖打……想到这里，...我真的忍心毒死爸妈、毒死弟妹吗？” (Lai, 2008, p. 147)

“...พี่สาวยังไม่เคยคิดเสียตายชีวิตตัวเองเลย ขอแต่ให้คนทั้งบ้านมีชีวิตอยู่กันไปเท่านั้น พี่เคยบอกว่าชีวิตอยู่ได้ด้วยหวัง แต่นี่ผมกำลังทำอะไรอยู่ ทำไมผมถึงได้ใจดำอำมหิตเพียงนี้ ...ถ้าเทียบกับพี่สาวแล้วอย่างไรมผมก็ยังมื่อพ่อแม่อยู่ใกล้ ๆ ยังได้อยู่บ้านของตัวเองแล้วพี่ละ ทั้งถูกทารุณถูกเหยียดหยามย่ำยีสารพัด จะไปไหนมาไหนก็ขาดอิสระ ถูกแม่เล้าดุด่า โดนพวกแมงดาทุบตี... พ่อคิดอย่างนี้แล้ว ... ผมจะใจดำใช้ยาพิษฆ่าพ่อ ฆ่าแม่ ฆ่าน้อง ๆ ได้ลงเหวหรือ” (Lai, 2006, p. 163)

จากการที่พี่สาวเสียสละขายตนเองเพื่อหาเงินส่งไ่ตงจิ้นเรียนหนังสือโดยที่ไม่คิดเสียตายชีวิตและหวังเพียงให้ครอบครัวได้อยู่รอดต่อไป แสดงให้เห็นถึงการมีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณ ด้านความแข็งแกร่งจากภายในคือ เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองและธรรมชาติของชีวิต มีความเข้มแข็ง อดทน กล้าหาญ ด้านปัญญาและความก้าวพันคือ มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพคือ มีความเชื่อ ศรัทธาและมีความหวังเพื่อให้ครอบครัวสามารถอยู่รอดต่อไปได้

การเสียสละอย่างถึงที่สุดของพี่สาวจึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไ่ตงจิ้นมุ่งมั่น อดทน พยายามสู้ต่อไปเพื่อครอบครัวและมักจะจดจำ คำสอนของพี่สาวเพื่อเตือนสติและเป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิตของตนเสมอโดยเชื่อว่า “ความจนสอนให้เราเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนและการปรับเปลี่ยนทำให้ผ่านอุปสรรคไปได้” (Lai, 2006, p. 31)

อภิปรายผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์จิตวิญญาณ ความเป็นจีนที่มีอิทธิพลในอัตชีวประวัติของไ่ตงจิ้น ลูกขอทานผู้ไม่ยอมแพ้ต่อชะตาชีวิตพบว่า ไ่ตงจิ้นเป็นผู้ที่มีจริยศาสตร์แบบขงจื้อคือ มีความกตัญญูทวดเวที และปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน อีกทั้งยังปฏิบัติตามแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายานคือ เป็นผู้ที่มีปัญญาและมีจิตเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน อีกทั้งยังมีคุณลักษณะมโนทัศน์จิตวิญญาณแบบครบถ้วน จึงทำให้ไ่ตงจิ้นสามารถก้าวพ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จได้ โดยมีคุณลักษณะสำคัญในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความแข็งแกร่งจากภายใน (Inner Strengths) คือ เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองและธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญและจัดการอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็ง อดทน และกล้าหาญ
2. ด้านปัญญาและความก้าวพ้น (Wisdom and Transcendence) คือ เป็นผู้ที่เกิดปัญญา มีสติ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ และไม่เห็นแก่ตัว
3. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวและมีสัมพันธภาพ (Sense of Connectedness) คือ เป็นผู้ที่มีความเชื่อและศรัทธา มีความหวัง ช่วยเหลือสังคมและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. ความสุขสงบ (Happiness and Peace) คือ เป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีพลังใจในการดำเนินชีวิต มีพลังแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายในชีวิต มองโลกในแง่ดี อ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับ และให้อภัย สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

References

- Chasatienpong, W. (2014). *Social change in Lai Dong Jin autobiography the beggar child*. Silpakorn University. [in Thai]
- Chuengsatiansup, K., & Anuphongphat, N. (2017). *Spiritual health: Spirituality religion and humanity*. National Health Commission Office. [in Thai]

สรุปผล

จากศึกษาและวิเคราะห์พบว่า ไ่ตงจิ้นเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามแบบจริยศาสตร์แบบขงจื้อและมโนทัศน์จิตวิญญาณแบบจีนครบถ้วน เช่น ด้านความสุขสงบ และด้านความแข็งแกร่งจากภายในคือ การเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีพลังใจในการดำเนินชีวิต เข้าใจตนเอง และธรรมชาติของชีวิต มีความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคในชีวิต มีความเข้มแข็งและอดทน เป็นผู้ที่มีจริยศาสตร์แบบขงจื้อและดำรงตนตามแนวคิดพุทธศาสนาแบบมหายาน เช่น มีความกตัญญูต่อบิดามารดา พี่น้องรักใคร่ปรองดอง เชื่อฟังครูและตั้งใจศึกษาเล่าเรียน มีความรักและซื่อสัตย์ต่อภรรยา ปฏิบัติต่อผู้ใต้ปกครองด้วยความเมตตา สุจริต และภักดีต่อผู้ปกครอง ดำเนินชีวิตเพื่อประกอบคุณงามความดีและแสดงความเกื้อกูล ช่วยเหลือต่อเพื่อนมนุษย์มากกว่าที่จะปลีกตัวออกจากสังคม โดยเห็นได้จากการที่ไ่ตงจิ้นได้เขียนหนังสืออัตชีวประวัติของตนเองเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตจนประสบความสำเร็จต่อไป อีกทั้งมุ่งที่จะสร้างสวนสาธารณะ “กตัญญู” และห้องสมุด เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับเด็ก คนพิการและผู้ยากไร้ และไ่ตงจิ้นมีแบบอย่างในการก้าวข้ามอุปสรรคในชีวิตคือ พ่อและพี่สาว โดยเชื่อว่าความมุ่งมั่น มานะ พยายามจะทำให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้

- Culliford, L. (2002). *Spiritual care and psychiatric treatment: An introduction*. Advances in Psychiatric Treatment.
- Gu, Y. (2014). People of Taiwan living a spirit of pioneering and tradition. *National Cultural Geography*, (8), 58-61. [in Chinese]
- Lai, D. J. (2006). *Lai Dongjin the Beggar Child* (16th ed.). Nanmeebooks. [in Thai]
- Lai, D. J. (2008). *Beggar pauper*. East China Normal University Press. [in Chinese]
- McBrien, B. (2006). A concept analysis of spirituality. *British Journal of Nursing*, 15, 42-45.
- Mok, E., Wong, F., & Wong, D. (2010). The meaning of spirituality and spiritual care among the Hong Kong Chinese terminally ill. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 360-370.
- Mongkhonittivech, N., Chailangkarn, K., Photiban, L., & Jidjun, J. (2009). *The knowledge synthesis of development of wisdom (spirituality) from success stories of the providers and clients in health system: Wisdom development and relating factors*. Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital and Mental Development for Health Work Plan of Sodsri-Saritwong Foundation. [in Thai]
- Suwan, N., Kantawang, S., & Lirtmunlikaporn, S. (2018). Concept analysis of spirituality. *Rama Nurs J*, 24(1), 1-12. [in Thai]
- Tanyi, R.A. (2002). Towards clarification of the meaning of spirituality. *Journal of Advanced Nursing*, 39, 500-509.
- Xing, H. M. (1996). *The spirit of the Chinese people*. Hainan Publishing House. [in Chinese]
- Yodkeeree, S. (2017). Philosopher's conception of ethics, morals and virtues. *Journal of Philosophical vision*, 22(2), 37-53. [in Thai]

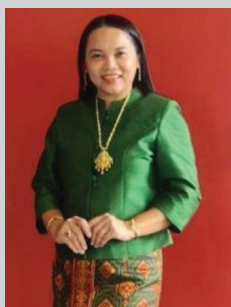


Name and Surname: Boonsita Areepong

Highest Education: Master of Arts, Huachiew Chalermprakiet University

Affiliation: Faculty of Humanities and Social Sciences, Kanchanaburi Rajabhat University

Field of Expertise: Teaching Chinese



Name and Surname: Kanokporn Numtong

Highest Education: Ph.D. (Classical Chinese Literature), Nanjing University, P.R. China

Affiliation: Faculty of Humanities, Kasetsart University

Field of Expertise: Chinese Language, Chinese Literature, and Chinese Thai Thai-Chinese Translation and Interpretation

การศึกษาการแปลทขยายกริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ
“dui” และ “duiyu” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย

A STUDY OF CHINESE-THAI TRANSLATION OF PREPOSITION PHARSES WITH
RECIPIENTS TO MODIFY VERB GROUPS “dui” AND “duiyu”

สุพิชญา ชัยโชติรานนท์

Supichaya Chaichotiranant

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์

Faculty of Liberal Arts, Panyapiwat Institute of Management

Received: May 18, 2022 / Revised: October 2, 2023 / Accepted: October 4, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการแปลทขยายกริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ “对” และ “对于” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย โดยรวบรวมประโยคตัวอย่างคู่แปลจากแหล่งข้อมูลที่สามารถเทียบภาษาต้นฉบับกับภาษาแปลได้ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการแปลกับโครงสร้าง ความหมาย และการใช้บุพบทวลี จากผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้แปลมักใช้กลวิธีการแปลแบบปรับจากโครงสร้างเพราะความแตกต่างด้านโครงสร้างของสองภาษา และเมื่อบุพบทวลี “对” และ “对于” อยู่หน้าบทประธานเป็นส่วนกล่าวนำ ผู้แปลส่วนใหญ่ไม่ปรับโครงสร้างโดยใช้รูป “ประโยคกรรม” เพราะเป็นโครงสร้างที่ทั้งสองภาษามีร่วมกัน 2) เมื่อบุพบทวลี “对” ทำหน้าที่เป็นบทขยายบทกริยาที่กล่าวถึงการกระทำที่บทประธานทำต่อบทกรรมและบทกริยาที่กล่าวถึงทำที่หรือวิธีการที่บทประธานปฏิบัติต่อบทกรรม ผู้แปลจะใช้กลวิธีการปรับโครงสร้างเท่านั้นจึงจะสามารถสื่อความได้ถูกต้องตามต้นฉบับในโครงสร้างภาษาไทย นอกจากนี้ยังพบกลวิธีปรับโครงสร้างโดยปรับวิธีลำดับการเสนอความคิดเพื่อสื่อความให้กระชับและชัดเจนอีกด้วย

คำสำคัญ: กลวิธีการแปล การแปลภาษาจีนเป็นภาษาไทย บุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ “dui” และ “duiyu”

Abstract

The aim of this research was to study a set of strategies utilized in translating prepositional phrases with recipients to modify verb groups, “对” and “对于”, from Chinese into Thai. The data was collected from the source that showed all Chinese language text (Source Language) and Thai language text (Target Language). The contents were analyzed to identify the relationships between structure, meaning and translation strategies. The outcomes were as follows: (1) Based on the similarities and differences between Chinese and Thai, translators tended to place objects either after or before subjects as appeared in the original texts.

When the prepositions “对” and “对于” came after the subjects, translators adjusted Chinese structure into Thai structure. This was due to the differences between the two languages. However, when the prepositions “对” and “对于” preceded the subjects, most translators did not change the structure and maintain the “object elements” in front the subject which shared linguistic similarities. (2) When the prepositional phrase “对” was used to modify the verbs to describe the subject’s action done to the recipient, as well as the verbs to show the subject’s attitude or means towards the recipient, translators utilized only the reordering strategy to ensure correct meaning as in the original texts. In addition, the reordering strategy was also found by adjusting the order of presenting ideas for concise and clear communication.

Keywords: Translation Strategies, Chinese-to-Thai Translation, Prepositional Phrases with Recipients as Adverbials “dui” and “duiyu”

บทนำ

จากประสบการณ์การสอนพบว่า เมื่อผู้เรียนภาษาจีนต้องแปลข้อความจากภาษาจีนเป็นภาษาไทย มักเกิดข้อผิดพลาดเมื่อต้องแปลข้อความที่มีส่วนขยาย โดยเฉพาะบทขยายที่มีโครงสร้างซับซ้อน สาเหตุหลักเกิดจากผู้เรียนไม่เชี่ยวชาญภาษาจีน และขาดการตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างโครงสร้างภาษาไทยและภาษาจีน กล่าวคือ ในภาษาไทยส่วนขยายจะอยู่หลังส่วนหลัก ส่วนในภาษาจีนส่วนขยายจะอยู่หน้าส่วนหลัก เมื่อผู้แปลต้องแปลภาษาจีนเป็นภาษาไทย จึงมักแปลเรียงจากหน้าไปหลังตามโครงสร้างภาษาต้นฉบับ อย่างไรก็ตามผู้เรียนที่มีพื้นฐานความรู้ภาษาจีนดีระดับหนึ่งจะตระหนักถึงความต่างด้านโครงสร้างระหว่างภาษาจีนกับภาษาไทย เมื่อแปลข้อความที่มีบทขยายนามสามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดนี้ได้ แต่เมื่อต้องแปลข้อความที่มีบทขยายกริยาและเป็นบทขยายกริยาที่มีโครงสร้างซับซ้อนพบว่า ผู้เรียนมักหาคำกริยาหลักไม่พบทำให้ไม่เข้าใจความหมายของต้นฉบับ จึงแก้ไขด้วยการแปลเรียงตามลำดับที่ปรากฏในภาษาจีนต้นฉบับ ทำให้บทแปลสื่อความผิดพลาด นอกจากนี้ผู้เรียนบางคนมักยึดติดกับความหมายแรก ที่ปรากฏในพจนานุกรมโดยไม่ได้อภิปรายบริบทประกอบ ทำให้สำนวนภาษาในบทแปลภาษาไทย

ไม่เป็นธรรมชาติหรือกระทั่งไม่สื่อความตามต้นฉบับภาษาจีน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหาแนวทางการแปลบทขยายกริยาจากจีนเป็นไทย โดยเลือกการแปลบทขยายกริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ ที่ขึ้นต้นด้วย “对” และ “对于” แล้วตามด้วยบทกรรมที่เป็นเป้าหมายรับกริยาอาการ ซึ่งอาจเป็นคำนาม นามวลี หรือคำกริยาที่มีลักษณะเป็นนาม บุพบทวลีกลุ่มนี้ทำหน้าที่เป็นบทขยายกริยา อยู่ในโครงสร้าง “[บุพบท-บทกรรม]-บทกริยา” เป็นบุพบทวลีที่ใช้บ่อย มีความหมายและการใช้ที่หลากหลาย ตำแหน่งในประโยคภาษาจีนสามารถปรากฏได้ทั้งหน้าบทประธาน หน้าบทกริยา และส่วนหลังของประโยค ซึ่งมีความเหมือนและแตกต่างจากภาษาไทย ขณะเดียวกันในพจนานุกรมจีน-ไทย ฉบับใหม่ (Iamworamet, 1992) ให้ความหมายของสองคำนี้เมื่อทำหน้าที่บุพบทว่า “เกี่ยวกับ ต่อ สำหรับ” แต่หากพิจารณาจากประโยคคู่แปลที่รวบรวมได้พบว่า เมื่อแปลเป็นภาษาไทยต้องใช้กลวิธีการแปลต่าง ๆ และใช้คำแปลแทนหลากหลายเพื่อให้สำนวนการแปลเป็นธรรมชาติในภาษาไทย เช่น กับ ใน ส่วน นอกจากนี้การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคำบุพบท “对” และ “对于” ด้านไวยากรณ์ ความหมายและการใช้ รวมทั้งการแปล

ในงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศพบได้น้อยมาก ทั้งนี้พบเพียงการศึกษาการใช้คำบุพบท “对” (Li, 1999) การแปลคำบุพบท “对” และ “对于” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย (Liu, 2013) และศึกษาข้อผิดพลาดการใช้คำบุพบท “对” และ “对于” ของนักศึกษาต่างชาติที่เรียนภาษาจีน (Li, 2019) เป็นต้น และยังไม่พบการวิจัยที่เกี่ยวกับการแปลบุพบทวลี จีน-ไทยโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นช่องว่างในการวิจัย ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนวิชาการแปลภาษาจีนเป็นภาษาไทย และเพื่อประโยชน์ในการแปลเพื่ออาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากลวิธีการแปลบุพบทวลีประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกิริยาอาการ “对” และ “对于” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาวิธีการแปลบุพบทวลี “对” และ “对于” ที่ทำหน้าที่บุพบทวลีแสดงเป้าหมายรับกิริยาอาการเท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงบุพบทวลี “对” และ “对于” ที่ทำหน้าที่บุพบทวลีนาม

2. ชื่อเรียกส่วนประกอบของโครงสร้างประโยคในภาษาไทย ใช้ชื่อเรียกตามแนวคิดของ Thonglor (2021) ได้แก่ บทประธาน บทขยายประธาน บทกิริยา บทขยายกิริยา บทกรรม บทขยายกรรม และบทเชื่อม สำหรับโครงสร้างประโยคในภาษาจีนแบ่งตามแนวคิดของ Huang และ Liao (2008) และแปลชื่อเรียกเป็นภาษาไทยโดยเทียบเคียงกับการแบ่งส่วนประกอบประโยคของ Thonglor ดังนี้ 1) ส่วนหลัก ได้แก่ บทประธาน = 主语, บทกิริยา = 述语, บทกรรม = 宾语 2) ส่วนขยายส่วนหลัก ได้แก่ บทขยายประธานและบทขยายกรรม = 定语, บทขยายกิริยา = 状语, 补语 3) ส่วนที่ทำหน้าที่เชื่อมส่วนประกอบต่างๆ ของประโยค ได้แก่ บทเชื่อม = 连词

ทบทวนวรรณกรรม

คำบุพบท “对” และ “对于” เมื่อตามด้วยคำนาม นามวลี หรือคำกริยาที่มีลักษณะเป็นนามที่ทำหน้าที่เป็นเป้าหมายรับกิริยาอาการ จะกลายเป็นบุพบทวลีทำหน้าที่เป็นบุพบทขยายกิริยา สามารถปรากฏได้ทั้งหน้าบทประธาน หน้าบทกิริยา และส่วนท้ายของประโยค Lu (1996) Li (1999) และ Lu (2011) ได้อธิบายความหมายและการใช้คำบุพบท “对” และ “对于” ไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ใช้แสดงเป้าหมายรับกิริยาอาการที่อยู่ตรงหน้าของคำกริยาประเภทการกระทำ (动作) มีความหมายเทียบเท่าคำว่า 朝, 向 กรณีนี้ใช้ “对” ได้เท่านั้น เช่น 刘四爷对祥子笑了笑。

2. ใช้แสดงเป้าหมายรับกิริยาอาการประเภทท่าที (态度) อารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิด (心态) วิธีการกระทำ (做法) มีความหมายว่า “ปฏิบัติต่อ” (对待) เช่น 他对我我不信任。| 大家对我都很热情。

Li (1999) อธิบายเพิ่มเติมว่า การใช้ในความหมายนี้แบ่งเป็นสองกรณี ได้แก่

1) เป้าหมายรับกิริยาอาการหรือกรรมที่อยู่หลัง “对” คือ ผู้รับการกระทำของคำกริยาหลักในบทกิริยา เช่น 对毛泽东非常器重 มีความหมายเหมือนกับ 非常器重毛泽东 และ 对我十分疼爱 มีความหมายเหมือนกับ 十分疼爱我

2) หากบทกิริยาประกอบด้วยคำคุณศัพท์ที่แสดงท่าทีเป็นหลัก แสดงความหมายว่าใช้ท่าทีอย่างไรในการปฏิบัติต่อคนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นกรรมหลัง “对” ในกรณีนี้ “对” มีความหมายเหมือนกับคำว่า 对待 เช่น 对自己也同样苛刻 มีความหมายเหมือนกับ 同样苛刻地对待自己

3. ใช้แสดงเป้าหมายรับกิริยาอาการที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของกริยาหลัก ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้อาจไม่ใช่คำกริยาแรกในบทกิริยา แต่เป็นคำกริยาในบทกรรม กรรมที่อยู่หลัง “对” คือ ผู้รับการกระทำของคำกริยาหลัก การใช้ในกรณีนี้หาก

บทกรรมหลัง “对” มีโครงสร้างซับซ้อนสามารถใช้ “对于” แทนได้ เช่น 今天我们的位置变了，你要对我进行监督。(监督 เป็นคำกริยาในบทกรรม) 对服装款式的流行趋势，李素梅基本掌握了。(掌握 เป็นคำกริยาในบทกริยา) ทั้งนี้ Lu (1996) และ Lu (2011) ไม่ได้แยกกล่าวถึงการใช้ในลักษณะนี้ แต่กล่าวรวมไว้ในการใช้ความหมาย “对待”

4. ใช้แสดงมุมมองที่เฉพาะเจาะจงต่อกรรมหลัง “对” โดยบทกริยาจะเป็นวลีหรือประโยคที่แสดงถึงการวินิจฉัย การพรรณนา หรืออธิบายในความหมายนี้มักใช้ในรูป “对/对于.....来说” เช่น 写汉字对于欧美学生来说比较难。ในความหมายและการใช้แบบนี้สามารถใช้ “对于” แทน “对” ได้โดยไม่มีเงื่อนไข

จากความหมายและการใช้คำบุพบท “对” และ “对于” ข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายและวิธีการใช้ของบุพบทวลี “对” และ “对于” ที่ทำหน้าที่เป็นบทขยายกริยาแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้ 1) บทกริยากล่าวถึงการกระทำที่บทประธานทำต่อบทกรรม 2) บทกริยากล่าวถึงท่าทีหรือวิธีการที่บทประธานปฏิบัติต่อบทกรรม 3) บทกริยากล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม และ 4) บทกริยากล่าวถึงมุมมองที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม

สำหรับตำแหน่งของบุพบทวลี “对” และ “对于” แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. หลังบทประธาน ในโครงสร้าง 主语-[对/对于-宾语]-述语

2. ส่วนหน้าของประโยค ในโครงสร้าง [对/对于-宾语]-(主语)-述语 มักมีเครื่องหมาย “,” คั่นก่อนบทประธาน ปรากฏในสองกรณีดังนี้

1) บุพบทวลี “对” และ “对于” เป็นส่วนนำของการกล่าว ส่วนที่ตามมาคือ การกล่าวถึงบุพบทวลีที่เป็นส่วนนำ

2) กรรมที่ตามหลังบุพบทวลี “对” และ “对于” เป็นนามวลีที่มีโครงสร้างซับซ้อนโดยเฉพาะที่มีบทขยายเป็นกริยาวลีหรือประโยคสั้น ๆ

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มกลวิธีการแปลบทขยายกริยาประเภทบุพบทวลี “对” และ “对于” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการปรับบทแปลของ Saibua (2010) เทคนิคการแปลของ Pinmanee (2012) ข้อควรระวังการแปลจีน-ไทยของ Numtong และ Likhidcharoentham (2019) สรุปเป็นกลวิธีการแปลระดับคำและระดับโครงสร้างได้ดังนี้

กลวิธีการแปลระดับคำ ได้แก่ การใช้คำยืมหรือการทับศัพท์ กรณีที่คำหนึ่งคำแปลได้หลายความหมาย ผู้แปลต้องเลือกคำแปลที่เหมาะสมกับสถานการณ์การสื่อสาร การเลือกใช้คำที่ความหมายหดแคบลงมากหรือกว้างขึ้นในภาษาฉบับแปลเพื่อสื่อความให้ตรงกับภาษาต้นฉบับ การเติมตัวเชื่อมหรือขยายความเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์และความเข้าใจของผู้รับสาร การเติมคำอธิบายลงไปในเรื่องหรือทำเป็นเชิงอรรถเพื่อเพิ่มความเข้าใจของผู้รับสาร การตัดข้อความซ้ำซ้อนเป็นปัญหาต่อผู้อ่านออกจากบทแปล การใช้คำที่อ้างอิงถึงความหมายที่กว้างขึ้นแทนคำที่อ้างอิงถึงสิ่งเฉพาะกว่า กรณีที่สิ่งนั้นอาจจะไม่เป็นที่รู้จักในวัฒนธรรมของภาษาแปล การใช้วลีหรือประโยคบอกลักษณะของสิ่งนั้นหรือกิจกรรมนั้น แทนคำในภาษาต้นฉบับที่ไม่มีคำศัพท์ในภาษาแปลเทียบเคียงได้ การแทนที่ด้วยสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาแปล ส่วนกลวิธีการแปลระดับโครงสร้าง ได้แก่ การปรับโครงสร้างระดับคำให้เหมาะสมและถูกต้องตามไวยากรณ์ของภาษาฉบับแปล การปรับโครงสร้างระดับวลีและประโยค เพื่อความเป็นธรรมชาติของภาษาฉบับแปลและให้ผู้รับสารเข้าใจความหมาย และการปรับโครงสร้างระดับที่สูงกว่าประโยค (Discourse)

อย่างไรก็ตาม Saibua (2010) อธิบายว่าการปรับบทแปลไม่สามารถทำตามความพอใจของผู้แปล แต่ควรปรับภายใต้เงื่อนไขดังนี้ 1) ปรับเพื่อให้

บทแปลอ่านเข้าใจง่ายขึ้น เช่น ปรับจากภาษาวิชาการ เป็นภาษาธรรมดาที่เข้าใจง่ายกว่า หรือปรับโครงสร้าง ประโยค การเรียงลำดับประโยค เพื่อให้ภาษานับแปล สละสลวย เป็นธรรมชาติ และเข้าใจง่าย 2) หาก การรักษารูปแบบเดิมทำให้ความหมายในบทแปล คลาดเคลื่อน ผู้แปลสามารถปรับรูปแบบได้ตามความ เหมาะสมเพื่อรักษาความหมายไว้ เพราะการสื่อความ ตรงตามต้นฉบับเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด

ด้านการแปลภาษาจีน-ไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อ ผิดพลาดที่ผู้เรียนภาษาจีนหรือนักแปลมือใหม่มักจะ ประสบข้อหนึ่งคือ การเรียงลำดับคำหรือส่วนประกอบ ในบทแปลไม่ถูกต้อง ซึ่งสาเหตุหลักเกิดจากการที่ ผู้แปลขาดทักษะการใช้ภาษาจีนทั้งด้านคำศัพท์และ โครงสร้างภาษา รวมถึงการได้รับอิทธิพลจากภาษาแม่ (Chaichotiranant, 2015) สำหรับข้อผิดพลาดการแปล บทขยายกริยา Numtong (2020) อธิบายว่า การแปล จะมีความยากเมื่อโครงสร้างของบทขยายซับซ้อน และมีคำศัพท์ยาก ผู้แปลมีแนวโน้ม “เห็นอะไรก่อน แปลก่อน” ดังนั้นเมื่อพบประโยคที่มีความยาวผู้แปล ควรมองหาหน่วยหลักของประโยคก่อน ได้แก่ ประธาน-กริยา-กรรม ถ้าไม่พบกริยาก็คำอื่นที่ทำ หน้าทีบทรียา เมื่อหาหน่วยหลักพบแล้วให้หาบท ขยายอื่น ๆ ที่มาประกอบ ในการแปลให้นำบทขยาย วางไว้หลังหน่วยหลัก หากเป็นส่วนที่บอกเวลาอาจวาง ไว้หน้าประโยคหรือท้ายประโยค

ด้านข้อควรระวังการแปลจีน-ไทยและไทย-จีน ของ Numtong และ Likhidcharoentham (2019) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ การพิจารณา คำในภาษาต้นฉบับที่สามารถแปลได้หลายความ หมาย การพิจารณาเลือกใช้คำไทยและคำจีนที่มี ความหมายทับซ้อนกันแต่ขอบเขตความหมายไม่ เท่ากัน การตัด เติม และปรับข้อความในบทแปลให้ เหมาะสมกับวิธีการแสดงออกของภาษาปลายทาง และการเรียงประโยคตามโครงสร้างภาษาปลายทาง

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องกลวิธีการแปล หลักการแปลจีน-ไทย ไวยากรณ์ภาษาจีน ไวยากรณ์ภาษาไทย ความหมาย และการใช้บุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกิริยา อากาการ “对” และ “对于”

2. รวบรวมประโยคตัวอย่างคู่แปลบทขยาย กริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกิริยา อากาการ “对” และ “对于” จากแหล่งข้อมูลที่สามารถ เทียบภาษาต้นฉบับกับภาษาแปลได้ 1) วารสารสถาบัน ขงจื่อ ฉบับภาษาจีนไทย จำนวน 9 ฉบับ 2) นิตยสาร ทองจีนไทย สองภาษารายเดือน จำนวน 12 ฉบับ และ 3) นิตยสารจีนไทย สองภาษารายเดือน จำนวน 7 ฉบับ

3. วิเคราะห์ประโยคตัวอย่างคู่แปลโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการ วิเคราะห์เปรียบเทียบ (Contrastive Analysis) โดยมีลำดับขั้นตอนการดังนี้

3.1 วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดกลุ่มกลวิธีการ แปลบุพบทวลี “对” และ “对于” โดยอ้างอิงกลวิธี การแปลของ Saibua (2010) Pinmanee (2012) และ Numtong และ Likhidcharoentham (2019) เป็น กรอบการวิเคราะห์

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้าง ประโยคที่ประกอบด้วยบุพบทวลี “对” และ “对于” ในต้นฉบับภาษาจีนกับประโยคในฉบับแปลภาษาไทย เพื่อหาความคล้ายคลึงและแตกต่าง โดยใช้หลักการ วิเคราะห์โครงสร้างประโยคของ Huang และ Liao (2008) วิเคราะห์โครงสร้างภาษาจีน และใช้หลักการ วิเคราะห์โครงสร้างประโยคของ Thonglor (2021) วิเคราะห์โครงสร้างภาษาไทย ทั้งนี้จะวิเคราะห์เฉพาะ บทขยายกริยาประเภทบุพบทวลีที่ขึ้นต้นด้วย “对” และ “对于” เป็นหลัก และวิเคราะห์ส่วนประกอบ ที่ประชิดกัน ได้แก่ บทประธาน และบทกริยาเท่านั้น

3.3 วิเคราะห์เนื้อหาของประโยคตัวอย่าง การแปลภาษาจีน เพื่อจัดกลุ่มความหมายและการใช้ บุพพทวลี “对” และ “对于” ตามแนวทางการจัดกลุ่ม ความหมายและการใช้คำ บุพพท “对” และ “对于” ของ Lu (1996) Li (1999) และ Lu (2011)

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าร้อยละจากความถี่ของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ได้แก่

4.1 กลวิธีการแปลบทขยายกริยาประเภท บุพพทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ “对” และ “对于” จากภาษาจีนเป็นภาษาไทย

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้ โครงสร้างประโยคกับกลวิธีการแปล

4.3 การใช้คำไทยแปลแทนคำบุพพท “对” และ “对于”

5. อภิปรายผล กลวิธีที่ใช้ในการแปลผ่านมุมมองของโครงสร้างภาษา ความหมาย และการใช้

ผลการวิจัย

ประโยคตัวอย่างการแปลทั้งหมด 233 คู่แปล แบ่งเป็นบุพพทวลี “对” 201 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 86.27 และบุพพทวลี “对于” 32 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 13.73 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. กลวิธีการแปล พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปล 3 วิธี ได้แก่

1.1 การปรับโครงสร้างระดับวลีและประโยค เพื่อความเป็นธรรมชาติของภาษาฉบับแปล และให้ผู้รับสารเข้าใจความหมาย

1.2 กรณีคำหนึ่งคำในภาษาต้นฉบับสามารถแปลได้หลายความหมายในภาษาแปล ผู้แปลต้องเลือกคำที่มีความหมายเหมาะสมกับสถานการณ์ การสื่อสารและบริบททางวัฒนธรรมของภาษาแปลมาแปลแทนคำบุพพท “对” และ “对于”

1.3 การตัดข้อความซ้ำซ้อนออกจากบทแปล สำหรับรูปแบบการใช้กลวิธีการแปล 3 วิธีข้างต้น สามารถแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1: 1) ปรับโครงสร้างร่วมกับ 2) เลือกคำแปลที่เหมาะสมให้กับคำบุพพท “对” และ “对于”

รูปแบบที่ 2: 1) ปรับโครงสร้างร่วมกับ 3) ตัดออกและไม่แปลคำบุพพท “对” และ “对于”

รูปแบบที่ 3: 2) เลือกคำแปลที่เหมาะสมให้กับคำบุพพท “对” และ “对于” โดยคงโครงสร้างตามภาษาต้นฉบับ

รูปแบบที่ 4: 3) ตัดออกและไม่แปลคำบุพพท “对” และ “对于” โดยคงโครงสร้างตามภาษาต้นฉบับ สรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลวิธีการแปลบทขยายกริยาประเภทบุพพทวลี “对” และ “对于”

บุพพทวลี	กลวิธี การแปล	จำนวน คู่แปล	ร้อยละ	บุพพทวลี	กลวิธี การแปล	จำนวน คู่แปล	ร้อยละ
“对”	รูปแบบที่ 1	127	63.18	“对于”	รูปแบบที่ 1	11	34.38
	รูปแบบที่ 2	66	32.84		รูปแบบที่ 2	3	9.38
	รูปแบบที่ 3	7	3.48		รูปแบบที่ 3	17	53.13
	รูปแบบที่ 4	1	0.50		รูปแบบที่ 4	1	3.13
รวม		201	100.00	รวม		32	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุพบทวลี “对” รวมทั้งหมด 201 คู่แปล ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 มากที่สุดจำนวน 127 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 63.18 ลำดับที่สองคือ รูปแบบที่ 2 จำนวน 66 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 32.84 ลำดับที่สามคือ รูปแบบที่ 3 จำนวน 7 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 3.48 และลำดับสุดท้ายคือ รูปแบบที่ 4 จำนวน 1 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 0.50

สำหรับบุพบทวลี “对于” รวมทั้งหมด 32 คู่แปล ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 3 มากที่สุดจำนวน 17 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 53.13 ลำดับที่สองคือ รูปแบบที่ 1 จำนวน 11 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ

34.38 ลำดับที่สามคือ รูปแบบที่ 2 จำนวน 3 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 9.38 และลำดับสุดท้ายคือรูปแบบที่ 4 จำนวน 1 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 3.13

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้โครงสร้างประโยคกับกลวิธีการแปล

จากประโยคตัวอย่างการแปลจำนวน 233 คู่แปลพบว่า มีการแสดงความหมายและการใช้ทั้ง 4 ลักษณะ และสามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้ โครงสร้างประโยค กับ กลวิธีการแปล สรุปได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้ โครงสร้างประโยค กับกลวิธีการแปลบทขยายกริยาประเภทบุพบทวลี “对” และ “对于”

ความหมายและการใช้บุพบทวลี “对” และ “对于” จำแนกตาม โครงสร้างประโยคภาษาจีน	จำนวน	ร้อยละ	กลวิธีการแปล							
			รูปแบบที่ 1		รูปแบบที่ 2		รูปแบบที่ 3		รูปแบบที่ 4	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. บทกริยากล่าวถึงการกระทำที่บทประธานทำต่อบทกรรม										
主语-[对-宾语]-述语	25	100.00	18	72.00	7	28.00	-	-	-	-
主语-[对于-宾语]-述语	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	25	100.00	18	72.00	7	28.00	-	-	-	-
[对-宾语]-(主语)-述语	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[对于-宾语]-(主语)-述语	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม กลุ่ม 1	25	100.00	18	72.00	7	28.00	-	-	-	-
2. บทกริยากล่าวถึงท่าทีหรือวิธีการที่บทประธานปฏิบัติต่อบทกรรม										
主语-[对-宾语]-述语	23	95.83	9	39.13	14	60.87	-	-	-	-
主语-[对于-宾语]-述语	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	23	95.83	9	39.13	14	60.87	-	-	-	-
[对-宾语]-(主语)-述语	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[对于-宾语]-(主语)-述语	1	4.17	1	100.00	-	-	-	-	-	-
รวม	1	4.17	1	100.00	-	-	-	-	-	-
รวม กลุ่ม 2	24	100.00	10	41.67	14	58.33	-	-	-	-
3. บทกริยากล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม										
主语-[对-宾语]-述语	133	82.61	92	69.17	40	30.08	-	-	1	0.75
主语-[对于-宾语]-述语	6	3.73	4	66.67	2	33.33	-	-	-	-
รวม	139	86.34	96	69.06	42	30.22	-	-	1	0.72
[对-宾语]-(主语)-述语	9	5.59	3	33.33	2	22.22	4	44.44	-	-
[对于-宾语]-(主语)-述语	13	8.07	2	15.38	1	7.69	9	69.23	1	7.69
รวม	22	13.66	5	22.73	3	13.64	13	59.09	1	4.55
รวม กลุ่ม 3	161	100.00	101	62.73	45	27.95	13	8.07	2	1.24

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้ โครงสร้างประโยค กับกลวิธีการแปลทฤษฎีการปฏิบัติ “对” และ “对于” (ต่อ)

ความหมายและการใช้พบทวลี “对” และ “对于” จำแนกตาม โครงสร้างประโยคภาษาจีน	จำนวน	ร้อยละ	กลวิธีการแปล							
			รูปแบบที่ 1		รูปแบบที่ 2		รูปแบบที่ 3		รูปแบบที่ 4	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. บทกริยากล่าวถึงมุมมองที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม										
主语-[对-宾语-来说]-述语	6	26.09	5	83.33	1	16.67	-	-	-	-
主语-[对于-宾语-来说]-述语	5	21.74	3	60.00	-	-	2	40.00	-	-
รวม	11	47.83	8	72.73	1	9.09	2	18.18	-	-
[对-宾语-来说]-(主语)-述语	5	21.74	-	-	2	40.00	3	60.00	-	-
[对于-宾语-来说]-(主语)-述语	7	30.43	1	14.29	-	-	6	85.71	-	-
รวม	12	52.17	1	8.33	2	16.67	9	75.00	-	-
รวม กลุ่ม 4	23	100.00	9	39.13	3	13.04	11	47.83	-	-
รวมจำนวน	233	100.00	138	59.23	69	29.61	24	10.30	2	0.86

จากตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้โครงสร้างประโยคกับกลวิธีการแปลพบว่า

2.1 กลุ่มบทกริยากล่าวถึงการกระทำที่บทประธานทำต่อบทกรรม รวมทั้งหมด 25 ประโยค โครงสร้างที่ใช้มีเพียงโครงสร้างเดียวคือ 主语-[对-宾语]-述语 คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้กลวิธีการแปลที่มีการปรับโครงสร้างประโยคทั้งสิ้น โดยใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 จำนวน 18 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 72.00 ตัวอย่างเช่น

(1) 一群小孩子冲过来抱着我的腰, 仰着头**对我说**: “老师, 你好”。พวกเด็ก ๆ โหมเข้ามากอดเอว แหงนหน้าแล้วพูดกับฉันว่า “สวัสดีค่ะ/ครับ คุณครู” (He, 2015, p. 62, 63)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 2 จำนวน 7 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตัวอย่างเช่น

(2) 老师摇了摇头, **对我说了**一句中国俗语 “宁做鸡头, 不做凤尾”。อาจารย์ของดิฉันส่ายหน้าและบอกดิฉันด้วยสุภาษิตบทหนึ่งว่า “ยอมเป็นหัวไก่ ดีกว่าเป็นหางหงส์” (Zhou, 2014, p. 66, 67)

2.2 กลุ่มบทกริยากล่าวถึงท่าทีหรือวิธีการที่บทประธานปฏิบัติต่อบทกรรม ทั้งหมด 24 ประโยค โครงสร้างที่ใช้มี 2 โครงสร้าง และไม่ปรากฏกลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้างประโยค

1) โครงสร้าง 主语-[对-宾语]-述语 จำนวน 23 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 95.83 ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 2 มากที่สุด จำนวน 14 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 60.87 ตัวอย่างเช่น

(3) 武宗皇帝**对它一见钟情**, 龙颜大悦将其收进皇宫珍藏。จักรพรรดิอู่จิงทรงโปรดปรานภาพวาดนี้เป็นยิ่งนัก จึงรับสั่งให้นำไปเก็บไว้ในวัง (Zhou, 2014, p. 41, 44)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 จำนวน 9 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 39.13 ตัวอย่างเช่น

(4) 像齐国这么强大的国家 难道甘愿**对秦王言听计从**吗? รัฐฉีที่แข็งแกร่งยิ่งใหญ่นี้หรือจะยอมศิโรราบให้แก่กษัตริย์รัฐฉิน (Li, 2014, p. 59, 61)

2) โครงสร้าง [对于-宾语]-(主语)-述语 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 4.17 ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 100.00 ได้แก่

(5) **对于现状我个人十分满意。** ผมรู้สึกพอใจกับสภาพในปัจจุบันมาก (Bo et al., 2014, p. 25, 28)

2.3 กลุ่มบทกริยากล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม ทั้งหมด 161 ประโยค พบกลวิธีการแปลทั้ง 4 รูปแบบ โครงสร้างไวยากรณ์ที่ใช้ทั้งหมด 4 โครงสร้าง

1) โครงสร้าง 主语-[对-宾语]-述语 จำนวน 133 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 82.61 ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 มากที่สุดจำนวน 92 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 69.17 ตัวอย่างเช่น

(6) **美英等西方国家对此齐声谴责中国。** ประเทศทางตะวันตกเช่นสหรัฐอเมริกาและอังกฤษส่งเสียงประณามจีนพร้อมกันในเรื่องนี้ (China News Department, 2020, p. 23)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 2 จำนวน 40 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 30.08 ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบเป็นกลวิธีการแปลที่มีการปรับโครงสร้าง ตัวอย่างเช่น

(7) **中国已故总理周恩来对他给予了最高评价：詹天佑是中国人的光荣！** นายโจว เอินไหล อดีตนายกรัฐมนตรีได้กล่าวว่า **สุดดีเขาไว้อย่างสูงสุดว่า “งาน เทียนโย่ว เป็นเกียรติยศศักดิ์ศรีของชาวจีน”** (Dai, 2016, p. 24, 28)

นอกจากนี้ยังพบกลวิธีการแปลรูปแบบที่ 4 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 0.75 ได้แก่

(8) **在这样短时间内密集增加的出行人流，对任何国家的任何公共交通系统，都是一个巨大的挑战。** ในช่วงระยะเวลาเพียงสั้น ๆ แต่มีจำนวนผู้เดินทางเพิ่มสูงขึ้นอย่างมหาศาล **ไม่ว่าจะเป็นระบบการคมนาคมขนส่งสาธารณะของประเทศใด ๆ ก็ตาม ล้วนแต่ถือว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง** (Li, 2016, p. 42, 46)

2) โครงสร้าง 主语-[对于-宾语]-述语 จำนวน 6 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 3.73 ใช้

กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้าง ไม่พบกลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้าง โดยใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 มากที่สุด จำนวน 4 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 66.67 ตัวอย่างเช่น

(9) **不过，当地人对于乌镇得名的由来还有一个流传更为广泛的传说——乌将军。** แต่ทว่าคนในพื้นที่ยังมีตำนานเล่ากันในวงกว้างสืบทอดต่อกันมายาวนาน **กล่าวถึงที่มาของชื่อตำบลอุเจันอีกหนึ่งเรื่อง** ซึ่งก็คือ “แม่ทัพอุ” (Yao, 2016, pp. 24, 25)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 2 จำนวน 2 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตัวอย่างเช่น

(10) **公主不仅熟读并翻译了众多中国的古代诗词，造诣深厚，而且对于中国的当代文学作品也有着浓厚的兴趣。** พระองค์มิเพียงแต่ทรงอ่านและแปลโคลงกลอนจีนโบราณมากมาย แต่ยังทรงสนพระทัยด้านผลงานวรรณกรรมสมัยใหม่ของจีนอย่างลึกซึ้งอีกด้วย (Gao et al., 2016, pp. 8, 9)

3) โครงสร้าง [对-宾语]-(主语)-述语 จำนวน 9 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 5.59 ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 3 มากที่สุด จำนวน 4 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 44.44 ตัวอย่างเช่น

(11) **对目前泰国汉语教育，您有哪些建议？** **เกี่ยวกับเรื่องการศึกษามานาชาจีนในประเทศไทยปัจจุบัน ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างคะ** (Ma & Jin, 2014, p. 21, 24)

รองลงมาคือกลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 จำนวน 3 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตัวอย่างเช่น

(12) **对人民实行民主，对敌人实行专政，这就是人民民主专政。** ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยประชาธิปไตย ปฏิบัติต่อศัตรูด้วยเผด็จการ **นี่คือเผด็จการประชาธิปไตยโดยประชาชน** (Editing and Translation Working Group, 2014a, p. 24)

ลำดับที่สามคือกลวิธีการแปรรูปแบบที่ 2 จำนวน 2 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตัวอย่างเช่น

(13) 如果**对国家有利**, 即使是牺牲生命也要去做。หากเป็น**ประโยชน์**ของบ้านเมืองแล้ว แม้ต้องสละชีพก็ต้องกระทำ (Yu, 2014, p. 29, 31)

4) โครงสร้าง [对于-宾语]-(主语)-述语จำนวน 13 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 8.07 ใช้กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 3 มากที่สุด จำนวน 9 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 69.23 ตัวอย่างเช่น

(14) 而对于其中复杂的深度思考, 则交给了观众。สำหรับเรื่องการตรึงตรองวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งซับซ้อนในเรื่องนั้น กลับทิ้งให้ผู้ชมไปคิดวิเคราะห์เอาเอง (Yu, 2015, p. 23, 27)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 1 จำนวน 2 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตัวอย่างเช่น

(15) 对于这部电影, 观众讨论最多的就是影片与人物原型的**关系**。สิ่งที่ผู้ชมวิพากษ์วิจารณ์กันมากที่สุดในภาพยนตร์เรื่องนี้ก็คือ **ความสัมพันธ์**ระหว่างภาพยนตร์กับบุคคลต้นแบบ (Yu, 2014, p. 30, 33)

ลำดับที่สามคือ กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 4 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 7.69 ได้แก่

(16) 对于“起舞弄清影, 何似在人间”, 这两句词, 文学家有不同的**见解**。บทที่ 4 และ 5 นี้วรรณคดีตีความต่างกัันดังนี้ (Gao et al., 2014b, pp. 14, 15)

และกลวิธีการแปรรูปแบบที่ 2 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 7.69 ได้แก่

(17) 对于高考, 一直等待这一天, 内心比较平静, 不是特别紧张。ฉันรอคอยการสอบเภาเข้าในวันนี้อันตลอดจิตใจค่อนข้างสงบ ไม่เครียดเท่าไรนัก (Wang, 2014a, p. 44, 47)

2.4 กลุ่มบทกวียากกล่าวถึงมุมมองที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม ทั้งหมด 23 ประโยค โครงสร้างไวยากรณ์ที่ใช้มีทั้งหมด 4 โครงสร้าง ไม่พบการใช้กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 4 ในกลุ่มนี้

1) โครงสร้าง 主语-[对-宾语-来说]-述语 จำนวน 6 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 26.09 ใช้กลวิธีการแปลที่มีการปรับโครงสร้าง ไม่พบกลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้างประโยค โดยใช้กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 1 มากที่สุด จำนวน 5 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 83.33 ตัวอย่างเช่น

(18) 这些奖项品**对学生下一学期的学习来说是一种莫大的鼓励**。ประเภทรางวัลและของรางวัลต่าง ๆ นี้จะเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ในการเรียนในภาคการศึกษาถัดไปของนักเรียน (Ma, 2014, p. 65, 67)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 2 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตัวอย่างเช่น

(19) 适时的成果展示不但可以让学校和家长看到学生的学习成果, 同时**对学生和教师来说都是一种肯定和鼓舞**。การจัดแสดงผลงานในเวลาที่เหมาะสมนั้นไม่เพียงแต่ทำให้โรงเรียนและผู้ปกครองได้เห็นผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้น ทั้งยังเป็นการ**แสดงการยอมรับและเป็นการให้กำลังใจครูและนักเรียนอีกด้วย** (Ma, 2014, p. 65, 68)

2) โครงสร้าง 主语-[对于-宾语-来说]-述语 จำนวน 5 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 21.74 ใช้กลวิธีการแปรรูปแบบที่ 1 มากที่สุด จำนวน 3 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตัวอย่างเช่น

(20) 春节是**对于中国人来说至关重要**。เทศกาลตรุษจีนนั้น**มีความสำคัญต่อ**ชาวจีนอย่างยิ่ง (Editing and Translation Working Group, 2021, p. 6)

ลำดับที่สองคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 3 จำนวน 2 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตัวอย่างเช่น

(21) 因此圆月**对于所有中国人来说**都意味着美好。 ดังนั้นพระจันทร์ดวงกลม ๆ สำหรับคนจีนทุกคนแล้วจะมีความหมายที่แสดงถึงความมงคลงามสมบูรณ์ (Gao et al., 2014a, p. 24, 27)

3) โครงสร้าง [对-宾语-来说]-(主语)-述语 จำนวน 5 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 21.74 ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 3 มากที่สุด จำนวน 3 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตัวอย่างเช่น

(22) **对俄罗斯而言, 与亚太地区国家的协作是一个战略的优先方向。** สำหรับรัสเซีย ความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกถือเป็นทิศทางลำดับแรก ๆ ทางยุทธศาสตร์ (Wang, 2014b, p. 46, 50)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 2 จำนวน 2 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตัวอย่างเช่น

(23) **对中国人来说, 过年与“家”密切相关。** ชาวจีนมองว่าการฉลองตรุษจีนกับ“ครอบครัว” มีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Gao, 2016, p. 31)

4) โครงสร้าง [对于-宾语-来说]-(主语)-述语 จำนวน 7 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 30.43 ใช้กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 3 มากที่สุด จำนวน 6 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 85.71 ตัวอย่างเช่น

(24) **对于中国瓷器来说, 再没有比水运更加便捷和安全的运输方式了。** สำหรับเครื่องปั้นดินเผาของจีน คงไม่มีวิธีการขนส่งใดจะรวดเร็วและปลอดภัยเท่ากับการขนส่งทางน้ำอีกแล้ว (Fu, 2014, p. 32, 36)

รองลงมาคือ กลวิธีการแปลรูปแบบที่ 1 จำนวน 1 ประโยค คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตัวอย่างเช่น

(25) **对于他们来说维生素的唯一来源就是茶叶。** แหล่งวิตามินเพียงแหล่งเดียวสำหรับพวกเขาก็คือ ใบชา (Lu, 2014, p. 52, 56)

3. การใช้คำไทยแปลแทนคำบุพบท “对” และ “对于”

ผู้วิจัยแยกวิเคราะห์คำบุพบท “对” และ “对于” เนื่องจากความหมายและการใช้ของทั้งสองคำมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ซึ่งจะส่งผลต่อการเลือกคำไทยมาแปลแทน สรุปได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 คำแปลแทนคำบุพบท “对” จำแนกตามความหมายและการใช้ และกลวิธีการแปล

คำแปล แทนคำ บุพบท “对”	ความหมายกลุ่มที่ 1		ความหมายกลุ่มที่ 2		ความหมายกลุ่มที่ 3				ความหมายกลุ่มที่ 4				รวม จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ
	กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 3		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 3			
	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ		
เกี่ยวกับ	-	-	-	-	8	8.25	1	25.00	-	-	-	-	9	6.67
แก่	1	5.56	-	-	2	2.06	-	-	-	-	-	-	3	2.22
ใน	-	-	2	25.00	22	22.68	1	25.00	1	25.00	-	-	26	19.26
ให้	3	16.67	-	-	1	1.03	-	-	-	-	-	-	4	2.96
ให้แก่	-	-	1	12.50	6	6.19	-	-	-	-	-	-	7	5.19
ให้กับ	-	-	-	-	3	3.09	-	-	-	-	-	-	3	2.22
กับ	10	55.56	4	50.00	7	7.22	-	-	-	-	-	-	21	15.56
จาก	-	0.00	-	-	1	1.03	-	-	-	-	-	-	1	0.74
ต่อ	2	11.11	1	12.50	42	43.30	-	-	2	50.00	-	-	47	34.81
ต่อหน้า	1	5.56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.74
สำหรับ	-	-	-	-	1	1.03	2	50.00	1	25.00	4	100.00	8	5.93
โดย	1	5.56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.74
ของ	-	-	-	-	3	3.09	-	-	-	-	-	-	3	2.22
ที่	-	-	-	-	1	1.03	-	-	-	-	-	-	1	0.74
รวม	18	100.00	8	100.00	97	100.00	4	100.00	4	100.00	4	100.00	135	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า คำไทยที่ใช้แปลแทน “对” มีทั้งหมด 14 คำ ใช้มากที่สุดคือ คำว่า “ต่อ” จำนวน 47 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.81 ลำดับที่สอง คำว่า “ใน” จำนวน 26 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.26

ลำดับที่สามคำว่า “กับ” จำนวน 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 15.56 ลำดับที่สี่คำว่า “เกี่ยวกับ” จำนวน 9 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.67 และลำดับที่ห้าคำว่า “สำหรับ” จำนวน 8 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.93

ตารางที่ 4 คำแปลแทนคำบุพบท “对于” จำแนกตามความหมายและการใช้ และกลวิธีการแปล

คำแปล แทนคำ บุพบท “对于”	ความหมายกลุ่มที่ 1		ความหมายกลุ่มที่ 2		ความหมายกลุ่มที่ 3				ความหมายกลุ่มที่ 4				รวม จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ
	กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 3		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 1		กลวิธีการแปล รูปแบบที่ 3			
	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ	จำนวน (คู่แปล)	ร้อยละ		
เกี่ยวกับ	-	-	-	-	-	-	1	11.11	-	-	-	-	1	3.85
ใน	-	-	-	-	1	20.00	-	-	-	-	-	-	1	3.85
กับ	-	-	1	100.00	1	20.00	-	-	-	-	-	-	2	7.69
ต่อ	-	-	-	-	1	20.00	-	-	1	25.00	-	-	2	7.69
สำหรับ	-	-	-	-	1	20.00	6	66.67	3	75.00	5	71.43	15	57.69
ส่วน	-	-	-	-	1	20.00	2	22.22	-	-	-	-	3	11.54
ในแง่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	14.29	1	3.85
กล่าวถึง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	14.29	1	3.85
รวม	-	-	1	100.00	5	100.00	9	100.00	4	100.00	7	100.00	26	100.00

จากตารางที่ 4 คำไทยที่ใช้แปลแทน “对于” มีทั้งหมด 8 คำ คำที่ใช้มากที่สุดคือ คำว่า “สำหรับ” จำนวน 15 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 57.69 ลำดับที่สอง คำว่า “ส่วน” จำนวน 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 11.54 ลำดับที่สามคำว่า “ต่อ” และ “กับ” จำนวน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.69 เท่ากัน และลำดับที่สี่คำว่า “เกี่ยวกับ” “ใน” “ในแง่” “กล่าวถึง” จำนวน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.85 เท่ากัน

อภิปรายผล

ตามแนวทางการแปลแบบตีความที่ผู้แปลส่วนใหญ่ใช้ในปัจจุบัน ผู้แปลต้องทำความเข้าใจความหมายที่ภาษาต้นฉบับต้องการสื่อ แล้วนำเพียงความหมายนั้นมาถ่ายทอดโดยใช้ภาษาแปล ระหว่างขั้นตอนการถ่ายทอดความหมายผู้แปลต้องผละออกจากอุปสรรคของภาษาต้นฉบับ (Delisle, 1988) ซึ่งในขั้นตอนการถ่ายทอดความหมายนี้ ผู้แปลต้องใช้กลวิธีการแปลหลากหลายร่วมกัน เพื่อเรียบเรียงบทแปลให้เป็นธรรมชาติในภาษาแปล กระชับ และสื่อ

ความได้ชัดเจน ตรงตามความหมายที่ต้นฉบับต้องการสื่อ จากการศึกษาคำศัพท์ตัวอย่างการแปลบทขยายกริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ “对” และ “对于” พบว่า กลวิธีที่ใช้ในการปรับบทแปลนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง ความหมาย และการใช้บุพบทวลี “对” และ “对于” ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการแปลกับโครงสร้าง

1.1 เมื่อบุพบทวลี “对” และ “对于” อยู่หลังบทประธานพบว่า ผู้แปลจะใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้าง จากโครงสร้างภาษาจีน “[บุพบท-บทกรรม]-บทกริยา” เป็นโครงสร้างภาษาไทย “บทประธาน-บทกริยา-บทกรรม” ดังตัวอย่างประโยคการแปลที่ (1) (2) (3) (4) (6) (7) (9) (10) (18) (19) และ (20) กลวิธีการแปลที่ต้องจัดเรียงโครงสร้างใหม่เช่นนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากโครงสร้างภาษาจีนและภาษาไทยต่างกัน ซึ่งผู้แปลส่วนใหญ่ตระหนักถึงความแตกต่างนี้ อยู่แล้ว สอดคล้องกับกลวิธีการแปลระดับโครงสร้างของ Saibua (2010) และ Pinmanee (2012) และ

ข้อควรระวังในการแปลจีน-ไทย ไทย-จีนของ Num-tong และ Likhidcharoentham (2019) ที่เห็นว่าเมื่อต้องแปลเป็นภาษาใดก็ต้องปรับโครงสร้างตามแบบของภาษาแปลให้ถูกต้อง เพื่อความเป็นธรรมชาติของภาษาแปล

1.2 เมื่อพบพหุวลี “对” และ “对于” วางไว้ส่วนหน้าของประโยคหรือหน้าบทประพันธ์ พหุวลีนั้นเป็นส่วนนำของการกล่าว หรือบทกรรมที่ตามหลัง พหุวลีเป็นนามวลีที่มีโครงสร้างซับซ้อนหรือมีกริยาวลีหรือประโยคสั้น ๆ เป็นบทขยาย ผู้แปลส่วนใหญ่จะใช้กลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้างประโยคยังคงตำแหน่งของบทกรรมไว้ส่วนหน้าของประโยคเช่นเดิม ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (11) (14) (16) (22) และ (24) ทั้งนี้โครงสร้างภาษาไทยมีรูปประโยคที่นำบทกรรมมาไว้ส่วนหน้าประโยคที่เรียกว่า “ประโยคกรรม” ส่วนนำมักเป็นบทกรรมที่มีความซับซ้อนเช่นมีส่วนขยาย (Thonglor, 2021, pp. 369) ภาษาจีนและภาษาไทยมีลักษณะการใช้ดังกล่าวเช่นเดียวกัน ดังนั้นการแปลโดยไม่ปรับโครงสร้างเช่นนี้จึงอยู่ในความคุ้นเคยของคนไทยและสามารถสื่อความได้ตรงตามภาษาต้นฉบับ ซึ่งกลวิธีการแปลรูปแบบนี้สอดคล้องกับเงื่อนไขการปรับบทแปลของ Saibua (2010) ที่เห็นว่า การปรับบทแปลไม่สามารถทำตามความพอใจของผู้แปล แต่ควรปรับบทแปลเพื่อให้สื่อความได้ตรงกับต้นฉบับและให้ผู้รับสารเข้าใจง่ายขึ้นเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพบพหุวลี “对” และ “对于” อยู่หลังบทประพันธ์ พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลที่ไม่ปรับโครงสร้างอยู่บ้างเช่นกัน เนื่องจากพหุวลีหรือบทกรรมมีความยาว การแปลโดยนำบทกรรมมากล่าวถึงก่อนบทกรรมจะทำให้ผู้รับสารเข้าใจได้ง่ายกว่า ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (8) และ (21)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความหมายและการใช้โครงสร้างกับกลวิธีการแปล

2.1 พหุวลี “对” ใช้ขยายบทกรรมที่กล่าวถึงการกระทำที่บทประพันธ์ทำต่อบทกรรม ซึ่ง

จะไม่ใช้ “对于” ในความหมายนี้ คำว่า “对” มีความหมายเท่ากับคำว่า “朝” “向” และคำกริยาเป็นการกระทำที่กระทำต่อบทกรรมหรือกระทำต่อหน้าบทกรรม ดังนั้นผู้แปลจะใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้างเท่านั้น เป็นโครงสร้างภาษาไทย “บทประธาน-บทกริยา-บทกรรม” เพื่อสื่อความว่าบทกริยาที่ประธานกระทำนั้นเกิดขึ้นกับบทกรรม คำที่แปลแทน “对” ในความหมายนี้มักใช้คำว่า “กับ” “ให้” “ต่อ” เป็นต้น เพื่อให้สื่อความตามต้นฉบับ ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (1) และ (2)

2.2 บทกริยาของประโยคกล่าวถึงทำที่หรือวิธีการที่บทประพันธ์ปฏิบัติต่อบทกรรม คำพหุวลี “对” และ “对于” ที่อยู่หน้าบทกรรมจะมีความหมายว่า “ปฏิบัติต่อ” หมายถึง บทประพันธ์ปฏิบัติต่อบทกรรมอย่างไร บทกริยาจะเป็นกริยาประเภททำที่ อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด หรือวิธีการ ผู้แปลจะใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้างเสมอ เป็นโครงสร้างภาษาไทย “บทประธาน-บทกริยา-บทกรรม” เพื่อสื่อความว่าทำที่ ความรู้สึก และวิธีการของบทประพันธ์นั้นเกิดขึ้นกับบทกรรม ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (3) (4) และ (5) คำแปลแทนคำพหุวลี “对” และ “对于” หรือคำเชื่อมระหว่างบทกริยาและบทกรรมที่ใช้บ่อยได้แก่ “กับ” “ใน” “ให้แก่” “ต่อ”

2.3 พหุวลี “对” และ “对于” ใช้ขยายบทกรรมที่กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำรวมถึงสภาวะที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม

เมื่อพบพหุวลี “对” และ “对于” อยู่หลังบทประพันธ์ ผู้แปลใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้างให้เป็นโครงสร้างภาษาไทย ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (6) (7) (9) และ (10) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการแปลแบบตีความและการแปลให้เป็นธรรมชาติในภาษาแปลตามที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 1.1 เมื่อผู้แปลปรับโครงสร้างแล้วหากจำเป็นต้องมีคำเชื่อมระหว่างบทกริยาและบทกรรมมักใช้คำว่า “ใน” “ต่อ” “ให้แก่” “ให้กับ” “เกี่ยวกับ” เป็นต้น

เมื่อพบพหุวลี “对” และ “对于” เป็นส่วนนำของการกล่าว ผู้แปลใช้กลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้างมากที่สุด และใช้คำว่า “สำหรับ” “เกี่ยวกับ” แปลแทน “对” และ “对于” แล้วตามด้วยบทกรรม ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (11) (14) และ (16) เรียกประโยครูปแบบนี้ว่า “ประโยคกรรม” ตามที่อธิบายไว้ในข้อ 1.2

นอกจากนี้ยังพบกลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้างด้วย ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (12) (13) (15) และ (17) ซึ่งบทกรรมที่ตามหลังคำพหุวลี “对” และ “对于” เป็นคำนามโครงสร้างไม่ซับซ้อน เมื่อนำไปเรียงไว้หลังบทกริยาจะเป็นธรรมชาติในภาษาไทยและสละสลวยมากกว่าวางไว้ส่วนหน้าของประโยคเป็นบทนำ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะการแปลที่ดี

2.4 บทกริยากล่าวถึงมุมมองของคนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทกรรม โดยบทกริยาจะเป็นวลีหรือประโยคที่แสดงถึงการวินิจฉัย การพรรณนา หรืออธิบาย การใช้ในความหมายนี้จะปรากฏในโครงสร้าง “对/对于.....来说”

เมื่อพบพหุวลี “对” และ “对于” อยู่หลังบทประธานพบว่า ผู้แปลส่วนใหญ่ใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้างเพื่อให้เป็นธรรมชาติตามโครงสร้างภาษาไทยที่เรียงบทกริยาและต่อท้ายด้วยบทกรรม แล้วแปลแทนคำว่า “对” และ “对于” ด้วยคำว่า “สำหรับ” “ต่อ” และ “ใน” ตามลำดับ ดังตัวอย่างการแปลที่ (18) และ (20)

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้แปลใช้กลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้าง ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (21) 因此圆月对于所有中国人来说都意味着美好。ผู้แปลแปลว่า “ดังนั้นพระจันทร์ดวงกลม ๆ สำหรับคนจีนทุกคนแล้วจะมีความหมายที่แสดงถึงความงดงามสมบูรณ์” หากแปลโดยปรับโครงสร้างเป็น “ดังนั้นพระจันทร์ดวงกลม ๆ จึงมีความหมายที่แสดงถึงความงดงามสมบูรณ์สำหรับคนจีนทุกคน” จะเห็นได้ว่ารูปแบบหลังนี้ บทกริยามีความซับซ้อน ทำให้กริยาหลักอยู่ห่างจากบทกรรม จึงสื่อความไม่ชัดเจนเท่าการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้าง

แต่เมื่อพบพหุวลี “对” และ “对于” เป็นส่วนนำของการกล่าว ผู้แปลส่วนใหญ่ใช้กลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้าง กลายเป็น “ประโยคกรรม” ในโครงสร้างภาษาไทย คำไทยที่ใช้แปลแทน ได้แก่ คำว่า “สำหรับ” “กล่าวถึง” ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (22) และ (24) อย่างไรก็ตามพบการแปลแบบปรับโครงสร้างบ้าง ดังประโยคตัวอย่างการแปลที่ (23) และ (25) เนื่องจากบทกรรมเป็นคำนามสั้น ๆ เช่นเดียวกับที่อธิบายไว้ในข้อ 2.3

3. นอกจากการปรับโครงสร้างโดยปรับวิธีการเรียงส่วนประกอบแล้วยังพบว่า มีการปรับวิธีลำดับการเสนอความคิดด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางแปลแบบตีความที่ไม่ยึดติดกับรูปประโยคของภาษาต้นฉบับ แต่ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความหมายจากความคิดที่กระจ่าง โดยเลือกใช้โครงสร้างและคำในภาษาปลายทางที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติและเข้าใจง่ายในภาษาแปล (Delisle, 1988; Saibua, 2010) จากการศึกษาพบตัวอย่างการแปลดังนี้

3.1 ปรับบทกรรมในภาษาจีนเป็นบทขยายกรรมในภาษาไทย แล้วใช้คำพหุวลี “ของ” เชื่อมเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทกรรมและบทขยายกรรม เพื่อความสละสลวยของบทแปล ลักษณะการปรับบทแปลเช่นนี้พบ 3 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 1.29 ตัวอย่างเช่น “她对这些图片着了迷，整天都看着那本书。” แปลว่า “เด็กสาวต้องมนต์สะกดของรูปภาพเหล่านั้น” เฝ้ามองหนังสือเล่มดังกล่าวตลอดทั้งวัน” (Wu, 2014, p. 26) เมื่อแปล 着了迷ว่า “ต้องมนต์สะกด” เป็นโครงสร้าง “บทกริยา-บทกรรม” ที่บทกริยามีบทกรรมสมบูรณ์แล้ว ดังนั้นบทกรรมในภาษาจีน 这些图片 จึงต้องกลายเป็นบทขยายกรรมในบทแปล

3.2 ปรับบทกรรมในภาษาจีนมาเป็นบทประธานในภาษาไทย ลักษณะการปรับบทแปลเช่นนี้พบ 2 คู่แปลคิดเป็นร้อยละ 0.86 ตัวอย่างเช่น “对中国来说，过年与“家”密切相关。” แปลว่า “ชาวจีนมองว่าการฉลองตรุษจีนกับ ‘ครอบครัว’ มี

ความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น” (Gao, 2016, p. 31) ทั้งนี้หากลำดับการเสนอความคิดเหมือนภาษาจีนโดยใช้บุพบทลึกลำนำเป็น “สำหรับชาวจีนการทดลองตรุษจีนกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น” ยังสามารถสื่อความได้ชัดเจน แต่การที่ผู้แปลเรียงลำดับการเสนอความคิดใหม่ทำให้ประโยคสละสลวยมากขึ้น ตามเงื่อนไขการปรับบทแปลของ Saibua (2010)

3.3 ปรับบทกรรมในภาษาจีนมาเป็นบทประธานในภาษาไทย และปรับบทประธานจีนมาเป็นบทขยายของบทประธานไทย แล้วใช้คำบุพบท “ของ” เชื่อมเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทประธานและบทขยายประธาน ลักษณะการปรับบทแปลเช่นนี้พบ 3 คู่แปล คิดเป็นร้อยละ 1.29 ตัวอย่างเช่น “尽管中泰人民对左、右信仰恰恰相反，但是在象征男女的方向上，都让男性占据更重要的位置” แปลว่า “แม้ว่าคติความเชื่อเรื่องชาย-ขวาของชาวไทยและชาวจีนจะตรงข้ามกัน แต่ในด้านสัญลักษณ์แทนชาย-หญิงนั้น จะให้ฝ่ายชายอยู่ตำแหน่งที่สำคัญกว่า” (Editing and Translation Working Group, 2014b, p. 28) ทั้งนี้หากยังคงลำดับการเสนอความคิดเหมือนภาษาจีนและปรับเพียงการเรียงลำดับให้เป็นตามธรรมชาติของโครงสร้างภาษาไทยคือ “บทประธาน-บทกริยา-บทกรรม” นั้นไม่สามารถสื่อความได้ เพราะบทกรรม “左、右信仰” ไม่ได้เป็นผู้รับการกระทำของบทประธานแต่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบทกริยา

4. การแปลแทนคำบุพบท “对” และ “对于”

ระหว่างขั้นตอนการปรับบทแปล หากบทแปลสื่อความได้ชัดเจนแล้ว ผู้แปลจะไม่แปลแทนคำบุพบท “对” และ “对于” ซึ่งเป็นไปตามหลักและข้อควรระวังในการแปลของ Numtong และ Likhidcharoentham (2019) ที่กล่าวว่า ผู้แปลสามารถตัดข้อความในต้นฉบับที่ไม่มีมีความจำเป็นในบทแปลได้ หากข้อความที่แปลออกมานั้นได้รวมความหมายนั้นไว้แล้ว อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า ตัวอย่าง

การแปลส่วนใหญ่มีการแปลแทนคำบุพบท “对” และ “对于” เพื่อเชื่อมคำกริยาและบทกรรมให้ถูกต้องตามโครงสร้างภาษาไทยและสื่อความหมายให้ตรงกับต้นฉบับ

จากการศึกษาพบว่า บุพบทวลี “对” ใช้แสดงความหมายกลุ่มที่ 3 มากที่สุด คำแปลแทนหรือคำที่เชื่อมระหว่างบทกริยาและบทกรรมที่ใช้บ่อย เช่น “ต่อ” “ใน” “เกี่ยวกับ” เพื่อสื่อความว่าพฤติกรรมหรือการกระทำของบทประธานนั้นเกี่ยวข้องกับบทกรรม ดังตัวอย่างการแปลที่ (6) (11) และ (12) รองลงมา คือ การใช้แสดงความหมายกลุ่มที่ 1 คำแปลแทนที่ใช้บ่อย เช่น “กับ” “ให้” “ต่อ” เพื่อสื่อความว่าบทกริยาที่บทประธานกระทำนั้นเกิดขึ้นกับบทกรรม มีความหมายเหมือนกับ “朝” “向” ดังตัวอย่างการแปลที่ (1)

สำหรับบุพบทวลี “对于” พบว่าใช้เพื่อแสดงความหมายกลุ่มที่ 3 มากที่สุดเช่นกัน แต่มักปรากฏเป็นส่วนนำของการกล่าวและบทกรรมมีโครงสร้างซับซ้อน เมื่อแปลเป็นภาษาไทยผู้แปลมีแนวโน้มคงบทกรรมเป็นส่วนนำของประโยคเช่นเดียวกัน ดังนั้น คำแปลแทนที่ใช้บ่อยจึงได้แก่คำว่า “สำหรับ” “ส่วน” “เกี่ยวกับ” ซึ่งมักใช้นำหน้าบทกรรมสำหรับการกล่าวนำในภาษาไทย ดังตัวอย่างการแปลที่ (14)

สรุปผล

เมื่อพิจารณาจากกระบวนการแปลแบบตีความ จะพบว่า ผู้แปลต้องทำความเข้าใจความหมายของภาษาจีนก่อน แล้วนำความหมายนั้นมาถ่ายทอดเป็นภาษาไทย ในขั้นตอนการถ่ายทอดนี้ผู้แปลต้องใช้กลวิธีการแปลตั้งแต่การปรับโครงสร้าง การเลือกคำแปลแทน รวมถึงการตัด แต่ง เติมข้อความในบทแปลร่วมกัน เพื่อให้บทแปลเป็นธรรมชาติในภาษาไทย สื่อความชัดเจน ตรงตามต้นฉบับ โดยพิจารณาจากโครงสร้างของภาษาต้นฉบับ ประกอบกับความหมายและการใช้บุพบทวลี “对” และ “对于”

ในด้านโครงสร้าง เนื่องจากผู้แปลตระหนักถึงความเหมือนและความต่างของโครงสร้างภาษาจีนและภาษาไทย ดังนั้นกลวิธีการแปลที่ใช้จึงเกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้าง โดยผู้แปลมีแนวโน้มจัดวางตำแหน่งของกรรมไว้หลังบทประธานหรือหน้าบทประธานตามโครงสร้างของต้นฉบับ กล่าวคือ

กรณีที่บุพบทวลี “对” และ “对于” อยู่หลังบทประธาน ผู้แปลมักใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้าง จากโครงสร้างภาษาจีน “[บุพบท-บทกรรม]-บทกริยา” เป็นโครงสร้างภาษาไทย “บทประธาน-บทกริยา-บทกรรม” เพราะความต่างด้านโครงสร้างของสองภาษาจึงต้องปรับโครงสร้างเป็นแบบภาษาไทยเพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจ

กรณีที่บุพบทวลี “对” และ “对于” อยู่หน้าบทประธานเป็นส่วนกล่าวนำ เมื่อบทกรรมเป็นนามวลีที่มีโครงสร้างซับซ้อน ผู้แปลส่วนใหญ่ใช้กลวิธีการแปลแบบไม่ปรับโครงสร้างประโยค ยังคงตำแหน่งของบทกรรมไว้ส่วนหน้าของประโยคเช่นเดิมเรียกว่า “ประโยคกรรม” ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ทั้งสองภาษามีร่วมกัน ผู้รับสารยังเข้าใจได้ชัดเจนเช่นกัน แต่ถ้าบทกรรมเป็นคำนามคำเดียวผู้แปลจะใช้กลวิธีปรับโครงสร้างนำบทกรรมไปเรียงไว้หลังบทกริยาซึ่งเป็นธรรมชาติมากกว่า และสื่อความได้ชัดเจนตามความคุ้นเคยของคนไทย

ในด้านความหมายและการใช้เมื่อบุพบทวลี “对” ทำหน้าที่บทยายกริยาแสดงความหมายกลุ่มที่ 1 และ 2 ซึ่งเป้าหมายรับกริยาอาการมักเป็นคนทำหน้าที่บทกรรมโครงสร้างไม่ซับซ้อน จะใช้กลวิธีการปรับโครงสร้างเท่านั้น เป็นโครงสร้างภาษาไทย “บทประธาน-บทกริยา-บทกรรม” เพื่อให้สื่อความตามต้นฉบับ

ส่วนบุพบทวลี “对” และ “对于” ที่ทำหน้าที่บทยายกริยาแสดงความหมายกลุ่มที่ 3 และ 4 นั้น บทกรรมปรากฏได้ทั้งคำนามและนามวลีที่โครงสร้างซับซ้อน ดังนั้นจะใช้กลวิธีแบบปรับโครงสร้างหรือไม่นั้นเป็นไปตามแนวโน้มการจัดวางตำแหน่งของกรรมไว้หลังบทประธานหรือหน้าบทประธานตามโครงสร้างของต้นฉบับดังที่กล่าวไว้ข้างต้น รวมถึงพิจารณาถึงความซับซ้อนของบทกรรมด้วย

สำหรับการแปลแทนคำบุพบท “对” และ “对于” หรือการหาคำเชื่อมระหว่างบทกริยากับบทกรรมนั้นขึ้นกับคำบุพบท “对” และ “对于” ในต้นฉบับว่าแสดงความหมายใด ซึ่งนอกจากคำว่า “เกี่ยวกับ ต่อ สำหรับ” ที่พจนานุกรมจีน-ไทย ฉบับใหม่ (Iamworamet, 1992) ให้ไว้เป็นตัวอย่าง ยังพบคำอื่น ๆ เช่น ใน กับ ให้แก่ แก่ ใช้แปลแทน “对” คำว่า ส่วน กับ ใน ในแง่ ใช้แปลแทน “对于” เป็นต้น แต่เมื่อบทแปลสื่อความหมายได้ครอบคลุมแล้วไม่จำเป็นต้องมีคำเชื่อมระหว่างบทกริยากับบทกรรม เพื่อให้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย

ในการเรียนการสอนวิชาการแปลภาษาจีนเป็นภาษาไทย ผู้สอนสามารถให้ผู้เรียนเห็นตัวอย่างและแนวทางการแปลบทยายกริยาประเภทบุพบทวลีกลุ่มแสดงเป้าหมายรับกริยาอาการ “对” และ “对于” โดยเฉพาะกรณีที่บทกรรมมีโครงสร้างซับซ้อน ซึ่งผู้แปลอาจต้องใช้กลวิธีการแปลแบบปรับโครงสร้างภาษา ปรับลำดับการเสนอความคิด การเลือกคำแปลแทน หรือการตัด แต่ง เดิมข้อความในบทแปล เพียงกลวิธีใดกลวิธีหนึ่งหรือหลายกลวิธีประกอบกัน เพื่อให้บทแปลสื่อความได้ชัดเจนและสละสลวยเป็นธรรมชาติในภาษาแปลตามแนวทางของการแปลที่ดี

References

- Bo, Z. Y., Ma, R. F., & Lin, Y. Z. (2014). “Right place at the right time, and in harmony”: The golden period for the development of China-Thailand friendship. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 25-30. [in Chinese and Thai]
- Chaichotiranant, S. (2015). The study of erroneous in translation from Thai to Chinese of business students. *Panyapiwat Journal*, 7(1), 116-126. [in Thai]
- China news Department. (2020). 30% of non-democratic Hong Kong people oppose the Hong Kong version of the national security law. *Zhong-Thai Tong Magazine*, 2(17), 23. [in Chinese and Thai]
- Dai, Y. X. (2016). The Father of China’s Railways: Zhan Tianyou. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (1), 20-29. [in Chinese and Thai]
- Delisle, J. (1988). *Translation: An interpretive approach*. University of Ottawa Press.
- Editing and Translation Working Group. (2014a). Wisdom of contemporary people: Deng Xiaoping adapted China. *Chinese-Thai Monthly Magazines*, 13(145), 21-25. [in Chinese and Thai]
- Editing and Translation Working Group. (2014b). Why do Chinese people think left is big and Thai people think right is big. *Zhong-Thai Tong Magazine*, 13(151), 24-28. [in Chinese and Thai]
- Editing and Translation Working Group. (2021). One rooster, two dogs, three pigs, four sheep, five cows, and six horses. *Zhong-Thai Tong Magazine*, 2(24), 6-10. [in Chinese and Thai]
- Fu, Z. Y. (2014). Ceramics: Civilized People on the Maritime Silk Road. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 31-38. [in Chinese and Thai]
- Gao, Y. Q. (2016). Go home for the new year. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (2), 28-37. [in Chinese and Thai]
- Gao, Y. Q., Tu, Y. Y., Sun, Y., Cai, J., Zhou, B. W., Liu, Y. N., Fu, Z. Y., Han, X., Ma, R. F., Li, X. Q., Gan, L. J., & Trisumpan, S. (2016). Appreciation of translations of Princess Sirindhorn’s Chinese literary works. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (1), 8-9. [in Chinese and Thai]
- Gao, Y. Q., Tu, Y. Y., Sun, Y., Zhang, L. L., Zhao, L., Li, C. C., Li, L., Fu, Z. Y., Han, S. L., Ma, R. F., Kang, J., Wang, X. Y., & Trisumpan, S. (2014a). Love for the mid-autumn festival: A letter to China. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (5), 22-27. [in Chinese and Thai]
- Gao, Y. Q., Tu, Y. Y., Sun, Y., Zhang, L. L., Zhao, L., Li, C. C., Li, L., Fu, Z. Y., Han, S. L., Ma, R. F., Kang, J., Wang, X. Y., & Trisumpan, S. (2014b). Appreciation of translations of Princess Sirindhorn’s Chinese literary works. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (5), 13-15. [in Chinese and Thai]

- He, X. D. (2015). The silent spring and autumn of chalk. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 60-63. [in Chinese and Thai]
- Huang, B. R., & Liao, X. D. (2008). *Modern Chinese volume II* (4th ed.). Higher Education Press. [in Chinese]
- Iamworamet, T. (1992). *Chinese-Thai dictionary (New edition)*. Ruamsarn (1977) Press. [in Thai]
- Li, H. Y. (2014). The earliest football game: Cuju. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (4), 58-63. [in Chinese and Thai]
- Li, L. Y. (1999). A study on the meaning and usage of the preposition “dui”. *Journal of Tianjin Normal University*, 4, 71-75. [in Chinese]
- Li, R. (2019). *Corbus-based error analysis of the prepositions “对” and “对于”* [Master’s thesis]. Henan Normal University, PRC. [in Chinese]
- Li, X. (2016) Looking at Chinese people’s travel choices from the perspective of spring festival travel. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (1), 40-47. [in Chinese and Thai]
- Liu, X. (2013). *The Japanese translation of the prepositions “对” and “对于”* [Master’s thesis], Jilin University, PRC. [in Chinese]
- Lu, F. B. (2011). *Practical grammar in teaching Chinese as a foreign language*. Beijing Language and Culture University Press. [in Chinese]
- Lu, S. X. (1996). *Eight hundred words of modern Chinese*. Commercial Press. [in Chinese]
- Lu, Y. R. (2014). People, horses, tea: Talking about the past and present life of the Tea Horse Road. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 51-56. [in Chinese and Thai]
- Ma, C. H. (2014). Some suggestions for first-time Chinese teacher volunteers in Thailand. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 63-68. [in Chinese and Thai]
- Ma, R. F., & Jin, S. Y. (2014). A Thai minister of education’s love affair with Chinese. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (2), 18-27. [in Chinese and Thai]
- Numtong, K. (2020). The study of translation problems of the attributives and complements from Chinese to Thai for developing Chinese to Thai translation skills. *Language and Linguistics*, 38(2), 89-105. [in Thai]
- Numtong, K., & Likhidcharoentham, S. (2019). Principles and precautions in translating Chinese to Thai language and Thai to Chinese language. *Chinese Studies Journal*, 12(2), 105-151. [in Thai]
- Pinmanee, S. (2012). *Translation: From wrong to right. New era translation scriptures*. Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Saibua, S. (2010). *Principles of translation*. Thammasat University Press. [in Thai]
- Thonglor, K. (2021). *Thai principles*. Ruamsarn (1977). [in Thai]

- Wang, X. Y. (2014a). University entrance examination, we are together. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (4), 42-51. [in Chinese and Thai]
- Wang, X. Y. (2014b). Open the door to welcome guests, work together to seek development: the 2014 APEC Summit was held in Beijing. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 45-50. [in Chinese and Thai]
- Wu, Q. Q. (2014). Impression of West Lake. *Chinese-Thai Monthly Magazines*, 13(145), 26-27. [in Chinese and Thai]
- Yao, J. (2016). Wuzhen: Thousand-year-old Waterside Ancient Town. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (3), 22-31. [in Chinese and Thai]
- Yu, X. (2014). Entering confucius: Appreciation of the movie “Confucius”. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (5), 28-33. [in Chinese and Thai]
- Yu, X. (2015). Entering confucius: National, but also global: Appreciation of the movie “Wolf Totem”. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (6), 20-27. [in Chinese and Thai]
- Zhou, Y. (2014). The past and present life of “Horse Bathing Picture” in the year of the horse. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (2), 38-45. [in Chinese and Thai]
- Zhou, Z. N. (2014). Chinese and I, accompany me all the way. *Confucius Institute Journal (Chinese-to-Thai Version)*, (2), 64-69. [in Chinese and Thai]



Name and Surname: Supichaya Chaichotiranant

Highest Education: M.A. (Modern Chinese), Beijing Language and Culture University

Affiliation: Faculty of Liberal Arts, Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Chinese Language

การใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง

EMULATING ROLE MODELS' TRAITS FOR INCREASING SELF-MOTIVATION

พงศกร จันทรฉาย¹ จีรพัชร บุญยพรหม² อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์³ และศิริรัตน์ ศรีสอาด⁴

Phongsakorn Chanchai¹, Jeerapat Boonyaprom², Udomluk Koolsriroj³, and Sirirat Srisa-ard⁴

¹สำนักงานการศึกษาทั่วไป สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

^{3,4}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Office of General Education, Panyapiwat Institute of Management

²Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Isan Khon Kaen Campus

^{3,4}Faculty of Education, Kasetsart University

Received: April 20, 2023 / Revised: October 26, 2023 / Accepted: November 9, 2023

บทคัดย่อ

บุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นอกจากต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมประกอบกัน จึงสามารถเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในตนเองและต่อสังคม รวมทั้งเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นจนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามต่อไปได้ นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าบุคคลต้นแบบถือเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญให้แก่ผู้อื่นในการพัฒนาตนเองผ่านการสร้างแรงจูงใจในตนเองจนมีพฤติกรรมและเกิดการกระทำที่มุ่งสู่เป้าหมายนั้น เพื่อให้ตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกับผู้ที่เป็นต้นแบบ ผู้เขียนได้เรียบเรียงบทความฉบับนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบที่ดี อิทธิพลของบุคคลต้นแบบต่อการเลียนแบบพฤติกรรม ความสำคัญของแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งมุ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อย่างบุคคลต้นแบบกับการสร้างแรงจูงใจในตนเองซึ่งบทสรุปของบทความนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลต้นแบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมของบุคคลและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญแก่ผู้ปฏิบัติตามในการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผ่านการใช้หลักคิดและพฤติกรรมของบุคคลต้นแบบที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่หลักการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างที่ดี และการเลือกใช้แนวทางการดำเนินชีวิตตามบุคคลต้นแบบ เพื่อสามารถพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านของตนเองให้เต็มความสามารถ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีงามอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: บุคคลต้นแบบ แรงจูงใจ แรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเอง

Abstract

The traits of a desirable person with capabilities, morals, and ethics can be a valuable person and a good role model for others in society, requiring acceptance and emulation. Additionally, it is widely acknowledged that role models serve as essential inspirations for others' self-improvement by increasing self-motivation and emphasizing goals to achieve success. In this

article, the authors intend to present the concept of good role models' traits, the influence of emulating role models' traits, the importance of motivation, increasing self-motivation, and the relationship between emulating role models' traits and increasing self-motivation. This article will conclude that role models positively influence individual behavior and can be used as a significant source of inspiration for others to enhance motivation for self-development and achieve their goals through the application of these principles and the various personality traits of role models' behavior. This will lead to the principles of selecting and determining a way of life based on the appropriate role models to develop one's potential in every area and has a beneficial and sustainable quality of life.

Keywords: Role Models, Motivation, Self-Motivation, Self-Development

บทนำ

ในชีวิตของคนเราคงมีโอกาสได้พบเจอหรือได้รับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลผู้ซึ่งมีความสามารถโดดเด่นจนเป็นที่ประจักษ์อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีความรู้แตกฉานหรือมีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ผู้ที่สร้างสรรค์ผลงานมากมายและมีเกียรติประวัติที่น่ายกย่อง ผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดังจากความนิยมชมชอบและการยอมรับจากคนในสังคม หรือผู้ที่สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในชีวิตด้วยความมานะบากบั่นจนตนเองประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม เราจะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านี้มักได้รับการชื่นชมยกย่อง และเทิดทูนบูชาว่าเป็นผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ อีกทั้งผู้คนมักนำเอาวิธีคิดและการกระทำที่ได้ผ่านการพิสูจน์มาแล้วมาใช้เป็นแรงบันดาลใจหรือสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้เจริญรอยตามวิถีปฏิบัติเหล่านั้น เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ด้วยความเชื่อที่ว่า หากใครสามารถปฏิบัติตามแนวทางการใช้ชีวิตของ “บุคคลต้นแบบ” “บุคคลตัวอย่าง” หรือ “Role Models” ที่เอามาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีแล้ว ผู้นั้นก็คงจะประสบความสำเร็จในลักษณะนั้นได้เช่นเดียวกัน

บริษัท คันทาร์ กรุ๊ป ได้สำรวจผู้คนทั่วภูมิภาคจำนวนกว่า 6,000 ราย ในจำนวนนี้เป็นชาวไทยจำนวน 1,500 ราย พบว่า ผลการศึกษาถึงการมีสุขภาพและ

ความเป็นอยู่ที่ดีในชื่อ “Healthier Together” เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ผู้คนมีสุขภาพและชีวิตที่ดีขึ้น (Healthier, Longer, Better Lives) โดยจากการสำรวจใน 6 ประเทศทั่วเอเชียแปซิฟิกพบว่า คนไทยเลือกให้ “การสร้างแรงจูงใจในตนเอง” เป็นประเด็นในอันดับแรก โดยประเทศไทยเป็นประเทศเดียวที่พบว่า “การสร้างแรงจูงใจในตนเอง” เป็นประเด็นสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (MGR Online, 2021) คงเป็นที่ยอมรับกันว่า แรงจูงใจในตนเองของคนในวัยทำงานมักมาจากหัวหน้างานที่เป็นบุคคลต้นแบบ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มักศรัทธาต่อหัวหน้างานของตนเอง โดยมองว่าหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความทุ่มเท สอนงาน ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน กระจายข้อมูลข่าวสารให้ทราบ สร้างระบบการทำงานที่ดี รวมถึงดูแลและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพนักงาน ดังนั้นหากผู้นำในองค์กรสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้อื่นในองค์กรได้ก็จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความรู้สึกภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ความเชื่อมั่นในความรู้และศักยภาพของตนเอง เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ จนกระทั่งสร้างผลประกอบการได้อย่างมหาศาล เช่นเดียวกันกับคนในวัยเรียนที่มีปัจจัยสำคัญต่อการเกิดแรงจูงใจใน

การเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จก็คือ ครูผู้สอนที่อาจเป็นคนที่มีชื่อเสียง มีความประพฤติปฏิบัติที่น่าเคารพ เลื่อมใส หรือมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่สอน ซึ่งหากมีผู้สอนเป็นต้นแบบที่ดีแล้วก็จะมียุทธวิธีต่อการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในตนเองเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า “ต้นแบบที่ดี” มีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่สามารถให้แนวทางการดำเนินชีวิตได้อย่างมีระเบียบแบบแผน ให้ข้อคิดที่มีคุณค่าและจุดประกายความฝัน เป็นแรงบันดาลใจที่ดีให้เกิดความทะเยอทะยานอยากจะทำสำเร็จ และมีอิทธิพลต่อชีวิตก่อให้เกิดการแรงจูงใจในตนเอง ส่งผลให้มีพลังใจอันเปี่ยมล้น เกิดความคิดในเชิงบวก มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และกลายเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นเต็มศักยภาพ จนสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ความหมายของบุคคลต้นแบบ

ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลในปัจจุบันมักจะมีแนวทางหรือมีแบบอย่างมาจากบุคคลที่เรา มักเรียกว่า บุคคลต้นแบบ (Role Models) ซึ่งศัพท์บัญญัติของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (Office of the Royal Society Coined Word, 2019) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า บุคคลต้นแบบ ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง Identification Figure ในขณะที่อีกความหมายในทางศึกษาศาสตร์ บุคคลต้นแบบ หมายถึง ตัวแบบบทบาทหรือแม่แบบ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า บุคคลต้นแบบแตกต่างกันออกไป โดยเริ่มจาก Merton (1957) ได้บัญญัติศัพท์ บุคคลต้นแบบขึ้นมาว่า หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเฉพาะซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนี้ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาคำว่า บุคคลต้นแบบจึงถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน และในทางวิชาการ อีกทั้ง Hurd et al. (2018) ได้

กล่าวว่า บุคคลต้นแบบมักถูกตีความว่าเป็นผู้ใหญ่ที่วัยรุ่นตั้งหน้าตั้งตาอยากเป็นแบบนั้น สอดคล้องกับ Kearney และ Levine (2020) ได้ให้คำจำกัดความของบุคคลต้นแบบว่าสามารถเป็นพลังแห่งการเรียนรู้ทางสังคม เป็นผู้มีอิทธิพลและส่งผลต่อการตัดสินใจในวิธีการดำเนินชีวิต ทัศนคติ และพฤติกรรมของทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ในขณะที่ Haveman และ Wolfe (1995) มองบุคคลต้นแบบในฐานะบุคคลที่มีอำนาจในระดับหนึ่ง อย่างน้อยในฐานะผู้กำหนดบรรทัดฐาน

การเลือกบุคคลต้นแบบโดยทั่วไปแต่ละบุคคลมักมีหลากหลายบทบาท ผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวตนในอุดมคติ (Verhoeven et al., 2019) ดังนั้นบุคคลต้นแบบอาจเป็นกลุ่มบุคคลที่เราชื่นชอบและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง มีสิ่งที่สนใจหรือพรสวรรค์บางอย่างคล้าย ๆ กับตน ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเท่านั้น (Donahue, 2002) การให้ความสำคัญกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเป็นพิเศษ เนื่องจากชื่นชมในความสำเร็จ ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถ และการกระทำ อาจเป็นบิดา มารดา อาจารย์ ผู้นำชุมชน บุคคลที่มีชื่อเสียง ดารา นักแสดง และนักกีฬา เป็นต้น โดยบุคคลที่เอาเป็นแบบอย่างช่วยให้เกิดการเรียนรู้วิธีการในการประสบความสำเร็จ และเป็นแรงผลักดันให้หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้บุคคลนั้นเกิดกระบวนการเรียนรู้ความต้องการของตน และเกิดความเชื่อมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (Ezari, 2000) สอดคล้องกับประโยชน์หลายด้านในการมีบุคคลต้นแบบ ตามที่ Pawabunsiriwong (2019) ได้กล่าวถึงการมีบุคคลต้นแบบว่ามีประโยชน์ เช่น ช่วยให้เราสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมที่ต้องการทำตาม ช่วยให้แนวปฏิบัติที่จะเอื้อให้เราบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้นและในบางครั้งก็ช่วยให้เราหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ไม่ควรทำซึ่งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวหรือผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงประสงค์ นอกจากนี้ลักษณะนิสัยของบุคคลต้นแบบยังช่วยส่งเสริมการทำความดีและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การมีบุคคลต้นแบบเป็นสิ่งสำคัญในด้านของการศึกษาและเป็นแรงจูงใจ

ที่ขับเคลื่อนพลังการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Jopp et al. (2017) ที่ได้กล่าวว่า การมีบุคคลต้นแบบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในหลายบริบท เช่น บริบททางการศึกษาและอาชีพ มีผลในเชิงบวก ต่อแรงจูงใจ ผลการเรียนรู้ และการเลือกอาชีพ ตามที่ Gibson (2003) ได้กล่าวถึง บุคคลต้นแบบกับอาชีพว่า เป็นการเลือกบุคคลต้นแบบจากลักษณะการประกอบอาชีพของบุคคลนั้น ๆ เพื่อสร้างแนวทางและเป็นแบบอย่างที่ดีในการกำหนดเป้าหมายให้เข้าใจความสำเร็จในอาชีพเช่นเดียวกับ บุคคลต้นแบบ ทั้งนี้บุคคลต้นแบบอาจเปลี่ยนไปตามลักษณะอาชีพหรือการทำงานที่บุคคลนั้น ๆ เลือกเป็นในแต่ละช่วงวัย

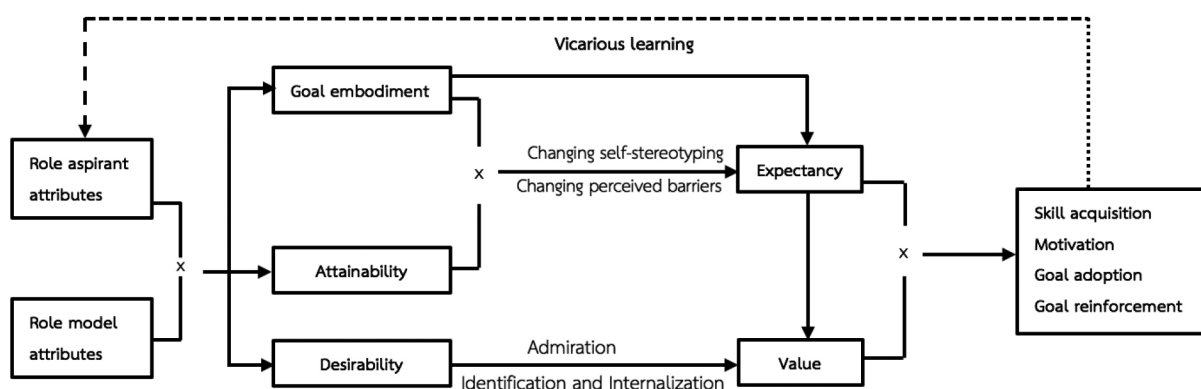
นอกจากนั้นบุคคลต้นแบบยังมีอิทธิพลต่อการเลียนแบบพฤติกรรมและการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลต้นแบบไม่จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเท่านั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (Thirdthanakarn, 2003) ได้แก่ 1) บุคคลต้นแบบโดยตรง (Direct Role Models) หมายถึง บุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ กับผู้เลียนแบบ ได้แก่ พ่อ แม่ และกลุ่มเพื่อน และ 2) บุคคลต้นแบบโดยอ้อม (Vicarious Role Models) หมายถึง บุคคลที่ชื่นชอบ ได้แก่ นักแสดง นักกีฬาที่มีชื่อเสียง และบุคคลที่มีสิ่งที่น่าสนใจที่ ผู้เลียนแบบชื่นชอบ และมุ่งหวังอยากจะเป็น

สำหรับบุคคลต้นแบบในบทความนี้ หมายถึง คนที่เป็นแบบอย่างที่ดีควรค่าแก่การยึดถือและประพฤติตามได้ มีอิทธิพลต่อเราในการทำทุกอย่างในชีวิตให้ดีขึ้น เป็นเสาหลักที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างของคนที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อความสำเร็จ มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจช่วยเหลือคนอื่น มีความซื่อสัตย์ และเคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบย่อมจะมีผลสะท้อนต่อผู้ที่ปฏิบัติหรือเลียนแบบได้เช่นกัน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แนวทางตามบุคคลต้นแบบ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แนวทางตามบุคคลต้นแบบมีหลายแนวคิดด้วยกัน ซึ่งในบทความวิชาการฉบับนี้ ผู้เขียนได้นำทฤษฎีของ Morgenroth et al. (2015) ซึ่งได้สรุปทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของการเป็นบุคคลต้นแบบ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

บุคคลต้นแบบ (Role Models) และบุคคลที่มีความปรารถนา (Role Aspirants) มีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ระดับความสำเร็จของบุคคลต้นแบบ และความเชื่อของบุคคลที่มีความปรารถนามีความเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะได้รับการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามกระบวนการรับรู้ของบุคคล



ภาพที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจของบุคคลต้นแบบ

ที่มา: ปรับปรุงจาก Morgenroth et al. (2015)

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า การรับรู้ของบุคคลต้นแบบมี 3 ประการ คือ เป้าหมาย (Goal Embodiment) ความสามารถทำได้ (Attainability) และความปรารถนา (Desirability) ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญของกระบวนการเป็นบุคคลต้นแบบ การรับรู้เหล่านี้ส่งผลอย่างมากต่อกระบวนการสร้างบุคคลต้นแบบ เช่น การเรียนรู้จากการสังเกต (Vicarious Learning) และการชื่นชม (Admiration) แม้ว่ากระบวนการเหล่านี้ ความคาดหวัง (Expectancy) และค่านิยม (Value) ทำให้บุคคลต้นแบบเปลี่ยนเป้าหมายการรับรู้และเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมได้ อย่างไรก็ตามทั้งสองสิ่งย่อมมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการเป็นบุคคลต้นแบบ ยกตัวอย่างเช่น การได้มาของทักษะชีวิต (Skill Acquisition) การจงใจ (Motivation) การยอมรับเป้าหมาย (Goal Adoption) และการได้รับการเสริมแรงเป้าหมาย (Goal Reinforcement) เป็นต้น

จากภาพที่ 1 ยังแสดงให้เห็นว่า กระบวนการของบุคคลต้นแบบเป็นวัฏจักรในลักษณะที่มีการเปิดรับความคาดหวัง ค่านิยม และเป้าหมาย ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ของบุคคลต้นแบบในขณะเดียวกัน นอกจากนี้คุณลักษณะสำคัญของบุคคลต้นแบบซึ่งเกิดจากการกำหนดเป้าหมาย ความสามารถทำได้ และความปรารถนา สามารถส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเองของบุคคลที่มีความปรารถนาในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่านี่คือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความปรารถนา และได้รับอิทธิพลจากบุคคลต้นแบบเช่นกัน

ในการกำหนดกรอบทฤษฎี การอธิบายคำจำกัดความต่าง ๆ ของบุคคลต้นแบบ จากการค้นคว้าเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เราสามารถแบ่งแนวทางตามบุคคลต้นแบบได้ 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) บุคคลต้นแบบด้านพฤติกรรม (Role Models as Behavioral Models) เป็นคำจำกัดความที่อธิบายบุคคลต้นแบบที่มาจากทักษะและพฤติกรรมที่เราเรียนรู้ 2) บุคคลต้นแบบด้านสิ่งที่เป็นไปได้ (Role Models as Representations of the Possible) เป็นคำจำกัดความ

ที่มุ่งเน้นไปที่บุคคลต้นแบบในการเป็นตัวแทนของสิ่งที่เป็นไปได้หรือทำได้ โดยแสดงให้เห็นว่ามีศักยภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ และ 3) บุคคลต้นแบบด้านแรงบันดาลใจ (Role Models as Inspirations) คือ มุ่งเน้นไปที่วิธีที่บุคคลต้นแบบสามารถทำได้ และมีผลให้บุคคลอื่นมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และคุณค่าที่จะมุ่งมั่นและพยายามเพื่อสิ่งนั้น

กล่าวโดยสรุปการใช้แนวทางตามบุคคลต้นแบบต้องมีคุณลักษณะคือ การเรียนรู้ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งทุกคนต้องการบุคคลต้นแบบในชีวิตที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการมีบุคคลต้นแบบที่ดีในชีวิตถือเป็นแรงบันดาลใจ เช่น วิธีการทำงานเมื่อไม่มีแรงจูงใจในตนเอง หรือเมื่อนึกถึงการประสบความสำเร็จ ทำให้มีแรงบันดาลใจให้ทำงานอย่างหนักเพื่อไปถึงบันไดแห่งความสำเร็จ เป็นต้น ดังนั้นแนวทางของบุคคลต้นแบบย่อมมีผลต่อการใช้ชีวิต การเลือกทางเดินให้กับชีวิต ทักษะคิด ความคิด รวมถึงการตัดสินใจจากเรื่องต่าง ๆ ในทิศทางที่สอดคล้องกับบุคคลต้นแบบ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากการใช้แนวทางตามเส้นทางความสำเร็จของบุคคลต้นแบบเหล่านั้น

การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) อาจเกิดขึ้นได้จากสิ่งที่อยู่ภายนอกจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการต่าง ๆ เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การมีชื่อเสียง หรือการได้รับของรางวัลที่มาล่อใจ จนทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา โดยแรงจูงใจเป็นความตั้งใจมุ่งมั่น ความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นเหตุผลของการกระทำสิ่งใดก็ตาม และยิ่งไปกว่านั้นแรงจูงใจยังมีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพของการกระทำเมื่อบุคคลเกิดพลังใจที่เข้มแข็ง มีความมานะบากบั่น เพียรพยายาม อดทน และกระตือรือร้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Hrnote, 2019) อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่แฝงอยู่ในตัวของบุคคล และเป็นสิ่งที่คอย

ผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา ทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้แรงจูงใจก็อาจเกิดขึ้นมาได้จากสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลในรูปแบบของแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมจากส่วนลึกภายในจิตใจ ความคิด ทัศนคติ ความสนใจ ความชอบ หรือแม้แต่ความเชื่อของตนเอง โดยส่งผ่านออกมาเป็นการกระทำและการแสดงออกของบุคคลนั้น

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นความต้องการและความปรารถนาที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญที่คอยผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมบางอย่างออกมา นอกจากนี้ยังมีบุคคลหลายท่านให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า เป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรม และกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ลดละ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำก็จะไม่แสดงพฤติกรรมหรืออาจล้มเลิกการกระทำก่อนที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของบุคคลซึ่งคอยส่งผลทำให้เกิดการกระทำ การเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้รับสิ่งที่ต้องการ เป็นสถานะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ เกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ และเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นทางกายทำให้เกิดแรงขับให้เกิดเป็นความต้องการ และกระตุ้นทางจิตใจให้เกิดแรงชักจูงให้เกิดเป็นความอยาก ซึ่งจะเปลี่ยนเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายจนเกิดเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมจะตามมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ สอดคล้องกันกับ Laulertrattana (2010) ที่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า แรงจูงใจของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งจูงใจ

(Motive) ก่อให้เกิดความต้องการ (Desire) จนเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (Drives) และสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุด (Goal) กล่าวคือ การจูงใจเป็นปัจจัยหรือสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ (Raso, 2012)

เราจึงสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” เกิดขึ้นได้ก็เพราะมี “การจูงใจ” โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผูกโยงจิตใจให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจผ่านการถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ จากความคาดหวัง หรือความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป จนสามารถบรรลุเป้าหมาย เป้าประสงค์ หรือประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นแรงขับภายในตัวของแต่ละบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา ผ่านการกระทำที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อบรรลุในสิ่งที่ตนเองตั้งใจไว้

ดังเช่นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอยู่บ่อยครั้ง กล่าวคือ เมื่อได้สอนเนื้อหาจนจบคาบเรียนในแต่ละครั้งแล้วมักมีผู้เรียนบางคนที่ยังมีความไม่เข้าใจในบางเรื่องที่ได้เรียนไป จึงได้ติดต่อสอบถามข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ จากผู้สอนผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับคำตอบที่ตนเองสงสัยให้เกิดความกระจ่างชัดเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสามารถทบทวนบทเรียนให้สอบผ่านได้ตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งใจไว้ได้ เช่นนี้ก็ถือว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนมีความความปรารถนาที่จะผลักดันให้ตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผู้สอนก็มักให้รางวัลแก่ผู้เรียนที่สอบได้คะแนนมากที่สุดหรือแสดงออกถึงความพยายามจนเป็นที่ประจักษ์ เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นการสร้างสิ่งจูงใจด้วยเช่นเดียวกัน เพราะรางวัลถือเป็นสิ่งเร้าหรือปัจจัยที่นำมาใช้จูงใจผู้เรียนให้ผลักดันตนเองจนเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำบางอย่างนั่นคือ การสร้างแรงจูงใจจากสิ่งจูงใจอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือแม้

กระทั่งผู้สอนมักสร้างการจูงใจในการเรียน โดยสร้างข้อตกลงกับผู้เรียนไว้ว่า หากผู้เรียนคนใดตั้งใจเรียนจนทำแบบฝึกหัดหรือภาระงานตามที่ได้รับมอบหมายได้รวดเร็วและผ่านตามเกณฑ์ก็จะมีคะแนนพิเศษให้ก็ถือเป็นกระบวนการจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการหรือมีความปรารถนาได้เช่นเดียวกัน เพราะเป็นการผลักดันให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้ เราจึงเห็นได้ว่า การจูงใจนั้นเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า จนเกิดพฤติกรรมและมีการกระทำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง และพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากการจูงใจนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่การตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบปกติธรรมดาทั่วไป แต่เป็นพฤติกรรมและการกระทำที่มีทิศทางและมีเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าต้องการบรรลุสิ่งใดหรือสามารถทำอะไรได้สำเร็จตามที่ได้ออกหวังไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันได้หลากหลายประเภท อาจเป็นแรงจูงใจเพื่อสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกาย (Physical Motivation) หรืออาจเป็นแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Motivation) แรงจูงใจยังแบ่งออกเป็น 1) แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) เกิดขึ้นตามธรรมชาติจากวุฒิภาวะหรือสภาพร่างกาย บางครั้งเรียกว่าแรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจทางสรีระเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตน้อยกว่าแรงจูงใจปฐมภูมิ แต่ก็มีความสำคัญต่อความทุกข์หรือความสุขในจิตใจ และความสามารถในการปรับตัว แบ่งออกเป็น 2.1) แรงจูงใจทางจิต (Psychological Motive) ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความรักใคร่ และความเอาใจใส่จากบุคคลอื่น และ

2.2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) มักมีจุดเริ่มต้นจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีต และมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Rueangsuttha, 2021) รวมทั้งแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกเป็น 1) แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) เป็นการจูงใจแบบใช้ไม้นวม ซึ่งการจูงใจในลักษณะแบบนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ หรือการให้รางวัล สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ และ 2) แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) เป็นการจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ การขู่การลงโทษ หรือการตำหนิตติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ (Anannawee, 2012) นอกจากนี้แรงจูงใจก็สามารถแบ่งได้ตามแหล่งกำเนิด คือ 1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล หรือเกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมักมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนด อาจเป็นสิ่งที่จูงใจที่เป็นเงินและไม่ใช้เงินก็ได้ เช่น ค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัล ผลประโยชน์ สวัสดิการ การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การให้ฐานะทางสังคม เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลโดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดเอง เช่น การเห็นคุณค่าและความสำคัญ การต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองชอบ การอยากทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา การทำงานอดิเรก เป็นต้น (Suwannasri, 2017)

ตามความเป็นจริงแล้วแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ผลักดัน กระตุ้น หรือดึงดูดให้บุคคลเกิดความมานะ พยายาม ดิ้นรน และไขว่คว้าให้ไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่คอยโน้มน้าวหรือชักนำให้เกิดการกระทำอย่างมีเป้าหมาย และเป็นสิ่งที่คอยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จเพราะเป็นพลังใจที่คอยผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่า

ควรเป็นไปในรูปแบบใดได้ตรงทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตามเป้าประสงค์ โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจจากสิ่งที่เข้ามากระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้นได้

ตัวอย่างเช่นหากเราเป็นเจ้าของกิจการที่ใช้สิ่งจูงใจกับพนักงานทั้งสองรูปแบบ คือ ทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านก็เชื่อได้ว่า น่าจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานเหล่านั้นสร้างผลงานให้กิจการของเรานั้นประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และจะมีผลประโยชน์ที่สูงกว่าการใช้สิ่งจูงใจในรูปแบบที่ไม่ใช้ตัวเงินเพียงอย่างเดียว นั่นก็เพราะสิ่งจูงใจทั้งสองสิ่งนี้ต้องใช้ควบคู่กันเสมอหรือใช้อย่างเหมาะสมตามบริบทและสถานการณ์ หากพนักงานของเราได้รับเพียงแค่ค่าขึ้นชมแต่ไม่มีสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้เลย ก็อาจทำให้ตนเองรู้สึกถูกละเลยหรือเอาเปรียบและไม่ได้รับความเป็นธรรมก็เป็นได้ แต่กระนั้นหากพนักงานของเราได้รับแต่เพียงตัวเงินแต่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ขาดความใส่ใจในความรู้สึก ไม่ได้รับการให้เกียรติ หรือไม่รับคำชมเชย ก็อาจทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงานให้เราจนอาจขอลาออกจากงานได้เช่นกันเพียงเพราะไม่ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องจากสังคมอย่างที่เราควรจะเป็น กล่าวคือแรงจูงใจต่อการกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลนั้น ล้วนมีความแตกต่างกันก็เพราะคนเรานั้นย่อมมีความต้องการและแรงปรารถนาที่ไม่เหมือนกัน จึงมีสิ่งจูงใจและแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเอง

ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะช่วยให้เสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ ช่วยให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และเพิ่มขีดความสามารถของตนออกมาอย่าง

เต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยหากยังทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็จะมีคามมุ่งมั่นและทบทวนค้นหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไขสิ่งนั้นด้วยความพยายามและอดทนโดยไม่ย่อท้อ จนในที่สุดก็สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมและนำความรู้ความสามารถของตนไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้สามารถทำสิ่งนั้นได้สำเร็จลุล่วงอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (Hrnote, 2019) ในขณะเดียวกัน การสร้างแรงจูงใจที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญอันจะทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์สิ่งใดก็ตามให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นมาได้ ดังนั้นการเลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจรวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้ จึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้ตามที่มุ่งหวังไว้ (Humansoft, 2022) อีกทั้ง Walker (2021) ก็ได้กล่าวถึงวิธีการตามหาแรงจูงใจไว้ในบทความเรื่อง How to Get Things Done When You Don't Want to Do Anything ดังนี้ 1) หัดให้รางวัลชิ้นเล็กกับตัวเองบ้าง เพราะนอกจากจะช่วยให้เกิดความสนุกสนานแล้วยังช่วยผลักดันตัวเราได้เป็นอย่างดี 2) ทบทวนคุณค่าของสิ่งที่เราทำเพื่อหาความเชื่อมโยงของสิ่งนั้นกับเป้าหมาย เพราะถึงแม้ว่ารางวัลจะเป็นแรงผลักดันที่ดีแต่ในบางครั้งก็อาจไม่สามารถผลักดันเราไปได้ไกลมากเพียงพอ 3) ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น จะช่วยให้เราตื่นเต้น มีความมุ่งมั่นและเกิดแรงบันดาลใจเพิ่มมากยิ่งขึ้น 4) การแข่งขันความรู้สึกท้าทาย การอยากได้รับชัยชนะ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกันของทีมก็เป็นวิธีสร้างแรงผลักดันที่ดีได้ 5) ให้อภัยตนเองเพื่อช่วยลดความกลัว ความผิดพลาด และเพิ่มความมั่นใจให้มากยิ่งขึ้นเพราะการแข่งขันไม่ได้เหมาะกับทุกคนเสมอไป สำหรับบางคนที่ต้องตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันอาจก่อให้เกิดความเครียดและหมดกำลังใจได้ และ 6) หัดมองสิ่งรอบตัวตามความเป็นจริงเพื่อให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นด้วยตนเองก็ยังสอดคล้องกับหลักธรรม คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องอิทธิบาท 4

ซึ่งเป็นธรรมชาติอันนำมาซึ่งความสำเร็จ มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ การมีความรักและความพอใจในสิ่งที่ตนเองทำจากการสำรวจตนเองว่ามีความชอบหรือศรัทธาในสิ่งใด แล้วจึงมุ่งมั่นในการทำสิ่งนั้น เพราะการประสบผลสำเร็จในเรื่องใดได้นั้นต้องมีใจรักในเรื่องนั้นเป็นลำดับแรก 2) วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อสิ่งที่ตนเองทำ เพราะทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยการหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ซึ่งเป็นเครื่องมืออันจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อไปได้ 3) จิตตะ คือ การเอาใจใส่ รับผิดชอบ มีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งที่ตนเองทำ และมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก และ 4) วิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญ คิดไตร่ตรองด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบสิ่งที่ตนเองทำด้วยสติปัญญา เพราะแม้จะรักในสิ่งที่ทำมากแค่ไหน บากบั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่หากขาดการใช้ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุและผลแล้ว ท้ายที่สุดสิ่งนั้นก็อาจกลายเป็นความผิดพลาดและไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ได้ (Sukhothai Thammathirat Open University, 2023)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าบุคคลใดสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้มากเพียงพอก็จะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตรงตามความปรารถนาของตนเองได้โดยง่าย เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญของกลไกที่คอยกระตุ้นให้เกิดพลังกายและพลังใจและส่งผลให้บุคคลผู้นั้นสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ รวมทั้งแรงจูงใจถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญอันจะคอยผลักดันให้แต่ละบุคคลสามารถกระทำสิ่งใดก็ตามได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และตรงตามเจตนารมณ์ของตนเองจนสามารถประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นอาจารย์ผู้สอนและได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตลอดมาพบว่า แรงจูงใจในตนเองของผู้เรียนนั้นมีผลต่อการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม หากผู้สอนสามารถทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติใน

เชิงบวกต่อการเรียนรู้และผู้สอนสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในตนเองได้ จะช่วยยกระดับความสนใจและการให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ผู้เรียนจะมีความกระตือรือร้นและมีความพร้อมในการเรียนเพราะเกิดความรู้สึกระหายที่จะเรียนรู้ มีทัศนคติเชิงบวก และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แรงจูงใจในตนเองยังส่งผลให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนที่ชัดเจน สามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม และกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อการวางแผนการเรียนด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะคิดคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมาในการกระทำของตนเอง และคอยระมัดระวังเพื่อไม่让自己เกิดความไขว่เขวออกจากเส้นทางตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ รวมทั้งแรงจูงใจในตนเองของผู้เรียนยังส่งผลต่อการมีความคิดริเริ่มและการเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยจะใช้ความเพียรพยายามจนสามารถทำงานนั้นได้บรรลุผลสำเร็จตามความตั้งใจ

การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 9 ประการ คือ 1) ตัวงาน (Work) เช่น ความน่าสนใจในงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน (Pay) เช่น จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ่ายเงินของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เช่น การยอมรับ ค่ายกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน และความเชื่อมั่นในผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น บำเหน็จ บำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลา และวันหยุดประจำปี 6) สภาพ

การทำงาน (Working Condition) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ 7) การนิเทศงาน (Supervision) เช่น วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เช่น ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน และนโยบายการบริหารของหน่วยงาน (Locke, 1976)

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบจากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิ สิ่งที่ส่งผลต่อการศึกษาของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วยแรงจูงใจในตนเอง 4 ด้าน คือ ความสนใจใฝ่รู้ การเตรียมการในการศึกษา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว (Pham Thi, 2010) ประสพการณ์ในการอบรมที่มากน้อยต่างกันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้แตกต่างกัน (Minh Trung, 2018) สถานภาพสมรสและประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (Promkhet, 2015) รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน และการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากที่สุด (Yaowaboot, 2012)

เราคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ในระหว่างการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานของคนเรานั้นอาจเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย เหนื่อยล้า และมีอุปสรรคมากมายเกิดขึ้น ทว่าหากมีการสร้างแรงจูงใจอยู่เสมอ ก็จะทำให้เราเกิดการพัฒนาตนเอง มีแรงผลักดันใน

การต่อสู้และก้าวข้ามปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้น จนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองจนประสบความสำเร็จต่อไปได้ สำหรับองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นก็มิอยู่หลายประการด้วยกัน ตั้งแต่เรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล ไปจนถึงผู้ที่ร่วมงานด้วยกัน หรือแม้กระทั่งหน่วยงานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ หากองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจอันเต็มเปี่ยมในการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลังความรู้ และความสามารถอย่างไร้ขีดจำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บุคคลต้นแบบกับการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

หากบุคคลต้นแบบ คือ ผู้ที่สร้างแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น เพื่อมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายให้สำเร็จ มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สามารถจับต้องได้ เป็นรูปธรรมชัดเจน (Mookma, 2021) ดังนั้นการที่เรามีบุคคลต้นแบบจึงเปรียบได้กับการมีตัวอย่างที่ดีเพื่อนำแนวทางให้เราสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตของตนเองได้ นอกจากนั้นบุคคลต้นแบบที่นำมาใช้เป็นแรงจูงใจอาจเป็นบุคคลภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กรที่มีความโดดเด่นจนสามารถสร้างความเป็นต้นแบบ ก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ และต้องการยึดถือไว้เป็นแบบอย่าง โดยแรงจูงใจของผู้ตามจะเกิดจากความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการรับรู้ข่าวสาร และการเข้าไปมีส่วนร่วมการปฏิสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ (Kornpuang, 2019; Mookma, 2021) ด้วยเหตุนี้การคำนึงถึงคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบ อาจทำให้เห็นถึงหลักคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจในตนเองได้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ครูต้นแบบ คือ บุคคลต้นแบบจากการเห็นความสำคัญของการพัฒนาครู ซึ่งเป็นหัวใจหลักของ

การจัดการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ ทั้งด้านการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยทางด้านการศึกษารวมทั้งการวิเคราะห์ วางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาระบบและกลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งตรงกับ Sawaa in et al. (2019) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาร้อยละ 80 ตั้งใจเลือกเรียนวิชาชีพครูมาตั้งแต่ต้นเพราะมีครูต้นแบบที่ประทับใจ ทั้งนี้จะพบว่า หน่วยงานต่าง ๆ มีการมอบรางวัลครูหรืออาจารย์ต้นแบบ เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติในการพัฒนา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ หรืออีกนัยหนึ่งคือ เพื่อเป็นการเสริมแรงผลักดัน และแรงจูงใจในตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูหรือครูของหน่วยงานเหล่านั้นให้ทำหน้าที่ไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานตามครูหรืออาจารย์ต้นแบบต่อไป

2. แพทย์ต้นแบบ คือ บุคคลต้นแบบตัวอย่างในทางการแพทย์ที่ช่วยเติมเต็มบทบาทของนักเรียนแพทย์ในทุกสถานการณ์ที่สามารถสังเกตจากอาจารย์แพทย์ได้ Cruess et al. (2008) ได้ศึกษาเรื่อง Role Modelling—Making the Most of a Powerful Teaching Strategy สรุปได้ว่า บุคคลต้นแบบถือเป็นเครื่องมือการสอนที่ทรงพลังสำหรับการส่งต่อความรู้ ทักษะ และค่านิยมของวิชาชีพแพทย์ หรือข้อดีอีกทางหนึ่งคือ เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้แพทย์เป็นแบบอย่างที่ดีขึ้นต่อนักเรียนแพทย์ รวมทั้ง Sornsithong (2017) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ที่เป็นแรงจูงใจด้านที่มากที่สุดคือ ความมุ่งมั่นในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกับแนวทางของแพทย์ต้นแบบที่ควรยึดถืองานด้านวิชาชีพแพทย์เป็นหลัก

3. นักเรียนหรือนักศึกษาด้านแบบ คือ บุคคลต้นแบบที่ดีงามที่ผู้อื่นยกย่องให้เป็นเยี่ยงอย่าง และ

พร้อมจะพัฒนาตนเองให้ดั่งงามในทุกมิติทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบที่สมบูรณ์ให้นักเรียนหรือนักศึกษารุ่นต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mookma (2021) เรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยใช้บุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า นักศึกษาอยู่ในช่วงวัยรุ่น อายุโดยเฉลี่ย 18-23 ปี ควรเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้โดยใช้บุคคลต้นแบบคือ นักศึกษาด้านแบบที่ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Pawabunsiriwong (2019) ในการศึกษาการวิเคราะห์งานเขียน เรื่อง บุคคลต้นแบบของผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศในระดับอุดมศึกษา ได้ข้อสรุปว่า ลักษณะนิสัยของบุคคลต้นแบบช่วยส่งเสริมให้วัยรุ่นต้องการทำความดีและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ดังนั้นการมอบรางวัลนักเรียนหรือนักศึกษาด้านแบบของแต่ละสถาบันจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนหรือนักศึกษาที่ดีได้รับการยกย่อง และยังเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงจูงใจในตนเองของนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งนั้นอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาการใช้บุคคลต้นแบบกับการสร้างแรงจูงใจในตนเองในบริบทที่ต่างกัน ดังเช่น Gartzia et al. (2021) Morgenroth et al. (2015) Kearney และ Levine (2020) และ Thirathanakarn (2003) ซึ่งมีบทสรุปที่สามารถกล่าวได้ว่า การมีบุคคลต้นแบบล้วนแต่ส่งผลที่ดีต่อผู้ตามหรือผู้ที่ปฏิบัติตามในการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังสร้างความสำเร็จและส่งผลดีต่อองค์กรในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

ในสังคมยุคปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่า มีการให้ความสำคัญกับการยกย่อง เชิดชู และให้คุณค่าแก่บุคคลต้นแบบที่ผ่านการพิจารณา และได้รับการยอมรับจากสังคมแล้วว่า เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น และสร้างคุณประโยชน์

ต่อส่วนรวมในวงกว้าง รวมทั้งมีคุณูปการต่อวงการ
ศึกษาและผู้คนในสังคมจนเป็นที่ประจักษ์

ตัวอย่างเช่นประเทศไทยได้กำหนดให้มีการ
มอบรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี ซึ่งเป็นรางวัลระดับ
นานาชาติเพื่อเชิดชูเกียรติครูดีเด่นในอาเซียนและ
ติมอร์-เลสเต 11 ประเทศ ประเทศละ 1 รางวัล จากการ
คัดเลือกครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้าง
ความเปลี่ยนแปลงในชีวิตลูกศิษย์ สร้างแรงบันดาลใจ
มีความอุตสาหะในการปฏิบัติภารกิจความเป็นครู
มาโดยตลอดด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู การสอน
และการจัดการเรียนรู้ของครูนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตของลูกศิษย์
ให้ดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม
เพื่อให้ลูกศิษย์เจริญก้าวหน้าสู่ความสำเร็จในชีวิต
สำหรับครูที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี ครั้งที่ 4
ปี 2564 ในประเทศไทย คือ นางสาวประทีน เลียนจำรุณ
ผู้ที่ถือได้ว่าเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญแก่เพื่อนครู
อาชีวศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมกันผลักดัน
และขับเคลื่อนอาชีวศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ
อย่างเป็นรูปธรรม

จากการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อ เรื่อง
“The Role Model: ใช้ชีวิตอย่างคนต้นแบบ” เมื่อ
วันอาทิตย์ที่ 12 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม
ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ณ นคร อาคาร 1 คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเป็น
ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการเป็นบุคคล
ต้นแบบ พร้อมทั้งเรียนรู้และถอดบทเรียนเกี่ยวกับ
รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลต้นแบบ ผวนกับ
การประยุกต์ใช้แนวทางของบุคคลต้นแบบในชีวิต
ของตนเอง โดยมีวิทยากร คือ คุณวสุ แสงสิงแก้ว
ผู้ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และเป็นผู้ที่
ดำเนินชีวิตผ่านการถอดบทเรียนมาจากต้นแบบที่ดี
จำนวนมาก จนทำให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จ
ในชีวิต โดยในตอนหนึ่งของการเสวนานั้น วิทยากรได้
กล่าวว่า เราสามารถมองหาต้นแบบได้มากมายจาก
หลายศาสตร์ หลายสาขา หลายวิชาชีพที่เราสนใจ

สิ่งแรกคือ จะต้องหาความชอบของตัวเองให้เจอ และ
ฝึกฝนจนกระทั่งเห็นภาพที่ชัดเจน และตกลึกได้ว่า
เรารักและเราชอบอะไร เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเราก็
จะเป็น Role Model ที่ได้รับการยอมรับ และเป็น
คนต้นแบบในฉบับของตัวเอง และในระหว่างการเสวนา
ก็ได้มีผู้ที่ตั้งคำถามว่า จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีคนต้นแบบ
ให้เรายึดเหนี่ยว ซึ่งวิทยากรก็ได้ให้คำอธิบายว่าจำเป็น
ต้องมี เพราะเด็ก ๆ เหมือนผ้าขาว จะต้องมีส่วนที่ประคอง
ชีวิตให้เดินไปในแนวทางที่ถูกที่ควร ที่บ้านมีคุณพ่อ แม่
ญาติผู้ใหญ่ ที่โรงเรียนมีครู เพื่อน รุ่นพี่ เราทุกคนจะ
ต้องช่วยกันเป็นต้นแบบที่ดี ชี้แนะให้รู้จักการคัดกรอง
ว่าสิ่งไหนดี หรือสิ่งไหนไม่ดี เราสามารถมีคนต้นแบบ
ได้มากมาย และนำไปปรับใช้กับชีวิตได้อย่างเหมาะสม
ไม่ว่าคนต้นแบบจะเป็นใคร อยู่ในสายงานอาชีพใด
ก็ขอให้เป็นต้นแบบที่ดี มีคุณค่า มีประโยชน์ สร้างสรรค์
สิ่งที่ดีให้กับสังคม เพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่
ที่ดี และสร้างสังคมที่ดีให้กับคนรุ่นต่อไป

บทสรุป

การใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใน
ตนเอง คือ การค้นพบบุคคลต้นแบบซึ่งหมายถึง บุคคล
ที่มีบทบาทเฉพาะซึ่งทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ดำเนินชีวิต การทำงาน หรือการสร้างสรรคสิ่งต่าง ๆ
เป็นคนดีที่ส่งต่อพลังบวกให้กับผู้คนแต่ละคน และเป็น
ผู้ที่มีอิทธิพลในการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา
ตนเอง ซึ่งแน่นอนว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดัน
ให้บุคคลเกิดความมานะ พยายาม และไขว่คว้าให้ไป
ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางของ
พฤติกรรมว่าจะดำเนินไปในรูปแบบใด เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายได้ตามเป้าประสงค์

ดังนั้นแนวทางที่สามารถนำบุคคลต้นแบบ
มาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองคือ การเลือกบุคคล
ต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเกิดจาก
ความสามารถและความมุ่งมั่นของบุคคลต้นแบบที่
เอาชนะอุปสรรค และทำงานให้บรรลุจุดหมายที่
วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำแนวทาง

บุคคลต้นแบบนั้นมาเพื่อเสริมแรงกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ในตนเองในแขนงหรือศาสตร์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล อาทิ หากเป็นคนในสายงานอาชีพใด ซึ่งมีบุคคลต้นแบบในแขนงงานเดียวกัน ย่อมพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามบุคคลต้นแบบนั้น หรือหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา คือ การได้เกรดดีและสำเร็จการศึกษา ตามความพยายามที่จะปีนบันไดแห่งความสำเร็จตามบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษานั้น

แม้ว่าการมีบุคคลต้นแบบในชีวิตจะหมายถึง การเลียนแบบบุคคลที่ชื่นชม ชื่นชอบ หรือการเลียนแบบบุคคลต้นแบบสักคนที่แสดงให้เห็นค่านิยม และการกระทำที่ต้องปฏิบัติตาม แต่เราสามารถประยุกต์สิ่งนั้น และนำมาใช้เป็นแนวทางและปรับให้เข้ากับตนเองได้ เพราะในสถานการณ์จริงเราจะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เหมือนกับบุคคลต้นแบบทั้งหมดไม่ได้ เนื่องจากความสำเร็จต้องเกิดจากพลังแห่งการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง โดยอาจเริ่มจากการทำความดีกับคนใกล้ตัวหรือผู้ที่เคารพนับถือ และต่อจากนั้นจึงกำหนดทิศทางของตนเองในอนาคตและมุ่งมั่นที่จะเดินหน้าไปสู่เป้าหมาย

สิ่งสำคัญคือ การเรียนรู้และเปิดใจกับทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต เพราะการเลือกทางเดินและปฏิบัติตนในรูปแบบที่ดีที่สุดให้กับชีวิต การมีทัศนคติแง่บวก รวมถึงการตัดสินใจจากเรื่องต่าง ๆ ในทิศทางด้านดีที่สอดคล้องกัน ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

ทั้งนี้ในปัจจุบันซึ่งถือเป็นยุคของสื่อสังคมออนไลน์ที่ทำให้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบวกหรือเรื่องลบ มักจะมีการส่งต่อข้อมูลออกไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้ไม่สามารถสร้างความมั่นใจในข้อมูลนั้นหรือผู้คนต้นเรื่องนั้นได้อย่างชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่เกิดการตั้งคำถามในแต่ละบุคคลเพราะไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะค้นพบบุคคลซึ่งเราสามารถเรียกว่า “บุคคลต้นแบบ” อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จากการนำเสนอแนวคิดและอธิบายการใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง จะเป็นประโยชน์ต่อแต่ละบุคคลในการเลือกแนวทาง และปฏิบัติตนในรูปแบบที่ดีให้กับชีวิต เพราะท้ายที่สุดแล้วตัวเราเองอาจจะเป็นบุคคลต้นแบบในแง่ใดแง่หนึ่งให้แก่ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อไป

References

- Anannawee, P. (2012). *Principles, concepts theories for educational management* (4th ed.). Montri.
- Cruess, S. R., Cruess, R. L., & Steinert, Y. (2008). *Role modelling--making the most of a powerful teaching strategy*. BMJ Clinical Research.
- Donahue, C. M. (2002). Athletes as role models. *Current Health*, 2(28), 22-24.
- Ezarik, M. (2000). A role model can change your life. *Career World*, (29), 18.
- Gartzia, L., Morgenroth, T., Ryan, M. R., & Peters K. (2021). Testing the motivational effects of attainable role models: Field and experimental evidence. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(4), 591-602. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/jts5.121>
- Gibson, D. E. (2003). Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. *Organization Science*, 5(14), 591-610.
- Haveman, R., & Wolfe, B. (1995). The determinants of children's attainments: A review of methods and findings. *Journal of economic literature*, 4(33), 1829-1878.

- Hrnote. (2019). *What is the most important thing to motivate employees?* <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>
- Humansoft. (2022). *Ideas for motivating personnel in the workplaces.* <https://www.humansoft.co.th/th/blog/how-to-motivate-your-employees>
- Hurd, N. M., Wittrup, A., & Zimmerman, M. A. (2018). Role models. In R. J. Levesque (Ed.), *Encyclopedia of adolescents* (pp. 3179-3186). Springer.
- Jopp, D. S., Jung, S., Damarin, A. K., Mirpuri, S., & Spini, D. (2017). Who is your successful aging role model? *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 72(2), 237-247. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbw138>
- Kearney, M. S., & Levine, P. B. (2020). *Role models, mentors, and media influences, the future of children authors conference.* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1262726.pdf>
- Kornpuang, A. (2019). Increasing the inspiration of undergraduate students with the zero projects from passions to mission project. In *Inspiring student learning for diverse societies. The Proceeding of the 14th Conference* (pp. 37-49). Office of The Higher Education Commission and Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education. [in Thai]
- Laulertrattana, C. (2010). *Factors affecting motivation of the sports authority of Thailand.* <http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/bangkok016/6317952023.pdf>
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and causes of job satisfaction.* https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Lockwood, P., Marshall, C., & Sadler, P. (2005). Promoting success or preventing failure: Cultural differences in motivation by positive and negative role models. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(3), 379-392.
- Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure*. Free Press.
- MGR Online. (2021). *Discovery CSR & SD.* <https://mgronline.com/greeninnovation/detail/9640000003430>
- Minh Trung, T. (2018). *The motivation for self development of Vietnamese students in Mahachulalongkornrajavidyalaya University* [Master's thesis]. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Mookma, A. (2021). *Learning Management by using role models to inspire and promote reading habits of first year undergraduate students, Chandrakasem Rajabhat University* [Master's thesis]. Sripatum University. [in Thai]
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of General Psychology*, 19(4), 465-483. <https://doi.org/10.1037/gpr0000059>

- Office of the Royal Society Coined Word. (2019). *Role model*. <https://coined-word.orst.go.th/> [in Thai]
- Pawabunsiriwong, K. (2019). An analysis of role models in Thai EFL undergraduate students' writing. *Humanities and Social Sciences*, 36, 232-256.
- Pham Thi, V. (2010). *Motivational orientation and participation in continuing education among staff nurses in general hospitals, the socialist republic of Vietnam*. https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- Promkhet, S. (2015). Self development motivation in conducting research among lecturers of Rajamangala University of Technology Srivijaya. *Rajamangala University of Technology Srivijaya Journal*, 7(2), 68-80. http://rdi.rmuts.ac.th/rmutsvrj/download/year7-issue2-2558/p_68.pdf
- Raso, S. (2012). *Job performance motivation of personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University*. https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/3756/2/Chotika_R.pdf
- Rueangsuttha, P. (2021). *A study of relationship between motivation and knowledge sharing behavior of employees in a state enterprise*. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4582/1/TP%20HOM.025%202564.pdf>
- Sawaain, R., Wilairat, W., Maruekhi, S., Rukwong, M., & Buaparot, W. (2019). *Building Inspiration from the master teacher for self-development of student teachers in the three Southern Border Provinces*. Yala Rajabhat University. [in Thai]
- Sornsithong, K. (2017). *Work motivation among personnel working for the department of medical services* [Master's thesis]. Burapha University. [in Thai]
- Sukhothai Thammathirat Open University. (2023). *Motivation for learning*. <https://news.stou.ac.th/2023/01/06/tham/>
- Suwannasri, P. (2017). *A study of the goal oriented approach of management by school administrators and the effect on motivation of teachers' performance at Catholic Schools in Chanthaburi Diocese, Thailand*. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-270-file01-2019-02-21-08-16-22.pdf>
- Thirathanakarn, T. (2003). *Role model influences on imitation and purchase intent of high and low involvement products among adolescence* [Master's thesis]. Chulalongkorn University. [in Thai]
- Verhoeven, M., Poorthuis, A. M. G., & Volman, M. (2019). The role of school in adolescents' identity development. *A literature review, Educational Psychology Review*, 31, 35-63. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9457-3>
- Walker, C. (2021). *How to get things done when you don't want to do anything*. <https://www.nytimes.com/2021/07/28/well/live/motivation-energy-advice.html>

Yaowaboot, H. (2012). *A study of the relationship between the motivation on self development and the self-esteem of nurses* [Master's thesis]. Srinakharinwirot University. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Gui_Cou_Psy/Hathaikan_Y.pdf



Name and Surname: Phongsakorn Chanchai

Highest Education: M.A. (English for Business and Industry Communication), King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Affiliation: Office of General Education, Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: English Language Teaching



Name and Surname: Jeerapat Boonyaprom

Highest Education: M.A. (Teaching English to Speakers of Other Languages), University of New South Wales

Affiliation: Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Isan Khon Kaen Campus

Field of Expertise: English Language Teaching



Name and Surname: Udomluk Koolsriroj

Highest Education: Ed.D. (Curriculum and Instruction), Kasetsart University

Affiliation: Faculty of Education, Kasetsart University

Field of Expertise: Curriculum and Instruction



Name and Surname: Sirirat Srisa-ard

Highest Education: Ed.D. (Curriculum and Instruction), Kasetsart University

Affiliation: Faculty of Education, Kasetsart University

Field of Expertise: Curriculum and Instruction

CHINA'S FOREIGN-RELATED LEGAL TALENTS TRAINING UNDER THE "BELT AND ROAD INITIATIVE" CONTEXT: PRESENT, PROBLEMS, AND RECOMMENDATIONS

Shanshan Li

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management
School of Law and Political Science of Yunnan University
of Finance and Economics

Received: September 28, 2022 / Revised: February 16, 2023 / Accepted: February 27, 2023

Abstract

With the continuous implementation of "the Belt and Road Initiative", all-round co-operations among China and countries along the route have become increasingly closer. Diversified high-end foreign-related legal talents are thus urgently needed to ensure the stable and far-reaching construction of "the Belt and Road". This article purports to evaluate the current situation and reflect the problems of foreign-related legal talents training in China, and to discuss the necessary reforms and improvements. On the basis of examining the historical development and current situation of foreign-related legal talents training in China, this article found that most universities had not made clear the relationship between morality and law so that the notion of "cultivating law students both in morality and in law" has not been thoroughly implemented in training foreign-related legal talents. As a result, the orientation of foreign-related legal talents training is not accurate, the objective is not clear and the mode and mechanism is not perfect. It is suggested that universities in China should thoroughly implement the notion of "cultivating law students both in morality and law", strengthen ideological and political education, and should reshape the concept, clarify the objective, reform the mode, and explore effective mechanism of foreign-related legal talents training. Only by such ways, can we train a batch of high-level foreign-related legal talents with both internationalism vision and patriotism, being familiar with international rules and able to participate in foreign-related legal affairs, having the courage to promote the reform of global governance rules and being devoted to better serve for "the Belt and Road Initiative".

Keywords: The Belt and Road Initiative, Foreign-Related Legal Talents Training, Morality and Law, Reform, China

Introduction

Under the background of profound adjustment and unprecedented changes of international trade and investment in the past decades, China conforms to the trend of the times, upholds the spirit of opening-up and cooperation, and proposes “the Belt and Road initiative”. Its construction needs the guarantee of legal rules and requires high-quality international or foreign-related legal talents. Under this context, it is a research of great practical significance to cultivate compound, applied and innovative foreign-related legal talents being familiar with international businesses, understanding the economy and culture of the countries along the route, having a world vision and patriotism, being proficient in international laws and good at handling international legal affairs (Xu, 2021).

At present, only 1% of Chinese lawyers have expanded their business abroad, and 99% of them can only do domestic business (Liu, 2020). The supply of foreign-related legal talents is obviously insufficient. General Secretary Xi pointed out on the Central Working Conference on Comprehensive Rule of Law held in November 2020, that it is necessary to strengthen the training of foreign-related legal talents so as to ensure the talents supply for the strategic layout of foreign-related legal work and to fill the short-comings of international legal talents shortage and lack of ability. The Opinions on Adhering to Cultivating Law Students both in Morality and in Law and Implementing Excellent Legal Talents Education and Training Plan 2.0

(hereinafter referred to as “Opinions 2.0”) jointly issued by the Ministry of Education and the Committee of Political and Legal Affairs (CPLA) of the Central Committee of Communist Party of China (CCCPC) in 2018 pointed out that it is necessary to build a new pattern of foreign-related legal talents training. Some scholars believe that, the mission of cultivating high-quality legal talents with both ability and merit has not changed, but the layout of (the Belt and Road Initiative) requires new responses from law (Xu, 2019). At present, the training of foreign-related legal talents in China is still in the stage of restart and recovery, and there are many problems to be reformed and solved urgently. This paper purports to investigate the current situation of and analyze the problems in foreign-related legal talents training in China, and then propose the necessary reforms and improvements.

The Current Situation of Foreign-related Legal Talents Training in China

After the founding of the People’s Republic of China, especially in the past 40 years of reform and opening-up China’s legal education and legal talents training have gone through a process from zero to many and from cancellation to reconstruction. In this process, the legal education has gradually realized regularization and systematization, and transformed from imitating the west to emphasizing Chinese style and characteristics. In the past 40 years, China’s legal education has developed vigorously, with more than 600 universities having under-graduate major

of law and enrolling more than 100,000 undergraduate law students every year. However, China's legal education focuses on the cultivation of domestic legal talents, ignoring the cultivation of foreign-related legal talents. Especially in 1997, when the disciplines and majors were adjusted, the majors of international law at postgraduate level were compressed, the major of international law at undergraduate level was canceled, the courses on international laws were reduced. All these broke away from the practice of international law, ignored the interdisciplinary integration, decreased the quantity and quality of foreign-related legal talents training, and delayed the training process for more than 20 years (Chun, 2019). This directly leads to the shortage of foreign-related legal talents in China. The training and supply of foreign-related legal talents has become a shortcoming for China to promote and participate in the construction of "the Belt and Road Initiative" (Liu, 2020).

In order to alleviate the shortage of foreign-related legal talents in China, the Ministry of Education and the CPLA of CCCPC in 2011 jointly proposed that the breakthrough of training practical and compound legal talents should be to train a batch of foreign-related legal talents having international vision, familiar with international rules and international legal affairs and able to safeguard national interests (Ministry of Education, 2011). In 2014, the CCCPC once again clearly put forward to build a team of foreign-related legal talents being familiar with international legal rules and good at handling foreign-

related legal affairs (Fourth Plenary Session of the Eighteenth Central Committee, 2014). In 2017, the Under-graduate Prospectus for Colleges and Universities added the major of International Economic and Trade Rules, and several universities such as Shanghai University of International Business and Economics and Yunnan University of Finance and Economics were approved to set up this major to cultivate international legal talents. In 2021, Notice on Implementing the Postgraduate Training Program of Master of Law (Foreign Lawyers) identified 15 pilot universities for training foreign-related legal talents at master's level. To a certain extent, the top design has broken the systematic and institutional obstacles of training foreign-related legal talents in China. More and more universities have begun to attach importance to the training of foreign-related legal talents and reshape the new training mechanism of foreign-related legal talents.

Some of these universities have determined special objectives for foreign-related legal talents training. Training objective is the realization of education policy and purpose, and it is the specific standard put forward by schools for students' physical and mental development according to educational policy, educational purpose and specific school conditions. Training objective is the general plan of talents training (Jiang & Zhang, 2008). At present, the orientation of foreign-related legal talents training in different universities has its own emphasis, showing the characteristics of diversified goals. For example, China University

of Political Science and Law proposes to cultivate international legal talents with thick foundation, wide caliber, high quality and strong ability, solid legal theoretical foundation and outstanding foreign language ability, familiar with both Chinese laws (especially foreign-related laws) and international legal rules, and having good international communication ability and excellent cultural and psychological quality, so as to become a legal talent with international vision and competitiveness. Northwest University of Political Science and Law proposes to cultivate applied, compound foreign-related legal talents who meet the needs of the construction of “the Belt and Road Initiative” and opening-up, have both legal theoretical foundation and practical ability, both international vision and pioneering spirit, and can provide legal service for enterprises and public institutions. Beijing Foreign Studies University closely relies on its advantage of foreign languages teaching, meets the market demand of legal talents, and aims to train compound and practical inter-national legal talents.

There can not be without practical training mode for talents training, some universities have developed their own mode of foreign-related legal talents training. The training mode is the structure and operation mode formed by various elements in the process of talent training, which follows the law of talent training and legal education, conforms to the social background and devotes itself to realizing the goal of talent training of legal education (Zhang, 2016). Different universities have different training modes for foreign-related legal talents. For example, China University

of Political Science and Law has set up an experimental class for training foreign-related legal talents and an experimental class for training Spanish-speaking legal talents, and carries out a double-degree training mode of “law + English” and a “3 +1” (three years in home country plus one year abroad) Sino-foreign joint training mode. Southwest University of Political Science and Law has set up an “Experimental Class for Foreign-related Legal Talents”, using the China-ASEAN high-end legal talents training base to carry out systematic training on the laws of ASEAN countries and the rules of China-ASEAN Free Trade Area, and offering special foreign-related legal courses. Beijing Foreign Studies University adopts the double-degree training mode of “Law + English”, “Law + Minor Languages” and the joint training mode between China and foreign countries.

Although the training objective and training mode of foreign-related legal talents in different universities are different, they also have some similarities. First, attention is paid to “thick foundation, wide caliber and high quality” in training objective (Ministry of Education, & Central Political and Legal Committee, 2011). Second, attention is paid to the cultivation of foreign language ability of foreign-related legal talents. Third, the training objective of most universities reflects the true requirements of “internationalization” or “foreign affairs”. Fourth, it is emphasized that foreign-related legal talents should be compound talents with knowledge and ability. Most universities have requirements for other abilities that foreign-related legal talents should possess.

The Problems of Training of Foreign-related Legal Talents in China

Although some universities have begun to explore and train foreign-related legal talents, there are still many problems that need to be reflected and solved urgently.

1. The problems in the notion of talents training

General Secretary Xi has made many important speeches on the training of legal talents. His core point is that the training of legal talents should adhere to the notion of “cultivating legal students both in morality and in law”. The purpose of legal education is to impart legal knowledge and skills and improve legal thinking. However, legal workers should not only pay attention to legal knowledge but neglect morality, otherwise serious adverse consequences will be caused (Fu, 2017a). The purpose that General Secretary Xi put forward the idea of “cultivating legal students both in morality and in law” is to warn legal workers that the cultivation of morality and the imparting of legal knowledge are like two wheels of a car and two wings of a bird, each one should not be neglected. Combining legal education with moral education, on the one hand, we can cultivate people with good moral character, behavior and habits. On the other hand, we can learn professional knowledge related to the rule of law, increase the reserve of professional knowledge and increase the value (Fu, 2017b). The training of foreign-related legal talents should also emphasize “both morality and law”. However, most universities have not adapted to and practiced this requirement in

their practice of training foreign-related legal talents.

Firstly, the relationship between “morality” and “law” has not been clarified in the training of foreign-related legal talents. Legal education should adhere to the trinity: knowledge imparting, ability training, and value shaping, the combination of the three can cultivate excellent legal talents. In the training of foreign-related legal talents, the training of professional professional knowledge is the foundation, and the shaping of moral education is the “soul”. However, in the current practice of the training of foreign-related legal talents in China, legal education is positioned as a special vocational education, which generally attaches importance to professional education and ignores general knowledge education and accomplishment education. No matter the training objective, training scheme or curriculum design, there is little mention of moral education and value shaping in foreign-related legal talents training. This article found that only three among the ten universities which purport to train foreign-related legal talents have incorporated “cultivating students both in morality and in law” into their training program.

Secondly, there is a lack of moral education mechanism in training foreign-related legal talents. In the Opinions 2.0, it is emphasized that foreign-related legal talents should have an international perspective, be familiar with international rules and international affairs, and be able to safeguard national interests. When it comes to the specific training process and curriculum system, most universities rely

on only ideo-political courses, but do not incorporate ideological education into legal courses and the whole process of talents training as suggested by the national government. The latter is more important and effective to realize the aim of moral education in foreign-related legal talents training.

2. The problems in the objective of talents training

The objective of talents training in higher education refers to “the regulation of the expected results of educational activities, that is, the expected state of students’ development, according to certain educational purposes and constraints”. Training objective is the core of educators’ practice and theoretical research on cultivating people with morality, which is related to the choice of training ideas and measures (Meng & Li, 2021). For a long time, there has been a dispute between general education and professional education in the orientation of under-graduate legal education, but the main-stream view holds that the objective of undergraduate legal education is “to cultivate high-quality legal professional talents”.

Many national policy documents have defined the training objectives of undergraduate legal education. However, the establishment of training objective should not be simply guided by national policy documents, the most important thing is that all universities should recognize their own position, combine their location advantages and their own ability to their operation, think about how to combine their characteristics with undergraduate

legal education, how to find the meeting point between the construction of “the Belt and Road Initiative” and their objective situation, and scientifically set the training goal of foreign-related legal talents according to their capabilities. By sorting out the training objective and training mode of foreign-related legal talents in some universities, this article found that, at present, the training of foreign-related legal talents are all aimed at cultivating foreign-related legal talents with “thick foundation and wide caliber”. Most law schools are not clear about how to set the training objective of foreign-related legal talents in accordance with their actual situation and location factors. So the former president of East China University of Political Science and Law clearly pointed out that one of the main cruxes of legal education in China is the vague orientation of the objective of talents training (He, 2015).

3. The problems in the mechanism of talents training

At present, there are still many institutional problems in the cultivation of foreign-related legal talents.

First, the courses on foreign-related or international laws are insufficient. The training program is difficult to meet the needs for foreign-related legal talents. For undergraduate legal education, the National Standards for Teaching and Learning Quality of Undergraduate Major of Law stipulates the curriculum system of “1+10+N”. This standard clarifies the scope of compulsory and optional courses for all law majors, but without any guidance or exception

for training foreign-related legal talents, so it is not suitable for training specialized foreign-related legal talents. This is mainly reflected in that foreign-related law courses are not core and compulsory courses, and the curriculum arrangement is scattered. After the adjustment of courses in recent years, only international public law has been retained, and whether the other two courses (i.e. international private law and international economic law) are included in compulsory courses is decided by universities themselves independently, resulting in that students have weak foreign-related legal foundation (Guo, 2020).

Second, there is a shortage of qualified teachers of international law. On one hand, due to the difficulty in publishing academic research achievements on international law and little contribution in discipline ranking, only a few law teachers are willing to teach courses on international laws and conduct academic researches in this subject. And many international law teachers are not specialized in this field, most of them do not have international education background and even cannot speak or use a foreign language. On the other hand, it is difficult for law schools to coordinate teachers of international relations, international politics, diplomacy and foreign language majors to support the training of foreign-related legal talents.

Third, the professional practice training system for foreign-related legal talents is not perfect enough. In practice, the construction of practice bases relating to foreign-related and international laws and the arrangement of

practice system are not professional enough. Most universities establish practice bases only in judicial institutions and domestic law firms, and there are few special practice bases for foreign-related legal talents training in international or foreign organizations. This leads to the separation of legal theory education and practice teaching in foreign-related legal talents training.

The Reform of Training of Foreign-related Legal Talents in China

To solve the above-mentioned problems in training foreign-related legal talents, efforts must be made in the following aspects.

1. Reshape the notion of training foreign-related legal talents

With the deepening of “the Belt and Road Initiative”, foreign-related legal talents should have patriotism and international vision. On the premise of cultivating foreign-related legal talents with “Chinese heart” as well as “internationalism spirit”, all universities should put forward their own characteristic training objective according to their own school history, location advantages and teaching conditions. The determination of training notion and training goal should be comprehensively analyzed according to the current domestic and foreign economic development trend, professional dynamic development, talent requirements of different positions, students’ own plans and so on (Peng, 2020). The training of foreign-related legal talents should integrate the Chinese traditional virtues, socialist core values and legal professional ethics into legal education,

include them in the talent training plan. We should promote the practical ability training of compound, applied and innovative legal talents to adapt to the new era, so as to make the latest legal achievements enter the classroom and textbooks (Zhang & Xie, 2021). The training of foreign-related legal talents should highlight the political and moral nature of socialist rule of law with Chinese characteristics, and incorporate ideological and political elements such as socialist core values, personal ideals and social reality needs, traditional Chinese virtues and excellent cultural inheritance into teaching (Liu & Fang, 2021).

In particular, the cultivation of foreign-related legal talents should shape students' internationalist vision and strengthen the concept of building a community with shared future for mankind. General Secretary Xi calls upon all countries to hold dear humanity's shared values of peace, development, fairness, justice, democracy and freedom, to promote mutual understanding, and forge closer bonds with other peoples, and to respect the diversity of civilizations (Xi, 2022). The training of foreign-related legal talents should seek common values at the international level with the international concept of rule of law and seek legal consensus for the construction of "the Belt and Road".

2. Clarify the objective of training foreign-related legal talents

At present, the biggest deficiency of training foreign-related legal talents in China is that the training objective is homogeneous and is not determined in accordance with

the actual needs of local economic and social development. Under the background of "the Belt and Road Initiative", the training objective of foreign-related legal talents should first solve the prerequisite problems of the objective of talents training. The setting of training objective should not only consider the characteristics of the industry which the university relates to, but also combine the regional characteristics, which vary from university to university.

First, we should adhere to the elite education model and avoid homogenization of talents training. With the increasing number of people receiving legal education, the base of legal talents reserve has been improved to a certain extent, but the quality of talents training has not been improved simultaneously. At present, there is still a surplus of low-end talents and a shortage of high-level talents, which is difficult to meet the needs of judicial practice. The training mode of legal talents should be based on the specific needs of legal talents in judicial practice, so as to meet the needs of judicial practice. The construction of "the Belt and Road Initiative" puts forward higher requirements for foreign-related legal talents in China, and the training mode of general education can no longer meet the needs of relevant legal services. Therefore, in order to meet the needs of "the Belt and Road Initiative", the training of foreign-related legal talents should adhere to the talent demand orientation, adhere to the elite education mode and improve the quality of talents training.

And the second, different universities should establish differentiated and characteristic training objective. From the perspective of current practice of training foreign-related legal talents in local universities, the mechanical modular training mode still takes the main-stream, lacking indepth grasp of the hierarchical characteristics of universities and the characteristic needs of regional opening-up to the outside world. The goal of talents training depends on the educational purpose and mechanism, and the setting of the goal needs to comprehensively consider many factors such as the nature of the university, its operation conditions, the level of science and education, the regional economic development and the characteristics of opening-up to the outside world. When setting the objective of talents training, it is better not to use such broad terms as “talents of global governance” or “talents of international influence”, which is obviously beyond the ability of most universities. It is better to set reasonable training goals based on the reality of the university and the region where it locates. Under the background of “the Belt and Road Initiative”, the training objective of foreign-related legal talents should be set as follows: all universities should make full use of their comparative advantages in combination with the actual situation of the university and the local characteristics, and cultivate compound, applied and innovative foreign-related legal talents with world vision and patriotism, proficient in international legal rules and good at handling international legal affairs through professional and elite legal education.

3. Improve the training mode of foreign-related legal talents

The first is to improve the curriculum system. Scientific curriculum system is conducive to mastering legal professional knowledge, acquiring legal practical skills and cultivating legal professional ethics. According to the “1+10+X” curriculum required by the National Standards for Teaching and Learning Quality of Undergraduate Major of Law, courses such as legal professional ethics and special legal courses such as those concerning finance, should be added to the compulsory course system, and the proportion of international and comparative laws should be increased. Considering the actual needs of “the Belt and Road Initiative”, elective courses of relevant legal culture and legal system of the countries along the “the Belt and Road Initiative” should be supplemented in the curriculum system to improve students’ cross-cultural communication ability (Zhang & Xie, 2021).

The second is to optimize the quality and ability of teachers of international law courses. Teachers are the premise and foundation of the reform of training foreign-related legal talents. In addition to adhering to the basic requirements of building teachers’ ethics and improving their teaching level, we should also pay attention to cultivating teachers’ practical skills and foreign-related ability. Under the background of “the Belt and Road Initiative”, in order to meet the needs of international development, we should improve the foreign language level of law teachers, encourage them to learn the languages of countries

along the “the Belt and Road Initiative”, familiarize themselves with the legal systems of these countries, and promote international legal exchanges. At the same time, all universities should provide opportunities for law teachers to participate in foreign-related legal affairs, continuously improve the level of foreign-related legal practice, and lay a strong teaching foundation for the training of foreign-related legal talents. In addition to building a high-quality, professional and innovative senior teacher and management team, we can also hire domestic and foreign legal experts and visiting teachers in practical fields to give lectures, learn the teaching mode of other countries and regions, especially those along the “the Belt and Road Initiative”, so that students can deepen their understanding of the application of international laws, form international legal thinking, and freely apply international legal thinking to foreign-related legal practice.

The third is to build a “foreign-related legal talents training community” with universities as the core and legal practice departments and legal service institutions participating together. Foreign-related legal talents should have international vision and cross-cultural communication skills, be familiar with domestic and international legal rules and have higher legal professional ethics. It should be said that the training of qualified foreign-related legal talents is a cause that needs long-term study and practice, which cannot be completed by universities alone. All universities need to integrate resources to the maximum extent, build a “foreign-related legal talents training

community”, and give full play to the advantages of collaborative education. Collaborative education can be divided into three aspects: “intra-school collaboration”, “interschool collaboration” and “university-local collaboration”. “Intra-school collaboration” refers to the cross-integration of different disciplines and majors within the university, the integration of the superior resources of the whole university, and the cultivation of interdisciplinary and compound foreign-related legal talents. “Inter-school collaboration” refers to the cultivation of foreign-related legal talents by carrying out various forms of cooperation with other universities at home and abroad. “University-local cooperation” requires universities to carry out various forms of cooperation with legal practice departments and legal service institutions to build a platform for jointly training foreign-related legal talents. For example, experts from foreign-related legal practice departments are invited to participate in the goal setting, program formulation, process guidance and effect evaluation of foreign-related legal talents training, to cooperate with domestic and foreign arbitration institutions and law firms to establish international training and practice bases for legal talents (Han & Qin, 2019).

Conclusion

In the context of “the Belt and Road Initiative”, the demand for high-quality foreign-related legal talents increases dramatically. Some universities have realized this demand and begun to train foreign-related talents. But

the notion of “cultivating legal talents both in law and in morality” and the notion of training foreign-related legal talents with both patriotism and international vision are not completely implemented, the orientation and the objective of foreign-related legal talents training are not clear and adaptable, the curriculum system is not reasonable and qualified teachers of international laws are insufficient. So the supply and the quality of foreign-related legal talents cannot satisfy the demand of “the Belt and Road Initiative”. To solve these problems,

systematic reforms must be conducted, such as deepening the notion of “cultivating both in morality and in law”, clarifying the objective of training foreign-related legal talents, optimizing the curriculum system, strengthening the teaching staff, so as to cultivate compound, experienced and innovative foreign-related legal talents with world vision and patriotism, proficient in international legal rules and good at handling international legal affairs to serve for “the Belt and Road Initiative”.

References

- Chun, W. (2019). The path of training high-quality legal talents in the new era. *Chinese University Teaching*, 6, 20-26. [in Chinese]
- Fourth Plenary Session of the Eighteenth Central Committee. (2014). *Decision of the central committee of the communist party of china on certain major issues concerning comprehensively advancing the rule of law*. http://www.gov.cn/zhengce/2014-10/28/content_2771946.htm [in Chinese]
- Fu, Z. T. (2017a). Cultivate moral concepts, cultivate talents, improve morality and legal system, and train high-quality legal talents for comprehensive rule of law. *China Legal Education Research*, 3, 99-103. [in Chinese]
- Fu, Z. T. (2017b). Exploring the new mechanism of training legal talents in universities of political science and law. *Social Sciences in Chinese Universities*, 4, 12-16. [in Chinese]
- Guo, L. (2020). Innovating the training mode of outstanding foreign-related legal talents. *Journal of National School of Education Administration*, 12, 38-45. [in Chinese]
- Han, Y. H., & Qin, W. Y. (2019). Training foreign-related legal talents facing the needs of “the Belt and Road Initiative”-- present situation and prospect. *China Legal Education Research*, 1, 79-92. [in Chinese]
- He, Q. H. (2015). Deepening the reform of legal education to cultivate talents for rule of law. *Exploration and Free Views*, 1, 22-23. [in Chinese]
- Jiang, W. Z., & Zhang, X. D. (2008). Research on the curriculum setting and reform of undergraduate legal education in universities of finance and economics--Taking Jiangxi University of finance and economics as an example. *Journal of Shanxi University of Finance and Economics (Higher Education Edition)*, 3, 38-41. [in Chinese]

- Liu, X. H. (2020). Exploration of legal talent training reform under the background of “the Belt and Road Initiative”. *Legal Education Research*, 28(1), 61-73. [in Chinese]
- Liu, X. C., & Fang, Y. (2021). Logical approach to the training mechanism of legal talents in colleges and universities under the concept of “improve morality and legal system”. *Journal of Hunan University of Technology (Social Science Edition)*, 26(4), 108-114. [in Chinese]
- Meng, Q. Y., & Li, W. Z. (2021). Goal orientation and realization mechanism of foreign-related legal talents training in local universities--Talent demand analysis based on the construction of China’s pilot free trade zone. *Hebei Law Science*, 39(8), 67-84. [in Chinese]
- Ministry of Education, & Central Political and Legal Committee. (2011). *Several opinions on implementing the education and training plan for outstanding legal talents*. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/moe_739/s6550/201112/t20111223_168354.html [in Chinese]
- Peng, J. (2020). Construction of undergraduate legal talents training program in local universities under OBE concept. *Modern Communication*, 19, 46-48. [in Chinese]
- Xi, J. P. (2022). *Hold high the great banner of socialism with Chinese characteristics and strive in unity to build a socialist country in all respects, report to the 20th National Congress of the Communist Party of China*. http://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm [in Chinese]
- Xu, W. G. (2021). Research on the standards of training foreign-related legal talents in China. *Research on New Liberal Arts Education*, 4, 16-25, 141. [in Chinese]
- Xu, X. M. (2019). The new era of higher education and the cultivation of outstanding legal talents. *Chinese University Teaching*, 10, 5. [in Chinese]
- Zhang, A. E. (2016). Talent training mode of legal education and its system analysis. *Education Review*, 2, 142-145. [in Chinese]
- Zhang, X. W., & Xie, C. X. (2021). Concept optimization, model innovation and teacher quality consolidation: Research on the path of cultivating outstanding legal talents. *Journal of Nanning Normal University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, 42(3), 91-99. [in Chinese]



Name and Surname: Shanshan Li

Highest Education: Master of Laws, Yunnan University of Finance and Economics

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management, School of Law and Political Science of Yunnan University of Finance and Economics

Field of Expertise: Education Management



การเตรียมบทความ

การจัดพิมพ์บทความ

- ความยาวของบทความ 10-15 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว กำหนดระยะห่างจากขอบกระดาษ 1 นิ้ว (2.54 ซม.) เท่ากันทุกด้าน
- บทความย่อและบรรณานุกรม พิมพ์ 1 คอลัมน์ เนื้อหาบทความ พิมพ์ 2 คอลัมน์ ย่อหน้า 1 ซม.
- ตัวอักษรใช้รูปแบบ TH SarabunPSK โดยใช้ขนาดและชนิดต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความ	ขนาด	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	18 (กลาง)	ตัวหนา
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ-ตัวพิมพ์ใหญ่)	18 (กลาง)	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียน	14 (กลาง)	ตัวหนา
ลำดับชื่อผู้เขียนมากกว่า 1 คน	14 (ตัวยกลงหลังสกุลผู้เขียน)	ตัวหนา
ชื่อสังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย	14 (กลาง)	ตัวธรรมดา
ลำดับชื่อสังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยมากกว่า 1 แห่ง	14 (ตัวยกลงหน้าชื่อสังกัด)	ตัวธรรมดา
Corresponding Author E-mail	12 (ชิดซ้าย)	ตัวธรรมดา
หัวข้อของบทความ/Abstract	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา
เนื้อหาบทคัดย่อ/Abstract	16 (ย่อหน้า)	ตัวธรรมดา
คำสำคัญ/Keywords	16 (ชิดซ้าย)	ตัวธรรมดา
หัวข้อเรื่อง (ไม่ลำดับเลข)	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16 (ย่อหน้า)	ตัวหนา
เนื้อเรื่อง	16 (ย่อหน้า)	ตัวธรรมดา
บรรณานุกรม	16 (ชิดซ้าย)	ตัวธรรมดา
ชื่อตาราง (ระบุไว้บนตาราง)	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา (เฉพาะคำว่าตารางที่...)
ชื่อรูป ชื่อแผนภูมิ (ระบุชื่อไว้ใต้รูป แผนภูมิ)	16 (กลาง)	ตัวหนา (เฉพาะคำว่ารูปที่... ภาพที่...)

ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้เขียนทุกคน พร้อมระบุ หน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. Corresponding Author E-mail ใส่อีเมลผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. เนื้อเรื่อง
 - 5.1 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ ทบทวนวรรณกรรม วิธีการวิจัย ผลการวิจัยอภิปรายผล สรุปผล และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
 - 5.2 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ เนื้อหา บทสรุป และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
6. เอกสารอ้างอิง (References) ใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้นในรูปแบบ APA (7th edition)
7. ข้อมูลผู้เขียนทุกคนประกอบด้วยชื่อ สกุลผู้เขียน (Name and Surname) วุฒิการศึกษาสูงสุด (Highest Education) หน่วยงานที่สังกัด (Affiliation) ความเชี่ยวชาญ (Field of Expertise) และรูปภาพผู้เขียน โดยข้อมูลทั้งหมดระบุเป็นภาษาอังกฤษ
8. รูปภาพ แผนภูมิ ตารางประกอบ หรืออื่น ๆ ต้องมีหมายเลขกำกับ อ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลให้ถูกต้อง มีความคมชัด และไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น

ตัวอย่าง การนำเสนอข้อมูลตาราง ภาพ และแผนภูมิต่าง ๆ

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง...

“ตารางที่” TH SarabunPSK 16 point ตัวหนา ชิดซ้าย ตั้งค่าเป็น 1 คอลัมน์

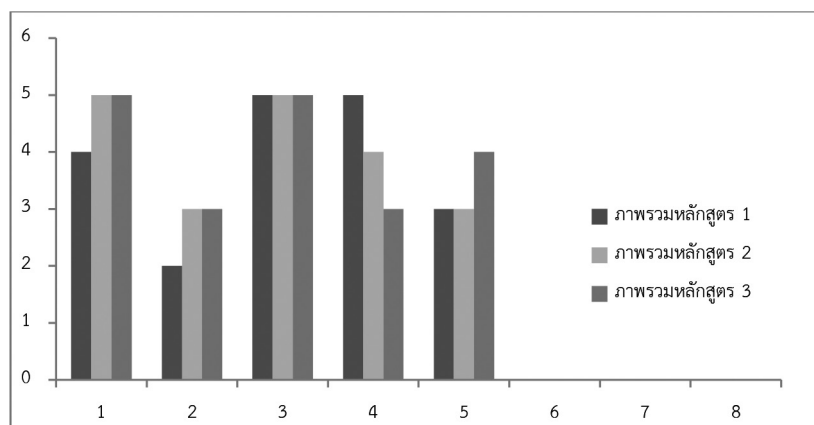
“ชื่อตาราง...” TH SarabunPSK 16 point ตัวธรรมดา

รายการ		
(หัวข้อ TH SarabunPSK 16 point ตัวหนา อยู่กลางตารางและกลางบรรทัด)	จำนวน	ร้อยละ
เนื้อหา (TH SarabunPSK 16 point ตัวธรรมดา อยู่กลางตารางและกลางบรรทัด)	1	25
เนื้อหา (TH SarabunPSK 16 point ตัวธรรมดา อยู่กลางตารางและกลางบรรทัด)	3	75
รวม	4	100

ที่มาหรือหมายเหตุ: รายละเอียด...

“ที่มาหรือหมายเหตุ:” TH SarabunPSK 14 point ตัวหนา ชิดซ้าย

“รายละเอียด...” TH SarabunPSK 14 point ตัวธรรมดา



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ แผนภูมิ...

ที่มาหรือหมายเหตุ: รายละเอียด...

“ภาพที่” TH SarabunPSK 16 point ตัวหนา กึ่งกลาง ตั้งค่าเป็น 1 คอลัมน์

“ชื่อภาพ แผนภูมิ...” TH SarabunPSK 16 point ตัวธรรมดา

“ที่มาหรือหมายเหตุ:” TH SarabunPSK 14 point ตัวหนา ชิดซ้าย

“รายละเอียด...” TH SarabunPSK 14 point ตัวธรรมดา

ทั้งนี้ ตาราง รูปภาพ แผนภูมิ สมการต่าง ๆ สามารถทำเป็นคอลัมน์เดียวก็ได้ ขึ้นอยู่กับขนาด ความชัดเจน และความเหมาะสม

การอ้างอิง

ตัวอักษรที่ใช้ คือ “TH SarabunPSK” ขนาด 16 point

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อหา (หน้าข้อความ)	การอ้างอิงในเนื้อหา (ท้ายข้อความ)
ผู้แต่ง 1 คน	Coghlan (1993)	(Coghlan, 1993)
ผู้แต่ง 2 คน	Mohsen และ Mohammad (2011)	(Mohsen & Mohammad, 2011)
ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป	Burkart et al. (1997)	(Burkart et al., 1997)
หน่วยงาน	Ministry of Education (2020)	(Ministry of Education, 2020)
หน่วยงานที่ใช้ชื่อย่อ	การอ้างอิงครั้งแรก National Institute of Development Administration (NIDA, 2018) การอ้างอิงครั้งถัดไป NIDA (2018)	การอ้างอิงครั้งแรก (National Institute of Development Administration [NIDA], 2018) การอ้างอิงครั้งถัดไป (NIDA, 2018)

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อหา (หน้าข้อความ)	การอ้างอิงในเนื้อหา (ท้ายข้อความ)
การอ้างอิงที่มาจากต้นฉบับโดยตรง (ให้ระบุเลขหน้า)	Shaw (2017, p. 172) หรือ Shaw (2017, pp. 172-180)	(Shaw, 2017, p. 172) หรือ (Shaw, 2017, pp. 172-180)
การอ้างอิงจากบทสัมภาษณ์	J. M. Sun (Personal communication, August 18, 2021)	(Sun, J. M., Personal communication, August 18, 2021)

2. การอ้างอิงท้ายบทความ ให้รวบรวมเอกสารที่ใช้อ้างอิงไว้ท้ายบทความเรียงตามลำดับอักษรแหล่งอ้างอิงและสกุลผู้เขียน โดยใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิง APA (7th edition)

ทั้งนี้ แหล่งรายการอ้างอิงที่เผยแพร่หากเป็น ภาษาไทย ให้ระบุ [in Thai] ภาษาจีน ให้ระบุ [in Chinese] ภาษาญี่ปุ่น ให้ระบุ [in Japanese] ยกเว้นภาษาอังกฤษ ไม่ต้องระบุประเภทภาษา ไว้ด้านท้ายการอ้างอิงแต่ละรายการ

2.1 รูปแบบการอ้างอิงตามจำนวนผู้แต่ง

ผู้แต่ง	การอ้างอิงท้ายบทความ
1 คน	สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่.
2 คน	สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./&/สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่.
3-20 คน	สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่., สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./ (ลำดับที่ 1-19)/&/สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่. (ลำดับที่ 20)
21 คนขึ้นไป	สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./ (ลำดับที่ 1-19)/././สกุล, อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่. (ลำดับสุดท้าย)

2.2 รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามเอกสาร

2.2.1 วารสาร

1) วารสาร (รูปเล่ม)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./ (ปี ค.ศ.) /ชื่อเรื่อง./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)/หน้าแรก-หน้าสุดท้าย
/////ของบทความในวารสาร.

Kraikunasai, J., Chongcharoen, K., Ngudgratoke, S., & Pukchanka, P. (2017). A causal model of administrative factors affecting educational quality in vocational school. *Panyapiwat Journal*, 9(2), 171-184. [in Thai]

2) วารสาร (อิเล็กทรอนิกส์)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อเรื่อง./ชื่อวารสาร,/ปีที่(ฉบับที่),/หน้าแรก-หน้าสุดท้าย
 /////ของบทความในวารสาร./http://doi.org/xxxx หรือ URL

Waehayee, N. (2014). Relationship between strategic performance based budgeting system and law on the budgetary procedures. *Jurisprudence Journal Naresuan University*, 7(2), 152-178. <http://doi.org/10.14456/nulj.2014.9>

Sittichai, O., & Silcharu, T. (2021). Guidelines for creating competitive advantage for processed food industry cluster. *Panyapiwat Journal*, 13(2), 12-26. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/240994> [in Thai]

2.2.2 หนังสือ

1) หนังสือ (รูปเล่ม)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อหนังสือ/(พิมพ์ครั้งที่)/สำนักพิมพ์.

* กรณีไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ให้ใส่ n.d.

* กรณีพิมพ์ครั้งที่ 1 ไม่ต้องระบุครั้งที่พิมพ์

* กรณีไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ให้ระบุ n.p.

Ritcharoon, P. (2016). *Principles of measurement and evaluation*. House of Kermyst. [in Thai]

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

2) หนังสือ (อิเล็กทรอนิกส์ ไม่มีเลข DOI)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อหนังสือ/(พิมพ์ครั้งที่)/URL

* กรณีไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ให้ใส่ n.d.

* กรณีพิมพ์ครั้งที่ 1 ไม่ต้องระบุครั้งที่พิมพ์

* กรณีไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ให้ระบุ n.p.

Department of Primary Industries and Mines. (2017). *Benchmarking industrial logistics performance index supply chain performance index logistics scorecard*. <https://dol.dip.go.th/files/article/attachments/dol/3e30ca4fc9f964feeb57fce3fc602c04.pdf>

3) บทในหนังสือ

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อบทหรือชื่อบทความ./In/อักษรตัวแรกของชื่อ
 /////บรรณาธิการตัวพิมพ์ใหญ่./สกุล/(Ed. หรือ Eds.)/ชื่อหนังสือ/(pp./เลขหน้า)/สำนักพิมพ์.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.

2.2.3 วิทยานิพนธ์

1) วิทยานิพนธ์ (รูปเล่ม)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[Master's thesis หรือ Doctoral
 /////dissertation]./ชื่อสถาบันการศึกษา.

Seangsri, W. (2009). *An analysis and development of school network administration model in northeastern rural area* [Doctoral dissertation]. Chulalongkorn University. [in Thai]

2) วิทยานิพนธ์ (อิเล็กทรอนิกส์)

รูปแบบที่ 1

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[Master's thesis หรือ Doctoral
 /////dissertation]./ชื่อเว็บไซต์./URL

Lin, Q. (2020). *The influence of music teachers' competence on job performance-moderator role of interactive behavior* [Doctoral dissertation]. Panyapiwat Institute of Management Library. <http://elibrary.pim.ac.th/Record/833578> [in Chinese]

รูปแบบที่ 2

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ.)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/
 /////[Doctoral dissertation or Master's thesis,ชื่อมหาวิทยาลัย]./ชื่อฐานข้อมูล.

Lope, M. D. (2014). *Perceptions of global mindedness in the international baccalaureate middle years programme: The relationship to student academic performance and teacher characteristics* (Order No. 3682837) [Doctoral dissertation, University of Maryland]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

2.2.4 รายงานการวิจัย

สกุล/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่/(ปี ค.ศ.)/ชื่อเรื่อง/(Report No. ถ้ามี)/สำนักพิมพ์./http://
 //doi.org/xxxx หรือ URL

National Cancer Institute. (2019). *Taking time: Support for people with cancer* (NIH Publication No. 18-2059). U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health. <https://www.cancer.gov/publications/patient-education/takingtime.pdf>

2.2.5 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สกุล/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่/(ปี ค.ศ./เดือน/วันที่)/ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL
 * กรณีที่ไม่มีวันที่เผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ n.d.
 * กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ ค.ศ. ให้ใส่แค่ปีเท่านั้น
 * กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก

Minister of Tourism and Sport. (2020, January 9). *Bangkok flea markets: Adventurous shopping experience*. Tourism Thailand. <https://www.tourismthailand.org/Articles/bangkok-flea-markets-adventurous-shopping-experience>

Millburn, J. F. (2021). *How to start a successful blog in 2021*. The minimalists. <https://www.theminimalists.com/blog/>

2.2.6 บทความ/เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ

สกุล/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่/(ปี ค.ศ.)/ชื่อเรื่อง./In/อักษรตัวแรกของชื่อบรรณาธิการตัวพิมพ์ใหญ่./
 //doi.org/xxxx หรือ URL

Phinitchai, S., Nawaratana, N., & Tanthanuch, J. (2021). Distributional-based analysis for health care insurance claim data. In *Globalization revisited: Building organization resilience with digital transformation. The 4th PIM International Conference* (pp. 715-725). Panyapiwat Institute of Management. <https://conference.pim.ac.th/zh/wp-content/uploads/2021/03/I-Social-Sciences-and-Humanities-Part-1.pdf>

2.2.7 เอกสารประกอบการประชุม

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ./เดือน/วันที่)./เรื่องที่ประชุม./In/อักษรตัวแรกของ
 /////ชื่อประธานตัวพิมพ์ใหญ่./สกุล/(Chair),/ชื่อการประชุม/[Symposium]./ชื่องานที่จัดประชุม,/สถานที่
 /////ประชุม.

Wasi, N., Poonpolkul, P., & Thephasdin na Ayudhya, C. (2021, September 30). Policy design for coping with aging society. In N. Wasi (Chair), *Future world money: Developing Thai digital currency* [Symposium]. BOT Symposium 2021: Building a Resilient Thailand. Bank of Thailand. <https://www.pier.or.th/conferences/2021/symposium/>

2.2.8 สัมภาษณ์

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งตัวพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ./เดือน/วันที่สัมภาษณ์)./Interviewed by/อักษรตัวแรก
 /////ของชื่อผู้สัมภาษณ์ตัวพิมพ์ใหญ่./สกุล/[Tape recording]./ตำแหน่งผู้ถูกสัมภาษณ์ (ถ้ามี),/สถานที่
 /////สัมภาษณ์.

Chearavanont, S. (2021, September 30). Interviewed by N. Wanakijpaiboon [Tape recording]. Executive Chairman of Charoen Pokphand Group, Bangkok.

2.2.9 หนังสือพิมพ์

1) หนังสือพิมพ์ (ฉบับ)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ./เดือน/วันที่)./ชื่อเรื่อง./ชื่อหนังสือพิมพ์,/หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Sriwattanachai, R. (2014, October 24). The prefabricated generation of seasoning sauce market. *POST TODAY*, B3-B4. [in Thai]

2) หนังสือพิมพ์ (อิเล็กทรอนิกส์)

สกุล,/อักษรตัวแรกของชื่อผู้แต่งพิมพ์ใหญ่./(ปี ค.ศ./เดือน/วันที่)./ชื่อเรื่อง./ชื่อหนังสือพิมพ์./URL

Bangkok post and reuters. (2021, October 8). UK eases travel rules for countries including Thailand. *Bangkok Post*. <https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2194651/uk-eases-travel-rules-for-countries-including-thailand>

การส่งบทความ

ผู้สนใจเสนอบทความสามารถจัดส่งบทความถึงกองบรรณาธิการวารสารปัญญาภิวัฒน์ ผ่านระบบ ThaiJo ได้ที่เว็บไซต์ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/index>

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

85/1 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ
ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120
โทรศัพท์ 0 2855 1102
0 2855 0908

Panyapiwat Institute of Management (PIM)

85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd.,
Bang Talad, Pakkred, Nonthaburi 11120
Tel. 0 2855 1102, 0 2855 0908
<http://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/index>
E-mail: journal@pim.ac.th