



วารสาร มนุษยสังคมศิลปาสาร

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2568

Volume 7 No.1 January - June 2025

ISSN : 3056 - 9265 (Online)



ภาพปก: ลวดลายปูนปั้นบนเจดีย์วัดพระพุทธรูปบัวบก ต.เมืองพาน อ.บ้านฝ้อ จ.อุดรธานี

ถ่ายภาพโดย: ชูติพงศ์ คงสันเทียะ (ถ่ายเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2567)



วารสาร มนุษยสังคมศิลปาสาร

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2568)

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

Vol. 7 No. 1 (January – June 2025)

ISSN: 3056- 9265 (Online)



วัตถุประสงค์

วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร (Journal of Humanities, Social Sciences and Arts: H.S.A.) เป็นวารสารวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพื้นที่ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทั้งที่เป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ และเป็นศูนย์กลางในการศึกษาค้นคว้าแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้ที่สนใจ มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ศิลปกรรม ดนตรี นาฏศิลป์ การพัฒนาชุมชน/สังคม/ท้องถิ่น รวมทั้งสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง เปิดรับทั้งบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ ทั้งนี้ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากหลากหลายสถาบัน จำนวน 3 ท่าน ซึ่งปกปิดรายชื่อทั้งเจ้าของบทความ ผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องขณะทำการประเมิน (Double-blind peer review) ทั้งยังต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น โดยผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่วารสารกำหนด

กำหนดการออกวารสาร

ฉบับที่ 1 : ประจำเดือน มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 : ประจำเดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิตรา ธัญสุนทรสกุล

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร ชูระพันธ์

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการวารสาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐานุช เมฆระ

ผู้ช่วยบรรณาธิการวารสาร

อาจารย์ชุตินพงศ์ คงสันเทียะ

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์นาวา วงษ์พรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกรรณ์ เสาร์ยะวิเศษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ ตัถย์วิสุทธิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราภรณ์ ขยายผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ศิริผล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์พุกษา เครือแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัชยา เจียวก๊ก	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิปปวิชญ์ กิ่งแก้ว	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิติกาญจ ตั้งภากรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ปิตินนบดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตั้งปณิธาน อารีย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.วิจิตรา โพธิสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร. มนธันต์ สินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คณะดำเนินงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐานุช เมฆรา	ประธานกรรมการ/บรรณาธิการวารสาร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไศรยา วิมลสถิตพงษ์	กรรมการ
อาจารย์ ดร.วรางคณา ชินภาส	กรรมการ
อาจารย์ ดร.สุภัทร แก้วพัตร	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ลิขสิทธิ์ สุวรรณไตรย์	กรรมการ
อาจารย์ธิดารัตน์ ชุ่มจันทรี	กรรมการ
อาจารย์กิตติพงษ์ ทองสมบัติ	กรรมการ
อาจารย์ปรีชา ศรีเกษร	กรรมการ
อาจารย์สุพรรณษา ภัคตรนิกร	กรรมการ
อาจารย์นุชนงค์ อุเทศพรรัตนกุล	กรรมการ
อาจารย์ชุตินพงศ์ คงสันเทียะ	กรรมการ/เลขานุการ
นางนิตยา ปานทรัพย์	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ดำเนินการและจัดการวารสาร

อาจารย์ชุตีพงศ์ คงสันเทียะ

นางนิตยา ปานทรัพย์

ตรวจสอบพิสูจน์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โศรยา วิมลสถิตพงษ์

อาจารย์ ดร.วรางคณา ชินภาส

อาจารย์ ดร.สุภัทร แก้วพัตร

อาจารย์ ดร.ลิขสิทธิ์ สุวรรณไตรย์

อาจารย์วิชฌ ชัยพัฒน์

อาจารย์ปรีชา ศรีเกษร

อาจารย์สุพรรณษา ภัคตรนิกร

อาจารย์นุชนงค์ อุเทศพรรัตนกุล

ออกแบบปกและจัดรูปเล่ม

อาจารย์ชุตีพงศ์ คงสันเทียะ

อาจารย์ธิดารัตน์ ชุ่มจันทรี

สำนักงานกองบรรณาธิการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (ศูนย์การศึกษาสามพร้าว)

อาคารศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีและภาษาอาเซียน เลขที่ 234 หมู่ 12 ตำบลสามพร้าว

อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000 โทร 042-211-040 ต่อ 1401, 1494, 1435

E-mail : hsa.journal@udru.ac.th

เว็บไซต์ : <https://humansite.udru.ac.th/web/>

เว็บไซต์วารสาร : <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsa/index>

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2568)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชนี เคนสุโพธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เพ็งจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ญัณฐนันท์ สุวรรณวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สรัญญา เจริญศิริ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาจารย์ ดร.เชิดชัย หมั่นภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาจารย์ ดร.ธีรพงศ์ แก้วมณี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.พรชัย เจดามาน	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศาสตรา เหล่าอรรค	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัดชุมแสง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีัญญา นาเหนือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สกกรานต์ สมจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีระพงษ์ ทศวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
อาจารย์ ดร.สุนิษา สุกีน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.เสนาะ เจริญพร	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.อภิรักษ์ นุสสิทธิ์ชัยการ	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
อาจารย์ ดร.มัลลิกา ดวงภักดี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ดร.อรรถพล ศิริมูล	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นายอานนท์ พลแหลม	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน
	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดแพร่

บทความทั้งหมดในวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้รับการประเมินทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ข้อเขียนหรือบทความใดๆ ที่ได้เผยแพร่ในวารสารนี้ ถือเป็นความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้นิพนธ์บทความ
ซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย หรือไม่มีข้อผูกพันด้วยประการใดๆ
ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ขอให้อ้างอิงแสดงที่มาด้วย

All articles in Journal of Humanities, Social Sciences and Arts, Faculty of Humanities and
Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University, have been academically evaluated by
qualified experts. Any writings or articles published in this journal represent the personal
opinions of the authors, with which the editorial board is not necessarily in agreement and
bears no obligation whatsoever. The editorial board does not reserve copyright for
reproduction, but requests that proper citation and source attribution be provided.

บรรณาธิการแถลง

วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร (Journal of Humanities, Social Sciences and Arts: H.S.A.) เป็นวารสารที่ได้นำเสนอบทความที่เป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์มาตลอดระยะ 6 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้อยู่ในหลักเกณฑ์ของคุณภาพวารสารตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 ที่กำหนดให้วารสารวิชาการที่มีการตรวจสอบคุณภาพของบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (Peer reviewer) ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจากหลากหลายสถาบัน อย่างน้อย 3 คน ด้วยเหตุนี้ กองบรรณาธิการวารสารมนุษยสังคมศิลปาสารจึงได้ใช้ระบบผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความจำนวน 3 คน โดยปกปิดรายชื่อทั้งผู้เขียนบทความ ผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องขณะทำการประเมิน (Double-blind peer review) เพื่อให้ผู้เขียนบทความทุกท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ในปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2568) นี้ มีบทความรวม 8 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย 5 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรก คือ **สัญญาณสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2561** เรื่องที่สอง คือ **การศึกษานันทิกเกี่ยวกับอาณาจักรเจนละในเอกสารโบราณจีนสมัยราชวงศ์ถังถึงราชวงศ์หมิง** เรื่องที่สาม คือ **การสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปฐาพุทธธรรม” ผ่านการศึกษาประเพณียี่เป็งของชาวล้านนา** เรื่องที่สี่ คือ **การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็งอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม** และเรื่องที่ห้า คือ **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร** และบทความวิชาการ มี 3 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรก คือ **กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล** เรื่องที่สอง คือ **จริยธรรมการวิจัย: การปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยเชิงคุณภาพ** และเรื่องที่สาม คือ **ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่กับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0** โดยทุกบทความล้วนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อวงการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ อันสามารถต่อยอดองค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชน สังคม และท้องถิ่นต่อไปได้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐานุช เมฆรา

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

- ❖ สัญลักษณ์ทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2561 1
 SOCIAL SEMIOTICS IN FILMS ADAPTED FROM ISAAAN TALES, 1980 - 2018
 • องอาจ หาญชนะวงษ์
 Ongart Hanachanawong

- ❖ การศึกษามันทีเกี่ยวกับอาณาจักรเจนละในเอกสารโบราณจีนสมัยราชวงศ์ถังถึงราชวงศ์หมิง 16
 THE STUDY OF RECORDS ON THE KINGDOM OF CHENLA
 IN ANCIENT CHINESE DOCUMENTS FROM THE TANG TO MING DYNASTIES
 • ภูเทพ ประภากร
 Puthep Prapagorn

- ❖ การสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปภูเขาพุทธธรรม” 34
 ผ่านการศึกษาประเพณียี่เป็งของชาวล้านนา
 THE CREATIVE PERFORMING ARTWORK “TAM TIAN PRATHIP PU CHA PHUTTHA THAM”
 THROUGH THE STUDY OF THE YI PENG TRADITION OF THE LANNA PEOPLE
 • กฤติยา จันทรัตนา, พันญารัตน์ กิตติราช และ สิปปกร ขจรกุลจรรยา
 Krittiya Jantharattana, Panyarat Kitirach and Sippakorn Kajornkuljanya

- ❖ การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง อำเภอมือเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 46
 COMMUNITY ENTERPRISE MANAGEMENT IN KERNG SUB-DISTRICT,
 MUEANG MAHA SARAKHAM DISTRICT, MAHA SARAKHAM PROVINCE
 • ทนงค์ศักดิ์ ปัดสินธุ์
 Thanongsak Patsin

- ❖ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า 58
 เขตกรุงเทพมหานคร
 FACTORS AFFECTING THE DECISION TO CHANGE JOBS
 OF COSMETIC SALES EMPLOYEES IN DEPARTMENT STORES IN BANGKOK AREA
 • ณัฐสินี วิจารณ์ และ สุชาติ เหล่าปรีดา
 Natsinee Wichan and Suchart Laopreeda

บทความวิชาการ

❖ กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล.....	72
ORGANIZATIONAL MANAGEMENT STRATEGIES IN THE DISRUPTION ERA	
• วชิรวัชกร งามละม่อม	
Wachirawachr Ngamlamom	
❖ จริยธรรมการวิจัย: การปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	91
RESEARCH ETHICS : PROTECTING PRIVACY OF PARTICIPANTS	
IN QUALITATIVE RESEARCH	
• จำเนียร จวงตระกูล, พนา ดุลยพัชร, สานนท์ อนันตานนท์ และ ลัดดาวลัย สำราญ	
Jamnean Joungrakul, Phana Dullayaphut, Sanon Anantanand and Laddawan Someran	
❖ ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่กับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0.....	106
NEW GENERATION EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS	
AND THE CHALLENGES OF THE EDUCATIONAL 5.0 ERA	
• วรพล ศรีเทพ, สุกัญญา อังศ์สิริทรัพย์ และ โมไนย อภิศักดิ์มนตรี	
Worapol Srithep, Sukanya Aungsirisap and Monai Apisakmontree	
จริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสาร (Publication Ethics).....	126
การจัดเตรียมต้นฉบับสำหรับผู้เขียน.....	130
รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (Academic Article).....	139
รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (Research Article).....	141
ขั้นตอนการทำงานของวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร (H.S.A.).....	145

สัญญะทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2561 SOCIAL SEMIOTICS IN FILMS ADAPTED FROM ISAAAN TALES, 1980 - 2018

องอาจ หาญชนะวงศ์^{1,*}
Ongart Hanchanawong^{1,*}

(Received: 23 Aug., 2024; Revised: 25 Oct., 2024; Accepted: 1 Nov., 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาสัญญะทางสังคมผ่านภาพยนตร์ในฐานะที่เป็นเครื่องมือบันทึกประวัติศาสตร์ ซึ่งเรื่องเล่าในอดีตหรือสิ่งที่ปรากฏอยู่ในภาพยนตร์เป็นการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมที่สามารถนำมาถอดรื้อเพื่อตีความหมายใหม่ได้ การศึกษามีกลุ่มตัวอย่างเป็นภาพยนตร์ไทยที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน จำนวน 5 เรื่องจาก 3 ช่วง ได้แก่ ทศวรรษ 2520 เรื่อง ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ (พ.ศ. 2523), ทุงกุลร้องไห้ (พ.ศ. 2524) ทศวรรษ 2540 เรื่อง 15 คำ เดือน 11 (พ.ศ. 2545), คนไฟบิน (พ.ศ. 2549), และทศวรรษ 2560 เรื่อง นาคี 2 (พ.ศ. 2561) โดยใช้แบบสังเกตในการเก็บข้อมูลตามกระบวนการของแนวคิดสัญวิทยาทางสังคม (Social Semiotics) ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) รวบรวมทรัพยากรทางสัญญะเพื่อการจัดกลุ่มแบ่งประเภท 2) ทำความเข้าใจการใช้สัญญะ และ 3) ตีความใหม่

จากการศึกษาพบว่า ภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสานมีพัฒนาการจากความเป็นท้องถิ่นนิยมมาสู่ความเป็นสมัยใหม่ กล่าวคือ ในทศวรรษ 2520 ภาพยนตร์มีการนำเสนอภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความกันดาร การแย่งชิงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตที่ต่อสู้ดิ้นรนกับความแห้งแล้ง และสอดแทรกประเพณีวัฒนธรรมแบบอนุรักษ์นิยม ต่อมาในทศวรรษ 2540 มีการเชิดชูความเป็นอีสานตามกระแสท้องถิ่นนิยม และทศวรรษ 2560 มีการรับอิทธิพลจากต่างถิ่นที่แผ่เข้ามาในรูปแบบสิ่งของเครื่องใช้ในการอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวัน ประเพณีวัฒนธรรมได้พัฒนาไปสู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้เกิดสถานะที่เป็นการผสมผสานกันระหว่างความเป็นสมัยเก่าและสมัยใหม่อย่างไม่มีขอบเขต นอกจากนี้ ในด้านทัศนคติของตัวละครหลักในทศวรรษ 2520 มีการพึ่งพาความเชื่อความศรัทธาที่มีต่อสิ่งลี้ลับ การเอาตัวรอดจากความอดอยาก ตัวละครหลักในทศวรรษ 2540 และทศวรรษ 2560 พบว่ามีแรงต่อต้านจากชุดคำถามที่ได้รับอิทธิพลจากสื่อสารมวลชนและการศึกษาที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์ มีความคิดที่ก้าวหน้า มีอุดมการณ์ท้าทายต่อกฎกติกาเดิม ซึ่งในกรณีนี้ การถวิลหาอดีตจึงเป็นเสมือนตัวเชื่อมระหว่าง การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ภาวะร่วมสมัย

คำสำคัญ: สัญญะทางสังคม, ภาพยนตร์ดัดแปลง, ตำนานอีสาน

¹ อาจารย์, สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹ Lecturer, Product Design Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding author. E-mail: ongart.ha@udru.ac.th

Abstract

This research examined social semiotics through film as a medium for documenting history. The narratives of the past, or those depicted in films, were cultural reproductions that can be deconstructed for reinterpretation. The sample consisted of five Thai films adapted from Isan legends across three decades: the 1980s (Kong Khao Noi Kha Mae; 1980; Thung Kula Rong Hai; 1981), the 1990s (15 Kham Deuan 11; 2002; Kon Fai Bin; 2006), and the 2010s (Nakee 2; 2018). This study employed observational methods to collect data following the framework of social semiotics, which involved three stages: 1) gathering semiotic resources for classification, 2) analyzing the use of signs, and 3) reinterpreting the findings.

The research revealed that films adapted from Isan legends have developed from localism to modernity. In the 1980s, these films portrayed harsh environments, competition over natural resources, a struggle against drought, and integrated conservative cultural traditions. By the 1990s, there was a praise of Isan identity in line with the localism trend, while the 2010s saw the increasing influence of foreign consumer goods in daily life. Cultural traditions evolved to promote tourism, leading to a seamless blend of old and new. Furthermore, regarding the main characters' attitudes, in the 1980s, they relied on faith and belief in the supernatural to endure hardship. In contrast, the main characters of the 1990s and 2010s confronted challenges influenced by mass media and scientific education, with progressive ideologies questioning traditional norms. Nostalgia for the past, in this context, acts as a bridge facilitating the transition into contemporary globalization.

Keywords: Social Semiotics, Film Adaptations, Isan Tales

บทนำ

อีสานหรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นพื้นที่ที่มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาผ่านเรื่องเล่า ตำนาน และการละเล่น จากงานวิจัยเรื่อง มโนทัศน์ในนิทานสำนวนอีสาน (จารุวรรณ ธรรมวัตร, 2531) อธิบายว่า การถ่ายทอดความรู้จากรุ่นหนึ่งไปยังอีกคนอีกรุ่นหนึ่ง สำหรับกลุ่มเด็กจะใช้การสื่อสารที่ไม่ซับซ้อน สนุกสนาน ดึงดูดใจ และจดจำง่าย เช่น การละเล่น การเล่านิทาน ในขณะเดียวกัน การถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่ผู้ใหญ่จะมีความพิถีพิถัน เช่น หมอลำ พิธีกรรมทางศาสนา และแสดงมหรสพ ด้วยเหตุนี้ ความบันเทิงจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้สืบสานองค์ความรู้

ภาพยนตร์เป็นสื่อบันเทิงแขนงหนึ่งที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ด้วยคุณลักษณะสำคัญที่มีการยกระดับให้ตอบสนองต่อความตื่นตาตื่นใจของผู้ชมตามยุคสมัย ทำให้มีพัฒนาการอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งการสร้าง

ภาพยนตร์ในยุคแรกเริ่ม ภาพยนตร์เป็นเสมือนเครื่องมือบันทึกเรื่องราวในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ทั่วไปในชีวิตประจำวัน การทำงาน ขบวนแห่ (โดม สุขวงศ์, 2556) และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา ได้เริ่มมีภาพยนตร์ที่กำกับโดยชาวอีสาน ได้แก่ “มนต์รักแม่น้ำมูล” กำกับโดย พงษ์ศักดิ์ จันทรุกขา ในปี พ.ศ. 2520 และ “ครูบ้านนอก” กำกับโดย สุรสิทธิ์ ผาธรรม ในปี พ.ศ. 2521 โดยผู้กำกับทั้งสองท่านเป็นคนที่กำเนิดและเติบโตในอีสานทำให้เข้าใจวิถีชีวิตของคนอีสาน และใช้ภาพยนตร์เป็นเครื่องมือในการสะท้อนภาพความเป็นจริง วิพากษ์ วิจารณ์สังคมอย่างตรงไปตรงมา สร้างความรู้สึกแปลกใหม่แก่ผู้ชม (ดุสิต เอื้อสาลย์, 2536) ต่อมา มีการสร้างภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานท้องถิ่นเรื่อง “ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่” กำกับโดย พงษ์ศักดิ์ จันทรุกขา (2523) และ “ทุ่งกุลาร้องไห้” กำกับโดย กฤษณพงษ์ นาครชน (2524)

ในปี พ.ศ. 2540 หลังวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้งในไทย เป็นช่วงที่มีภาพยนตร์อีสานร่วมสมัยที่ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ (อุณาโลม จันทรุ่งมณีกุล, 2561) คือเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” (พ.ศ. 2548) กำกับโดย ปรัชญา ปิ่นแก้ว ซึ่งใช้ภาพอีสานเป็นฉากหลังและใช้คนอีสานเป็นตัวละครหลัก สร้างให้เกิดกระแสภาพยนตร์ที่เน้นความบันเทิงจากบริบทอีสานตามมาเช่น “แหยมยโสธร” (พ.ศ. 2548) กำกับโดย เพ็ชรทาย วงษ์คำเหลา และ “คนไฟบิน” กำกับโดย เฉลิม วงศ์พิมพ์ (2549) ที่ดัดแปลงจากเรื่องเล่าและประเพณีท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นตำนานนายฮ้อย ตำนานผีปอบ บุญบังไฟ รวมถึง นิทานก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ มาออกแบบฉากต่อผู้ผสมผสานระหว่างสิ่งเก่ากับสิ่งใหม่ นอกจากนี้ มีภาพยนตร์จากผู้กำกับกระแสหลักเรื่อง “15 ค่ำ เดือน 11” กำกับโดย จิระ มะลิกุล (2545) ที่อ้างอิงถึงตำนานบังไฟพญานาคในจังหวัดหนองคาย และเรื่อง “นาศี 2” กำกับโดย พงษ์พัฒน์ วชิรบรรจง (2561) ที่ใช้ตำนานผาแดงนางไอ่ มานำเสนอให้เกิดความบันเทิงในรูปแบบใหม่ให้กับผู้ชมที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย

จากแนวคิดสุนทรียศาสตร์ของภาพยนตร์ในยุคหลังสมัยใหม่ (Post-modern) ได้ระบุถึงความตื่นตาตื่นใจว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนดูกับภาพที่ปรากฏบนจอภาพยนตร์ที่จะเปลี่ยนไปตามยุคสมัย เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านเทคโนโลยีและแนวคิด เช่น เทคนิคพิเศษด้านภาพ การตัดต่อ การออกแบบฉาก ทำทางการต่อสู้ที่แปลกตา การใช้เสียงประกอบที่แปลกหู รวมถึงการนำเสนอสิ่งที่คาดไม่ถึง (สรเสรีญ สันติธัญวงศ์, 2560) ซึ่งกระบวนการที่กล่าวมานี้มีวิวัฒนาการอยู่เสมอตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1918-1930 โดยกลุ่มหัวก้าวหน้า (Avant-Garde Cinema) ที่ใช้การทดลองเชิงศิลปะเพื่อค้นหาวิธีการทางภาพและสร้างประสบการณ์ทางความรู้สึกใหม่ แต่กระบวนการดังกล่าวไม่ได้เน้นการสื่อสารแบบมวลชน (ประวิทย์ แต่งอักษร, 2542) จนกระทั่งแนวคิดโพสต์โมเดิร์น (Postmodernism) ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อวงการภาพยนตร์เพื่อความบันเทิงในปี ค.ศ. 1970 ทำให้สร้างความแปลกใหม่ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ โดยเฉพาะการนำวรรณกรรมเก่าแก่มาตีความใหม่ในภูมิทัศน์ของวัฒนธรรมประชานิยม (Pop Culture) ผ่านสัญลักษณ์ เช่น ดนตรี แฟชั่น และศิลปะ กล่าวคือ เป็นลักษณะของการนำเอาเรื่องเล่าที่เคยได้รับความนิยมในอดีตมาตีความใหม่ด้วยวิธีการที่แปลกออกไปจากขนบดั้งเดิม (รสนิน กาสต์, 2558)

ในปัจจุบันที่วัฒนธรรมอีสานได้รับความนิยมสูงขึ้น ซึ่งมีภาพยนตร์เป็นเครื่องมือในการสะท้อนถึงคุณค่าทั้งในทางตรงคือมูลค่าทางเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมบันเทิง และทางอ้อมคือการเผยแพร่วัฒนธรรม

ทางสังคม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกกรณีศึกษาเป็นภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2561 จำนวน 5 เรื่อง โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ทศวรรษ 2520 จำนวน 2 เรื่อง คือ “ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่” (พ.ศ. 2523) “ทุ่งกุลาร้องไห้” (พ.ศ. 2524) ทศวรรษ 2540 จำนวน 2 เรื่องคือ “15 ค่ำ เดือน 11” (พ.ศ. 2545) “คนไฟบิน” (พ.ศ. 2549) และทศวรรษ 2560 คือ จำนวน 1 เรื่อง คือ “นาคี 2” (พ.ศ. 2561) เพื่อวิเคราะห์สัญญาณทางสังคมของภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสานในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคไปสู่ความร่วมมือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสัญญาณทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน
- 2) เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการของภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน

ขอบเขตในการวิจัย

แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ขอบเขตพื้นที่ และ 2) ขอบเขตการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตพื้นที่ การวิจัยนี้ใช้แบบสังเกตในการสำรวจข้อมูล โดยมีกรณีศึกษาเป็นภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2561 จำนวน 5 เรื่อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1) ภาพยนตร์เรื่อง “ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่” เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2523 กำกับโดย พงษ์ศักดิ์ จันทรุกขาส สร้างจากตำนานพื้นบ้านอีสานที่เล่าต่อกันมานานในจังหวัดยโสธร ซึ่งได้รับรางวัลสาขาภาพยนตร์ส่งเสริมเยาวชนยอดเยี่ยม สุพรรณหงส์ทองคำครั้งแรกในปี พ.ศ. 2523 ซึ่ง ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ เป็นตำนานที่มีเรื่องราวเกี่ยวกับโศกนาฏกรรมของลูกชานาผู้ถูกความร้อนและความหิว ทำให้บันดาลโทสะปลั่งมือฆาตกรรมบุพการี แม้จะสำนึกผิดได้ในภาพหลังและสร้างธาตุขึ้นมาเพื่อทดแทนพระคุณแม่ แต่ก็ไม่สามารถจะแลกชีวิตของมารดาคืนมาได้

1.2) ภาพยนตร์เรื่อง “ทุ่งกุลาร้องไห้” เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2524 กำกับโดย กฤษณพงษ์ นาครน เป็นภาพยนตร์สะท้อนชีวิตเล้าถึงประวัติศาสตร์ของชนกลุ่มน้อย ที่เดินทางมาค้าขายผ่านท้องทุ่งที่มีแต่ความแห้งแล้งกันดารและต้องพบแต่ความยากลำบาก โดยอ้างอิงพื้นที่ในภาคอีสานคือ ทุ่งกุลาร้องไห้ ที่เป็นพื้นที่ราบบริเวณพื้นที่ 5 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม สุรินทร์ ยโสธร ศรีสะเกษ ที่มีปัญหาด้านดินเค็มและแหล่งน้ำไม่เพียงพอ

1.3) ภาพยนตร์เรื่อง “15 ค่ำ เดือน 11” เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2545 กำกับโดย จิระ มะลิกุล สร้างจากตำนานความเชื่อเรื่องบั้งไฟพญานาคที่เกิดขึ้นบริเวณแม่น้ำโขงในอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นเรื่องของหนุ่มชาวอีสานกับพระชาวลาวที่ช่วยกันวางลูกบอลได้นำน้ำเพื่อให้เกิดปรากฏการณ์ในคืนออกพรรษา ในขณะที่ มีนักวิทยาศาสตร์พยายามหาคำตอบของปรากฏการณ์บั้งไฟพญานาค ซึ่งมีทั้งผู้เห็นด้วยและคัดค้านการพิสูจน์ ภาพยนตร์เรื่องนี้ได้รับรางวัลสุพรรณหงส์ ครั้งที่ 12 สาขาภาพยนตร์ยอดเยี่ยม และผู้กำกับภาพยนตร์ยอดเยี่ยม ถูกคัดเลือกให้ขึ้นทะเบียนมรดกภาพยนตร์ของชาติ โดยหอภาพยนตร์แห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2558

1.4) ภาพยนตร์เรื่อง “คนไฟบิน” เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2549 กำกับโดย เฉลิม วงศ์พิมพ์ ซึ่งเป็นผู้กำกับชาวอีสาน ที่สร้างภาพยนตร์เรื่องนี้จากตำนานและเรื่องเล่าต่างในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของ นายฮ้อย ตำนานผีปอบ ประเพณีบุญบั้งไฟ และตำนานกองข้าวน้อยฆ่าแม่ โดยนำเสนอผ่านฉากแอคชั่นทำให้เกิดความแปลกใหม่ ซึ่งทำให้ เฉลิม วงศ์พิมพ์ ได้รับรางวัลสุพรรณหงส์ สาขาผู้กำกับภาพยนตร์ยอดเยี่ยม

1.5) ภาพยนตร์เรื่อง “นาคี 2” เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2561 กำกับโดย พงษ์พัฒน์ วชิรบรรจง เป็นภาพยนตร์แนวแฟนตาซี ระทึกขวัญ ที่มีฉากแรกเป็นละครโทรทัศน์ สร้างมาจากนวนิยายของ ตริ อภิรุณ ซึ่งดัดแปลงมาจากตำนานอีสาน ผาแดง นางไอ่ ที่เกี่ยวกับความรักของมนุษย์กับภูตนาาค มาต่อยอดเป็นเรื่องราวของสาวในหมู่บ้านนี้ที่มีคดีสะเทือนขวัญขึ้นหลายครั้ง ทำให้สารวัตรจากเมืองหลวงต้องเข้ามาค้นหาความจริง

กองข้าวน้อยฆ่าแม่ (2523)	ทุ่งกุลาร้องไห้ (2524)	15 คำ เดือน 11 (2545)	คนไฟบิน (2549)	นาคี 2 (2561)
				

รูปที่ 1 โปสเตอร์ภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสานช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2561

2) ขอบเขตการศึกษา

2.1) สํารวจและรวบรวมสัญญาณจากตัวละครหลัก เป้าหมายชีวิต และทุนทางสังคมของตัวละคร

2.2) ศึกษาพัฒนาการของภาพยนตร์ไทยที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน 3 ช่วง ได้แก่ ทศวรรษ 2520 ทศวรรษ 2540 และทศวรรษ 2560 เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงผ่านแนวคิดของตัวละครและฉากในภาพยนตร์

วิธีดำเนินการศึกษา

ใช้แบบสำรวจและรวบรวมข้อมูลเชิงสัญญาณทางสังคมจากตัวละครหลักในภาพยนตร์กลุ่มตัวอย่าง และจัดหมวดหมู่ประเภทสัญญาณ สร้างแผนภูมิแสดงโครงสร้างตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์ สังเกตการดำเนินเรื่อง และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของสัญญาณทางสังคมของภาพยนตร์ไทยที่ดัดแปลงจากตำนานอีสานโดยใช้แนวคิดหลังสมัยใหม่

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาสัญญาณทางสังคมในภาพยนตร์ไทยที่ดัดแปลงจากตำนานอีสานโดยแบ่งแนวคิดและหลักการที่ใช้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1) ทฤษฎีทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจาก คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ที่เป็นผู้เริ่มใช้คำว่า การผลิตซ้ำในความหมายของพลังการผลิต (Reproduction of Labour Power) โดยการ จัดให้มีสวัสดิการแก่แรงงาน เช่น ที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล เพื่อให้แรงงานผลิตสินค้าให้แก่นายทุน ซึ่ง ต่อมา ปีแอร์ บูร์ดิเอด (Pierre Bourdieu) นักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศสสนใจการศึกษาโครงสร้างในรูปแบบของ ชนชั้น จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในเชิงสังคมที่มีมิติทางปรัชญาในการวิเคราะห์ปัญหาทางสังคมวิทยา โดยเฉพาะ กลไกการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม (Cultural Reproduction) ที่เป็นการผลิตซ้ำโดยถ่ายทอดค่านิยม อุดมการณ์ของชนชั้น (สฤงศ์ จันทยานิช, 2559) กล่าวคือ พื้นที่ทางสังคมเป็นพื้นที่ที่ถูกนิยามด้วยการที่ต่าง ฝายต่างกีดกัน หรือด้วยการจำแนกให้แตกต่าง (distinction) ผ่านตำแหน่งต่างๆ ที่ประกอบสร้างกันขึ้นเป็น โครงสร้างทางสังคม โดยตำแหน่งทางสังคมที่แตกต่างกันบ่งบอกถึงการได้รับการจัดสรรปันส่วนทุนประเภท ต่างๆ ที่แตกต่างกันและไม่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่าง นายแพทย์มีตำแหน่งทางสังคมที่แตกต่างจากผู้ใช้แรงงาน รับจ้างรายวัน ครูอาจารย์มีตำแหน่งทางสังคมแตกต่างจากนายพลชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น (ฐานิดา บุญวรรณ, 2565) โดยทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยทุน 2 แบบ ได้แก่

1.1) ทรัพยากรที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่มและเครือข่ายสังคม (Connection) คือ ทุนที่ ขึ้นอยู่กับขนาดของเครือข่ายและการติดต่อสัมพันธ์ที่บุคคล

1.2) การรับรู้และการยอมรับ (Cognition and Recognition) คือ การได้มาซึ่งการรู้และ ยอมรับเชิงคุณลักษณะ ที่เปลี่ยนรูปเป็นทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic Capital) ได้

2) สัญวิทยาทางสังคม (Social Semiotics) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการวิพากษ์ วิจัยเพื่อทำความเข้าใจสังคม จากหนังสือ ว่าด้วยการวิเคราะห์ทฤษฎีการสื่อสาร (สามชาย ศรีสันต์, 2561) ระบุว่า ความหมายที่ทรัพยากรทางสัญญะผลิตสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความหมายในเชิง ตัวแทน ความหมายในเชิงการกระทำ และความหมายในเชิงการสร้างเรื่องราว ซึ่งทั้ง 3 สิ่งนี้มีนัยยะที่ สอดคล้องกับภาพยนตร์ กล่าวคือ องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เป็นภาพยนตร์ ได้แก่ ตัวละครที่มีความหมายใน เชิงตัวแทน ฉากเหตุการณ์ที่มีความหมายในเชิงการกระทำ และการดำเนินเรื่องที่มีความหมายในเชิงการสร้าง เรื่องราว ทั้งนี้ ความหมายเกิดจากการจัดวางองค์ประกอบเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าให้กับข้อมูล การกำหนด กรอบและความเด่นชัดให้มีความน่าสนใจ จากสี รูปร่างและลักษณะ รวมถึงการสร้างสมภาวะสมจริงของการ เป็นตัวแทนที่ไม่ได้เป็นความจริงสมบูรณ์ แต่เป็นความจริงที่เกิดขึ้นในขณะที่ปรากฏขึ้นของภาพและเสียง โดย การศึกษาสัญวิทยาทางสังคมตามแนวทางของ ธีโอ ฟาน ลูเวน (Theo Van Leeuwen) มีภารกิจหลัก 3 ประการ คือ 1) รวบรวมทรัพยากรทางสัญญะเพื่อจัดกลุ่มแบ่งประเภท 2) ตรวจสอบทำความเข้าใจว่าสัญญะ เหล่านี้ถูกใช้อย่างไร 3) พัฒนาทรัพยากรทางสัญญะสู่การใช้งานในรูปแบบใหม่ ซึ่งในกรณีงานวิจัยนี้ คือการ ตีความใหม่

3) แนวคิดหลังสมัยใหม่ (Postmodernism) เฟรดริก เจมสัน (Fredric Jameson) แสดง ทัศนะว่า ยุคหลังสมัยใหม่คือช่วงปลายของยุคอุตสาหกรรมที่มีการทะลักล้นของข้อมูลอย่างไม่อาจควบคุมได้ มีการผลิตซ้ำที่ทับซ้อนกัน มีการหยิบยืมสัญญะข้ามเขตแดนอย่างอิสระ (จันทน์ เจริญศรี, 2545) ดังนั้น เมื่อ

กล่าวถึงเรื่องสุนทรียศาสตร์แบบโพสต์โมเดิร์น จึงหมายถึงการสร้างสรรคที่มีลักษณะของการต่อต้านความสมบูรณ์แบบ ทำลายความคิดยุคสมัยใหม่ ก่อวนและยั่วล้อสิ่งเก่า เช่น สื่อที่นำเสนอภาพที่มีสีสันวูบวาบ ตัดสลับอย่างรวดเร็ว หรือวรรณกรรมที่มีการเล่าเรื่องซ้อนเรื่องเล่า ลำดับเหตุการณ์โดยไม่คำนึงถึงความสมเหตุสมผล การที่ตัวละครเขียนบทให้ตนเอง การบิดเบือนประวัติศาสตร์ การนำผลงานในอดีตมาทำซ้ำการนำวัฒนธรรมชั้นสูงมาไว้กับของชั้นล่าง กล่าวกันว่า ศิลปะหลังสมัยใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงระหว่างความสูงส่งกับสิ่งที่ไร้ค่า (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2560) มีผู้ให้นิยามในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่น่าสนใจว่าโพสต์โมเดิร์นเป็นการแกว่งหวั่นความคิดทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดทอนความสมบูรณ์แบบและแสวงหาแนวทางใหม่ (สันต์ สุวัจนราภินันท์, 2563) รวมถึง ภาวะโหยหาอดีต หรือ นอสตัลเจีย (Nostalgia) ที่มีรากศัพท์ภาษากรีกจากการผสมคำว่า “Nosto” ที่แปลว่า การกลับบ้าน กับคำว่า “Algos” ที่แปลว่า ความเจ็บปวด รวมเป็นความหมายว่า “ความเจ็บปวดจากการคิดถึงบ้าน” ต่อมามีความหมายรวมถึง การรำลึกถึงช่วงเวลาในอดีตที่ทำให้เรารู้สึกอบอุ่นใจ หรือเหตุการณ์บางอย่างที่ในปัจจุบันไม่มีเพราะว่าได้กลายเป็นอดีตไปแล้ว (นัทธนัย ประสานนาม, 2564)

ผลการศึกษา

จากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลสัญญาณในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ช่วงปี พ.ศ. 2523-2561 แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) สัญญาณทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน และ 2) ตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน

1) สัญญาณทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน จากรวบรวมทรัพยากรทางสัญญาณเพื่อทำการจัดกลุ่มแบ่งประเภท แบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ตัวละครหลัก 2) เป้าหมายในชีวิต และ 3) ทูตทางสังคม

1.1) ตัวละครหลัก มีลักษณะบุคลิกซึ่งเป็นทูตทางสังคมดังนี้

1.1.1) ไอ้ทอง (ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ พ.ศ. 2523) ชายหนุ่มลูกชาวนา อายุประมาณ 25 ปี ร่างกายสมส่วนผอมเพรียว กำพร้าพ่อ อาศัยอยู่กับแม่และน้องสาวที่หมู่บ้านดาตทอง เป็นคนมีความรับผิดชอบ รักครอบครัว ขยันทำมาหากิน ยกตัวอย่างเช่น ทองสามารถหาของกินตามธรรมชาติได้หลายรูปแบบ

1.1.2) คำสิงห์ (ทุ่งกุลาร้องไห้ พ.ศ. 2524) เป็นหนุ่มชาวกุลาอายุประมาณ 25 ปี เป็นผู้มี ความทะมัดทะแมง กระฉับกระเฉง มีนิสัยชอบเดินทางท่องป่าล่าสัตว์ และหาสิ่งแปลกใหม่

1.1.3) คาน (15 ค่ำ เดือน 11 พ.ศ. 2545) ชายหนุ่มอีสานอายุประมาณ 19 ปี เป็นเด็กกำพร้าเติบโตมากับพระในวัดริมแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย เป็นหนึ่งในคนที่วางลูกดินได้น้ำทำบั้งไฟพญานาค ด้วยความอดทนน้ำแข็งและมีร่างกายที่แข็งแรงจึงได้เรียนต่อที่กรุงเทพและเป็นนักว่ายน้ำทีมมหาวิทยาลัย ตัวละครมีการตัดผมสั้นทรงแบบอเมริกัน มีการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าแบบสมัยใหม่

1.1.4) โจรบังไฟ หรือ บักเซียง (คนไฟบิน พ.ศ. 2549) ชายหนุ่มชาวอีสานอายุประมาณ 25 ปี มีรูปร่างสันทนต์ มีความคล่องแคล่ว มีผ้าพันคอลายผ้าขาวม้าใช้อำพรางใบหน้า มีผ้าพันมือเหมือนนักมวย

คาดเชือก ได้รับการฝึกมวยมาตั้งแต่เป็นเด็กจนมีความชำนาญในแม่ไม้มวยไทย รวมถึง ได้รับการเรียนรู้ขั้นตอนการทำบั้งไฟจากผู้รู้ประจำท้องถิ่นจนมีความเชี่ยวชาญ จึงสร้างบั้งไฟกับบั้งตะไลทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เหน็บไว้ตามตัวไว้เป็นอาวุธคู่กาย ไว้ใช้จู่โจมในการต่อสู้ อีกทั้งยังเป็นผู้มีความเย็บขริม สันโดษ มีความยุติธรรมแต่ก็มีความซื่อจึงถูกหลอกใช้ได้ง่าย

1.1.5) คำสร้อย (นาคิ 2 พ.ศ. 2561) เป็นหญิงสาวท้องถิ่น มีชื่อจริงตามบัตรประชาชนว่า นางสาวสร้อยอุบล ปันคำ เกิดในวันสุริยุปราคา อายุ 20 ปี เป็นเด็กกำพร้าอาศัยอยู่กับยาย มีอาชีพขายดอกไม้บูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่โบราณสถานแห่งหนึ่งในท้องถิ่น และเป็นพนักงานต้อนรับเรือนริมน้ำ มีความศรัทธาในเจ้าแม่นาจาคืออย่างมาก เธอเป็นคนที่มีความประสาธน์พิเศษที่สามารถมองเห็นภาพนิมิตในฝันถึงคนที่กำลังจะถูกละเลยและเกิดเหตุการณ์จริงตามในฝันทุกครั้ง ด้วยเหตุนี้ ทำให้เธอมีสีหน้ายิ้มแย้มอยู่ตลอดเวลา รวมถึง คำสร้อยพูดภาษาอังกฤษได้ดี

1.2) เป้าหมายในชีวิต ตัวละครหลักมีความต้องการซึ่งเป็นความหมายในเชิงคุณภาพชีวิต โดยเรียงลำดับดังนี้ ลูกชานาอีसानต้องการทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวและมีความสุขตามอัตภาพ (ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ พ.ศ. 2523) ชาวภูลางคนเผ่าเร่ร่อนต้องการหาพื้นที่ทำกิน (ทุ่งภูลาร้องไห้ พ.ศ. 2524) ชายหนุ่มอีसानไปเรียนต่อกรุงเทพแล้วเกิดสำนึกเชิงวิทยาศาสตร์จึงอยากเลิกทำบั้งไฟพญานาค เพราะไม่อยากหลอกหลวงใคร (15 คำ เดือน 11 พ.ศ. 2545) ชายหนุ่มนักสู้ชาวอีसानต้องการนำควายที่ถูกปล้นมาคืนชานาและล้างแค้นให้กับครอบครัวของเขาที่ถูกฆ่าตาย (คนไฟบิน พ.ศ. 2549) หญิงสาวชาวอีसानผู้ศรัทธาในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำหมู่บ้าน และพยายามปกป้องไม่ให้ใครมาลบหลู่ (นาคิ 2 พ.ศ. 2561)

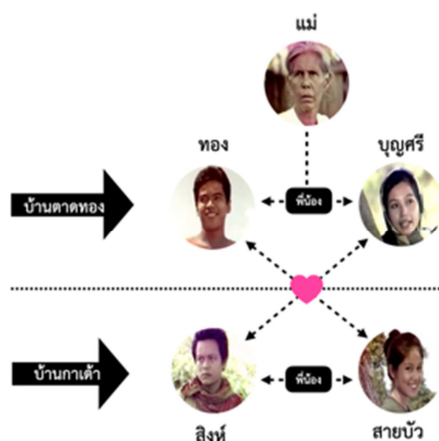
1.3) ทูทางสังคม ตัวละครหลักมีความสามารถหรือเป็นแรงงานที่เป็นทุนทางสังคม เรียงตามลำดับดังนี้ เป็นชานาที่มีความขยัน มีความเป็นลูกผู้ชาย มีความใจร้อน (ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ พ.ศ. 2523) เป็นชาวภูลางที่รักอิสระ มีความขยัน มีความจริงใจ รักพวกพ้อง (ทุ่งภูลาร้องไห้ พ.ศ. 2524) เป็นหนุ่มอีसानที่เชี่ยวชาญในการดำน้ำ ไปเรียนต่อที่เมืองหลวง มีความละเอียดรอบคอบ (15 คำ เดือน 11 พ.ศ. 2545) เป็นชายชาวอีसानเชี่ยวชาญการต่อสู้ เป็นลูกชานา ครอบครัวถูกฆาตกรรม ชอบช่วยเหลือผู้ที่ถูกรังแก (คนไฟบิน พ.ศ. 2549) เป็นสาวท้องถิ่นอีसान มีความเรียบร้อย ขยันทำมาหากิน รักความยุติธรรม ถูกคนใส่ร้ายและเข้าใจผิด (นาคิ 2 พ.ศ. 2561)

ตารางที่ 1 ตารางคุณลักษณะของตัวละครในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ช่วงปี พ.ศ. 2523-2561

ภาพยนตร์ (ปี พ.ศ.)	ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่ (2523)	ทุ่งกุลาร้องไห้ (2524)	15 ค่ำ เดือน 11 (2545)	คนไฟบิน (2549)	นาคี 2 (2561)
ตัวละครหลัก	 ไอ้ทอง เป็นคนอีสาน อยากมีเมีย รักครอบครัว กำพร้าพ่อ แข็งแรง ขยัน	 คำสิงห์ เป็นชาวกุลา อยากมี ที่ทำกิน รักอิสระ แข็งแรง ใจสู้	 คาน เป็นคนอีสาน อยากเลิกโกหก กำพร้าพ่อแม่ แข็งแรง ชักลัว	 โจรบังไฟ เป็นคนอีสาน อยากล้างแค้นให้ ครอบครัว กำพร้าพ่อแม่ แข็งแรง ใจสู้	 คำสร้อย เป็นคนอีสาน อยากปกป้องเจ้า แม่นาคี กำพร้าพ่อแม่ ขยัน ใจสู้
พื้นที่ และ ปัญหาของเรื่อง	จ.ยโสธร พ.ศ. 2431 คดีลูกโมโหหัว ฆ่าแม่	จ.ร้อยเอ็ด พ.ศ. 2523 คดีแย่งที่ดินทำกิน	จ.หนองคาย พ.ศ. 2545 คดีบังไฟพญานาค จริงหรือปลอม	โคราช พ.ศ. 2398 คดีพ่อค้ารถไถปล้น ควาย	จ.อุบลราชธานี พ.ศ. 2558 คดีฆาตกรรม สยองขวัญ

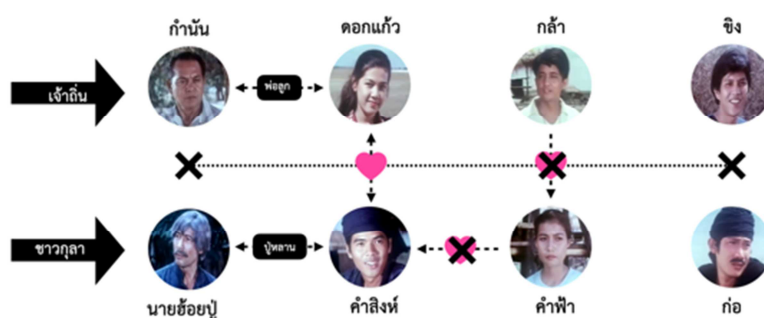
2) ตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน คือสถานะในชุมชนและความขัดแย้งในพื้นที่ที่ปรากฏผ่านตัวละครคู่กรณีและสถานการณ์สำคัญ โดยสามารถอธิบายได้โดยแบ่งแผนผังความสัมพันธ์ของตัวละคร และโครงสร้างทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ช่วงปี พ.ศ. 2523-2561 แบ่งเป็น 5 เรื่อง ดังต่อไปนี้

2.1) ภาพยนตร์เรื่อง “ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่” (พ.ศ. 2523) มีการดำเนินเรื่องผ่านตัวละครทอง โดยใช้การสร้างปมให้ตัวละครหลักมีภาวะที่ไม่แน่นอนทางอารมณ์ กล่าวคือ ทองโดนตีหัวจากการทะเลาะวิวาทและกลายเป็นผู้ที่โกรธง่ายหายเร็ว เมื่อโดนสิ่งเร้าจากภายนอกจึงมักจะควบคุมตัวเองไม่ได้ ทำให้เกิดความเสียหายมากขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็น จากกามราคะที่มีการขึ้นใจสายบัวคนที่ตนรัก จากความโลภในการเล่นพนันและทำให้โมโหใช้กำลังทุบข้าวของเสียหาย และจากความหิวที่ทำให้พลั้งมือทำร้ายแม่จนถึงแก่ความตาย ซึ่งในท้ายที่สุดแม่จะมีการสร้างธาตุเพื่อแทนค่าเทิดทูนบูชาพระคุณแม่ รวมถึงรับโทษประหารชีวิต ก็ไม่สามารถที่จะทดแทนบุญคุณหรือชดใช้ความสูญเสียนี้ได้



รูปที่ 2 แผนผังแสดงตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์เรื่อง ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่

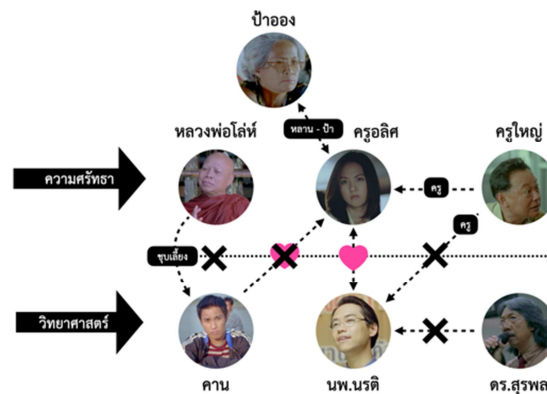
2.2) ภาพยนตร์เรื่อง “ทุ่งกุลาร้องไห้” (พ.ศ. 2524) มีการดำเนินเรื่องตามลำดับเวลาปกติโดยนำเสนอผ่านมุมมองจากหลายตัวละคร และมีการกระทำที่สมเหตุสมผลทั้งสามฝ่าย กล่าวคือ เจ้าถิ่น (ชาวบ้าน) มีความหวงแหนแหล่งทรัพยากร รวมถึง ผู้มีอำนาจ (กำนัน) ที่ต้องการมาแสวงหาผลประโยชน์ นอกจากนี้ มีคู่พระนางต่างถิ่นที่ถูกนำเสนอความพยายามสานสัมพันธ์ไว้ 2 คู่ ได้แก่ คำสิงห์ (กุลา) กับ ดอกแก้ว (ลูกกำนัน) และ กล้า (ชาวบ้าน) กับ คำฟ้า (กุลา) ซึ่งในท้ายที่สุดไม่มีใครได้สมหวังในความรัก และมีการจบแบบเปิด กล่าวคือ ตัวผู้ร้ายที่แท้จริงอย่างกำนันไม่ได้รับการลงโทษ ส่วนชาวกุลาที่เป็นตัวละครหลักก็ออกเดินทางต่อไปด้วยสีหน้าที่มีความหวัง



รูปที่ 3 แผนผังแสดงตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์เรื่อง ทุ่งกุลาร้องไห้

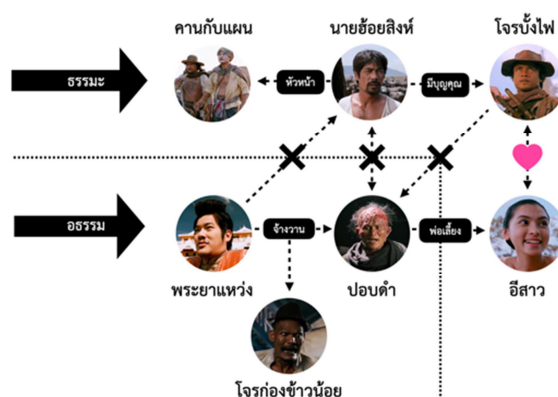
2.3) ภาพยนตร์เรื่อง “15 คำ เดือน 11” (พ.ศ. 2545) มีการดำเนินเรื่องตามลำดับเวลาปกติเป็นส่วนใหญ่ โดยมีการสลับเหตุการณ์เพื่อความน่าสนใจเล็กน้อย กล่าวคือ ในต้นเรื่องใช้การเปิดเรื่องเป็นฉากย้อนไปในอดีตเพื่ออธิบายความสำคัญที่เกิดขึ้นก่อนหน้าแล้วจึงดำเนินเรื่องไปสู่ปัจจุบัน (ซึ่งขณะนั้นคือปี พ.ศ. 2545) ผ่านการใช้ตัวละครในการดำเนินเรื่องจำนวนหลายคน โดยใช้เป็นตัวแทนของมุมมองที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็น ด้านศาสนากับวิทยาศาสตร์ คนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า รวมไปถึง คนท้องถิ่นกับคนต่างถิ่น ทั้งนี้ ภาพยนตร์มุ่งที่จะสะท้อนให้เห็นความหลากหลายของความคิดที่สามารถโต้เถียงกันได้อย่างมีและไม่มีหลักการ

นอกจากนี้ตัวละครยังมีทั้งความขัดแย้งภายนอกและความขัดแย้งภายในพัวพันกันเป็นรูปแบบของงูพันทาง ซึ่งนำไปสู่ตอนจบที่เป็นแบบเปิดให้คิดอย่างไม่มีข้อสรุป



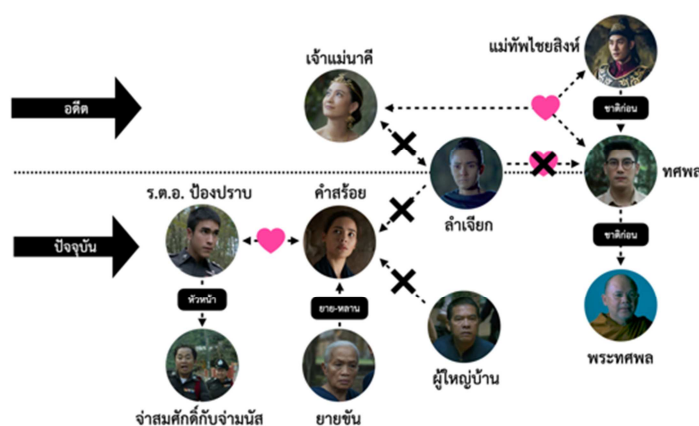
รูปที่ 4 แผนผังแสดงตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์เรื่อง 15 ค่ำ เดือน 11

2.4) ภาพยนตร์เรื่อง “คนไฟบิน” (พ.ศ. 2549) ใช้การนำเสนอภาพอีสานปี พ.ศ. 2398 เป็นฉากหลัง มีการนำเสนอในรูปแบบแอคชั่นแฟนตาซี มีการใช้วิชาอาคมผสมกับตัวละครที่มาจากเรื่องเล่าในตำนานอีสานหลายแหล่งที่มา เช่น ตำนานนายฮ้อย ตำนานกองข้าวน้อยฆ่าแม่ ตำนานผีปอบ รวมไปถึง เรื่องเล่าเชิงไสยศาสตร์ วิชาอาคมเสื่อแผ่นและลิงลม ทำให้มีโครงเรื่องที่ซับซ้อน มีการดำเนินเรื่องผ่านมุมมองของหลายตัวละคร โดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นไม่ได้จริงในชีวิตประจำวัน เช่น การต่อสู้แบบผาดโผน การใช้เวทย์มนต์ การใช้อาวุธประติษฐ์ที่เหนือจินตนาการ อย่างไรก็ตาม พบว่าบางส่วนยังมีการกระทำที่สมเหตุสมผล เช่น เรื่องความแค้น ความรัก และผลประโยชน์ทางการค้า และตัวละครมีความขัดแย้งภายนอก กล่าวคือ สามารถเห็นถึงเป้าหมายของตัวละครได้อย่างชัดเจน โจรบังไฟต้องการตามล้างแค้นคนที่ฆ่าพ่อแม่ตนแต่มีข้อมูลไม่มากพอ นายฮ้อยสิงห์ต้องการนำควายไปขายในเมืองหลวงแต่โดนขัดขวางจากผู้ไม่หวังดี และพระยาแห้วต้องการขายรถไถแต่ชาวบ้านยังนิยมใช้ควายไถนา รวมถึง ปอบดำต้องการมีชีวิตที่ยิ่งใหญ่จึงออกปล้นฆ่าชาวบ้านจนถูกอาคมของตน เข้าตัวต้องรอวันหาทางแก้ ทั้งหมดนี้เป็นความขัดแย้งที่ทำให้เกิดการดำเนินเรื่องที่นำไปสู่มีจบแบบสมบูรณ์โดยมีการให้ข้อคิดในเชิงศาสนาที่ว่า ธรรมะย่อมชนะอธรรม



รูปที่ 5 แผนผังแสดงตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์เรื่อง คนไฟบิน

2.5) ภาพยนตร์เรื่อง “นาคี 2” (พ.ศ. 2561) มีการดำเนินเรื่องแบบผสมผสาน มีตัวละครดำเนินเรื่องหลายตัว โดยเป็นเหตุการณ์ทั้งที่เกิดขึ้นไม่ได้จริงในชีวิตประจำวัน เช่น เรื่องของพญานาคาละวาด และมีการกระทำที่สมเหตุสมผล เช่น เมื่อเกิดเหตุร้ายแล้วยังไม่คลี่คลายคดีคนหมู่บ้านมากย่อมเกิดการวิตกกังวล นอกจากนี้ ตัวละครมีความขัดแย้งภายในจิตใจตนเอง เช่น ในความคิด ในความฝัน ที่ไม่สามารถอธิบายได้ อย่างไรก็ตาม ตัวละครเอกก็ยังคงมีความขัดแย้งภายนอกและมีการจบแบบสมบูรณ์ ให้ข้อคิดเรื่องความรักที่ไม่ปล่อยวางคือทุกซ์



รูปที่ 6 แผนผังแสดงตำแหน่งทางสังคมในภาพยนตร์เรื่อง นาคี 2

นอกจากนี้ จากการจัดหมวดหมู่แบ่งแยกประเภททำให้สามารถแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของอำนาจในภาพยนตร์ไทยที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน ทำให้เห็นคู่ขัดแย้งในช่วงแรกที่เป็นความขัดแย้งทางกายภาพ และช่วงหลังที่เป็นความขัดแย้งทางความเชื่อ อุดมการณ์ อุดมคติ

ตารางที่ 2 โครงสร้างทางสังคมในภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน 3 ช่วงทศวรรษ ปี พ.ศ. 2523–2561

ภาพยนตร์ (ปี พ.ศ.)	ทศวรรษ 2520		ทศวรรษ 2540		ทศวรรษ 2560
	กองข้าวน้อยฆ่าแม่ (2523)	ทุ่งกุลาร้องไห้ (2524)	15 ค่ำ เดือน 11 (2545)	คนไฟบิน (2549)	นาคี 2 (2561)
โครงสร้าง อำนาจ					
คู่ขัดแย้ง	ชาวบ้านตาด กับ ชาวบ้านกาเต้า	ชาวบ้านท้องถิ่น กับ ชาวกุลา	ความศรัทธา กับ วิทยาศาสตร์	วิถีดั้งเดิม กับ ทุนนิยม	ความเชื่อ กับ เหตุผล

สรุปผล

เมื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยแนวคิดหลังสมัยใหม่ สามารถอธิบายพัฒนาการของภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสาน 3 ช่วง คือ ทศวรรษ 2520 ทศวรรษ 2540 และทศวรรษ 2560 ผ่านสัญญาณตามแนวคิดทุนทางสังคม โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ตัวละครหลัก 2) เป้าหมายชีวิต และ 3) ทุนทางสังคม

1.1) ด้านตัวละครหลัก มีการพัฒนาการจากความเป็นท้องถิ่นนิยมสู่ความเป็นสากลนิยม กล่าวคือ ในทศวรรษ 2520 ตัวละครมีลักษณะของความเป็นท้องถิ่นนิยม ไม่ว่าจะเป็น เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย และเป้าหมายในการใช้ชีวิตที่ต้องการอยู่กับธรรมชาติ ต่อสู้กับความแห้งแล้ง ต่อมาทศวรรษ 2540 ตัวละครจะมีลักษณะที่ได้รับอิทธิพลจากต่างถิ่นทำให้เกิดการปรับตัวในรูปแบบใหม่ ทั้งในด้านการแต่งกายที่ทันสมัย และอุปนิสัยที่แสดงถึงอุดมการณ์ความคิดที่ได้รับการศึกษา มีการฝ่าฝืนกฎ มีการแสวงหาความอิสระเสรี โดยเฉพาะในช่วงหลังตัวละครจะมีลักษณะกล้าคิด กล้าแสดงออก และมีการแต่งกายแบบร่วมสมัย รวมถึง มีเป้าหมายในการใช้ชีวิตที่อ้างอิงแบบอย่างจากความเป็นสากล ในทางกลับกัน ทศวรรษ 2560 ตัวละครมีความโหยหาภาพความสวยงามในวิถีชีวิตแบบโบราณ

1.2) เป้าหมายชีวิต มีลักษณะของการเดินทางแล้ววนกลับไปสู่อดีต โดยในทศวรรษ 2520 มีการใช้ชีวิตเป็นอยู่อย่างพึงพาในความเป็นธรรมชาติ การดิ้นรนบนความขัดสน ต่อมาในทศวรรษ 2540 มีการเปิดรับวิทยาศาสตร์และพัฒนาด้านวัตถุ เมื่อความเจริญเข้ามาผสมผสานกับวิถีชีวิตดั้งเดิมจนเกินจะควบคุม มีการปะทะทางความเชื่อของแบบเก่าและแบบใหม่อย่างรุนแรง จนมาถึงทศวรรษ 2560 มีการกลับมาใช้ความเชื่อดั้งเดิมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวอีกครั้ง กล่าวคือ ภาพยนตร์ในทศวรรษ 2520 จะมีภาพพื้นที่ทำมาหากินเป็นป่า แม่น้ำ โดยการดำเนินชีวิตของตัวละครมีพัฒนาการจากความขัดแย้งในพื้นที่ทำกินสู่ความขัดแย้งทางคิดและอุดมการณ์ กล่าวคือ ความขัดแย้ง (Conflict) ที่ทำให้เกิดการดำเนินเรื่องเป็นความขัดแย้งด้านพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำกิน ที่เกิดจากคนท้องถิ่นกับคนต่างถิ่นหรือต่างหมู่บ้าน ในช่วงทศวรรษ 2540 จะเป็นความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ ของคนในท้องถิ่นที่เรียนรู้จากธรรมชาติกับคนในท้องถิ่นที่ได้ไปรับความรู้แบบสากล ก่อนที่ภาพยนตร์ในทศวรรษ 2560 จะกลับมาชุดความคิดดั้งเดิมในการสร้างศรัทธาหาคำตอบในชีวิต

1.3) ทุนทางสังคม ในทศวรรษ 2520 คือแรงงานและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรตามธรรมชาติหรือการช่วงชิงโอกาสในการมีชีวิตรอด รูปแบบของประเพณีการเล่นพื้นถิ่นมีลักษณะที่เชื่อมโยงกับความเชื่อและศาสนา ต่อมาในทศวรรษ 2540 และ 2560 ทรัพย์สินสิ่งปลูกสร้างบ้านเรือนที่ทำจากไม้ส่วนใหญ่และศาสนสถาน กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำท้องถิ่น จากที่อยู่อาศัยกลายเป็นสิ่งที่ดึงดูดชาวเมืองให้มาพักผ่อน รวมถึง มีสิ่งปลูกสร้างเริ่มได้รับอิทธิพลจากต่างถิ่น มีอาคารที่สร้างจากปูน มีถนนคอนกรีต มีความเจริญสอดแทรกอยู่ในภูมิทัศน์ และมีรูปแบบของประเพณีและการเล่นพื้นถิ่นมีลักษณะที่ประยุกต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวแสดงการต้อนรับบุคคลภายนอกที่เข้ามาบูชาสถานที่ในท้องถิ่นที่มีตำนานศักดิ์สิทธิ์เป็นทุนทางวัฒนธรรม

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ภาพยนตร์ที่ดัดแปลงจากตำนานอีสานมีพัฒนาการจากความเป็นท้องถิ่นนิยม มาสู่ความเป็นสมัยใหม่ กล่าวคือ ในช่วงทศวรรษ 2520 ภาพยนตร์มีการนำเสนอธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น ป่าไม้ แม่น้ำ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ต้องต่อสู้กับความกดดัน ความแห้งแล้ง อาคารบ้านเรือน รวมถึงประเพณีวัฒนธรรมแบบอนุรักษ์นิยม ซึ่งมีลักษณะที่เชื่อมโยงกับความเชื่อและศาสนา หลังจากนั้นในทศวรรษ 2540 พบว่ามีความเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยได้รับอิทธิพลจากต่างถิ่น และจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่แผ่เข้ามาในรูปแบบสิ่งของเครื่องใช้ในการอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีผลทำให้เกิดพัฒนาการแบบก้าวกระโดด ประเพณี วัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อและความศรัทธาได้พัฒนามาสู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้เกิดสถานะที่เป็นการผสมผสานกันระหว่างความเป็นสมัยเก่าและสมัยใหม่อย่างไม่มีขอบเขต เกิดการปะทะทางความเชื่อ และอุดมการณ์อย่างรุนแรงโดยเฉพาะ ในด้านความคิดและทัศนคติของตัวละครมีพัฒนาการมาสู่ความคิดก้าวหน้า มีอุดมการณ์ท้าทายต่อกฎหรือกติกาดั้งเดิม จากเดิมที่มีการพึ่งพาความเชื่อความศรัทธาที่มีต่อสิ่งลี้ลับ เปลี่ยนมาเป็นแรงต่อต้านจากภายในจากชุดคำถามที่ได้รับอิทธิพลจากสื่อสารมวลชนและการศึกษาที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดหลังสมัยใหม่ (Postmodernism) ของ เฟรเดอริก เจมสัน ที่กล่าวไว้ว่า สุนทรียศาสตร์ทั้งหลายมีการพัฒนาการจากความเร่งรีบในการผลิตเพื่อตอบสนองต่อการเติบโตอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ (สันต์ สุวัจนราภินันท์, 2563) สิ่งปรากฏอยู่ในภาพยนตร์จึงเป็นภาพสะท้อนของการเปลี่ยนแปลงอันไม่หยุดนิ่ง อย่างไรก็ดี ภาพยนตร์ในทศวรรษ 2560 กลับพบภาวะการถอยหาความอบอุ่นในอดีต (Nostalgia) สอดคล้องกับแนวคิดการรำลึกถึงช่วงเวลาหรือเหตุการณ์ที่ไม่อาจย้อนกลับไป (นันทนัย ประสานนาม, 2564) กล่าวคือ ในปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงทางสังคมในภาพยนตร์ได้สะท้อนสภาวะคู่ขนานไปกับการพัฒนาทางวัตถุที่อยู่ภายนอก ควบคู่กับอาการถวิลหาภาพวิถีชีวิตในอดีตอันยากลำบาก ในกรณีนี้ การถวิลหาช่วงเวลาในอดีตจึงเป็นเสมือนตัวเชื่อมระหว่าง การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ภาวะร่วมสมัย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพงษ์ นาครชน (ผู้กำกับ). (2524). *ทุ่งกุลาร้องไห้*. [ภาพยนตร์]. บริษัท ดวงกลมพรสพ จำกัด.
- จันทน์ เจริญศรี. (2545). *โพสต์โมเดิร์นกับสังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิชาษา.
- จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2531). *มนต์คนในนิทานล้านนาอีสาน*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระ มะลิกุล (ผู้กำกับ). (2545). *15 ค่ำ เดือน 11*. [ภาพยนตร์]. บริษัท จีเอ็มเอ็มเพคเจอร์ส และ บริษัท หับ ห้า หิ้น พิล์ม.
- เฉลิม วงศ์พิมพ์ (ผู้กำกับ). (2549). *คนไฟบิน*. [ภาพยนตร์]. บริษัท สหมงคลฟิล์ม อินเตอร์เนชั่นแนล และ บริษัท แมกโนเลีย เพคเจอร์ส.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2560). *บทแนะนำสกุลความคิดหลังโครงสร้างนิยม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมติ.

- ฐานิดา บุญวรรณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์หลักของปีแอร์ บูร์ดิเยอ. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 18(1), 1-33.
- ดุสิต เอื้อสามาลัย. (2536). *สภาพสังคมอีสานจากภาพยนตร์ไทยระหว่างปี พ.ศ. 2520-2526*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โดม สุขวงศ์. (2556). *คู่มือนิทรรศการหนึ่งศตวรรษภาพยนตร์ไทย*. นครปฐม: อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิชชิ่ง.
- นัทธนี ประสานนาม. (2564). *สุนทรียาสหสือ*. กรุงเทพฯ: ศยาม.
- ประวิทย์ แต่งอักษร. (2542). *มาทำหนังกันเถอะ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แพรวเอนเตอร์เทน.
- พงษ์พัฒน์ วชิรบรรจง (ผู้กำกับ). (2561). *นาคิ 2*. [ภาพยนตร์]. บริษัท เอ็ม พิคเจอร์ส.
- พงษ์ศักดิ์ จันทรูกษา (ผู้กำกับ). (2523). *ก่องข้าวน้อยฆ่าแม่*. [ภาพยนตร์]. บริษัท ดวงกลมมหรสพ จำกัด และฟิล์มร้อยเปอร์เซ็นต์ จำกัด.
- รสนิน กาสต์. (2558). *แอฟโฟรโพริเอชัน อาร์ต: ศิลปะแห่งการเหยียดสีผิว*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรเสรีญ์ สันติธัญวงศ์. (2560). *ศิลปะในศตวรรษที่ 20 (20th Century Art) พัฒนาการและจุดเปลี่ยนจากศิลปะสมัยใหม่ถึงหลังสมัยใหม่*. นครปฐม: โครงการตำราและหนังสือคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันต์ สุวัจนราภินันท์. (2563). *13 บทวิจารณ์สถาปัตยกรรม*. นนทบุรี: ภาพพิมพ์.
- สามชาย ศรีสันต์. (2561). *ว่าด้วยการวิเคราะห์วาทกรรมแนววิพากษ์: บทศึกษาวิเคราะห์วาทกรรมการพัฒนา/หลังการพัฒนา (On Critical Discourse Analysis)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมติ.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *ทฤษฎีสังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุณาโลม จันทรุ่งมณีกุล. (2561). *120 ปีธุรกิจภาพยนตร์ไทย ในมิติประวัติศาสตร์เศรษฐกิจและสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารพิมพ์.

การศึกษาบันทึกเกี่ยวกับอาณาจักรเจนละ
ในเอกสารโบราณจีนสมัยราชวงศ์ถังถึงราชวงศ์หมิง
THE STUDY OF RECORDS ON THE KINGDOM OF CHENLA
IN ANCIENT CHINESE DOCUMENTS FROM THE TANG TO MING DYNASTIES

ภูเทพ ประภากร^{1,*}
Puthep Prapagorn^{1,*}

(Received: 27 Oct., 2024; Revised: 25 Nov., 2024; Accepted: 29 Nov., 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเนื้อหาที่บันทึกเรื่องราวอาณาจักรเจนละ หรือเจนละ (真腊) จากเอกสารโบราณจีน ผู้วิจัยใช้แนวคิดการวิจัยเอกสาร และการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมกับสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยเรื่องปัญหา และกลวิธีการแปลเอกสารประวัติศาสตร์ภาษาจีนเป็นภาษาไทยเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แหล่งข้อมูลสำคัญคือพงศาวดาร เอกสารโบราณจีน และหนังสือรวบรวมบันทึกเกี่ยวกับประเทศไทยในเอกสารโบราณจีน รวมทั้งสิ้น 6 รายการ ตั้งแต่สมัยราชวงศ์ถังถึงราชวงศ์หมิง โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วยประวัติความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศจีน บันทึกลักษณะทางกายภาพ วิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมของชาวเจนละ ผลการวิจัยพบว่าเอกสารจีนสมัยราชวงศ์ถังเน้นบันทึกเรื่องอาณาเขต และพรมแดนของเจนละเป็นหลัก เอกสารจีนสมัยราชวงศ์ซ่งบันทึกเนื้อหาที่ขยายความจากเอกสารสมัยราชวงศ์ถัง และเริ่มบันทึกสินค้าพื้นเมือง วิถีชีวิตของชาวเจนละ ขนบธรรมเนียมทางสังคมเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ในสมัยราชวงศ์ซ่งเริ่มมีบันทึกของเอกชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีได้มาจากสำนักจีนเรียบเรียงขึ้น สมัยราชวงศ์หยวนมีเอกสารโบราณบันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจนละ เรียบเรียงโดยโจวต้ากวน โดยเนื้อหาที่บันทึกส่วนใหญ่สอดคล้องกับบันทึกจากเอกสารโบราณจีนสมัยราชวงศ์ซ่งที่กล่าวถึงวิถีชีวิตของชาวเจนละ การทอผ้า เครื่องนุ่งห่ม และความสัมพันธ์กับชาวเขียน เมื่อถึงสมัยราชวงศ์หมิง เนื้อหาเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเจนละกับราชสำนักจีนผ่านระบบจิ้มก้อง สะท้อนให้เห็นว่าทั้งเจนละและเขียนล้วนมุ่งแสวงหาการอุปถัมภ์ ช่วยเหลือด้านการค้า และการเมืองจากราชสำนักจีน ประโยชน์ของงานวิจัยนี้คือการรวบรวมข้อมูลในเอกสารโบราณจีนที่กระจัดกระจายให้รวมเป็นเอกภาพ และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาณาจักรเจนละในเอกสารโบราณจีน ตลอดจนช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาวิจัยนำไปสู่การเผยแพร่สู่บุคคลทั่วไปได้

คำสำคัญ: อาณาจักรเจนละ, เอกสารโบราณจีน, บันทึก, อาณาจักรโบราณ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาภาษาจีน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Assistant Professor Dr., Chinese Major, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

* Corresponding author. E-mail: puthep.p@lawasri.tru.ac.th

Abstract

This research aimed to study the content recorded about the kingdom of Chenla (真腊) from ancient Chinese documents and chronicles. The researcher applied document-based research and qualitative methods, synthesizing ideas from studies addressing issues and strategies in translating historical Chinese documents and Thai texts as the research framework. The primary sources consisted of six ancient Chinese documents including historical chronicles, ancient Chinese documents, and books documenting records related to Thailand in ancient Chinese documents from the Tang Dynasty to the Ming Dynasty. The study focused on the diplomatic history between Chenla and China, as well as records of Chenla's geography, lifestyle, customs, and culture. The findings showed that the content of Chinese documents varied across different periods. Tang Dynasty records primarily emphasized Chenla's territory and borders. Song Dynasty documents expanded on Tang records and began to include details on local goods, the lifestyle of the Chenla people, and their social customs. During the Song Dynasty, private records compiled by non-governmental figures also began to emerge. In the Yuan Dynasty, Zhou Daguan documented the customs of Chenla, with most of his content aligning with Song Dynasty accounts, particularly regarding Chenla's weaving, clothing, and interactions with the Xian people. By the Ming Dynasty, the content focused on Chenla's relationship with the Chinese court through the tribute system, reflecting how both Chenla and Siam sought political and trade support from China, strengthening their diplomatic ties. The contribution of this research was the consolidation of scattered information from ancient Chinese documents into a unified body of knowledge, creating a deeper understanding of the Chenla Kingdom as recorded in Chinese historical documents. Additionally, it helped bridge gaps in academic research, enabling the dissemination of findings to the public.

Keywords: The Kingdom of Chenla, Ancient Chinese documents, Records, Ancient Kingdoms

บทนำ

อาณาจักรเจนละ (ราว ค.ศ. 550-802/พ.ศ.1093-1345) มีชื่อเรียกเป็นภาษาจีนกลางว่า “เจินล่า” (真腊) ตั้งศูนย์กลางอยู่ทางตอนเหนือของทะเลสาบเขมร มีเมืองหลวงอยู่ใกล้เมืองกำปงธมในปัจจุบัน ประชาชาติเจนละแบ่งเป็น 2 พวกคือ (1) เจนละบก ตั้งบ้านเรือนอยู่บนที่สูง บริเวณดินแดนลาวตอนใต้ลงมาถึงเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานีของไทย และ (2) เจนละน้ำ ตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณทะเลสาบเขมร แถบเมืองเสียมราฐ เมืองศรีมโหสถ (อยู่ในตำบลโคกปึก อำเภอสรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี) อาณาจักรเจนละมีความเจริญรุ่งเรืองจากการรับขนบธรรมเนียมประเพณีของศาสนาพราหมณ์ พุทธศาสนานิกายมหายาน สืบทอดมาจากอาณาจักรพุนัน และสามารถขยายดินแดนไปครอบครองพื้นที่กัมพูชาปัจจุบันทั้งหมด อาณาจักรเจนละยังหลงเหลือหลักฐานโบราณสถานศิลปะขอมประเภทปราสาทที่ก่อสร้างด้วยอิฐมากมาย ทั้งนี้อาณาจักรเจนละกลายเป็นรากฐานของอาณาจักรกัมพูชาในเวลาต่อมา (พลาดิศัย สิทธิธัญกิจ, 2561)

อาณาจักรเจนละขยายอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่กัมพูชาในปัจจุบัน มีกษัตริย์ปกครองหลายพระองค์ โดยมีพระเจ้าอวรมันที่ 1 พร้อมด้วยเจ้าชายจิตรเสน พระอนุชาได้เข้าโจมตี และยึดอาณาจักรพุนันได้ พระองค์ได้ครองราชย์และขยาย อาณาเขตเจนละให้มีอำนาจมากขึ้น ต่อมาพระเจ้าอิตานวรมันที่ 1 ครองราชย์ช่วง พ.ศ. 1158 - 1172 เป็นพระโอรสของพระเจ้าจิตรเสน ได้ย้ายเมืองหลวงไปตั้งอยู่ที่เมืองอิตานปุระ ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันตกเฉียงเหนือของเมืองกำปงธม จนกระทั่ง ช่วง พ.ศ. 1345 เมื่อพระเจ้าชัยวรมันที่ 2 รวบรวมหัวเมืองต่างๆ ของเจนละทั้งสองกลุ่มแล้วสถาปนาอาณาจักรกัมพูชาขึ้น (พลาดิศัย สิทธิธัญกิจ, 2561)



รูปที่ 1 แผนที่แสดงที่ตั้งอาณาจักรเจนละ
(ที่มา: ทรูปลูกปัญญา, 2555)

ความสำคัญของอาณาจักรเจนละเปรียบเสมือนการเป็นต้นกำเนิดของชนชาติเขมรโบราณหรือขอม ความเจริญรุ่งเรืองของเจนละปรากฏจากสถาปัตยกรรม โบราณสถานที่ช่วยรากฐานความเข้มแข็งให้แก่กัมพูชา ในยุคต่อมา ราชสำนักจีนให้ความสำคัญกับอาณาจักรโบราณแห่งนี้ เห็นได้ชัดจากเอกสารโบราณจีนชิ้นสำคัญที่กล่าวถึงอาณาจักรเจนละโดยเฉพาะ คือ “บันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจนละ” 《真腊风土记》 ผู้เขียนคือโจวต้ากวน (周达观) ขุนนางจีนสมัยราชวงศ์หยวนที่เดินทางเข้ามาที่กัมพูชาช่วง ค.ศ. 1296 - 1297 เพื่อบันทึกเหตุการณ์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

เอกสารโบราณเหล่านั้น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (1) เอกสารโบราณประเภทแจ้งสื่ซึ่งนับว่าเป็นเอกสารสำคัญฉบับหอหลวง มีความสำคัญในการศึกษาประวัติศาสตร์ไทยที่ผ่านการชำระเรียบเรียงขึ้นในราชวงศ์ต่างๆ ของจีน (2) เอกสารโบราณประเภทเรื่องสำคัญเฉพาะเรื่อง และจดหมายเหตุเอกชน ประมวลสาระสำคัญในเรื่องราวต่างๆ ของแต่ละราชวงศ์ ได้แก่ เอกสารโบราณจีนที่มีคำว่า “ฮุยเตียน” (會典) หรือ “ฮุยเย่า” (會要) ซึ่งเอกสารประเภทนี้บันทึกเหตุการณ์เฉพาะเรื่องไว้อย่างละเอียด รวมถึงข้อบังคับขนบธรรมเนียมของราชสำนักจีนไว้ และ (3) จดหมายเหตุของส่วนเอกชนหรือบุคคลอื่นบันทึกไว้ซึ่งมีจำนวนมากและทรงคุณค่าต่อการศึกษา

องค์ความรู้ที่บันทึกเรื่องราวของอาณาจักรเจนละในเอกสารโบราณจีนต่างๆ มีอยู่มาก แต่ทว่านักวิชาการและผู้สนใจจำเป็นต้องมีความรู้ในภาษาจีน ขนบธรรมเนียม และรูปแบบการปกครองของจีน รวมถึงความสามารถในการแปล และเรียบเรียงภาษางานแปลให้ผู้อ่านที่เป็นชาวไทยในปัจจุบันเข้าใจเรื่องราวในบันทึก ดังที่ กนกพร นุ่มทอง (2564) เสนอแนวคิดปัญหาในการแปลภาษาจากเอกสารประวัติศาสตร์ภาษาจีนเป็นภาษาไทยไว้ 7 ประการ ดังนี้ (1) ปัญหาด้านการทับศัพท์หรือการถ่ายทอดเสียง (2) ปัญหาด้านการค้นเทียบวันเวลาที่เกิดเหตุการณ์ (3) ปัญหาด้านการค้นคว้าสถานที่ที่ปรากฏในเอกสารประวัติศาสตร์ (4) ปัญหาเรื่องชื่อหน่วยงาน ชื่อตำแหน่งขุนนาง และชื่อเขตการปกครอง (5) ปัญหาความถูกต้องของเอกสารต้นฉบับ (6) ปัญหาการตีความตัวบท (7) ปัญหาเรื่องความหมายกักตุนในภาษา ดังนั้นการศึกษาวิจัยเอกสารโบราณจีนมักพบปัญหาการศึกษาเอกสารโบราณจีนในวงวิชาการไทยในปัจจุบัน

ข้อจำกัดด้านภาษาที่ผู้สนใจจำเป็นต้องมีความแตกฉานทั้งภาษาจีนและภาษาไทยเป็นปัญหาสำคัญประการแรกพบในการศึกษาเอกสารโบราณจีน เนื่องจากภาษาจีนที่ใช้ในการบันทึกเป็นภาษาจีนโบราณที่มีรูปแบบการเขียนและการใช้ภาษาที่แตกต่างจากภาษาจีนกลางในปัจจุบัน อีกทั้งในเอกสารโบราณจีนมีการระบุชื่อเมือง ชื่อตำแหน่งขุนนาง ชื่อหน่วยงาน ชื่อบุคคลสำคัญ หากผู้ที่ต้องการศึกษาไม่ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม ทำได้เพียงแปลความหมายเท่านั้น จะยิ่งทำให้ไม่เข้าใจในเนื้อหาที่แปล

ปัญหาถัดมาคือการวิจัยที่กระจายเนื้อหาออกไปตามความสนใจของนักวิจัย ส่งผลให้ขาดการรวบรวมข้อมูลที่เป็นเอกภาพและทันสมัย สภาพปัญหานี้พบได้จากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะอาณาจักรในอาณาจักรโบราณบางแห่งเท่านั้น อาทิ กนกพร นุ่มทอง (2563) ที่ศึกษาเฉพาะอาณาจักรล้านนา พิภู บุชชก (2565) ที่ศึกษาบันทึกเกี่ยวกับอาณาจักรอโยธยา และภูเทพ ประภากร (2566) ที่ศึกษาอาณาจักรละโว้

ปัญหาประการสุดท้ายคืองานวิจัยในอดีตยังรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่ไม่มาก ส่วนใหญ่งานวิจัยที่ศึกษาเอกสารโบราณจีนในอดีตมักศึกษาจากเอกสารจีนฉบับหลวงหรือฉบับที่มีการแปลเป็นภาษาไทยไว้แล้ว เช่น หนังสือบันทึกเรื่องในราชวงศ์หมิง และชิงหรือที่เรียกว่าหมิงสือลู่-ชิงสือลู่ เป็นต้น ซึ่งยังมีเอกสารโบราณจีนต้นฉบับอีกจำนวนมากที่ไม่มีผู้ศึกษาอย่างจริงจัง แต่เอกสารโบราณที่เหลือนับว่าเนื้อหาที่ต่างออกไปจากเอกสารโบราณฉบับหลวง ดังนั้นในประเทศไทยยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเอกสารโบราณจีนครบทุกประเภท ทำให้ข้อมูลที่ได้ยังมีจำนวนน้อย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นช่องว่างทางการศึกษา และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่การศึกษาจึงมุ่งรวบรวมและแปลข้อมูลในเอกสารโบราณจีนของอาณาจักรโบราณในประวัติศาสตร์ไทยต่างๆ ให้เกิดเป็นการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ได้แก่ ได้รวบรวมข้อมูลในเอกสารโบราณจีน และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาณาจักรเจนละที่บันทึกไว้ในเอกสารโบราณจีน และลดช่องว่างการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาณาจักรเจนละกับจีนจากเอกสารโบราณจีนที่ยังไม่มีผู้สนใจศึกษา ช่วยจัดการข้อมูลให้อยู่ในแหล่งสารสนเทศเดียวกัน เพื่อสะดวกต่อการสืบค้นของนักวิชาการไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาเนื้อหาที่บันทึกเกี่ยวกับอาณาจักรเจนละจากเอกสารโบราณจีน

ข้อตกลงเบื้องต้น

การถ่ายทอดเสียงอ่านจากภาษาจีนเป็นภาษาไทยในงานวิจัยนี้เป็นไปตามเกณฑ์การถ่ายทอดเสียงภาษาจีนแมนดารินด้วยอักษรวิธีไทยของคณะกรรมการสืบค้นประวัติศาสตร์ไทยในเอกสารจีน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2543 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543) แต่ขออนุญาตให้ถอดเสียง zh ch sh เป็น จ; ช/ฉ; ส/ซ โดยไม่ขีดเส้นใต้ และคำศัพท์ที่ใช้อย่างแพร่หลายในประเทศไทยแล้ว ผู้วิจัยจะถ่ายทอดเสียงตามความนิยม กรณีที่มีการถอดเสียงคำศัพท์ภาษาจีนชื่อเฉพาะ เช่น ชื่อตัวละคร ชื่อเมืองเป็นครั้งแรก จะวงเล็บตัวอักษรจีนกำกับ หากปรากฏชื่อเหล่านี้ซ้ำอีกในตำแหน่งอื่น จะไม่วงเล็บตัวอักษรภาษาจีนซ้ำอีก การแปลเนื้อหาภาษาจีนในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้แปลและเรียบเรียงขึ้นโดยระบุดอนที่ปรากฏ เลขหน้าของเนื้อหาทุกแห่ง เพื่อให้ทราบแหล่งที่มาของข้อมูล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเอกสาร เป็นการวิจัยที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการแสวงหาข้อมูลจากเอกสารขั้นต้นที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย กระบวนการวิจัยเอกสารจำเป็นต้องยึดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเอกสารที่มีลักษณะ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความจริง คือเอกสารต้องเป็นสิ่งที่แท้จริง มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ (2) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ คือเอกสารต้องไม่มีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนผิดเพี้ยนไป (3) การเป็นตัวแทน คือเอกสารนั้นสามารถใช้แสดงแทนหรือเป็นแบบฉบับที่แทนเอกสารประเภทเดียวกันได้หรือข้อมูลในเอกสารสามารถเป็นตัวแทนของประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาได้ และ (4) ความหมาย คือการคัดเลือกเอกสารที่มีความชัดเจนและสามารถเข้าใจได้ง่าย

ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดการวิจัยเป็นแนวทางการคัดเลือกเอกสารโบราณจีน วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเพิ่มความแม่นยำถูกต้องของเอกสารโบราณจีน และหนังสือรวบรวมบันทึกเกี่ยวกับประเทศไทยในเอกสารโบราณจีนได้ ส่งผลให้งานวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือ และเป็นงานวิชาการที่สมบูรณ์ โดยเอกสารโบราณขั้นต้นที่ผ่านการรวบรวม ระบุดอนผู้เขียน เลขฉบับ เลขหน้าจากเอกสารต้นฉบับอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ผู้วิจัยสืบค้นหนังสือของกลุ่มประวัติศาสตร์ สำนักวรรณกรรมและประวัติศาสตร์ กรมศิลปากร (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ไทย-จีนจากเอกสารสมัยราชวงศ์หยวน หมิง ชิง เนื้อหาที่เกี่ยวกับเงินละมั่งปรากฏร่วมกับชื่ออาณาจักรโบราณสำคัญอีกหลายแห่งที่เข้ามาถวายเครื่องบรรณาการต่อราชสำนักจีน อาทิ จัมปา อันหนาน (เวียดนาม) ชีหยาง (ประเทศในทะเลฝั่งตะวันตกหรือมหาสมุทรอินเดีย) โปหนี่ (บอร์เนียว) เซียนหลัวหู (สยามและละโว้) ชันโพนี (ศรีวิชัย) เป็นต้น บันทึกบางรายการมีการระบุชื่อราชทูตของเงินละมั่งด้วย อาทิ ข้อความในหนังสือระบุว่า “เมื่อวันที่ 22 เดือน 10 ปีที่ 6 แห่งรัชศกหงหวู่² (ตรงกับวันที่ 7 พฤศจิกายน ค.ศ. 1373/พ.ศ. 1916) ไฉเอี๊ยงจีหลังคณะทูต ราชทูตของฮูเอ้อ หน้า กษัตริย์แห่งเงินล่า (เงินละ) แลเจ้าอยู่จื่อ แลคณะราชทูตของสยาม-ละโว้ต่างเข้าเฝ้าถวายพระสุพรรณบัฏ”

ต่อมาพบรายงานการวิจัยของสุภากร สิริไพศาล และพิญ บุษบก (2561) เรื่อง การแปลและศึกษาเอกสารจีนโบราณเกี่ยวกับไทยในบริบทของเส้นทางสายไหมที่ศึกษาบันทึกเกี่ยวกับเงินละจากจิ่วถังซู 《旧唐书》หรือเอกสารประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถัง ฉบับเก่า โดยแปลเนื้อหาในบันทึกที่กล่าวถึงอาณาเขตของเงินละน้ำ และช่งสื่อหรือพงศาวดารราชวงศ์ซ่ง ฉบับหอหลวงที่มีการยืนยันว่าเงินละเข้ามาถวายเครื่องราชบรรณาการพร้อมกับอาณาจักรโบราณอื่นๆ รวมถึงมีการแปลเอกสารจูฟานจื่อ 《诸蕃志》หรือบันทึกดินแดนโพ้นทะเลโดยกล่าวถึงอาณาเขตของเงินละว่า “ตั้งอยู่ติดกับตอนใต้ของจ้านเฉิง ทิศตะวันออกติดทะเล ทิศตะวันตกติดฝูกาน (蒲甘) ทิศใต้ติดกาหลัวซี³ (加罗希)” และแปลเอกสารต้าเต๋อหนานไห่จื่อ หรือบันทึกดินแดนทะเลใต้โดยแปลว่า “เงินล่าปกครองเงินหลี่ฟู่ เต็งหลิวเหมย ฝูกาน หรงหลี่ หลัวหู”

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภูเทพ ประภากร (2566) เรื่องละโว้ในเอกสารโบราณจีน: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างละโว้และประเทศจีนในเอกสารโบราณและพงศาวดารจีนที่มีการกล่าวถึงเงินละคู่กันกับละโว้ อาทิ พงศาวดารราชวงศ์ซ่ง 《宋史》ที่บันทึกไว้ว่า “วันที่ 29 เดือนที่ 11 ในปี 25 แห่งรัชศกเซาซิง อาณาจักรเงินล่าและอาณาจักรละโว้ถวายช้าง 2 ตัว” แสดงให้เห็นว่าจีนให้ความสำคัญกับอาณาจักรโบราณและความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับเงินละ

งานวิจัยในประเทศจีนในช่วง 5 ทศวรรษ (ค.ศ.1974-2024) จากฐานข้อมูล China National Knowledge Infrastructure (CNKI) พบประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาวิวัฒนาการจากเงินละสู่กัมพูชาในปัจจุบัน พบงานวิจัยที่สำคัญประกอบด้วยบทความวิจัยของงานวิจัยของ Shi (2002) เรื่องวิเคราะห์พัฒนาการและการกำเนิดชนชาติกัมพูชาและฟูนัน งานวิจัยนี้พบว่าต้นกำเนิดของชาวกัมพูชานั้นเป็นชาวคุนหมิงในอวิหนานโบราณ แล้วอพยพลงมาตั้งถิ่นฐานเป็นอาณาจักรฟูนัน และเงินละตามลำดับ แล้วจึงพัฒนามาเป็นกัมพูชา ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวจีเมีย (吉蔑) หรือชาวเขมร นอกจากนี้ยังพบบทความของ Hou (1986) เรื่องวิเคราะห์ภูมิหลังที่มาของชนชาติกัมพูชา

² ผู้วิจัยเขียนตามการถอดเสียงของ กลุ่มประวัติศาสตร์ สำนักวรรณกรรมและประวัติศาสตร์ กรมศิลปากร (2565)

³ ผู้วิจัยเขียนตามการถอดเสียงของ สุภากร สิริไพศาล และพิญ บุษบก (2561)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Shi (2002) ทั้งยังวิจัยการออกเสียงคำศัพท์ที่มีความสัมพันธ์กัน อาทิ คำว่าจีเมียในภาษาจีนโบราณอ่านว่า “Kuan men”

2. การศึกษาบันทึกของเจนละจากเอกสารโบราณจีนและร่องรอยจากโบราณสถาน ซึ่งพบว่าเอกสารสำคัญคือ “บันทึกขนบธรรมเนียมของเจนละ” ประกอบด้วยบทความของ Li (2007) เรื่องปริทรรศน์ “บันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจนละ” ระบุผลการศึกษาคือบันทึกขนบธรรมเนียมของเจนละมีการจัดพิมพ์อย่างเป็นทางการในสมัยราชวงศ์หมิง บันทึกของโจวต้ากวนมีจุดเด่น 4 ด้าน คือ (1) ได้สัมผัสวัฒนธรรมด้วยความมูมานะ (2) ฉายภาพจริงให้เห็น (3) จัดบันทึกและย่อเตือนด้านวัฒนธรรมในเวลาเดียวกัน และ (4) ถ่ายทอดเรื่องขบขันสู่โลกภายนอก ยังมี บทความวิจัยของ Duan (1999) เรื่องการวิเคราะห์ร่องรอยประวัติศาสตร์เจนละและปราสาทหินพนมรุ้งของไทยที่ยืนยันความรุ่งเรืองของเจนละผ่านร่องรอยประวัติศาสตร์ งานวิจัยนี้พบ “เจิ่นตัน (阵毯)” คือพิธีกรรมที่เชิญพระหรือนักบวชไปเจิมหน้าผากของเด็ก และมารดา ถางซู่หยาง และอู่เซี่ยงหยาง (2559) เรียกพิธีนี้ว่าการเบิกพรหมจารีสำหรับเด็กผู้หญิงที่อายุระหว่าง 7-11 ปีขึ้นอยู่กับฐานะทางบ้านอีกด้วย

3. การศึกษาวิถีชีวิต ธรรมเนียมปฏิบัติ และภาษาของชาวพื้นเมืองเจนละ โดยมีบทความวิจัยของ Yu (2013) เรื่องภาพลักษณ์ของสตรีใน “บันทึกขนบธรรมเนียมของเจนละ” พบว่าในบันทึกนี้มีการกล่าวถึงสตรีตั้งแต่ระดับชายาของกษัตริย์เจนละ สตรีในราชสำนัก สตรีชั้นสูง สามัญชน ทาส สตรีที่ออกบวช และสตรี ที่ยังไม่ได้แต่งงาน

สรุปแล้ว งานวิจัยข้างต้นทั้งหมดมักกล่าวถึงที่มา อาณาเขต ขนบธรรมเนียมทางสังคม ยังขาดเนื้อหาสำคัญ ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างเจนละกับจีน และความสัมพันธ์กับอาณาจักรโบราณอื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านแหล่งที่มาของข้อมูล

งานวิจัยนี้รวบรวมแหล่งข้อมูลจากพงศาวดาร เอกสารโบราณจีนปฐมภูมิ และหนังสือรวบรวมเอกสารโบราณจีนที่เกี่ยวกับประเทศไทย 《中国古籍中有关泰国资料汇编》ผู้เขียนคือ Huang และ Yu (黄重言&余定邦, 2016) โดยรวบรวมเอกสารโบราณแต่ละราชวงศ์ จำนวน 6 รายการ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เอกสารโบราณสมัยราชวงศ์ถัง ได้แก่ ประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถัง ฉบับเก่า 《旧唐书》 ประพันธ์และเรียบเรียงโดยหลิวซิว เนื้อหาในเอกสารเป็นการบันทึกเรื่องราวสมัยราชวงศ์ถัง (ค.ศ.618 - 907) ตั้งแต่สมัยจักรพรรดิถังเกาจู่ (唐高祖) ถึงสมัยถังฮวยตี้ (唐哀帝) ธรรมเนียมปฏิบัติราชสำนัก และอาณาจักรโบราณต่างๆ

กลุ่มที่ 2 เอกสารโบราณสมัยราชวงศ์ซ่ง ได้แก่พงศาวดารราชวงศ์ซ่ง 《宋史》 และบันทึกเรื่องสำคัญสมัยราชวงศ์ซ่ง 《宋会要辑稿》

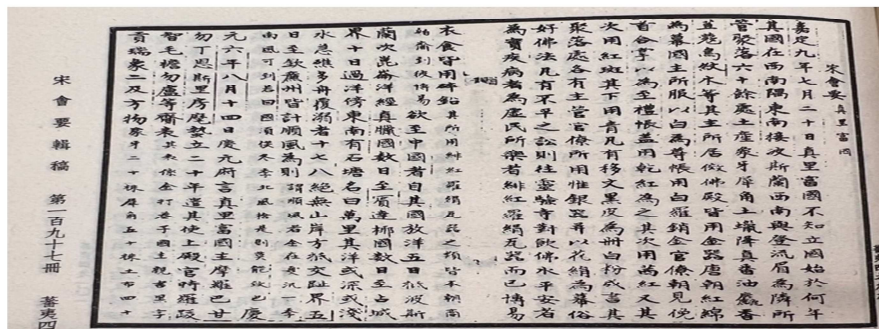
กลุ่มที่ 3 เอกสารโบราณสมัยราชวงศ์หยวน ได้แก่ เอกสารโบราณบันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจนละ 《真腊风土记》

กลุ่มที่ 4 เอกสารโบราณสมัยราชวงศ์หมิง ได้แก่ พงศาวดารราชวงศ์หมิง 《明史》 และบันทึกเรื่องจริงสมัยราชวงศ์หมิง 《明实录》

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษาเนื้อหาด้านประวัติความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศจีนหรือความสัมพันธ์ระหว่างรัฐทั้งสองผ่านการบันทึกในเอกสารโบราณจีนตั้งแต่สมัยราชวงศ์ถังถึงราชวงศ์หมิง วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏ ระบบการเมือง ธรรมเนียมปฏิบัติของราชสำนัก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจนละกับจีนในแต่ละยุค นอกจากนี้ยังศึกษาวิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมของชาวเจนละ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสาร และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบกับสังเคราะห์แนวทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยของ กนกพร นุ่มทอง (2564) ที่ศึกษาปัญหาและกลวิธีการแปลเอกสารประวัติศาสตร์ภาษาจีนเป็นภาษาไทย กรมศิลป์ากร (2565) ที่รวบรวมบันทึกเรื่องราวความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับไทยในเอกสารโบราณ จากนั้นผู้วิจัยศึกษาเอกสารต้นฉบับที่บันทึกเรื่องราวของเจนละ โดยหาคำ “真腊” แล้วนำข้อความมาเปรียบเทียบกับเนื้อหาในหนังสือ “ข้อมูลเอกสารและพงศาวดารจีนที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย” อาทิ



รูปที่ 2 บันทึกเรื่องสำคัญสมัยราชวงศ์ซ่ง 《宋会要辑稿》

(ที่มา: ถ่ายภาพโดยผู้วิจัย, เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2566)

จากนั้นผู้วิจัยนำเนื้อหาามาเปรียบเทียบ เพื่อตรวจทานความถูกต้อง แม่นยำ และเรียบเรียง เว้นวรรคตอน การเขียนตัวอักษรจีน กับเนื้อหาที่บันทึกไว้ในหนังสือ “ข้อมูลเอกสารและพงศาวดารจีนที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย” นำข้อมูลมาแปล ตรวจสอบชื่อเฉพาะ ใส่รายละเอียดวันเดือนปี วิเคราะห์เนื้อหาในบันทึกจัดเรียงข้อมูลตามยุคสมัยและเอกสารโบราณจีนเพื่อสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้อื่น

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยบันทึกเรื่องราวของเจนละจากเอกสารโบราณจีนตั้งแต่สมัยราชวงศ์ถังถึงราชวงศ์หมิง มีรายละเอียดดังนี้

1. เอกสารโบราณจีนสมัยราชวงศ์ถัง มีการบันทึกเนื้อหาเรื่องอาณาเขตและพรมแดนของอาณาจักรเจนละเป็นหลัก รายละเอียดปรากฏในเอกสารประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถัง ฉบับเก่า ดังนี้

1.1 ด้วยอาณาจักรนั้น (หมายถึง เงินล่ำหรือเงินละ) และอาณาจักรขานปั่น⁴ อาณาจักรจูเจียงร่วมเป็นพันธมิตรกัน

(หลิวซิว และคณะ เรียบเรียง ประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถังฉบับเก่า บรรพที่ 197 สำนักพิมพ์จงฮวาซูจิ๋ว หน้า 5270)

1.2 อาณาเขตของ**เงินละ**น้ำทั้งสี่ทิศมีประมาณ 800 ลี้ ทิศตะวันออกติดอาณาจักรเป็นถั่วลั้งโจว⁵ ทิศตะวันตกติดตัวหัวปัวตี้ (ทวารวดี) ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย และทิศเหนือติดกับ**เงินละบก**

(หลิวซิว และคณะ เรียบเรียง ประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถังฉบับเก่า บรรพที่ 197 หน้า 5272)

1.3 อาณาจักรตัวเหอหลัว ทิศใต้ติดกับอาณาจักรพานพาน⁶ ทิศเหนือติดกับอาณาจักรจยาหลัวเซ่อฝัว⁷ ทิศตะวันออกติดกับ**เงินละ** และทิศตะวันตกทิศกับทะเล หากเดินทางไปก่วงโจวใช้เวลา 5 วัน ปีที่ 12 แห่งรัชศกเงินกวาน (ตรงกับปี ค.ศ.638/พ.ศ.1181) จักรพรรดิอาณาจักรสุยเหอหลัวส่งคณะทูตนำสิ่งของพื้นเมืองเข้ามาถวาย ปีที่ 23 (ตรงกับปี ค.ศ.649/พ.ศ.1192) ยังส่งทูตมาถวายเครื่องบรรณาการเป็นงาช้าง ไข่มุกไฟ⁸ จักรพรรดิฉินพระราชทานม้าอย่างดี และพระราชทานอนุญาตให้เข้าเฝ้า

(หลิวซิว และคณะ เรียบเรียง ประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถังฉบับเก่า บรรพที่ 197 หน้า 5273)

2. เอกสารสมัยราชวงศ์ซ่งบันทึกเนื้อหาที่ขยายความจากเอกสารสมัยราชวงศ์ถัง ทำให้เรื่องราวดินแดนของเงินละชัดเจนขึ้น และเริ่มบันทึกสินค้าพื้นเมืองที่มีชื่อเสียง วิถีชีวิตของชาวเงินละ ธรรมเนียมทางสังคม ทำให้ผู้อ่านเรียนรู้ประวัติศาสตร์อีกด้านหนึ่งจากบันทึกในเอกสารโบราณจีนได้ รายละเอียดปรากฏในพงศาวดารราชวงศ์ซ่ง และบันทึกเรื่องสำคัญสมัยราชวงศ์ซ่ง ดังนี้

2.1 อาณาเขตของอาณาจักรตานหลิวเหมย (อาณาจักรตามพรลิงค์-ผู้วิชัย) เมื่อเดินทางทิศตะวันออกไปยัง**จันลัว** (ชื่อเรียกหนึ่งของเงินละ-ผู้วิชัย) ใช้เวลาเดินทาง 50 เฉิง⁹ เดินทางทางน้ำทางทิศใต้ไปยังหลัวเยว่¹⁰ ใช้เวลา 15 เฉิง หากไปทางทิศตะวันตกไปยังซีเทียน¹¹ ใช้เวลา 35 เฉิง เดินทางจากทิศเหนือไปยังเลิงเหลียง¹² ใช้เวลา 60 เฉิง เดินทางจากทิศตะวันออกเฉียงเหนือไปยังหลัวหู่ (ละโว้) ใช้เวลา 25 เฉิง ทิศ

⁴ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่า อาณาจักรขานปั่นน่าจะหมายถึงอาณาจักรโบราณแถบเชียงใหม่ในปัจจุบัน และอาณาจักรจูเจียงหมายถึงอาณาจักรโบราณแห่งหนึ่งในประเทศเมียนมาร์ ไม่พบการอ้างอิง

⁵ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่าที่ตั้งของอาณาจักรเป็นถั่วลั้งโจว อยู่บริเวณแถบเมืองฟานรางของประเทศเวียดนาม

⁶ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่า อาณาจักรพานพานตั้งอยู่บริเวณอ่าวบ้านดอน จังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือบริเวณคอคอดกระของประเทศไทย

⁷ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่าชื่ออาณาจักรโบราณในแถบภาคตะวันตกเฉียงเหนือของไทยแห่งหนึ่ง

⁸ ไข่มุกไฟเป็นสัญลักษณ์มงคลอย่างหนึ่งตามความเชื่อของชาวจีน โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งที่รวบรวมแสงสว่าง ความรุ่งโรจน์ และเชื่อว่าเป็นสิ่งที่รวมพลังงานความร้อนไว้จนหลอมรวมเป็นไข่มุกทรงกลมดังลูกไฟ

⁹ เฉิงเป็นหน่วยบอกระยะการเดินทางของจีนโบราณ โดยจะแบ่งเป็นรื้อฉิง (日程) คือจำนวนวันในการเดินทาง และหลี่ฉิง (里程) บอกจำนวนลิในการเดินทาง (1 หลี่ยาวประมาณ 500 เมตร)

¹⁰ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่าชื่ออาณาจักรโบราณที่ตั้งอยู่บริเวณรัฐยะโฮร์หรือโจโฮร์ของมาเลเซีย

¹¹ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่าชื่อเรียกหนึ่งของอินเดีย

¹² Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่าชื่อเรียกบริเวณเขตแดนที่เชื่อมติดกันของประเทศไทยกับเมียนมาร์

ตะวันออกเฉียงใต้เดินทางไปยังอาณาจักรตูฟัว ใช้เวลา 45 เฌง เดินทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ไปยังเฌงรุ้ว¹³ ใช้เวลา 15 เฌง เดินทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือไปยังลั่วฮวาใช้เวลา 25 เฌง และเดินทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือไปยังก่วงโจว ใช้เวลา 125 เฌง

(ทั่วหัว และคณะ เรียบเรียง พงศาวดารราชวงศ์ซ่ง บรรพที่ 489 สำนักพิมพ์จงฮวาซูจี้ ฉบับพิมพ์ปี ค.ศ. 1977 หน้า 14099)

2.2 วันที่ 20 เดือน 7 ปีที่ 9 ในรัชศกเจียดัง (ตรงกับปี ค.ศ.1216/พ.ศ.1759) กล่าวถึงอาณาจักรเงินหลี่ฟู¹⁴ ที่มีทราบแน่ชัดว่าเริ่มก่อตั้งอาณาจักรเมื่อปีใด ที่ตั้งของอาณาจักรนี้อยู่จรดทิศตะวันตกเฉียงใต้ ด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอาณาจักรติดกับอาณาจักรปัวซีหลาน¹⁵ ทิศตะวันตกเฉียงใต้ติดกับอาณาจักรตานหลิวเหมย ปกครองชุมชนมากกว่า 60 แห่ง สินค้าพื้นเมืองได้แก่ งาช้าง นอแรด ขี้ผึ้ง ไม้หอมเจียงเงิน น้ำมันหอม ระบุหอม กระวาน ไม้สลักกลดลาย สถานที่พำนักของผู้นำใหญ่โตคล้ายอุโบสถในพุทธศาสนา ล้วนใช้เครื่องทอง สมัยราชวงศ์ถังใช้ผ้าฝ้ายสีแดงเป็นฉากหลัง เครื่องแต่งกายขององค์จักรพรรดินิยมใช้สีขาว แสดงถึงสถานภาพการรับความเคารพ กระโจมใช้ผ้าห่มสีขาวแซมทอง เมื่อขุนนางเข้าเฝ้า แสดงความเคารพโดยการน้อมศีรษะและพนมมืออ่อนน้อม กระโจมของขุนนางชั้นต้นใช้ผ้าคลุมสีแดงเข้ม ขุนนางลำดับถัดไปใช้สีแดงอ่อน ลำดับถัดลงไปอีกจะใช้ผ้าที่มีลายสีแดง ลำดับต่ำลงมาใช้น้ำเงิน หากพบอักษรต่างแดน จะทำเป็นเล่มสีดำ และกระดาศสีขาวดั่งผดุงเป็นหนังสือ ชุมชนต่างๆ มีหัวหน้าผู้ดูแล เหล่าขุนนางใช้เครื่องเงิน และใช้ผ้าไหมเป็นฉากหลัง ผู้คนล้วนชำนาญคาถาทางพุทธศาสนา หากพบเรื่องที่อยู่ดิรัจฉานจะไปร้องเรียนต่อศาลศักดิ์สิทธิ์ เพื่อต้อน้ำพุทมนต์สาบาน ผู้ที่ดื่มแล้วจะปลอดภัยแคล้วคลาด หากผู้ที่ป่วยไข้จะเบาบางลง วิถีหาความสุขของประชาชนคือการทอผ้าแบบหลัวเจี้ยนสีแดง และการทำเครื่องโลหะเพียงเท่านั้น เรื่องการค้าเครื่องนุ่งห่มและอาหาร ล้วนใช้แผ่นจารึก (การใช้สิ่งของจำพวกผ้าทอแบบหลัวเจี้ยนสีแดง โลหะต่างๆ ล้วนเป็นสิ่งของค้าขายทางเรือในยุคสมัยนั้น) หากผู้ใดประสงค์เดินทางไปจีน จำต้องแล่นเรือออกทะเล เดินทางไป 5 วันถึงอาณาจักรปัวซีหลาน ต่อมาจะถึงทะเล คุณซัง ผ่าน**เจินละ** 2-3 วันต่อมาถึงอาณาจักรปินต้าเยีย¹⁶ ต่อมาถึงเขตเมืองเกา ใช้เวลา 10 วันจะผ่านทะเล ด้านตะวันออกเฉียงใต้มีหมู่เกาะสี่ถึง ขนานนามว่าวันหลี่ทะเลช่วงนี้มีลี้กมีตัน น้ำทะเลไหลแรง แนวปะการังมีมาก ทำให้เรือล่ม ผู้คนสับสน สับสนคนบาตเจ็บ ไม่มีชายฝั่ง เมื่อถึงอาณาเขตอาณาจักรเจียวจื่อ ต่อมา 5 วันเดินทางถึงชินโจวและเหลียนโจว ล้วนต้องอาศัยแรงลมพัดมา

(ซีร่ง เรียบเรียง บันทึกเรื่องสำคัญสมัยราชวงศ์ซ่ง บรรพที่ 197 สำนักพิมพ์จงฮวาซูจี้ ปีพิมพ์ ค.ศ. 1957 หน้า 7763)

¹³ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่ายังไม่ชัดเจนว่าเป็นที่ใด อาจเป็นภาคใต้ของประเทศไทยหรือเมืองมะริดในเมียนมาร์

¹⁴ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่าอาณาจักรที่ตั้งอยู่บริเวณจังหวัดราชบุรีของประเทศไทย

¹⁵ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่า ที่ตั้งของอาณาจักรยังไม่มีหลักฐานชัดเจน สันนิษฐานว่าอยู่บริเวณจังหวัดชลบุรีหรืออยู่ในเขตประเทศเมียนมาร์

¹⁶ Huang และ Yu (2016) ให้ความเห็นว่า เป็นอีกชื่อเรียกหนึ่งของอาณาจักรปินตงหลงกั๋ว ตั้งอยู่ในประเทศเวียดนาม

3. สมัยราชวงศ์หยวนมีเอกสารโบราณบันทึกขนบธรรมเนียมของเจินละเรียงโดยโจวต้ากวน ซึ่งบันทึกเรื่องราวจากประสบการณ์จริงยิ่งทำให้ผู้อ่านเห็นถึงวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมทางสังคมของชาวเจินละในช่วงเวลาที่บันทึกได้เป็นอย่างดี โดยเนื้อหาที่บันทึกส่วนใหญ่สอดคล้องกับบันทึกจากเอกสารโบราณจีนสมัยราชวงศ์ซ่งที่กล่าวถึงวิถีชีวิตของชาวเจินละ การทอผ้า เครื่องนุ่งห่ม และความสัมพันธ์กับชาวเซียน สิ่งนี้เป็นหลักฐานยืนยันว่าอาณาจักรโบราณต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อกันมาอย่างยาวนาน แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตซึ่งกันและกันด้วย รายละเอียดปรากฏในบันทึกขนบธรรมเนียมของเจินล่า ดังนี้

3.1 แม้ว่าใน**เจินล่า** ชาวบ้านจะทอผ้าใช้เองแต่เมื่อชาวเซียน และชาวจิ้นเฉิง (จามปา) เดินทางมาถึง มักจะนำการทอผ้าแบบชาวทะเลใต้มาใช้ มีความวิจิตรประณีตและงดงามยิ่งนัก

(โจวต้ากวน บันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจินล่า หมวดเครื่องแต่งกาย หน้า 76)

3.2 ภาษาที่ชาว**เจินล่า**ใช้มีการสร้างเสียงขึ้นเอง ซึ่งใกล้เคียงกับชาวจิ้นเฉิง ชาวเซียน ล้วนสื่อสารกันได้

(โจวต้ากวน บันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจินล่า หมวดภาษา หน้า 112)

3.3 ชาวบ้านทั่วไป (หมายถึงชาวเจินละ-ผู้วิจัย) ล้วนไม่เลี้ยงหมอนทอผ้า เหล่าสตรีล้วนมีชำนาญการเย็บปักถักร้อย ทำเป็นเพียงทอผ้าจากพืชชนิดอื่นมาใช้ทำให้เป็นเส้นด้าย ในช่วงสองสามปีต่อมา เมื่อชาวเซียนเข้ามาอาศัย จึงนำวิธีการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมทอผ้าเข้ามาเป็นหลัก มีหม่อนไหมหลากหลายชนิด ล้วนนำมาจากเซียนแต่มีต้นหมางู (ต้นป่านรามิ) มีเพียงต้นหลั้วหมา (ต้นปอกระเจา) ชาวเซียนใช้ไหมที่เลี้ยงไว้มาทอผ้าสวมใส่เอง สตรีเซียนกลับชำนาญงานเย็บปัก หากเสื้อผ้าของชาวพื้นเมืองเสียหาย จึงขอให้ชาวเซียนมาซ่อมแซมได้

(โจวต้ากวน บันทึกขนบธรรมเนียมของอาณาจักรเจินล่า หมวดการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม หน้า 112)

4. สมัยราชวงศ์หมิง เนื้อหาที่บันทึกส่วนใหญ่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเจินละกับราชสำนักจีนในรูปแบบระบบจิ้มก้องหรือการเข้ามาถวายเครื่องบรรณาการให้แก่ราชสำนักจีนพร้อมกับอาณาจักรโบราณอื่นๆ เนื่องด้วยสมัยหมิงมีการต้อนรับอาณาจักรต่างแดนมากขึ้น ด้วยจักรพรรดิจินมีพระราชประสงค์ขยายอำนาจไปยังดินแดนตอนใต้ของจีน ประเด็นสำคัญที่พบในเอกสารโบราณสมัยราชวงศ์หมิง อีกประการหนึ่งคือ ช่วงรัชสมัยของจักรพรรดิหมิงไท่จูให้ความสำคัญกับการถวายเครื่องบรรณาการของอาณาจักรโบราณทางตอนใต้ของจีน รวมถึงมีการติดตามความเคลื่อนไหว และควบคุมการค้าของอาณาจักรเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องโดยมีการคิดระบบ “คั่นเหอ” มาใช้กับอาณาจักรต่างแดน นอกจากนี้ในบันทึกเรื่องจริงสมัยราชวงศ์หมิง มักปรากฏการบันทึกเรื่องราวของเจินละคู่กับเซียนหลัวอยู่บ่อยครั้ง รายละเอียดปรากฏในพงศาวดารราชวงศ์หมิง และบันทึกเรื่องสมัยราชวงศ์หมิง ดังนี้

4.1 ปีที่ 30 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1397/พ.ศ. 1940) กรมพิธีการกราบทูลว่าบรรดาทูตจากต่างแดนไม่ค่อยมาเยือนจีนดังเดิม องค์จักรพรรดิจึงมีรับสั่งว่า “นับตั้งแต่ต้นรัชศกหงอู่ คณะทูตต่างแดนจำนวน 30 อาณาจักรเข้ามาติดต่อกับจีนไม่ขาดสาย อาทิ อานหนาน จิ้นเฉิง **เจินล่า** เซียนหลัว จาววา (ชาวหลิวฉิวใหญ่) ซานฝัวฉี ปัวหนิ เฝิงเสียง ไปฮวา ชูเหมินตำเล่อ และซีหยังได้ส่งทูตเข้ามา อาณาจักรชันฝัวฉีฉวย

โอกาสที่หูเหว่ยหย่งเป็นกบฏ ได้ก่อจลาจลล่อลวงให้ทูตของเราไปที่นั่น กษัตริย์ของจ้าววาทรงทราบ จึงส่งคนไปตำหนิซานฝัวฉี และแจ้งให้คุ้มกันคณะทูตจีนกลับประเทศไป หลังเหตุการณ์นี้บรรดาพ่อค้าทั้งหลายจึงหยุดมาจีน ทั้งยังทำให้ไม่ได้รับข่าวสารของกษัตริย์แคว้นต่างๆ มีเพียงอาณาจักรอานหนาน จั้นเฉิง **เจินลัว** เขียนหลัว หลิวฉิวใหญ่ที่ยังคงส่งทูตเข้ามาถวายเครื่องราชบรรณาการดังเดิม องค์กษัตริย์หลิวฉิวใหญ่ส่งโอรสเข้ามาศึกษาวิทยาการในประเทศจีน บรรดาทูตต่างชาติที่มายังราชสำนักจีนต่างได้รับการรับรองอย่างดี ตัวข้า (หมายถึง องค์จักรพรรดิจีน-ผู้วิจัย) ก็มีเมตตากรุณาต่อราชทูตของอาณาจักรต่างแดน แม้ว่าเราจะไม่ทราบความในใจของพวกเขา บัดนี้จึงอยากส่งทูตไปแจ้งแก่อาณาจักรจ้าววาท่าแต่ยังเกรงว่าซานฝัวฉีจะมาดักขวางกลางทาง ได้ยินมาว่าซานฝัวฉีขึ้นกับจ้าววาทกรณพิธีการจึงมีบันทึกความประสงค์ของเราไปยังกษัตริย์ของเขียนหลัว เพื่อขอให้จัดส่งคนนำไปมอบให้แก่จ้าววาทีกทางหนึ่ง ให้ทราบพระราชประสงค์ของข้าด้วย” ดังนั้นกรณพิธีการจึงได้สอบถามไปยังอาณาจักรเขียนหลัว ความว่า “ตั้งแต่มีการแบ่งฟ้าและดิน เจ้าและขุนนาง (หมายถึง ผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง-ผู้วิจัย) ธรรมเนียมระหว่างประเทศจีนกับอาณาจักรต่างแดนทั้ง 4 ทิศแต่นานมา ย่อมต้องเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติแต่โบราณ หลังจากราชวงศ์ของข้า (หมายถึง องค์จักรพรรดิจีน-ผู้วิจัย) รวมแผ่นดินเป็นหนึ่งได้แล้ว อาณาจักรต่างแดนล้วนเข้ามาขอพึ่งราชสำนักจีน ใครจะคิดว่าหูเหว่ยหย่งจะก่อกบฏ และอาณาจักรซานฝัวฉีจะหลอกล่อให้คณะทูตเข้าไปเกี่ยวข้อง ข้ายึดมั่นหลักการของโอรสสวรรค์ที่ต้องใช้เมตตาธรรมต่ออาณาจักรต่างๆ เหตุใดอาณาจักรเหล่านั้นกลับละเลยต่อความเมตตากรุณาของข้า ทั้งยังดัดสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครองด้วยเล่า หากจักรพรรดิพิโรธ จะยกกองทัพนับแสนไปโจมตีนั้นง่าย ประดุจพลิกฝ่ามือ ดังนั้น อาณาจักรเหล่านั้นควรครุ่นคิดให้ดีกว่า” องค์จักรพรรดิดำริว่า “อาณาจักรอานหนาน จั้นเฉิง **เจินลัว** เขียนหลัว หลิวฉิวใหญ่ล้วนถวายเครื่องบรรณาการ มีเพียงซานฝัวฉีที่ยังคิดทบทวนให้ดี อาณาจักรเล็กๆ เพียงเท่านั้น กลับกล้าขัดขืนมิจำนน เห็นทีจะสิ้นดับสูญ ท่านผู้เป็นเจ้าปกครองดินแดนเขียนหลัว หวังว่าจะช่วยส่งตำรับนี้ไปยังจ้าววาทเพื่อแจ้งเตือนชนฝัวฉีให้ยึดมั่นในคุณธรรมตามธรรมเนียม อันเชื่อว่าหากปฏิบัติตามดังอาณาจักรอื่นแล้ว ย่อมจักได้รับการปฏิบัติด้วยดีดังธรรมเนียมเก่าก่อน”

(จิ้งถิงอ้าวและคณะ เรียบเรียง พงศาวดารราชวงศ์หมิง บรรพที่ 324 หมวตอาณาจักรต่างแดน 5 หน้า 371)

4.2 วันอีเว่ย เดือน 4 ฤดูร้อน ปีที่ 16 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1383/พ.ศ. 1926) ราชสำนักจีนส่งราชทูตนำคั่นเหอหรือคำหับไปพระราชทานแก่ เขียนหลัว จั้นเฉิง **เจินลัว** เมื่อใดที่ราชทูตจีนเดินทางไปถึง ต้องตรวจสอบคำหับให้เหมือนกัน มิฉะนั้นจะถือว่ามิผู้ปลอมตัวไป อนุญาตให้จับกุม แล้วจึงแจ้งให้ทราบ

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหงอู่ บรรพที่ 153 หน้า 6)

4.3 วันอีเว่ย เดือน 8 ปีที่ 16 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปีค.ศ. 1383/พ.ศ. 1926) ราชสำนักจีนส่งราชทูตนำสิ่งของพระราชทานไปมอบให้แก่องค์พระมหากษัตริย์อาณาจักรจั้นเฉิง เขียนหลัว **เจินลัว** โดยมีผ้าแพรสียาดอกกรองทองอาณาจักรละ 32 พับ และเครื่องเคลือบดินเผาอาณาจักรละ 19,000 ชิ้น

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหงอู่ บรรพที่ 156 หน้า 3)

4.4 วันกุ่มเว่ย เดือน 9 ปีที่ 19 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1386/พ.ศ. 1929) ราชสำนักจีนส่ง หลิวหมิ่น และถังจิ้ง ขุนนางตำแหน่งสิงเหริน พร้อมคณะทูตนำเครื่องเคลือบไปมอบให้แก่อาณาจักรต่างๆ เช่น **เจินล่า**

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหงอู่ บรรพที่ 179 หน้า 5)

4.5 วันอู่ซื่อ เดือน 7 ฤดูใบไม้ร่วง ปีที่ 20 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1387/พ.ศ. 1930) ถังจิ้ง ขุนนางตำแหน่งสิงเหรินและคณะเดินทางกลับมาจาก**เจินล่า** กษัตริย์**เจินล่า**ถวายเครื่องบรรณาการเป็นช้าง 59 เชือก เครื่องหอมรวมกัน 6 หมื่นชั่ง ส่วนเขียนหลัวถวายเครื่องบรรณาการเป็นพริกไทย 1 หมื่นชั่ง และฝางอีก 1 แสนชั่ง ขุนนางเขียนหลัวนามว่าคุนซื่อลี้จี้ลาซื้อจื่อที่ และคณะถวายขนนกกระเด็น เครื่องหอม

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหงอู่ บรรพที่ 183 หน้า 5)

4.6 วันจินไฮ่ เดือน 6 ปีที่ 22 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1389/พ.ศ. 1932) อาณาจักร**เจินล่า** และเขียนหลัวถวายสิ่งของพื้นเมืองเป็นเครื่องบรรณาการ

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหงอู่ บรรพที่ 196 หน้า 5)

4.7 วันจยาอัน เดือน 1 ฤดูใบไม้ผลิ ปีที่ 27 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1394/พ.ศ. 1937) ราชสำนักห้ามประชาชนใช้เครื่องหอม และสิ่งของจากพวกต่างแดน ด้วยเหตุสำคัญประการแรกคือ ชนเผ่าต่างแดนมักสมคบกัน ราชสำนักจึงมีให้ติดต่อ คบหา ยกเว้นชาวอาณาจักรหลิวฉิว **เจินล่า** เขียนหลัวที่อนุญาตให้เข้ามาถวายบรรณาการ ถัดมาชาวต่างแดนที่ติดทะเลมักลักลอบสมคบกับชนเผ่าต่างแดน แล้วมักรวมตัวกับชาวหนานอู่ทางใต้ รวมเป็นกองโจรลักทรัพย์สินค้ามากมาย จึงสั่งให้ฝ่ายพิธีการงดติดต่อ หากผู้ใดลักลอบติดต่อสื่อสาร ต้องถูกลงโทษอย่างหนัก อันสินค้าเครื่องหอมของพวกต่างแดนล้วนไม่อนุญาตให้ค้าขาย หากพบผู้ใดฝ่าฝืน จะถูกริบเงินเดือน 3 เดือน อนึ่งการทำพิธีบูชาของชาวบ้านทั่วไปไม่อนุญาตให้ใช้ไม้เนื้อหอมจำพวกไม้สน ไม้ยมหอม ไม้ผิง (เมเปิล) และไม้ท้อหอม ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ ส่วนไม้เนื้อหอมที่ผลิตในกวางตงและกวางซี อนุญาตให้ชาวพื้นเมืองใช้ได้แต่ไม่อนุญาตให้ขายไกลเกินเทือกเขา เนื่องด้วยมีผู้นำไม้เหล่านี้ไปปะปนกับไม้เนื้อหอมของพวกต่างแดนแล้วนำไปขาย

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหงอู่ บรรพที่ 231 หน้า 2-3)

4.8 วันเกิงเงิน เดือน 4 ฤดูร้อน ปีที่ 27 แห่งรัชศกหงอู่ (ตรงกับปี ค.ศ. 1394/พ.ศ. 1937) ราชสำนักจีนมีการแก้ไขกฎระเบียบเรื่องอาณาจักรต่างแดนที่เข้ามาถวายเครื่องราชบรรณาการ ณ เวลานั้น อาณาจักรต่างแดนทั้งสี่เข้ามาถวายเครื่องราชบรรณาการ ด้านตะวันออกมีเกาหลี่ ญี่ปุ่น ทิศใต้มีอาณาจักรเขียนหลัว หลิวฉิว จันฉิง **เจินล่า** อานหนาน จาซา ซิหย่งปันลี ชันฝัวฉี ปัวหนี่ ไปฮวา หลานปิง ผิงเสียง ตันปา ซิวเหวินต่านา รวมทั้งหมด 17 อาณาจักร ...ดินแดนในพื้นที่เขียวนเว่ยสี่ซื่อมี 3 ดินแดน ได้แก่ ผิงเหมียน เซอหลี่ ปาไป... จักรพรรดิเห็นว่าพิธีการแบบเดิมสร้างความลำบากนัก จึงโปรดให้ปรับปรุงใหม่ เมื่อบรรดากษัตริย์ของอาณาจักรต่างแดนมาเข้าเฝ้ายังราชสำนัก ให้ขุนนางกรมพิธีการดูแลที่สำนักอยู่ถงหรือสำนักการแปลเสียก่อน วันต่อมาจึงให้แต่งกายชุดประจำชาติ หากได้รับชุดพระราชทานแล้วก็ให้ใส่ชุดนั้นเข้าเฝ้า ณ

พระดำหนักฝังเทียน ผู้คนที่มาหลังถวายค่านับแล้ว จึงสั่งให้ไปยังดำหนักเหวินฮวา เพื่อเข้าเฝ้าองค์รัชทายาท ให้ทำความเคารพ 4 ครั้ง และเมื่อพบกับบรรดาอองก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน เหล่าอองเชื้อพระวงศ์จะคอยยืนรับ คณะทูต และถวายค่านับ 2 ครั้ง เมื่อบรรดากษัตริย์ของอาณาจักรต่างแดนทำความเคารพครบถ้วนแล้ว ขุนนางกรมพิธีการต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมในงานเลี้ยง เหล่าอาณาจักรต่างแดนจะมีการจัดลำดับขุนนางใน ตำแหน่งโหวและปั่วตามลำดับ ส่วนราชทูตของอาณาจักรต่างแดนและขุนนางชาวพื้นเมืองที่มาเข้าเฝ้าถวาย เครื่องราชบรรณาการที่ราชสำนัก จะต้องยึดถือปฏิบัติตามธรรมเนียมการเข้าเฝ้านี้ด้วย

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหองอู่ บรรพที่ 232 หน้า 6-7)

4.9 วันปิงอู่ เดือน 8 ปีที่ 30 แห่งรัชศกหองอู่ (ตรงกับปีค.ศ. 1397/พ.ศ. 1940) กรมพิธีการกราบทูลว่า บรรดาทูต และพ่อค้าจากต่างแดนไม่ค่อยมาเยือนจีนดั้งเดิม (องค์จักรพรรดิ-ผู้วิชัย) จึงมีรับสั่งว่า “นับตั้งแต่ รัชศกหองอู่ ชาวต่างแดนได้เข้ามาติดต่อกับจีน คณะทูตเข้ามาเยือนอย่างต่อเนื่อง และเหล่าพ่อค้ามักฉวยโอกาส เข้ามาหาผลประโยชน์ด้วย เมื่อไม่นานมานี้อาณาจักรต่างๆ อาทิ อานหนาน จันเฉิง **เจินลัว** เซียนหลัว กวาวา หลิวฉิวใหญ่ ซานฝัวฉี ปั่วหนี่ เฝิงเสียง ไปฮวา ซูเหมินต้าเล่อ ซิหยังปิงฮาเล่อ ได้ส่งทูตเข้ามา อาณาจักรซานฝัวฉี ฉวยโอกาสที่หูเหว่ยหย่งเป็นกบฏ ได้ก่อจลาจลล่อลวงให้ทูตของเราไปทีนั้น กษัตริย์ของกวาวาทรงทราบจึง ดำหนิซานฝัวฉี และแจ้งให้คุ้มกันคณะทูตจีนกลับประเทศไป หลังเหตุการณ์นี้คณะทูตและเหล่าพ่อค้าทั้งหลาย จึงหยุดมาจีน ทั้งยังทำให้ไม่ได้รับข่าวสารของกษัตริย์แคว้นต่างๆ มีเพียงอาณาจักรอานหนาน จันเฉิง **เจินลัว** เซียนหลัว หลิวฉิวใหญ่ที่ยังคงส่งทูตเข้ามาถวายเครื่องราชบรรณาการเหมือนดังเดิม องค์กษัตริย์หลิวฉิวใหญ่ และอัศรมหาเสนาบดีส่งโอรสเข้ามาศึกษาวิทยาการในประเทศจีน บรรดาทูตต่างชาติที่มายังราชสำนักจีนต่าง ได้รับการรับรองอย่างดี ตัวข้า (หมายถึง องค์จักรพรรดิ-ผู้วิชัย) มีเมตตากรุณาต่อราชทูตของอาณาจักรต่าง แดน แม้ว่าเราจะไม่ทราบความในใจของพวกเขา บัดนี้จึงอยากส่งทูตไปแจ้งแก่อาณาจักรกวาวา แต่ยังเกรงว่า ซานฝัวฉีจะมอดักขวางกลางทาง ได้ยินมาว่าซานฝัวฉีขึ้นกับกวาวา กรมพิธีการจึงมีบันทึกความประสงค์ของเรา ไปยังกษัตริย์ของเซียนหลัว เพื่อขอให้จัดส่งคนนำไปมอบให้แก่กวาวาอีกทางหนึ่ง ให้ทราบพระราชประสงค์ ของเราด้วย” ดังนั้น กรมพิธีการจึงได้สอบถามไปยังอาณาจักรเซียนหลัว ความว่า “ตั้งแต่มีการแบ่งฟ้าและดิน เจ้าและขุนนาง (หมายถึงผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง-ผู้วิชัย) ธรรมเนียมระหว่างประเทศจีนกับอาณาจักร ต่างแดนทั้ง 4 ทิศ แต่นานมาย่อมต้องเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติแต่โบราณ หลังจากราชวงศ์ของข้า (หมายถึง องค์จักรพรรดิ-ผู้วิชัย) รวมแผ่นดินเป็นหนึ่งได้แล้ว อาณาจักรต่างแดนล้วนเข้ามาขอพึ่งราชสำนัก จีน ใครจะคิดว่าหูเหว่ยหย่งจะก่อกบฏ และอาณาจักรซานฝัวฉีจะหลอกล่อให้คณะทูตเข้าไปเกี่ยวข้อ องค์กษัตริย์และอัศรมหาเสนาบดีของอาณาจักรต้าหลิวฉิวยังส่งโอรสและลูกหลานมาศึกษาในจีน องค์ จักรพรรดิจึงพระราชทานเสื้อผ้าอาภรณ์ทั้งฤดูร้อนและหนาว ยามป่วยใช้ส่งหมอไปรักษา พระราชหฤทัยของ องค์จักรพรรดิครั้งนี้เปี่ยมล้นด้วยเมตตากรุณาอย่างมากเช่นนี้”

(บันทึกเรื่องจริงสมัยจักรพรรดิไท่จู รัชศกหองอู่ บรรพที่ 254 หน้า 7-8)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้พบว่า ราชสำนักจีนมีการบันทึกเรื่องราวของเจนละไว้ในเอกสารโบราณสมัยราชวงศ์ถัง หลักฐานที่เก่าแก่ที่สุดคือเอกสารประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถัง ฉบับเก่า จนถึงเอกสารโบราณสมัยราชวงศ์หมิง บ่งบอกให้ทราบว่าจีนให้ความสำคัญกับอาณาจักรโบราณที่เคยตั้งถิ่นฐานทางตอนใต้เป็นอย่างมาก โดยในเอกสารประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถังฉบับเก่า เอกสารโบราณที่เรียบเรียงขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 941 - 945 ได้บันทึกเหตุการณ์ไว้ว่าอาณาจักรเจนละแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ อาณาจักรเจนละน้ำ และอาณาจักรเจนละบก ตามประวัติศาสตร์ที่ยอมรับพิสูจน์ทั่วไปนั้นตรงกับช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 8 รวมถึงบันทึกเนื้อหาเรื่องอาณาเขตของอาณาจักร เช่นเดียวกับพงศาวดารราชวงศ์ซ่ง ทั้งนี้เมื่อเข้าสู่สมัยราชวงศ์หมิงจึงเริ่มบันทึกเรื่องราวการเข้ามาถวายเครื่องบรรณาการของเจนละ และการอุปถัมภ์ของราชสำนักจีนในช่วงสมัยจักรพรรดิหมิงไท่จู

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องตามขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษา ประกอบด้วย ประวัติความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศจีน ซึ่งพบได้จากผลการวิจัยในเอกสารโบราณจีนทุกราชวงศ์ที่มีการบันทึกเรื่องราวความสัมพันธ์อันดีของสองอาณาจักร หรือบันทึกลักษณะทางกายภาพ วิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมของชาวเจนละที่ราชสำนักจีนให้ความสำคัญมาก จนกระทั่งส่งขุนนางเดินทางเข้ามาบันทึกเรื่องราวของชาวเจนละ

ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้สามารถยืนยันได้ว่าเจนละกับราชสำนักจีนมีความสัมพันธ์กันมาอย่างยาวนาน เห็นได้จากบันทึกในเอกสารโบราณจีนตั้งแต่สมัยถัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhou (2016) เรื่องลักษณะเด่นของการติดต่อทางทะเลระหว่างประเทศจีนสมัยโบราณและอาณาจักรกัมพูชาที่ระบุว่าจุดเด่นประการหนึ่งของการติดต่อทางทะเลคือเรื่องการค้าขายระหว่างราชสำนักจีนกับอาณาจักรฟูนัน เจนละ และสมัยราชอาณาจักรกัมพูชา นั้น มีบันทึกการค้าขายอย่างชัดเจนในช่วงราชวงศ์ถัง ต่อมาผลการวิจัยที่พบบันทึกจากเอกสารโบราณในสมัยซ่ง ทำให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับเจนละยังเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ ศุภการ สิริไพศาล และพิภู บุชบก (2561) ที่ศึกษาบันทึกเกี่ยวกับเจนละจากประวัติศาสตร์ราชวงศ์ถัง ฉบับเก่า โดยแปลบันทึกที่กล่าวถึงอาณาเขตของเจนละน้ำและพงศาวดารราชวงศ์ซ่ง ยืนยันว่า เจนละเข้ามาถวายเครื่องบรรณาการพร้อมกับอาณาจักรโบราณอื่น

นอกจากนี้ในเอกสารบันทึกเรื่องสำคัญสมัยซ่งยังปรากฏชื่อหมู่เกาะสี่ถึง ปัจจุบันคือ หมู่เกาะหนานซา (南沙群岛) ภาษาอังกฤษเรียกว่า หมู่เกาะสแปรตลี (Spratly Islands) มีที่ตั้งอยู่บริเวณนอกชายฝั่งด้านตะวันออกของเวียดนาม ด้านทิศตะวันตกของฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นหมู่เกาะที่มีแนวปะการังมากที่สุด หมู่เกาะนี้มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันแต่ละยุคสมัย เช่น สมัยฮั่นตะวันออก เรียกว่าฉีโถว (嵛头) สมัยซ่งและหยวน เรียกว่าสี่ถึง หรือวันสี่ถึง ต่อมาสมัยหมิงเรียกว่าสี่ชิงสี่ถึง (石星石塘) เป็นต้น (Dong และคณะ, 2565)

ต่อมาสมัยราชวงศ์หมิง งานวิจัยนี้พบว่าพงศาวดารราชวงศ์หมิงมีการบันทึกว่า “นับตั้งแต่รัชศกหงอู่ (ค.ศ.1368-1398) คณะทูตต่างแดน รวมถึงทูตจากเจนละเข้ามาติดต่อกับจีนไม่ขาดสาย” จึงเน้นย้ำให้เห็นว่าความสัมพันธ์ผ่านระบบอุปถัมภ์ที่จีนมอบให้แก่เจนละ ขณะเดียวกันราชสำนักจีนยังส่งราชทูตนำคันเหอหรือคำหับไปมอบให้แก่เจนละด้วยเช่นกัน ทำให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของทั้งจีนและเจนละเป็นไปตามรูปแบบระบบอุปถัมภ์ โดยเจนละยอมรับในอำนาจของราชสำนักจีนผ่านการถวายเครื่องราชบรรณาการ และจีนให้

ความช่วยเหลือทางการเงินได้จากรายการของราชสำนักจีนในบางเวลาที่อนุญาตให้ค้าขายกับชาวเจนละ แต่ไม่อนุญาตให้ค้าขายกับอาณาจักรต่างแดนอื่น รวมถึงให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าอาณาจักรอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhou (2016) ที่กล่าวว่าเจนละติดต่อกับจีนบ่อยครั้งที่สุดในสมัยจักรพรรดิหมิงไท่จูและหมิงเฉิงจู ส่งผลให้การค้าพื้นเมืองเจริญรุ่งเรือง บทบาทของราชสำนักจีนเปรียบเสมือนเป็นการรับรองหรือให้การยอมรับว่าเจนละเป็นอาณาจักรอิสระที่ทัดเทียมกับอาณาจักรโบราณอื่น ระบบคั่นเหอหรือค้ำหับ เป็นระบบการออกเอกสารยืนยันตัวตนของทูตที่ราชสำนักจีนคิดขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาการเกิดราชทูตปลอม ศุภการ สิริไพศาล และพิญ บุษบก (2561) อธิบายว่า “คั่นเหอ” คือเอกสารที่ประทับตราโลโตหรือตราอุฐที่กรมพิธีการของจีนทำขึ้นก่อนแบ่งออกเป็นส่วนตัวขึ้น และส่วนปลาย ส่วนต้นตัวขึ้นจะเก็บไว้ที่กรมพิธีการของจีน และส่วนหนึ่งมอบให้แก่รัฐบาลบรรณาการ คณะราชทูตที่ถวายเครื่องบรรณาการต้องแสดงคั่นเหอ เพื่อยืนยันตรงกันว่าเป็นบุคคลจริง สาเหตุที่มีระบบนี้เนื่องจากฝ่ายจีนพบว่าคณะทูตจากสยามเป็นพ่อค้าที่แอบอ้าง เพราะการทูตแบบบรรณาการให้ผลกำไรและสิทธิทางการค้ามาก นอกจากนี้ยังสะท้อนว่าราชสำนักหมิงมีการกำหนดพิธีทางการทูตกับอาณาจักรโบราณในอดีตที่เคร่งครัด

เนื้อหาส่วนหนึ่งบันทึกเรื่องราวของชาวเจนละ วิถีชีวิต ภาษา ขนบธรรมเนียมทางสังคม และรูปแบบการปกครองที่ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อทางศาสนาพราหมณ์ รวมถึงสินค้าพื้นเมืองที่เจนละมักนำไปมอบให้แก่ราชสำนักจีน และนำไปค้าขาย เช่น เครื่องหอม ไม้กฤษณา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเจนละกับอาณาจักรโบราณอื่น โดยเฉพาะชาวเขินที่มีการถ่ายทอดการทอผ้าเลี้ยงไหม แล้วจึงได้ชาวเขินมาถ่ายทอดความรู้ นอกจากนี้ด้านความเชื่อทางศาสนาที่ยกย่องพระมหาจักรีจุสมมติเทพ ทำให้สถานภาพของประมุขเจนละอยู่ในฐานะที่สูงส่งเช่นเดียวกับประมุขของอาณาจักรโบราณอื่น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบเนื้อหาเกี่ยวกับชื่อไม้หอมเจียงเจิน (降真) ซึ่งมีชื่อย่อว่าเจียงเจียง ชาวจีนนิยมใช้ไม้หอมชนิดนี้ประกอบการนั่งสมาธิหรือประกอบพิธีกรรม โดยเฉพาะพิธีกรรมในลัทธิเต๋า เชื่อกันว่าไม้ชนิดนี้ช่วยเชิญเทพยดาลงมาขับไล่สิ่งชั่วร้าย และสามารถสกัดเป็นน้ำมันสกัด มีสรรพคุณรักษาโรคได้

ด้านอาณาเขตของเจนละนั้น บันทึกในเอกสารโบราณจีนส่วนใหญ่ กล่าวคือทิศตะวันออกมีอาณาเขตติดกับทางใต้ของเวียดนามในปัจจุบัน ทิศตะวันตกมีอาณาเขตติดกับดินแดนทวารวดีหรือบริเวณพื้นที่ภาคกลางของไทยในปัจจุบัน ซึ่งบันทึกราชวงศ์ถังฉบับเก่าเรียกว่าอาณาจักรสุยเหอหลัวแทนทวารวดี ทั้งยังใกล้เคียงกับอาณาจักร ตานหลิวเหมย นอกจากนี้บันทึกในเอกสารโบราณเช่ฟู่หยวนกุย 《册府元龟》 กล่าวว่า เจนละผูกมิตรกับอาณาจักรข่านป๋นและจูเจียงซึ่งเป็นสองอาณาจักรที่ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันตกแถบประเทศเมียนมาร์ในปัจจุบัน สิ่งนี้บ่งบอกว่าในอดีตมีอาณาจักรโบราณมากมายที่ก่อตั้งขึ้นแต่มีเพียงไม่กี่แห่งที่มีความสัมพันธ์อันดีกับจีน

ผลจากการศึกษาในงานวิจัยนี้ยังพบว่า เนื้อหาที่บันทึกในเอกสารโบราณจีนประเภทเอกสารจดหมายเหตุของส่วนเอกชนหรือบุคคลอื่นมักกล่าวถึงเหตุการณ์ปกิณกะทั่วไป โดยไม่เน้นเหตุการณ์ระหว่างอาณาจักรโบราณกับราชสำนักจีน ซึ่งบันทึกในเอกสารโบราณเหล่านั้นมีคุณค่าทางวิชาการที่ช่วยเติมเต็มให้เรื่องราวของอาณาจักรโบราณในประเทศไทยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการบันทึกจากประสบการณ์จริงของผู้บันทึก ทั้งนี้

ผู้ที่สนใจศึกษาเอกสารโบราณประเภทนี้ สามารถสอบถามความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลที่บันทึกจากพงศาวดารหรือเอกสารโบราณอื่นๆ ประกอบ เพื่อให้มีข้อมูลที่สอดคล้องกับเหตุการณ์จริงในประวัติศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นหลักฐานสำคัญทางวิชาการที่ช่วยลดช่องว่างทางการศึกษา บันทึกเรื่องราวของอาณาจักรโบราณที่เคยตั้งถิ่นฐานในแผ่นดินไทย โดยเฉพาะเจนละ ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศกัมพูชา ดังนั้นผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงงานวิจัย ทั้งยังเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการพิสูจน์ข้อสันนิษฐานของนักวิชาการชาวไทยที่กล่าวว่าราชสำนักจันทน์มีความสัมพันธ์กับเจนละมาอย่างยาวนาน รวมถึงมีการติดต่อ แลกเปลี่ยนกันทั้งด้านความเชื่อ รูปแบบการปกครอง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในช่วงเวลานั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการศึกษาวิจัยเอกสารโบราณจันทน์ที่บันทึกเรื่องราวของอาณาจักรโบราณในแผ่นดินไทยอื่นๆ ที่ยังมีผู้ใดศึกษาวิจัยมาก่อน โดยเฉพาะอาณาจักรที่เป็นรากฐานของจังหวัดต่างๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการไทย

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่องการศึกษาบันทึกเกี่ยวกับอาณาจักรโบราณในแผ่นดินไทยจากเอกสารโบราณจันทน์ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประเภทยานิพนธ์องค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2567

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร นุ่มทอง. (2564). การศึกษาปัญหาและกลวิธีการแปลจากภาษาจากเอกสารประวัติศาสตร์ภาษาจีนเป็นภาษาไทย. *วารสารภาษาและภาษาศาสตร์*, 39(2), 31-50.
- กรมศิลปากร. (2564). *ความสัมพันธ์ไทย - จีนจากเอกสารสมัยราชวงศ์หยวน หมิง ชิง*. กรุงเทพฯ: สำนักวรรณกรรมและประวัติศาสตร์ กรมศิลปากร.
- ถางช้อยหยาง และอุ๋ชิงหยาง. (2559). การศึกษาความหมายทางวัฒนธรรมจากตำนานการสถาปนาอาณาจักรฟูนัน. *วารสารศิลปกรรมบูรพา*, 19(2), 29-43.
- พลาดิศัย สิทธิธัญกิจ. (2561). *ตามรอยอารยธรรมขอม*. กรุงเทพฯ: สยามความรู้.
- พิภู บุซบก. (2565). เอกสารจีนสมัยราชวงศ์หมิงและราชวงศ์ชิงที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ไทยสมัยอยุธยา. *Journal of Arts and Thai Studies*, 44(1), 134-145.

- ภูเทพ ประภากร. (2566). ละโว้ในเอกสารโบราณจีน: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างละโว้และประเทศจีนในเอกสารโบราณและพงศาวดารจีน. *วารสารจีนวิทยา*, 17(1), 81-107.
- ทรูปลูกปัญญา. (2555). *บทเรียนออนไลน์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2567 จาก <https://www.truelookpanya.com/lite/knowledge/view/31291>.
- ศุภการ สิริไพศาล และพิญ บุษบก. (2561). รายงานการวิจัย เรื่อง การแปลและศึกษาเอกสารจีนโบราณเกี่ยวกับไทยในบริบทของเส้นทางสายไหม. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). *เกณฑ์การถ่ายถอดเสียงภาษาจีนแมนดารินด้วยอักษรวิธีไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Dong Zhiwan, ดารารัตน์ เมตตาริกานนท์ และธนันท์ บุนวรรณา. (2565). การอ้างสิทธิ์เหนือหมู่เกาะซีซา (แพราเซล) และหมู่เกาะหนานซา (สแปรตลี) ในประวัติศาสตร์นิพนธ์จีนช่วงปลายราชวงศ์ชิง (ค.ศ. 1840-1912): ยุคเริ่มต้นกรณีพิพาทในทะเลจีนใต้. *Journal of Politics and Governance*, 12(3), 164-187.
- Duan Lisheng. (段立生, 1999). 泰国帕依诺石宫遗址和真腊古史补证. *世界历史*, (5), 56-63.
- Hou Xianrui. (侯献瑞, 1986). 论柬埔寨民族的起源. *广西社会科学*, 2(3), 286-297.
- Huang, Ch. and Yu, D. (黄重言&余定邦, 2016). *中国古籍中有关泰国资料汇编*. 北京: 北京大学出版社.
- Li Hong. (李弘, 2007). 走读周达观《真腊风土记》. *传承视野*, 14(11), 45-48.
- Shi Fuqiang. (史富强, 2002). 论柬埔寨民族起源及扶南王国的产生与发展. *河南大学学报 (社会科学版)*, 42(6), 56-61.
- Yu Donglin. (余冬林, 2013). 试论《真腊风土记》中的女性形象. *九江学院学报 (社会科学版)*. 32(2), 60-63.
- Zhou Yueshan. (周玥珊, 2016). 古代中国和柬埔寨海上交流的特点. *南都学坛 (人文社会科学学报)*, 36(4), 119-120.

การสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม”
ผ่านการศึกษาประเพณียี่เป็งของชาวล้านนา

THE CREATIVE PERFORMING ARTWORK “TAM TIAN PRATHIP
PU CHA PHUTTHA THAM” THROUGH THE STUDY OF
THE YI PENG TRADITION OF THE LANNA PEOPLE

กฤติยา จันทรัตนา¹, พันญารัตน์ กิติราช¹, และ สิปปกร ขจรกุลจรรยา^{2,*}
Krittitya Jantharattana¹, Panyarat Kitirach¹, and Sippakorn Kajornkuljanya^{2,*}

(Received: 18 Jan., 2024; Revised: 6 Aug., 2024; Accepted: 16 Aug., 2024)

บทคัดย่อ

การสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นมาของประเพณียี่เป็ง อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตของชาวล้านนา 2) สร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองสร้างสรรค์ชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดง ประกอบไปด้วยทฤษฎีหลัก คือ ทฤษฎีนาฏยประดิษฐ์ และแนวคิด คือ 1) แนวคิดประวัติศาสตร์และกระบวนการสร้างอัตลักษณ์วัฒนธรรมพระพุทธศาสนาแบบล้านนา จากข้อมูลที่ได้ศึกษาแนวคิดประวัติศาสตร์และกระบวนการสร้างอัตลักษณ์วัฒนธรรม โดยศึกษาประเพณีเก่าแก่ของชาวล้านนาที่ได้สืบทอดแนวคิดการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่อดีต เพราะความเชื่อความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และได้เผยแผ่มาถึงประเทศไทยหรืออาณาจักรต่างๆ โดยศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงาน 2) แนวคิดการคิดการออกแบบ และการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์ จากการศึกษารูปแบบ กลวิธีของนาฏศิลป์ที่แสดงโดยผู้แสดงเดี่ยวหรือหลายคน ศึกษาถึงกระบวนการแปรแถว การจัดแถว การกำหนดดนตรี เพลง เครื่องแต่งกาย ฉาก และส่วนประกอบอื่นๆ ที่สำคัญ และนำมาสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากครูภูมิปัญญา คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” ซึ่งเป็นการสร้างสรรค์ผลงานการแสดงศิลปะการฟ้อนล้านนาแบบใหม่ ที่ผสมผสานการฟ้อนตามแบบแผนดั้งเดิม และยังคงเอกลักษณ์ของการฟ้อนล้านนาตามแบบแผนเดิมไว้ ในชุดการแสดงยังแทรกเรื่องหลักธรรมะซึ่งเกี่ยวข้องกับประเพณียี่เป็งของล้านนา นำเสนอการฟ้อนโดยใช้โคมแบบล้านนาเป็นหลัก เลือกใช้ผ้าที่มี

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาศิลปะการแสดง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี

¹ Student, Performing Arts, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University

² อาจารย์, สาขาวิชาศิลปะการแสดง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี

² Lecturer, Performing Arts, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding author. E-mail: sipp2528@gmail.com

ลวดลายที่บ่งบอกถึงความเป็นภาคเหนือ คณะผู้วิจัยใช้ดนตรีที่สื่ออารมณ์ถึงวิถีชีวิต และการเข้าวัดฟังธรรม การที่นำแสงไฟจากธรรมหลวงเข้าสู่โคมไฟและ ดนตรีที่สื่อให้เห็นถึงการเฉลิมฉลอง ขบวนช่างฟ้อนในงาน ประเพณียี่เป็ง ใช้ภาษาท้องถิ่นของภาคเหนือ เพื่อให้ผู้ชมได้รรถรสในการชม

คำสำคัญ : ยี่เป็ง, ต่อมประทีป, โคม, ต้มธรรมหลวง, ศิลปะการแสดงสร้างสรรค์

Abstract

The performance art piece "Tam Tian Prathip Pu Cha Phuttha Tham" was created with the aim of 1) studying the history of the Yi Peng tradition, including understanding its unique and distinct identity and the lifestyle context of the Lanna people, and 2) creating a unique local dance titled "Tam Tian Prathip Pu Cha Phuttha Tham." The research findings revealed that the creation of this performance art piece was based on choreographic theory and two key concepts: 1) The concept of history and the formation of Lanna Buddhist cultural identity, the concept developed through studying historical contexts and the process of cultural identity formation focusing on the ancient Lanna traditions, which had preserved and practiced cultural conservation since ancient times, driven by faith and devotion to Buddhism. These traditions had been disseminated to Thailand and other neighboring kingdoms. The insights gained from studying these traditions served as guidelines for the creative process; 2) The concept of thinking, designing, and creating in performing arts which involved studying the forms and techniques of dance performed by solo or multiple performers, examining the processes of formation changes and lineup arrangements, determining music and songs, costumes, scenery, and other crucial components, which were integrated into the creation of performing arts.

Based on the study of related documents and fieldwork conducted with local wisdom teachers, the researchers analyzed and synthesized the gathered data to create the performance art piece titled "Tam Tian Prathip Pu Cha Phuttha Tham." This new creation of Lanna-style dance not only integrated traditional choreography while preserving the unique identity of Lanna dance but also incorporated Dharma principles related to the Yi Peng tradition of Lanna, highlighting the use of traditional Lanna lanterns as a key element in the performance. The performance featured costumes with patterns reflecting the distinct identity of Northern Thailand. The researchers selected music that conveyed the emotions associated with the way of life and the religious practice of Buddhists. Additionally, the incorporation of light from Tang Tham Luang into the lanterns and music signified

celebration. Moreover, the procession of dancers in the Yi Peng festival used the Northern Thai dialect to enhance the audience's experience.

Keywords: Yi Peng, Tam Prathip, Kom, Tang Tham Luang, Creative Performing Art

บทนำ

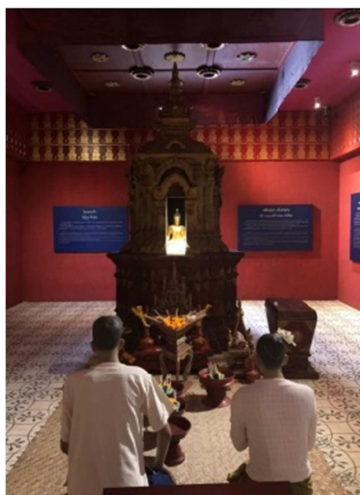
ชาวล้านนาโดยส่วนใหญ่นับถือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และวิญญาณของบรรพบุรุษ มีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนายึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี ชาวล้านนามีประเพณีท้องถิ่นที่หลากหลาย ประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต เช่น ประเพณีปอยหลวง แห่นางแมว ประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เช่น ประเพณีตานขันดอก เสาอินทขิล ตั้งธรรมหลวง ประเพณียี่เป็ง และประเพณีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ เช่น ประเพณีตานตุ้ง ประเพณีสลากภัต หรือตานก๋วยสลาก สันนิษฐานว่าในสมัยทริภุญชัย ช่วงศตวรรษที่ 14 มีประเพณีที่สืบทอดและถือปฏิบัติกันมานั้นคือประเพณียี่เป็ง ค้นพบในใบลานคัมภีร์ที่ชื่อว่า อานิสงส์ผางประทีป กล่าวถึงพระเจ้าห้าพระองค์ที่ได้กำเนิดจากแม่กาเผือกเป็นไขห้าฟอง แต่เกิดพายุขึ้น ไขทั้งห้าได้พลัดตกจากรัง ไหลไปตามแม่น้ำซึ่งมีแม่ไก่ แม่นาค แม่เต่า แม่โคและแม่ราชสีห์เก็บไปเลี้ยง เมื่อไขทั้งห้าฟองฟักออกมาเป็นมนุษย์เพศชายจึงบวชเป็นฤๅษี เมื่อฤๅษีทั้งห้าพบกันจึงถามถึงมารดาของแต่ละองค์พอทราบถึงมารดาของแต่ละองค์ ฤๅษีทั้งห้าสงสัยว่ามารดาที่แท้จริงของตนเป็นใคร จึงอธิษฐานขอให้ได้พบมารดา ด้วยคำอธิษฐานผู้เป็นแม่จึงได้แปลงกายเป็นกาเผือกลงมาเล่าอดีตให้ฤๅษีทั้งห้าฟังและได้บอกว่า หากคิดถึงแม่ให้นำด้ายดิบมาพันเป็นดันทกาแล้วจุดเป็นประทีปบูชาในวันเพ็ญเดือนยี่ (มณี พยอมยงค์, 2547)

ตำนานที่กล่าวถึงที่มาของประเพณียี่เป็งมีอยู่หลายตำนาน เช่น ในหนังสือตำนานโยนก และตำนานจามเทวีวงศ์ กล่าวว่า ประเพณีลอยโขมด หรือลอยไฟ เป็นประเพณีดั้งเดิมที่สืบทอดกันมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว เกิดขึ้นสมัยที่อาณาจักรทริภุญชัย (จังหวัดลำพูนในปัจจุบัน) เมื่อ จ.ศ. 309 หรือ ประมาณ พ.ศ. 1490 ช่วงพุทธศตวรรษที่ 14 มีกลุ่มคนมอญหรือเม็งที่อาศัยอยู่ในเมืองทริภุญชัย ได้อพยพหนีหิวาตโรคที่เกิดขึ้นในเมือง ผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก จึงพากันอพยพออกไปอยู่ที่เมืองสะเทิมหรือสุธัมมวดี และต่อไปยังเมืองหงสาวดีเป็นเวลาถึง 6 ปี ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว หลายคนก็มีครอบครัวใหม่ที่นี่ และเมื่อทราบข่าวว่าหิวาตโรคในทริภุญชัยได้สงบลงแล้ว พวกที่คิดถึงถิ่นเดิมต่างพากันเดินทางกลับทริภุญชัย เมื่อถึงวันครบรอบปีที่ได้จากพี่น้องที่เมืองหงสาวดี จึงจัดดอกไม้ธูปเทียน เครื่องสักการะ พร้อมทั้งเครื่องอุปโภคบริโภคใส่ลงใน “สะเปา” ลักษณะคล้ายเรือ หรือใส่ใน สะตวงหรือกระทงลอยลงน้ำแม่ปิง น้ำแม่กวง น้ำแม่ทา เพื่อส่งความรู้สึกถึงญาติพี่น้องที่ยังอยู่เมืองหงสาวดี จึงเป็นมูลเหตุของการลอยสะเปาหรือลอยโขมด หรือลอยกระทงนับแต่นั้นมาถึงปัจจุบัน (สงวน โชติสุรัตน์, 2511)

อานิสงส์ยี่เป็ง ลอยประทีปโคมไฟ ปรากฏในหนังสือ ธรรมเทศนาพื้นเมือง เรื่อง อานิสงส์ยี่เป็ง ลอยประทีปโคมไฟ เมื่อครั้งพระพุทธเจ้าประทับอยู่ที่เชตวันาราม พระองค์ได้เทศนาชาดกเรื่อง อานิสงส์ยี่เป็ง ลอยประทีปโคมไฟ พระพุทธเจ้าได้เทศนาอัมมอานิสงส์เดือนยี่เป็ง ลอยประทีปโคมไฟให้ภิกษุทั้งหลายฟังว่า หากได้บูชาประทีปโคมไฟในวันเดือน ยี่เป็ง จะได้ผลานิสงส์ผิวพรรณงดงาม เป็นที่รักแก่คนและเทวดา ไม่มีโรคภัย

เบียดเบียนและได้ไปเกิดบนสรวงสวรรค์ และในตอนท้ายของอัมมกักล่าวต่อไปว่า ในเดือนยี่เป็งบุคคลใดที่ทำ ประทีปโคมไฟ ไปลอยในแม่น้ำน้อยใหญ่ หนองวัง และบึงชลธาร เพื่ออุทิศถวายพระพุทธรูปหรือพระพุทธรูปที่ประดิษฐาน ณ นคราชาบาลกัดี เมื่อเกิดมาในชาตินี้ จะได้เป็นพญาใหญ่โต (อุตม รุ่งเรืองศรี, 2542)

จากตำนานอานิสสยี่เป็ง จึงเกิดเป็นประเพณีการทำบุญ ฟังเทศน์ฟังธรรม ที่มีบทบาทต่อชาวล้านนา และเป็นการสืบสานวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงถึงวิถีวัฒนธรรมของชาว พุทธกับการสืบสานประเพณีการเทศน์มหาชาติในล้านนาที่สอดแทรกการบำเพ็ญทานบารมี ซึ่งเป็นเหตุการณ์ บำเพ็ญบารมีคือ การกระทำความดี ทำให้เกิดผลดีทั้งแก่ตัวผู้กระทำ และประชาชนโดยรวมโดยแท้ เกี่ยวกับพุทธศาสนา (เชษฐ นิมมาทพัฒน์, 2562)



รูปที่ 1 จำลองการตั้งธรรมหลวง จัดแสดง ณ หอศิลปวัฒนธรรมเมืองเชียงใหม่
(ถ่ายภาพโดย คณะผู้วิจัย, 2563)

ชาวล้านนาเรียกการเทศน์มหาชาติว่า “ตั้งธรรมหลวง” หมายถึง การเทศน์ธรรมชาดกที่ยาวกว่าทุก เรื่อง เป็นการฟังเทศน์ครั้งใหญ่ มีคนมาร่วมฟังเทศน์กันมากเป็นพิเศษ เป็นการฟังเทศน์ครั้งใหญ่ รวมทั้งเป็น การฟังเทศน์แบบธรรมวัตรและฟังมหาเวสสันดรอีกด้วย จุดมุ่งหมายสำคัญของการตั้งธรรมหลวง สำหรับวัดมี หลายประการ ได้แก่ เพื่อเป็นการรวบรวมคัมภีร์ธรรมต่างๆ ไว้เป็นหมวดหมู่ ส่งเสริมให้มีการเขียนคัมภีร์ธรรม ที่เป็นวิทยากรเพิ่มเติมให้มากขึ้น เป็นการฝึกหัดพระภิกษุ สามเณรให้มีความรู้ด้านการอ่านคัมภีร์คล่องแคล่ว ขึ้น ส่วนจุดมุ่งหมายสำคัญสำหรับชาวบ้าน ถือเป็นการช่วยสร้างความสามัคคีในชุมชน เป็นการสืบทอดจารีต ประเพณี เป็นการสั่งสอนคุณธรรมและคุณงามความดีที่สอดแทรกไว้ในกาเทศน์ เป็นต้น ในประเพณียี่เป็ง หรือในช่วงการตั้งธรรมหลวง ชาวล้านนามักนิยมทำ “โกม” หรือโคมเพื่อประดับตกแต่งบริเวณวัด เพื่อถวาย เป็นพุทธบูชาอีกด้วย (พระครูสถิตธรรมภาณินท์, 2561)

โคม หรือที่เรียกตามสำเนียงภาษาล้านนาว่า “โกม” นั้นเป็นงานหัตถกรรมที่สืบทอดกันมาอย่าง ยาวนานจากอดีตถึงปัจจุบัน มีการพัฒนามาโดยลำดับจนกระทั่งปัจจุบันมีความสวยงาม วิจิตรตระการตา เชื่อกันว่าแต่เดิมนั้นเกิดจากการที่ชาวบ้านออกไปทำนาหรือทำงานตอนกลางคืน ต้องจุดเทียนเพื่อให้แสงสว่างใน ตอนกลางคืน แต่เมื่อลมพัดก็ดับต้องเสียเวลามาจุดใหม่ จึงหาเครื่องกำบังไว้ ไม่ให้เทียนดับง่าย จึงเกิดรูปโคม

แบบง่ายๆ ขึ้น และด้วยความที่วิถีชีวิตคนโบราณนั้นผูกติดกับพระพุทธศาสนา มีความศรัทธาที่ยังรากลงไปถึงจิตใจ จึงคิดประดิษฐ์ประดิษฐ์โคมในรูปแบบที่สวยงามขึ้นมา เพื่อถวายเป็นพุทธบูชาในเทศกาลยี่เป็ง (พระครูรัตนชัยธรรม, 2562) โดยชาวล้านนาที่มีฝีมือเชิงช่างจะประดิษฐ์โคมรูปแบบต่างๆ เพื่อเตรียมใช้ในการจุดผางประทีปบูชาที่วัดในวันเพ็ญเดือนยี่ โดยการแขวนใส่ค้ำโคมบูชาตามพระธาตุเจดีย์ แขวงไผ่หน้ำวิหาร กลางวิหาร หรือในปัจจุบันนิยมแขวนประดับตกแต่งตามอาคารบ้านเรือน โคมล้านนามีลักษณะหลากหลายรูปแบบแล้วแต่การสร้างสรรค์ตามลักษณะของฝีมือช่าง โคมรูปแบบโบราณที่พบทั่วไปในล้านนา เช่น โคมรังมดส้ม (โคมธรรมจักร) โคมดาว โคมไห โคมเงี้ยว (โคมเพชร) โคมกระบอก โคมหุกระต่าย โคมดอกบัวโคมญี่ปุ่น โคมผัด เป็นต้น



รูปที่ 2 กรรมวิธีการทำโคม (หรือ “โกม”) ของชาวเชียงใหม่
(ถ่ายภาพโดย คณะผู้วิจัย, 2563)

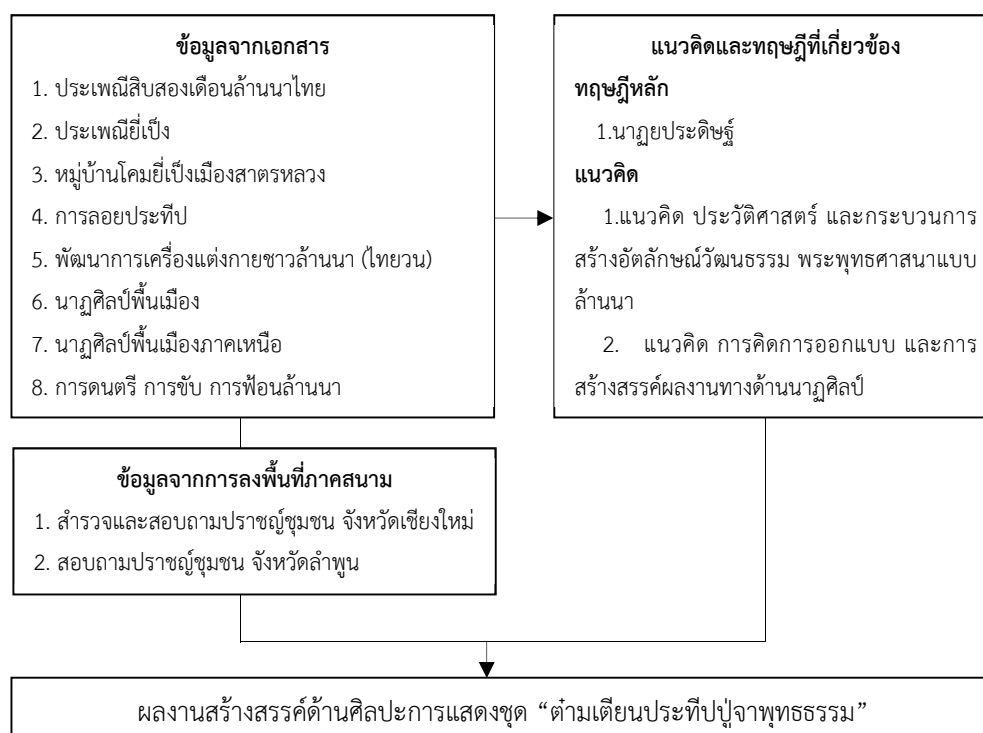
คณะผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของกิจกรรมในประเพณียี่เป็ง สิ่งที่จะนิยมนำนั้นคือ การจุดผางประทีปและโคมไฟเพื่อเป็นพุทธบูชาแก่พระเจ้าห้าพระองค์ และนำไปประดับตกแต่งบ้านหรือวัด นอกจากนี้ยังมีการไปทำบุญที่วัดในวันเพ็ญเดือนยี่และการฟังเทศน์มหาชาติหรือในท้องถิ่นเรียกว่าการตั้งธรรมหลวง จากกิจกรรมดังกล่าวทำให้เกิดภูมิปัญญาในการสร้างเครื่องสักการบูชา คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิธีการตั้งธรรมหลวง วิธีสร้างโคมไฟและประดิษฐ์ผางประทีปในประเพณียี่เป็ง อีกทั้งเกิดแนวคิดและแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคเหนือ ชุด “ตามเตียนประทีปบูชาพุทธธรรม”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของประเพณียี่เป็ง อัตลักษณ์และวิถีชีวิตของชาวล้านนา
2. เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองสร้างสรรค์ชุด “ตามเตียนประทีปบูชาพุทธธรรม”

กรอบแนวคิด

ผลงานสร้างสรรค์ด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” คณะผู้วิจัยเน้นการศึกษาวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นของชาวล้านนา วิเคราะห์กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในประเพณี ศึกษาวิถีชีวิตของคนในชุมชนที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ปราชญ์พื้นบ้าน ผู้มีความรู้ความสามารถในการประดิษฐ์วัสดุอุปกรณ์ที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์ของประเพณี ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รูปแบบกระบวนการสร้างงานด้านศิลปะการแสดง รวมไปถึงการออกแบบท่ารำ และเครื่องแต่งกาย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม”



รูปที่ 3 กรอบแนวคิดสำหรับจัดทำผลงานสร้างสรรค์ด้านศิลปะการแสดง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผลงานสร้างสรรค์ด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสร้างสรรค์ มีรายละเอียดในการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างสรรค์ผลงาน

1.1 ในการสำรวจเชิงเอกสารนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ ตำรา และบทความทางวิชาการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคเหนือชุด ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม ในบริบททางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์นาฏศิลป์พื้นเมืองภาคเหนือชุด ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม ในบริบททางวัฒนธรรมจึงต้องหาข้อมูลดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ ชุดตามเตียนประทีปุปุจาพุทธธรรม คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประเพณียี่เป็ง ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาการทำโคมประเภทต่างๆ และการทำประทีปของชาวบ้าน ที่นำเอาไปถวายวัด การตั้งธรรมหลวง และการแต่งกายของชาวล้านนา

2) ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรค์นาฏศิลป์พื้นเมือง ศึกษาถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำงานวิจัยสร้างสรรค์

3) ข้อมูลเกี่ยวกับบริบททางวัฒนธรรม คณะผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้จากการสัมภาษณ์คนในท้องถิ่น เช่น แม่ครูบัวไหล คณะปัญญา พระครูสมุห์สุทิวา กิตติสมปนโน เป็นต้น

ข้อมูลข้างต้นเป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ และแนวคิดประดิษฐ์ทำรำจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความ จากแหล่งค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ได้แก่

- 1) ศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 2) สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 3) หอสมุดแห่งชาติ จังหวัดเชียงใหม่
- 4) หอศิลปวัฒนธรรมเชียงใหม่
- 5) หอประวัติศาสตร์เมืองเชียงใหม่
- 6) พิพิธภัณฑ์พื้นถิ่นล้านนา
- 7) หมู่บ้านสาตรหลวง

1.2 การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบสำหรับนำเสนอแนวคิดการสร้างสรรค์ผลงานในภาคสนาม จึงได้ลงพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำพูน เพื่อศึกษารูปแบบประเพณียี่เป็ง วิถีชีวิตของคนในชุมชน ทั้งอาหารการกิน เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดในประเพณียี่เป็ง โดยเป็นการสัมภาษณ์ปราชญ์พื้นบ้านผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รวบรวมข้อมูลทั้งสองส่วนมาสังเคราะห์โดยมีกระบวนการสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลผลลัพธ์ที่ได้มาเป็นแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปุปุจาพุทธธรรม”



รูปที่ 4 การสัมภาษณ์ปราชญ์พื้นบ้าน
(ถ่ายภาพโดย คณะผู้วิจัย, 2563)

2. ขั้นตอนการสร้างสรรค์ผลงาน

การสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปะการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปบูชาพุทธธรรม” คณะผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน จึงได้นำเสนอในรูปแบบของการแสดง โดยเป็นผลมาจากการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เช่น การตั้งธรรมหลวง ความเชื่อเกี่ยวกับการต่อไฟจากถ้ำหลวงเข้าสู่โคมไฟ เพื่อนำไปตกแต่งบ้านเรือน การนำเอาวิถีชีวิตชาวบ้านในการเข้าวัดทำบุญในวันเพ็ญเดือนยี่ และความศรัทธาที่มีต่อพระเจ้าห้าพระองค์จากการจุดประทีปเพื่อเป็นพุทธบูชา คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์อัตลักษณ์ประเพณีวัฒนธรรมล้านนาที่ปรากฏในประเพณียี่เป็ง และได้ออกแบบการแสดงเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 สื่อให้เห็นถึงการเข้าวัดฟังธรรมของชาวล้านนาและการต่อประทีปจากการตั้งธรรมหลวง

ช่วงที่ 2 สื่อให้เห็นวิธีการในการนำประทีปใส่โคมแขวนและนำไปตกแต่ง บ้านเรือน

ช่วงที่ 3 สื่อให้เห็นถึงความงามของขบวนโคมและช่างฟ้อนในงานประเพณียี่เป็ง ของชาวล้านนา

ผลการวิจัย

การสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคเหนือชุด “ตามเตียนประทีปบูชาพุทธธรรม” คณะผู้วิจัยได้ศึกษาประวัติความเป็นมาและกิจกรรมที่นิยมทำในประเพณียี่เป็ง มานำเสนอผ่านผลงานสร้างสรรค์ทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคเหนือในชื่อชุดการแสดงว่า “ตามเตียนประทีปบูชาพุทธธรรม” คณะผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกนักแสดงทั้งหมด 21 คน แบ่งเป็นนักแสดงผู้หญิง 13 คน นักแสดงผู้ชาย 8 คน โดยการให้ความหมายของจำนวนผู้แสดงคือ เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบขบวนแห่ และรูปแบบแต่ละช่วงการแสดง

การแต่งกายจะยึดหลักการแต่งกายแบบชาวล้านนา เพื่อจะได้สอดคล้องกับการแสดง โดยใช้ผ้าที่มีลวดลายที่บ่งบอกถึงความเป็นภาคเหนือ ซึ่งแบ่งเป็นชุดนักแสดงผู้หญิงและนักแสดงผู้ชาย ชุดนักแสดงผู้ชายจะ

ใส่เรียบง่ายไม่มีเครื่องประดับ ส่วนชุดนักแสดงผู้หญิงจะใส่ทั้งหมด 3 รูปแบบ เพื่อบ่งบอกถึงการแสดงในแต่ละช่วงให้ชัดเจน ดังนี้

ช่วงที่ 1 จะให้นักแสดงแต่งกายคล้ายกับการเข้าวัดทำบุญโดยเครื่องแต่งกายจะเป็นเสื้อแขนกระบอก ผ้าซิ่น

ช่วงที่ 2 จะให้นักแสดงแต่งกายคล้ายกับการเตรียมงาน โดยจะแต่งกายด้วยผ้ารัดอก และผ้าซิ่น

ช่วงที่ 3 จะให้นักแสดงแต่งกายเปรียบเสมือนช่างฟ้อนในขบวนแห่ประเพณียี่เป็ง

ในผลงานสร้างสรรค์ชุดนี้ ได้สร้างสรรค์ดนตรีขึ้นมาใหม่ คณะผู้วิจัยได้ใช้ดนตรีพื้นบ้านภาคเหนือ เป็นทำนองเพลงที่สื่ออารมณ์ถึงการเข้าวัดฟังธรรม การที่นำแสงไฟจากการตั้งธรรมหลวงเข้าสู่โคมไฟ และทำนองดนตรีแท้ที่สื่อให้เห็นถึงการเฉลิมฉลอง การแห่ขบวนช่างฟ้อนในงานประเพณียี่เป็ง โดยใช้ภาษาพื้นถิ่นภาคเหนือ ในส่วนลักษณะของดนตรีจะมีจังหวะช้า จังหวะปานกลาง เพื่อให้ผู้ชมได้บรรยากาศในการรับชม ทำให้รู้สึกเหมือนกำลังอยู่ในบรรยากาศของประเพณียี่เป็ง

ผลงานสร้างสรรค์ชุดนี้ คณะผู้วิจัยได้สร้างสรรค์กระบวนท่าทั้งหมด 52 ท่า ใช้รูปแบบ การแปรแถว แถวปากพนัง แถวสลับฟันปลา แถวคู่ ตั้งซุ้ม แถวตอนคู่ กำหนดทิศทาง 4 ทาง ตามหลักทฤษฎีนาฏย-ประดิษฐ์ (พิรพงศ์ เสนไสย, 2547) และแนวคิดทฤษฎีการฟ้อนล้านนาแบบใหม่ (อนุกุล โรจนสุขสมบูรณ์, 2549) ซึ่งแต่ละกระบวนท่าจะสื่ออารมณ์หลากหลายรูปแบบซึ่งเป็นการประมวลความรู้ที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมจากประสบการณ์ต่างๆ และจากการศึกษาข้อมูล แล้วนำมาปรับปรุงจนเกิดเป็นผลงานสร้างสรรค์



รูปที่ 5 การแสดงชุด “ตามเตียนประทีปุปุจาพุทธธรรม” (ถ่ายภาพโดย คณะผู้วิจัย, 2563)



รูปที่ 6 การแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” (ถ่ายภาพโดย คณะผู้วิจัย, 2563)



รูปที่ 7 QR CODE การแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม”

อภิปรายผลการวิจัย

การสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์พื้นเมืองภาคเหนือชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” ดังวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาประวัติความเป็นมาและกิจกรรมที่นิยมทำในประเพณียี่เป็ง เก็บข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้รู้ ทำให้ได้รับทราบถึงสิ่งที่นิยมทำของชาวล้านนาในประเพณียี่เป็ง คือ การจุดผางประทีปและโคมไฟเพื่อบูชาพระเจ้าห้าพระองค์ และเพื่อประดับตกแต่งบริเวณหน้าบ้านหรือหน้าประตูวัด เป็นอัตลักษณ์เด่นของประเพณียี่เป็งของชาวล้านนา รวมถึงการไปทำบุญที่วัดในวันเพ็ญเดือนยี่ การฟังเทศน์มหาชาติ หรือตั้งธรรมหลวง กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ ทำให้เกิดภูมิปัญญาในการจัดทำเครื่องสักการบูชา เพื่อเป็นพุทธบูชาตามความเชื่อของชาวล้านนาในประเพณียี่เป็งสอดคล้องกับข้อมูลของ มณีพยอมยงค์ (2547) ที่กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของประเพณียี่เป็ง ว่าสมัยโบราณมีประเพณีที่สืบทอดและถือปฏิบัติกันมานั้นคือประเพณียี่เป็ง ค้นพบในใบลานคัมภีร์ที่ชื่อว่า อานิสงส์ผางประทีป กล่าวถึงพระเจ้าห้า

พระองค์ที่ได้กำเนิดจากแม่กาเผือกเป็นไข่ห้าฟอง แต่เกิดพายุขึ้น ไข่ทั้งห้าได้พัดตกจากกรุง ไหลไปตามแม่น้ำ ซึ่งมีแม่ไก่ แม่นาค แม่เต่า แม่โค และแม่ราชสีห์เก็บไปเลี้ยง เมื่อไข่ทั้งห้าฟองฟักออกมาเป็นมนุษย์เพศชายจึงบวชเป็นฤๅษี เมื่อฤๅษีทั้งห้าพบกันจึงถามถึงมารดาของแต่ละองค์พอทราบถึงมารดาของแต่ละองค์ ฤๅษีทั้งห้าสงสัยว่า มารดาที่แท้จริงของตนเป็นใคร จึงอธิษฐานขอให้ได้พบมารดา ด้วยคำอธิษฐานผู้เป็นแม่ได้แปลงกายเป็นกาเผือกลงมาเล่าอดีตให้ฤๅษีทั้งห้าฟังและได้บอกว่าหากคิดถึงแม่ให้น้ำด้ายดิบมาพันเป็นตีนกาแล้วจุด เป็นประทีปบูชาในวันเพ็ญเดือนยี่

คณะผู้วิจัยได้ทราบถึงลักษณะความเป็นเอกลักษณ์ของประเพณียี่เป็ง คือการประดิษฐ์โคมเพื่อประดับประดับบ้านเรือนให้สวยงาม และเพื่อถวายเป็นพุทธบูชา ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของพระครูรัตนชัยธรรม กล่าวว่าการล้านนาที่มีฝีมือเชิงช่างจะประดิษฐ์โคมรูปลักษณะต่างๆ เพื่อเตรียมใช้ในการจุดดวงประทีปบูชาที่วัดในวันเพ็ญเดือนยี่ โดยการแขวนใส่ค้ำโคมบูชาตามพระธาตุเจดีย์ แหวนไฉ่น้ำวิหาร กลางวิหาร หรือในปัจจุบันนิยมแขวนประดับตกแต่งตามอาคารบ้านเรือน โคมล้านนามีลักษณะหลากหลายรูปแบบ แล้วแต่การสร้างสรรคตามลักษณะของฝีมือช่าง โคมรูปแบบโบราณที่พบทั่วไปในล้านนา เช่น โคมรังมดส้ม (โคมธรรมจักร) โคมดาว โคมไผ่ โคมเงี้ยว (โคมเพชร) โคมกระบอก โคมหูกะต่าย โคมดอกบัวโคมญี่ปุ่น โคมพัด เป็นต้น

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูล สัมภาษณ์ สังเกตการณ์ ในงานประเพณียี่เป็ง คณะผู้วิจัยเห็นรูปแบบการแต่งกายของชาวล้านนา (ไทยวน) โดยผู้หญิงชาวล้านนาจะรวบผมเกล้ามวยไว้เหนือท้ายทอยหรือบริเวณท้ายทอยโดยดึงผมด้านหน้าดึงเรียบ สำหรับมวยผมจะเสียบกลองโลหะทำด้วยเส้นโลหะบิดเป็นเกลียวเล็กๆ ตัดโค้งคล้ายตัวยู กลองนี้อาจจะทำด้วยเงิน ทอง นาก หรือโลหะอื่นๆ ขึ้นอยู่กับฐานะของผู้ใช้

คณะผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์จัดกระทำข้อมูล และนำเสนอการสร้างสรรคผลงานการแสดงชุด “ตามเถียนประทีปบูชาพุทธธรรม” ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยนำเสนออัตลักษณ์และวิถีชีวิตของชาวล้านนา ในช่วงการแสดงที่ 1 และ 2 และจากการสังเกตการณ์งานประเพณียี่เป็งของจังหวัดเชียงใหม่ ได้เห็นลักษณะของขบวนแห่ในประเพณี ท่าพ้อน ท่ารำ แนวเพลง รวมถึงบรรยากาศของประเพณียี่เป็ง จึงได้นำเสนอในช่วงการแสดงที่ 3

คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้แสดงทั้งหมด จำนวน 21 คน แบ่งเป็นนักแสดงผู้หญิง 13 คน นักแสดงผู้ชาย 8 คน เพื่อความเหมาะสมกับรูปแบบขบวนในช่วงการแสดงที่ 3 และการแต่งกายจะยึดหลักการแต่งกายแบบชาวล้านนาตามข้อมูลที่ศึกษามา โดยใช้ผ้าที่มีลวดลายที่บ่งบอกถึงความเป็นภาคเหนือ แบ่งเป็นชุดนักแสดงผู้หญิงและนักแสดงผู้ชาย ชุดนักแสดงผู้ชายใช้อย่างเรียบง่ายไม่มีเครื่องประดับ

การสร้างสรรคดนตรีขึ้นมาใหม่ ใช้ดนตรีที่สื่ออารมณ์ถึงการเข้าวัดฟังเทศน์ธรรมในการตั้งธรรมหลวง การที่นำแสงไฟจากเทียนธรรมหลวงเข้าสู่โคมไฟ และดนตรีที่สื่อให้เห็นถึงการเฉลิมฉลอง ขบวนแห่ ช่างพ้อนในงานประเพณียี่เป็ง โดยใช้ภาษาท้องถิ่นของภาคเหนือซึ่งมักมีดนตรีจังหวะช้า และจังหวะปานกลางเพื่อให้ผู้ชมได้รอรสในการรับชม ทำให้รู้สึกเหมือนกำลังอยู่ในบรรยากาศของประเพณี ทำนองเพลงจะเป็นเสียงดนตรีพื้นเมืองภาคเหนือ

คณะผู้วิจัยได้มีกระบวนการทั้งหมด 52 ท่า ใช้รูปแบบการแปรแถว รูปแบบแถวปากพ้อง รูปแบบแถวสลับฟันปลา รูปแบบแถวคู่ การตั้งซุ้ม รูปแบบแถวตอนคู่ กำหนดทิศทาง 4 ทางตามรูปแบบของเวที ซึ่งแต่ละกระบวนการจะสื่ออารมณ์หลากหลายแบบ ซึ่งเป็นมวลความรู้ที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดและทฤษฎี เอกสารวิชาการ งานวิจัยต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์จนเกิดเป็นผลงานสร้างสรรค์ชุดนี้

สรุปผลการวิจัย

การสร้างสรรค์ผลงานการแสดงนาฏศิลป์พื้นบ้านภาคเหนือชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” ได้ใช้ทฤษฎีนาฏยประดิษฐ์ และแนวคิดทฤษฎีการฟ้อนล้านนาแบบใหม่ มาเป็นหลักสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน และได้นำเสนอในรูปแบบการแสดงแล้วนั้นพบว่าการแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” มีลักษณะที่เป็นการแสดงถึงวิถีชีวิตของชาวล้านนา จากการศึกษางานประเพณีที่โดดเด่นของทางภาคเหนือ มีการนำเอาศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านภาคเหนือมาผสมผสานกับแนวคิดการสร้างสรรค์งานรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นการแสดงในรูปแบบใหม่ขึ้นมา แตกต่างจากชุดการแสดงพื้นบ้านทางภาคเหนือที่มีรูปแบบจารีตที่ชัดเจน การแสดงชุด “ตามเตียนประทีปปูจาพุทธธรรม” จึงเป็นการแสดงที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ แต่ยังคงอัตลักษณ์ความเป็นรูปแบบล้านนาของชาวเชียงใหม่ที่ยังคงสืบทอดกันมา

เอกสารอ้างอิง

- เชษฐ นิมมาทพัฒน์. (2562). วิถีวัฒนธรรมชาวพุทธกับการสืบสานประเพณีการเทศน์มหาชาติในล้านนา. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 10(2), 532-544.
- พระครูรัตนชัยธรรม. (2562). *หมู่บ้านโคมยี่เป็ง เมืองสาทรหลวง*. เชียงใหม่: อนุรักษ์การพิมพ์.
- พระครูสถิตธรรมภาณินันท์. (2561). *ศึกษาหลักพระพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณียี่เป็งของล้านนา*. [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลวิจัย (Thailis).
- พิรพงศ์ เสนไสย. (2547). *นาฏยประดิษฐ์*. มหาสารคาม: คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- มณี พยอมยงค์. (2547). *ประเพณีสิบสองเดือนล้านนาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: ส.ทรัพย์การพิมพ์.
- สงวน โชติสุขรัตน์. (2511). *ประเพณีไทย ภาคเหนือ*. เชียงใหม่: ส.ทรัพย์การพิมพ์.
- อนุกุล โรจนสุขสมบูรณ์. (2549). *แนวคิดทฤษฎีการฟ้อนล้านนาแบบใหม่*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลวิจัย (Thailis).
- อุดม รุ่งเรืองศรี. (2542). “อานิสงส์ผางประทีป/ประทีป” ใน *สารานุกรมวัฒนธรรมไทยภาคเหนือ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสารานุกรมวัฒนธรรมไทย ธนาคารไทยพาณิชย์.

การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
COMMUNITY ENTERPRISE MANAGEMENT IN KERNG SUB-DISTRICT,
MUEANG MAHA SARAKHAM DISTRICT, MAHA SARAKHAM PROVINCE

ทนงศักดิ์ ปัตสินธุ์^{1,*}
Thanongsak Patsin^{1,*}

(Received: 8 Jul., 2024; Revised: 10 Sep., 2024; Accepted: 17 Oct., 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการวิสาหกิจชุมชน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง จำนวน 219 คน โดยวิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า 1) สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$, S.D = 0.42) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการนำ ($\bar{X} = 2.95$, S.D = 0.46) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 2.94$, S.D = 0.47) ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 2.33$, S.D = 0.39) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 1.98$, S.D = 0.34) 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผน ได้แก่ กลุ่มควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ด้านการจัดองค์กร ได้แก่ กลุ่มควรมีการคัดเลือกสมาชิกให้เหมาะสม มีความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มมีคุณภาพยั่งยืน ด้านการนำ ได้แก่ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง และหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาต่อไป ด้านการควบคุม ได้แก่ ควรมีการควบคุมดูแลกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

คำสำคัญ: การจัดการ, กลุ่มวิสาหกิจชุมชน, ตำบลเก็ง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹ Assistant Professor, Social Sciences for Local Development, Faculty of Humanities and Social Science, Rajabhat Maha Sarakham University

* Corresponding author. E-mail: Thanongsak170226@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine community enterprise management and provide suggestions for improving community enterprise management in Kerng Sub-district, Mueang Maha Sarakham District, Maha Sarakham Province, employing a quantitative research methodology. The sample consisted of 219 members of community enterprises in Kerng Sub-district, determined using Taro Yamane's formula. A set of questionnaires was used as a research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results were as follows: 1) Members of community enterprises in Kerng sub-district, showed opinions on community enterprise management overall at a moderate level ($\bar{X} = 2.55$, $S.D = 0.42$). When categorized by aspect, two aspects were rated at a moderate level while the other two aspects were at a low level, which could be ranked in ascending order as follows; leading aspect ($\bar{X} = 2.95$, $S.D = 0.46$), controlling aspect ($\bar{X} = 2.94$, $S.D = 0.47$), organizing aspect ($\bar{X} = 2.33$, $S.D = 0.39$) and planning aspect ($\bar{X} = 1.98$, $S.D = 0.34$) respectively. 2) Recommendations for community enterprise management in Kerng sub-district, Mueang Maha Sarakham district, Maha Sarakham province were: Planning aspect, the group should continuously publicize information about the group; Organizing aspect, the group should select members appropriately, with expertise and experience to ensure sustainable and high-quality operation; Leading aspect, the leaders should be highly responsible and seek additional knowledge to develop further; and Controlling aspect, there should be effective supervision of group activities to ensure compliance with rules, regulations, and policies.

Keywords: Management, Community Enterprise, Kerng Sub-District

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ต้องการส่งเสริมคณะบุคคลหรือชุมชนให้ประกอบกิจการในลักษณะของวิสาหกิจชุมชนที่นำทรัพยากรและภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาพัฒนาและผลิตเป็นสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดหรือชุมชน ส่งผลให้เกิดการสร้างงานและสร้างรายได้ในชุมชน และเพื่อให้กิจการดังกล่าวมีความมั่นคง สามารถแข่งขันได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบกิจการเพื่อให้พัฒนาไปเป็นกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจ-

พอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio – Circular - Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ซึ่งในอดีต นโยบายของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายการสนับสนุนการใช้สินค้าและบริการของวิสาหกิจชุมชน ชุมชน และท้องถิ่นการสนับสนุนการใช้สินค้าและบริการของวิสาหกิจชุมชน ชุมชน และท้องถิ่นด้วย ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 คณะรัฐมนตรีพิจารณา เห็นว่าการสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่วิสาหกิจชุมชน สร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ยกกระดับ คุณภาพของสินค้าและบริการของชุมชนให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งเป็น การสร้างรายได้ให้แก่ผู้มีรายได้น้อยด้วย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้ ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการจัดซื้อจัดจ้างการผลิตสินค้าและบริการในเรื่องต่างๆ จากวิสาหกิจชุมชน ชุมชน และท้องถิ่น เช่น ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โดยให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาจัดซื้อ จัดจ้างในอัตราส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของมูลค่าความต้องการใช้ทั้งหมดของหน่วยงาน (สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2563)

วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม เป็นจังหวัดที่น่าสนใจและมีศักยภาพในการพัฒนาสู่ทาง การแข่งขัน เนื่องจากเป็นกลุ่มชุมชนที่มีความเข้มแข็งและมุ่งมั่น สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้จังหวัด จากข้อมูลของ ผลทางสถิติในปี 2567 นั้นมีการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนมาก 8 อันดับแรกของประเทศไทย จำนวน 2,349 แห่ง (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2567) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดมหาสารคามคือกลุ่มหนึ่ง ที่ยังคงยืนหยัดต่อสู้กับกระแสความเปลี่ยนแปลงจากโลกภายนอก ด้วยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเกี่ยวเนื่องกับวิถีชีวิตในหลายๆ ด้าน เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ ข้าวหอมมะลิอินทรีย์ กลุ่มผลิตภัณฑ์จักสาน กลุ่มผลิตภัณฑ์ทอผ้าไหม กลุ่มผลิตภัณฑ์ทอเสื่อกก กลุ่ม ผลิตภัณฑ์สมุนไพร กลุ่มผลิตภัณฑ์เห็ดนางฟ้า เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลิตภัณฑ์ในชุมชนหลายอย่างยังคง ประสบปัญหาในแบบของผลิตภัณฑ์ เนื่องจากขาดประสบการณ์ในการออกแบบผลิตภัณฑ์และความคิด สร้างสรรค์มาพัฒนาด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งผู้ประกอบการในชุมชนต่างๆ ควรให้ความสำคัญ เพราะการ ส่งเสริมการตลาดในรูปแบบของผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างเอกลักษณ์ให้กับตัวผลิตภัณฑ์เป็นที่สนใจ เป็นหนึ่งในปัจจัย สำคัญในการทำธุรกิจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างแท้จริง สร้างความน่าสนใจในตัวสินค้าและ สามารถสร้างผลสำเร็จได้ในอนาคตเพื่อก้าวไปสู่ตลาด ผลิตภัณฑ์ นับเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความแตกต่าง ของสินค้าด้วยรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย เป็นกลยุทธ์ตลาดอย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มและจูงใจให้ ผู้บริโภคซื้อสินค้าได้จากการศึกษาจะพบว่าขณะนี้ผลิตภัณฑ์มีมากมายซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่ ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มและความปลอดภัยในตัวของผลิตภัณฑ์ ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายคือ การเรียนรู้ ศึกษาเทคนิคการสร้างหรือออกแบบผลิตภัณฑ์ นับเป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้ผลิตสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ผลิตสินค้าของตนให้มีจุดขายแตกต่างจากสินค้าอื่น และเพิ่มมูลค่าให้สินค้า จัดเป็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่ช่วย ขยายหรือรักษาสวนแบ่งตลาดได้อีกทางหนึ่ง ถึงแม้ว่ารัฐบาลมีหน่วยงานและนโยบายในการให้ความช่วยเหลือ

ธุรกิจ SMEs แต่ธุรกิจ SMEs บางส่วนยังประสบปัญหาอยู่มากซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนที่เป็นสมาชิกและเป็นต้นแบบให้กับวิสาหกิจกลุ่มอื่นๆ ได้นำไปเป็นต้นแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี (จิตพนธ์ ชุมเกต, 2560)

วิสาหกิจชุมชนตำบลเกิ้ง เป็นตำบลหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประชาชนในเขตตำบลเกิ้ง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร คือ การทำนา และมีอาชีพเสริมจากกิจกรรมอื่นๆ เช่น การทอผ้า การตัดเย็บ การจักสาน การแปรรูปอาหาร การผลิตด้านการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น การประกอบอาชีพที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันของชุมชนรวมถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต จึงทำให้เกิดการรวมกันเป็นกลุ่ม และดำเนินการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย มีจำนวน 14 กลุ่ม และมีการประเมินผลการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและมีการประเมินผลการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พบว่ามีระดับดี คิดเป็นร้อยละ 1 ของจำนวนที่ประเมินศักยภาพ ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 12 ของจำนวนที่ประเมินศักยภาพ และระดับต้องปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 87 ของจำนวนที่ประเมินศักยภาพและยังไม่ประเมิน 6 กลุ่ม (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2567) ซึ่งอาจเกิดจากการจัดการ และกระบวนการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ทำให้บางกลุ่มประสบผลสำเร็จ บางกลุ่มไม่ประสบผลสำเร็จหรือยกเลิกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการวิสาหกิจชุมชนในเขตตำบลเกิ้ง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งพึ่งตัวเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเกิ้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเกิ้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเกิ้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในตำบลเกิ้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 480 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในตำบลเกิ้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 219 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการเป็นสมาชิก มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้งหมดมี 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผน จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านการจัดองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านการนำ จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านการควบคุม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้เข้าไปพูดคุยกับผู้นำชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนได้รับทราบ พร้อมนัดหมายการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาดำเนินการ 1 เดือน ระหว่าง วันที่ 1 มิถุนายน 2567 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2567

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 219 คน ด้วยตนเองและรอรับกลับทันทีเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นในแต่ละรายจนครบตามจำนวนที่กำหนด

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์

4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปประเด็น นำมาแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 219)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	25.10
หญิง	164	74.90
รวม	219	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	20	9.10
31 – 40 ปี	79	36.10
41 – 50 ปี	94	42.90
51 – 60 ปี	26	11.90
มากกว่า 60 ปี	-	-
รวม	219	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	74	33.80
ประถมศึกษา	68	31.10
มัธยมศึกษา/ปวช.	49	22.40
อนุปริญญา/ปวส.	18	8.20
ปริญญาตรีขึ้นไป	10	4.60
รวม	219	100
4. อาชีพ		
พนักงานบริษัท	1	0.50
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.20
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	57	26.00
เกษตรกร	128	58.40
รับจ้างทั่วไป	13	5.90
อื่นๆ	13	5.90
รวม	219	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	58	26.48
5,000 – 10,000 บาท	102	46.58
10,001 – 20,000 บาท	14	6.39
20,000 บาทขึ้นไป	45	20.55
รวม	219	100
6. ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก		
ไม่เกิน 1 ปี	50	22.80
1 – 2 ปี	82	37.40
3 – 4 ปี	68	31.10
มากกว่า 4 ปีขึ้นไป	19	8.70
รวม	219	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน (ร้อยละ 74.90) ซึ่งมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 42.90) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 74 คน (ร้อยละ 33.80) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 128 คน (ร้อยละ 58.40) มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 102 คน (ร้อยละ 46.58) และระยะเวลาที่ในการเป็นสมาชิก 1 – 2 ปี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 37.40)

2. การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

การจัดการวิสาหกิจชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจัดการ
1. ด้านการวางแผน	1.98	0.34	น้อย
2. ด้านการจัดองค์กร	2.33	0.39	น้อย
3. ด้านการนำ	2.95	0.46	ปานกลาง
4. ด้านการควบคุม	2.94	0.47	ปานกลาง
โดยรวม	2.55	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.42) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เห็นว่าสมาชิกวิสาหกิจมีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้าน

การนำ ($\bar{X} = 2.95$, S.D = 0.46) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 2.94$, S.D = 0.47) ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 2.33$, S.D = 0.39) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 1.98$, S.D = 0.34) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะการจัดการวิสาหกิจชุมชน	ความถี่
1. ด้านการวางแผน	
1.1 กลุ่มควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการร่วมประชุมจัดทำแผนให้ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน	7
1.2 กลุ่มควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	17
1.3 กลุ่มควรมีการหาตลาดและแหล่งเงินทุนเพื่อใช้หมุนเวียนในกลุ่ม	10
2. ด้านการจัดองค์กร	
2.1 กลุ่มควรมีการคัดเลือกสมาชิกให้เหมาะสม มีความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มมีคุณภาพยิ่งขึ้น	18
2.2 กลุ่มควรให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าร่วมกำกับดูแลการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้คำแนะนำปรึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ	7
2.3 กลุ่มควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน และมีคุณภาพ	11
3. ด้านการนำ	
3.1 ผู้นำควรมีการรับฟังความคิดเห็น และคำปรึกษาแนะนำ	10
3.2 ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง และมีหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาต่อไป	14
3.3 ผู้นำควรมีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจกรรมในกลุ่มร่วมกัน	9
4. ด้านการควบคุม	
4.1 ควรมีการควบคุมดูแลกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ	15
4.2 ควรมีการทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข	10
4.3 ควรจัดตั้งให้มีกลุ่มบุคคลเพื่อตรวจสอบทั้งคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการ	8

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผน ได้แก่ กลุ่มควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ด้านการจัดองค์กร ได้แก่ กลุ่มควรมีการคัดเลือกสมาชิกให้เหมาะสม มีความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มมีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้านการนำ ได้แก่ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง และมีการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาต่อไป ด้านการควบคุม ได้แก่ ควรมีการควบคุมดูแลกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

การอภิปรายผล

การจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เห็นว่าสมาชิกวิสาหกิจมีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการนำ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์กร และด้านการวางแผน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เหล่าตัน (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า สมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์กร และด้านการวางแผน และด้านการนำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพร สระศรี (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของจังหวัดสุรินทร์ พบว่า รูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบัน 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านการผลิต อยู่ในระดับมาก คือการผลิตโดยใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมของบุคคลในกลุ่มในชุมชน มีสถานประกอบการที่สะอาด สมาชิกมีส่วนร่วมในการผลิตมีส่วนร่วมในการจัดหาวัตถุดิบ 2) ด้านการตลาด วิสาหกิจชุมชนมีแหล่งจำหน่ายสินค้าโดยจำหน่ายสินค้าทั้งปลีกและส่ง สมาชิกได้เข้ารับการอบรมด้านการตลาดในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการจำหน่ายสินค้ายังไม่มากนัก ส่วนใหญ่ส่งตัวแทนหน้าเดิมๆ ไปขาย ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ส่วนด้านสื่อประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ 3) ด้านบัญชี/การเงิน มีการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งด้านเงินทุนตั้งต้น แต่ด้านการฝึกอบรมให้คำปรึกษาแนะนำยังมีน้อย อีกทั้งวิสาหกิจชุมชนเองให้ความสำคัญกับด้านการจัดบัญชีไม่มากนักและจัดทำบัญชีไม่สม่ำเสมอ 4) ด้านการจัดการและบริหารงานบุคคลของวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับปานกลางมีการกำหนดเกณฑ์การรับสมาชิกสมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในชุมชน สามารถทำงานร่วมกันได้แต่รายได้ของสมาชิกยังไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ 5) ด้านการวิจัยและพัฒนา ยังอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งการพัฒนากระบวนการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลเก็ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผน ได้แก่ กลุ่มควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ด้านการจัดองค์กร ได้แก่ กลุ่มควรมีการคัดเลือกสมาชิกให้เหมาะสม มีความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มมีคุณภาพยั่งยืน ด้านการนำ ได้แก่ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง และมีการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาต่อไป ด้านการควบคุม ได้แก่ ควรมีการควบคุมดูแลกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชพล ยรรยง และคณะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนจังหวัดน่าน พบว่า คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นแกนนำผลักดันให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ผลิตภัณฑ์ชุมชนต้องมีอัตลักษณ์ นำเสนอ

Story เรื่องราวความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ ที่แสดงถึงความเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มของสินค้าสู่ Smart Product และพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้มีความทันสมัย เพื่อเพิ่มกระบวนการผลิตสินค้าให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และการพัฒนาช่องทางการตลาด พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายเพื่อเพิ่มฐานกลุ่มลูกค้าให้มีความหลากหลาย เช่น เว็บไซต์ Line Facebook Application และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เป็นต้น สมาชิกทุกคนต้องได้รับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรม สมาชิกสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ภายใต้การส่งเสริมอาชีพของวิสาหกิจชุมชน เมื่อมีงาน มีรายได้ ชุมชนก็ได้รับประโยชน์จากวิสาหกิจชุมชนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ด้วยรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนไปสู่สังคม นำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ อินเจริญ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกไผ่ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า รูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกไผ่อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีรูปแบบโดยมีการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม มีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ชัดเจน และการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลง และให้ความสำคัญกับการจัดสรรผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน มีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชนอย่างเหมาะสม ด้านการเงินควรมีการบริหารจัดการการเงินและบัญชีที่เป็นระบบและตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลการเงินอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนมีการพัฒนาเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบวิสาหกิจชุมชน คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นแกนนำผลักดันให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง และพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้มีความทันสมัย เพื่อยกระดับการจัดการวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนอย่างมีระบบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรส่งเสริมการจัดการวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามทุกๆ ด้าน
- 1.2 ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและจัดสรรวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม
- 1.3 ควรให้ประธานและคณะกรรมการให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาและร่วมกันแก้ปัญหา
- 1.4 ควรให้คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประธาน/สมาชิก ทราบเป็นระยะหรือตามกำหนดเวลาที่แน่นอน
- 1.5 ควรมีการคัดเลือกสมาชิกให้เหมาะสม ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มมีคุณภาพยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำการวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารและผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในตำบลแก้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้สำเร็จและความล้มเหลวในด้านการบริหารจัดการ เพื่อสรุปเป็นบทเรียนและหาแนวทางการนำไปขยายผลในกลุ่มอื่นๆ ในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2.3 ควรทำการวิจัยเรื่องการจัดการวิสาหกิจชุมชนในเชิงเปรียบเทียบของจำนวนสมาชิก เงินทุน ประเภทของวิสาหกิจชุมชน ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่างๆ

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากคณาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ให้คำแนะนำ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณประชาชนในตำบลเก็ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยฉบับนี้ กระทั่งงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าจากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา-มารดา ครู-อาจารย์ ที่มีส่วนให้ชีวิต และปัญญาแก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2567). รายงานข้อมูลการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปี 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567 จาก www.sceb.doae.go.th
- จิตพนธ์ ชุมเกต. (2560). การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อประสิทธิภาพการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชนไทยมุสลิม อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ธัชพล ыррыง, พระมหากิตติ กิตติเมธี และพระมหานันต์ องกรสิริ. (2562). กระบวนการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา : วิสาหกิจชุมชนจังหวัดน่าน. [วิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ภัทรพร สระศรี. (2559). รูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของจังหวัดสุรินทร์. [งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. 232-237. 16 เมษายน 2562.
- _____. (2565). ประกาศเรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. ปฐมบท. 24 ตุลาคม 2565.
- วิมลสิริ อินเจริญ. (2564). รูปแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกไม้ อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2563). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567 จาก www.phangnga.go.th
- อุษา เหล่าตัน. (2559). การจัดการวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน
ของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS AFFECTING THE DECISION TO CHANGE JOBS
OF COSMETIC SALES EMPLOYEES IN DEPARTMENT STORES IN BANGKOK AREA

ณัฐสินี วิจารณ์^{1,*} และ สุชาติ เหล่าปรีดา²

Natsinee Wichan^{1,*} and Suchart Laopreeda²

(Received: 16 Jul., 2024; Revised: 30 Aug., 2024; Accepted: 17 Oct., 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจุใจในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานขายเครื่องสำอาง ที่ทำงานภายในห้างสรรพสินค้า พนักงานขายประจำห้างและพนักงานขายรายเดือน เป็นพนักงานขายอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-35 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความงาม (Beauty Expert) / ที่ปรึกษาด้านความงาม (Beauty Advisor) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยจุใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยจุใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: พนักงานขายเครื่องสำอาง, ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยจุใจในการทำงาน, การตัดสินใจเปลี่ยนงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Master's Degree Student, Master of Business Administration Program (Visionary Leaders), Ramkhamhaeng University

² รองศาสตราจารย์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Associate Professor, Master of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University

* Corresponding author. E-mail: 6514992059@rumail.ru.ac.th.

Abstract

The objective of this research was to study personal factors and work motivation factors that affected the decision to change jobs among cosmetics sales employees in department stores in Bangkok. The sample group used was 400 cosmetics sales employees working in department stores, including both full-time and monthly contracted sales staff in Bangkok. The research instrument was a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for comparing differences between two variables, and Multiple Linear Regression Analysis.

The research results revealed that most of the sample group were female, aged between 29-35 years old, and held positions as Beauty Experts/Beauty Advisors. They had a bachelor's degree education, were single, had 1-3 years of work experience, and earned an average monthly income between 15,001 - 20,000 baht. The study found that personal factors such as age, job position, education level, and marital status significantly affected the decision to change jobs at a statistical significance level of 0.05. Motivational factors influencing the decision to change jobs among cosmetics sales staff in department stores in Bangkok included motivating factors such as job achievement and recognition, as well as hygiene factors such as salary, relationships with supervisors, organizational policies and administration, and job security.

Keywords: Cosmetic salespeople, Personal factors, Work motivation factors, Decision to change jobs

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจทั่วโลกต่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพเศรษฐกิจ หรือปัญหาของวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย และคนทำธุรกิจ SME เช่นกัน (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2567) ได้สั่นคลอนเศรษฐกิจของทุกประเทศทั่วโลก ส่งผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การทำงาน จนทำให้องค์กรต่างต้องปรับตัว ตลอดจนพัฒนาให้ก้าวหน้าโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการยกระดับขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ โดยเกิดการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งทางธุรกิจประเภทเดียวกันได้

ธุรกิจเครื่องสำอางเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีผลกระทบเช่นกัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานขายมากยิ่งขึ้น นอกจากผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่ดีเยี่ยมแล้ว พนักงานขายถือเป็นส่วนสำคัญในธุรกิจเครื่องสำอาง โดยรับผิดชอบในการติดต่อ แสวงหาลูกค้า เสนอขาย กระตุ้นให้ลูกค้าเกิดความตั้งใจและตัดสินใจซื้อ ให้บริการก่อนและหลังการขาย รวมถึงการให้คำแนะนำลูกค้า การให้ความช่วยเหลือลูกค้า การ

แก้ปัญหาให้กับลูกค้า การจูงใจลูกค้า การติดต่อสื่อสาร โดยถือเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารสองทาง ซึ่งพนักงานขายต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ มีการบริการพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมและเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส บริการที่รวดเร็วต่อเนื่องและเข้าใจในความต้องการของลูกค้า ดังนั้นองค์กรจึงนำเครื่องมือ เทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งทำให้พนักงานขายจำเป็นต้องปรับทักษะในการทำงาน หรือเพิ่มทักษะในการขายสินค้าอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งในประเภทธุรกิจเดียวกัน แต่อาจนำไปสู่ความกดดัน เกิดความเครียดและความวิตกกังวลของพนักงานขายเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งองค์กรหลายองค์กรโดยเฉพาะคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันต่างต้องการพนักงานขายเหล่านี้เข้าไปอยู่ในองค์กรของตัวเองเพื่อช่วยในการผลักดันยอดขายทำให้ธุรกิจเติบโตขึ้น จนทำให้ในท้ายที่สุดจากการที่องค์กรมีปรับทักษะพนักงานมีมากขึ้นรวมถึงคู่แข่งที่ต้องการพนักงานเหล่านี้กับข้อเสนอที่ตรงตามที่พนักงานต้องการอาจนำไปสู่การตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายได้ ซึ่งส่งผลให้การสูญเสียพนักงานขายที่มีความรู้ความสามารถ มีผลเสียทางตรงทำให้สูญเสียโอกาสในการขาย กระทั่งยอดขายที่ลดลง ลูกค้าประจำหายไปตามพนักงาน ในด้านงบประมาณทำให้องค์กรมีรายจ่ายในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม ที่เพิ่มขึ้น และใช้เวลานานในการพัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการขายสินค้า เพื่อมาทดแทนพนักงานที่สูญเสีย

ในปัจจุบัน ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทเครื่องสำอางพบคือ การเปลี่ยนงานหรือการลาออกของพนักงานขายอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบเมื่อมีพนักงานขายให้บริการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดกำลังคน ขาดพนักงานขายที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีทักษะการขายสินค้า และการบริการที่เข้าใจลูกค้าอย่างแท้จริง หากองค์กรมีพนักงานขายเปลี่ยนงานหรือลาออกจากในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้บุคคลภายนอกมองว่าองค์กรขาดความมั่นคง และเสียภาพลักษณ์ขององค์กรได้ (สุภาพร เสวตเวช, 2561)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังที่จะเข้าถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานอย่างแท้จริง และสามารถเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กรได้ นำไปสู่ประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อป้องกันและรักษาพนักงานขายที่มีคุณภาพให้เกิดความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

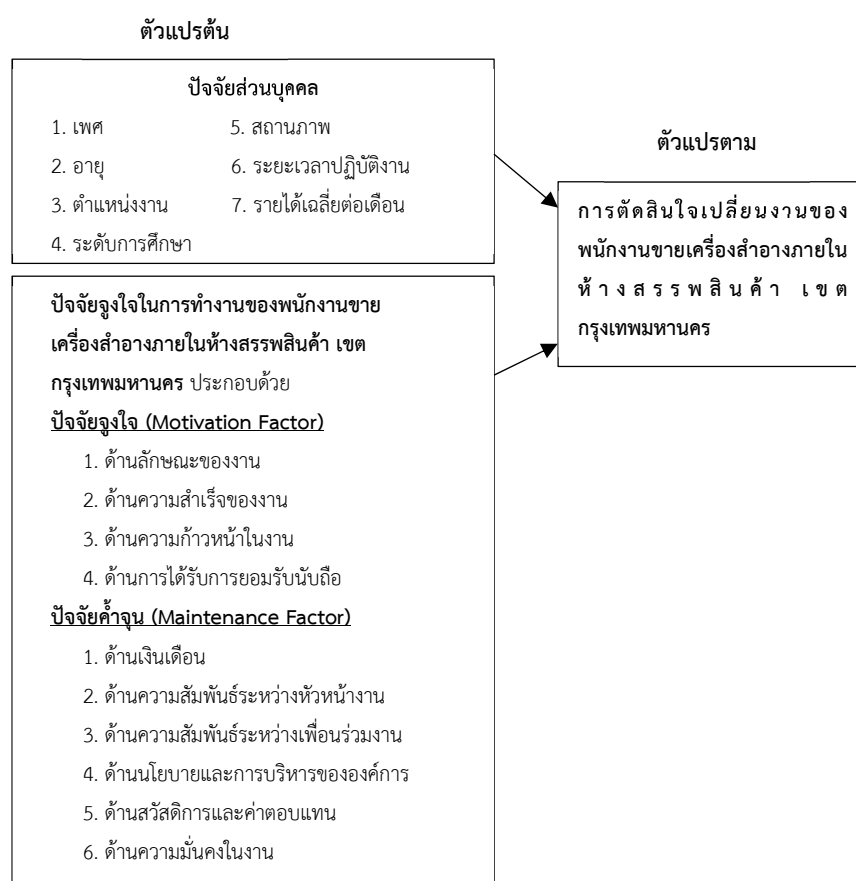
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของ พนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจุใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดที่อาศัยทฤษฎีของ Herzberg (1985). มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ March และ Herbert (1958). มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน การตระหนักถึงความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนงานกับองค์กรภายนอก



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขายเครื่องสำอาง ที่ทำงานภายในห้างสรรพสินค้า พนักงานงานประจำและพนักงานรายเดือน เป็นพนักงานขายอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ โดยการใช้การแจกแจง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นที่ต้องเก็บข้อมูลคือ 385 คน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน 0.05 แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงขอเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 400 คน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขายเครื่องสำอาง ที่ทำงานภายในห้างสรรพสินค้า พนักงานงานขายประจำห้างและพนักงานขายรายเดือน เป็นพนักงานขายอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ประชากรดังกล่าวเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่มีการอ้างอิงถึงขนาดที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีคำนวณโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 385 คน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน 0.05 แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงขอเก็บเพิ่มเป็น 400 คน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยคำถามที่ใช้ในการถามมาจากการสำรวจสภาพปัญหาการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แล้วนำมากำหนดประเด็นคำถามเพื่อหาต้นเหตุ และนำมาสู่แนวทางการเสนอวิธีการเพื่อนำไปแก้ไข โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

2.3 ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

2.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยตามที่ได้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการ คือ

3.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นจึงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.97

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) และหาความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) มีค่าเท่ากับ 0.95

3.3 กระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้ช่องทางออนไลน์ (Google Form) จนครบจำนวนที่กำหนดและตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน 1) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แบ่งพื้นที่ตามเขตของกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวน 50 เขต 2) Simple random sampling โดยจะสุ่มอย่างง่ายมา 10 กลุ่มเขต ดังนี้ พื้นที่เขตบางเขน, เขตบางขุนเทียน, เขตปทุมวัน, เขตหนองจอก, เขตบางกะปิ, เขตมีนบุรี, เขตภาษีเจริญ, เขตลาดพร้าว, พื้นที่เขตดินแดง, พื้นที่เขตพญาไท 3) การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) และเก็บตัวอย่างเขตละ 40 คน

3.4 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบทางสถิติ อธิบายถึงความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน และ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยมุ่งใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 29-35 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความงาม (Beauty Expert) / ที่ปรึกษาด้านความงาม (Beauty Advisor) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยมุ่งใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 1 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของ พนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเปลี่ยนงาน	ระหว่างกลุ่ม	36.03	3.00	12.01	17.97	0.00**
	ภายในกลุ่ม	264.62	396.00	0.67		
รวม		300.65	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 :ซึ่งแสดงว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเปลี่ยนงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.73	3.00	2.58	3.48	0.02**
	ภายในกลุ่ม	292.93	396.00	0.74		
รวม		300.65	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งแสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายใน
ห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเปลี่ยนงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.66	2.00	11.83	16.95	0.00**
	ภายในกลุ่ม	276.99	397.00	0.70		
รวม		300.65	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายใน
ห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเปลี่ยนงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.01	2.00	2.51	3.37	0.04**
	ภายในกลุ่ม	295.64	397.00	0.74		
รวม		300.65	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งแสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 หัวหน้างานของท่านไม่ค่อยมีส่วนให้คำปรึกษาชี้แนะงานที่ท่านทำ	3.35	1.19	ระดับปานกลาง
2.2 หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงาน ที่ไม่เหมาะสม	3.39	1.05	ระดับปานกลาง
2.3 หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องโดยไม่เท่าเทียมกันทุกคน	3.36	1.14	ระดับปานกลาง
2.4 หัวหน้างานของท่านไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับพนักงานเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด	3.35	1.07	ระดับปานกลาง
2.5 หัวหน้างานของท่านไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.34	1.18	ระดับปานกลาง
รวม	3.36	0.91	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน พบว่าผู้ทำแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่ได้คะแนนในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานที่ไม่เหมาะสม รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องโดยไม่เท่าเทียมกันทุกคน รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านไม่ค่อยมีส่วนให้คำปรึกษาชี้แนะงานที่ท่านทำ รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับพนักงานเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด และหัวหน้างานของท่านไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.36, 3.35, 3.35 และ 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 นโยบายองค์กรที่ท่านทำงาน มีความชัดเจน แต่นำไปปฏิบัติได้ยาก	3.39	1.12	ระดับปานกลาง
4.2 การแบ่งสายงานขององค์กรที่ท่านทำงาน ไม่มีความชัดเจน	3.36	1.06	ระดับปานกลาง
4.3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ท่านร่วมงาน ไม่มีความยุติธรรม	3.32	1.10	ระดับปานกลาง
4.4 กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่ท่านร่วมงาน ไม่เหมาะสมกับการทำงานปัจจุบันของท่าน	3.35	1.10	ระดับปานกลาง
รวม	3.36	0.86	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่าผู้ทำแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่ได้คะแนนในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ นโยบายองค์กรที่ท่านทำงาน มีความชัดเจน แต่นำไปปฏิบัติได้ยาก รองลงมาคือ การแบ่งสายงานขององค์กรที่ท่านทำงาน ไม่มีความชัดเจน รองลงมาคือ

กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่ท่านร่วมงาน ไม่มีเหมาะสมกับการทำงานปัจจุบันของท่าน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ท่านร่วมงาน ไม่มีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.36, 3.35 และ 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.58	1.26	ระดับมาก
1.2 เงินเดือนไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.52	1.16	ระดับมาก
1.3 ระบบการประเมินผลท่าน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนไม่มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	3.45	1.25	ระดับมาก
1.4 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.52	1.19	ระดับมาก
รวม	3.52	1.01	ระดับมาก

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน พบว่าผู้ทำแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่ได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ รองลงมาคือ เงินเดือนไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และระบบการประเมินผลท่าน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนไม่มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.52, 3.52 และ 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 วิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.479	0.121		3.949	0.000
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.007	0.057	0.009	0.128	0.898
ด้านความสำเร็จของงาน	-0.177	0.068	-0.210	-2.609	0.009*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.049	0.053	0.051	0.914	0.361
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.161	0.059	0.165	2.731	0.007*
ด้านเงินเดือน	0.164	0.057	0.192	2.888	0.004*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	0.243	0.063	0.254	3.849	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.041	0.056	0.048	0.734	0.464
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	0.224	0.057	0.223	3.926	0.000*
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.002	0.049	0.002	0.042	0.966
ด้านความมั่นคงในงาน	0.119	0.058	0.141	2.044	0.042*
$R^2 = 0.62$ Adj $R^2 = 0.54$ Durbin-Watson = 1.43					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่าผลการวิเคราะห์สถิติถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 61.80 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอาง ภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($B = -0.177$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($B = 0.161$) ด้านเงินเดือน ($B = 0.164$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ($B = 0.243$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($B = 0.224$) และด้านความมั่นคงในงาน ($B = 0.119$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในรูปสมการ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.479 - 0.210X_2 + 0.165X_4 + 0.192X_5 + 0.254X_6 + 0.223X_8 + 0.141X_{10}$$

โดย $\hat{y}$ เท่ากับ $0.479 - 0.210$ (ด้านความสำเร็จของงาน) + 0.165 (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.192 (ด้านเงินเดือน) + 0.254 (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน) + 0.223 (ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร) + 0.141 (ด้านความมั่นคงในงาน)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอาง ภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ($\hat{y}$) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_4) ด้านเงินเดือน (X_5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (X_6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_8) และด้านความมั่นคงในงาน (X_{10}) โดยตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ร้อยละ 95 Confidence Interval โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร สูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ซึ่งมีค่า Coefficient สูงสุดที่ 0.254 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ซึ่งมีค่า Coefficient ที่ 0.223 ด้านเงินเดือน ซึ่งมีค่า Coefficient ที่ 0.192 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่า Coefficient ที่ 0.165 ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่า Coefficient ที่ 0.141 และด้านความสำเร็จของงานซึ่งมีค่า Coefficient ที่ -0.210 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานครสามารถแยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานขายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานที่แตกต่างกันซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังคณา ไวนัส (2561) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง แต่ในส่วนของคุณภาพ ตำแหน่งงาน และสถานภาพ ไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ อังคณา ไวนัส (2561) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่ากลุ่มของคนรุ่นใหม่ที่จะเริ่มเข้าสู่วัย

ทำงาน ยังเป็นช่วงเริ่มต้นในการทำงาน เป็นช่วงเวลาที่ค้นหางาน ทดลองงานจนกว่าจะพบงานที่ใช้ที่ถูกต้อง น่าจะดีกว่าทนอยู่กับงานที่ไม่ใช่ไม่ถูกต้อง

ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ในรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการของคนวัยเริ่มทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่ยังมีประสบการณ์การทำงานไม่มากนัก ตำแหน่งงานองค์กรควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานอื่นๆ เพราะเมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงคุณค่า พนักงานก็จะมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ และมีแนวโน้มทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น และไม่คิดจะตัดสินใจเปลี่ยนงาน การให้ความสำคัญแก่พนักงานจึงมีประโยชน์ต่อความสำเร็จของพนักงาน ทีมงาน รวมไปถึงธุรกิจขององค์กร ระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนงานน้อยกว่าพนักงานชายที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มอื่นๆ อธิบายได้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความรับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนงานมากกว่าพนักงานชายในกลุ่มอื่นๆ อธิบายได้ว่าที่มีสถานภาพการหย่าร้างนั้นส่งผลอย่างแรงต่อความรู้สึก ต่อความมั่นใจ และต่อการใช้ชีวิต การหย่าร้างจะทำให้เกิดปัญหาชีวิตตามมาอย่างมากมาย ในการมีความคิดว่าการเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนที่ทำงาน อาจทำให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นลดน้อยลงได้ จากการศึกษาวิจัยพบว่า เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน อาจเป็นเพราะพนักงานชายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุงานที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่มีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานชายเครื่องสำอางภายในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จากข้อค้นพบพบว่าในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและด้านเงินเดือน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานชายเครื่องสำอางมากที่สุด โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า หัวหน้างานที่ดุดันต้องมีทักษะในการสื่อสาร การถ่ายทอดงาน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของพนักงาน รวมถึงหัวหน้างานต้องมีความยุติธรรม ช่วยแก้ปัญหาในทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในการทำงาน และช่วยให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้หัวหน้าต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยมีประชุมทีมร่วมกัน หาข้อสรุปร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งเหล่านี้จะมีผลทำให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่มีแนวโน้มจะตัดสินใจเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับข้อค้นพบงานวิจัยของ กัญญภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม

ถัดมาคือปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ซึ่งนโยบายขององค์กรต้องมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติและวัดผลได้ ในส่วนของกฎระเบียบข้อบังคับต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน หากปรับเปลี่ยนไม่ได้จำเป็นต้องมีการอธิบายเหตุผลที่ชัดเจน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขององค์กรต้องมีความชัดเจนยุติธรรม เหล่านี้จะมีผลทำให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่มีแนวคิดในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ด้านเงินเดือน เงินเดือนต้องมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพปัจจุบัน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือนขององค์กรต้องมีความชัดเจนยุติธรรม ดังนั้นการปรับเงินเดือนควรจะขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานไม่มีแนวคิดในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ต่อยอดไปสู่ด้านความมั่นคงในการทำงานสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากข้อค้นพบของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ถือเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร สามารถตั้งศักยภาพตนเองและทีมออกมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขไม่อยากเปลี่ยนงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน องค์กรควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชา ในเรื่องภาวะผู้นำเพื่อนำความรู้และทักษะไปใช้การงาน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหัวหน้างานที่ดี ทั้งหัวหน้างานและพนักงานควรจะมีการจัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน มีคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้นระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานว่าหัวหน้างานให้ความสนใจและพร้อมสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน
2. ด้านเงินเดือน ในการพิจารณาเรื่องเงินเดือน องค์กรต้องพิจารณาอย่างเป็นธรรม ควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนว่าจะประเมินพนักงานแต่ละคนเรื่องใดบ้าง พนักงานทุกคนจะได้ทราบเกณฑ์การประเมินผลงาน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องการประเมินเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลงาน และสร้างความเท่าเทียมในการประเมินผลงานเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม
3. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร องค์กรต้องมีรูปแบบในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีแนวทางการทำงาน และดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวได้อย่างถูกต้องตามทิศทางที่องค์กรตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำปัจจัยตัวอื่นๆ มาเพิ่มในการวิเคราะห์ ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน เพราะองค์กรแต่ละองค์กรอาจมีลักษณะปัจจัยบางประการที่แตกต่างกัน
2. การวิจัยเป็นเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ในวิจัยในครั้งต่อไปอาจเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนาเชิงลึกกับพนักงานที่ตัดสินใจเปลี่ยนงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงเหตุผลและปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจเปลี่ยนงานจะได้เป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารักษ์ พิพัฒน์เอี่ยมทอง และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครปฐม. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 20(2), 145-147.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2567). *บทความผลกระทบของ Covid-19 ต่อเศรษฐกิจไทย และคนทำธุรกิจ SME* 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/covid19-newnormal-with-sme>
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:94406
- สุภาพร เสวตเวช. (2561). *ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร*. [การศึกษาค้นคว้าวิชาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- อังคณา ไวน์ส. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง*. [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/372/1/gs592130031.pdf>
- Cochran, G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Cronbach, L. (1970). *Essential of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. (1985). *Psychology of work behavior*. New York : The Dorsey.
- March, J. and Herbert, S. (1958). *Organizations Behavior*. Oxford, England: Wiley.

กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชัน

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT STRATEGIES IN THE DISRUPTION ERA

วชิรวัชร งามละม่อม^{1,*}Wachirawachr Ngamlamom^{1,*}

(Received: 21 Jun., 2024; Revised: 29 Jul., 2024; Accepted: 14 Aug., 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษาวិเคราะห์เรื่อง กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันที่เป็นปัญหาความท้าทายขององค์กรต้องเผชิญในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปรับตัวและกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชัน 2) ศึกษาคุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต และ 3) ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์แนวคิดและผลงานพบว่า 1) การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันต้องอาศัยกลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายด้าน เช่น (1.1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่องค์กรต้องสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด (1.2) การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (1.3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน (1.4) การปรับโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตในยุคดิสรัปชัน และ (1.5) การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันต้องปรับตัวรวดเร็วที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ ทีมงานเข้มแข็ง โครงสร้างที่ยืดหยุ่น เน้นนวัตกรรมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความสำเร็จ 2) องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาพบว่า สามารถนำไปสู่การช่วยเสริมสร้างคุณค่าของการนำไปใช้ประโยชน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนในอนาคต และ 3) ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบควรมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เสริมความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง สนับสนุนวัฒนธรรม นวัตกรรมและการลงทุนในพัฒนาทักษะของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีในยุคดิสรัปชัน

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหาร, องค์กร, ดิสรัปชัน

¹ อาจารย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี

¹ Lecturer, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chom Bueng Rajabhat University, Ratchaburi

* Corresponding author. E-mail: aood_0231@hotmail.com

Abstract

The findings from the analysis indicated that organizational management in the disruption era with the challenges organizations face in rapidly adapting to organizational and technological change. The objectives were to 1) study organizational management factors that affected organizational adjustment and management strategies in the era of disruption, 2) study values that can be used in the future, and 3) make recommendations from the analysis. From the analysis of the concept and results, it was found that (1.1) creating an innovation culture where organizations had to support innovation and development to respond to market changes continuously; (1.2) investing in developing employees' skills and knowledge was essential for enabling rapid and effective adaptation; (1.3) the use of information technology was a crucial instrument for enhancing efficiency and reducing risks in work processes; (1.4) adopting a flexible organizational structure enabled organizations to respond more quickly to changes, ensuring their survival and growth in the disruption era and enhancing the value of sustainable utilization and response to future changes; and (1.5) managing an organization in the era of disruption requires rapid adaptation, leveraging technology effectively, having visionary leadership, inspiring motivation, a strong team, a flexible structure, emphasizing innovation, and developing organizational culture for success. 2) The knowledge gained from the study indicated that it can contribute to enhancing the value of its utilization and sustainably responding to changes in the future. Additionally, recommendations from the findings should focus on developing continuous learning and skill development policies for personnel, enhancing the flexibility of the organizational structure to respond to changes by using technology to improve efficiency and reduce risks. It also suggested supporting a culture of innovation and investing in personnel skill development and technology usage to increase efficiency and flexibility in responding to changes and technologies in the disruption era.

Keywords: Strategy, Management, Organization, Disruption

บทนำ

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทายอย่างยิ่งจากกระแสเทคโนโลยีดิสรัปชัน (Disruption) ซึ่งส่งผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารจัดการองค์กร เพราะดิสรัปชันนั้นไม่ใช่เพียงแค่การปรับตัวทางเทคโนโลยีเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิสรัปชันอันนำมาซึ่งการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ทั้งนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560) ได้ระบุถึงความสำคัญของการปรับตัวและนวัตกรรมในองค์กร โดยเน้นที่การพัฒนาทักษะของผู้บริหารและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน ขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายอย่างมากต่อองค์กรต่างๆ ดังเช่น สุทิน วงศ์สุวรรณ (2563) ระบุว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรไม่เพียงแค่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแต่ยังเป็นการสร้างความยั่งยืนในระยะยาวให้แก่องค์กรด้วยการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ คริสเตนเซ่น (Christensen, 1997) ผู้เสนอแนวคิดเรื่องนวัตกรรมของดิสรัปชัน “Disruptive Innovation” ได้อธิบายถึงวิธีที่เทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถเข้ามาทดแทนและทำลายองค์กรแบบเดิมได้ ผลงานของ คริสเตนเซ่น (Christensen) ได้กลายเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในยุคดิสรัปชัน นอกจากนี้ จอห์น สมิธ (John Smith) ได้อธิบายถึงผลกระทบของดิสรัปชันต่อสังคมว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีล้วนมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารหรือแม้กระทั่งวิถีชีวิตของผู้คน (Smith, 2019) ซึ่งองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการเข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้

นอกจากนี้กล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชัน (Disruption Era) องค์กรทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของตลาดและการแข่งขันที่รุนแรงจากองค์กรใหม่ในอุตสาหกรรม ความท้าทายเหล่านี้บีบให้องค์กรต่างๆ ต้องพัฒนากลยุทธ์การบริหารที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรเพื่อสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด (Berg, 2022) ประกอบกับการลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Kauffman, 2021) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ (Johnson and Smith, 2023) การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในยุคดิสรัปชัน (Lee and Kim, 2022) นอกจากนี้การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Thompson, 2021) ด้วยกลยุทธ์เหล่านี้้องค์กรจะสามารถรับมือกับความท้าทายและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิสรัปชันนี้จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวที่สูงขึ้น ซึ่งโรเบิร์ต แอนเดอร์สัน (Robert Anderson) กล่าวว่าองค์กรที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งในด้านการลดต้นทุน

และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Anderson, 2021) นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการตลาดและการบริการลูกค้าก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากดิสรัปชัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรสามารถเข้าถึงลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียในการสื่อสารและทำการตลาด หรือการใช้ระบบวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เพื่อทำความเข้าใจและพยากรณ์พฤติกรรมของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ เพราะการตลาดและการบริการลูกค้าในยุคดิสรัปชันได้รับผลกระทบอย่างมากจากการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล จากงานเขียนของแอนนา คิม (Kim, 2020) ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้าทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองได้อย่างตรงจุดนอกจากนี้ข้อมูลจาก แมคคินซีและคอมพานี (McKinsey and Company, 2018) ยังชี้ให้เห็นว่า ในอีกสิบปีข้างหน้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อโครงสร้างองค์กรและรูปแบบธุรกิจทั่วโลก ทั้งนี้เพราะการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำการตลาดยังช่วยให้เข้าถึงลูกค้าได้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น โดยองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มักจะประสบปัญหาในการรักษาความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากคู่แข่งที่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้จะมีความได้เปรียบทั้งในด้านการลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้ได้ก็อาจนำไปสู่การล้มเหลวในที่สุด

สุดท้ายองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสดิสรัปชันจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างพันธมิตรกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จในระยะยาวได้ ดังเช่นคำกล่าวของ พิชญา เกียรติสกุล (2562) ได้เน้นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิสรัปชันไม่เพียงแต่เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนและการเติบโตในระยะยาว

จะเห็นได้ว่าการศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันมีจุดมุ่งหมายหลักคือการนำเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนในยุคดิสรัปชันโดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การลงทุนในทักษะและความรู้ของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การศึกษา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปรับตัวและกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล คุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์และมุมมองในอนาคต และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งเน้นใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น รายงานการศึกษาวิจัย เอกสารทางราชการ กฎหมาย คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี และข้อมูลออนไลน์จากอินเทอร์เน็ต เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่รวดเร็วภายใต้ดิจิทัล ซึ่งมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อทำให้เกิดข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่อไป การศึกษานี้ยังมุ่งเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรับมือกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ความเป็นไปได้นี้จะเสนอแนะทางการจัดทำข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล (Disruption) จำเป็นต้องพิจารณาถึงหลายทฤษฎีที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น นวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร โดยทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งมีทฤษฎีหลักๆ ที่เกี่ยวข้อง 5 ทฤษฎี ได้แก่

1. **ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** ปีเตอร์ เซงจ์ (Peter Senge) ได้เสนอแนวคิดนี้โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Senge, 1990) โดยหลักการสำคัญควรมีการคิดเชิงระบบ การเรียนรู้แบบทีม และการเสริมสร้างทักษะส่วนบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการสะท้อนตนเอง ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. **ทฤษฎีการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)** เคลย์ตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen) เน้นการสร้างและบริหารจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ (Christensen, 1997) โดยหลักการสำคัญควรมีการแบ่งประเภทนวัตกรรม (Disruptive Innovation) การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากภายในองค์กร และการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับนวัตกรรม ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลควรมีการเร่งการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงตลาดและสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ

3. ทฤษฎีการปรับตัวและการตอบสนอง (Adaptive and Responsive Organization) จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter) เน้นการสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว (Kotter, 1996) โดยหลักการสำคัญคือ ความเร่งด่วน (Urgency) การพัฒนาแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างทีมงานที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลจะช่วยให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4. ทฤษฎีองค์กรแบบ Agile (Agile Organization) แนวคิดองค์กรแบบ Agile เน้นการจัดการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีการทำงานแบบซ้ำๆ (Iterative) และการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะอย่างรวดเร็ว (Rigby, Sutherland and Takeuchi, 2016) โดยหลักการสำคัญคือการทำงานเป็นทีมเล็กๆ ที่มีความยืดหยุ่น การเน้นผลลัพธ์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลควรมีการสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวได้รวดเร็วและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ทันที

5. ทฤษฎีการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter) เสนอแนวทางการจัดการความเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจ (Kotter, 1996) โดยหลักการสำคัญคือการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างความสำเร็จในระยะสั้น ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชันและนำพาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่าการใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรม การปรับตัว ความยืดหยุ่น และการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและสร้างโอกาสใหม่ๆ ในองค์กรได้

ผลการวิเคราะห์

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัลได้สร้างความท้าทายให้กับองค์กรในทุกภาคส่วน การปรับตัวให้ทันกับกระแสเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร บทความนี้จะวิเคราะห์ กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงแนวคิดดิจิทัล “Disruptive Innovation” ที่เสนอโดยคริสเตนเซ่น (Christensen, 1997) ที่เน้นถึงการนำเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงตลาดเดิมซึ่งสามารถสร้างตลาดใหม่และดึงดูดกลุ่มลูกค้าใหม่ได้ แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคที่ดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชันเป็นปัจจัยหลักที่เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ธุรกิจอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้คริสเตนเซ่น

(Christensen, 1997) ระบุว่าดิสรัปชัน “Disruptive Innovation” ไม่เพียงแต่เป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนในตลาด ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองของลูกค้าได้ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาโทรศัพท์มือถือสมาร์ตโฟนที่ทำให้ตลาดโทรศัพท์มือถือเดิมเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงหรือการนำบริการสตรีมมิ่งวิดีโอมาแทนที่การเช่าภาพยนตร์แบบเดิม ทั้งนี้ในส่วนของ พิชิต สงวนสมบัติ (2563) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยเน้นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร โดยกล่าวว่าองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคที่ดิสรัปชันเป็นปัจจัยหลักจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการคิดค้นและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ จอห์น โรเจอร์ส (John Rogers) ได้อธิบายถึงวิธีการที่องค์กรสามารถส่งเสริมนวัตกรรมภายในได้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองและความล้มเหลว (Trial and Error) และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่บุคลากร การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกระดับภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ (Rogers, 2021) ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตในยุคดิสรัปชัน การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่ง สมชาย พัฒนสิงห์ (2562) ได้ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงจุดและทันเวลา

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่านวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของนวัตกรรมในยุคดิสรัปชัน “Disruptive Innovation” ซึ่งเน้นการสร้างองค์กรหรือตลาดในรูปแบบใหม่ผ่านเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ตัวอย่างเช่น สมาร์ตโฟนและบริการสตรีมมิ่งวิดีโอ โดยองค์กรต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทักษะ การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทักษะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ข) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยระบุว่า การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้นต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ข) ได้เสนอว่าองค์กรควรลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องไม่เพียงแต่การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่ยังรวมถึงการสร้างทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการนำนวัตกรรมมาใช้ภายในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกันกับ ปีเตอร์ ของ

(Peter Song) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการนำนวัตกรรมมาใช้โดยเน้นว่าการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง (Song, 2019) เพราะการให้บุคลากรมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ชัยพฤกษ์ เทียนทอง (2561) ได้เน้นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเป็นหัวใจหลัก โดยเสนอว่าองค์กรควรมีการประเมินทักษะและความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา การจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สุดท้ายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเป็นสิ่งที่นักวิชาการอย่าง เจนนีเฟอร์ โจนส์ (Jennifer Jones) ได้ให้ความสำคัญว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทดลองและการยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จะสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นที่ต้องการของตลาดได้ (Jones, 2020)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว องค์กรควรลงทุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม การพัฒนาทักษะและการมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประเมินทักษะบุคลากรและจัดทำโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมยังช่วยให้องค์กรปรับตัวได้เร็วขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่ง แมคคินซี และคอมพานี (McKinsey and Company, 2018) ได้กล่าวถึงบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเทคโนโลยีสามารถช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เครื่องมือการเรียนรู้ (Machine Learning) และการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการตัดสินใจ นอกจากนี้การใช้ระบบการจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) และระบบการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริการลูกค้า ในส่วนของ วรณัฐ โฆมานะสิน (2561) ได้เสนอว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานจะช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้สามารถจัดการกับข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกที่มีค่าในการพัฒนากล

ยุทธธุรกิจ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบคลาวด์ (Cloud Computing) และเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) สามารถช่วยเพิ่มความปลอดภัยของข้อมูลและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อนุชา สุทธิผล (2562) ได้เน้นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร โดยกล่าวว่าเทคโนโลยีสามารถช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้สามารถช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์และเพิ่มความแม่นยำในการดำเนินงาน และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในองค์กรช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศอย่าง ไมเคิล พอร์เตอร์ (Michael Porter) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มตลาดและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการผลิตยังช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต (Porter, 2020)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางเทคโนโลยีอย่างเช่น การเรียนรู้เทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence of Machine Learning) และการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) จะช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM) ยังเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น กระบวนการบำรุงรักษา การจัดเก็บ การจัดการ การประมวลผล การวิเคราะห์ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Cloud Computing) และเทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Block Chain) เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยและความโปร่งใส นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยในการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการผลิตช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

4. การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ก) ได้แนะนำว่าองค์กรควรลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อน และเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ค) เน้นว่าการลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ การมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่ การเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจยังเป็นการพัฒนาทักษะและความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ในส่วนมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น จอห์น โคเตอร์ (John

Kotter) กล่าวว่า การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเติบโตในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถคาดการณ์ได้ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพราะการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้ (Kotter, 2018) และ ไมเคิล แฮมเมอร์ (Michael Hammer) ได้เน้นถึงความสำคัญของการนำแนวคิดการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Reengineering) มาใช้ในการปรับโครงสร้างองค์กร การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (Hammer, 2019) อีกทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบวนการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการตัดสินใจ ทั้งนี้ อมรา นวลเนียม (2562) ได้เสนอว่า องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของบุคลากรจะช่วยให้มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการให้ข้อมูลที่ทันสมัยแก่บุคลากรจะช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าในยุคดิจิทัลการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรทุกระดับจะช่วยเพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างทีมงานที่หลากหลายและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันจะเสริมความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การใช้แนวคิดการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ใหม่ๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความท้าทายเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในยุคดิจิทัล ในยุคดิจิทัลองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหลักหลายประการที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานและความสำเร็จในอนาคต การเผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ต้องการการพัฒนากลยุทธ์การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน ความท้าทายสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อไม่ให้เกิดภัยคุกคาม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดความเสี่ยง (Johnson, 2020) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (Wilson, 2021)

นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นในการกระตุ้นการคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Davis, 2017) การปรับ

โครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดียิ่งขึ้นและสามารถเติบโตได้ในยุคดิจิทัล (Miller, 2019) ประกอบกับการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Taylor, 2021) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนในอนาคต (Smith, 2020)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าในยุคดิจิทัลองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้ต้องพัฒนากลยุทธ์การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง การพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

6. ข้อถกเถียงเชิงวรรณกรรม การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมธุรกิจ นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ได้แก่

6.1 การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ดิสรัปชัน (Disruption) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจอย่างรุนแรง มักจะเกิดจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค เคลย์ตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen) นักวิชาการจากโรงเรียนธุรกิจฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) เป็นหนึ่งในนักวิชาการที่เน้นความสำคัญของ “การดิสรัปชัน” โดยเฉพาะในงานเขียนเรื่อง “*The Innovator's Dilemma*” ซึ่งได้แนะนำแนวคิดของนวัตกรรมดิสรัปชัน (Disruptive Innovation) ว่าเป็นการสร้างตลาดใหม่และเปลี่ยนแปลงตลาดเดิมไปอย่างสิ้นเชิง

6.2 กลยุทธ์การปรับตัวและการบริหารจัดการ การปรับตัวต่อยุคดิจิทัลองค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter) ได้เน้นในหนังสือผู้นำการเปลี่ยนแปลง “*Leading Change*” ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จต้องมาจากการนำของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน (Kotter, 1996)

นอกจากนี้ ไมเคิล อี. พอร์เตอร์ (Michael E. Porter) นักวิชาการด้านกลยุทธ์จากโรงเรียนธุรกิจฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) ได้เน้นถึงความสำคัญของการแข่งขันและการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในยุคดิจิทัล โดยแนะนำให้องค์กรต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนและแตกต่างจากคู่แข่ง (Porter, 1980)

6.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ยุคดิจิทัลเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภายในองค์กร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สามารถช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้รวดเร็วขึ้น แอนดรูว์ แม็คอาฟี (Andrew McAfee) และ เอริก บรินยอลฟ์สัน (Erik Brynjolfsson) ได้เขียนลงในหนังสือเครื่องจักรแพลตฟอร์มฝูงชน: ควบคุมอนาคตดิจิทัลของเรา (Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future) ได้เน้นถึงการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

และการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร (McAfee and Brynjolfsson, 2017)

6.4 การบริหารองค์กรในบริบทไทย นักวิชาการไทยได้มีการศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลเช่นกัน อาทิ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2560) ได้เน้นถึงความสำคัญของการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้

6.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล ดังเช่นเอ็ดการ์ เอช ไชน์ (Edgar H. Schein) ในหนังสือ “Organizational Culture and Leadership” ได้เน้นถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้ (Schein, 2010)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภค องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นและกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดี ในบริบทไทยการสร้างนวัตกรรมและการปรับตัวเพื่อแข่งขันในองค์กรโลกเป็นสิ่งสำคัญ พร้อมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

จากสภาพสังคมปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วองค์กรต้องมีการปรับตัวและใช้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายด้านเพื่อความอยู่รอดและสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์กร กลยุทธ์ในการบริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลจึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็วและยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากคำอธิบายต่อไปนี้

1. โดยสรุปแล้วการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องการกลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายด้าน จากการวิเคราะห์แนวคิดและผลงานทางวิชาการสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร หมายถึง การสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด โดยองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และให้การสนับสนุนทางทรัพยากรเพื่อพัฒนาแนวคิดเหล่านั้นให้เป็นจริง (2) การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์กรควรลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว (3) การใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (4) การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นหมายถึงการลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรในทุกๆระดับ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ว่าองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (5) การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการปรับตัวที่รวดเร็วและการนำเทคโนโลยีมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ความยืดหยุ่น การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเป็นกุญแจสำคัญในการประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล ซึ่งหลักการเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

จากที่กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่าดิจิทัลรัปชัน (Disruption) คือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด ส่งผลต่อวิธีการดำเนินธุรกิจและโครงสร้างตลาด องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และเทคโนโลยีการจับเก็บข้อมูล (Block Chain) รวมถึงการปรับตัวต่อความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรต้องปรับโครงสร้างให้ยืดหยุ่น ลดขั้นตอนการบริหารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและปฏิบัติงานร่วมกันจะช่วยเสริมความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2. การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแนวคิดทฤษฎีกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล การบริหารองค์กรต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของดิจิทัลรัปชัน เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) การปรับตัวและการตอบสนอง (Adaptive and Responsive Organization) องค์กรแบบคล่องตัว (Agile: Agile Organization) และการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นต้น โดยแนวคิดและทฤษฎีทั้ง 5 มีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับตัวและการตอบสนองที่รวดเร็วเน้นความสำคัญของการสื่อสารและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปฏิบัติงานแบบคล่องตัวจะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และการจัดการ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3. คุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์และมุมมองในอนาคต

3.1 ในประเด็นคุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตนั้น การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลองค์กรควรสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมโดยส่งเสริมการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่องสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และจัดหาแหล่งทรัพยากรให้พัฒนาแนวคิดจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้เร็วในภาวะการณ์ปัจจุบัน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบคลาวด์มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น การลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรในทุกระดับจะช่วยให้องค์กรดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนำแนวคิดที่ได้รับจากการศึกษาไปปฏิบัติจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้ข้อมูลที่ทันสมัยแก่บุคลากรจะช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพราะในอนาคตองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.2 สำหรับมุมมองในอนาคต กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมุ่งเน้นที่การปรับตัวอย่างรวดเร็วและการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จะเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

จากข้อสรุปทั้งหมดที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่าการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องใช้กลยุทธ์ครอบคลุมหลายด้านเพื่อให้ปรับตัวและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยต้องสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการสร้างทีมงานที่หลากหลายจะช่วยเสริมความสามารถในการปรับตัว ประกอบกับการบริหารตามหลักการแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการนวัตกรรม การปรับตัวและตอบสนององค์กรแบบคล่องตัว และการจัดการความเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยให้องค์กรพัฒนาและปรับตัวได้รวดเร็ว เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

จะเห็นได้ว่าในอนาคตการบริหารองค์กรต้องเน้นการปรับตัวอย่างรวดเร็วและการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทันสมัย สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเพื่อความสำเร็จในยุคดิจิทัล ดังนั้น ดังภาพสรุปดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

การบริหารที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน โดยสามารถอธิบายและเขียนข้อเสนอแนะออกมาได้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบาย

1) สนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการพัฒนา นโยบายที่ส่งเสริมการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะบุคลากร โดยการสร้างนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

3) ส่งเสริมการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการออกนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความล้มเหลว เพื่อสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เข้มแข็งในองค์กร

4) สนับสนุนการปฏิบัติงานข้ามสายงานและความหลากหลาย โดยการกำหนดนโยบายที่เน้นการสนับสนุนการปฏิบัติงานข้ามสายงานและการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร

2. ด้านองค์กร

1) ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยการลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรในทุกระดับ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ

2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกในรูปแบบของการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

3) สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายผ่านการรวบรวมทีมงานที่มีทักษะ ความคิดและประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหา

4) ออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ปรับตัวได้รวดเร็ว โดยคำนึงลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนา

1) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล

2) สร้างแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมและเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

3) สนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่องผ่านการอบรมออนไลน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอนงานภายในองค์กร เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4) ส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีและการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการปฏิบัติ

1) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบคลาวด์ (Cloud Computing) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง

- 2) การจัดหาเครื่องมือและแพลตฟอร์มที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรและสนับสนุนการใช้งานอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาแผนการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยพลกษั เทียนทอง. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ. *วารสารวิจัยและพัฒนาจุฬาลงกรณ์*, 16(2), 78-95.
- พิชญา เกียรติสกุล. (2562). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยและพัฒนาธรรมศาสตร์*, 14(3), 45-58.
- พิชิต สงวนสมบัติ. (2563). วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 48(3), 112-125.
- วรรณัฐ โฆมานะสิน. (2561). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 49(2), 89-101.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2560ก). *การบริหารจัดการในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- _____. (2560ข). การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 46(3), 99-112.
- _____. (2560ค). การลดขั้นตอนการบริหารและการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 48(1), 123-135.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2560). *นวัตกรรมและการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0*. กรุงเทพฯ: สมาคมการบริหารจัดการประเทศไทย.
- สมชาย พัฒนสิงห์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยและพัฒนาจุฬาลงกรณ์*, 15(4), 89-102.
- สุทิน วงศ์สุวรรณ. (2563). การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 45(2), 100-112.
- อนุชา สุทธิผล. (2562). การพัฒนากระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารวิจัยและพัฒนาจุฬาลงกรณ์*, 17(1), 67-80.
- อมรา นวลเนียม. (2562). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยและพัฒนาจุฬาลงกรณ์*, 17(2), 89-105.
- Anderson, R. (2021). Managing Organizations in the Age of Disruption. *Stanford Business Journal*, 28(3), 55-69.

- Berg, P. (2022). *Managing Organizational Change in the Disruption Era*. New York: McGraw-Hill.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Davis, M. (2017). *Innovative Culture in the Age of Disruption*. San Francisco: Innovation Press.
- Hammer, M. (2019). Business Process Reengineering: A Comprehensive Review. *MIT Sloan Management Review*, 59(3), 67-82.
- Johnson, A. and Smith, R. (2023). *Innovation Culture and Business Strategy*. London: Oxford University Press.
- Johnson, R. (2020). *The Role of Information Technology in Modern Management*. London: Tech World.
- Jones, J. (2020). Fostering a Culture of Innovation. *Harvard Business Review*, 98(2), 45-60.
- Kauffman, S. (2021). *Technology and Workforce Development in the Modern Era*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kim, A. (2020). Digital Marketing and Customer Behavior Analysis. *Seoul Journal of Business*, 22(4), 89-104.
- Kotter, J. (1996). *Leading Change*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- _____. (2018). Leading Change in a Flexible Organization. *Harvard Business Review*, 96(2), 45-60.
- Lee, J. and Kim, H. (2022). *Flexible Organizational Structures for the Future*. Seoul: Korean Business Press.
- McAfee, A. and Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. New York: W.W. Norton & Company.
- McKinsey and Company. (2018). *The Next Era of Globalization: Digital and Technology Disruptions*. McKinsey: McKinsey Global Institute.
- Miller, T. (2019). *Flexible Organizational Structures for the Disruption Era*. Boston: Management Review.
- Porter, M. (2020). Competitive Advantage Through IT. *Harvard Business Review*, 98(4), 45-60.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Rigby, D. K., Sutherland, J., and Takeuchi, H. (2016). Embracing Agile. *Harvard Business Review*, 94(5), 40-50.
- Rogers, J. (2021). Promoting Innovation in Organizations. *Stanford Business Journal*, 29(2), 67-80.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. McGraw Hill: Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Smith, J. (2019). Technological Disruption and Social Change. *Harvard Business Review*, 97(5), 65-78.
- _____. (2020). *Adapting to Rapid Change: Strategies for the Modern Organization*. Sydney: Future Business.
- Song, P. (2019). Creating a Learning and Innovation Culture. *Stanford Business Review*, 28(4), 123-138.
- Taylor, L. (2021). *Sustainable Success Through Innovation and Leadership*. Melbourne: Academic Press.
- Thompson, G. (2021). *Leadership and Vision in Disruptive Times*. Sydney: University of Sydney Press.
- Wilson, K. (2021). *Employee Skill Development in Disruptive Times*. Toronto: Workforce Development.

จริยธรรมการวิจัย : การปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยเชิงคุณภาพ

RESEARCH ETHICS : PROTECTING PRIVACY OF PARTICIPANTS IN QUALITATIVE RESEARCH

จำเนียร จวงตระกูล¹, พนา ดุลยพัชร², ซานนท์ อนันตานนท์³ และ ลัดดาวัลย์ สำราญ^{4,*}
Jamnean Joungtrakul¹, Phana Dullayaphut², Sanon Anantanand³ and Laddawan Someran^{4,*}

(Received: 16 May., 2024; Revised: 25 Sep., 2024; Accepted: 17 Oct., 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอหลักการและวิธีการทางจริยธรรมที่ใช้ในการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในโครงการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาใช้วิธีการทบทวนแบบไม่ใช้ระบบโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วสกัดข้อมูลออกมาใช้เป็นพื้นฐานในการเขียนบทความฉบับนี้ ขอบเขตของการศึกษาประกอบด้วย (1) บทนำ เพื่อนำเสนอถึงที่มาและความสำคัญของประเด็นที่จะศึกษารวมทั้งวัตถุประสงค์พร้อมทั้งขอบเขตของการศึกษา (2) การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ ความหมายของจริยธรรมการวิจัย ประเด็นจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล และมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยที่ใช้ในการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล (3) สรุปผลการศึกษา (4) ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา และ (5) ข้อเสนอแนะจากการศึกษา โดยสังเคราะห์ผลลัพธ์ตามหลักจริยธรรม 3 ประการ คือ ความเคารพต่อบุคคล ที่มุ่งเน้นการให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจด้วยตนเองและรักษาความลับข้อมูล ความมีคุณประโยชน์ ที่เน้นการลดความเสี่ยงและเพิ่มประโยชน์สูงสุด และ ความยุติธรรม ที่คำนึงถึงการกระจายภาระและผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม ซึ่งนักวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิจัยใหม่หรือนักวิจัยที่ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากเดิมมาเป็นนักวิจัยเชิงคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการดำเนินโครงการวิจัยของตนต่อไป

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงคุณภาพ, จริยธรรมการวิจัย, มาตรการทางจริยธรรม, ความเป็นส่วนตัว

¹ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร., คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹ Distinguished Professor Dr., Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University

³ อาจารย์ประจำ ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ Faculty Member Dr., Faculty of Business Administration, Burapha University

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

⁴ Associate Professor Dr., Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

* Corresponding author. E-mail: laddawan.s@rmutsb.ac.th

Abstract

This academic article aimed to present principles of research ethics and ethical protocols for protecting the privacy of participants in qualitative research. A non-systematic literature review method was applied in this study. A review of related literature was conducted, and data extraction was performed and utilized as the basis for composing this article. The scope of this study comprised: (1) an Introduction to provide background, objectives, and the scope of the study; (2) a literature review which covered the characteristics of qualitative research, the principles of research ethics, privacy as a component of research ethics principles, and ethical protocols to protect the privacy of participants; (3) a conclusion; (4) new findings from the study; and (5) recommendations. The results were synthesized based on three ethical principles: respect for persons, which emphasized allowing research participants to make their own decisions and ensuring the confidentiality of their information; beneficence, which focused on minimizing risks and maximizing benefits; and justice, which considered the fair distribution of burdens and benefits. The authors synthesized the results of this study by proposing a model for protecting the privacy of qualitative research participants. This model could be used by researchers, especially novice researchers and those who have shifted their paradigm from quantitative to qualitative research.

Keywords: Qualitative research, Research ethics, Ethical protocols, Privacy

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของประเด็นในการเขียนบทความวิชาการในครั้งนี้ เนื่องจากคณะผู้เขียนเห็นว่าความเป็นส่วนตัวของบุคคล (Privacy) ควรได้รับการคุ้มครองทั้งในทางกฎหมายและในทางจริยธรรมการวิจัย โดยเฉพาะในการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการวิจัยตามสภาพความเป็นจริงที่เก็บข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับมานั้นอาจเป็นข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบต่อบุคคลหรือองค์กรที่เกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงานของโครงการวิจัย ซึ่งข้อมูลเชิงลบอาจก่อให้เกิดความเสี่ยง (Risks) ต่อภัยและอันตราย (Harms) ต่างๆ ที่อาจเป็นผลสะท้อนกลับมายังตัวผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในบางกรณีอาจร้ายแรงถึงชีวิตได้หากมีการเปิดเผยความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลต่อผู้อื่นหรือต่อสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม เช่น การนำเสนอภาพหรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนผู้เข้าร่วมได้ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงดังกล่าว นอกจากนี้ ความกังวลเกี่ยวกับการละเมิดความเป็นส่วนตัวในงานวิจัยเชิงคุณภาพได้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่ข้อมูลถูกนำเสนอผ่านวารสารวิชาการหรือสื่อสาธารณะ ซึ่งอาจสร้างปัญหาแก่ผู้เข้าร่วมโครงการที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ดังนั้นในการวิจัยเชิงคุณภาพนักวิจัยจึงต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยว่า

ด้วยการให้ความเคารพต่อบุคคล (Respect for person) ในประเด็นการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด

จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้นพบว่าประเด็นจริยธรรมนี้ยังไม่ได้รับการปฏิบัติตามอย่างกว้างขวาง โดยพบว่ายังมีผลงานจำนวนมากได้นำเสนอข้อมูลอันเป็นความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย รวมทั้งมีการนำเสนอภาพการสัมภาษณ์ของนักวิจัยขณะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลลงในบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index: TCI) จึงมีความจำเป็นที่นักวิจัยต้องศึกษาหลักจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประเด็นจริยธรรมว่าด้วยการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลมากขึ้นซึ่งเป็นที่มาของการนำเสนอในบทความวิชาการฉบับนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยและแนวทางการปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยโดยเน้นที่ประเด็นจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อปกป้องคุ้มครองผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจากความเสี่ยงต่อภัยอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเปิดเผยหรือนำเสนอหรือรายงานข้อมูลส่วนบุคคลในการดำเนินการวิจัยหรือในรายงานการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาแบบการทบทวนวรรณกรรมที่ไม่ใช้ระบบ (Non-systematic literature review) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาแบบการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Systematic literature review and meta-analysis) การศึกษาแบบการทบทวนวรรณกรรมที่ไม่ใช้ระบบที่ใช้ในการศึกษานี้ดำเนินการตามแนวทางของ Dhillon (2022) และ Green et al. (2006); Ferrari (2015); Huelin et al. (2015); Rahman et al. (2019); จำเนียร จวงตระกูล, นพพงศ์ เกิดเงิน, ตระกูล จิตวัฒนากร, และ ภาวิธ ครูช (2566); จำเนียร จวงตระกูล, ศิวะพร ภูพันธ์, อุทัย อันพิมพ์ และ อารี ผสานสินธุรงค์ (2566) ซึ่งดำเนินการโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะทำการศึกษาเพื่อสกัดข้อมูลออกมาใช้เป็นฐานในการเขียนบทความฉบับนี้โดยเป็นบทความประเภทบทความวิชาการ (Academic article)

บทความวิชาการนี้ ประกอบด้วย (1) บทนำ ที่นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของประเด็นที่ทำการศึกษา (2) การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ ความหมายของจริยธรรมการวิจัย หลักการจริยธรรมการวิจัย ประเด็นจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย มาตรการทางจริยธรรมเพื่อคุ้มครองผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (3) บทสรุป (4) ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา และ (5) ข้อเสนอแนะ

การทบทวนวรรณกรรม

1) แผนที่วรรณกรรม (Literature Map) เพื่อเป็นแนวทางในการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาและเขียนบทความนี้คณะผู้ศึกษาได้จัดทำแผนที่วรรณกรรมขึ้น โดยใช้แนวทางของ Creswell (2009) ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 แผนที่วรรณกรรม
(ที่มา : ปรับจาก Creswell, 2009)

2) การทบทวนวรรณกรรม โดยอาศัยแผนที่วรรณกรรมที่ได้จัดทำไว้ข้างต้น คณะผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

2.1) ลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ Joungrakul (2024) กล่าวว่า การทำความเข้าใจคุณลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถกระทำได้โดยการเปรียบเทียบกระบวนการดำเนินการวิจัยระหว่างการศึกษาเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมีความแตกต่างกันในทุกประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งนักวิจัยจะต้องมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งอาจนำไปสู่ประเด็นปัญหาจริยธรรมการวิจัย และในส่วนของการวิจัยต้องมีการกำหนดมาตรการทางจริยธรรมเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากพื้นฐานทางปรัชญาและวิธีการที่ใช้ในงานวิจัยประเภทนี้ แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังการวิจัยเชิงคุณภาพมาจาก

ญาณวิทยา (Epistemology) แบบ Constructivism ซึ่งเชื่อว่าความรู้และความจริงถูกสร้างขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบริบททางสังคม การวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการทำความเข้าใจมุมมอง ประสบการณ์ และความหมายที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล นักวิจัยจึงต้องเข้าไปร่วมสังเกตการณ์หรือสัมภาษณ์เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกถึงสิ่งที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยประสบและรู้สึก นอกจากนี้ การใช้ วิธีวิทยา (Methodology) ในการเก็บข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จำเป็นต้องพึงพาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมใกล้ชิดระหว่างนักวิจัยและผู้ให้ข้อมูล เพราะข้อมูลที่ได้มักเป็นข้อมูลเชิงซับซ้อนและละเอียดอ่อน จึงต้องอาศัยการพูดคุยและสอบถามในเชิงลึก การปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยให้นักวิจัยสามารถเข้าใจมุมมองภายในของผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2) ความหมายของจริยธรรมการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2553; Joungtrakul, 2020; 2022; Joungtrakul et al, 2021; Kar, 2021; Greaney et al, 2012; Vanclay et al, 2013; Dooly et al, 2017; Bitter et al, 2020; Armond et al, 2021; Bhandari, 2021; Drolet et al, 2023; Lindemann and Häberlein, 2023) คณะผู้ศึกษาสรุปว่า จริยธรรมการวิจัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการนำหลักการพื้นฐานของจริยธรรมไปใช้ในการออกแบบการวิจัย การดำเนินการวิจัย และการดำเนินการตามแผนการวิจัยที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นการให้ความเคารพแก่บุคคลและสังคม อีกทั้งยังเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการประพฤติผิดจริยธรรมการวิจัย การออกกฎหมายกติกาต่างๆ ในการวิจัยให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพและมีความเชื่อถือได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัยและสังคมส่วนรวม จริยธรรมการวิจัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการวิจัยเนื่องจากการวิจัยที่ละเมิดจริยธรรมการวิจัยเป็นการวิจัยที่ขาดความเชื่อถือไม่เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมส่วนรวมได้ ดังนั้นนักวิจัยโดยเฉพาะนักวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะต้องดำเนินการวิจัยอย่างใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนั้นนักวิจัยจึงต้องศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยให้ถูกต้องครบถ้วน

2.3) หลักจริยธรรมการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นและนำไปสู่การศึกษาหลักการจริยธรรมการวิจัยโดยการศึกษารายงาน Belmont (Department of Health, Education, and Welfare, 1979; Miracle, 2016; Czubaruk, 2019; Nagai et al, 2022) และงานอื่นๆ (จำเนียร จวงตระกูล, 2553; Joungtrakul, 2020; 2022; Joungtrakul, et al, 2021; Kar, 2021) คณะผู้ศึกษาสรุปว่ามีหลักการจริยธรรมที่สำคัญสามประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ความเคารพต่อบุคคล (Respect for person) การให้ความเคารพต่อบุคคลมีส่วนประกอบทางด้านจริยธรรมอย่างน้อยสองประการ คือ (1) ปังเจกบุคคลคือบุคคลควรได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความเป็นอิสระพึ่งพาตนเองได้ (Autonomous agents) และ (2) บุคคลผู้มีความเป็นอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองได้น้อยลง (Diminished autonomy) ดังนั้นหลักการจริยธรรมว่าด้วยการให้ความเคารพต่อบุคคลจึงแบ่งข้อกำหนดทางคุณธรรมออกเป็นสองส่วนคือ (1) ข้อกำหนดด้านการรับรู้ความเป็นอิสระพึ่งพาตนเองได้ของบุคคล และ (2) ข้อกำหนดด้านการปกป้องคุ้มครองบุคคลผู้มีความเป็นอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองได้น้อยลง โดยประเด็นสำคัญในการให้ความเคารพต่อบุคคลอีกประการหนึ่งคือการเข้า

ร่วมโครงการวิจัยของบุคคลใดก็ตามจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากการบังคับขู่เข็ญ และการปกป้องคุ้มครองซึ่งเป็นการปกป้องคุ้มครองจากความเสียหายต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการวิจัย

ประการที่ 2 ความมีคุณประโยชน์ (Beneficence) ในหลักการทางจริยธรรมนั้นบุคคลจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ไม่เพียงแต่การเคารพต่อการตัดสินใจของบุคคลและปกป้องคุ้มครองบุคคลจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยเท่านั้น หากแต่ยังต้องใช้ความพยายามให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของบุคคลอีกด้วย การปฏิบัติดังกล่าวอยู่ภายใต้หลักการจริยธรรมว่าด้วยความมีคุณประโยชน์ โดยคำว่าคุณประโยชน์ (Beneficence) นั้น เป็นที่เข้าใจว่ามีความหมายครอบคลุมถึงการกระทำที่แสดงออกให้เห็นถึงความกรุณาปราณีหรือการกุศลที่มีความหมายไปไกลกว่าการปฏิบัติตามพันธกรณีอย่างเคร่งครัด ซึ่งในรายงาน Belmont มีความหมาย ในลักษณะที่แข็งแกร่งกว่าการปฏิบัติตามพันธกรณีอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ได้มีการกำหนดกฎกติกาโดยทั่วไปสองประการเพื่อสนับสนุนการแสดงออกอย่างชัดเจน คือ (1) การไม่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ (Do not harm) และ (2) การก่อให้เกิดคุณประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และลดอันตรายลงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (Maximize possible benefits and minimize possible harms) ประเด็นที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาในหลักการนี้คือความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ไม่สมควรจะแลกมาได้ด้วยภัยอันตรายต่างๆ ที่ได้เกิดแก่บุคคลและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ประการที่ 3 ความยุติธรรม (Justice) หลักการว่าด้วยความยุติธรรมนี้มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาที่สำคัญคือใครควรจะเป็นผู้ได้ประโยชน์จากการวิจัยนี้ คำถามนี้เป็นคำถามสำคัญในหลักการว่าด้วยความยุติธรรมคือ ความเป็นธรรม (Fairness) การกระจายผลประโยชน์หรือผลที่จะได้รับจากการวิจัย ("Fairness in distribution" or "What is deserved") ตามหลักการนี้ความไม่เป็นธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่สมควรได้รับผลประโยชน์บางประการถูกปฏิเสธไม่ได้รับสิ่งที่สมควรได้รับตามสิทธิ์เหล่านั้นโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร หรือเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องรับภาระหนักเกินกว่าที่จำเป็น แนวทางการพิจารณาความยุติธรรมตามหลักการนี้ประกอบด้วย (1) การแบ่งปันให้แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (To each person an equal share) (2) ให้แต่ละบุคคลตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล (To each person according to individual need) (3) ให้แต่ละบุคคลตามความพยายามหรือการกระทำของแต่ละบุคคล (To each person according to individual effort) (4) ให้แต่ละบุคคลตามส่วนของส่วนช่วยที่ได้มีให้แก่สังคม (To each person according to societal contribution) และ (5) ให้แต่ละบุคคลตามส่วนของคุณงามความดีของแต่ละบุคคล (To each person according to merit)

การปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในหลักการเคารพต่อบุคคล (Respect for persons) ซึ่งเน้นการเคารพความอิสระและสิทธิของบุคคลในการตัดสินใจเข้าร่วมวิจัยโดยสมัครใจ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ หลักการคุณประโยชน์ (Beneficence) ที่เน้นการลดอันตรายและปกป้องผู้เข้าร่วมจากอันตรายที่อาจเกิดจากการเปิดเผยข้อมูลส่วน

บุคคล จากการศึกษาพิจารณาหลักการจริยธรรมการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่การพิจารณาประเด็นจริยธรรมว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัยดังจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

2.4) ประเด็นจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัย (Privacy) จากการทบทวนวรรณกรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2553; Joungtrakul, 2020; 2022; Joungtrakul et al, 2021; Kar, 2021; Resnik, 2018; Adarmouch et al, 2020; Hecker and Kalpokas, 2024) คณะผู้ศึกษาสรุปว่าประเด็นจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญในหลักการจริยธรรมว่าด้วยการให้ความเคารพต่อบุคคล ซึ่งจะได้นำเสนอสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) ความหมายของความเป็นส่วนตัว ในหลักการจริยธรรมการวิจัยนั้นความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัยมักจะมีการพิจารณาควบคู่ไปกับการปกปิดผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับ (Confidentiality) เนื่องจากเป็นประเด็นที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน กล่าวคือ การปกปิดผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับนั้นเป็นส่วนขยายของการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Privacy pertains to the participant's right to control access to personal information) ในขณะที่การปกปิดผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับนั้นเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับพันธกรณีของนักวิจัยที่จะต้องคุ้มครองและป้องกันการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเหล่านี้โดยไม่ถูกต้อง (Confidentiality pertains to the researcher's obligation to protect and prevent unauthorized disclosure of this personal information) ดังนั้น ความเป็นส่วนตัว จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นสิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองในสายตาของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ใช่ในสายตาของนักวิจัยหรือคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันแต่อย่างใด อีกทั้งความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยยังเป็นเสรีภาพของบุคคลในการที่จะไม่มีการบุกรุกที่ไม่พึงประสงค์ต่อกิจกรรมส่วนตัวของบุคคล ดังนั้นนักวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการดำเนินการในประเด็นเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

(2) ขอบเขตของความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยครอบคลุมหลายด้าน เช่น ความเป็นส่วนตัวทางร่างกาย ซึ่งรวมถึงการปกป้องข้อมูลด้านสุขภาพหรือไม่บังคับให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว เช่น โรคประจำตัว หรือการให้ความยินยอมก่อนมีการเก็บตัวอย่างเลือดหรือชีวภาพอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีความเป็นส่วนตัวทางจิตใจ เช่น การไม่ละเมิดความรู้สึกหรือไม่บังคับให้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะทางจิตใจที่ผู้เข้าร่วมไม่ต้องการพูดถึง ความเป็นส่วนตัวในชีวิตความเป็นอยู่ยังรวมถึงการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในชีวิตประจำวัน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย รายได้ หรือพฤติกรรมส่วนบุคคล นักวิจัยจำเป็นต้องเคารพในขอบเขตเหล่านี้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้ละเมิดสิทธิเหล่านี้ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน

(3) ความสำคัญของความเป็นส่วนตัว ความเป็นส่วนตัวเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลไม่ว่าจะเป็นสิทธิทางด้านร่างกาย จิตใจทรัพย์สินต่างๆ รวมไปถึงเกียรติยศชื่อเสียง ความเป็นตัวตนหรือความเป็น

มนุษย์รวม ถึงสิทธิมนุษยชน ซึ่งใครจะละเมิดไม่ได้การให้ความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของบุคคลหรือผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจึงมีความสำคัญเนื่องจากจะนำไปสู่การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่จะนำไปสู่ความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้โอกาสที่ผู้ร่วมโครงการวิจัยจะให้ข้อมูลหรือเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้ให้นักวิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้อย่างครบถ้วนรอบด้านเพื่อนำไปวิเคราะห์และนำเสนอเป็นผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยทำให้การวิจัยนั้นมีคุณภาพมีคุณค่าและเชื่อถือได้

2.5) มาตรการทางจริยธรรมว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัย (Ethical protocols) จากการทบทวนวรรณกรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2553; Joungtrakul, 2020; 2022; Joungtrakul et al, 2021; Resnik, 2018; Adarmouch et al, 2020; Hecker and Kalpokas, 2024) คณะผู้ศึกษาสรุปว่ามาตรการทางจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัย (privacy) ซึ่งเป็นจุดเน้นของการศึกษาครั้งนี้เป็นประเด็นสำคัญในหลักการจริยธรรมว่าด้วยการให้ความเคารพต่อบุคคล ซึ่งจะได้นำเสนอสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) การขอคำยินยอมจากผู้ร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) ประเด็นสำคัญในส่วนนี้คือการให้คำยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัยต้องเป็นการให้คำยินยอมจากการที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการแจ้งข้อมูลอย่างครบถ้วนทุกด้าน ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของการวิจัย กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งการได้รับข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ การบริหารจัดการข้อมูล สิทธิของผู้ร่วมโครงการวิจัย และอำนาจของผู้ร่วมโครงการวิจัยในการควบคุมข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลตลอดจนความเสี่ยงต่ออันตรายต่างๆ อันอาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการวิจัย การชดเชยค่าเสียหายหรือการให้ค่าตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย รวมทั้งสิทธิและอำนาจในการที่จะถอนตัวออกจากการศึกษาขึ้นอยู่กับการตัดสินใจอันเป็นการใช้อำนาจอย่างเด็ดขาด ไม่มีผู้ใดสามารถขัดขวางได้ เมื่อได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนจากนักวิจัยแล้ว ผู้ร่วมโครงการวิจัยจึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยไม่มีการบังคับขู่เข็ญหรือใช้อิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และถึงแม้จะได้รับคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้วก็ได้หมายความว่านักวิจัยจะสามารถใช้ข้อมูลต่างๆ ได้ตามอำเภอใจโดยไม่มีขอบเขต นักวิจัยจำเป็นจะต้องกำหนดและปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมต่างๆ อย่างเคร่งครัดควบคู่ไปด้วย เช่น การปกปิดความเป็นตัวตนของผู้ร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับ และการกำหนดขอบเขตของโครงการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เพียงพอตามความจำเป็น เป็นต้น

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอตามความจำเป็น (Minimize data collection) แม้ว่าข้อมูลจะเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยเพราะถ้าไม่มีข้อมูลก็ไม่สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ แต่การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นควรมีขอบเขตที่จำกัดเพียงพอจะได้คำตอบของคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นต้องทำทั้งสองอย่างควบคู่กันไปในเวลาเดียวกันจนข้อมูลอิ่มตัว และเมื่อข้อมูลอิ่มตัวจากการ

วิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นนักวิจัยจึงไม่ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเกินกว่าที่จำเป็นต่อการตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(3) การปกปิดตัวตนของผู้ร่วมโครงการวิจัย (Anonymization) จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผ่านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลเหล่านั้นจะมีทั้งข้อมูลที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบต่อบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น การวิพากษ์วิจารณ์การบริหารหรือการดำเนินงานหน่วยงานที่ผู้ร่วมโครงการวิจัยสังกัดที่เป็นสถานที่ดำเนินการวิจัย อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรืออันตรายต่อผู้ให้ข้อมูลได้ไม่ว่าจะเป็นอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ ชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นการปกปิดความเป็นตัวตนของผู้ร่วมโครงการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ไม่สามารถละเมิดได้ นักวิจัยจะต้องมีมาตรการที่จะดำเนินการเพื่อไม่ให้ผู้อ่านงานวิจัยสามารถระบุหรือสอบทานกลับจนสามารถระบุได้ว่าผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลส่วนนั้นๆ ได้ เพื่อปกป้องคุ้มครองผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลจากความเสี่ยงต่อภัยอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้จากการให้ข้อมูล ดังนั้นการนำเสนอข้อมูลใดๆ ที่อาจนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลได้จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกระทำได้ เช่น การระบุชื่อ ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงาน นำเสนอภาพถ่ายของผู้ร่วมโครงการวิจัยหรือการนำเสนอภาพถ่ายของนักวิจัยที่ทำการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย หรือข้อมูลอื่นๆ จึงไม่อาจกระทำได้และถือว่าการละเมิดจริยธรรมการวิจัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากเมื่อเกิดสิ่งใดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้ข้อมูลแล้วผลย่อมกลับมาสู่สำนักวิจัยและโครงการวิจัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.6) วิธีดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2553; Joungrakul, 2020; 2022; Joungrakul et al, 2021; Resnik, 2018; Adarmouch et al, 2020; Hecker and Kalpokas, 2024) คณะผู้ศึกษาสรุปว่าวิธีการดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยการปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมโครงการวิจัย (Privacy) เป็นประเด็นสำคัญในหลักการจริยธรรมว่าด้วยการให้ความเคารพต่อบุคคลซึ่งมีวิธีการดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมในประเด็นนี้ดังจะได้นำเสนอสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) การดำเนินการกับข้อมูลและการเก็บรักษาข้อมูลในคลังข้อมูล (Data handling and storage) วิธีการปกป้องคุ้มครองผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ วิธีการดำเนินการกับข้อมูล การใช้ข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลหรือการเก็บรักษาข้อมูลเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่นักวิจัยจะต้องใช้และเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ ในกรณีที่เป็นข้อมูลเอกสารควรล็อกกุญแจและนักวิจัยเก็บกุญแจไว้ ในกรณีที่เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต้องเก็บไว้อย่างเป็นระบบและมีรหัสการเข้าถึงข้อมูลซึ่งเก็บรักษาไว้โดยนักวิจัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เฉพาะผู้มีสิทธิ์และอำนาจเข้าถึงข้อมูลได้ตามที่กำหนดไว้เท่านั้น

(2) การขอคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) เป็นวิธีการที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนทุกประเด็น

(3) การทำสัญญาการปกปิดผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับ (Confidentiality agreements) เป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่นักวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อให้สัญญาและสร้างความมั่นใจแก่

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการที่จะปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้มีความมั่นใจ และเชื่อถือไว้วางใจในตัวนักวิจัยและโครงการวิจัยว่ามีความปลอดภัย ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเปิดเผยข้อมูลให้แก่ักวิจัยได้อย่างเต็มที่ตามคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(4) การปกปิดตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant anonymity) เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งนักวิจัยจะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอข้อมูลใดๆ ที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยหรือการนำเสนอหน่วยงานหรือรูปภาพ หรือข้อมูลใดๆ ที่อาจทำให้ระบุตัวผู้ให้ข้อมูลได้ นักวิจัยอาจใช้นามสมมุติ (Synonyms) หรือรหัส (Codes) อาจเป็นตัวเลขหรือตัวอักษรหรืออย่างอื่นแทนชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการนำเสนอข้อมูลและรายงานการวิจัยเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาการระบุตัวผู้ให้ข้อมูล ที่จะเป็นความเสี่ยงภัยและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ โดยหลักการ ถึงแม้ว่านักวิจัยต้องปกปิดตัวตนของผู้ให้ข้อมูล แต่ก็มีกรณียกเว้น เช่น งานวิจัยที่ประเด็นไม่อ่อนไหว (เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น) ผลการวิจัยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล และการระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูลเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัย ถ้านักวิจัยสามารถแสดงเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการจริยธรรมฯ และหากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ จึงไปขอความยินยอมจากกลุ่มเป้าหมายต่อไป ถ้ากลุ่มเป้าหมายยินดีก็สามารถใช้ชื่อ-นามสกุลจริงได้ ไม่จำเป็นต้องใช้ชื่อสมมุติ นอกจากนี้ ในกรณีที่ประเด็นวิจัยไม่อ่อนไหว หากภาพถ่ายและวิดีโอที่ตนมีความจำเป็นในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยก็สามารถชี้แจงเหตุผลและมาตรการในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดกับผู้ให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้เช่นกัน

(5) การตรวจสอบโครงการโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย (Ethical review) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยประจำสถาบัน (Institutional Review Board: IRB) จะเป็นผู้ตรวจสอบโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการข้อมูล การใช้ข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ ซึ่งจะทำให้เป็นที่แน่ใจได้ว่าจะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหรือดำเนินการใดๆ ที่จะทำให้ผู้อ่านสามารถระบุตัวผู้ให้ข้อมูลในโครงการวิจัยได้ อันจะเป็นการปกป้องคุ้มครองความเสี่ยงภัยและอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้

บทสรุป

บทความวิชาการนี้สรุปได้ว่า จริยธรรมการวิจัยหมายถึงกระบวนการที่เป็นแนวทางในการนำหลักการพื้นฐานของจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการวิจัย ซึ่งรวมถึงการออกแบบการวิจัย และการดำเนินการตามแผนการวิจัยที่ได้ออกแบบไว้ โดยดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักการจริยธรรม ซึ่งรวมทั้งการให้ความเคารพแก่สังคมและบุคคล การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องหลักการจริยธรรมการวิจัย อีกทั้งยังเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการประพฤติผิด

จริยธรรมการวิจัย รวมทั้งการกำหนดกฎเกณฑ์กติกาต่างๆ ในการวิจัยให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพและมีความเชื่อถือได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัยและสังคมส่วนรวม

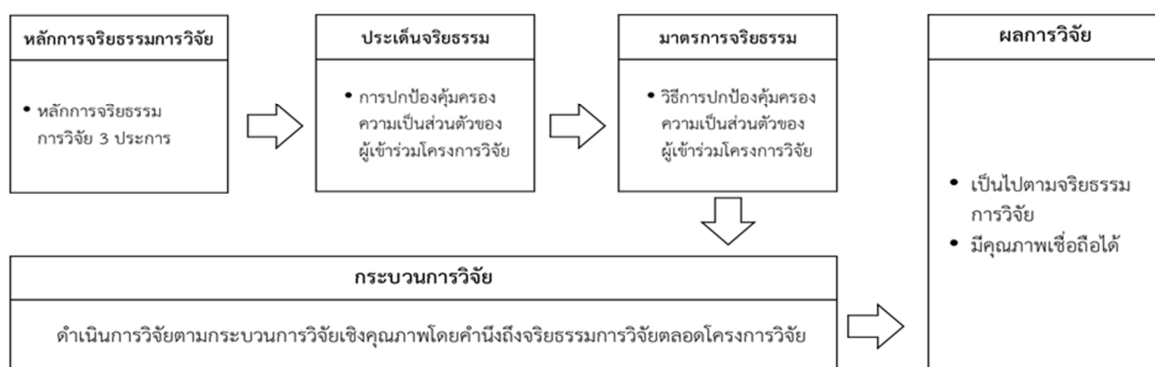
จริยธรรมการวิจัยมีหลักการจริยธรรมสำคัญสามประการ คือ หลักการให้ความเคารพต่อบุคคล หลักการความมีคุณประโยชน์ และหลักการความยุติธรรม การปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยถือเป็นส่วนสำคัญของหลักการจริยธรรมว่าด้วยการให้ความเคารพต่อบุคคล ความเป็นส่วนตัวของบุคคล และสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ในการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งจะรวมถึงสิทธิเสรีภาพใน ความเป็นส่วนตัวของตนซึ่งผู้อื่นไม่สามารถที่จะล่วงละเมิดได้รวมทั้งความเป็นส่วนตัวทางด้านร่างกาย จิตใจ ชีวิตความเป็นอยู่เฉพาะตัว อันถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่ถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชน ความเป็นส่วนตัว เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลไม่ว่าจะเป็นสิทธิทางด้านร่างกาย จิตใจ ทรัพย์สินต่างๆ รวมถึงเกียรติยศชื่อเสียง ความเป็นตัวตนหรือความเป็นมนุษย์รวมถึงสิทธิมนุษยชน ซึ่งใครจะล่วงละเมิดไม่ได้ การให้ความเคารพต่อ ความเป็นส่วนตัวของบุคคลหรือผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจึงมีความสำคัญ เนื่องจากจะนำไปสู่การยอมรับกัน ระหว่างนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่จะนำไปสู่ความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงทำให้โอกาสที่ผู้ร่วมโครงการวิจัยจะให้ข้อมูลหรือเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาอย่างเต็มที่ ทำให้นักวิจัย สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้เพื่อนำไปวิเคราะห์นำเสนอเป็นผลการวิจัยเพื่อตอบ คำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยทำให้การวิจัยนั้นมีคุณภาพมีคุณค่าและเชื่อถือได้ การปกป้องคุ้มครอง ความเป็นส่วนตัวของบุคคลผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยกระทำโดย การขอคำยินยอมจากผู้ร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) การเก็บรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอตามที่จำเป็น (Minimize data collection) การ ปกปิดตัวตนของผู้ร่วมโครงการวิจัย (Anonymization) การดำเนินการมีแนวทางที่สำคัญ ประกอบด้วย การ ดำเนินการกับข้อมูลและการเก็บรักษาข้อมูลในคลังข้อมูล (Data handling and storage) การทำสัญญา ข้อตกลงการปกปิดผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับ (Confidentiality agreements) การตรวจสอบ โครงการโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย (Ethical review) วิธีการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของ บุคคลหรือผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยกระทำได้โดยวิธีการสำคัญสองวิธีคือ วิธีแรกคือ การใช้นามสมมุติ (Synonyms) เพื่อเป็นการปกปิดชื่อจริงของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้ข้อมูลหรือรายงานการ วิจัยสามารถระบุหรือสามารถสอบทานไปถึงตัวผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้ข้อมูลได้ วิธีที่สอง คือ การใช้ รหัส (Codes) เป็นตัวเลขที่หรือตัวอักษรหรืออย่างอื่นแทนชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้เพื่อ ปกป้องคุ้มครองผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจากภัยอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากการให้ข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนั้นในการนำเสนอข้อมูลหรือรายงานการวิจัยนักวิจัยจะต้องหลีกเลี่ยงการระบุชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลใดๆ หรือภาพถ่ายหรือข้อมูลอื่นใดก็ตามที่จะสามารถทำให้ผู้อ่านระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้ข้อมูลได้ เนื่องจากการนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลใดๆ หรือภาพถ่ายของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้ข้อมูลหรือภาพ กิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินการวิจัย อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่ามีรายงานการวิจัยหรือบทความวิจัยซึ่ง ตีพิมพ์ในวารสารการวิจัยหรือวารสารทางวิชาการจำนวนมากมีการนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม

โครงการวิจัย รวมทั้งนำเสนอภาพถ่ายของนักวิจัยที่ทำการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และภาพกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินการวิจัยที่สามารถระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ในรายงานการวิจัย ซึ่งโดยหลักการจริยธรรมการวิจัยที่ได้ศึกษามาข้างต้นนั้นไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการละเมิดจริยธรรมการวิจัยในประเด็นว่าด้วยการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สาเหตุที่สำคัญอาจเนื่องมาจากนักวิจัยยึดถือกระบวนทัศน์การวิจัยแบบปฏิฐานนิยม (Positivism) ที่มุ่งเน้นการพิสูจน์หรือยืนยันอันเป็นกระบวนทัศน์การวิจัยเชิงปริมาณจึงนำเสนอข้อมูลและรูปภาพต่างๆ ดังกล่าวเพื่อเป็นการพิสูจน์หรือยืนยันต่อผู้อ่านว่าได้ดำเนินการจริงโดยมิได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัดดังกล่าวข้างต้น

การละเลยจริยธรรมการวิจัยส่งผลกระทบในหลายมิติ เช่น การทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเสี่ยงต่อการถูกละเมิดความเป็นส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลต่อจิตใจ ความปลอดภัย และความไว้วางใจของพวกเขาคือกระบวนการวิจัย นอกจากนี้ การละเมิดกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เช่น PDPA อาจทำให้นักวิจัยเผชิญบทลงโทษทางกฎหมาย ในมิติทางสังคม ความเชื่อมั่นในระบบการวิจัยและสถาบันวิชาการอาจลดลง ส่งผลให้สังคมมีความกังวลต่อการใช้ข้อมูลส่วนตัว ในด้านสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ การละเลยจริยธรรมสามารถทำให้มาตรฐานการวิจัยตกต่ำลงและส่งผลเสียต่อคุณภาพงานวิจัย

ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

คณะผู้ศึกษาได้นำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแบบจำลองการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัย ในการดำเนินการกระบวนการวิจัยของนักวิจัยเชิงคุณภาพ ดังแสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 แบบจำลองการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากการศึกษา นักวิจัยโดยเฉพาะนักวิจัยใหม่หรือนักวิจัยที่ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากนักวิจัยเชิงปริมาณมาใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ควรให้ความสนใจศึกษาหลักจริยธรรมการวิจัย ประเด็นจริยธรรมการวิจัย และมาตรการจริยธรรมการวิจัย ให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน สามารถกำหนดประเด็น

จริยธรรมการวิจัย มาตรการทางจริยธรรมการวิจัย และสามารถนำไปใช้กับโครงการวิจัยเชิงคุณภาพของตนได้ ทั้งนี้ นักวิจัยสามารถใช้แบบจำลองการปกป้องคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในโครงการวิจัยเชิงคุณภาพของตนได้

2) ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป ควรศึกษาประเด็นจริยธรรมการวิจัยและมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยในประเด็นอื่นๆ และทำการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง เช่น การปกป้องผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับ (Confidentiality) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- จำเนียร จวงตระกูล, นพพงศ์ เกิดเงิน, ตระกูล จิตวัฒนากร, และภาวิฑ์ ครูช. (2566). แนวทางการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการสำหรับนักวิชาการใหม่. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(1), 1-19.
- จำเนียร จวงตระกูล, ศิวะพร ภูพันธ์, อุทัย อันพิมพ์ และอารี ผสานสินธวงศ์. (2566). การใช้การวิจัยเชิงคุณภาพพุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีจากข้อมูลในงานรัฐประศาสนศาสตร์: การทบทวนวรรณกรรมแบบไม่ใช่ระบบ. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย*, 5(10), 7-34.
- Adarmouch, L., Felaefel, M., Wachbroit, R., and Silverman, H. (2020). Perspectives regarding privacy in clinical research among research professionals from the Arab region: An exploratory qualitative study. *BMC Medical Ethics*, 21(27), 1–16.
- Armond, A. C. V., Gordijn, B., Lewis, J., Hosseini, M., Bodnár, J. K., Holm, S., and Kakuk, P. (2021). A scoping review of the literature featuring research ethics and research integrity cases. *BMC Medical Ethics*, 22(1), 50. doi: <https://doi.org/10.1186/s12910-021-00620-8>
- Bhandari, P. (2021). Ethical considerations in research: Types and examples. *Scribbr*. Retrieved 15 March 2024 from <https://www.scribbr.com/methodology/research-ethics/>
- Bitter, C. C., Ngabirano, A. A., Simon, E. L., and Taylor, D. M. (2020). Principles of research ethics: A research primer for low-and middle-income countries. *African Journal of Emergency Medicine*, 10, S125–S129.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 3rd editions. London: SAGE Publications.

- Czubaruk, K. (2019). The Belmont Report: What is it and how does it relate to today's clinical trials? *Cancer Support Community*. Retrieved 15 March 2024 from <https://www.cancersupportcommunity.org/blog/2019/10/belmont-report-what-it-and-how-does-it-relate>
- Department of Health, Education, and Welfare. (1979). *The Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. Retrieved 15 March 2024 from <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- Dhillon, P. (2022). How to write a good scientific review article. *The FEBS Journal*, 289(13), 3592–3602.
- Dooly, M., Moore, E., and Vallejo, C. (2017). Research ethics. In E. Moore and M. Dooly (Eds.). *Qualitative approaches to research on plurilingual education* (pp. 351–362). Research-publishing.net.
- Drolet, M. J., Rose-Derouin, E., Leblanc, J. C., Ruest, M., and Williams-Jones, B. (2023). Ethical issues in research: Perceptions of researchers, research ethics board members and research ethics experts. *Journal of Academic Ethics*, 21(2), 269–292.
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235.
- Greaney, A. M., Sheehy, A., Heffernan, C., Murphy, J., Mhaolrúnaigh, S. N., Heffernan, E., and Brown, G. (2012). Research ethics application: A guide for the novice researcher. *British Journal of Nursing*, 21(1), 38–43.
- Green, B. N., Johnson, C. D., and Adams, A. (2001). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: Secrets of the trade. *Journal of Sports Chiropractic and Rehabilitation*, 15(1), 5–19.
- Hecker, J., and Kalpokas, N. (2024). Confidentiality and privacy in research. *ATLAS.ti*. Retrieved 10 February 2024 from <https://atlasti.com/guides/qualitative-research-guide-part-1/confidentiality-privacy-research>
- Huelin, R., Iheanacho, I., Payne, K., and Sandman, K. (2015). What's in a name? Systematic and non-systematic literature reviews, and why the distinction matters. *The Evidence*, 34–37.
- Joungtrakul, J. (2020). *Research design: Ethical consideration and trustworthiness in quantitative research*. Bangkok: Business Law Center International Company Limited.

- Joungtrakul, J. (2022). *Qualitative research: Guidelines for application in graduate studies research*. Bangkok: MNJ Supply.
- Joungtrakul, J. (2024). A comparative review of quantitative and qualitative research processes. In *Basic principles of quantitative research*. Teaching documentation for Doctor of Business Administration Program, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, 11 February 2024.
- Joungtrakul, J., Chitwattanakorn, T., Chaiyasoonthorn, W., and Luekitinan, W. (2021). Ethical protocol for obtaining and giving consent from research participants in social and behavioral science research. *Journal of HR Intelligence*, 16(2), 63–81.
- Kar, N. (2011). Ethics in research. *The Odisha Journal of Psychiatry*, 17, 23–28.
- Lindemann, T., and Häberlein, L. (2023). Contours of a research ethics and integrity perspective on open science. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 8, 1052353. doi: <https://doi.org/10.3389/frma.2023.1052353>
- Miracle, V. A. (2016). The Belmont Report: The triple crown of research ethics. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 35(4), 223–228.
- Nagai, H., Nakazawa, E., and Akabayashi, A. (2022). The creation of the Belmont Report and its effect on ethical principles: A historical study. *Monash Bioethics Review*, 40(2), 157–170.
- Rahman, A., Zulkifle, M., Aslam, M., and Khan, M. R. (2019). Components of writing a review article. *Journal of Integrated Community Health*, 8(1), 8–12.
- Resnik, D. B. (2018). *The ethics of research with human subjects: Protecting people, advancing science, promoting trust* (Vol. 74).
- Vanclay, F., Baines, J. T., and Taylor, C. N. (2013). Principles for ethical research involving humans: Ethical professional practice in impact assessment Part I. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31(4), 243–253.

ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่กับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 NEW GENERATION EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS AND THE CHALLENGES OF THE EDUCATIONAL 5.0 ERA

วรพล ศรีเทพ^{1,*}, สุกัญญา อังก์สิริทรัพย์² และ โมไนย อภิศักดิ์มนตรี³
Worapol Srithep^{1,*}, Sukanya Aungsirisap² and Monai Apisakmontree³

(Received: 20 Aug., 2024; Revised: 1 Oct., 2024; Accepted: 17 Oct., 2024)

บทคัดย่อ

ในยุคการศึกษา 5.0 ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการนำพาสถาบันการศึกษาปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยนอกเหนือจากการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีแล้ว ผู้บริหารต้องส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสามารถหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะชีวิตที่จำเป็นต่ออนาคต แนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารในยุคนี้ ผู้เขียนขอเสนอกระบวนการ 6G ได้แก่ การทำความเข้าใจบริบทของสถาบัน การประเมินศักยภาพของบุคลากรและนักเรียน การเตรียมพร้อมเพื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลง การสร้างพลังขับเคลื่อนการพัฒนา การพัฒนาต่อเนื่องโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินผลเพื่อปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณลักษณะ 4M ซึ่งประกอบด้วยความทันสมัยในการคิดเชิงนวัตกรรม การบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น การเคลื่อนไหวเชิงรุกในการปฏิรูปการศึกษา และการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ จะเป็นหัวใจสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งผู้บริหารยังต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่, ยุคการศึกษา 5.0, กระบวนการ 6G, คุณลักษณะ 4M, ความท้าทาย

¹ ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๒ (บ้านเกาะเต่า) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ Director of Thairath Wittaya 102 School (Ban Koh Tao), the Office of the Basic Education Commission

² ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิณรงค์รอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

² Director of Rittinarongron School, the Office of the Basic Education Commission

³ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายาคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

³ Director of Chaophraya Witthayakhom School, the Office of the Basic Education Commission

* Corresponding author. E-mail: worapol.sri@hotmail.com

Abstract

In the era of Education 5.0, new-generation school administrators must face challenges in leading educational institutions to adapt to changes in technology and innovation. Beyond developing technological skills, administrators must foster diverse capabilities among learners, including knowledge, creativity, and essential life skills for the future. The preparation approach for administrators in this era is proposed through the 6G process, which includes understanding the institutional context, evaluating the potential of staff and students, preparing for changes, creating driving forces for development, promoting continuous improvement based on empirical data, and evaluating for effective adjustment. Additionally, the 4M attributes—comprising modernity in innovative thinking, flexible management, proactive movement in educational reform, and adaptation to circumstances—will be a key in supporting curriculum development focused on lifelong learning skills. Administrators must also apply technology to enhance teaching and learning while building partnerships with parents and communities to create a sustainable learning ecosystem.

Keywords: New generation educational administrators, Education 5.0 era, 6G process, 4M characteristics, Challenges

บทนำ

โลกกำลังเปลี่ยนผ่านจากยุคการศึกษา 4.0 ไปสู่ยุคการศึกษา 5.0 ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นส่วนสำคัญในวิถีชีวิตประจำวัน ตั้งแต่การผลิต กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การค้า การบริการ ไปจนถึงการศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น Cloud Base Technology, Social Media, MOOCs, Big Data Analytics และ Internet of Things (IoT) ในภาคการศึกษา ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้กับกลุ่มที่เคยขาดโอกาสทางการศึกษาได้เข้าถึงการเรียนรู้คุณภาพอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ UNESCO รายงานว่า 94% ของผู้เรียนในประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ แต่ในประเทศที่พัฒนาน้อยมีเพียง 20% ที่เข้าถึงได้ (Sirilurt, 2023) จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาในยุคการศึกษา 5.0

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 ยังเพิ่มความต้องการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนให้ครอบคลุมมากขึ้น ข้อมูลจาก World Economic Forum ชี้ให้เห็นว่าหลังจากการระบาดของ COVID-19 ผู้เรียนกว่า 1.6 พันล้านคนทั่วโลกต้องหยุดการเรียนการสอน

แบบดั้งเดิม ส่งผลให้การสมัครเรียนใน MOOCs เพิ่มขึ้นกว่า 300% ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการเรียนรู้ทางไกลผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การศึกษายังได้รับประโยชน์จากการใช้ Big Data และ AI ในการพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูล โดยการสำรวจจาก HoloniQ ในปี 2023 พบว่า 75% ของสถาบันการศึกษาชั้นนำทั่วโลกได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในการประเมินผลผู้เรียนและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Thitipattakul, 2023)

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญคือการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน ข้อมูลจาก OECD ระบุว่า 65% ของครูทั่วโลกยังขาดทักษะทางดิจิทัลที่เพียงพอสำหรับการสอนในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ในยุค 5.0 (พุฒิเมธ กันธะ, 2567)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 นั้น บทบาทของพวกเขาต้องเปลี่ยนแปลงไปจากยุค 4.0 จากการมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลไปสู่การสร้างเครือข่ายการสื่อสารและการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงผู้เรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว รายงานจาก World Bank ในปี 2021 ระบุว่า 80% ของผู้บริหารสถานศึกษามองว่าการมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลและการสื่อสารที่มีความยืดหยุ่นและรวดเร็วเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและสร้างการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องในช่วงวิกฤต ความสามารถในการปรับตัวและการสร้างความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนจะช่วยให้ผู้บริหารสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตติยา จันทา และสุนทรีวรรณไพเราะ, 2567)

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 จึงไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอน แต่ยังมุ่งเน้นไปที่การสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ครอบคลุม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษากับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง ความท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่การบริหารจัดการทรัพยากรและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เรียนรู้และปรับตัวได้ตามความต้องการของสังคมและยุคสมัย การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความร่วมมือและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์กร (กาญจนา บุญภักดี, 2563)

การส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในทุกด้านของการดำเนินงานไม่เพียงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองเท่านั้น (ปิยัญญา วรวัฒนชัย, 2565) แต่ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการสอนและการบริหารจัดการนับเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นองค์กรที่มี

ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ โดยเทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดเวลา และส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ในทางกลับกัน การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการฝึกฝนให้นักเรียนมีจิตสำนึกความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างพลเมืองที่ดีของสังคมในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของการเป็นพลเมืองดี และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการสอนและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายในสถานศึกษา

ในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาสอันหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกด้าน รวมถึงด้านการสอนการบริหารและการนำพาสถานศึกษาเข้าสู่อนาคต การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติหลายประการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจและการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

2. ความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนการเรียนรู้ และการบริหาร ผู้บริหารจึงควรมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถานศึกษา

4. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในทุกด้าน ไม่เพียงแต่ในการสอนและการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศ

5. การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อบทบาทของสถานศึกษาในการสร้างสังคม โดยการฝึกฝนและส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสำนึก ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

กล่าวสรุป คือ ในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้พร้อมสู่ยุคการศึกษา 5.0 เป้าหมายหลักของผู้บริหารในยุคนี้ไม่เพียงแค่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังต้องเน้นการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม

หากผู้บริหารสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม จะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย แต่ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ด้วยการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพต่อครูและผู้เรียนอย่างแท้จริง

ในท้ายที่สุด การบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวผ่านยุคสมัยที่เต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาส พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกด้าน ทั้งการสอน การเรียนรู้ และการบริหาร

เป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0

การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 นั้น มีความท้าทายและความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล

เป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ รวมถึงการจัดการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งการใช้ระบบสารสนเทศฐานข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ

ในยุคการศึกษา 5.0 ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสำคัญในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตัวเองและสถานศึกษาให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเต็มที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายหลักดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการเรียน การสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล
2. การส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร มีความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้เรียน
3. การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผ่านการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4. การนำเสนอวิธีการเรียนรู้ที่ทันสมัย ให้ผู้เรียนมีโอกาสรู้ด้วยวิธีการที่ทันสมัยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิด และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

5. การสร้างความเท่าเทียมและความเชื่อมั่น ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกคน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ในยุคการศึกษา 5.0 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เป้าหมายหลักของการบริหารจัดการในยุคนี้คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงต้องมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับกระบวนการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการผ่านการใช้ระบบสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อช่วยในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร การปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ให้ทันสมัย และการสร้างความเท่าเทียมในโอกาสการเรียนรู้

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในยุคการศึกษา 5.0 จะส่งผลเชิงบวกต่อครูและผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทักษะดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน และใช้ข้อมูลอย่างชาญฉลาดในการตัดสินใจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความมุ่งมั่นจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนจากนโยบายการศึกษาและการลงทุนในเทคโนโลยี จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และความสามารถในการปรับตัวต่อโลกอนาคต

หลักการและแนวคิดสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0

ในยุคการศึกษา 5.0 หลักการและแนวคิดสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกับความท้าทายและความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไป ดังนี้

1. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered) การออกแบบและจัดการการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ในกระบวนการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรและการเรียนรู้เพิ่มเติมของผู้เรียน นอกเหนือจากหลักสูตรมาตรฐาน

3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอนและการสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็น พร้อมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร (Organization development) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ เป็นกุญแจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. เชื่อมโยงกับชุมชน (Community engagement) การร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนสามารถสร้างสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนได้

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดอื่นเพิ่มเติม เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based learning) การวัดผลและประเมินผลแบบองค์รวม (Holistic assessment) ล้วนเป็นวิธีสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการของยุคการศึกษา 5.0 เป็นอย่างดี การบูรณาการเหล่านี้ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและการเรียนรู้ แต่ช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต และส่งเสริมการเป็นพลเมืองดีในสังคม

ในยุคการศึกษา 5.0 ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ต้องปรับหลักการและแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงของสังคม แนวคิดสำคัญที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered) และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อีกทั้งการพัฒนาองค์กรและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การเชื่อมโยงกับชุมชน (Community engagement) และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในชุมชนจะช่วยสร้างสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน แนวคิดเพิ่มเติม เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) และการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based learning) จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 หากมีความชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของยุคสมัย จะส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เทคโนโลยีกับการบริหารสถานศึกษา

ในยุคการศึกษา 5.0 เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปและขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gibson, 2000) ดังนี้

1. การบริหารจัดการข้อมูล ระบบการจัดการข้อมูล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บ การบริหารจัดการข้อมูลนักเรียน บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรต่างๆ อย่างเป็นระบบ ช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์

ข้อมูลเพื่อการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ สามารถเปิดเผยแนวโน้มและความต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน เทคโนโลยีคลาวด์และบล็อกเชน การใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารในการจัดเก็บและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพิ่มความปลอดภัยและความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกสบาย (Ali and Rosli, 2019)

2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล การใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แอปพลิเคชันการเรียนรู้ และวิดีโอออนไลน์ในการสอน ช่วยเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและความรู้ได้ง่ายดาย การเรียนการสอนออนไลน์ การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ผ่านระบบการเรียนทางไกล (ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์, 2563) ห้องสมุดดิจิทัล การบริหารจัดการห้องสมุดดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงหนังสือและวัสดุการเรียนรู้ได้ง่ายดาย ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด

3. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม เว็บไซต์และแอปพลิเคชัน การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนผ่านเว็บไซต์และแอปพลิเคชัน เพิ่มความสามารถในการติดตามและเข้าใจกิจกรรมของโรงเรียน (สุราวี กลิ่นอุบล, 2562) การถ่ายทอดสดและประชุมออนไลน์การใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดสดและประชุมออนไลน์ช่วยให้การมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบอัตโนมัติ การใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติในการควบคุมสภาพแวดล้อม ช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและความปลอดภัยในสถานที่ เทคโนโลยีหุ่นยนต์และ AI การใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ในการดูแลรักษาสถานที่และงานอำนวยความสะดวก เพิ่มความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561)

5. การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ออนไลน์และการฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้ออนไลน์และการฝึกอบรมแบบเสมือนจริงสำหรับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (กฤษณพงศ์ เลิศบำรุงชัย และ ปณิตา วรรณพิรุณ, 2563)

กล่าวสรุป คือ เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการทั้งในด้านการเรียนการสอน การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ทำให้สถานศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนและบุคลากรได้อย่างเต็มที่เพื่อรองรับกับความท้าทายในอนาคต

บทบาทและความท้าทายผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0

การบริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0 ถือเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญที่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การปรับตัวและพัฒนาบทบาทในหลายด้านเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น (รัชดากร พลภักดี, 2563; ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ, 2565; ปัญญา วรวัฒน์ชัย, 2565) ดังต่อไปนี้

บทบาท

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความกล้าหาญในการกำหนดวิสัยทัศน์และการนำทีมเพื่อขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้ทันสมัย รวมทั้งตอบสนองความต้องการของยุคสมัย โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้อำนวยการการเรียนรู้ ต้องสร้างและพัฒนาระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แบบองค์รวมและตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร
3. ผู้บริหารเทคโนโลยี ควรมีความเข้าใจและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องพัฒนา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร
4. ผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรและขยายโอกาสให้กับนักเรียนและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

ความท้าทายสำคัญ

1. ความท้าทายด้านวิชาชีพ ต้องมีการพัฒนาตนเองและทีมงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและบทบาทใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น การสร้างสรรค์หลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะสำคัญสำหรับอนาคต
2. ความท้าทายด้านการบริหารจัดการ จำเป็นต้องบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการกับความหลากหลายของผู้เรียนในสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง
3. ความท้าทายด้านเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเป็นความท้าทายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ต้องมีการอัปเดตอย่างต่อเนื่อง ควรเน้นย้ำการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสอนและการจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความท้าทายด้านสังคม การสร้างการยอมรับและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในการศึกษา
5. ความท้าทายด้านอารมณ์ การรองรับและบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์จากการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา มุ่งนโยบายและกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีและการสนับสนุนทางอารมณ์สำหรับนักเรียนและบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
6. ความท้าทายด้านคุณธรรมและจริยธรรมในยุคดิจิทัล การเน้นย้ำให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในยุคดิจิทัล

กล่าวสรุป คือ ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ การปรับเปลี่ยนบทบาทและพัฒนาสมรรถนะทางภาวะผู้นำสำหรับยุคนี้ ประกอบด้วยหลายด้าน (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจและการยอมรับจากบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ และกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (กวินท์ บินสะอาด, 2564) เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จในยุคนี้

2. ผู้นำการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ การมีความเข้าใจและความสามารถในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล การนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผล และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (ปทุมพร เปี้ยถนอม, 2563) ซึ่งการจัดการข้อมูลสารสนเทศเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดการและการบริหารรอบด้าน

3. ผู้นำการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี การมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้

4. ผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัล การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล การจัดหาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

5. ผู้นำการสร้างเครือข่ายพันธมิตรดิจิทัล การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการขยายแนวทาง และสร้างโอกาสใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ ช่วยให้ผู้บริหารนำแนวคิดและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้เหมาะสม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทที่สำคัญประกอบด้วยการเป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ที่ต้องกล้ากำหนดวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาต่อเนื่อง การเป็น "ผู้อำนวยการเรียนรู้" ที่สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้แบบองค์รวมและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การเป็น "ผู้บริหารเทคโนโลยี" ที่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการจัดการศึกษา และการเป็น "ผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ" ที่เชื่อมโยงทรัพยากรและขยายโอกาสให้กับผู้เรียนและชุมชน

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในบทบาทเหล่านี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกทั้งต่อครูและนักเรียน ครูจะมีเครื่องมือและวิธีการที่ทันสมัยในการพัฒนาทักษะการสอน และนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับโลกอนาคต การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภาคส่วนจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างยั่งยืน

ภารกิจงานดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0

การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0 ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านเทคโนโลยีและการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จึงต้องมีการดำเนินงานที่ครอบคลุมและบูรณาการ โดยมีกรอบแนวคิดการดำเนินงานสำคัญ (มัทนา วังนอมศักดิ์, 2561) ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางยุทธศาสตร์ เป็นหัวใจสำคัญในการนำสถานศึกษาเข้าสู่ยุคการศึกษาใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม นอกจากนี้ การวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายที่สอดคล้องกับการศึกษายุค 5.0 และบริบทของสถานศึกษา เป็นการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งในการพัฒนา การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) ยังช่วยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเข้าใจในทิศทางที่สถานศึกษากำลังจะก้าวไป

2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ต้องอาศัยการออกแบบระบบการบริหารจัดการที่บูรณาการทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม การจัดโครงสร้างองค์กรและระบบการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่คล่องตัวและทันสมัย ยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการแบบใหม่ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

3. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นกุญแจสำคัญ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ การใช้ปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริง และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างการเรียนรู้ที่น่าตื่นเต้น

4. การบริหารจัดการทรัพยากร เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่า เป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและทันสมัย

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

6. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางวิชาการ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยขยายโอกาสและทรัพยากรให้กับสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาโครงการวิจัยร่วมกันซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (พระนาโชค อานนโท (ทองดี), 2560) นอกจากนี้ การมีเครือข่ายพันธมิตรทางวิชาการยังเปิดประตูสู่โอกาสใหม่ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและอุตสาหกรรมในยุคปัจจุบันและอนาคต

7. การกำกับดูแล นิเทศ และประเมินผล กำหนดกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผ่านการกำหนดระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงต่อไป (ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์, 2563)

8. การสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ร่วมกันในหมู่บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด เพื่อสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กล่าวสรุป คือ กรอบแนวคิดการดำเนินงานเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในกรอบภารกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการทุกอย่างด้วยความโปร่งใส มีความยุติธรรม และรับผิดชอบ ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานคุณธรรมที่มีความมั่นคงและยั่งยืน

ปัจจัยที่สะท้อนผลความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารรุ่นใหม่

การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากในวงการการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีและสังคมได้กำหนดมาตรฐานใหม่ในการประเมินความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้ สะท้อนถึงมิติที่หลากหลายและความจำเป็นในการเตรียมการและการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งในด้านของผู้เรียน ครู การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของชุมชน (มาลีวัล เลิศสาครศิริ และคณะ, 2564) ได้แก่

1. คุณภาพของผู้เรียน เป็นหัวใจหลักของการศึกษา โดยเฉพาะในยุคการศึกษา 5.0 ที่ความสำเร็จของผู้เรียนไม่ได้ถูกวัดด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงทักษะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะนำพาพวกเขาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562)

2. คุณภาพของครูและบุคลากร ครูและบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งมอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ รวมถึงการมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แนวใหม่และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตัดสินใจและการมีระบบการประเมินและการประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง

4. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความท้าทายของยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิริวัติ แพร่วฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ, 2565)

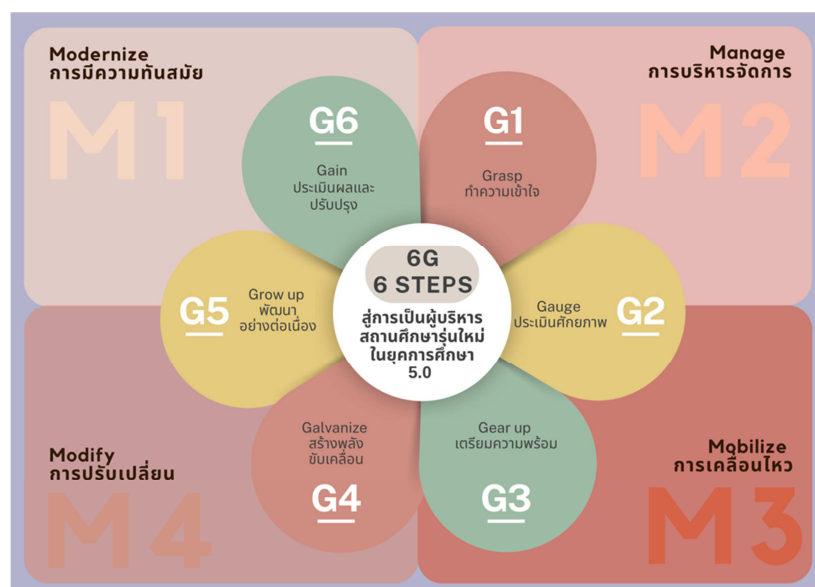
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในกระบวนการการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างพลังและความมั่นคงกับระบบการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญผ่านการเสริมสร้างความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนสามารถนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรการศึกษา (วิทวัส ดวงภูมิเมศ และวาริรัตน์ แก้วอุไร, 2560) ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการศึกษาของเยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ชื่อเสียงและการยอมรับ ชื่อเสียงและการยอมรับจากชุมชนและสังคมเป็นตัวบ่งชี้ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวของสถานศึกษา

กล่าวสรุป คือ การบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องมีการรับรู้และปรับตัวต่อความต้องการและความท้าทายใหม่ๆ ด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับอนาคตที่ไม่แน่นอนและเต็มไปด้วยความท้าทาย

กระบวนการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่กับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 ด้วยรูปแบบ 6G4M

ในยุคการศึกษา 5.0 ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จึงต้องเตรียมความพร้อมอย่างเข้มข้นเพื่อรับมือและนำพาองค์กรศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคนี้ การผสมผสานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านั้น (อำพรพรรณ กังวานพณิชย์ และสุเมธ งามกนก, 2566) โดยแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ เพื่อรับมือกับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 ที่ผสมผสานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในรูปแบบ 6G 6 ขั้นตอน สามารถกำหนดได้ ดังนี้



รูปที่ 1 กระบวนการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่กับ
ความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 (ที่มา: ผู้เขียน, 2567)

การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ในยุคการศึกษา 5.0 ผ่านกระบวนการ 6G นั้นเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำองค์ความรู้การศึกษาเข้าสู่ยุคดิจิทัลและยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขยายความแต่ละประเด็นพร้อมระบุภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. G1 - Grasp (ทำความเข้าใจ) ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 5.0 รวมถึงการตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1.1 ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่มีความเข้าใจลึกซึ้ง (Insightful Leadership)

1.2 การจัดการความรู้ จัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารและบุคลากรเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการศึกษา รวมถึงการติดตามเทรนด์การศึกษาล่าสุด

1.3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุมและการอบรม เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการจัดการความรู้และการเรียนรู้

2. G2 - Gauge (ประเมินศักยภาพ) ผู้บริหารต้องประเมินสมรรถนะและศักยภาพของตนเองในการเป็นผู้นำยุคใหม่ วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่กับสมรรถนะที่ต้องการ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเหล่านั้น

2.1 ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่มีการวิเคราะห์และการประเมินที่แม่นยำ (Analytical Leadership)

2.2 การประเมินตนเองและทีมงาน ใช้เครื่องมือประเมินที่เชื่อถือได้เพื่อประเมินความสามารถของผู้นำและบุคลากรในองค์กร เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และพัฒนาแผนการพัฒนาส่วนบุคคล

2.3 การวางแผนพัฒนา พัฒนาแผนการฝึกอบรมที่เน้นทักษะที่ต้องการเพิ่มเติม และสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะเหล่านั้น

3. G3 - Gear up (เตรียมความพร้อม) การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง บุคลากร และองค์กรอย่างเป็นระบบ เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.1 ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

3.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร โดยการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนา

3.3 การเชื่อมต่อกับเครือข่าย สร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ และองค์กรนวัตกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร

4. G4 - Galvanize (สร้างพลังขับเคลื่อน) การสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

4.1 ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและมีส่วนร่วม (Inspirational Leadership)

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ใช้เรื่องราวความสำเร็จ การสนับสนุนจากชุมชน และโครงการนวัตกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

4.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน สร้างโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ผ่านกิจกรรม โครงการ หรือการสนับสนุนทรัพยากร

5. G5 - Grow up (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง) การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจังและการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นสร้างโอกาสในการพัฒนาทั้งตนเองและองค์กร ตลอดจนการให้ความรู้และแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างถูกต้องเหมาะสมกับบริบทผู้เรียนให้แก่ผู้สอนได้เรียนรู้และทำจริง สอดคล้องกับ จอย ทองหล่อศรี (2560)

5.1 ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อเนื่อง (Developmental Leadership)

5.2 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการพัฒนาและปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป

5.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ จัดการสัมมนา การประชุม หรือเวิร์กช็อปเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร

6. G6 - Gain (ประเมินผลและปรับปรุง) การติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าและประสิทธิผลของการพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป

6.1 ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่มีความสามารถในการติดตามและประเมินผล (Evaluative Leadership)

6.2 การประเมินผล ใช้เครื่องมือประเมินผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ของโครงการต่างๆ และใช้ข้อมูลนั้นในการวิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินการต่อไป

6.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ สร้างกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวสรุป คือ กระบวนการ 6G นี้ไม่เพียงแต่เน้นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายของการศึกษายุคใหม่เท่านั้น แต่ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในแต่ละขั้นตอน

นอกจากนี้ ผู้เขียนจะขอเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบ 4M ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวและนวัตกรรมดังต่อไปนี้

1. Modernize (การมีความทันสมัย) ผู้บริหารต้องนำความทันสมัยของเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้งในด้านการสอน การเรียนรู้ และการจัดการภายใน โดยแทรกเทคโนโลยีเข้าไปในวิถีของครูและนักเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ ความคิดอิสระและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ กวินท์ บินสะอาด (2564)

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการเทคโนโลยี สํารวจและวิเคราะห์เทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการสอนและการบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และความเหมาะสมกับสถานศึกษา

1.2 การพัฒนาและการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรมเทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากร ทั้งในด้านการใช้งานและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการ

2. Manage (การบริหารจัดการ) การทำงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นและอำนาจที่ชัดเจน แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ที่ดีและใกล้ชิดกับบุคลากรทางการศึกษา สร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับทัศนคติของบุคลากรให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ โดยเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียน สอดคล้องกับ มณีนรัตน์ สุดเต้ (2563)

2.1 การสร้างระบบบริหารจัดการที่เป็นระบบ วางแผนและจัดระบบการทำงานให้มีความเป็นระเบียบและเป็นมาตรฐาน โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดตาม ประเมินผล และการจัดการข้อมูล

2.2 การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผลักดันให้มีการสื่อสารที่เป็นประสิทธิผล และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. Mobilize (การเคลื่อนไหว) ผู้บริหารควรเป็นสื่อกลางในการสร้างจุดแข็งของชุมชน นำมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ในโรงเรียน และเรียนรู้การปรับเปลี่ยนความดั้งเดิมให้เข้ากับสถานะใหม่ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมการเชื่อมต่อระหว่างชุมชนกับโลกภายนอก เพื่อเปิดโอกาสและสร้างความเข้าใจระหว่างกัน สอดคล้องกับ จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561)

3.1 การเชื่อมโยงกับชุมชน สร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยการนำจุดแข็งของชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ในโรงเรียน พัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ชุมชนสามารถมีส่วนร่วม

3.2 การปรับเปลี่ยนและนำเสนอ สร้างความเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเสนอความสำเร็จและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยน

4. Modify (การปรับเปลี่ยน) ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นและกล้าหาญในการปรับเปลี่ยน และนำเสนอสิ่งใหม่เพื่อการเรียนรู้ที่ดีกว่า ไม่เพียงแต่เป็นการเติมเต็มหรือสร้างสิ่งใหม่เท่านั้น วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง (2561) แต่ยังรวมถึงการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.1 การปรับตัวเพื่อนวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ

4.2 การสร้างสิ่งใหม่หรือเติมเต็ม ไม่หยุดยั้งที่การปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

การบูรณาการ 4M นี้เข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จะสามารถนำพาสถานศึกษาเผชิญหน้าและรับมือกับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสิ่งใหม่ ปรับตัวและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ยังจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาให้เติบโตและรับมือกับความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับตัวที่รวดเร็ว สร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความเชื่อมโยงที่มีคุณภาพกับชุมชนและโลกภายนอก

สรุป

ในยุคการศึกษา 5.0 ที่เปี่ยมไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายจากการเข้าสู่สังคมดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างกว้างขวาง ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมอย่างเต็มที่เพื่อนำพาองค์กรของตนเองให้สามารถรับมือและประสบความสำเร็จในยุคนี้ได้ การเตรียมความพร้อมนี้หมายถึง การพัฒนาตนเองและบุคลากรภายในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน โดยผู้เขียนได้เสนอการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 ผ่านกระบวนการ 6G คือ Grasp (เข้าใจบริบท) Gauge (ประเมินศักยภาพ) Gear up (เตรียมความพร้อม) Galvanize (สร้างแรงบันดาลใจ) Grow up (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง) และ Gain (ประเมินและปรับปรุง) ซึ่งคุณลักษณะที่จำเป็นสรุปได้เป็น 4M ได้แก่ ความทันสมัย การบริหารจัดการ การเคลื่อนไหว และการปรับเปลี่ยน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องนำภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาและเข้าใจแนวคิดในยุคดิจิทัล การวางแผน การสร้างแรงบันดาลใจ ไปจนถึงการพัฒนาและประเมินผล เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมนวัตกรรม และเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพงศ์ เลิศบำรุงชัย และปณิดา วรรณพิรุณ. (2563). กระบวนการเรียนรู้ดิจิทัลตามแนวคิดคอนเนกติวิสต์ ผ่านคลาวด์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสื่อสร้างสรรค์. *วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร. พระนคร*. 4(2), 44-55.
- กวินท์ บินสะอาด. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศิลป. [วิทยานิพนธ์ปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]*.
- กาญจนา บุญภักดี. (2563). การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(2), A1-A6.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอย ทองล้อมศรี. (2560). การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู. *วารสารบรรณศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 10(2), 78-89.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- ฐิตียา จันทา และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคBANI WORLD. *Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal*, 3(2), 18-30.
- นิธิตี แพร้วพัฒนสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 205-223.
- ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(3), 115-123.
- ปรีชา ออกกิจวัตร, นภาพรณีย ยอดสิน, พิษณุภา ยืนยาว และธีรวัธ ธาตาดันติโชค. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการศึกษา 5.0. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(5), 2260-2272.
- ปัญจนาฏ วรรณชัย. (2565). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์. *ครุศาสตร์สาร*, 16(1), 14-31.
- พระนาโชค อานนโท (ทองดี). (2560). *การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืนของภาครัฐและภาคประชาชนในตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พุดเมธ กัณธะ. (2567). ความร่วมมือด้านการศึกษากับ OECD. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2567 จาก <https://shorturl.asia/PnuKl>

- มณีนรัตน์ สุดเต้. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี].
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้น-ติ้งกรุ๊ป.
- มาลีวัล เลิศสาครศิริ, จุรีย์ นฤมิตเลิศ และกิตติยา สมุทรประดิษฐ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนผ่านระบบออนไลน์ของนักศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จากสถานการณ์โควิด-19. วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ, 7(1), 13-27.
- รัชดากร พลภักดี. (2563). การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ COVID-19. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 1(1), 1-5.
- ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์. (2563). ความพร้อมในการเรียนรู้ออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ท่ามกลางการระบาดของไวรัสโควิด-19. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(2), 186-197.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). การจัดการเรียนรู้ในยุค Disruptive Innovation. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิวัฒน์ ดวงภูมิเมศ และวารินทร์ แก้วอุไร. (2560). การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 11(2), 1-14.
- วิลาวลัย โพธิ์ทอง. (2561). พื้นฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา. พะเยา: สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธาวิ กลิ่นอบล. (2562). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านห้วยเขย่ง ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- อำพรพรรณ กังวานพณิษฐ์ และสุเมธ งามนก. (2566). ภาวะผู้นำในยุค Next normal: นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคอนาคตทางการศึกษา. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5(2), 37-51.
- Ali, N. H. and Rosli, R. A. H. M. (2019). Digital technology: E-content development using Apple technology. Malaysian Journal of Distance Education, 21(1), 83-94.

Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior*. 7th edition. Boston: Irwin.

Sirilurt, P. (2023). ‘ยูเนสโก’ เผยเทคโนโลยี-อินเทอร์เน็ต มีผลต่อการศึกษาทั่วโลกช่วยเข้าถึงการเรียนรู้ให้แก่
นักเรียน. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.sdgmovement.com/2024/08/02/unesdoc-report-technology-in-education/>

Thitipattakul, P. (2023). *HoloniQ คาดอนาคตตลาด Global EdTech โต 2.5x ใน 5 ปี*. สืบค้นเมื่อ 29
เมษายน 2567 จาก <https://www.disruptignite.com/blog/holoniq-global-edtech-growth>

จริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสาร (Publication Ethics)

วารสารมนุษยสังคมศิลปสาส (Journal of Humanities, Social Sciences, and Art) เป็นวารสารวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมการตีพิมพ์ (Committee on Publication Ethics: COPE) ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ (Editors) ผู้ประเมิน (Reviewers) ผู้แต่ง (Authors) และผู้อ่าน (Readers) โดยทางวารสารได้มุ่งหวังว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวารสารจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานของวารสารเป็นไปด้วยความโปร่งใสและน่าเชื่อถือแก่วงการวิชาการ

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ (Editors)

กองบรรณาธิการ (Editorial Board) ประกอบด้วย บรรณาธิการที่ปรึกษา (Advising Editor) บรรณาธิการ (Editor) บรรณาธิการประจำเรื่อง (Section Editor) มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของวารสาร ดังนี้

1. บรรณาธิการที่ปรึกษา (Advising Editor)

1.1 ศึกษางานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ภายใต้ขอบเขตเนื้อหาของวารสารที่กำหนด รวมถึงศึกษาทิศทางการพัฒนาคุณภาพของวารสารไทยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของวารสารมนุษยสังคมศิลปสาสอย่างต่อเนื่อง

1.2 ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานวารสารให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre: TCI)

2. บรรณาธิการ (Editor)

2.1 จัดทำคำแนะนำสำหรับผู้เขียน เกณฑ์การพิจารณาบทความเบื้องต้น รูปแบบการเขียนบทความ การเขียนเอกสารอ้างอิงที่มีมาตรฐานสากล พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์

2.2 พิจารณาประเภทของบทความ ขอบเขตของวารสาร และรูปแบบการเขียนบทความเบื้องต้น โดยละเว้นและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน

2.3 ตรวจสอบการคัดลอกผลงานจากผู้อื่น (Plagiarism) รวมถึงการคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism) ในบทความ ทั้งนี้ให้ปฏิเสธ (Rejected) บทความที่มีการคัดลอกผลงานดังกล่าวทันที

2.4 กำหนดบรรณาธิการประจำเรื่องจากกองบรรณาธิการในการดูแล กำกับ และติดตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความแต่ละเรื่องอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

2.5 ติดตามการประเมินคุณภาพของบทความโดยผู้ประเมินให้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

2.6 ตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพของบทความจากผลการประเมิน ดังนี้

(1) การรับตีพิมพ์ (Accepted) ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความ โดยประเมินจากผู้ประเมิน 3 ท่าน และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน

(2) การปฏิเสธ (Rejected) จะต้องเป็นผู้ประเมินปฏิเสธการตีพิมพ์อย่างน้อย 2 ท่าน และแจ้งผู้แต่งพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์

2.7 หากผู้แต่งมีหลักฐานโต้แย้งผลการประเมินให้บรรณาธิการนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ร่วมกับกองบรรณาธิการและแจ้งผลการพิจารณาต่อผู้แต่งทุกครั้ง

2.8 บรรณาธิการจะต้องเป็นบรรณาธิการตรวจสอบบทความให้ถูกต้อง ครบถ้วนก่อนจัดทำเล่ม และเผยแพร่ผ่านระบบ Thaijo โดยจะต้องทำการเผยแพร่ให้ตรงตามกำหนดเวลาออกของวารสารอย่างเคร่งครัด

2.9 หากเกิดความผิดพลาดจากการดำเนินงานของวารสารโดยละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของบรรณาธิการนั้น บรรณาธิการจะต้องแสดงความรับผิดชอบ

3. บรรณาธิการประจำเรื่อง (Section Editor)

3.1 บรรณาธิการประจำเรื่องจะต้องดูแลกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความในแต่ละเรื่องที่ได้รับมอบหมาย ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของบทความ และให้ข้อเสนอแนะการตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพของบทความต่อบรรณาธิการ

3.2 ประชุม และพิจารณากำหนดแผนการดำเนินงานวารสาร จัดทำคำแนะนำสำหรับผู้เขียนเกณฑ์การพิจารณาบทความเบื้องต้น รูปแบบการเขียนบทความ การเขียนเอกสารอ้างอิงที่มีมาตรฐานสากลแบบประเมินบทความ และการปรับปรุงการจัดทำวารสารให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.3 พิจารณากลับกรอง สรรหา คัดเลือก และจัดส่งบทความไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชาของบทความนั้นๆ เพื่อการประเมินบทความที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อผู้แต่ง และผู้อ่าน

3.4 กำกับดูแลคุณภาพวารสารวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

3.5 ประชุมตัดสินผลการพิจารณาบทความที่มีหลักฐานโต้แย้งการประเมิน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการ

บทบาทหน้าที่ผู้ประเมิน (Reviewers)

1. พิจารณาระยะเวลาในการประเมิน และเลือกประเมินบทความที่ตรงตามสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของบทความนั้น โดยละเว้นและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน
2. ประเมินคุณภาพของบทความตามหลักทางวิชาการ และมุ่งพัฒนาคุณภาพวารสารวิชาการให้ เป็นไปตามเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
3. ประเมินบทความและนำเสนอผลการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อผู้แต่งและผู้อ่าน
4. สรุปผลการประเมินบทความ ได้แก่ (1) ยอมรับการตีพิมพ์บทความ (2) ขอให้มีการแก้ไข (3) ส่งใหม่เพื่อประเมินอีกครั้ง และ (4) ปฏิเสธการรับตีพิมพ์บทความ

บทบาทหน้าที่ผู้แต่ง (Authors)

1. พิจารณาประเภทของบทความ ขอบเขตของวารสาร และรูปแบบการเขียนบทความ ให้ครบถ้วน ตรวจสอบเนื้อหาของบทความที่เขียนขึ้นว่าเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเบื้องต้นของวารสารหรือไม่
2. หากประสงค์จะส่งบทความ บทความนั้นจะต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาจากวารสารหรืองานประชุมวิชาการอื่น และไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น บทคัดย่อ ผลการวิจัย หรือบทความฉบับเต็มในวารสารหรือเอกสารสืบเนื่องจากงานประชุมวิชาการ
3. ผู้แต่งจะต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) หรือคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism)
4. การจัดส่งบทความจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานของวารสาร หากสงสัยในการดำเนินงานของวารสารให้ติดต่อสอบถามวารสารก่อนทำการจัดส่งผ่านระบบ Thaijo
5. ผู้แต่งสามารถโต้แย้งการตัดสินผลการพิจารณาบทความได้ โดยต้องมีหลักฐานที่ชัดเจนประกอบการอธิบายต่อบรรณาธิการเพื่อพิจารณาตัดสินผลการพิจารณาบทความอีกครั้ง
6. ผู้แต่งจะต้องติดตามบทความผ่านระบบ Thaijo จนสิ้นสุดกระบวนการของวารสาร

บทบาทหน้าที่ผู้อ่าน (Reader)

1. ผู้อ่านสามารถอ่านบทความย่อ ดาวน์โหลดบทความฉบับเต็มได้ผ่านระบบ Thaijo
2. หากมีการนำข้อความส่วนใดส่วนหนึ่งของบทความในวารสารไปใช้ประโยชน์ ขอให้ผู้อ่านทำการอ้างอิงข้อมูลของบทความให้ครบถ้วน
3. หากผู้อ่านพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) หรือคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism) ปรากฏในบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร ขอให้แจ้งทีมงานวารสารเพื่อดำเนินการตรวจสอบอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของวงการวิชาการและเป็นการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การประเมินคุณภาพบทความ

1. บทความที่ส่งเข้ามาจะได้รับการประเมินคุณภาพของผลงานวิชาการ โดยผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน จากหลากหลายสถาบัน ซึ่งพิจารณาแบบปกปิดรายชื่อทั้งผู้เขียนบทความ ผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (Double-blind review)
2. ระยะเวลาในการประเมินคุณภาพของบทความเป็นไปตามขั้นตอนการทำงานของวารสาร
3. การตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพของบทความจากผลการประเมิน ดังนี้
 - 3.1 การรับตีพิมพ์ (Accepted) ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความ โดยประเมินจากผู้ประเมิน 3 ท่าน และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน
 - 3.2 การปฏิเสธ (Rejected) จะต้องเป็นผู้ประเมินปฏิเสธการตีพิมพ์อย่างน้อย 2 ท่าน และแจ้งผู้แต่งพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์
4. สามารถโต้แย้งการตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพบทความได้ โดยต้องมีหลักฐานโต้แย้งที่ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการอธิบายต่อบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ และสามารถเปลี่ยนผลการพิจารณาคุณภาพของบทความได้ หากหลักฐานที่โต้แย้งนั้นมีความชัดเจนและผ่านการเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ทั้งนี้ การตัดสินของกองบรรณาธิการถือเป็นที่สุด

การจัดเตรียมต้นฉบับสำหรับผู้เขียน

ในการพิจารณาบทความเบื้องต้น ทางวารสารจะพิจารณาประเภทของบทความ ขอบเขตเนื้อหา ของวารสาร และรูปแบบการเขียนบทความ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประเภทของบทความ โดยวารสารจะรับพิจารณาประเภทของผลงานวิชาการ ดังนี้

1.1 บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิชาการที่มีเนื้อหาสาระทาง วิชาการอย่างถูกต้อง มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย บทความย่อ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) บทนำ เนื้อเรื่อง ประกอบด้วย *ส่วนที่ 1* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการปูบริบทเนื้อเรื่องก่อนเข้าถึงแก่นของเนื้อเรื่อง *ส่วนที่ 2* ที่มีหัวข้อ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เหตุผล การวิพากษ์/วิจารณ์ การโต้แย้งประเด็น ฯลฯ โดยจะต้องเป็นไป ตามหลักการ ทฤษฎี และมีหลักฐานอ้างอิงตามหลักวิชาการ และ *ส่วนที่ 3* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการนำเสนอ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ บทสรุป กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) และ เอกสารอ้างอิง

1.2 บทความวิจัย (Research Article) เป็นงานวิจัยหรือส่วนหนึ่งของการวิจัยที่มีขั้นตอน การดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย มีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหา และผลการวิจัยที่พบบ่งชี้ความรู้ ใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย บทความย่อ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ (ถ้ามี) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) กรอบแนวคิดการวิจัย วิธีการ ดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) และ เอกสารอ้างอิง

2. ขอบเขตเนื้อหาของวารสาร โดยวารสารจะรับพิจารณาสาขาของบทความตามขอบเขตของ เนื้อหา ได้แก่ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ศิลปกรรม ดนตรี นาฏศิลป์ การพัฒนาชุมชน/สังคม/ท้องถิ่น รวมทั้งสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และศาสตร์สาขา อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. รูปแบบการเขียนบทความ โดยทางวารสารได้กำหนดรูปแบบการเขียนบทความ ดังนี้ (ทั้งนี้ ผู้เขียนสามารถดาวน์โหลดรูปแบบการจัดทำต้นฉบับได้ที่ https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Ew_OKF0RxKIfvTDBpBnGHfThCqQv_5X)

3.1 การตั้งค่าน้ำกระดาษ กำหนดการตั้งค่าน้ำกระดาษเป็น A4 ตัวอักษรที่ใช้คือ TH Sarabun New สีสดำแบบเดียวกันตลอดทั้งบทความ ระยะห่างของขอบกระดาษทุกด้าน (บน-ล่าง-ซ้าย-ขวา)

คือ 2.54 ซม. ข้อความใช้การจัดกระจายอย่างไทย ระยะห่างระหว่างบรรทัดคือ 1.0 (หนึ่งเท่า) การเว้นระยะจากด้านซ้ายมือ 1 แท็บ (Tab) ให้เริ่มต้นที่ระยะ 1.0 นิ้ว และหัวข้อย่อให้ใช้แท็บต่อไปโดยเพิ่มขึ้นอีกแท็บละ 0.5 นิ้ว โดยกำหนดจำนวนหน้าของต้นฉบับอยู่ระหว่าง 15 - 20 หน้า (รวมบทคัดย่อ รูป กราฟ ตาราง และรายการเอกสารอ้างอิง) ระบบเลขที่ใช้ในบทความใช้เลขอารบิกทั้งหมด (ยกเว้นความจำเป็นที่ต้องใช้ชื่อเฉพาะสามารถใช้เลขไทยหรือสัญลักษณ์พิเศษได้)

3.2 รายละเอียดในแต่ละหัวข้อของบทความ ประกอบด้วย

(1) บทความวิชาการ (Academic Article) ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (Title) กำหนดให้มีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดขนาดตัวอักษร 18 หนา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยที่ชื่อภาษาอังกฤษต้องเป็นตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด
- ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์เฉพาะชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของผู้แต่งทุกคน และผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) จะต้องใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายชื่อผู้เขียนหลักด้วย (เช่น ญัฏฐานุช เมฆรา^{1*}) ขนาดตัวอักษร 14 ธรรมดา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
- ที่อยู่ (Address) และสังกัด (Affiliation) ให้พิมพ์เป็นเชิงอรรถอยู่ในหน้าแรกของบทความ โดยมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และหากเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์ ให้ระบุสังกัดสาขาวิชา คณะและมหาวิทยาลัยด้วย ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย
- อีเมล (E-mail) ให้ระบุเฉพาะอีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจไว้ตรงเชิงอรรถ หลังเครื่องหมาย * (เช่น * Corresponding author. E-mail: n.mekara@udru.ac.th) ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย
- บทคัดย่อ (Abstract) ให้จัดทำทั้งบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเนื้อหาทั้งสองภาษาจะต้องสอดคล้องกันและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ในกรณีที่เป็นบทความภาษาอังกฤษ อนุโลมให้มีเฉพาะบทคัดย่อภาษาอังกฤษได้ และกำหนดให้มีจำนวนคำต้องไม่เกิน 400 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ
- คำสำคัญ (Keywords) กำหนดให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีจำนวน 3-5 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ
- บทนำ (Introduction) เป็นการเขียนให้ผู้อ่านเกิดความสนใจในเรื่องดังกล่าว อาจกล่าวถึงความสำคัญ หรือยกประเด็นปัญหาที่กำลังเป็นที่สนใจ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- เนื้อเรื่อง (Body) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการปูบริบทเนื้อเรื่องก่อนเข้าถึงแก่นของเนื้อเรื่อง ส่วนที่ 2 ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เหตุผล การวิพากษ์/วิจารณ์ การโต้แย้งประเด็น ฯลฯ โดยจะต้องเป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี และมีหลักฐานอ้างอิงตามหลักวิชาการ และ ส่วนที่ 3 ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการนำเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ทั้งนี้จะต้องจัดลำดับเนื้อหาสาระให้เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง สามารถใช้รูปภาพ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิเพื่อสื่อความเข้าใจไปยังผู้อ่านได้ง่ายขึ้น และภาษาที่ใช้จะต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- บทสรุป (Conclusion) มีการสรุปประเด็นสำคัญของบทความจากหัวข้อที่นำเสนอ โดยนำมาเขียนเชื่อมโยงและรวมกันไว้ท้ายบท อาจกล่าวสรุปเนื้อหาว่ามีความสำคัญอย่างไร หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างไรได้บ้าง ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment) (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงแหล่งทุนหรือผู้สนับสนุนการดำเนินงานจนนำไปสู่การเขียนบทความวิชาการ โดยระบุชื่อทุน หน่วยงาน ปีงบประมาณ หรือผู้ให้ทุนตามผู้เขียนเห็นสมควร ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบ APA (American Psychological Association) ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

(2) บทความวิจัย (Research Article) ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (Title) กำหนดให้มีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดขนาดตัวอักษร 18 หนา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยที่ชื่อภาษาอังกฤษต้องเป็นตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด

- ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์เฉพาะชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของผู้แต่งทุกคน และผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) จะต้องใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายชื่อผู้เขียนหลักด้วย (เช่น ณัฐธานูช เมฆรา^{1,*}) ขนาดตัวอักษร 14 ธรรมดา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

- ที่อยู่ (Address) และสังกัด (Affiliation) ให้พิมพ์เป็นเชิงอรรถอยู่ในหน้าแรกของบทความ โดยมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และหากเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์ ให้ระบุสังกัดสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยด้วย ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย

- อีเมล (E-mail) ให้ระบุเฉพาะอีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจไว้ตรงเชิงอรรถ หลังเครื่องหมาย * (เช่น * Corresponding author. E-mail: n.mekara@udru.ac.th) ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย

- บทคัดย่อ (Abstract) ให้จัดทำทั้งบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเนื้อหาทั้งสองภาษาจะต้องสอดคล้องกันและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ในกรณีที่เขียนบทความภาษาอังกฤษ อนุโลมให้มีเฉพาะบทคัดย่อภาษาอังกฤษได้ และกำหนดให้มีจำนวนคำต้องไม่เกิน 400 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- คำสำคัญ (Keywords) กำหนดให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีจำนวน 3-5 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- บทนำ (Introduction) เป็นการเขียนถึงที่มาและความสำคัญของเรื่องและเหตุผลที่ศึกษาเรื่องนั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของหัวข้อวิจัย รวมถึงมีการกล่าวอ้างอิงถึงงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการกล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัยว่าต้องการศึกษาอะไร ซึ่งวัตถุประสงค์ควรสอดคล้องกับชื่อเรื่อง และหากมีวัตถุประสงค์การวิจัยมากกว่าหนึ่งข้อ ให้เขียนแยกเป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับตามการดำเนินการวิจัย (เช่น 1. , 2.) ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of Specific Terms) (ถ้ามี) และ สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis) (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงการบัญญัติความหมายของศัพท์เฉพาะในบทความวิจัยและการตั้งสมมติฐานตามที่คุณเขียนเห็นสมควร ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เป็นการกำหนดกรอบความคิดและเชื่อมโยงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรหรือขอบเขตการวิจัย อาจมีการกล่าวถึงการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) ร่วมด้วยตามที่คุณเขียนเห็นสมควร ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology) เป็นการอธิบายถึงการศึกษา โดยแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และหากมีข้อมูลการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Institutional Review Board: IRB) ให้ผู้เขียนระบุมาด้วย ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- ผลการวิจัย (Result) ให้เขียนรายงานผลการวิจัยที่สอดคล้องและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและถูกต้องตามหลักวิชาการ หากมีภาพ ตาราง แผนภูมิ หรือกราฟ ให้อธิบายประกอบมาให้ครบถ้วน ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion) เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย และมีการอภิปรายผลที่เกิดขึ้น โดยเขียนให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มีการแสดงเหตุผลเปรียบเทียบกับทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยอย่างมีเหตุผลและเกิดความน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- ข้อเสนอแนะ (Suggestion) เป็นการเขียนข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นจากผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment) (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงแหล่งทุนหรือผู้สนับสนุนการดำเนินงานจนนำไปสู่การเขียนบทความวิจัย โดยระบุชื่อทุน หน่วยงาน ปิงงบประมาณ หรือผู้ให้ทุนตามที่ผู้เขียนเห็นสมควร แต่หากไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยก็ไม่จำเป็นต้องระบุ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบ APA (American Psychological Association) ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

4. การเขียนอ้างอิง โดยทางวารสารได้กำหนดรูปแบบการอ้างอิงตามแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th edition) โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

4.1 การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) เป็นการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา โดยให้ระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่แต่ง (หากเอกสารใดไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ให้ใช้ตัวอักษรย่อ ม.ป.ป. แทนปีที่พิมพ์) และเลขหน้า (ถ้ามี) โดยสอดคล้องกับรายการอ้างอิงท้ายบทความ ทั้งนี้ เอกสารหรืองานวิจัยที่นำมาอ้างอิงควรมีความทันสมัยหรือตีพิมพ์เผยแพร่ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี ยกเว้นทฤษฎีคลาสสิกหรือหลักการดั้งเดิม โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น

(1) หากเป็นการกล่าวถึงผู้แต่งในเนื้อหาด้วย ให้อ้างอิงเฉพาะปีที่แต่ง และเลขหน้า (ถ้ามี) ไว้ในวงเล็บต่อท้ายชื่อ เช่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และคณะ (2566: 12) ซึ่งได้ระบุไว้ว่า ... เป็นต้น

(2) หากเป็นการกล่าวถึงเฉพาะข้อค้นพบ เนื้อหา หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของงาน ให้อ้างอิงทั้งชื่อผู้แต่ง ปีที่แต่ง และเลขหน้า (ถ้ามี) ไว้ในวงเล็บต่อท้ายข้อมูลเหล่านั้น เช่น แบบจำลองการจัดการองค์ความรู้ตามโมเดลเชกิ (Nonaka and Nishigushi, 2001: 14-18) เป็นต้น

(3) หากมีการอ้างอิงถึงผู้แต่งชื่อเดียวและปีเดียวกัน 2 งานขึ้นไป ให้เพิ่มตัวอักษร ก ข ค ... (หรือ A B C ... ในกรณีที่ใช้นามบทความภาษาอังกฤษ) เช่น ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และคณะ (2566ก: 12) และ ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และคณะ (2566ข: 90) เป็นต้น

(4) หากผู้แต่งมีไม่เกิน 2 คน ให้ระบุชื่อผู้แต่งให้ครบ เช่น ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และ ชฎานาคใหม่ (2566: 131) , Nonaka and Nishigushi (2001: 14-18) แต่หากผู้แต่งมีตั้งแต่ 3 คน ให้ใช้ระบุเฉพาะชื่อผู้แต่งคนแรก และใช้คำว่า “และคณะ” (et al) ต่อท้าย เช่น กนิษฐา เรื่องวรรณคดี และคณะ (2566: 25-44) , Khongsanthia et al (2023: 1-15) เป็นต้น

4.2 การอ้างอิงท้ายบทความ (References) โดยให้ระบุนายการอ้างอิงทั้งหมดท้ายบทความโดยเรียงลำดับตามตัวอักษรของชื่อผู้เขียน ในกรณีที่มีรายการอ้างอิงทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ให้ใส่เอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยก่อน (เรียงลำดับ ก ข ค ...) และตามด้วยรายการอ้างอิงภาษาอังกฤษ (เรียงลำดับ A B C ...) และหากรายการอ้างอิงมีความยาวตั้งแต่ 2 บรรทัดขึ้นไป ให้จัดบรรทัดที่สองเป็นต้นไปเยื้องแท็บ 8 ตัวอักษร หรือ 1.5 นิ้ว ทั้งนี้ วารสารได้กำหนดรูปแบบการเขียนอ้างอิงท้ายบทความตามประเภทของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. หนังสือ/ตำรา	
รูปแบบ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ./ครั้งที่พิมพ์ ระบุเฉพาะครั้งที่ 2 เป็นต้นไป หากเป็นครั้งแรกไม่ต้องระบุ./เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ตัวอย่าง	
ผู้แต่งคนเดียว	จามะรี เชียงทอง. (2560). <i>ชนบทในโลกสมัยใหม่</i> . เชียงใหม่: วนิดา. จันทนีย์ เจริญศรี. (2545). <i>โพลโมเดิร์นกับสังคมวิทยา</i> . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิชาสา. Appellbaum, R. (1970). <i>Theory of Social Change</i> . Chicago: Markham Publishing Company.
ผู้แต่งหลายคน	พรทิพย์ กาญจนนิต, พัด นิลพันธุ์ และ นพรัตน์ ประสาทเขตการณ์. (2546). <i>การจัดการความรู้: สู่องค์กรคุณภาพที่เพิ่มขึ้น</i> . กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. Johnson, T., Dandeker, C. and Ashworth, C. (1984). <i>The Structure of Social Theory</i> . New York: Macmillan.
ผู้แต่งเป็นบรรณาธิการ	สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์ (บก.). (2549). <i>ตลาดในชีวิต ชีวิตในตลาด</i> . กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). Bedau, H. (ed.). (1991). <i>Civil Disobedience in Focus</i> . London: Routledge.
งานแปล	แคทเธอริน เบลซีย์ (แต่ง), อภิญา เพ็ญฟูสกุล (แปล). (2549). <i>หลังโครงสร้างนิยมฉบับย่อ – Poststructuralism: A very short introduction</i> . กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

2. ปรินุณยนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย	
รูปแบบ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[ระดับวิทยานิพนธ์/มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน]/แหล่งที่มาของข้อมูล	
ตัวอย่าง	
วิทยานิพนธ์ที่เผยแพร่ออนไลน์/ ฐานข้อมูล Database	ชูติพงศ์ คงสันเทียะ. (2556). <i>ซอล่งน่าน: พลวัตการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมของเพลงพื้นบ้านไทยภาคเหนือ</i> [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:119760 เสาวนีย์ คงนรินทร์. (2559). <i>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการระดมทุนของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภท</i> [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
วิทยานิพนธ์ที่ไม่ได้มีการ เผยแพร่	อุดมลักษณ์ ดวงขุนมาตย์. (2554). <i>ประสิทธิผลของโปรแกรมการออกกำลังกายด้วยการเดินที่ประยุกต์ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนในประชากรกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง</i> [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. วิทยานิพนธ์ที่ไม่มีการตีพิมพ์.
รายงานการวิจัย	เก่งกิจ กิตติเรียงลาภ. (2559). <i>มานุษยวิทยาจักรวรรดิ: การประดิษฐ์ “หมู่บ้านชนบท” และการกำเนิด มานุษยวิทยาไทยในยุคสงครามเย็น</i> [รายงานการวิจัย, สำนักงานกองทุนการวิจัย (สกว.)]. http://www.academia.edu/

3. บทความในหนังสือ	
รูปแบบ ผู้แต่งบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ/ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บก.)./ชื่อหนังสือ./เมืองที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.	
ตัวอย่าง	
บทความภาษาไทย	ฉัสร่า ขมะวรรณ มุกดาวิจิตร. (2549). <i>รหัสทางวัฒนธรรมของการจับจ่าย เล่าเรื่องการค้าขาย ชีวิตผู้หญิง และสังคมในตลาดสดแบ๊ว ควา-ฮานอย ใน สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์ (บก.). ตลาดในชีวิต ชีวิต ในตลาด. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).</i>
บทความภาษาอังกฤษ	Yamashita, S. (2003). Introduction: “Globalizing” Southeast Asia in Shinji Yamashita and J.S.Eades (eds.). <i>Globalization in Southeast Asia: Local, National and Transnational Perspective</i> . New York: Berghahn Books.

4. บทความในวารสาร/รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings)	
รูปแบบ ผู้แต่งบทความ/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสารหรือรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ/ปีที่(ฉบับที่)/หน้าแรกของบทความ/-/หน้าสุดท้ายของบทความ./doi: (ถ้ามี)	
ตัวอย่าง	
กรณีผู้แต่งคนเดียว	ชุดิพงศ์ คงสันเทียะ. (2566). พวงมาลัยกระดาดอีสาน (พวงมโหตร): มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสู่กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี. <i>วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มน้ำมูล</i> , 12(2), 44 - 58. doi: https://doi.org/10.14456/acj.2023.10
กรณีผู้แต่งหลายคน (ไม่เกิน 19 คน)	ชุดิพงศ์ คงสันเทียะ, ณัฐฐานุช เมฆรา และ สุทธิดา จันทรดวง. (2566). การพัฒนานโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นในบริบทของระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนทางการเกษตร: กรณีศึกษา บ้านจำปา หมู่ที่ 10 ตำบลเชียงยืน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. <i>วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม</i> , 42(1), 70 – 84. Valjarević, A., Milić, M., Valjarević, D., Stanojević-Ristić, Z., Petrović, L., Milanović, M., Filipović, D., Ristanović, B., Basarin, B. and Lukić, T. (2020). Modelling and Mapping of the COVID-19 Trajectory and Pandemic Paths at Global Scale: A Geographer's Perspective. <i>Open Geosciences</i> , 20(1), 1603-1616.
กรณีผู้แต่งหลายคน (เกิน 19 คน)	* ให้ใส่เครื่องหมาย ... ในผู้แต่งลำดับ 20 และให้ละชื่อผู้แต่งในลำดับ 20 เป็นต้นไป
กรณีรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings)	กัณธิชา มิ่งมิตวัน และ ชุดิพงศ์ คงสันเทียะ. (2566). การพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน: กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการประดิษฐ์พวงมโหตร (พวงมาลัยอีสาน) บ้านธาตุโพธิ์ทอง หมู่ 18 ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. <i>รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และสังคมระดับชาติ (CSD ลัมพันธ์) ครั้งที่ 21 “การพัฒนา : การปรับตัว : ความยั่งยืน” ระหว่างวันที่ 1-4 กุมภาพันธ์ 2566 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์</i> , 481-492. Mesa, D., Thong, C., Ranscombe, C., Kuys, B. (2019) Integrating the Product Development Process in Scientific Research. Bridging the Research-Market Gap. <i>Proceedings of the 22nd International Conference on Engineering Design (ICED19), The Netherlands, 5-8 August 2019</i> , 2805-2814. doi : https://doi.org/10.1017/dsi.2019.287

5. ภาพยนตร์	
รูปแบบ ชื่อผู้กำกับ/(ผู้กำกับ)/(ปีที่ออกฉาย)/ชื่อภาพยนตร์/[ภาพยนตร์]/ชื่อสตูดิโอ.	
ตัวอย่าง	
กรณีภาษาไทย	จิระ มะลิกุล (ผู้กำกับ). (2545). <i>15 ค่ำ เดือน 11</i> . [ภาพยนตร์]. บริษัท จีเอ็มเอ็มเพ็คเจอร์ส และ บริษัท หับ โห่ หิ้น ฟิล์ม.
กรณีภาษาอังกฤษ	Ayoade, R. (Director). (2011). <i>Submarine</i> . [Film]. Film4 Productions.
กรณีภาษาอื่น	เจือง มิญ กวี (ผู้กำกับ). (2567). <i>Việt and Nam</i> [เวียดนาม และ นาม]. [ภาพยนตร์]. Epicmedia Productions Cinema Inutile.

6. การสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลบุคคล (บุคคลานุกรม)	
รูปแบบ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์/(ปีที่สัมภาษณ์/วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์).ตำแหน่งหรือสังกัด./สัมภาษณ์.	
ตัวอย่าง	
กรณีสัมภาษณ์บุคคลที่เปิดเผยอัตลักษณ์ได้	สมคิด ศรีสว่าง. (2566, 20 ธันวาคม). ประชาชนชาวบ้าน. สัมภาษณ์. อภิชาติ พลบัวไข. (2566, 10 ธันวาคม). ผู้ใหญ่บ้านและประชาชนชุมชนเรื่องผ้าทอโบราณบ้านโนนกก. สัมภาษณ์.
กรณีสัมภาษณ์บุคคลที่ไม่สามารถเปิดเผยอัตลักษณ์ได้	นาย ก. นามสมมติ. (2561, 10 มีนาคม). ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่า. สัมภาษณ์. นางสาวชมพู่ นามสมมติ. (2562, 23 กุมภาพันธ์). ประชาชนในพื้นที่โครงการขยายถนนทางหลวงแผ่นดิน. สัมภาษณ์.

7. กฎหมายจากราชการงานเบกษา	
รูปแบบ ราชกิจจานุเบกษา/(ปีที่ประกาศใช้)/ชื่อกฎหมาย./เล่มที่/XX/ตอน/XX./เลขหน้า./วัน เดือน ปี ที่ออกประกาศ.	
ตัวอย่าง	
กรณีภาษาไทย	ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. 32-57. 16 เมษายน 2562.
กรณีภาษาอังกฤษ	Thai Government Gazette. (2019). Community Enterprise Promotion Act (No.2) B.E. 2562. 136 (50A). 32-57. 16 April 2019).

8. แหล่งข้อมูลในลักษณะอื่นๆ	
รูปแบบการอ้างอิงภาพถ่ายส่วนบุคคลที่มีเจ้าของ ชื่อเจ้าของภาพถ่าย/(ปีที่ถ่าย)/ชื่อผลงาน./[ภาพถ่าย]/วัน เดือน ปี ที่ถ่าย/เมืองที่ถ่าย/สถานที่ถ่าย.	
ตัวอย่าง กฤษณพัฒน์ จันทราพล. (2566). หอนางอุสา. [ภาพถ่าย]. 11 มีนาคม 2566. อุตรธานี: อุทยานประวัติศาสตร์ภูพระบาท อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุตรธานี.	
รูปแบบการอ้างอิงวิดีโอที่มีเจ้าของ/ไม่ได้อยู่ในรูปแบบเผยแพร่ออนไลน์ ชื่อเจ้าของ/(ปีที่สร้างสรรค์)/ชื่อผลงาน./[วิดีโอ]. วัน เดือน ปี ที่สร้างสรรค์. เมือง: สถานที่.	
ตัวอย่าง อรชา บุญอ้วน. (2562). ประชาสัมพันธ์หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. [วิดีโอ]. 15 มิถุนายน 2562. อุตรธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.	
รูปแบบการอ้างอิงจากฐานข้อมูลเว็บไซต์ (Website) ชื่อผู้แต่งหรือเจ้าของ/(ปีที่แต่ง)/ชื่อหัวเรื่อง./สืบค้นเมื่อวันที่/ว/ด/ด/ปป/จาก/http://...	
ตัวอย่าง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. (2566). ประวัติคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2567 จาก https://huso.udru.ac.th/ประวัติคณะ/ เผ่าไทย สีนอำพล. (2565). “SDG Insights มองไปข้างหน้าหลังการประชุม COP26: จุดเปลี่ยนหรือจุดจบของการต่อสู้กับ Climate Change”. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2566 จาก https://www.sdgmovement.com/2021/12/04/sdg-insights-looking-forward-combatting-climate-change-after-cop26/	

รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (Academic Article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง}

TITLE (English)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง, อักษรตัวพิมพ์ใหญ่}

ผู้เขียน 1^{1,*}, ผู้เขียน 2² และ ผู้เขียน 3² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}Author 1^{1,*}, Author 2² and Author 2² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}

(Received: DD MMM., YYYY; Revised: DD MMM., YYYY; Accepted: DD MMM., YYYY)

บทคัดย่อ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

งานวิจัยนี้..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

คำสำคัญ: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

Abstract {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

This study..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

Keywords: word 1, word 2, word 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

บทนำ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

¹ สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}¹ แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}² สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}² แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

* Corresponding author. E-mail:

ส่วนเนื้อหา {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง.....

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1.....	50	50.00
2.....	50	50.00
สรุป	100	100.00

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))



รูปที่ 1

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))

บทสรุป {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ข้อเสนอแนะ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

เอกสารอ้างอิง {รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม APA 7th ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

รายการอ้างอิง 1..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รายการอ้างอิง 2..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รายการอ้างอิง 3..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (Research Article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง}

TITLE (English)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง, อักษรตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด}

ผู้เขียน ^{1,2,*}, ผู้เขียน ² และ ผู้เขียน ³ {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}Author ^{1,*}, Author ² and Author ² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}

(Received: DD MMM., YYYY; Revised: DD MMM., YYYY; Accepted: DD MMM., YYYY)

บทคัดย่อ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

งานวิจัยนี้..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

คำสำคัญ: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

Abstract {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

This study..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

Keywords: word 1, word 2, word 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

¹ สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}¹ แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}² สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}² แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

* Corresponding author. E-mail:

บทนำ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

วัตถุประสงค์การวิจัย {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

นิยามคำศัพท์เฉพาะ (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

วิธีดำเนินการวิจัย{ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

4. การวิเคราะห์ข้อมูล {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

สรุปผลการวิจัย {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง.....

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1.....	50	50.00
2.....	50	50.00
สรุป	100	100.00

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))



รูปที่ 1

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))

การอภิปรายผล {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ข้อเสนอแนะ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

เอกสารอ้างอิง {รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม APA 7th ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

รายการอ้างอิง 1..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

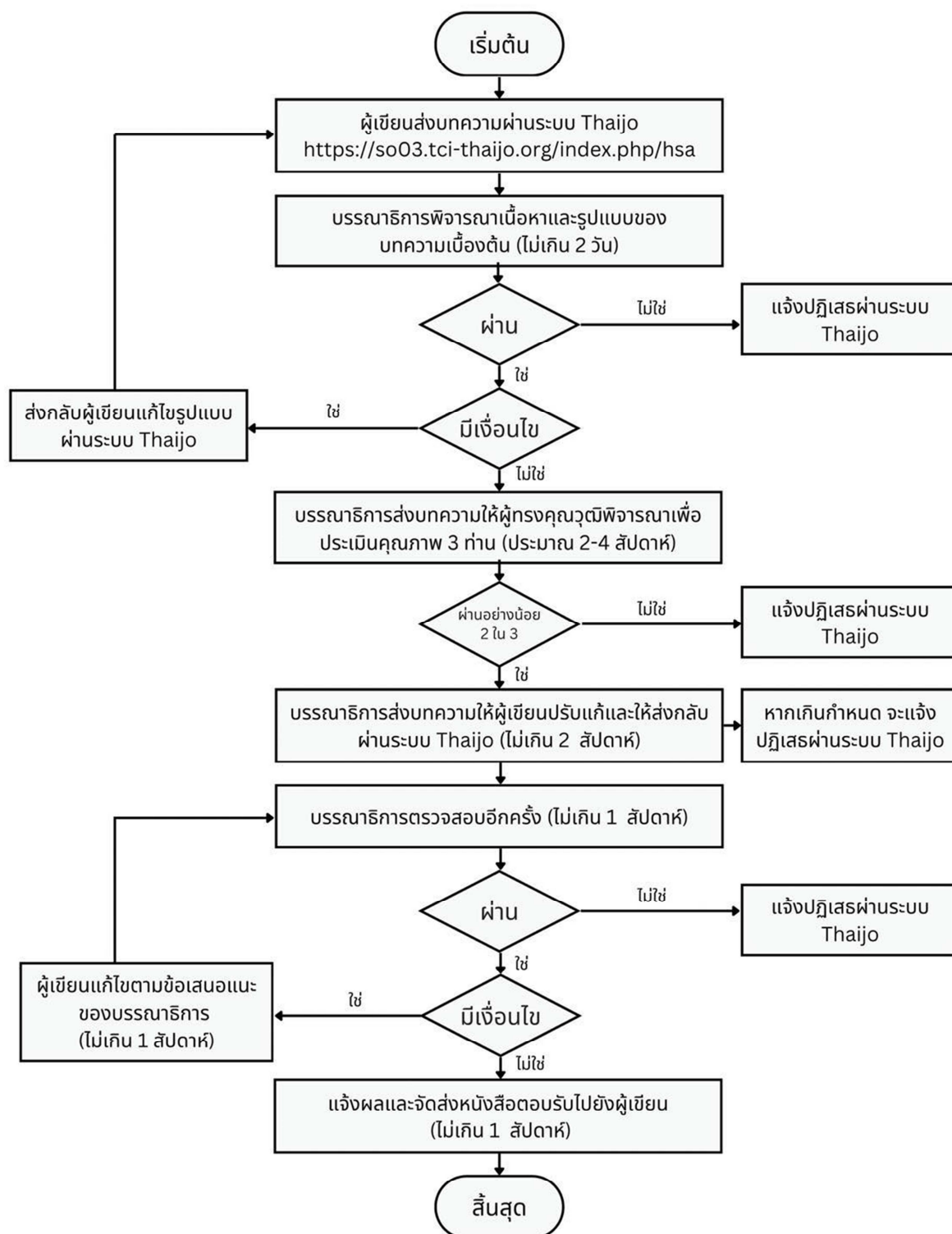
รายการอ้างอิง 2..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รายการอ้างอิง 3..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

ขั้นตอนการทำงานของวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร (H.S.A.)



*ระยะเวลาดำเนินการโดยประมาณไม่เกิน 60 วัน/บทความ

วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

234 หมู่ 12 อาคารศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีและภาษาอาเซียน

ตำบลสามพร้าว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ 042-211-040 ต่อ 1401

เว็บไซต์วารสาร <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsa>