



JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES RAJAPRUK UNIVERSITY

ปีที่ 11 ฉบับที่ 3

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ISSN 2985-0355 (Online)



โทรศัพท์ 02-432-6101-5 ต่อ 1204
อีเมล ejournal@rpu.ac.th
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu>

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ฉบับนี้ เป็นปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2568) จัดทำขึ้นด้วยเจตนารมณ์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างคณาจารย์ นิสิต/นักศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป บทความทุกเรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 3 ท่านต่อบทความ จากสถาบันที่หลากหลาย อันเป็นมาตรฐานที่กองบรรณาธิการยึดถืออย่างเคร่งครัด

สำหรับฉบับปัจจุบัน ประกอบด้วยบทความวิชาการจำนวน 5 บทความ และบทความวิจัยจำนวน 25 บทความ ซึ่งล้วนเป็นผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างองค์ความรู้ การอ้างอิง ตลอดจนการนำไปต่อยอดเพื่อการวิจัย การพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาทางธุรกิจ และอื่น ๆ ครอบคลุมหลากหลายสาขา ได้แก่ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งมีคุณูปการต่อวงวิชาการโดยรวม

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาและความเชี่ยวชาญในการพิจารณาผลงาน เพื่อให้บทความในแต่ละเรื่องมีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาการ และขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจส่งบทความมาตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง และท้ายที่สุดขอขอบพระคุณผู้อ่านทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและติดตามวารสารของมหาวิทยาลัยด้วยดีเสมอมา

ในโอกาสนี้ กองบรรณาธิการขอเชิญชวนผู้สนใจทุกท่าน ร่วมส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยสามารถศึกษารายละเอียดคำแนะนำในการจัดเตรียมต้นฉบับได้ที่เว็บไซต์ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu>

อรุณี สำเภาทอง

บรรณาธิการ

บรรณาธิการ

อรุณี สำเภาทอง

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญณภัทร	นิธิศรวราภากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา	โหล้ยอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวต์	มณีโชติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ศาสตราจารย์พัชนี	เชยจรรยา	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงค์	ไต้วัลย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ดร.พัชร	พิลึก	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ดร.จุฬามร	กระเทศ	สำนักวิชาการกระทรวงสาธารณสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ	บุญยเนตร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.รัชลิดา	ลิปิกรณ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล	วิจิตรวรรณา	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อิมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์แก้วกัญญา	เสวกสุริยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์.ดร.วิวัฒน์	วัฒนานิมิตกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.พยุ	มีสัจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวต์	มณีโชติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.อริศรา	เล็กสรรเสริญ	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.อะเคื้อ	กุลประสูติติก	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล	มณฑาทิพย์กุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุมิตรา	นวลมีศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล	วิจิตรวรรณ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ	บุญมีพิพิธ	มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดช	ธรรมศิริ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	กิตตินรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐินี	พงศ์ไพฑูรย์สิน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุมาวดี	เหลาทอง	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรี	มณีศรี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีนทร์	ขันติวัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระฉัตร	สุปัญญา	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมพงศ์	กุกแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิธาน	แสนภักดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตยาพร	เสมอใจ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา	นิมิตนิวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บำเพ็ญ	ไมตรีโสภณ	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันตพร	พุทธิสสะ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนาท	บุญยะชัย	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา	ความคุ้นเคย	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิมประเสริฐ		มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนัญญา	โพธิ์ประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรา	บุญปัญญาโรจน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐา	หรรณเกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล	พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทุม	ศรีรักษา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันทิกา	หิรัญเทศ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชามญช์	จำรัสศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฐิตินันท์	ผิวนิล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำราญ	จุช่วย	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อติศัย	วรรณะภุติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิธิพน	ทองวาสนาส่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สันธยา	ชูทรัพย์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.เบญจมภรณ์	ชำนาญฉา	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ดร.ปิยภัทร์	จิรบุญโชติ	มหาวิทยาลัยเกริก
ดร.ประเสริฐ	เล็กสรรเสริญ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.นันทพงษ์	ชุมมงคล	นักวิชาการอิสระ
ดร.เมธาพร	อินคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ดร.บรรเจตพร	สู่แสนสุข	สถาบันอาศรมศิลป์
ดร.อุทุมพร	อยู่สุข	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.พัชร	พิลึก	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ดร.สันทกษ	วิทยาภรณ์	นักวิชาการอิสระ
ดร.ภัทรพิมพ์	ทองวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ดร.เรวิตา	สายสุด	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
ดร.ไพรัช	สู่แสนสุข	นักวิชาการอิสระ
ดร.รสสุคนธ์	ทับพร	นักวิชาการอิสระ
ดร.นิติธร	จันทเดช	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
ดร.ชาญชัย	เมธาวิรุฬห์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ดร.วิณัฐพัชร	โพธิ์เพชร	นักวิชาการอิสระ
อาจารย์ แก้วกัญญา	เสวกสุริยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์ อัญชลี	เหลืองอ่อน	นักวิชาการอิสระ

สารบัญ

บทความวิชาการ

- ❖ การบริหารจัดการสมัยใหม่: พฤติกรรมเชิงทำนาย
: ยงยุทธ ทศยั้งยง และ เพ็ญศรี บางบอน 1
- ❖ บทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน
: นภาพร พุดกรณ์ 21
- ❖ สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
: สัมพันธ์ นิตยโชติ, เพ็ญศรี ฉิรินัง, ชาญ ธาระวาส และ วิวัฒน์ กรมดิษฐ์ 40
- ❖ กลวิธีการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย
: วรดิศ คำไกล 55
- ❖ กลวิธีการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอเอือนอ้ายเอ้ม: แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา
คนไทตำบลนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
: พยุงพร ศรีจันทร์ทวงษ์, ณภัทร ภัทร์ธรรธร และ อภิญญา พงษ์สระพัง 74

บทความวิจัย

- ❖ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล
: ณัฐปณต สันชมภู, ธัญญาทิพ พิษิตการคำ และ อติศักดิ์ วรพิวุฒิ 92
- ❖ ความยุติธรรมของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ : กรณีศึกษาธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร
: วรเทพ ว่องสรรพการ 107
- ❖ อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตภาคใต้ตอนบน
: พจนา ช่วยศรี และ วรณวิชนีย์ ทองอินทราช 123
- ❖ การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน
วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
: จักรกฤษ ทองมาเอง และ สรวุฒิ สืบแย้ม 143

- ❖ กิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อการจัดการคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ซีพี บีแอนด์เอฟ 160
(ประเทศไทย) จำกัด
: อากิ คาวาโน และ บวรวิทย์ ไรจน์สุวรรณ
- ❖ ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี 177
: ศศิ เมธีชเดช และ กิตติยา ทศณะบรรจง
- ❖ การวิเคราะห์มิติในการประเมินความพร้อมการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการ เอสเอ็มอี กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย 195
: นพปฎล สุวรรณทรัพย์ และ ปณภา ดวงดาว
- ❖ ปัจจัยที่มีผลต่อการลดมลภาวะและต้นทุนการขนส่งของผู้ประกอบการ กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด 216
: เนติรัตน์ นามวิเศษ และ บวรวิทย์ ไรจน์สุวรรณ
- ❖ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) 232
: พชรินทร์ แจ้งจำนรรจ, จุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์ และ ญัฐริรา หอพิบูลสุข
- ❖ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 250
: กัญญารัตน์ กลิ่นแพทอง และ สนิษนาถ เริ่มลาวรรณ
- ❖ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี จำกัด 272
: อริยา ศรีราเพ็ญ และ บวรวิทย์ ไรจน์สุวรรณ
- ❖ การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถพระบรมราชชนนีพันปีหลวง 288
: ฌมพรี โพธิ์เจริญรักษ์ และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
- ❖ อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี 303
: ณิชากร แซ่จิว และ ณชญาภัฏ เกาต์แทน

- ❖ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักงานบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนใน
ยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) 319
: วราภรณ์ คำภิรมย์, ธัญญาทิพย์ พิชิตการคำ และ อติศักดิ์ วรพิรุณ
- ❖ แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 336
: สุธาภรณ์ ลิขิตนภาเวทย์ และ ปณต นามะวิโรจน์
- ❖ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัด
สระบุรี 357
: ณัฐนรี จันทพิน และ ณชญาภัฏ โคกเทศ
- ❖ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทย 374
: โชคชัย สัมพันธ์ธนรักษ์ และ ธฤตพน อุบลสวัสดิ์
- ❖ ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 396
: เสาวลักษณ์ ไชยนันท์
- ❖ ศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร 411
: รวีพรรณ กาญจนวัฒน์, ขวลิษฐ์ ณ ถลาง, เสรี วงษ์มณฑา และ ชุมน เดชะคณา
- ❖ แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 430
: สาลินี ธัญญพัทธ์ และ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์
- ❖ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 450
: เรณู หล้าม่วง และ ภูวนัย สุวรรณธารา
- ❖ การรับรู้เสียงพยานของกลุ่มกักภาษาเกาหลีถิ่นโซลของผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็น
ภาษาต่างประเทศ 470
: ณัฐพงษ์ วงษ์อำไพ
- ❖ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ ตามกรอบ
คุณวุฒิแห่งชาติสู่ลักษณะสากล วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี จังหวัดระยอง 490
: เจนจบ มาเพ็ชร และ ไพรัช สุ่มแสนสุข

- ❖ การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ 519
: สุเทพ ลิงห์ฆาพะ
- ❖ บทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย 538
: ปุริมปรัชญ์ อำพัน ญัฐปคัลภ์ อัครภูริณาคินทร์ สุกฤษณ์ ศรีธัญรัตน์ และ
ลิริพงษ์ สุวรรณประภาภักดิ์

การบริหารจัดการสมัยใหม่: พฤติกรรมเชิงทำนาย
Modern Management Administration: Predictive Behavior

ยงยุทธ ทศยั้งยง

นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารธุรกิจและการเมือง
คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร, E-mail: explorationsconsultantthailand@gmail.com

เพ็ญศรี บางบอน

อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารธุรกิจและการเมือง
คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร, E-mail: pensri.b@siu.ac.th

Yongyut Thayasayong

Doctoral Student, Ph.D. Program in Business and Political Management Innovation
Faculty of Management, Shinawatra University,
E-mail: explorationsconsultantthailand@gmail.com

Pensri Bangbon

Faculty Member, Ph.D. Program in Business and Political Management Innovation
Faculty of Management, Shinawatra University, E-mail: pensri.b@siu.ac.th

รับเข้า : 3 กันยายน 2568 แก้ไข : 15 กันยายน 2568 ตอรับ : 17 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวคิดพฤติกรรมเชิงทำนาย(Predictive Behavior) ในฐานะเครื่องมือทางการบริหารหนึ่งที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสมัยใหม่ที่ใช้การวิเคราะห์พฤติกรรมและการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์ บริบทที่เป็นพลวัตในปัจจุบัน อีกทั้ง เป็นกลไกที่สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ และแบบจำลองพฤติกรรมเพื่อทำนายแนวโน้มของผู้บริโภค บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้พฤติกรรมเชิงทำนายในงานการตลาดสามารถช่วยเพิ่มความแม่นยำในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำนายการลาออกและศักยภาพบุคลากร รวมถึง ในเชิงนโยบายองค์กรช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านคุณภาพข้อมูล ความโปร่งใส และประเด็นจริยธรรม โดยเฉพาะเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาระบบข้อมูลที่น่าเชื่อถือ สร้างกลไกกำกับดูแลที่ชัดเจน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพเชิงกลยุทธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คำสำคัญ: การบริหารจัดการสมัยใหม่ พฤติกรรม พฤติกรรมเชิงทำนาย

Abstract

The article “Modern Management: Predictive Behavior” aims to explain the concept of Predictive Behavior as an effective managerial tool for Behavior analyzing and behavior forecasting analyzing in contemporary dynamic contexts. It serves as a mechanism that supports strategic decision-making through the utilization of big data, artificial intelligence, and behavioral modeling to predict trends among consumers, employees, and other stakeholders. The findings indicate that the application of predictive behavior in marketing enhances accuracy in responding to customer needs, in human resource management it facilitates the prediction of employee turnover and potential, and in organizational policy it helps reduce risks while increasing resilience to uncertainty. Nevertheless, certain limitations remain, particularly concerning data quality, transparency, and ethical considerations, especially the protection of personal information. Therefore, managers are encouraged to develop reliable data systems, establish clear governance mechanisms, and foster an organizational culture open to innovation in order to balance strategic effectiveness with social responsibility.

Keywords: Modern Management, Behavior, Predictive Behavior

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) อย่างเต็มรูปแบบ ขณะที่การเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) กำลังก่อให้เกิดการปฏิวัติวิธีคิดและกระบวนการบริหารจัดการอย่างลึกซึ้ง แนวทางการจัดการในรูปแบบเดิมที่เน้นการตัดสินใจจากประสบการณ์ส่วนบุคคลหรือสัญชาตญาณของผู้บริหารนั้นเริ่มไม่สามารถรองรับกับบริบทของธุรกิจที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูงเช่นในปัจจุบันได้อีกต่อไป (Davenport & Harris. 2017) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและคาดการณ์แนวโน้มของพฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมผู้บริโภค หรือพฤติกรรมของระบบโดยรวม จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในระดับองค์กร (Mayer-Schönberger & Cukier. 2013) องค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องปรับตัวด้วยการพัฒนาศักยภาพในการจัดการข้อมูลและเข้าใจพฤติกรรมเชิงทำนาย (Predictive Behavior) เพื่อสร้างพื้นฐานของการบริหารที่ตั้งอยู่บน "หลักฐานจากการวิเคราะห์พฤติกรรมและการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์" มากกว่าการคาดเดา (Shmueli et al. 2020) กระบวนการนี้ถูกเรียกว่า "การบริหารจัดการพฤติกรรมเชิงทำนาย" (Predictive

Behavior Management Administration) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของการจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการวางกลยุทธ์ด้วยข้อมูลและการตัดสินใจเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

“พฤติกรรมเชิงทำนาย” (Predictive Behavior) หมายถึงกระบวนการวิเคราะห์พฤติกรรมและวิเคราะห์พฤติกรรม เชิงคาดการณ์สิ่งที่ต้องการค้นหา เช่น แนวโน้ม รูปแบบ และความสัมพันธ์ของพฤติกรรมในอดีตและปัจจุบันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำนายสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรสามารถนำกระบวนการนี้ไปใช้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมของพนักงาน ลูกค้า ผู้บริโภค คู่แข่ง หรือแม้แต่แนวโน้มของตลาดและปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ (Siegel. 2016) โดยกระบวนการทำนายพฤติกรรมมักอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทำนาย และอัลกอริธึมทางสถิติที่สามารถระบุความสัมพันธ์เชิงซ้อนและแนวโน้มที่มนุษย์ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน (Provost & Fawcett. 2013) การใช้พฤติกรรมเชิงทำนายจึงช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวอย่างทันทั่วทั้ง (Mayer-Schönberger & Cukier. 2013) ในโลกที่มีข้อมูลล้นเหลืออย่างต่อเนื่องและมีความซับซ้อนสูง การมีเครื่องมือที่สามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ และคาดการณ์พฤติกรรมได้อย่างแม่นยำย่อมเป็นข้อได้เปรียบที่องค์กรไม่อาจมองข้าม พฤติกรรมเชิงทำนายจึงไม่ได้เป็นเพียงแนวโน้มทางเทคโนโลยีแต่เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

แม้ว่าพฤติกรรมเชิงทำนายจะเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในด้านการตลาดและการวิเคราะห์ผู้บริโภค แต่แท้จริงแล้ว แนวคิดนี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในหลากหลายมิติของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนห่วงโซ่อุปทาน การบริหารความเสี่ยง การออกแบบผลิตภัณฑ์ ไปจนถึงการกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว (Choi, Wallace, & Wang. Online. 2018, and Davenport & Harris. 2017) การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของพนักงาน เช่น รูปแบบการทำงาน ความพึงพอใจ หรือแนวโน้มการลาออก สามารถช่วยให้องค์กรวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การพยากรณ์ความต้องการของลูกค้าในอนาคตจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการสินค้าคงคลังและการผลิตได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น ทั้งนี้ พฤติกรรมเชิงทำนายยังมีบทบาทสำคัญในการระบุปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และเสนอแนวทางป้องกันหรือปรับตัวล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม (Shmueli et al. 2020) จากบริบทดังกล่าว ผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะในการตีความข้อมูลเชิงพฤติกรรม และเข้าใจกลไกเชิงจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และสังคมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงทำนาย ที่มีความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น (Kahneman. 2011) การผสมผสานระหว่างความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

โดยสรุป ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจฐานความรู้และการปฏิวัติทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และข้อมูลขนาดใหญ่ ได้ทำให้แนวทางการบริหารแบบดั้งเดิมไม่สามารถรองรับความซับซ้อนของธุรกิจได้อีกต่อไป องค์กรสมัยใหม่จึงต้องพัฒนา “การบริหารจัดการพฤติกรรมเชิงทำนาย” (Predictive Behavior Management Administration) ซึ่งอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การเรียนรู้ของเครื่อง และแบบจำลองทางสถิติ เพื่อทำนายแนวโน้มของผู้บริโภค พนักงาน ตลาด และปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ ลดความไม่แน่นอน และสร้างความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ทั้งในด้านการตลาด ทรัพยากรมนุษย์ ห่วงโซ่อุปทาน และการวางนโยบาย องค์กรจึงจำเป็นต้องผสมผสานความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์เข้ากับการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสริมศักยภาพการแข่งขันและความอยู่รอดในยุคดิจิทัล

การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้บริโภค

ในโลกของการจัดการยุคดิจิทัล การทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้องในระบบเศรษฐกิจและองค์กรกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “พฤติกรรมองค์กร” (Organizational Behavior) และ “พฤติกรรมผู้บริโภค” (Consumer Behavior) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ การวางกลยุทธ์ และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Robbins & Judge, 2019)

พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบการกระทำ การโต้ตอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยบุคคลในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้นำระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ไปจนถึงพนักงานในสายปฏิบัติการ โดยพฤติกรรมเหล่านี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความร่วมมือในกระบวนการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2019) พฤติกรรมของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะส่งผลต่อ ทั้งการสื่อสารภายใน การตัดสินใจ การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนบรรยากาศของสถานที่ทำงาน องค์กรที่เข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรอย่างลึกซึ้งย่อมสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับธรรมชาติของแรงจูงใจและความคาดหวังของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cameron & Green, 2019) ในยุคปัจจุบัน การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กรสามารถทำได้ด้วยการใช้ข้อมูลภายในที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลจากระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ผลการประเมินความพึงพอใจในงาน การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร หรือแม้กระทั่งการสังเกตพฤติกรรมผ่านระบบดิจิทัลในที่ทำงาน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มเชิงพฤติกรรม นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (McShane & Von Glinow, 2018)

พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior) เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดขององค์กรยุคใหม่ โดยเฉพาะในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลที่พฤติกรรมของลูกค้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมผู้บริโภคหมายถึงกระบวนการทางความคิดและการตัดสินใจของลูกค้าในการแสวงหา เลือกซื้อ ใช้งาน หรือประเมินค่าสินค้าและบริการ ซึ่งรวมถึงปัจจัยด้านจิตวิทยา เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริโภคของแต่ละบุคคล (Schiffman & Wisenblit. 2019) ในปัจจุบัน องค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภคได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) ข้อมูลการค้นหาออนไลน์ พฤติกรรมการคลิกบนเว็บไซต์ การรีวิวสินค้า ตลอดจนความคิดเห็นจากสื่อสังคมออนไลน์ (Kotler & Keller. 2022) เมื่อข้อมูลเหล่านี้ได้รับการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบวิเคราะห์เชิงทำนาย (Predictive Analytics) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) องค์กรจะสามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์แนวโน้มของตลาด และคาดการณ์พฤติกรรมการซื้อของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการตลาดและพัฒนาสินค้าให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wedel & Kannan. Online. 2016) ด้วยเหตุนี้ การทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคเชิงลึกผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการตลาดยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและเทคโนโลยี

การจัดการยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล การบูรณาการข้อมูลพฤติกรรมองค์กร และพฤติกรรมผู้บริโภคเข้าด้วยกันกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพการบริหารเชิงระบบขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรสะท้อนถึงศักยภาพและขีดความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ระดับแรงจูงใจ ความผูกพันในงานและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ขณะที่พฤติกรรมของผู้บริโภคสะท้อนถึงความคาดหวัง ความต้องการ และความภักดีต่อแบรนด์ในตลาดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Robbins & Judge. 2019, and Schiffman & Wisenblit. 2019) หากองค์กรสามารถบูรณาการข้อมูลทั้งสองด้านนี้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผ่านเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เช่น Predictive Analytics, Machine Learning หรือ Data Integration Platforms ผู้บริหารจะสามารถเชื่อมโยง “สิ่งที่องค์กรเป็น” กับ “สิ่งที่ตลาดต้องการ” ได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ (Wedel & Kannan. Online. 2016, and Kotler & Keller. 2022) การเชื่อมโยงดังกล่าว ช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อทั้งเป้าหมายภายในองค์กรและแรงกดดันจากภายนอกตลาด ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเชิงรุก เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และวางตำแหน่งในตลาดได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (Cameron & Green. 2019) แนวทางการจัดการสมัยใหม่ดังกล่าวจึงมุ่งเน้นการประสานข้อมูลพฤติกรรมในทุกมิติ เพื่อสร้างคุณค่าในภาพรวมขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ในยุคดิจิทัล การทำความเข้าใจและวิเคราะห์ทั้ง พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) และ พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior) เป็นสิ่งสำคัญต่อการ

ตัดสินใจและกลยุทธ์ทางธุรกิจ พฤติกรรมองค์กรสะท้อนแรงจูงใจ ความผูกพัน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพภายใน ขณะที่พฤติกรรมผู้บริโภคแสดงถึงความต้องการ ความคาดหวัง และความภักดีต่อแบรนด์ เมื่อองค์กรบูรณาการข้อมูลทั้งสองด้านผ่านเครื่องมือวิเคราะห์สมัยใหม่ เช่น Predictive Analytics และ Machine Learning จะสามารถเชื่อมโยงศักยภาพภายในกับความต้องการตลาด ก่อให้เกิดกลยุทธ์ที่ตอบสนองได้อย่างแม่นยำ เพิ่มความยืดหยุ่นเชิงแข่งขัน และสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์พฤติกรรมและการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์

การวิเคราะห์พฤติกรรม (Behavioral Analytics) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจแนวโน้มและรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในอนาคตโดยอิงจากข้อมูลพฤติกรรมในอดีตและปัจจุบัน โดยกระบวนการนี้เน้นการวิเคราะห์เชิงลึกถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม เพื่อให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ (Siegel, 2016) ทั้งนี้ กระบวนการวิเคราะห์พฤติกรรมจำเป็นต้องสร้างแบบจำลองทางสถิติที่ช่วยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม รวมถึงอัลกอริธึมการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ที่มีความสามารถในการเรียนรู้จากข้อมูลจำนวนมากและซับซ้อนโดยไม่ต้องพึ่งพาสสมมติฐานแบบดั้งเดิม (Provost & Fawcett, 2013) นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการกับข้อมูลจำนวนมากที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งช่วยให้การค้นพบรูปแบบเชิงพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ในข้อมูลเหล่านั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การบูรณาการเทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้องค์กรสามารถประเมินพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์แนวโน้ม และคาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความแม่นยำ ลดความเสี่ยง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Siegel, 2016, and Provost & Fawcett, 2013) ดังนั้น การพยากรณ์เชิงพฤติกรรม จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในยุคของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์ (Behavioral Forecasting Analytics) เป็นกระบวนการที่นำเทคนิคทางสถิติและอัลกอริธึมการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) มาใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน เพื่อสร้างแบบจำลองที่ช่วยทำนายเหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแม่นยำและมีประสิทธิผล (Shmueli et al. 2020) กระบวนการนี้ครอบคลุมหลากหลายด้าน ตั้งแต่การวิเคราะห์พฤติกรรมของลูกค้า การแบ่งกลุ่มตลาด การทำนายความเสี่ยงทางธุรกิจ ไปจนถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในองค์กร ทั้งนี้ การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินแนวโน้มที่ซับซ้อนในข้อมูลจำนวนมากและแปรผันสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ (Davenport &

Harris. 2017) ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ได้แก่ การทำนายพฤติกรรมการซื้อขายของผู้บริโภค การประเมินความเสี่ยงด้านเครดิต หรือการคาดการณ์ความต้องการสินค้าล่วงหน้า ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้การจัดการทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดียิ่งขึ้น (Shmueli et al. 2020)

ด้วยเหตุนี้ การวิเคราะห์พฤติกรรม (Behavioral Analytics) และการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์ (Behavioral Forecasting Analytics) จึงกลายเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ช่วยให้องค์กรสามารถแปลงข้อมูลจำนวนมหาศาลให้กลายเป็นความรู้เชิงลึกที่สนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น (Davenport & Harris. 2017) โดยการวิเคราะห์พฤติกรรมเน้นที่การวิเคราะห์รูปแบบและแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้สามารถทำนายผลลัพธ์ในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ลูกค้า หรือคู่แข่งได้ ขณะที่การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ใช้เทคนิคทางสถิติและอัลกอริธึม การเรียนรู้ของเครื่องในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างแบบจำลองที่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์และแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในตลาดหรือภายในองค์กร (Shmueli, Bruce, Gedeck, & Patel. 2020) ด้วยการใช้ทั้งสองเครื่องมือร่วมกัน องค์กรจึงสามารถลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีความยั่งยืน นอกจากนี้ การตัดสินใจที่อิงข้อมูลยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างนวัตกรรม และพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Provost & Fawcett. 2013) ดังนั้น การพยากรณ์เชิงพฤติกรรมและการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์จึงไม่ใช่แค่เทคโนโลยีทางเลือก แต่เป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรยุคใหม่ต้องนำมาใช้เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตในระยะยาว

โดยสรุป การวิเคราะห์พฤติกรรม (Behavioral Analytics) และการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์ (Behavioral Forecasting Analytics) เป็นเทคนิคสำคัญของพฤติกรรมเชิงทำนายที่ช่วยให้องค์กรแปลงข้อมูลจำนวนมหาศาลเป็นความรู้เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำและมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์พฤติกรรมมุ่งทำนายรูปแบบและแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม โดยอาศัยข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน ขณะที่การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงคาดการณ์ใช้สถิติ อัลกอริธึมการเรียนรู้ของเครื่อง และ Big Data เพื่อสร้างแบบจำลองที่สามารถทำนายเหตุการณ์หรือตลาดล่วงหน้าได้ การบูรณาการทั้งสองแนวทางช่วยลดความเสี่ยง ตอบสนองต่อความไม่แน่นอน วางกลยุทธ์ที่ยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นวัตกรรม และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเชิงรุกและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้

พฤติกรรมเชิงทำนายกับการจัดการสมัยใหม่

ในยุคที่ธุรกิจเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่ทวีความรุนแรง ข้อมูลมีบทบาทสำคัญและได้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร การที่

องค์กรสามารถเข้าถึง วิเคราะห์ ตีความข้อมูลอย่างแม่นยำ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค แนวโน้มของตลาด และประสิทธิภาพภายในได้อย่างลึกซึ้ง (Davenport & Harris. 2017) โดยเฉพาะการนำเครื่องมือวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) มาใช้ ซึ่งมีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตจากพฤติกรรมในอดีตช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องมือเหล่านี้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และ Machine Learning ช่วยให้การตัดสินใจในทุกระดับขององค์กรมีข้อมูลรองรับ ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และเพิ่มความคล่องตัวในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Provost & Fawcett. 2013) นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (data-driven culture) ซึ่งจะส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น

พฤติกรรมเชิงทำนายลูกค้า (Customer Prediction Behavior) เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการตลาดยุคใหม่ โดยมีรากฐานจากการทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการ ความคาดหวัง และรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริโภคภายใต้บริบทการแข่งขันที่รุนแรงและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนการนี้อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในอดีตและปัจจุบัน เช่น ประวัติการซื้อ ความถี่ในการใช้บริการ ความภักดีต่อแบรนด์ รวมถึงปฏิสัมพันธ์บนช่องทางดิจิทัล เช่น การค้นหา การคลิก การรีวิว หรือการมีส่วนร่วมบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถสะท้อนแรงจูงใจและความสนใจของผู้บริโภคได้อย่างมีนัยสำคัญ หากนำมาประมวลผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มความต้องการและพฤติกรรมในอนาคตได้อย่างแม่นยำและทันต่อเวลา (Kotler & Keller, 2022) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) มีบทบาทสำคัญในการยกระดับความสามารถของนักการตลาด โดยเครื่องมือเหล่านี้สามารถจำแนกลักษณะของลูกค้าออกเป็นกลุ่ม วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงซับซ้อน และค้นหารูปแบบที่ซ่อนอยู่ในข้อมูลจำนวนมากเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมได้แม่นยำยิ่งขึ้น (Wedel & Kannan, Online. 2016) การนำผลการทำนายไปใช้ในทางปฏิบัติยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์การตลาดแบบเฉพาะบุคคล (personalized marketing) และระบบแนะนำผลิตภัณฑ์ (product recommendation systems) ซึ่งสามารถนำเสนอข้อเสนอ โปรโมชัน หรือผลิตภัณฑ์ที่ตรงตามความต้องการและเวลาที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดประสบการณ์เชิงบวกที่กระตุ้นทั้งความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า (Shmueli et al., 2020) ยิ่งไปกว่านั้น การทำนายพฤติกรรมลูกค้ายังช่วยลดความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยองค์กรสามารถนำข้อมูลเชิงคาดการณ์มาใช้สนับสนุนการวางแผนการผลิต การจัดการสินค้าคงคลัง และการบริหารห่วงโซ่อุปทานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนช่วยให้การตัดสินใจด้านการลงทุนหรือการพัฒนากลยุทธ์การตลาดใหม่มีความแม่นยำและมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ (Davenport & Harris, 2017) นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาลูกค้าเดิม (customer retention) ซึ่งมีต้นทุนต่ำกว่าการหาลูกค้าใหม่ และช่วยสร้างรายได้ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การนำข้อมูล

พฤติกรรมลูกค้าวิเคราะห์เชิงทำนายจึงไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่ยังเป็นรากฐานของการตลาดยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลโดยเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงกับความเข้าใจเชิงลึกในมิติพฤติกรรมของผู้บริโภค เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่มีความแม่นยำ คล่องตัว และยั่งยืนในโลกธุรกิจที่มีความไม่แน่นอนสูง

พฤติกรรมเชิงทำนายพนักงาน (Employee Prediction Behavior) เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการแข่งขันสูงและความคาดหวังของพนักงานที่ซับซ้อนมากขึ้น องค์กรไม่สามารถพึ่งพาเพียงการบริหารจัดการเชิงรับหรือการแก้ไขปัญหาภายหลังได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยการใช้ข้อมูลเชิงทำนายเพื่อตรวจจับแนวโน้มพฤติกรรมในอนาคตก่อนที่จะเกิดขึ้นจริง กระบวนการดังกล่าวมักใช้ข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ประวัติการทำงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงาน แบบสอบถามความพึงพอใจ การวิเคราะห์พฤติกรรมการเข้าออกงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร ซึ่งสามารถสะท้อนแรงจูงใจ ทักษะ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Cascio & Aguinis, Online. 2019) เมื่อประยุกต์เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing) ผู้บริหารสามารถตรวจจับ “สัญญาณเตือนล่วงหน้า” ของพฤติกรรมเสี่ยง อาทิ ความเสี่ยงในการลาออก การหมดไฟ (burnout) หรือความน่าจะเป็นในการสูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพสูง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ในการออกแบบกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Tambe et al. Online. 2019) นอกจากนี้ การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงทำนายยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะบุคคล จัดสรรงานตามความสามารถ และสร้างเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพและแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคน การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังช่วยยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและความภักดีของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว (Davenport et al., 2016) ผลลัพธ์อีกด้านหนึ่งคือการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งมักมีค่าใช้จ่ายสูง ทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทุนมนุษย์ (human capital) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น ดังนั้น การพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล โดยเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ขั้นสูงเข้ากับความเข้าใจเชิงลึกในมิติด้านบุคคล เพื่อสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในอนาคต

พฤติกรรมเชิงทำนายความเสี่ยง (Risk Prediction Behavior) เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในโลกธุรกิจยุคใหม่ไม่สามารถพึ่งพาเพียงประสบการณ์หรือการคาดเดาเชิงสัญชาตญาณได้อีกต่อไป แต่ต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงลึกและการใช้ข้อมูลที่มีความแม่นยำสูงเพื่อตรวจจับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งใน

ระดับองค์กร บุคลากร และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจโดยรอบ แนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา คือการนำ “พฤติกรรมเชิงทำนาย” (Predictive Behavior) มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการระบุ ป้องกัน และจัดการผลกระทบจากความเสียหายที่ซ่อนอยู่ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในอดีต ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลการทำงานของบุคลากร พฤติกรรมการซื้อหรือความพึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนการเคลื่อนไหวของคู่แข่ง เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบจำลองเชิงทำนายที่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ (Davenport & Harris, 2017) ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการวิเคราะห์พฤติกรรมพนักงานเพื่อทำนายความเป็นไปได้ที่บุคลากรสำคัญจะลาออกอย่างกะทันหัน ซึ่งหากเกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการอาจสร้างความเสียหายร้ายแรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร หรือการใช้ข้อมูลการมีปฏิสัมพันธ์ของลูกค้ากับแบรนด์ในช่องทางดิจิทัลเพื่อตรวจจับแนวโน้มความไม่พอใจที่อาจลุกลามเป็นการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจในอนาคต การนำเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ควบคู่กับเทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ทำให้องค์กรสามารถสร้างโมเดลพยากรณ์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น รวมทั้งตรวจจับ “สัญญาณเตือนล่วงหน้า” (early warning signs) ที่สะท้อนถึงความเสี่ยงในระดับต่าง ๆ ได้ก่อนที่จะเกิดขึ้นจริง (Siegel, 2016) ยิ่งไปกว่านั้น การบูรณาการพฤติกรรมเชิงทำนายเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยงที่เป็นทางการยังช่วยให้องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงวางแผนกลยุทธ์การตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างขีดความสามารถ ในการฟื้นตัวจากเหตุการณ์ไม่คาดคิด (resilience) ได้ดียิ่งขึ้น การใช้แนวคิดดังกล่าวไม่เพียงช่วยลดความเสียหายและปกป้องผลประโยชน์เชิงธุรกิจ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการกำกับดูแลและกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว จึงกล่าวได้ว่าการบูรณาการพฤติกรรมเชิงทำนายเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงถือเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

โดยสรุป พฤติกรรมเชิงทำนาย (Predictive Behavior) เป็นเครื่องมือสำคัญของการจัดการสมัยใหม่ที่ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เช่น Big Data Analytics และ Machine Learning เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค พนักงาน ความเสี่ยงทางธุรกิจ และการคาดการณ์พฤติกรรมลูกค้าช่วยให้เข้าใจความต้องการและสร้างกลยุทธ์การตลาดเฉพาะบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ อีกทั้ง ทำนายพฤติกรรมพนักงานที่จะช่วยตรวจจับสัญญาณการลาออก ความหมดไฟ และศักยภาพการเติบโต เพื่อออกแบบแผนพัฒนาบุคลากรและลดต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้พฤติกรรมเชิงทำนายในด้านการบริหารความเสี่ยงยังช่วยให้องค์กรระบุปัญหาล่วงหน้า จัดลำดับความสำคัญ และเสริมสร้างความยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ไม่คาดคิด ส่งผลให้องค์กรตัดสินใจได้แม่นยำ ลดความเสี่ยง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมเชิงทำนายกับการประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมไทย

พฤติกรรมเชิงทำนาย (Predictive Behavior) เป็นเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลเชิงพฤติกรรมจากอดีตและปัจจุบัน การประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมไทยช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ทั้งในภาคธุรกิจและภาครัฐ (Davenport & Harris. 2017) ตัวอย่างเช่น

1. ธุรกิจค้าปลีกและอีคอมเมิร์ซในประเทศไทย เช่น Lazada และ Shopee ได้พัฒนาการใช้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างเข้มข้นเพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันและปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ประกอบด้วย ประวัติการซื้อ การคลิก การค้นหาสินค้า รวมถึงพฤติกรรมกรรวิว หรือการมีส่วนร่วมกับโปรโมชั่นต่าง ๆ ของผู้บริโภค ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำมาประมวลผลด้วยเทคโนโลยีการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Forecasting Analytics) และอัลกอริธึม Machine Learning เพื่อทำนายแนวโน้มความต้องการสินค้าในช่วงเวลาที่สำคัญ เช่น เทศกาลหรือโปรโมชั่นพิเศษ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพฤติกรรมช่วยให้บริษัทสามารถระบุได้ว่าสินค้ากลุ่มใดมีแนวโน้มเป็นที่นิยม เช่น กลุ่มแฟชั่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือสินค้าบริโภคประจำวันในเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ทำให้องค์กรสามารถวางแผนสต็อกสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาสินค้าขาดตลาดหรือสินค้าล้นสต็อก รวมถึงปรับแต่งกลยุทธ์การตลาดแบบเฉพาะบุคคล (personalized marketing) ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มลูกค้า การใช้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมและเทคโนโลยีดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มยอดขายและความพึงพอใจของลูกค้า แต่ยังช่วยลดความเสี่ยงจากการคาดการณ์ผิดพลาดและเพิ่มความคล่องตัวในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดในระยะยาว (Wedel & Kannan. Online. 2016, and Kotler & Keller. 2022) ดังนั้น พฤติกรรมเชิงทำนายผู้บริโภคจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ทางธุรกิจในอีคอมเมิร์ซไทยยุคดิจิทัล

2. การบริหารภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขของไทยสามารถนำแนวคิดการพยากรณ์พฤติกรรม (Predictive Behavior) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรด้านสาธารณสุข การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในการเข้ารับบริการตรวจสุขภาพ การใช้วัคซีน หรือการเข้ารับการรักษาในแต่ละจังหวัดช่วยให้หน่วยงานรัฐสามารถทำนายความต้องการของประชาชนได้อย่างแม่นยำ ข้อมูลเหล่านี้สามารถรวบรวมจากระบบฐานข้อมูลของโรงพยาบาล คลินิก และหน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่น รวมถึงข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากการลงทะเบียนออนไลน์ การจองนัดหมาย และประวัติการใช้บริการที่ผ่านมา การประมวลผลข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Forecasting Analytics) และ Machine Learning ช่วยให้สามารถระบุแนวโน้มการเข้ารับบริการในช่วงเวลาต่าง ๆ เช่น ฤดูไข้หวัดใหญ่ หรือช่วงการระบาดของโรคเฉพาะพื้นที่ ทำให้กระทรวงสาธารณสุขสามารถวางแผนจัดสรรวัคซีนและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างเหมาะสม ลดปัญหาการขาดแคลนหรือการล้นเกินของวัคซีน นอกจากนี้ การวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมยังช่วยในการจัดกิจกรรมรณรงค์สุขภาพและการสื่อสารกับประชาชนได้ตรง

กลุ่มเป้าหมายมากขึ้น เพิ่มอัตราการเข้ารับบริการและการปฏิบัติตามคำแนะนำทางการแพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ (Riley et al. Online. 2019, and Davenport & Harris. 2017) การใช้พฤติกรรมเชิงทำนายในภาครัฐไทยจึงไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรทรัพยากรแต่ยังส่งเสริมความยั่งยืนด้านสาธารณสุขและลดความเสี่ยงต่อวิกฤติด้านสุขภาพในอนาคต

3. องค์การด้านแรงงานในบริบทไทยสามารถนำแนวคิดพฤติกรรมเชิงทำนาย (Predictive Behavior) มาใช้เพื่อเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพนักงาน เช่น การเข้า-ออกงาน ความสม่ำเสมอในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร ผลการประเมินสมรรถนะ หรือความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถระบุแนวโน้มพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเสี่ยงในการลาออก หรือภาวะหมดไฟ (burnout) ของพนักงานได้อย่างแม่นยำ (Cascio & Boudreau. Online. 2016) ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ (Forecasting Analytics) และ Machine Learning องค์การสามารถสร้างโมเดลพยากรณ์ที่เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้ากับผลลัพธ์ เช่น ความเสี่ยงลาออกภายใน 6-12 เดือน การจำแนกพนักงานที่มีแนวโน้มหมดไฟ หรือกลุ่มที่ต้องการการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม (Tambe, Cappelli, & Yakubovich. Online. 2019) ข้อมูลที่ได้ช่วยให้สามารถวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูคลากร การปรับแต่งแผนการฝึกอบรม การจัดสรรงาน และเส้นทางอาชีพ ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ พฤติกรรมเชิงทำนายยังช่วยลดต้นทุนจากการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพิ่มอัตราการรักษาคูคลากรที่มีความสามารถสูง และสร้างความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน การประยุกต์ใช้พฤติกรรมเชิงทำนายจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถการแข่งขันขององค์กรไทยในยุคดิจิทัล

พฤติกรรมเชิงทำนายกับประเด็นท้าทาย

พฤติกรรมเชิงทำนาย มีประเด็นท้าทายหลายประการ เช่น

1. ความแม่นยำของแบบจำลองเพื่อการทำนาย ความแม่นยำของแบบจำลองการทำนายถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้พฤติกรรมเชิงทำนายในบริบทของการจัดการสมัยใหม่ เนื่องจากการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ตั้งอยู่บนผลลัพธ์จากแบบจำลองที่ไม่แม่นยำ อาจนำไปสู่การวางแผนผิดพลาดและเกิดความสูญเสียทั้งด้านทรัพยากรและโอกาสทางธุรกิจ ความแม่นยำของแบบจำลองขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสมบูรณ์และคุณภาพของข้อมูลที่ใช้ในการฝึกโมเดลความเหมาะสมของตัวแปรอธิบาย (features) ที่นำมาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ ตลอดจนเทคนิคทางสถิติหรืออัลกอริธึมที่เลือกใช้ในการประมวลผล (Shmueli, Bruce, Gedeck, & Patel. 2020) หากข้อมูลมีอคติ ไม่ครบถ้วน หรือสะท้อนเพียงบางมิติของความเป็นจริง ผลลัพธ์จากแบบจำลองก็อาจบิดเบือนจากข้อเท็จจริง และนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่ข้อมูลมีพลวัตสูง เช่น พฤติกรรมผู้บริโภคหรือแรงงาน การอัปเดตและประเมินผลของแบบจำลองอย่างต่อเนื่องจึงเป็น

สิ่งจำเป็น ทั้งนี้ องค์กรควรกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินความแม่นยำ เช่น ค่าความผิดพลาดเฉลี่ย (MAE), ค่า R-squared หรือค่า AUC เพื่อใช้เปรียบเทียบและปรับปรุงโมเดลอย่างเป็นระบบ การลงทุนในทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลอย่างเข้มงวดจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากต้องการให้พฤติกรรมเชิงการทำนายกลายเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจที่เชื่อถือได้

2. ปัญหาจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล พฤติกรรมเชิงทำนายในบริบทของการจัดการยุคใหม่มักต้องพึ่งพาข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลลูกค้า ข้อมูลพนักงาน หรือข้อมูลเชิงพฤติกรรมจากการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ประวัติการคลิก การใช้แอปพลิเคชัน หรือการโต้ตอบกับระบบอัตโนมัติ ข้อมูลเหล่านี้แม้จะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการคาดการณ์ แต่ในขณะเดียวกันก็ส่งผลให้เกิดข้อกังวลด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวอย่างกว้างขวาง ประเด็นสำคัญประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอมที่ชัดเจนจากเจ้าของข้อมูล ความไม่โปร่งใส ในกระบวนการวิเคราะห์ ตลอดจนการใช้ข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ที่เกินขอบเขตที่ตกลงไว้แต่แรก (Crawford & Calo. Online. 2016) องค์กรจึงจำเป็นต้องออกแบบแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลที่คำนึงถึงจริยธรรม เช่น การปกป้องข้อมูลตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อย่างเช่น กฎหมาย GDPR ของสหภาพยุโรป และ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ของประเทศไทย รวมถึงต้องพัฒนาแนวปฏิบัติของการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible AI) เพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจที่ได้จากระบบวิเคราะห์พฤติกรรมไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล การให้ความสำคัญกับจริยธรรมจึงไม่เพียงเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3. ข้อจำกัดของเทคโนโลยีและบุคลากร แม้ว่าเทคโนโลยีด้านพฤติกรรมเชิงทำนายจะพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีศักยภาพสูงในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ แต่การนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้จริงในองค์กรกลับประสบข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในด้านทรัพยากรบุคคลและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ปัจจุบันองค์กรจำนวนมากยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) วิศวกรปัญญาประดิษฐ์ (AI Engineer) และผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม AI (Ethical AI Specialist) ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญในการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบการทำนาย ที่มีประสิทธิภาพ (Davenport & Patil. 2012) ช่องว่างในทักษะเหล่านี้ทำให้การประยุกต์ใช้โมเดลวิเคราะห์ขั้นสูงยังจำกัดอยู่เพียงในองค์กรขนาดใหญ่ หรือองค์กรที่มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน โครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล เช่น ระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse), ระบบการจัดเก็บข้อมูลแบบกระจาย (Distributed Storage) และระบบการประมวลผลแบบเรียลไทม์ ก็ยังไม่แพร่หลายในองค์กรทั่วไป โดยเฉพาะองค์กรขนาดกลางและขนาด

เล็ก (SMEs) ที่อาจเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและความรู้ ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ยังไม่เต็มศักยภาพ และอาจลดความสามารถขององค์กรในการตัดสินใจที่อิงข้อมูลอย่างแท้จริง การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการจัดการเชิงข้อมูลในระยะยาว

4. ปัญหาด้านความพร้อมขององค์กรไทยในบริบทของประเทศไทย ความพร้อมขององค์กรในการนำพฤติกรรมเชิงทำนายมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและท้าทายอย่างมาก โดยพบว่าหลายองค์กรยังประสบปัญหาเกี่ยวกับระบบข้อมูล ที่แยกส่วน (siloeed data) ซึ่งทำให้การรวบรวมและบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างจำกัด อีกทั้ง ยังขาดวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล (data-driven culture) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันการใช้ข้อมูลพฤติกรรมเชิงทำนายในกระบวนการทำงานประจำวัน (Wonglimpiyarat. Online. 2019) นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีและกระบวนการทำนายเข้ากับระบบงานจริง ยังเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความพยายามและเวลา เนื่องจากความซับซ้อนทางเทคนิคและการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่องค์กรต้องเผชิญ (Chongwatpol & Sharda. Online. 2019) ดังนั้นการประยุกต์ใช้พฤติกรรมเชิงทำนายในองค์กรไทยจึงควรดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเน้นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการเพิ่มพูนทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจน การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างความเข้าใจและความยอมรับในระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร (Kijsanayotin. Online. 2019) การวางแผนและดำเนินการเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวจะช่วยให้การนำพฤติกรรมเชิงทำนายมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้องค์กรไทยสามารถแข่งขันในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป พฤติกรรมเชิงทำนาย (Predictive Behavior) เผชิญความท้าทายหลายด้าน ทั้งความแม่นยำของแบบจำลองซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพข้อมูลและเทคนิควิเคราะห์ การคำนึงถึงจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล การจำกัดด้านเทคโนโลยีและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ และความพร้อมขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทของไทยที่ข้อมูลมักแยกส่วนและวัฒนธรรมองค์กรยังไม่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล จึงเป็นสิ่งจำเป็น การจัดการประเด็นเหล่านี้รอบด้านจะช่วยให้องค์กรสามารถนำพฤติกรรมเชิงทำนายมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพิ่มความคล่องตัว ลดความเสี่ยง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมเชิงทำนายกับแนวโน้มในอนาคต

พฤติกรรมเชิงทำนาย (Predictive Behavior) กำลังกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ขับเคลื่อนการตัดสินใจในองค์กรยุคดิจิทัล ด้วยการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล

ขนาดใหญ่ (Big Data) ทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มพฤติกรรมของผู้บริโภค พนักงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจได้อย่างแม่นยำ แนวโน้มในอนาคตของพฤติกรรมพยากรณ์จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความแม่นยำ และการใช้งานที่ครอบคลุม ในทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในมิติต่างๆ เช่น

1. มิติด้านบทบาทของผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่การตัดสินใจเชิงทำนาย ในยุคที่ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างลึกซึ้งในการดำเนินธุรกิจ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การตัดสินใจเชิงพยากรณ์ (predictive decision-making) ซึ่งถือเป็นแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พฤติกรรมเชิงทำนาย (predictive behavior) เพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มต่าง ๆ ของผู้บริโภค พนักงาน และคู่แข่ง กลายเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในระดับสูง (Shmueli et al. 2020) ผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การตีความผลลัพธ์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Davenport & Harris. 2017) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการใช้ข้อมูล (data-driven culture) ส่งเสริมการร่วมมือข้ามหน่วยงาน และเปิดรับนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Provost & Fawcett. 2013) เพื่อให้พฤติกรรมเชิงทำนายถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับขององค์กร ในอนาคต บทบาทของผู้บริหารจะขยายไปสู่การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนการตัดสินใจด้วยข้อมูลและพฤติกรรมเชิงทำนายอย่างชาญฉลาด ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความยั่งยืนและเติบโตในยุคการแข่งขันสูงและความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

2. มิติด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) ด้วยข้อมูล การพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) กำลังได้รับการปฏิวัติผ่านการประยุกต์ใช้พฤติกรรมเชิงทำนาย (predictive behavior) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากพฤติกรรมของบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อสร้างความรู้ใหม่และปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจ (Argyris & Schön. 1996) เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ช่วยเสริมศักยภาพของระบบการเรียนรู้ขององค์กร โดยนำเสนอข้อมูลเชิงพยากรณ์ที่ช่วยให้ผู้บริหารและทีมงานตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน (Senge. 2006) การนำพฤติกรรมพยากรณ์มาใช้ในมิติของการเรียนรู้ขององค์กรช่วยสร้างวงจรการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งครอบคลุมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์เชิงลึก และการสะท้อนผลลัพธ์เพื่อพัฒนากลยุทธ์และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Crossan, Lane, & White. Online. 1999) นอกจากนี้ พฤติกรรมเชิงทำนายยังสนับสนุนการเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (forecast learning) ที่องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มและเตรียมความพร้อมล่วงหน้าได้ดียิ่งขึ้น ช่วยลดความ

เสี่ยงและเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการกับความไม่แน่นอนของตลาด (Garvin, Edmondson, & Gino. 2008) ด้วยเหตุนี้ แนวโน้มในอนาคตของพฤติกรรมเชิงทำนายจะเน้นไปที่การบูรณาการเทคโนโลยีข้อมูลเข้ากับการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่มีความรู้และปรับตัวได้อย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. มิติด้านการเตรียมความพร้อมขององค์กร การเตรียมความพร้อมขององค์กรในยุคปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมเชิงทำนาย (predictive behavior) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ องค์กรที่สามารถวิเคราะห์และคาดการณ์พฤติกรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกค้า คู่แข่ง และพนักงาน จะมีความได้เปรียบในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Davenport & Harris. 2017) การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ช่วยให้องค์กรสามารถจับสัญญาณเตือนล่วงหน้า (early warning signals) ที่สะท้อนถึง ความเสี่ยงและโอกาสในตลาดได้อย่างแม่นยำ ส่งผลให้องค์กรสามารถวางแผนบริหารทรัพยากรและพัฒนากระบวนการภายในเพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Provost & Fawcett. 2013) นอกจากนี้ พฤติกรรมการพยากรณ์ยังช่วยสนับสนุนการสร้างภูมิต้านทาน (resilience) ขององค์กร โดยช่วยให้สามารถเตรียมแผนสำรองและกลยุทธ์รับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น (Sheffi. 2005) แนวโน้มในอนาคตของการนำพฤติกรรมเชิงทำนายมาใช้ในมิตินี้จึงมุ่งเน้นไปที่การบูรณาการข้อมูล และเทคโนโลยีที่หลากหลายเข้าด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในทุกมิติขององค์กร ตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงไปจนถึงการพัฒนาบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน (Tambe, Cappelli, & Yakubovich. Online. 2019)

4. มิติด้านทิศทางของการบริหารจัดการพฤติกรรมเชิงทำนายในบริบทไทยและสากล แนวโน้มของการบริหารจัดการพฤติกรรมเชิงทำนายในอนาคต ทั้งในบริบทของประเทศไทยและในระดับสากลกำลังเคลื่อนตัวไปสู่การเป็นระบบ ที่มีความแม่นยำ ครอบคลุม และยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น โดยมีจุดร่วมสำคัญคือ การพึ่งพาข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการวิเคราะห์เชิงลึกผ่านเทคโนโลยีอย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) เพื่อทำนายพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มลูกค้า และระบบเศรษฐกิจในอนาคต (Mayer-Schönberger & Cukier. 2014, and Provost & Fawcett. 2013) ในบริบทสากล ประเทศพัฒนาแล้วได้นำแนวทางนี้ไปใช้ในหลากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม การเงิน การศึกษา หรือการสาธารณสุขซึ่งช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยแม้จะยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีในการนำระบบการบริหารจัดการพฤติกรรมเชิงทำนายมาใช้ โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่และภาคธุรกิจที่มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง (Office of the National Digital Economy and

Society Commission. Online. 2022) อย่างไรก็ตาม อุปสรรคสำคัญยังคงอยู่ที่ความไม่พร้อมของระบบข้อมูลภายในองค์กร การขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน Data Science และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่เปิดรับการตัดสินใจโดยอิงข้อมูลอย่างแท้จริง แนวโน้มในอนาคตจึงมุ่งไปที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานข้อมูล การสร้างพันธมิตรเชิงเทคโนโลยีระหว่างประเทศ และการเร่งผลิตบุคลากรด้านข้อมูล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการพฤติกรรมเชิงทำนายอย่างยั่งยืนในทุกระดับ

บทสรุป

การบริหารจัดการสมัยใหม่ในยุคดิจิทัลกำลังเปลี่ยนโฉมด้วย "พฤติกรรมเชิงการทำนาย" (Predictive Behavior) ซึ่งอาศัยเทคโนโลยีเช่น AI, Big Data และ Machine Learning เพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์พฤติกรรมของพนักงาน ลูกค้า และตลาด ช่วยให้องค์กรตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้แม่นยำ ลดความเสี่ยง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แนวทางนี้ไม่เพียงประยุกต์ใช้ในการตลาด แต่ยังครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว อย่างไรก็ตาม การนำพฤติกรรมเชิงทำนายมาใช้ยังมีข้อท้าทายสำคัญ เช่น ความแม่นยำของโมเดล ปัญหาจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ขีดจำกัดด้านเทคโนโลยี และปัญหาด้านความพร้อมขององค์กรไทยในการบูรณาการระบบ โดยเฉพาะประเทศไทยยังขาดโครงสร้างข้อมูลและวัฒนธรรมการตัดสินใจด้วยข้อมูล ซึ่งในอนาคต แนวโน้มจะมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) การเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และการเสริมบทบาทผู้บริหารให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เพื่อความยั่งยืน องค์กรต้องลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล พัฒนาบุคลากร และสร้างสมดุลระหว่างนวัตกรรมกับจริยธรรม โดยเฉพาะในยุคที่ข้อมูลคือหัวใจของการแข่งขันทางธุรกิจ

บรรณานุกรม

- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). **Organizational learning II: Theory, method, and practice**. Addison-Wesley.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). **Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change** (5th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). **Applied psychology in human resource management** (8th ed.). Pearson Education.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. **Journal of World Business**, 51(1), 103–114. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.10.002>

- Choi, T. M., Wallace, S. W., & Wang, Y. (2018). Big data analytics in operations management. **Production and Operations Management**, 27(10), 1868–1889. <https://doi.org/10.1111/poms.12838>
- Chongwatpol, J., & Sharda, R. (2019). Predictive analytics and business performance: The role of organizational readiness. **Information & Management**, 56(8), 103-110. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.004>
- Crawford, K., & Calo, R. (2016). There is a blind spot in AI research. **Nature**, 538(7625), 311–313. <https://doi.org/10.1038/538311a>
- Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. **Academy of Management Review**, 24(3), 522–537. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202135>
- Davenport, T. H., Guenole, N., & Green, D. (2016). The predictive power of people analytics. **Harvard Business Review**.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2017). **Competing on analytics: The new science of winning** (2nd ed.). Harvard Business Review Press. *Note: The two separate entries for the 2017 "Competing on Analytics" book were merged and the edition was clarified. APA 7 uses (2nd ed.) instead of (Updated ed.) if the edition number is available.*
- Davenport, T. H., & Patil, D. J. (2012). Data scientist: The sexiest job of the 21st century. **Harvard Business Review**, 90(10), 70–76.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? **Harvard Business Review**, 86(3), 109–116.
- Kahneman, D. (2011). **Thinking, fast and slow**. Farrar, Straus and Giroux.
- Kijsanayotin, B. (2019). Digital transformation readiness in Thai organizations. **International Journal of Information Management**, 45, 41-49. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.11.002>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). **Marketing management** (16th ed.). Pearson Education.
- Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2013). **Big data: A revolution that will transform how we live, work, and think**. Houghton Mifflin Harcourt.

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). **Organizational behavior** (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Office of the National Digital Economy and Society Commission. (2022). **Thailand digital economy and society development plan (2023–2027)**.
<https://www.onde.go.th/>
- Provost, F., & Fawcett, T. (2013). **Data science for business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking**. O'Reilly Media.
- Riley, W. T., Glasgow, R. E., Etheredge, L., & Abernethy, A. (2019). Rapid, responsive, relevant (R3) research: A call for a rapid learning health research enterprise. **Clinical and Translational Medicine**, 8(1), 10.
<https://doi.org/10.1186/s40169-019-0232-0>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). **Organizational behavior** (18th ed.). Pearson Education.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2019). **Consumer behavior** (12th ed.). Pearson Education.
- Senge, P. M. (2006). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. Doubleday.
- Sheffi, Y. (2005). **The resilient enterprise: Overcoming vulnerability for competitive advantage**. MIT Press.
- Shmueli, G., Bruce, P. C., Gedeck, P., & Patel, N. R. (2020). **Data mining for business analytics: Concepts, techniques, and applications in Python** (3rd ed.). Wiley.
- Siegel, E. (2016). **Predictive analytics: The power to predict who will click, buy, lie, or die** (Rev. ed.). Wiley.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. **California Management Review**, 61(4), 15–42.
<https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Wedel, M., & Kannan, P. K. (2016). Marketing analytics for data-rich environments. **Journal of Marketing**, 80(6), 97–121. <https://doi.org/10.1509/jm.15.0413>

Wonglimpiyarat, J. (2019). Building data-driven culture: Challenges and strategies in Thai enterprises. **Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship**, 13(2), 150-163. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2018-0084>

บทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน

The role of Artificial Intelligence (AI) in Chinese language learning management

นภาพร พุทกรณ์

อาจารย์ประจำสำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, E-mail: naputk@rpu.ac.th

Naphaporn Phutkorn

Lecturer, School of General Education, Rajapruk University, E-mail: naputk@rpu.ac.th

รับเข้า : 5 พฤศจิกายน 2568 แก้ไข : 23 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับ : 24 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน 2) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการนำไปใช้ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน และ 3) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการศึกษาผ่านการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาจากบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในช่วงปี 2564 - 2568 เพื่อนำเสนอแนวทางในการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ 1) บทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนแบ่งออกเป็น 6 ด้าน 1) คู่มือสนทนาทางภาษา 2) ตัวเตอรส์ส่วนตัว 3) ผู้ช่วยสร้างสื่อการสอน 4) เครื่องมือและการประเมินผล 5) สะพานเชื่อมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และ 6) ผู้ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู 2) รูปแบบการนำไปใช้ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) ผู้ช่วยในการสร้างสื่อการสอน 2) คู่มือและเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ตัวเตอรส์อัจฉริยะ 4) การสอนแบบร่วมมือระหว่างครูและ AI 5) เครื่องมือสร้างความเข้าใจในเชิงวัฒนธรรม และ 3) นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและตั้งหน่วยงานดูแล 2) ลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน สร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงอุปกรณ์ 3) ปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาครู บูรณาการ AI ในหลักสูตรและพัฒนาทักษะครู 4) วางกรอบจริยธรรม ส่งเสริมความรับผิดชอบและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ครูผู้สอน ปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะ และใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยสอน 2) ผู้เรียน เน้นการใช้ AI เป็นตัวเตอรส์ส่วนตัวในการเรียนรู้

คำสำคัญ: เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) การจัดการเรียนรู้ ภาษาจีน

Abstract

This academic article aims to 1) study the role of artificial intelligence (AI) technology in Chinese language learning management; 2) analyze the application patterns of artificial intelligence (AI) technology in Chinese language learning management; and 3) provide policy and practical recommendations for the effective application of artificial intelligence (AI) technology in Chinese language learning management. The study was conducted through the collection, analysis, and synthesis of content from academic articles and related research both domestically and internationally from 2021 to 2025. This study aims to propose approaches for integrating technology into learning management in the digital age.

The results of the study according to the objectives 1) The role of artificial intelligence (AI) technology in Chinese language learning is divided into 6 areas: 1) Language conversation partner 2) Personal tutor 3) Teaching media creator 4) Tools and assessment 5) Cross-cultural learning bridge and 6) Assistant for teacher professional development 2) Application models of artificial intelligence (AI) technology in Chinese language learning are divided into 5 areas: 1) Teaching media creator assistant 2) Self-learning and training partner 3) Smart tutor 4) Collaborative teaching between teachers and AI 5) Tools for building cultural understanding and 3) Policy recommendations include 1) Establish a clear vision and establish a supervisory agency 2) Invest in infrastructure, create equal access to equipment 3) Improve the curriculum and teacher development, integrate AI in the curriculum and develop teacher skills 4) Establish an ethical framework, promote responsibility and protect personal data. And practical recommendations include 1) Teachers, change their roles from teachers to guides and use AI as a teaching tool. 2) Learners, focus on using AI as a personal tutor in learning.

Keywords: Artificial Intelligence (AI), Learning Management, Chinese Language

บทนำ

โลกสมัยใหม่กำลังก้าวเข้าสู่ยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) พัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เทคโนโลยีนี้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายทั่วโลก รวมถึงในภาคการศึกษาของจีน รัฐบาลจีนได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์เข้ากับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจีนได้เผยแพร่แผนงานเพื่อส่งเสริมการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษา ผ่านการพัฒนาทรัพยากรและแอปพลิเคชันทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ (ศิริสา, 2568) กระทรวงศึกษาธิการจีนกำหนดให้ทุกโรงเรียนต้องนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (กฤตติกา, 2564)

ในประเทศไทยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ก็เริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของ AI โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) ที่เป็นแบบจำลองภาษาขนาดใหญ่ (Large Language Models: LLMs) อย่าง ChatGPT ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจไปทั่วทุกวงการ (Kong, 2024; อธิป และคณะ, 2568; จิรกร, 2568) และในวงการศึกษาก็เช่นกันที่ AI ไม่ได้เป็นเพียงเทคโนโลยีที่น่าตื่นตาตื่นใจอีกต่อไป แต่ได้กลายเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญและท้าทายกับการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม และเป็นการบังคับให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งต้องทบทวนและปรับตัวเพื่อบูรณาการนำ AI ให้เข้ากับการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สสิต และคณะ, 2568; พงษ์ศักดิ์ และคณะ, 2568; Liu, 2023)

การเปลี่ยนแปลงระดับโลกทำให้ความสำคัญของภาษาจีนมีความสำคัญยิ่งกว่าที่เคย การเติบโตทางเศรษฐกิจและอิทธิพลของวัฒนธรรมจีนเป็นแรงผลักดันให้ความต้องการเรียนภาษาจีนเป็นภาษาที่สองหรือภาษาที่สามทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้น (Ni, 2021; Song, Guo, & Qu, 2023; Hassanein, 2025) อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ภาษาจีนยังคงเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการขาดโอกาสในการฝึกฝนกับเจ้าของภาษาอย่างสม่ำเสมอ ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรของครูผู้สอน และแม้แต่การเตรียมสื่อการสอนซ้ำๆ ซึ่งอาจนำไปสู่การสูญเสียความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การเติบโตของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) จึงถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถช่วยครูในการกำหนดบทเรียนอย่างไว้ขอบเขต กำหนดทิศทาง และแก้ไขข้อผิดพลาดได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ AI ยังสามารถช่วยผู้เรียนด้วยการสร้างแบบฝึกหัดที่ฝึกฝนให้ผู้เรียนสามารถพูดได้ด้วยตนเอง และในขณะเดียวกันก็ช่วยครูในการสร้างสื่อการสอนที่น่าสนใจยิ่งขึ้นสำหรับบทเรียนต่างๆ สิ่งนี้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และวิเคราะห์บทบาท รูปแบบการใช้งาน และแนวปฏิบัติของเทคโนโลยี AI ในการเรียนรู้ภาษาจีน การใช้ AI ไม่เพียงแต่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ภาษาจีนเท่านั้น แต่ยังช่วยเตรียมความพร้อมทั้งผู้เรียนและครูสำหรับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการศึกษาอีกครั้ง ซึ่งปัญญาประดิษฐ์ (AI) และมนุษย์ต้องทำงานร่วมกันอย่างชาญฉลาดเพื่อนำไปสู่อนาคตการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน
2. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการนำไปใช้ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายและพัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ความหมายของปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หมายถึง เทคโนโลยีวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบระบบอัจฉริยะที่มีความสามารถเทียบเท่ากับการทำงานทางปัญญาของมนุษย์ เช่น การเรียนรู้ การใช้เหตุผลหรือตรรกะ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการรับรู้ และความเข้าใจภาษา (Hassanein, 2025; อธิป และคณะ, 2568; จิรกร, 2568) ในระดับหนึ่ง AI ไม่เพียงแต่มุ่งพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว แต่ยังมุ่งพัฒนาสิ่งที่มีสติปัญญา (Kong, 2024) ที่มีขีดความสามารถไม่จำกัดในการประมวลผลข้อมูลเพื่อค้นหารูปแบบที่ซับซ้อน ตัดสินใจ หรือแม้แต่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ด้วยตนเอง ดังนั้น AI จึงเปรียบเสมือนสมองที่มีศักยภาพในการคิด วิเคราะห์ และเรียนรู้ ซึ่งแตกต่างอย่างมากจากยุคก่อน

พัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาจนิยามและกำหนดลักษณะได้ดีที่สุดตามช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ความก้าวหน้าสำคัญที่สามารถสังเกตได้คือการเกิดขึ้นของ AI เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นเบื้องหลังเครื่องมืออย่าง ChatGPT, Canva, Gemini, Microsoft Copilot และ Google Translate เป็นต้น

1. ยุคเริ่มต้น

AI ในฐานะโปรแกรมที่สามารถพูดคุยได้ - แนวคิดของ AI ไม่ใช่เรื่องใหม่เลย แท้จริงแล้วแนวคิดนี้มีมาอย่างยาวนานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2509 ซึ่งเป็นปีที่โปรแกรม ELIZA ได้รับการพัฒนาขึ้น AI เป็นหนึ่งในโปรแกรมบุกเบิกที่สามารถสนทนาขั้นพื้นฐานในภาษามนุษย์ได้ (ดาวิกา และชิมมา, 2566) แม้ว่าจะไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริงของคำต่างๆ แต่ AI ก็มีบทบาทสำคัญในฐานะพื้นฐานในการสร้างแชทบอท

AI ในฐานะระบบผู้เชี่ยวชาญ ในยุคก่อน AI ถูกนำมาใช้เป็นหลักในฐานะระบบผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ความรู้ในการช่วยในการตัดสินใจในโดเมนที่แคบ เช่น ระบบตัวเตอร้อัจฉริยะที่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการได้ (อธิป และคณะ, 2568)

2. ยุคแห่งการเรียนรู้ของเครื่องและการเรียนรู้เชิงลึก

การเรียนรู้ของเครื่องคือยุคที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถเรียนรู้จากข้อมูลได้โดยตรง แทนที่จะต้องผ่านการเขียนโปรแกรมตามกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน AI จะเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องด้วยข้อมูลที่ได้รับมากขึ้น

การเรียนรู้เชิงลึกคือยุคของเครือข่ายประสาทเทียมแบบหลายชั้นและซับซ้อน ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากสถาปัตยกรรมสมองมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของ AI อย่างก้าวกระโดดแบบทวีคูณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประมวลผลภาพ เสียงพูด และภาษาธรรมชาติ

3. ยุคปัจจุบัน

Large Language Models เริ่มถกเถียงกันถึงสิ่งที่อาจถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญที่สุดในการอภิปราย Chat GPT คือ AI ที่ได้รับข้อมูลจำนวนมหาศาลจากข้อความที่พบในอินเทอร์เน็ต และสามารถเรียนรู้ภาษามนุษย์ในระดับที่ไม่เคยมีมาก่อน ทั้งในแง่ของความเป็นธรรมชาติและความสำเร็จ (Kong, 2024)

Generative AI หมายถึง AI ที่สร้างเนื้อหาใหม่จากเนื้อหาเดิมที่มีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นข้อความ รูปภาพ เสียง หรือโค้ดคอมพิวเตอร์ AI เวอร์ชันก่อนหน้าส่วนใหญ่เน้นการทำงานในการวิเคราะห์หรือจำแนกข้อมูล

AI Generated Content กำหนดสิ่งประดิษฐ์ทั้งหมดที่ Generative AI สามารถสร้างขึ้นได้ (Ou et al., 2024; Song, Guo, & Qu, 2023) การมาถึงของ AIGC ถือเป็นประตูสู่การผลิตสื่อการสอน งานเขียน และผลงานสร้างสรรค์อื่นๆ ที่รวดเร็วและหลากหลาย

Cai (2024) สังเกตว่า ในการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในด้านการศึกษา มีสามขั้นตอน ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้แบบผิวเผิน ในระยะแรก ผู้คนจะเริ่มต้นกับความสามารถของ AI และเริ่มเล่นกับมันโดยการมอบหมายงานง่ายๆ ที่ AI ทำได้ค่อนข้างน่าประทับใจ ตัวอย่างเช่น การผลิตสื่อการสอน หรือเพียงแค่ใช้เป็นคู่สนทนา

2. การใช้อย่างมีเหตุผล นี่คือขั้นตอนที่กำลังเข้าสู่หรือได้เข้าสู่ไปแล้ว ซึ่งนักการศึกษาจะศึกษาอย่างเข้มข้นเกี่ยวกับผลกระทบของ AI ต่อสาขาวิชาของตน และหาวิธีการนำ AI มาประยุกต์ใช้ในการสอนโดยใช้หลักการและทฤษฎี

3. การใช้อย่างมองไม่เห็น นี่คือขั้นตอนต่อไปหรือขั้นตอนในอนาคตที่ AI จะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการสอน

สรุปได้ว่า การพัฒนาปัญญาประดิษฐ์เติบโตจากแอปพลิเคชันที่อิงกฎเกณฑ์ง่าย ๆ ไปสู่ระบบที่สามารถเรียนรู้จากข้อมูล และในยุคปัจจุบันนี้ ปัญญาประดิษฐ์สามารถสร้างเนื้อหาที่ซับซ้อนและหลากหลายได้ด้วยตัวเอง การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดนี้ส่งผลโดยตรงต่อทุกภาคส่วนทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในทุกสาขา

ความสำคัญของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือใหม่ แต่เป็นตัวเร่ง และพลังขับเคลื่อน ที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางการศึกษา สามารถสรุปความสำคัญของ AI ได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิวัติการเรียนรู้ที่ใช้ขีดจำกัดและตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ประเด็นสำคัญที่ถูกกล่าวถึงบ่อยที่สุดในเกือบทุกบทความ AI ทลายข้อจำกัดของการศึกษาแบบ “One-size-fits-all” และนำไปสู่การเรียนรู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะบุคคลได้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นผ่านกลไกที่สำคัญ ดังนี้

1.1 การเรียนรู้แบบปรับตัว

AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ รูปแบบการตอบสนอง จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างละเอียด เพื่อปรับเนื้อหา จังหวะ และรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนโดยอัตโนมัติ (จิกร, 2568; พระครูปลัดจกักรพล, 2567; สุติเทพ และคณะ, 2567) ดังนั้น การปล่อยให้ผู้เรียนได้เรียนได้เร็วเรียนรู้โดยที่ไม่มีผู้เรียนที่เรียนช้าขัดขวาง ในขณะเดียวกันก็ให้ผู้เรียนเรียนช้าได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่

1.2 เข้าถึงข้อมูลที่ยืดหยุ่นและทันสมัย

การใช้ AI ผู้ช่วยส่วนตัวที่พร้อมตอบคำถาม ชี้แจงแนวคิดที่ซับซ้อน และให้ความรู้ตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน (สุติเทพ และคณะ, 2567) แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนหรือเวลาที่ครูสอนอีกต่อไป นักเรียนสามารถค้นหาความรู้ได้ทุกเมื่อตามความสนใจ

1.3 ส่งเสริมการกำกับตนเองในการเรียนรู้

AI สามารถช่วยให้ผู้เรียนวางแผน ติดตามและประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้ดีขึ้น เช่น การใช้แชทบอทเพื่อฝึกฝนทักษะการเขียนและได้รับการแก้ไขจากแชทบอทได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้เรียนจึงสามารถปรับปรุงงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น (ดาวิกา และชิวา, 2566)

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

การใช้ AI ในการจัดการเรียนรู้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู เนื่องจาก AI จะเข้ามาช่วยในเรื่องของการพัฒนาทักษะและลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน ดังนั้นการใช้ AI จึงมี

ความสำคัญในการช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนได้มีเวลาในการพัฒนาและเสริมทักษะของตนเอง สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนในการนำ AI มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

2.1 การสร้างสื่อการเรียนรู้

การสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วยการใช้ AI นั้นสามารถทำได้หลากหลาย โดยเฉพาะการใช้ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง ในการช่วยครูสร้างสื่อการเรียนรู้ สร้างภาพประกอบบทเรียนและสร้างสื่อการเรียนรู้ ที่มีทั้งภาพและเสียง หรือแม้แต่การออกแบบชุดกิจกรรมในการเรียนให้เข้ากับบทเรียน (Ou, Z., Liu, Y., Qin, K., Wang, Y., & Li, X., 2024; วิจารณ์ และทวิสิน, 2568)

2.2 การประเมินผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

สามารถใช้ AI ในการช่วยตรวจงาน ให้คะแนน และวิเคราะห์ข้อผิดพลาดของผู้เรียน ได้อย่างอัตโนมัติ พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับทันที ซึ่งจะช่วยลดภาระงานของครูผู้สอนและทำให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างรวดเร็ว (Gou, 2025)

2.3 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

AI สามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ การจัดตารางสอน และการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พงษ์ศักดิ์ และคณะ, 2568; สิริภา, 2568)

3. การขยายโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ศักยภาพของ AI ทำให้การศึกษามีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น สามารถเข้าถึงผู้คนได้มากขึ้น อย่างที่ปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกลไกการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 การทำลายกำแพงทางภาษาและวัฒนธรรม

การใช้ AI ในการแปลภาษาสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้ทั่วโลก และไม่มีข้อจำกัดทางด้านภาษา นอกจากนี้ AI ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสื่อสารต่างวัฒนธรรม (สุขสุวรรณ และคณะ, 2568; พระธิวกร และคณะ, 2568)

3.2 สนับสนุนผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

การสนับสนุนผู้เรียนที่มีความต้องการที่พิเศษ สามารถใช้ AI เข้ามาช่วยเป็นผู้ออกแบบเครื่องมือและสื่อการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในด้านใดด้านหนึ่ง และทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (จิกร, 2568)

3.3 การเรียนรู้ในพื้นที่ห่างไกล

สำหรับผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว โดย AI สามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนจริงที่มีคุณภาพ

4. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตและส่งเสริมครูยุคใหม่

ความสำคัญของ AI ไม่ได้เป็นเพียงแค่เครื่องมือ แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน และครูผู้สอนในอนาคต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

การใช้ AI ในห้องเรียนไม่ใช่เพียงแค่สอนเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการแก้ไขปัญหา และทักษะทางด้านดิจิทัล

4.2 การพัฒนารูปแบบการสอนของครู

การใช้ AI ไม่ใช่การใช้เข้ามาแทนที่ครูผู้สอน แต่เป็นเพียงการเข้ามาร่วมสอน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูผู้สอน และครูผู้สอนจะต้องสามารถนำ AI ไปบูรณาการเข้ากับการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นทักษะในด้านการคิดให้กับผู้เรียน

4.3 การเชื่อมโยงการศึกษาในโลกแห่งความเป็นจริง

AI สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เว็บไซต์ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชน ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงมากขึ้น

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นเครื่องมือปฏิวัติที่ทำให้การศึกษาพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ และสอดคล้องกับความต้องการของโลกอนาคตมากยิ่งขึ้น

บทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน

ในปัจจุบัน AI เข้ามามีบทบาทที่สำคัญในด้านของการเปลี่ยนแปลงและเสริมศักยภาพในการเรียนรู้ภาษาจีน จากที่ได้ศึกษาบทความมานั้นจะพบว่า บทบาทที่สำคัญของ AI ในการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับภาษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้านดังนี้

1. บทบาทของการเป็นคู่มือสนทนาทางภาษา

บทบาทของการเป็นคู่มือทางด้านการใช้ภาษา เป็นบทบาทที่มีความโดดเด่นมากที่สุดของการใช้ AI โดยเฉพาะ ChatGPT ที่เป็นแชทบอทในการใช้ช่องทางแชทเพื่อตอบโต้การสนทนายาระหว่าง AI กับผู้เรียน และ AI สามารถช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนภาษาให้กับผู้เรียนได้

1.1 การสร้างสภาพแวดล้อมในการพูดที่มีความปลอดภัย

การใช้ AI เพื่อตอบโต้กับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนสามารถฝึกสนทนากับ AI ได้ตลอดเวลาที่ต้องการเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนไม่ต้องมีความวิตกกังวลในเรื่องของการใช้ไวยากรณ์ผิด หรือออกเสียงผิด ซึ่งเหตุนี้จะทำให้ผู้เรียนลดความวิตกกังวลและความประหม่า ทั้งยังสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้ภาษาอีกด้วย (Ni, 2021; Song, Guo, & Qu, 2023; Cai, 2024)

1.2 การสร้างสถานการณ์จำลอง

ผู้เรียนที่ต้องการเรียนรู้ภาษากับ AI สามารถสร้างสถานการณ์จำลองต่างๆ ได้ เช่น การสั่งอาหาร การซื้อของ การสอบถามเส้นทาง หรือการจองโรงแรม การใช้สถานการณ์จำลองนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะการพูดเพื่อให้ความใกล้เคียงกับชีวิตจริงได้

2. บทบาทการเป็นติวเตอร์ส่วนตัว

บทบาทของการเป็นติวเตอร์ส่วนตัวของ AI จะทำหน้าที่เสมือนครูผู้สอนคนหนึ่งให้กับผู้เรียน และยังเข้าใจระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้ AI ในบทบาทนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่าย โดย AI จะช่วยในด้านดังต่อไปนี้

2.1 การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับบุคคล

การใช้ AI ในการเรียนรู้ AI จะช่วยวิเคราะห์ความสามารถในการเรียนของผู้เรียนได้ และช่วยจัดเนื้อหา แบบฝึกหัด บททดสอบและคำศัพท์ให้เหมาะสมกับผู้เรียน (Hassanein, 2025)

2.2 ข้อมูลป้อนกลับแบบทันที

การใช้ AI ในการเรียนรู้ภาษาที่สองหรือภาษาที่สาม ด้วยการเสียง AI จะตอบกลับอย่างทันทีเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาในการออกเสียงและวรรณยุกต์ของผู้เรียน นอกจากนี้ AI ยังช่วยตรวจสอบการใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างประโยค พร้อมทั้งยกตัวอย่างการใช้ประโยคในแต่ละสถานการณ์ให้กับผู้เรียนอีกด้วย

2.3 การอธิบายแบบเชิงลึก

ผู้เรียนสามารถใช้ AI ช่วยในการอธิบายการใช้คำศัพท์ การออกเสียง และยกตัวอย่างการใช้คำศัพท์ และสามารถให้ AI ช่วยวิเคราะห์ประโยคที่ซับซ้อน หรือหาความแตกต่างของคำศัพท์ที่ต้องการค้นคว้าในระดับต่างๆ ได้ (Cai, 2024)

3. บทบาทเป็นผู้ช่วยสร้างสื่อการสอน

การใช้ AI ในการช่วยสร้างสื่อการสอนให้กับครูผู้สอนนั้น เป็นการลดภาระงานของครูผู้สอนได้เป็นอย่างมาก โดยการใช้ AI ในการสื่อการสอนนั้นสามารถทำได้ดังนี้

3.1 การสร้างสื่อการสอนแบบหลายรูปแบบ

ครูผู้สอนสามารถใช้ AI ในการสร้างสื่อการสอนที่จะประกอบไปด้วยข้อความ รูปภาพ และเสียงได้อย่างรวดเร็ว (Ou et al., 2024) ทำให้บทเรียนที่สร้างมานั้นมีความน่าสนใจ และสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาของการเรียนรู้ได้อย่างง่ายมากยิ่งขึ้น

3.2 การสร้างเนื้อหาที่ตรงกับเป้าหมาย

ครูสามารถใช้ AI ในการสร้างคำศัพท์ บทสนทนา แบบทดสอบและกิจกรรมในชั้นเรียน ที่สอดคล้องกับหัวข้อในการสอน และสามารถปรับระดับของผู้เรียนได้อย่างเจาะจง (Song, Guo, & Qu, 2023)

4. บทบาทของเครื่องมือและการประเมินผล

AI เป็นเครื่องมือที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อเตรียมสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน

(HSK) และสามารถช่วยผู้เรียนประเมินผลการทดสอบก่อนสอบจริงได้อีกด้วย สามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือในการช่วยผู้เรียนได้ดังนี้

4.1 วิเคราะห์และฝึกทำข้อสอบ

จากงานวิจัยของ อารีภา ธรรมเสถียร (2568, หน้า 400-410) ในเรื่องประสิทธิภาพของ Chat GPT ในการเตรียมสอบวัดระดับภาษาจีน (HSK) ด้วยตนเอง จะแสดงให้เห็นว่า ChatGPT มีความสามารถในการช่วยผู้เรียนในการทำข้อสอบ HSK ในส่วนของข้อสอบด้านการอ่านก็สามารถทำได้อย่างแม่นยำ ดังนั้นผู้เรียนจึงใช้ AI ในการวิเคราะห์โจทย์ คำศัพท์ และไวยากรณ์ในข้อสอบเพื่อให้ AI ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนไป และสามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจในข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง

4.2 จำลองการสอบ

สามารถใช้ AI ในการสร้างแบบทดสอบแบบจับเวลา เพื่อจำลองสถานการณ์ในการสอบจริงให้กับผู้เรียน และยังสามารถช่วยประเมินผลเพื่อหาจุดบกพร่องให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาตนเองของผู้เรียน

5. บทบาทเป็นสะพานเชื่อมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

การเรียนรู้ภาษาจีนจะไม่สามารถแยกวัฒนธรรมออกไปได้ และการไม่สามารถแยกออกไปได้นั้น AI ก็มีบทบาทสำคัญในส่วนของวัฒนธรรม ดังนี้

5.1 การให้ข้อมูลเชิงวัฒนธรรม

เมื่อผู้เรียนต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับสำนวน สุภาษิต ที่มาของตัวอักษรจีน หรือเกี่ยวกับวัฒนธรรมจีน AI ก็จะเป็นผู้ช่วยในการเรียนรู้และหาข้อมูลให้ได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Song, Guo, & Qu, 2023; Wu, 2025)

5.2 การสร้างสถานการณ์เสมือนจริง

เทคโนโลยีอย่าง VR (Virtual Reality) เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เทคโนโลยีนี้สร้างสถานการณ์ที่สมจริงได้ เช่น การพาผู้เรียนเข้าเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ของประเทศจีนผ่านเทคโนโลยีเสมือนจริง (ชาดา และคณะ, 2568)

6. บทบาทของการเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู

การใช้ AI ไม่ได้ใช้เพื่อมาแทนที่ครูผู้สอน แต่การใช้ AI เป็นการใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูผู้สอน ดังนี้

6.1 ส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบใหม่

บทความที่น่าสนใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการทำงานแบบ ครูและ AI ร่วมมือกัน คือ Chen et al. (2025) กล่าวว่าครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และ AI จะรับหน้าที่ในการฝึกฝน ให้ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลให้กับผู้เรียน

6.2 เพิ่มเวลาการทำงานให้ครู

การใช้ AI เป็นการช่วยลดภาระการทำงานซ้ำซ้อนของครูผู้สอน เช่น การตรวจ

การบ้าน การสร้างแบบฝึกหัด ดังนั้นครูจึงมีเวลาในการทำงานมากขึ้น และให้ความใส่ใจกับนักเรียนทั้งยังสามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดให้กับนักเรียน (Gou, 2025)

จากบทความข้างต้นจะสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการเรียนรู้ภาษาจีนนั้นได้เข้ามามีบทบาทตั้งแต่การเป็นคู่มือฝึกสนทนา การเป็นติวเตอร์ให้คำแนะนำ การเป็นเครื่องมือสื่อการสอน ไปจนถึงการเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน เพื่อทำให้การเรียนรู้ภาษาจีนนั้นมีประสิทธิภาพ มีความน่าสนใจ และยังสามารถเข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้สนใจเรียนภาษาทั่วโลก

รูปแบบของการนำ AI มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 รูปแบบหลัก ดังนี้

1. รูปแบบของการเป็นผู้ช่วยในการสร้างสื่อการสอน

รูปแบบนี้มุ่งเน้นการใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยลดภาระของครูผู้สอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการเตรียมการสอน รวมถึงการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยที่ครูยังคงเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และแนวทางของบทเรียน ส่วน AI จะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการผลิตสื่อการสอนให้มีความน่าสนใจและตอบโจทย์ผู้เรียนมากขึ้น โดยที่ครูผู้สอนสามารถใช้ AI เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างสื่อการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1.1 การสร้างสื่อการสอนแบบหลายรูปแบบ

ครูสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์เชิงรู้สร้าง (Generative AI) ในการผลิตสื่อการสอนที่ผสมผสานได้ทั้งข้อความ ภาพ และเสียง (Ou et al., 2024) ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจและดึงดูดผู้เรียนมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาในการจัดเตรียมสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การพัฒนาสื่อการสอนเฉพาะทาง

AI สามารถช่วยครูสร้างและปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในแต่ละชั้นเรียน เช่น การจัดทำแบบเรียนและเอกสารประกอบการสอนที่มีทั้งคำศัพท์ บทสนทนา บทความแบบฝึกหัด และแบบทดสอบที่ครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถผลิตสื่อมัลติมีเดีย เช่น วิดีโอสั้นหรือสื่อออนไลน์ เพื่อใช้ประกอบการสอนได้อย่างยืดหยุ่นและทันสมัย (Song, Guo, & Qu, 2023)

2. รูปแบบการเป็นคู่มือฝึกและเรียนรู้ด้วยตนเอง

รูปแบบนี้มุ่งเน้นไปทางด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการใช้ AI เพื่อเป็นคู่มือฝึกการเรียนรู้ภาษา ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะและสามารถเตรียมความพร้อมในการนำไปใช้ได้ด้วยตนเอง โดยการใช้ AI เป็นคู่มือฝึกสามารถทำได้ดังนี้

2.1 การฝึกสนทนาการโต้ตอบ

ผู้เรียนสามารถใช้งาน AI อย่าง ChatGPT, Gemini, Microsoft Copilot หรือ Baidu เป็นคู่มือในการสนทนาการโต้ตอบภาษาจีน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการฟังและการพูด ในสถานการณ์ที่ไม่มีคามกดดัน และผู้เรียนสามารถฝึกฝนได้อย่างซ้ำๆ จนทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ (Song, Guo, & Qu, 2023; Cai, 2024)

2.2 การเตรียมความพร้อมเพื่อวัดระดับความรู้ทางภาษาจีนด้วยตนเอง

เครื่องมือ AI เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมากในการช่วยการเตรียมสอบ วัดระดับความรู้ทางภาษาจีน (HSK) (อารีภา, 2568) ผู้เรียนสามารถใช้ AI ในการวิเคราะห์ข้อสอบ สร้างแบบทดสอบ แปลและเปรียบเทียบประโยค

3. รูปแบบการเป็นติวเตอร์อัจฉริยะ

รูปแบบการเป็นติวเตอร์นี้จะช่วยวิเคราะห์ข้อมูลในการเรียนรู้และสามารถช่วยปรับข้อมูลในการเรียนให้เข้ากับผู้เรียนแต่ละคนได้ โดยรูปแบบนี้สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

3.1 การเรียนรู้แบบปรับเหมาะ

การเรียนรู้ที่ AI จะวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียน จากนั้นจะปรับระดับความยากง่ายในการเรียนให้เข้ากับผู้เรียน และหาเนื้อหาและแบบฝึกหัดที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด (Hassanein, 2025; พระครูปลัดจักรพล, 2567)

3.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันที

การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันทีจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขและข้อเสนอแนะในทันทีที่ เช่น การแก้ไขการออกเสียง การตรวจสอบไวยากรณ์ในการเรียนรู้ภาษา

4. รูปแบบการสอนแบบร่วมมือระหว่างครูและ AI

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่โดดเด่นที่สุด เนื่องจาก AI ไม่ใช่แค่เครื่องมือแต่เป็นครูผู้สอนร่วม ที่ทำงานร่วมกับครูผู้สอนในห้องเรียนจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1 การแบ่งบทบาทที่ชัดเจน

การแบ่งบทบาทที่ชัดเจนนี้อยู่ในกรอบแนวคิดของ Chen et al., (2025); Gou, (2025); Zhang, (2025) ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน

1) เครื่องมือ AI จะรับผิดชอบในงานที่ต้องทำซ้ำๆ เช่นการฝึกฝนขั้นพื้นฐาน การให้ข้อมูล การตอบคำถาม และการประมวลผล

2) ครูผู้สอนในห้องเรียนจริง จะทำหน้าที่รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ทักษะในด้านการคิด วิเคราะห์ เช่น การออกแบบกิจกรรม การสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน การดูแลสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน และการอธิบายแนวคิดเชิงวัฒนธรรมที่ซับซ้อนให้กับผู้เรียน

4.2 การเปลี่ยนบทบาทของครู

รูปแบบนี้เป็นการผลักดันให้ครูเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปสู่ผู้ที่ให้ความสะดวกและออกแบบการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

5. รูปแบบเครื่องมือสร้างความเข้าใจในเชิงวัฒนธรรม

รูปแบบนี้เป็นการใช้ AI เพื่อเป็นเครื่องมือในการเชื่อมต่อระหว่างภาษา ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมของภาษาจีน

5.1 การอธิบายบริบทของวัฒนธรรม

ผู้เรียนสามารถให้ AI หาข้อมูลเกี่ยวกับภาษาจีน เช่น สำนวน-สุภาษิตภาษาจีน หรือเกร็ดความรู้ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาษาจีนได้ (Song, Guo, & Qu, 2023; Wu, 2025).

5.2 การสร้างสถานการณ์เสมือนจริง

ผู้เรียนสามารถใช้ AI ร่วมกับเทคโนโลยีเสมือนจริงได้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้สมจริง (ชาดา และคณะ, 2568) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยสร้างภาพจำลองสถานที่ต่างๆ ของประเทศจีน ซึ่งการใช้สถานการณ์เสมือนจริงจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาและฝึกทักษะในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

จากรูปแบบที่กล่าวมา จะสรุปได้ว่า AI สามารถบูรณาการให้เข้ากับการเรียนรู้ทุกด้าน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในด้านภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างครอบคลุม

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทความทั้งหมดที่ได้ศึกษามา สามารถสรุปได้ว่า การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง เช่น ChatGPT ได้กลายเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่กำลังพลิกโฉมวงการศึกษากว่าโลกอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน AI ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือช่วยสอนอีกต่อไป แต่ได้พัฒนาไปสู่การเป็นผู้ช่วยอัจฉริยะและผู้ร่วมสอนที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมอย่างลึกซึ้ง

การนำ AI มาใช้ในภาคการศึกษาคือ ความสามารถในการสร้างการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ช่วยจัดข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบ “One-size-fits-all” ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามศักยภาพ และความสนใจของตนเองได้อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกัน AI ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานของครูผู้สอนได้อย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการสร้างสื่อการสอน การออกแบบแบบฝึกหัด และการประเมินผลเบื้องต้น

ในบริบทของการเรียนรู้ภาษาจีน AI ได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพอันโดดเด่นในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการทำหน้าที่เป็นคู่มือสนทนาเสมือนจริงที่พร้อมใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นตัวเตอรที่สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้แบบทันที ไปจนถึงการเป็นเครื่องมือช่วยสร้างสื่อการสอนที่ช่วยให้ครูออกแบบบทเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ (Ou et al., 2024) นอกจากนี้ AI ยังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงข้ามวัฒนธรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงบริบททางภาษาจีนได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น การประยุกต์ใช้ AI ใน

รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ได้ก่อให้เกิดผลเชิงบวกต่อทั้งผู้เรียนและผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเพิ่มแรงจูงใจ และการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การบูรณาการ AI เข้ากับกระบวนการเรียนรู้ก็เปรียบเสมือนดาบสองคม ที่มาพร้อมกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ ตัวอย่างเช่น ความถูกต้องของข้อมูลในระดับสูงที่ยังมีข้อจำกัด (Song, Guo, & Qu, 2023; อารีภา, 2568) ความเสี่ยงที่ผู้เรียนจะพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปจนลดทักษะการคิดวิเคราะห์ และประเด็นด้านจริยธรรมเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล รวมถึงอคติที่อาจแฝงอยู่ในอัลกอริทึมของระบบ (พระครูปลัดจักรพล, 2567; Li, Jiang, Wang, & Zhang, 2024)

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับองค์ความรู้เดิม จะพบว่ามีความน่าสนใจอยู่ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ผลจากการสังเคราะห์นี่ยืนยันแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ Hassanein A.A.I. (2025) และ จิรกร ฐาวิรัตน์ (2568) ชี้ให้เห็นว่า AI เป็นเครื่องมือที่เอื้อให้การเรียนรู้แบบปรับเหมาะเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ประการที่สอง ผลการศึกษานี้ช่วยลดความกังวลในเรื่องของ AI เข้ามาแทนที่ครูผู้สอน โดยสนับสนุนแนวคิดความร่วมมือระหว่างครูและ AI ของ Gou (2025) และ Chen et al (2025) และประการสุดท้าย ผลการศึกษานี้ช่วยตอบย้ำถึงขีดจำกัดของ AI ในด้านทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Song, F., Guo, J., & Qu, C. (2023) ที่ได้ระบุไว้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังไม่สามารถที่จะทดแทนในเรื่องของวัฒนธรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนได้

ดังนั้น เพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพของ AI ได้อย่างเต็มที่และยั่งยืน อนาคตของการศึกษาอาจต้องมุ่งไปสู่รูปแบบความร่วมมือระหว่างครูกับ AI (Chen et al., 2025) โดยที่ครูจะต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็นผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ที่สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้จำเป็นต้องอาศัยทั้ง ข้อเสนอเชิงนโยบาย จากภาครัฐและสถาบันการศึกษา เช่น การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน การปรับปรุงหลักสูตร และการกำหนดกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน รวมถึง ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ สำหรับครูและผู้เรียนในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดรับเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ และมีความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโลกการศึกษายุคใหม่ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาและวิเคราะห์บทความทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ในเรื่องของบทบาทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ใน การจัดการเรียนรู้ภาษาจีน สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงโลกของทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บทความวิชาการนี้ขอเสนอแนะในสองด้านหลัก ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เป็นข้อเสนอแนะที่ให้กับผู้บริหารการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการบูรณาการ AI กับการเรียนรู้ภาษาจีน

1.1 การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์

มีกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หน่วยงานราชการควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนในการส่งเสริมการใช้ AI ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรมในทุกภาคส่วน ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับอุดมศึกษา (สฤติย์ และคณะ, 2568; พงษ์ศักดิ์ และคณะ, 2568; สิริภา, 2568) และควรมีการจัดตั้งหน่วยงานดูแล เพื่อให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่วิจัย ติดตามผล และประเมินผลของการใช้ AI ในวงการศึกษา และคอยให้คำแนะนำและปรับปรุงนโยบายให้ต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

1.2 การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

การสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึง หน่วยงานการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องมีความพร้อมในด้านของการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่รองรับการใช้งาน AI เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านดิจิทัล (Wu, 2025)

1.3 การปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาครู

บูรณาการ AI ในหลักสูตร เป็นการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้มีการสอดแทรกความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัล (จิกร, 2568; พงษ์ศักดิ์ และคณะ, 2568) สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมทักษะเพื่อพัฒนาครู โดยจัดทำแผนพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ และทำอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นไปที่การสร้างความรู้เข้าใจในการใช้เทคโนโลยี และสามารถบูรณาการ AI เข้ากับการสอนเพื่อออกแบบสื่อการสอนและประเมินผลการสอนด้วยเครื่องมือดิจิทัล (สฤติย์ และคณะ, 2568; Gou, 2025; Wu, 2025)

1.4 จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ

ต้องมีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและป้องกันการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ในทางที่ผิด (พระครูปลัดจักรพล, 2567; Li, Jiang, Wang, & Zhang, 2024) และส่งเสริมในเรื่องของความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม และหลีกเลี่ยงอคติที่แฝงมากับข้อมูล

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน อาจารย์ และผู้เรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการเรียนรู้

2.1 สำหรับครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอนเพื่อนำไปปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะด้วยกัน 3 ข้อ ดังนี้

1) ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็นผู้สร้างความสะดวกในการเรียนรู้ สามารถทำได้โดยการเน้นที่การออกแบบกระบวนการการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนจากผู้บรรยายหน้าชั้นเรียนมาเป็นการออกแบบกิจกรรมที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ AI เป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล และสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ (Kong, 2024; Gou, 2025) หรือใช้รูปแบบการสอนแบบร่วมมือ โดยครูผู้สอนแบ่งหน้าที่กับ AI ในการช่วยเหลือ เช่น การฝึกไวยากรณ์ การตอบคำถามเบื้องต้น ส่วนครูผู้สอนก็เป็นผู้ตอบคำถามเชิงลึก เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด วิเคราะห์ และให้กำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้ (Chen et al., 2025; Zhang, 2025)

2) ใช้เครื่องมือ AI แบบง่ายและค่อยๆ บูรณาการเข้ากับการสอน โดยที่ใช้ AI เป็นผู้ช่วยในการเตรียมการสอน โดยที่ครูผู้สอนเริ่มต้นจากการใช้ ChatGPT หรือเครื่องมือ AIGC อื่นๆ ที่สามารถช่วยสร้างสื่อการสอนในรูปแบบต่างๆ ได้ (วิวรรษา และทวิสิน, 2568) อีกทั้งครูผู้สอนก็ต้องแนะนำเครื่องมือ AI ให้ผู้เรียนได้รู้จักใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ เช่น การเป็นคู่มือฝึกสนทนา ภาษาจีน หรือช่วยตรวจสอบและแก้ไขไวยากรณ์จีนเบื้องต้น

3) สอนการใช้ AI อย่างมีวิจารณญาณ โดยเริ่มตั้งแต่การฝึกตั้งคำถามอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากที่สุด (สฤติย์ และคณะ, 2568) และครูผู้สอนก็ต้องเน้นย้ำในเรื่องของการตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักรู้ถึงการใช้ AI ว่าข้อมูลที่ได้อาจมีข้อผิดพลาด (Song, Guo, & Qu, 2023; อารีภา, 2568)

2.2 สำหรับผู้เรียน

ผู้เรียนควรใช้ AI เป็นตัวเตอรส่วนตัว โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการของตนเอง และสามารถถามในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจในเนื้อหาของการเรียนรู้ และให้ AI ช่วยอธิบายความหมายเพิ่มเติมหรือให้ช่วยสรุปเนื้อหาได้ทุกที่ทุกเวลา (สุติเทพ และคณะ, 2567) และผู้เรียนควรมอง AI ให้เป็นเครื่องมือช่วยเหลือที่ใช้เพื่อหาแนวทาง ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ สามารถเปรียบเทียบคำตอบจาก AI กับแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ (Song, Guo, & Qu, 2023)

บรรณานุกรม

กฤตติกา เสวตอมรกุล. (2564). ภาษาจีน ภาษาที่น่าสนใจแห่งยุคสมัย. สมาคมผู้สื่อข่าวไทย-จีน.

<https://www.tcjapress.com/2021/11/07/chinese-language-as-a-world-language/>

จิกร ฐาวีรัตน์. (2568). AI กับการศึกษา: ตัวช่วยสุดอัจฉริยะเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์*, 1(2), 98–108.

ชาดา เจริญวิทยา, อารีย์ รุ่งพระแสง, วชิรินทร์ คงพิบูลย์, & ฐณยศ โล่ห์พัฒนานนท์. (2568).

การศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือนเพื่อการเรียนภาษาจีนเบื้องต้น: การวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การศึกษา. *Journal of Industrial Education*, 24(2), 20–30.

- ดาวิกา ศักดิ์กำปัง, & ชีมา มานซัวร์มาฮานี. (2566). ผลของการใช้โปรแกรมสนทนาอัตโนมัติโดยใช้
ปัญญาประดิษฐ์ต่อทักษะการสื่อสารด้วยการเขียนและกลวิธีการกำกับตนเองในการเรียนรู้
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยชาวไทย. *วารสารมนุษยกับสังคม*, 9(2), 119–138.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สำเริง อ่อนสัมพันธ์, & ภิญญา สุขวิวัฒน์. (2568). กลยุทธ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์
(AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของ
ผู้เรียนในยุคแห่งเทคโนโลยีเปลี่ยนโลกทางการศึกษา. *Trends of Humanities and
Social Sciences Research*, 13(2), 341–355.
- พระครูปลัดจักรพล สิริธโร. (2567). การใช้เทคโนโลยี AI ในการเรียนการสอนแบบปรับเหมาะ
(Adaptive learning). *วารสารวิชาการจินตาลีธี (ออนไลน์)*, 2(3), 208–218.
- พระธีวกร มอริว, พระนพดล ปันมะ, & อาคม อุโคตร. (2568). การเรียนรู้การแปลภาษาอังกฤษผ่าน
แอปพลิเคชัน: การศึกษาโอกาสและข้อท้าทายใหม่ในยุคดิจิทัล. *วารสารภาษาและ
วัฒนธรรมศึกษา*, 4(2), 43–52.
- วิวรรษา ภาวะไพบุลย์, & ทวีสิน อำนวยพันธ์วิไล. (2568). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้
generative AI ในการสร้างรูปภาพเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการเขียนประโยค
ภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *Journal of Education and
Innovation*, 27(1), 248–261.
<https://doi.org/10.71185/jeiejournals.v27i1.278086>
- ศิริสา ชลาชนานนท์. (2568). จินพัฒนาหลักสูตรปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อครอบคลุมการศึกษาขั้น
พื้นฐานอย่างเต็มรูปแบบ. รัฐสภาระหว่างประเทศ.
[https://www.parliament.go.th/view/16/ประมวลข่าวต่างประเทศ/ประมวลข่าว
ต่างประเทศ/5404/TH-TH](https://www.parliament.go.th/view/16/ประมวลข่าวต่างประเทศ/ประมวลข่าวต่างประเทศ/5404/TH-TH)
- สถิตย์ กุลสอน, มีศักดิ์ แสงศิลา, โสภา ชัยพัฒน์, & เบญจสิริ เจริญสวัสดิ์. (2568). การรังสรรค์
เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) สู่ห้องเรียนปฏิวัติการเรียนรู้ของครู. *วารสารมณีเชษฐาราม
วัดจอมมณี*, 8(4), 948–964.
- สิริภา สงคราม. (2568). การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 7(2),
583–597.
- สุขสวรรค์ พรหมทอง, พระนพดล ปันมะ, & ญัณฐกานต์ ฐิติกรเรืองสกุล. (2568). การขับเคลื่อนการ
แปลภาษาด้วยปัญญาประดิษฐ์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม:
โอกาส ความท้าทาย และทิศทางในอนาคต. *วารสารภาษาและวัฒนธรรมศึกษา*, 4(2), 21–
35.

- สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล, ศรีนัยพร ชัยวิศิษฐ์, & พัชรวดี ศรีบุญเรือง. (2567). ChatGPT เทคโนโลยีแชทบอทอัจฉริยะเพื่อการเรียนรู้แห่งอนาคต. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 52(2), 1–16. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/>
- อธิป เกตุสิริ, ญัฐยา เกตุสิริ, ศุภชัย เส้นเกษ, & วารุณี เรืองรู้. (2568). การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม*, 1(1), 44–51.
- อารีภา ธรรมเสถียร. (2568, 15 พฤษภาคม). ประสิทธิภาพของ ChatGPT ในการเตรียมสอบวัดระดับภาษาจีน (HSK) ด้วยตนเอง. ใน *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เภยจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 15* (หน้า 400–410). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- Cai, W. (2024). Application of ChatGPT in Chinese language learning and teaching. *Journal of International Chinese Language Teaching*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.46451/ijclt.20240101>
- Chen, J., Huang, Y., Xu, J., & He, D. (2025). Constructing a new “teacher-AI” collaborative teaching paradigm in international Chinese language education enabled by generative AI. *Journal of Computing and Electronic Information Management*, 18(1), 71–78.
- Gou, D. (2025). The potential, challenges, and pathways of generative artificial intelligence in empowering the professional development of international Chinese language teachers. *Journal of Current Social Issues Studies*, 2(2), 104–115. <https://doi.org/10.71113/JCSIS.2025v2i2.104-115>
- Hassanein, A. A. I. (2025). The impact of artificial intelligence on teaching Chinese as a second language. *Journal of Languages and Translation*, 12(2), 89–93. <https://jltmin.journals.ekb.eg/>
- Kong, L. (2024). Application of generative artificial intelligence in foreign language major teaching: A case study of the university critical English reading course. *Foreign Language Education in China*, 7(1), 11–18. <https://doi.org/10.20083/j.cnki.fleic.2024.01.011>
- Li, C., Jiang, Y., Wang, Y., & Zhang, S. (2024). Research dynamics and development trends of international Chinese education in the context of artificial intelligence in the last five years (2019–2024). *International Chinese Language Teaching Journal*, 4(2), 126–142.

- Liu, M. Y. (2023). Exploring the application of artificial intelligence in foreign language teaching: Challenges and future development. *SHS Web of Conferences*, 2023, 1–3. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202316803025>
- Ni, D. (2021). The application of artificial intelligence technology in international Chinese language teaching. *Chinese Journal of Social Science and Management*, 5(1), 101–106.
- Ou, Z., Liu, Y., Qin, K., Wang, Y., & Li, X. (2024). Generation and evaluation of artificial intelligence multimodal teaching resources: Based on the application of AIGC in international Chinese language education. *Chinese Teaching in the World*, 34(9), 3–17.
- Song, F., Guo, J., & Qu, C. (2023). Application system and practice of ChatGPT in teaching Chinese as a foreign language. *Foreign Language Teaching and Research*, 2023(6), 110–128. <https://doi.org/10.12002/j.bisu.491>
- Wu, H. (2025). A discussion on the construction of professional courses for international Chinese education in the context of artificial intelligence. *Frontiers of Educational Technology*, 2025(4), 1–4. <https://doi.org/10.63887/tfet.2025.1.4.4>
- Zhang, L. (2025). Educational technology in a cross-cultural perspective: Applications and challenges of generative AI tools in language education in Sino-foreign cooperative programs. *Journal of Humanities, Arts and Social Science*, 9(3), 432–436. <https://www.hillpublisher.com/Journals/jhass/>

สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม Competency of Small and Medium Enterprises

สัมพันธ์ นิตยโชติ

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, E-mail: samphan.mr@gmail.com

เพ็ญศรี จิรินัง

อาจารย์ลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, E-mail: pensri.chi@rmutr.ac.th

ชาญ ธารawas

อาจารย์ลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, E-mail: dr.charn94@gmail.com

วิวัฒน์ กรมดิษฐ์

อาจารย์ลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, E-mail: viwat@amata.com

Samphan Nitchote

Doctor of public administration student,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Pensri Chirinang

Lecturer, Public Administration,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Charn Tharawas

Lecturer, Public Administration,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Viwat Kromadit

Lecturer, Public Administration,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

รับเข้า : 9 เมษายน 2566 แก้ไข : 30 มิถุนายน 2566 ตอบรับ : 1 กรกฎาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามแนวคิดของ เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (1973) จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการควรมี 1) สมรรถนะด้านความรู้ โดยมีความรู้ในการบริหารจัดการกลยุทธ์ การผลิต และการตลาด 2) สมรรถนะ

ด้านทักษะ โดยมีทักษะด้านเทคนิค มนุษย์สัมพันธ์ และการตัดสินใจ 3) สมรรถนะด้านความสามารถที่อยู่ภายในตัวบุคคล ต้องมีการคิดตัดสินใจที่รวดเร็ว สร้างแรงจูงใจ ฝึกอบรม สร้างเครือข่าย และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 4) สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรสนับสนุนให้มีอัตมโนทัศน์เชิงบวกที่ดี รู้สำนึกในตนเอง และการรู้จักและเข้าใจตนเอง และ 5) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจและกระตุ้นแรงขับภายใน หากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสมรรถนะครบทั้ง 5 ด้านจะทำให้ผู้ประกอบการสามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับธุรกิจ สามารถบริหารจัดการให้อยู่รอดท่ามกลางวิกฤตการเปลี่ยนแปลงของโลก และเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ความเสี่ยงของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This article aims to present the competency of small and medium enterprises based on David C. McClelland (1973) concepts. The researcher found that entrepreneurs should have 1) competence and knowledge in strategic management, manufacturing, and marketing 2) Technical proficiency in decision-making and interpersonal skills and 3) innate competence for those who want immediacy, motivation, training, networking, and communication. 4) self-opinion competency A positive self-concept should be encouraged, self-conscious and knowing and understanding oneself., and 5) motive competency, Motivation and internal drives should be strengthened and developed. If entrepreneurs of small and medium enterprises have all five competencies, they will be able to solve problems and prevent risks that will occur with the business, survive in the midst of the global climate change crisis, and grow steadily and sustainably.

Keywords: entrepreneur competency, small and medium enterprises, risks of small and medium enterprises

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของระบบเศรษฐกิจ โดยหากประเทศมีผู้ประกอบการ SMEs ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสินค้า/บริการ/กระบวนการผลิต มีความเข้มแข็ง และมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถสร้างคน

สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า/บริการ สร้างทักษะฝีมือ สร้างเงินตราเข้าประเทศ และสามารถสร้างความยั่งยืนให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ (จิรพันธ์ สกุนา และวีระพงศ์ มาลัย, 2556) ดังนั้น ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย ทั้งในด้านการสร้างรายได้ประชาชาติ การสร้างการจ้างงาน รวมถึงเป็นกลไกสำคัญของกระบวนการผลิต โดยมุ่งพัฒนาเอสเอ็มอี ให้เพิ่มขีดความสามารถและยกระดับในการแข่งขัน โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี ซึ่งความสำคัญที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม พอจะกล่าวได้ดังนี้คือธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นแหล่งรองรับการจ้างงานขนาดใหญ่และกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นหน่วยเศรษฐกิจที่มีความสำคัญ และมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ครอบคลุมกิจการผลิตสินค้า กิจการบริการ กิจการการค้าส่งและการค้าปลีก ซึ่งเป็นตัวช่วยให้โครงสร้างของสังคมและเศรษฐกิจดีขึ้น เนื่องจากเป็นแหล่งการผลิต และแหล่งการสร้างงาน ช่วยให้เกิดการกระจายรายได้ไปสู่ท้องถิ่น สำหรับขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดได้จากมูลค่าของสินทรัพย์ถาวรหรือจำนวนการจ้างงานไม่เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมูลค่าสูงสุดสินทรัพย์ถาวร(ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 200,000,000 บาท และจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 200 คน ปัจจุบันมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประมาณร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด จากข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปัจจุบัน SMEs มีจำนวน 3,176,053 บริษัท และมีบทบาทในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก GDP ในปี 2563 มีมูลค่า 5,376,066 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 34.2 ของ GDP รวมของประเทศ โดยเป็นการบริการ 44.5% ภาคการผลิต 32% และการค้า 21.6% ซึ่งถือเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ ประเทศสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ โดย SMEs มีอยู่สามรูปแบบ คือ ด้านการผลิต ด้านการค้า และการบริการ จึงกล่าวได้ว่า ธุรกิจ SMEs เป็นแหล่งที่สร้างมูลค่าให้กับประเทศและสร้างตลาดแรงงานที่สำคัญของไทย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2564: 29)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ เช่นเดียวกับประเทศพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะการบริหารจัดการภาคส่วนธุรกิจที่ต้องมีการปรับตัว ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยการยกระดับเสริมสร้างบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ สมรรถนะความรู้ความสามารถก้าวหน้าทันทัดเทียม ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐได้กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินการพัฒนาประเทศและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเพื่อนำพาประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจ ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยการมุ่งหวังให้ผู้ประกอบการภาคส่วนธุรกิจขนาดใหญ่ รวมทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนทั้งขนาดกลางและขนาดย่อมขับเคลื่อน สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างมูลค่าเพิ่มและบริการให้กับธุรกิจของตนเองได้ สอดคล้องกับการบริหารและ

พัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มีทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเพื่อบ่มงู่สู่สังคมที่มีคุณภาพ มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจโดยการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยการมุ่งเน้นที่การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์เพื่อยกระดับกระบวนการการผลิตให้ได้คุณภาพผลิตภัณฑ์ได้มาตรฐาน ทดแทนการนำเข้า สร้างความมั่นคง ยั่งยืน รวมทั้งการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอันจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

ผู้ประกอบการ หรือ เจ้าของกิจการ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในสังคมตลาดการค้าเสรี เนื่องจากผู้ประกอบการเป็นผู้มองเห็นโอกาสและไขว่คว้าโอกาสนั้น ๆ โดยนำความรู้ประสบการณ์ ทุนทรัพย์ทั้งทางการเงินและทางสังคมที่ตนมีอยู่มาลงทุนเพื่อสร้างองค์กรธุรกิจขึ้นมา และใช้ทุนเหล่านั้นในการดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ ผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม สร้างสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นทางเลือกใหม่ ๆ ให้กับสังคม ตลอดจนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ดังนั้น ผู้ประกอบการที่ไม่มีความพร้อมในการแข่งขันหรือไม่มีรายได้เปรียบทางด้านต้นทุน ซึ่งได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยตรง เนื่องมาจากการลดอุปสรรคในด้านการค้า และการลงทุนต่าง ๆ ทำให้ผู้ประกอบการจากต่างชาติสามารถเข้าสู่ตลาดได้มากขึ้น และเพิ่มการแข่งขันในตลาดให้สูงขึ้น

ดังนั้น ในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กร จึงไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ตามความหมายของ McClelland (1973: 68) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามท้องค้การต้องการ ทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนับเป็นโอกาสสำคัญ สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จะต้องเร่งปรับตัวและใช้โอกาสลดอุปสรรคทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ในที่ผ่านมาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่ยังขาดสมรรถนะในการประกอบการทั้งทางด้านเทคโนโลยี เครือข่าย การผลิต การจัดการ การตลาดและ การเงิน นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังขาดการพัฒนา การนำเข้าส่งออก การจับคู่ธุรกิจ การผลิตสินค้ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ประกอบกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโลกตกต่ำ ราคาพลังงานภายในประเทศที่มีความ

ผ่าน การแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผู้บริโภคมีการลดปริมาณการบริโภค จึงทำให้ต้องลดการจ้างงาน ส่งผลต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น สมรรถนะผู้ประกอบการเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมถึงเครือข่ายทางการค้าที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องบริหารจัดการเครือข่ายทางการค้าเหล่านี้ให้ดีที่สุดมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ทางผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องเอาใจใส่เป็นอย่างมาก มิฉะนั้นจะส่งผลต่อศักยภาพองค์กรที่มีองค์ประกอบทางด้านความรู้การทำงานและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ธุรกิจเป็นองค์กรที่ดี มีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

ทั้งนี้ สมรรถนะ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เพราะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของบุคคลและองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมีความสนใจในการศึกษาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการควรมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านคุณลักษณะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และแรงจูงใจอย่างไรจึงจะสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จทางด้านธุรกิจได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน โดยได้นำเอาแนวคิดสมรรถนะของผู้ประกอบการ และแนวคิดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมาอธิบายเพื่อให้เห็นภาพของการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการอันจะส่งผลนำไปสู่การเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จทางด้านธุรกิจ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะผู้ประกอบการ

สมรรถนะของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถภายในองค์กรและก่อให้เกิดการแข่งขันให้มีการพัฒนา โดยที่สมรรถนะจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งยังสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ ถ้าหากองค์กรใดต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน สร้างขีดความสามารถที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นได้จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ โดยมีนักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะไว้ดังนี้

David C. McClelland (1973: 68) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard และที่ปรึกษาองค์กรธุรกิจ ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และความสามารถ (capability) โดยกล่าวว่าการวัดความสามารถทางเชาวนปัญญา และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือ สมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมา

นอกจากนี้ David C. McClelland ยังได้ทำการศึกษาวิจัยสาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ และได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather Than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของบุคคลว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ส่วนคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการจะต้องอาศัยคุณสมบัติของความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ รวมทั้งการมีความมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคเฉพาะหน้า มีแนวคิดในการประกอบธุรกิจอย่างชัดเจน มีกลยุทธ์และวิธีการการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ มีแผนงานที่เป็นระบบ มีความสามารถในการบริหารการเงิน มีความสามารถทางการตลาดมองเห็นสภาพของการแข่งขันในอนาคต มีแหล่งสนับสนุนที่ดี มีทักษะในการประสานงาน มีภาวะผู้นำ และมีการจัดองค์กรที่เหมาะสม

Boyatzis, R. E (2008: 58) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย การมีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อหน้าที่รับผิดชอบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562: 9) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/ คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน ได้จนประสบความสำเร็จ ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดขององค์กรผ่านระบบและโครงสร้าง สร้างความเชื่อมโยงจนสามารถนำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตามแนวคิดของ David C. McClelland (1973: 68)

สมรรถนะผู้ประกอบการ เป็นความสามารถของผู้นำองค์กรในการสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ประสานงานกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายพันธมิตร ส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้องค์กร และสามารถช่วยให้ SMEs เพิ่มส่วนแบ่งการตลาด (Zahoor et al., 2021: 442) สมรรถนะของผู้ประกอบการเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถภายในองค์กรก่อให้เกิดการแข่งขันให้มีการพัฒนาซึ่งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Esubalew & Raghurama, 2020: 2-3) องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประกอบการ คือ สมรรถนะภายในจิตใจ และ สมรรถนะ

ภายนอก คือ ความสามารถในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นกลไกต่อความสำเร็จองค์การ (ธีรพงษ์ บุญรักษา, นันทิยา ดวงภูมิเมศ และ กรณวัฒน์ เตชะวงศ์เสถียร, 2563: 145)

Ahmad et al (2010: 182) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสมรรถนะผู้ประกอบการนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจ และผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สมรรถนะผู้ประกอบการ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านแนวความคิด ด้านโอกาส ด้านความสัมพันธ์ ด้านการจัดการ ด้านส่วนบุคคล ด้านความมุ่งมั่น ด้านจริยธรรม และด้านครอบครัวนิยม

สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้ประกอบการ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบการที่ถูกซ่อนอยู่ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การอยู่รอดและการเจริญเติบโตของธุรกิจ นอกจากนี้สมรรถนะผู้ประกอบการเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ให้องค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา สร้างโอกาสการตลาด และเพิ่มขีดความสามารถทางแข่งขัน ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรได้ นอกจากนี้จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ากับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี พัฒนาสมรรถนะทางด้านธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาการรู้คิดในบทบาทเชิงธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะผู้ประกอบการ

อัจฉรา อัญญาลคุปต์ (2560: 103-104) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน พบว่าสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ด้านความรู้ ด้านแรงงานและการผลิต ด้านความมุ่งมั่น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการจัดการทางอารมณ์ และด้านภาษา ผลดังกล่าวสมรรถนะหลักเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ ทักษะ ความเชื่อ แรงจูงใจ และอุปนิสัยของบุคลากรในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนในองค์การบรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบสมรรถนะ

McClelland (1973: 68) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่าประกอบด้วย 1) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลและความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ 2) ทักษะ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นพื้นฐานต้องมาจากความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) อัตมโนทัศน์หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน 4) อุปนิสัย เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำ และ 5) แรงจูงใจ เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกพงษ์ หริ่มเจริญ (2565: 33) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรของไทย พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรของไทย

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) ด้านความรู้(Knowledge) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 2) ด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย และ 3) ด้านเจตคติ การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Attitude) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย และสอดคล้องกับพินิจา วุฒิชัย (2560: 116) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยในเครือข่ายเบญจมมิตร พบว่า สมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจ อุปนิสัย

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะประกอบธุรกิจขายสินค้า ผลิตภัณฑ์หรือให้บริการ โดยประเทศไทยใช้การกำหนดลักษณะตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรมกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ โดยลักษณะ SMEs ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 และตามประมวลรัษฎากร ถูกกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ลักษณะวิสาหกิจ	จำนวนการจ้างงาน (คน)		จำนวนสินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	
	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง
กิจการผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	51-200	ไม่เกิน 50	51-200
กิจการค้าส่ง	ไม่เกิน 25	26-50	ไม่เกิน 50	51-100
กิจการค้าปลีก	ไม่เกิน 15	16-30	ไม่เกิน 30	31-60
กิจการให้บริการ	ไม่เกิน 50	51-200	ไม่เกิน 50	51-200

(กรมสรรพากร, <https://www.rd.go.th/publish/38056.0.html>, 27 กันยายน 2563)

ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

ในการประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ สิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการต้องการคือ ความสำเร็จในการทำธุรกิจ ซึ่งวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันมากในการวัดความสำเร็จคือการดูจากการเติบโตของธุรกิจหรือผลกำไรของธุรกิจ ในบางธุรกิจอาจใช้วิธีการกำหนดเป้าหมายและวัดการประสบความสำเร็จ โดยการเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความกล้าเสี่ยง 2) ต้องการมุ่งความสำเร็จ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) รู้จักผูกพันต่อเป้าหมาย 5) ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น 6) ยืนหยัดต่อสู้ทำงานหนัก 7) เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน 8) มีความสามารถในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี 9) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 10) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 11) มีความรับผิดชอบ 12) มีความกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่ง 13) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 14) กล้าตัดสินใจและมีความมานะพยายาม 15) อย่าตั้งความหวังไว้กับผู้อื่น 16) มองเหตุการณ์

ปัจจุบันเป็นหลัก 17) สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 18) รู้จักประมาณตนเอง 19) ต้องมีความร่วมมือและแข่งขัน 20) ประหยัดเพื่ออนาคต และ 21) มีความซื่อสัตย์ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2558, <https://www.ryt9.com/s/ryt9/112106>) ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา อัญญาลคุปต์ (2560: 103) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน พบว่า ความคิดเห็นความสำเร็จของผู้ประกอบการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ที่ควรมีนั้นแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความมุ่งมั่น 2. ด้านภูมิปัญญา 3. ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. ด้านความฉลาดรู้ทางอารมณ์ 6. ด้านทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และ 7. ด้านการบริหารเวลา

ปัญหาและความเสี่ยงของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การดำเนินการธุรกิจทุกประเภทย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรค ที่อาจขัดขวางความก้าวหน้าของธุรกิจตลอดทั้งขั้นตอนกำลังใจของผู้ประกอบการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากทุกทางทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ และข้อจำกัดด้านศักยภาพของธุรกิจ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2558, http://www.sara-dd.com/index.php?option=com_content&view=article&id=199:main-problems-for-smes&catid=25:the-project&Itemid=72) พบว่าปัญหาโดยรวมของ SMEs ที่ประสบปัญหาที่ผ่านมาสรุปได้คือ 1. ปัญหาด้านการตลาด 2. ปัญหาขาดแคลนเงินทุน 3. ปัญหาด้านแรงงาน 4. ปัญหาข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีการผลิต 5. ข้อจำกัดด้านการจัดการ 6. ปัญหาการเข้าถึงการส่งเสริมของรัฐ 7. ปัญหาข้อจำกัดด้านการให้บริการ และ 8. ปัญหาข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล และสอดคล้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบปัญหาหลายประการดังนี้ (บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม, 2564, https://www.tcg.or.th/news_inside.php?news_id=37)

1. การขาดซึ่งจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ
2. การจัดการและการบริหารไม่มีประสิทธิภาพ
3. การขาดบุคลากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญธุรกิจ SMEs
4. การขาดแรงงานที่มีฝีมือ
5. ต้นทุนการผลิตสูงการจัดการไม่ดี
6. การแข่งขันสูงสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ
8. ปัญหาด้านการส่งเสริมและการให้บริการของทางภาครัฐ

วัฒนา มณฑา (2562: 5) ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ผู้ประกอบการของธุรกิจ MSME มีความคิดเห็นว่าการจัดการความเสี่ยงมีผลในเชิงบวกต่อธุรกิจ MSME 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์

การระบุปัจจัยเสี่ยง และการประเมินความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับ อูมาวดี เดชธำรงค์ และคณะ (2562: 77) ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า การบริหารความเสี่ยง ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมควบคุม และการติดตามประเมินผล มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สอดคล้องกับญานิศา เพื่อนพะ (2562: 191) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การที่ผู้ประกอบการต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงอย่างแท้จริง มีแผนการจัดการความเสี่ยงแบบเป็นองค์รวม และ มีความเข้าใจในการบริหารต้นทุนของกิจการ สอดคล้องกับ สมยศ อวเกียรติ และ สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2560: 48) ได้สรุปไว้ว่า ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเสี่ยงในด้านลูกค้า ด้านการเงิน และด้านการเรียนรู้ พัฒนาเหมือนกับธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อผลดำเนินงานของธุรกิจ โดยสามารถบริหารความเสี่ยง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผล ซึ่งหากสามารถบริหารความเสี่ยงได้ครบทั้ง 4 ด้านได้ชัดเจน จะทำให้ผลการดำเนินธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมดีขึ้นด้วย และสอดคล้องกับ ณัฐธาดา ไหมมาลา (2564: 230) ที่กล่าวว่า ด้านการประเมินความเสี่ยง ในการระบุความเสี่ยงนั้น จะต้องระบุให้ถูกต้องเสียก่อนเพราะหากระบุผิดพลาดแทนที่จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แก่การจัดการความเสี่ยง อาจจะเป็นอุปสรรคกีดขวางต่อการจัดการความเสี่ยงได้

สรุปผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปัจจุบันประสบปัญหาด้านการจัดการภายในที่ยังไม่ดีพอ การมีต้นทุนการผลิตที่สูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต่ำ มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจที่สูง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และขาดการส่งเสริมและให้บริการของทางภาครัฐ ทำให้มีความเสี่ยงทางด้านต้นทุน ที่มาจากปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน เนื่องจากขาดแคลนแรงงานทักษะขั้นสูง ผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำโดยเฉพาะทักษะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และใช้ภาษาต่างประเทศ และทักษะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของวิสาหกิจ และปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่ไม่มีอิสระในการทำงานของทีมงานเนื่องจากการควบคุมของผู้บริหาร และขาดทรัพยากรและเงินลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ความเสี่ยงด้านลูกค้าที่มีอำนาจต่อรองมากกว่าสามารถเปลี่ยนแปลงไปซื้อสินค้าจากผู้ผลิตรายอื่นได้ และด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นกลไกขับเคลื่อนธุรกิจในปัจจุบัน โดยผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาสมรรถนะตนเองเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแก่ธุรกิจ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland (1973: 68) ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคล สมรรถนะ

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และสมรรถนะด้านแรงจูงใจรวมถึงปัญหาและความเสี่ยงของ
ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรมีสมรรถนะดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ควรประกอบด้วย

1) ความรู้ความสามารถในการวางวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ที่มาจากการบูรณาการความรู้
ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดวางแผนงานโครงสร้างภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสบ
ความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กร ทำให้สามารถแก้ปัญหาการบริหารจัดการที่ยังไม่ดีพอ
รวมถึงการแข่งขันที่สูงได้ ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากลูกค้าที่มีอำนาจต่อรองมากกว่าได้

2) ความรู้ในการบริหารจัดการด้านการผลิตโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาปรับ
ประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิต การผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งเป็น
ความรู้จากประสบการณ์ ผสมผสานกับความรู้จากการทดลองปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหारेื่อง
ต้นทุนการผลิตที่สูง และแก้ไขการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ รวมถึงช่วยลดความเสี่ยงด้าน
ต้นทุนที่มาจากขาดแรงงานที่มีทักษะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

3) ความรู้ในการบริหารจัดการทางด้านการตลาดโดยการส่งเสริมการขายเพื่อตอบสนอง
ความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้บริโภค รวมทั้งหาช่องทางในการติดต่อค้าขายทั้ง
ลูกค้าภายในประเทศและต่างประเทศ มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับธุรกิจร่วมกับเครือข่ายเพื่อพัฒนา
ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ภายใต้นวัตกรรม เทคโนโลยี สามารถปรับประยุกต์การบริหารจัดการให้ทันกับความ
เปลี่ยนแปลงของตลาดโลก ซึ่งเป็นความรู้ที่มาจาก การสังเกตสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และคู่แข่งใน
ท้องตลาด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านการแข่งขันที่สูง และลดความเสี่ยงจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์

2. สมรรถนะด้านทักษะ ควรประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค เกิดจากการฝึกอบรมทักษะความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถ
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาคขาด
บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และการผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ แสดง
ความคิดเห็น วิสัยทัศน์ของการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาด้านการจัดการได้ เนื่องจากได้รับ
ฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานจริง

3) ทักษะด้านแก้ปัญหาและตัดสินใจ โดยการส่งเสริมความรู้ความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงานโดยการศึกษา อบรม ศึกษานทั้งในและต่างประเทศ หรือการเข้าร่วมแข่งขันทักษะ ความรู้
ความสามารถด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดเป็นทักษะการ
แก้ไขปัญหา ซึ่งช่วยแก้ไขปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ การส่งเสริมและการให้บริการ
ของทางภาครัฐ เนื่องจากจะสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ของรัฐได้อย่างต่อเนื่อง
และทันต่อสถานการณ์ ช่วยลดความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี เนื่องจากได้เรียนรู้และมีทักษะรองรับแล้ว

3. สมรรถนะด้านความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคล ควรประกอบด้วย

- 1) มีการคิดตัดสินใจที่รวดเร็ว
- 2) สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) มีกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และการมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- 4) มีการประสานเชื่อมโยงเครือข่าย
- 5) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
4. สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หรืออัตมโนทัศน์ ควรประกอบด้วย
 - 1) ควรสนับสนุนให้มีอัตมโนทัศน์เชิงบวกที่ดีควรส่งเสริมให้มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ให้รับรู้ในความสามารถของตน ภูมิใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้ อัตมโนทัศน์มีทั้งร่างกายและจิตใจ ทางด้านจิตใจมีพื้นฐานเกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ ความสามารถปรับตัว และความมั่นใจในตนเอง ในทางตรงข้ามอัตมโนทัศน์เชิงลบส่งผลกระทบต่อความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเอง อาจเป็นด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งล้วนส่งผลเสียต่อการทำงานทั้งสิ้น
 - 2) รู้สำนึกในตนเอง หัวใจสำคัญของการตระหนักรู้ตนเอง คือ การรับรู้ตามความเป็นจริงตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์กับความรู้สึก และความต้องการของตนเอง ยอมรับในจุดแข็งและจุดอ่อน จะทำให้ชีวิตการทำงานที่ดี
 - 3) การรู้จักและเข้าใจตนเอง เมื่อเรารู้จักและเข้าใจตนเองแล้วย่อมทำให้ผู้ประกอบการพร้อมที่จะเรียนรู้ที่จะรู้จักและเข้าใจยอมรับผู้อื่นได้นำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ ควรประกอบด้วย
 - 1) ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในด้านสภาวะการทำงาน ด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน และการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคี ให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้ประกอบการ และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
 - 2) ควรมีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นแรงขับภายในที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน และความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

สรุป

แนวคิดสมรรถนะผู้ประกอบการที่เด่นชัดด้วยธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำพาธุรกิจไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ต้องมีสมรรถนะด้านความรู้บริหารจัดการกลยุทธ์ การผลิต และการตลาด สมรรถนะด้านทักษะด้านเทคนิค มนุษย์สัมพันธ์ และการตัดสินใจ รวมถึงสมรรถนะด้านความสามารถ ที่อยู่ในตัวบุคคล ต้องมีการคิดตัดสินใจที่รวดเร็ว สร้างแรงจูงใจ ฝึกอบรม สร้างเครือข่าย และ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารทำให้เกิดกระบวนการผลิตแบบทันเวลาพอดี ลดการสูญเสีย เพิ่ม ความสามารถในการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพ พัฒนาผลิตภัณฑ์นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ หุ่นยนต์อัตโนมัติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ลดการนำเข้า ทำให้ได้ต้นทุนต่อ หน่วยต่ำลง และสินค้ามีคุณภาพมาตรฐาน เกิดทักษะองค์กรทั้งห่วงโซ่อุปทาน อันจะส่งผลทำให้ ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการธุรกิจให้อยู่รอดท่ามกลางวิกฤตการเปลี่ยนแปลงของโลกและ สามารถนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ เจริญเติบโตมีความมั่นคงและยั่งยืนได้ต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2558). *คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ*.
<https://www.ryt9.com/s/ryt9/112106>
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2558). *ปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Main problems for SMEs)*. http://www.sara-dd.com/index.php?option=com_content&view=article&id=199:main-problems-for-smes&catid=25:the-project&Itemid=72
- กรมสรรพากร. (2563). *ลักษณะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*.
<https://www.rd.go.th/publish/38056.0.html>
- จิรพันธ์ สุกญา, & วีระพงศ์ มาลัย. (2556). วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับการส่งเสริมจาก หน่วยงานภาครัฐ. *Executive Journal*, 219–223.
- ฐิตยาพร พัฒนเสถียรกุล, และคณะ. (2562). ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการประกอบธุรกิจ ของร้านสถานีนมโฮย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 12(2), 1346–1360.
- ณัฐดา ไหมมาลา. (2564). การระบุความเสี่ยง: ปัญหาและการตีความ. *วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 12(1), 230–246.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา, นันทิยา ดวงภูมิเมศ, & กรณัญญ์ เตชะวงศ์เสถียร. (2563). สมรรถนะ ผู้ประกอบการทางวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศ ศาสตร์*, 16(1), 143.
- บริษัทประกันสินเชื่อกู้ยืมขนาดย่อม. (2564). *สถิติจำนวน SMEs ในประเทศไทย*.
https://www.tcg.or.th/news_inside.php?news_id=37

- พนิดา วัชรรังษี. (2560). สมรรถนะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยในเครือข่ายเบญจมิตร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 3(2), 116–126.
- ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116–125.
- ญาณิศา เพื่อนเพาะ. (2562). การจัดการความเสี่ยงในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 191–200.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, ระพีพรรณ พิริยะกุล, & นภาพร ชันชนา. (2559). ผลการดำเนินงานของธุรกิจและสมรรถนะของผู้ประกอบการกับขอบข่ายการแข่งขันและศักยภาพองค์การ. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 17(1), 1–21.
- วัฒนา มณฑา. (2562). *ความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของธุรกิจ MSME ในจังหวัดนนทบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- สมยศ อวเกียรติ, & สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง. (2560). การบริหารความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 11(4), 48–62.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*. 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2564). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2563*. <https://sme.go.th>
- อัจฉรา อัญญาลคุปต์. (2560). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- อุมาวดี เดชธำรงค์, นาริรัตน์ ภักดีศิริวงษ์, & วิระพงษ์ จันทร์สนาม. (2562). อิทธิพลของการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 39(1), 77–95.
- เอกพงษ์ หริมเจริญ. (2565). สมรรถนะของผู้ประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรของไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(1), 33–49.
- Ahmad, N. H., Ramayah, T., Wilson, C., & Kummerow, L. (2010). Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business

environment? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(3), 182–203.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.

Davies, B., & Ellison, L. (1997). *School leadership for the 21st century: A competency and knowledge approach*. Routledge.

Esubalew, A. A., & Raghurama, A. (2020). The mediating effect of entrepreneurs' competency on the relationship between bank finance and performance of micro, small, and medium enterprises (MSMEs). *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 1–9.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1–14.

McClelland, D. C. (1999). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331–339.

Zahoor, N., Pepple, D. G., & Choudrie, J. (2021). Entrepreneurial competencies and alliance success: The role of external knowledge absorption and mutual trust. *Journal of Business Research*, 136(5), 440–450.

กลวิธีการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย Strategies for Teaching Chinese Pragmatics to Thai Learners

วรดิศ คำไกล

อาจารย์ประจำสำนักวิชาศึกษาทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, E-mail: vokakl@rpu.ac.th

Wordis Khaklai

Lecturer, School of General Education, Rajapruk University, E-mail: vokakl@rpu.ac.th

รับเข้า : 18 พฤศจิกายน 2568 แก้ไข : 4 ธันวาคม 2568 ตอรับ : 8 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา ลักษณะเฉพาะของวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในเชิงภาษาและวัฒนธรรม 2. เพื่อเสนอปัญหาและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์ด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ของผู้เรียนภาษาจีนชาวไทย และ 3. เพื่อเสนอ กลวิธีการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนที่เหมาะสมกับผู้เรียนชาวไทย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาจีนอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า วัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนค่านิยมของสังคมจีน เช่น (1) การให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ (2) หลักความสุภาพ (3) การใช้ถ้อยคำโดยทางอ้อม (4) การสื่อสารแบบบริบทสูง (High-context Communication) และ (5) ความกลมกลืนของกลุ่ม ซึ่งแตกต่างจากบรรทัดฐานของสังคมไทยอย่างชัดเจน โดยปัญหาหลักของผู้เรียนชาวไทยเกิดจากข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติ (Pragmatic Failure) อันมีสาเหตุมาจาก 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) ผลกระทบเชิงลบจากภาษาแม่ (2) ผลกระทบเชิงลบจากวัฒนธรรม (3) การขาดความรู้เชิงลึกทางภาษา และ (4) การขาดสภาพแวดล้อมทางการสื่อสารจริง

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว บทความนี้เสนอหลักการสอน 3 ประการ ได้แก่ (1) ความถูกต้อง การนำไปใช้ได้จริงและความทันสมัยของเนื้อหา (2) การสอนแบบเป็นลำดับขั้นตอน และ (3) การจัดกลุ่มผู้เรียนตามความเหมาะสม พร้อมทั้งเสนอ 5 กลวิธีการสอนเฉพาะทาง ได้แก่ (1) การสอนเชิงเปรียบเทียบ (2) การบูรณาการวัฒนธรรมเข้ากับการสอน (3) การสอนโดยสร้างสถานการณ์จำลอง (4) การบูรณาการการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์กับทักษะภาษาอื่น ๆ และ (5) การบูรณาการใช้สื่อโซเชียลเป็นคลังข้อมูลจริง เพื่อเน้นให้ผู้เรียนสังเกต วิเคราะห์ และทำความเข้าใจรูปแบบการใช้ภาษาจริง จากข้อสรุปพบว่า กลวิธีการสอนเชิงเปรียบเทียบมีประสิทธิภาพสูงสุดในการลดข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติของผู้เรียนชาวไทย และส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: วัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีน การสอนภาษาจีน ผู้เรียนชาวไทย การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม

Abstract

This academic article aims to fulfill three main objectives: (1) to propose the concepts and theories derived from studying the linguistic and cultural characteristics of Chinese Pragmatics; (2) to present the problems and obstacles identified through the pragmatic analysis of Thai learners of Chinese; and (3) to propose appropriate teaching strategies for Chinese Pragmatics for Thai learners, focusing on developing the ability to use the Chinese language accurately and appropriately according to socio-cultural contexts. The study findings reveal that Chinese Pragmatics possesses distinct characteristics that reflect Chinese social values, such as: (1) the emphasis on Face; (2) the Principle of Politeness; (3) the use of Indirect Speech; (4) High-context Communication; and (5) Group Harmony. These characteristics are distinctly different from Thai social norms. The main problem among Thai learners stems from Pragmatic Failure, which is caused by four key factors: (1) negative transfer from the mother tongue; (2) negative transfer from culture; (3) lack of in-depth linguistic knowledge; and (4) lack of a real communicative environment.

To address these issues, the article proposes three pedagogical principles: (1) the accuracy, practicality, and modernity of the content; (2) systematic, step-by-step instruction; and (3) appropriate grouping of learners. Furthermore, five specific teaching strategies are suggested: (1) Comparative Instruction; (2) Integration of Culture into Teaching; (3) Instruction using Simulated Situations; (4) Integration of Pragmatics Instruction with Other Language Skills; and (5) Integration of Social Media as a Real-World Data Repository. The latter aims to encourage learners to observe, analyze, and comprehend authentic language usage patterns. The conclusion indicated that the Comparative Instruction strategy was the most effective in reducing pragmatic failures among Thai learners and efficiently promoting their cross-cultural communication competence.

Keywords: Chinese pragmatics, Chinese language teaching, Thai learners, intercultural communication

บทนำ

ความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความรู้ความเข้าใจในด้านไวยากรณ์และคำศัพท์เท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งนักภาษาศาสตร์เรียกว่า “วัจนปฏิบัติศาสตร์” (Pragmatics) อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของวัจนปฏิบัติศาสตร์มักถูกละเลยในการเรียนการสอนภาษาจีนในฐานะภาษาที่สอง ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศมักประสบกับ “ข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติ” (Pragmatic Failure) ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากความผิดพลาดทางไวยากรณ์ แต่เกิดจากการใช้ถ้อยคำหรือรูปแบบการสื่อสารที่ไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างคู่สนทนา (Lu & Lu, 1993)

สำหรับผู้เรียนชาวไทยนั้น ปัญหาหลักเกิดจากการถ่ายโอนภาษาแม่และวัฒนธรรมไทยไปใช้ในบริบทภาษาจีนโดยตรง (Negative Transfer) เช่น การใช้รูปแบบการขอโทษหรือการตอบรับคำชมแบบไทยที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมจีนที่เน้นการรักษาภาพลักษณ์ (Face) และการสื่อสารโดยทางอ้อม นอกจากนี้ ผู้เรียนยังขาดความรู้เชิงลึกทางภาษาและการขาดสภาพแวดล้อมทางการสื่อสารจริง ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้การสื่อสารของผู้เรียนไม่เป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในบริบทการศึกษาของประเทศไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบูรณาการกลวิธีการสอนที่มุ่งพัฒนาทักษะด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์อย่างจริงจังและเป็นระบบ บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาลักษณะเฉพาะของวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในเชิงภาษาและวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์ด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ที่ผู้เรียนชาวไทยมักประสบ และเสนอกิจกรรมการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนที่เหมาะสมกับผู้เรียนชาวไทย อันจะเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนภาษาจีนในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาลักษณะเฉพาะของวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในเชิงภาษาและวัฒนธรรม
2. เพื่อเสนอปัญหาและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์ด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ของผู้เรียนภาษาจีนชาวไทย
3. เพื่อเสนอกิจกรรมการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนที่เหมาะสมกับผู้เรียนชาวไทย

คำจำกัดความของวัจนปฏิบัติศาสตร์ (Pragmatics)

วัจนปฏิบัติศาสตร์ (Pragmatics) เป็นแขนงหนึ่งของภาษาศาสตร์ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาษาและบริบทในการสื่อสาร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจวิธีที่ผู้ใช้ภาษานำภาษาไปใช้ให้สอดคล้องกับเจตนาและสถานการณ์ทางการสื่อสาร Demirezen (1991) ให้นิยามว่าวัจนปฏิบัติศาสตร์คือการศึกษาความหมายของถ้อยคำที่สัมพันธ์กับบริบทของการสื่อสาร โดยเน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์จริงภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ทางสังคมและวัฒนธรรม ขณะที่ Levinson (1983) อธิบายว่าวัจนปฏิบัติศาสตร์เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาษาและบริบทซึ่งเป็นพื้นฐานของการตีความความหมาย Yule (1996) ได้ให้แนวคิดที่ว่าวัจนปฏิบัติศาสตร์คือการศึกษาความหมายของผู้พูด (speaker meaning) โดยให้ความสำคัญต่อเจตนาที่ผู้พูดต้องการสื่อมากกว่าความหมายตามถ้อยคำ โดยสรุปวัจนปฏิบัติศาสตร์จึงเป็นการศึกษาความหมายในบริบท (contextual meaning) ที่ต้องอาศัยองค์ประกอบของบริบท เช่น ผู้พูด ผู้ฟัง เวลา สถานที่ และความรู้พื้นฐานร่วมกัน เพื่อให้สามารถตีความสารทางภาษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วัจนกรรม (Speech Acts)

รากฐานสำคัญของการศึกษาวัจนปฏิบัติศาสตร์คือทฤษฎีวัจนกรรม ซึ่งริเริ่มโดย J.L. Austin (1962) และได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์โดย J.R. Searle (1969; 1976) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการใช้ภาษาไม่ได้มีจุดประสงค์เพียงแค่การส่งต่อข้อมูลหรือการบอกเล่าเหตุการณ์เท่านั้น แต่เป็นการกระทำ (Action) ทางสังคมอย่างหนึ่ง (Searle, 1979) ซึ่ง Searle ได้แบ่งองค์ประกอบของการกระทำทางภาษาออกเป็นสามส่วน ดังนี้

1. วัจนกรรมที่เกี่ยวกับการพูด (Locutionary Act) คือ การเปล่งเสียงหรือเขียนถ้อยคำตามหลักไวยากรณ์
2. วัจนกรรมที่แสดงเจตนา (Illocutionary Act) คือ สิ่งที่ผู้พูดที่ต้องการสื่อสาร (เช่น การขอร้อง การขอโทษ การปฏิเสธ)
3. วัจนกรรมที่ส่งผลต่อผู้ฟัง (Perlocutionary Act) คือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ฟังอันเป็นผลจากการสื่อสารนั้น

กล่าวสรุปได้ว่า วัจนกรรมคือการกระทำทางภาษา ที่ไม่เพียงแค่สื่อสารข้อมูลหรือเล่าเหตุการณ์ แต่ยังสะท้อนเจตนาของผู้พูดและก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ฟัง

แนวคิดหลักความสุภาพ (Politeness)

เนื่องจากวัจนกรรมส่วนใหญ่มักเป็นการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคม การวิเคราะห์วัจนกรรมจึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีความสุภาพมาประกอบการศึกษา G. N. Leech (1983) ได้เสนอ หลักความสุภาพ (Politeness Principle) เพื่ออธิบายการใช้ภาษาในการสร้างและ

รักษาความสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้พูดมักเลือกใช้กลไกทางภาษาเพื่อลดความขัดแย้งและรักษา “ภาพลักษณ์” (Face) ของตนเองและของคู่สนทนา ในขณะเดียวกัน Brown และ Levinson (1987) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ กลยุทธ์ความสุภาพ (Politeness Strategies) โดยอิงจากแนวคิดเรื่อง “ภาพลักษณ์” (Face) ของ Erving Goffman (1967) ซึ่งหมายถึงภาพลักษณ์สาธารณะที่บุคคลต้องการคงไว้ในกรปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น การวิเคราะห์การใช้ภาษาจึงมุ่งศึกษาว่าผู้เรียนภาษา มีการเลือกใช้กลยุทธ์ความสุภาพเชิงบวก (Positive Politeness) หรือเชิงลบ (Negative Politeness) เพื่อให้การสื่อสารบรรลุผลสำเร็จโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางจิตใจต่อคู่สนทนา

ลักษณะเฉพาะของวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีน

วัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงระบบคิดแบบวัฒนธรรมจีน (Chinese cultural cognition) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากค่านิยมด้านความกลมกลืน (和谐) และความเกรงใจ (面子) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดรูปแบบการใช้ภาษาของผู้พูดชาวจีน (Gu, 1990; Gao & Ting-Toomey, 1998) ลักษณะเฉพาะเหล่านี้สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับ “ภาพลักษณ์” (Face หรือ 面子)

แนวคิดเรื่อง “ภาพลักษณ์” เป็นหัวใจสำคัญของวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิด face ในทฤษฎีของ Brown and Levinson (1987) ในบางประเด็น เนื่องจาก 面子 (หน้า) ในภาษาจีนไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการรักษาเกียรติส่วนบุคคล แต่ยังรวมถึงเกียรติของกลุ่มหรือครอบครัวด้วย (Hu, 1944; Gu, 1990) การใช้ภาษาจีนจึงมักมีลักษณะ “การพูดอ้อม” “ถ่อมตน” และ “หลีกเลี่ยงการปฏิเสธทางตรง” เพื่อไม่ให้ผู้สนทนาสูญเสียภาพลักษณ์ เช่น 我再考虑一下。(ผมขอพิจารณาดูก่อน) แทนการใช้ “不” หรือการปฏิเสธโดยตรง

2. หลักความสุภาพเชิงบริบทจีน (Politeness in Chinese Context)

Gu yueguo (1992) เสนอ “ทฤษฎีความสุภาพแบบจีน” (Chinese Politeness Principle) โดยระบุว่าความสุภาพของภาษาจีนประกอบด้วยหลัก 5 ประการ ดังนี้

2.1 หลักการถ่อมตนและยกย่องผู้อื่น (贬己尊人准则)

หลักการถ่อมตนและยกย่องผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญและชัดเจนที่สุดของความสุภาพเชิงบริบทในวัฒนธรรมจีน โดยสะท้อนแนวคิด “自卑而尊人” (การถ่อมตนและยกย่องผู้อื่น) หลักการนี้กำหนดให้ผู้พูดใช้ถ้อยคำที่ถ่อมตนเกี่ยวกับตัวเอง เช่น ความสามารถ ครอบครัว หรือผลงาน และพร้อมกันนั้นก็ต้องยกย่องหรือให้เกียรติคู่สนทนาและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคู่สนทนา การปฏิบัตินี้ปรากฏชัดในการเลือกใช้คำศัพท์ที่แสดงความถ่อมตน เช่น 鄙人 (ข้าพเจ้าน้อย), 拙作 (ผลงานเล็ก ๆ) และ คำศัพท์ที่แสดงความยกย่อง เช่น 您 (ท่าน), 大作 (ผลงานชิ้นเอก)

2.2 หลักการใช้คำเรียกขาน (称呼准则)

หลักการนี้สะท้อนถึงความสำคัญของโครงสร้างและลำดับชั้นทางสังคม (上下有义, 贵贱有分, 长幼有等) การเลือกใช้คำเรียกขานที่เหมาะสมถือเป็นข้อบังคับทางสังคมที่เข้มงวด ผู้พูดต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ (李经理 ผู้จัดการหลี่), สถานะทางอาชีพ (王老师 อาจารย์หว่ง), อายุ, เพศ และระดับความสัมพันธ์ การละเมิดหลักการนี้ เช่น การเรียกชื่อผู้มีอาวุโสกว่าโดยตรง ถือเป็นการกระทำที่ไม่สุภาพอย่างร้ายแรง

2.3 หลักความสุภาพไพเราะ (文雅准则)

หลักการนี้เชื่อมโยงความสุภาพเข้ากับแนวคิด “การอบรมสั่งสอน” (教养) โดยกำหนดให้ผู้พูดเลือกใช้ถ้อยคำที่สุภาพไพเราะ (雅言) และหลีกเลี่ยงการใช้คำหยาบคาย (秽语) นอกจากนี้ ส่วนสำคัญของหลักการนี้คือการใช้คำพูดอ้อมค้อม (委婉) เพื่อหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงเรื่องที่อาจทำให้ผู้ฟังรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ หรือเป็นเรื่องต้องห้าม (Taboo) เช่น เรื่องความตาย เพศ หรือการขับถ่าย การปฏิบัตินี้ช่วยรักษาบรรยากาศการสนทนาให้ราบรื่นและเหมาะสมกับบริบททางสังคม

2.4 หลักการแสวงหาความเห็นพ้อง (求同准则)

หลักการนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการรักษา “ภาพลักษณ์” ของคู่สนทนา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความกลมเกลียว ลดความขัดแย้ง และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าให้มากที่สุด ผู้พูดจึงพยายามรักษาเกียรติ (给面子) ของคู่สนทนา แม้ในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องวิพากษ์วิจารณ์ ผู้พูดมักใช้วิธี “先褒后贬” (ชมก่อนแล้วค่อยติ) หรือในกรณีต้องปฏิเสธต้องเลือกใช้วิธีที่นุ่มนวลและอ้อมค้อมเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้คู่สนทนาเสียเกียรติ

2.5 หลักคุณธรรม คำพูด และการกระทำ (德、言、行准则)

หลักคุณธรรม คำพูด และการกระทำเป็นหลักการที่เชื่อมโยงความสุภาพเข้ากับรากฐานทางจริยธรรมและปรัชญาของจีนอย่างลึกซึ้ง โดยสะท้อนแนวคิด “有德者必有言” (ผู้มีคุณธรรมย่อมมีคำพูดที่ดี) หลักการนี้ระบุว่าความสุภาพที่แท้จริงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงคำพูด (言) แต่ต้องสอดคล้องกับคุณธรรม (德) และการกระทำ (行) ด้วย

3. การใช้ถ้อยคำโดยทางอ้อม (Indirectness)

ภาษาจีนมักใช้ถ้อยคำอ้อมเพื่อแสดงความเกรงใจหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ซึ่งถือเป็นลักษณะวัฒนธรรมที่สำคัญ (Chen, 1993) การขอร้องหรือแสดงความคิดเห็นมักใช้รูปแบบเชิงเสนอแนะ (suggestive) เช่น “你觉得这样行不行?” (คุณคิดว่าแบบนี้ได้ไหม) ประโยคนี้สะท้อนให้เห็นถึงการหลีกเลี่ยงการใช้ประโยค “ทำแบบนี้เถอะ” เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกมีอิสระในการตอบ

4. การสื่อสารเชิงบริบท (Context-dependent Communication)

ภาษาจีนจัดเป็นภาษาที่มีลักษณะ “บริบทสูง” (high-context language) ตามแนวคิดของ Hall (1976) ซึ่งหมายถึงรูปแบบการสื่อสารที่เน้นการถ่ายทอดความหมายโดยนัยผ่านบริบท การตีความข้อความจึงต้องพึ่งพาบริบททางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร และสถานการณ์

ตัวอย่างเช่น วลี 有点儿问题 (มีปัญหาเล็กน้อย) อาจสะท้อนถึงปัญหาที่ใหญ่หรือซับซ้อนเกินกว่าจะจัดการได้ ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานการณ์นั้น ๆ

5. การสะท้อนค่านิยมแบบกลุ่มนิยม (Collectivism)

วจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนมักสะท้อนแนวคิดแบบกลุ่มนิยม (collectivism) ที่มองว่าความกลมกลืนของกลุ่มสำคัญกว่าความต้องการส่วนบุคคล (Gao & Ting-Toomey, 1998) ดังนั้นการใช้ภาษาจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวมากกว่าการสื่อสารที่มุ่งเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ในทันที

สรุปได้ว่า วจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนค่านิยมและระบบคิดแบบวัฒนธรรมจีน การใช้ภาษามุ่งเน้นการรักษา “ภาพลักษณ์” หลักความสุภาพ การถ่อมตน การสื่อสารเชิงบริบทสูง และความกลมกลืนของกลุ่ม การหลีกเลี่ยงคำอ้อมและการคำนึงถึงบริบทช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง ลักษณะเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าภาษาจีนไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสื่อสาร แต่เป็นเครื่องมือทางสังคมที่แสดงเจตนา คุณธรรม และบทบาททางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง

การสอนวจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ

ในปัจจุบัน ภาษาจีนมีบทบาทสำคัญในเวทีโลก ส่งผลให้การเรียนการสอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาความสามารถเชิงวจนปฏิบัติจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการใช้ภาษาจีนอย่างเหมาะสมตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม บทความนี้จะมุ่งนำเสนอแนวคิดและความสำคัญของการสอนวจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ โดยพิจารณาจาก 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ความสำคัญการสอนวจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ

การสอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ (Chinese as a Foreign Language) ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นความถูกต้องทางไวยากรณ์และคำศัพท์เท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับความสามารถเชิงวจนปฏิบัติ (Pragmatic Competence) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ภาษาให้เหมาะสมตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม (Demirezen, 1991) การขาดความสามารถนี้มักนำไปสู่ข้อบกพร่องเชิงวจนปฏิบัติ (Pragmatic Failures) ซึ่งผู้เรียนอาจมีการสื่อสารผิดพลาดหรือสร้างความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรม แม้ว่าประโยคที่ใช้จะถูกต้องตามไวยากรณ์ก็ตาม (Çakir, 2006)

2. การเรียนการสอนในห้องเรียน

การเรียนการสอนวจนปฏิบัติศาสตร์ถือเป็นประเด็นที่สำคัญในแวดวงการเรียนการสอนภาษาที่สอง แม้ว่าแนวคิดดั้งเดิมจะให้น้ำหนักกับการเรียนรู้และซึมซับในสภาพแวดล้อมจริง แต่การสัมผัสภาษาในบริบทจริงเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความสามารถเชิงวจนปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ (Çakir, 2006) ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการ

ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวัจนปฏิบัติ โดยการสอนในลักษณะดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากทั้งในมิติเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ ในมิติเชิงทฤษฎี การจัดการเรียนการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ในห้องเรียนได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดของการเรียนรู้ภาษาที่สอง ซึ่งชี้ว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ตระหนักหรือสังเกตเห็นรูปแบบทางภาษาและสังคมที่เฉพาะเจาะจงนั้นก่อน ดังนั้น ห้องเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นพื้นที่ที่ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมและสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนให้เกิดกระบวนการสังเกตเห็นดังกล่าวได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ (Shi renjuan, 2013) ขณะเดียวกัน ในเชิงประจักษ์ก็เป็นที่ยอมรับว่าการสอนโดยมุ่งเน้น (Explicit Instruction) ที่มีการชี้แนะอย่างชัดเจนนั้น มีประสิทธิผลจริงและสามารถส่งเสริมการพัฒนาความสามารถเชิงวัจนปฏิบัติของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Taguchi, 2015)

3. ปัจจัยและบริบทในการเรียนรู้

ความสำเร็จในการเรียนรู้วัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยนอกเหนือจากการสอนในห้องเรียน ได้แก่

3.1 การศึกษาในต่างประเทศ (Study Abroad) การที่ผู้เรียนได้ไปใช้ชีวิตและเรียนในประเทศจีนจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถนี้ ซึ่งระดับการพัฒนาขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ระดับความสามารถทางภาษาเดิม, ปริมาณการปฏิสัมพันธ์กับเจ้าของภาษาและการมีส่วนร่วมทางสังคม (Taguchi, 2015)

3.2 ผู้เรียนที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรม (Heritage Learners) ผู้เรียนที่เป็นชาวจีนโพ้นทะเลหรือมีเชื้อสายจีน มักมีข้อได้เปรียบในการเรียนรู้และทำความเข้าใจในด้านความแตกต่างทางวัจนปฏิบัติมากกว่าผู้เรียนที่เป็นชาวต่างชาติโดยสิ้นเชิง (Taguchi, 2015)

3.3 สื่อการสอน (Textbooks) ตำราเรียนถือเป็นแหล่งข้อมูลป้อนเข้า (Input) หลักในห้องเรียน จากการวิเคราะห์ตำราเรียนภาษาจีน พบว่ามีการสอดแทรกเนื้อหาเชิงวัจนปฏิบัติ เช่น วัจนกรรม (Speech Acts) ประเภทต่าง ๆ (การปฏิเสธ, การขอร้อง, การขอโทษ, การขอบคุณ ฯลฯ) อย่างไรก็ตามความถี่ในการปรากฏของวัจนกรรมแต่ละประเภทในตำราเรียนนั้นมีความแตกต่างกันมาก บางประเภทถูกเน้นย้ำ ในขณะที่บางประเภทอาจถูกละเลยไป (Zhao & Sanpatchayapong, 2021)

สรุปได้ว่า การสอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศควรเน้นการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาตามบริบทสังคมและวัฒนธรรม ไม่ใช่แค่ความถูกต้องทางไวยากรณ์หรือคำศัพท์ การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อผู้เรียนได้ฝึกฝนทั้งในห้องเรียน และปัจจัยด้านอื่น ๆ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ปัญหาและอุปสรรคการสื่อสารภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทยอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ในกระบวนการเรียนรู้ภาษาจีน ผู้เรียนชาวไทยจำนวนมากมักประสบกับ “ข้อบกพร่องเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์” (Pragmatic Failure) ปัญหานี้มิได้เกิดจากความบกพร่องทางไวยากรณ์ แต่เกิดจากการใช้ถ้อยคำหรือรูปแบบการสื่อสารที่ไม่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ซึ่งนำไปสู่การสื่อสารที่ไม่ราบรื่นหรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ทั้งนี้ เก๋จวิรัตน์ ตั้งสิริวิสัย และคณะ (2017) ได้วิเคราะห์และสรุปปัจจัยหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ผลกระทบเชิงลบจากภาษาแม่ (Negative Transfer of Mother Tongue)

ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับ “การถ่ายโอนระหว่างภาษา” (Language Transfer) หรือ “การแทรกแซง” (Interference) ของภาษาที่หนึ่ง (L1) คือภาษาไทยไปสู่ภาษาที่สอง (L2) คือภาษาจีน ในมิติของวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ Thomas (1983) จัดปัญหานี้ไว้ในกลุ่ม “ข้อบกพร่องเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ทางภาษา” (Pragmalinguistic Failure) กล่าวคือความผิดพลาดมิได้อยู่ที่โครงสร้างทางไวยากรณ์ แต่เป็นการ “แปลตรงตัว” (Direct Translation) รูปแบบทางภาษาที่ใช้ในการกระทำทางภาษา (Speech Act) ของภาษาไทยไปยังภาษาจีนโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมเชิงวัฒนธรรมและบริบทการสื่อสาร ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนชาวไทยส่วนใหญ่มักใช้ “吃水” (กินน้ำ) แทนที่จะเป็น “喝水” (ดื่ม) แม้ว่า “吃” จะแปลว่า “กิน” และ “喝” จะแปลว่า “ดื่ม” แต่ในภาษาไทยใช้กริยา “กิน” กับ “น้ำ” ได้ ซึ่งการถ่ายโอนลักษณะนี้จึงไม่ใช่การไม่รู้คำศัพท์ แต่เป็นการถ่ายโอน “การจับคู่คำ” (Collocation) ที่ยอมรับได้ในภาษาแม่ แต่ในภาษาเป้าหมายยังคงมีข้อกำหนดการใช้คำที่แตกต่างกัน

2. ผลกระทบเชิงลบจากวัฒนธรรม (Negative Transfer of Culture)

ปัจจัยนี้มีลักษณะซับซ้อนและถือเป็นสาเหตุสำคัญของ “ข้อบกพร่องเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ทางสังคม” (Socio-pragmatic Failure) ตามที่ Thomas (1983) อธิบายไว้ ซึ่งหมายถึงกรณีที่ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาได้ถูกต้องตามรูปแบบเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ทางภาษา (Pragmalinguistic) แต่การใช้ภาษานั้นไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม ค่านิยม หรือวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา กล่าวคือ ผู้เรียนชาวไทยมักนำกฎเกณฑ์ทางสังคมแบบไทย เช่น ค่านิยมเรื่องความเกรงใจ การรักษาภาพลักษณ์ หรือการแสดงความรู้สึกตามแบบแผนไทยไปใช้ในบริบทของภาษาจีน ส่งผลให้การสื่อสารไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ผู้เรียนชาวไทยใช้คำว่า “对不起” (ขอโทษ) เพื่อขอโทษ ซึ่งสอดคล้องกับการใช้ภาษาโดยอิงตามบริบทของสังคมไทย การกล่าวคำว่า “ขอโทษ” เมื่อขอโทษถือเป็นการแสดงความสุภาพและให้เกียรติผู้อื่น แต่ในบริบทของสังคมจีน คำว่า “对不起” มักใช้เมื่อผู้พูดได้กระทำความผิดที่มีความร้ายแรงหรือสร้างความเสียหายต่ออีกฝ่าย ดังนั้น การใช้คำดังกล่าวเพื่อขอโทษจึงถือเป็นการใช้ที่ไม่เหมาะสมทางสังคมและอาจก่อให้เกิดความประหลาดใจหรือความไม่เข้าใจในหมู่เจ้าของภาษา การถ่ายโอนลักษณะนี้มิใช่การถ่ายโอนทางภาษา

โดยตรง หากแต่เป็นการถ่ายโอน ธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคมจากภาษาแม่ไปยังภาษาเป้าหมาย ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ระหว่างสองภาษา

3. การขาดความรู้ทางภาษา (Lack of Linguistic Knowledge)

ในมิติของวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ “ความรู้ทางภาษา” มิได้จำกัดอยู่เพียงความเข้าใจด้านไวยากรณ์หรือคำศัพท์พื้นฐานเท่านั้น หากแต่หมายถึงความเข้าใจภาษาที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าในระดับความหมายและการใช้ตามบริบท ผู้เรียนบางคนอาจมีเพียง “ความรู้เชิงผิวเผิน” (Superficial knowledge) ต่อคำศัพท์หรือสำนวน โดยยังขาดความเข้าใจในองค์ประกอบทางวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายแฝง (Connotation) ผู้เรียนอาจเข้าใจเพียงความหมายตรง (Denotation) ของคำ แต่ไม่ตระหนักถึงความหมายแฝงที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมหรืออารมณ์ของเจ้าของภาษา ตัวอย่างเช่น การใช้ตัวเลข “250” ในภาษาจีนซึ่งมีความหมายเชิงลบและอาจสื่อถึงการดูหมิ่น หากผู้เรียนไม่เข้าใจบริบทนี้อาจทำให้เกิดการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม

3.2 ระดับความเข้มของภาษา (Semantic Intensity) ผู้เรียนบางรายอาจเลือกใช้คำที่มีระดับอารมณ์รุนแรงเกินความตั้งใจ เช่น การใช้คำว่า “恨” (เกลียดชัง) ทั้งที่ต้องการสื่อเพียง “不喜欢” (ไม่ชอบ) ซึ่งแสดงถึงการขาดความละเอียดอ่อนในการเลือกระดับความเข้มของถ้อยคำให้เหมาะสมกับเจตนาการสื่อสาร

3.3 ระดับของภาษา (Register) ผู้เรียนอาจยังไม่สามารถเลือกระดับภาษาที่เหมาะสมกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้พูดและผู้ฟังได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นภาษาทางการ ภาษากึ่งทางการ หรือภาษาพูด ส่งผลให้การสื่อสารขาดความสอดคล้องกับสถานการณ์และบรรทัดฐานทางสังคมของเจ้าของภาษา

4. การขาดสภาพแวดล้อมทางภาษา (Lack of Communicative Environment)

ปัจจัยนี้สัมพันธ์กับแนวคิดของทฤษฎี “สมมติฐานตัวป้อนทางภาษา” (Input Hypothesis) และ “การสังเกต” (Noticing) ตามที่ Schmidt (1990) เสนอไว้ โดยความสามารถเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ถือเป็นทักษะที่ต้องอาศัยทั้งการสังเกตอย่างมีจุดมุ่งหมายและการฝึกฝนภาษาภายใต้ “บริบทจริง” (Authentic Context) อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนชาวไทยส่วนใหญ่เรียนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ (Chinese as a Foreign Language) ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นเกือบทั้งหมดภายในห้องเรียน สภาพแวดล้อมเช่นนี้จึงมีข้อจำกัดหลายประการ ดังนี้

(1) การขาดตัวป้อนทางภาษา ผู้เรียนมีโอกาสน้อยที่จำกัดในการสัมผัสรูปแบบการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง จึงไม่สามารถรับรู้และซึมซับการใช้ภาษาที่เป็นธรรมชาติของเจ้าของภาษาได้อย่างเต็มที่

(2) การเน้นความถูกต้องทางไวยากรณ์มากกว่าความเหมาะสมเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติศาสตร์ การจัดการเรียนการสอนมักมุ่งเน้นการพัฒนาความถูกต้องทางโครงสร้างไวยากรณ์ (Grammatical

Accuracy) มากกว่าการสร้างความเข้าใจใน “ความเหมาะสมเชิงวัจนปฏิบัติศาสตร์” (Pragmatic Appropriateness) ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความสามารถในการปรับภาษาให้สอดคล้องกับบริบทการสื่อสารจริง

(3) การขาดโอกาสในการฝึกใช้ภาษาในบริบทจริง ผู้เรียนไม่ได้รับโอกาสเพียงพอในการใช้ภาษาสื่อสารหรือรับข้อเสนอแนะจากเจ้าของภาษาในสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญต่อการพัฒนาความรู้และความเข้าใจรวมไปถึงความสามารถเชิงวัจนปฏิบัติศาสตร์

สรุปได้ว่า ข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติศาสตร์ของผู้เรียนชาวไทยในการใช้ภาษาจีนเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ซึ่งรวมถึงผลกระทบจากภาษาแม่และวัฒนธรรม การขาดความรู้ทางภาษา และการขาดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ภาษาในบริบทจริง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้เรียนใช้ถ้อยคำหรือรูปแบบการสื่อสารที่ไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา

กลวิธีการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย

ในการจัดการเรียนการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อลดข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติ (Pragmatic Errors) และส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Cross-cultural Communicative Competence) ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวควรดำเนินไปตามกลวิธีและแนวทางที่สำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและใช้ภาษาจีนได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางกลวิธีการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 หลักการ ดังนี้

1. หลักการทั่วไปในการสอน

ในการจัดการเรียนการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทยนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องมีหลักการและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ หลักการทั่วไปในการสอนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสรรเนื้อหา และการประเมินผลให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจทั้งมิติทางภาษาและมิติทางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ หลักการทั่วไปดังกล่าวสามารถจำแนกได้เป็นหลาย 3 ประเด็นย่อยที่สะท้อนแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 หลักความถูกต้อง การนำไปใช้ได้จริงและทันสมัย

หลักความถูกต้อง การนำไปใช้ได้จริงและทันสมัยถือเป็นแก่นสำคัญของการจัดการเรียนการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีน โดย (Wang, 2010) มีแนวคิดสำคัญประการแรกคือความถูกต้อง ซึ่งมิได้จำกัดอยู่เพียงความถูกต้องทางไวยากรณ์ (Grammatical Accuracy) เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึง

ความเหมาะสมเชิงวัจนปฏิบัติ (Pragmatic Appropriateness) ด้วย กล่าวคือ ผู้สอนจำเป็นต้องนำเสนอรูปแบบการใช้ภาษาที่สะท้อนบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงสามารถอธิบายได้ว่าในสถานการณ์ต่าง ๆ เจ้าของภาษามีแนวโน้มเลือกใช้หรือหลีกเลี่ยงคำใด แม้ในกรณีที่ถ้อยคำเหล่านั้นถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ก็ตาม ประการที่สองคือความสามารถในการนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นสถานการณ์การสื่อสารที่ผู้เรียนชาวไทยมีโอกาสพบเจอในชีวิตประจำวัน เช่น การทักทาย การแสดงความขอบคุณ การกล่าวขอโทษ การปฏิเสธ และการร้องขอ มากกว่าการมุ่งสอนเนื้อหาทางทฤษฎีด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ที่มีความซับซ้อนหรือเป็นนามธรรม การสอนควรเชื่อมโยงกับวัจนกรรม (Speech Acts) ที่มีความจำเป็น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางภาษาที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และทันต่อสถานการณ์จริง ประการสุดท้ายคือความทันสมัยของเนื้อหา เนื่องจากวัจนปฏิบัติศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาการใช้ภาษาในบริบทจริง ซึ่งภาษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะคำศัพท์และสำนวนที่เกี่ยวข้องกับมารยาททางสังคม การแสดงความสุภาพ รวมถึงภาษาที่ใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ดังนั้น ผู้สอนจึงควรปรับปรุงและปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทภาษาในยุคปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง เพื่อหลีกเลี่ยงการนำเสนอรูปแบบภาษาที่ล้าสมัยหรือใช้เฉพาะในตำราเรียน แต่ไม่สอดคล้องกับการใช้จริงในสังคมจีนร่วมสมัย

1.2 หลักการสอนแบบเป็นลำดับขั้นตอน

การพัฒนาความสามารถเชิงวัจนปฏิบัติศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลาและประสบการณ์ ผู้สอนไม่ควรคาดหวังให้ผู้เรียนเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มีความลึกซึ้งได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นการออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาการสอนจึงควรดำเนินไปอย่างเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากระดับง่ายไปสู่ระดับที่ซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งยังต้องสอดคล้องกับระดับความรู้ความสามารถทางภาษาจีนโดยรวมของผู้เรียน

ในระดับต้น ควรมุ่งเน้นการสอนรูปแบบภาษาที่เป็นแบบแผนสำหรับวัจนกรรมพื้นฐาน เช่น “你好” (สวัสดี), “谢谢” (ขอบคุณ), และ “对不起” (ขอโทษ) โดยให้ความสำคัญกับการออกเสียงที่ถูกต้องและแม่นยำ ในระดับกลาง ควรเริ่มนำเสนอความหลากหลายของรูปแบบภาษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท เช่น ความแตกต่างระหว่างการแสดงความขอบคุณต่อเพื่อน (“谢谢啦”) กับการขอบคุณอาจารย์ (“谢谢老师”) ซึ่งในขั้นนี้ การใช้กลวิธีการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมไทยและจีนจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนในระดับสูง ควรเน้นการพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความหมายแฝง (Implicature) การใช้ภาษาเพื่อรักษามารยาทหรือภาพลักษณ์ (面子) การปฏิเสธโดยนัย รวมถึงการสื่อสารในบริบททางธุรกิจและทางการ ซึ่งต้องอาศัยความละเอียดและความเหมาะสมของการใช้ภาษาในระดับสูง

1.3 หลักการแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความเหมาะสม

ในการเรียนการสอนภาษาที่สอง องค์ประกอบด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ถือเป็นสิ่งที่ไม่อาจละเลยได้ เนื่องจากความสามารถทางไวยากรณ์ของผู้เรียนไม่ได้จำเป็นต้องสอดคล้องกับความสามารถ

ทางวัฒนธรรมไปหลายครั้งพบว่าผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถภาษาจีนในระดับสูงอาจยังคงมีข้อบกพร่องเชิงวัฒนธรรม อันเนื่องมาจากการถ่ายโอนอิทธิพลจากภาษาแม่ ในขณะที่ผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถภาษาจีนในระดับกลางบางคนกลับมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมที่ดีกว่า ดังนั้น การแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีเหมาะสมจึงไม่ควรพิจารณาแค่ผลทดสอบวัดระดับทางภาษาเพียงอย่างเดียว แต่อาจต้องพิจารณาถึงความต้องการและปัญหาเชิงวัฒนธรรมที่ผู้เรียนกลุ่มนั้นๆ กำลังเผชิญอยู่ การจัดกลุ่มผู้เรียนที่มีระดับปัญหาหรือความต้องการใกล้เคียงกัน จะช่วยให้ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการสอน เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) หรือการอภิปรายเปรียบเทียบวัฒนธรรมได้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียนกลุ่มนั้น

2. กลวิธีการสอนเฉพาะทาง

จากหลักการทั่วไปในการจัดการเรียนการสอนวัฒนธรรมภาษาจีนที่ได้กล่าวไปแล้ว การนำหลักการเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัย “กลวิธีการสอนเฉพาะทาง” เพื่อให้การเรียนรู้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม กลวิธีเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถเชิงวัฒนธรรมของผู้เรียนให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างการเข้าใจทั้งด้านภาษาและวัฒนธรรม การฝึกใช้ภาษาในสถานการณ์จริง และการบูรณาการทักษะทางภาษาหลายด้านเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ กลวิธีการสอนเฉพาะทางสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

2.1 การสอนเชิงเปรียบเทียบ

กลวิธีการสอนเชิงเปรียบเทียบมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขข้อบกพร่องด้านวัฒนธรรมภาษา โดยการใช้แนวทางการสอนเชิงเปรียบเทียบภาษาและวัฒนธรรมจีน-ไทย สามารถช่วยให้ผู้เรียนภาษาจีนชาวไทยตระหนักถึงความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนลดการถ่ายโอนอิทธิพลจากภาษาแม่ ทั้งนี้ ผลการศึกษาล่าสุด ชี้ว่าการสอนโดยใช้แนวทางภาษาศาสตร์เปรียบเทียบ (Comparative Linguistics Approach) มีประสิทธิภาพสูงในการปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมของผู้เรียน (Li, 2025) โดยผู้สอนควรเน้นการนำเสนอความแตกต่างของวัฒนธรรมที่มักเกิดปัญหา เช่น การตอบรับคำชม (Compliment Response) เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเชิงวัฒนธรรมที่เกิดจากการถ่ายโอนบรรทัดฐานทางสังคมอย่างไม่เหมาะสม (Hu & Panpothong, 2025)

ตัวอย่างเช่น ในวัฒนธรรมไทย เมื่อมีผู้กล่าวชมว่า “คุณพูดภาษาจีนเก่งจัง” ผู้เรียนชาวไทยมักตอบว่า “ขอบคุณค่ะ/ครับ” ซึ่งเป็นการยอมรับคำชมโดยตรง แต่ในบริบทของวัฒนธรรมจีนมีค่านิยมเรื่องความถ่อมตน การตอบรับคำชมมักใช้ถ้อยคำที่แสดงถึงการปฏิเสธหรือถ่อมตน เช่น “哪里哪里” (ที่ไหนกัน) หรือ “我还差得远” (ฉันยังไม่เก่งเท่าไร) ดังนั้น การที่ผู้เรียนชาวไทยตอบด้วยคำว่า “谢谢” (ขอบคุณ) โดยตรงอาจถูกมองว่าเป็นการยอมรับคำชมที่ตรงเกินไป และไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาจีนบางกลุ่ม

2.2 การบูรณาการวัฒนธรรมเข้ากับการสอน

การสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ไม่สามารถแยกออกจากการสอนวัฒนธรรมได้ ผู้สอนไม่เพียงแต่ถ่ายทอดรูปแบบภาษาเท่านั้น แต่จำเป็นต้องสอดแทรกบริบททางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษานั้น ๆ ลงไปด้วย ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจเหตุผลที่เจ้าของภาษาพูดเช่นนั้น ซึ่งมักสะท้อนถึงค่านิยมทางสังคม แนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเชื่อของวัฒนธรรมนั้น การบูรณาการองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตีความของความหมายเชิงนัย (Pragmatic Meaning) ที่ซ่อนอยู่ในภาษาได้อย่างลึกซึ้ง

ตัวอย่างเช่น การอธิบายวัฒนธรรมการต้อนรับแขก เช่น การเสิร์ฟน้ำชา หรือการชักชวนให้รับประทานอาหาร จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่าเหตุใดเจ้าบ้านจึงกล่าวว่า “别客气” (ไม่ต้องเกรงใจ) และผู้เรียนในฐานะแขกควรตอบสนองอย่างเหมาะสม เช่น การปฏิเสธเล็กน้อยตามมารยาทก่อนรับ ซึ่งจะทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมจีน

2.3 การสอนโดยสร้างสถานการณ์จำลอง

เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ของผู้เรียน ควรเน้นการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกใช้ภาษาในบริบทที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยลดข้อผิดพลาดเชิงวัจนปฏิบัติเมื่อผู้เรียนต้องสื่อสารในสถานการณ์จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างเช่น ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) ในสถานการณ์การไปเยี่ยมบ้านเพื่อนชาวจีน โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เรียนสลับเป็นแขกและเจ้าบ้าน เพื่อฝึกการใช้ภาษาในบริบทต่าง ๆ เช่น การกล่าวคำชมบ้าน ซึ่งแขกมักใช้ประโยค “你家真干净!” (บ้านคุณสะอาดจัง) รวมไปถึงการกล่าวลาเจ้าบ้านมักใช้วลี “慢走” (เดินช้า ๆ) เพื่ออำลาแขกและแสดงความปรารถนาให้เดินทางกลับอย่างปลอดภัย

2.4 การบูรณาการกับการสอนทักษะอื่น ๆ

การสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ไม่จำเป็นต้องแยกเป็นวิชาเฉพาะ แต่ควรบูรณาการกับการสอนทักษะภาษาด้านอื่นๆ โดยเฉพาะการสอนไวยากรณ์และคำศัพท์ ซึ่งไม่ควรหยุดอยู่แค่ความหมายตามตัวอักษร ผู้สอนควรอธิบายความหมายที่แฝงอยู่ในคำศัพท์หรือรูปแบบไวยากรณ์นั้น ๆ ด้วย

ตัวอย่างเช่น ในการสอนไวยากรณ์เรื่องคำช่วยลงท้ายประโยค (语气助词) ผู้สอนควรอธิบายว่าประโยคคำถามที่ลงท้ายด้วย “吗” เช่น “你是老师吗?” (คุณคือครูใช่ไหม) เป็นการถามเพื่อยืนยันข้อมูลที่รู้ แต่ประโยคที่ลงท้ายด้วย “吧” เช่น “你是老师吧?” (คุณคือครูสินะ) มักแฝงนัยของการคาดเดาหรือการเสนอแนะและผู้พูดค่อนข้างมั่นใจในคำตอบอยู่แล้ว

2.5 การบูรณาการใช้สื่อโซเชียลเป็นคลังข้อมูลจริง

กลวิธีที่มีความทันสมัยคือการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น Weibo (เว่ยป๋อ) หรือ Douyin (ไต้วอิน) เป็นสื่อการสอนจริง กลวิธีดังกล่าวมุ่งพัฒนาความตระหนักรู้เชิงอวัจนปฏิบัติ

ศาสตร์ (Metapragmatic Awareness) (Hui & Chen, 2025) ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้เรียนในการตระหนักและไตร่ตรองว่าภาษาถูกใช้ในบริบทต่าง ๆ อย่างไร โดยเน้นให้ผู้เรียนสังเกต วิเคราะห์ และทำความเข้าใจรูปแบบการใช้ภาษาจริง แทนการเน้นการสนทนาโต้ตอบโดยตรง

ตัวอย่างเช่น ในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ “วัจนกรรม” (Speech Acts) เช่น การร้องเรียนหรือการขอโทษจากการแสดงความคิดเห็น (comments) จริงในสื่อสังคมออนไลน์ (Zhao, S., & Wahid, R., 2024) พร้อมทั้งอภิปรายลักษณะการใช้ภาษาในบริบทนั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจว่าภาษาดังกล่าวถูกใช้ในสถานการณ์ใดและด้วยวัตถุประสงค์ใด การเรียนรู้เช่นนี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการใช้ภาษาตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจะบรรลุเป้าหมายในการลดข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติและส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับผู้เรียนชาวนั้น จำเป็นต้องอาศัยการจัดการเรียนการสอนที่ตั้งอยู่บนหลักการทั่วไปที่ชัดเจน กล่าวคือ การเลือกเนื้อหาที่ต้องถูกต้องเหมาะสมเชิงวัจนปฏิบัติ นำไปใช้ได้จริง ในชีวิตประจำวัน และมีความทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ยิ่งไปกว่านั้น การนำกลวิธีเฉพาะทางมาประยุกต์ใช้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนภาษาจีน ไม่ว่าจะเป็นการสอนเชิงเปรียบเทียบวัฒนธรรมไทย-จีน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ การบูรณาการวัฒนธรรม เพื่อเข้าใจแนวคิดของเจ้าของภาษา การสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อการฝึกฝนเชิงปฏิบัติ การบูรณาการกับการสอนทักษะอื่น เช่น ไวยากรณ์และคำศัพท์ และการบูรณาการใช้สื่อโซเชียลเป็นคลังข้อมูลจริง เพื่อให้ผู้เรียนสังเกต วิเคราะห์ และทำความเข้าใจรูปแบบการใช้ภาษาจริง การผสมผสานทั้งหลักการและกลวิธีเหล่านี้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ผู้เรียนชาวนั้นสามารถใช้ภาษาจีนได้ไม่เพียงแค่ถูกต้อง แต่ยังเหมาะสมตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาได้อย่างแท้จริง

สรุปผลการศึกษา

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิด ทฤษฎีจากการศึกษาลักษณะเฉพาะของวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนในเชิงภาษาและวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์ด้านวัจนปฏิบัติศาสตร์ของผู้เรียนภาษาจีนชาวนั้นรวมถึงเสนอกลวิธีการสอนวัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนที่เหมาะสมกับผู้เรียนชาวนั้น ผลการศึกษาพบว่า วัจนปฏิบัติศาสตร์ภาษาจีนมีลักษณะเฉพาะที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับ “ภาพลักษณ์” หลักความสุภาพ 5 ประการของจีน รวมถึงการสื่อสารทางอ้อม การสื่อสารแบบบริบทสูง (High-context Communication) และความกลมกลืนของกลุ่ม

ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษาชี้ชัดว่าปัญหาหลักของผู้เรียนชาวนั้นคือข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติ (Pragmatic Failure) ซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดพลาดทางไวยากรณ์ แต่เกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ผลกระทบเชิงลบจากภาษาแม่หรือการแปลตรงตัว ผลกระทบเชิงลบจากวัฒนธรรม

หรือการถ่ายโอนบรรทัดฐานทางสังคมของไทย การขาดความรู้ทางภาษาเชิงลึกและการขาดสภาพแวดล้อมทางภาษาในบริบทจริง

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว การศึกษานี้ได้เสนอแนวทางวิธีการสอนโดยเสนอหลักการทั่วไป 3 ประการ (ความถูกต้อง/ใช้ได้จริง/ทันสมัย, การสอนตามลำดับขั้น, การแบ่งกลุ่มผู้เรียน) และกลวิธีการสอนเฉพาะทาง 5 กลวิธี ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ การสอนเชิงเปรียบเทียบ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความแตกต่าง การบูรณาการวัฒนธรรมเข้ากับการสอน เพื่ออธิบายเหตุผลเบื้องหลังการใช้ภาษา การสอนโดยสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อฝึกฝนในบริบทที่ใกล้เคียงจริง การบูรณาการกับการสอนทักษะอื่นๆ โดยเฉพาะไวยากรณ์และคำศัพท์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Meaning) และการบูรณาการใช้สื่อโซเชียลเป็นคลังข้อมูลจริง เพื่อเน้นให้ผู้เรียนสังเกต วิเคราะห์ และทำความเข้าใจรูปแบบการใช้ภาษาจริง

จากข้อสรุปครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า อุปสรรคสำคัญของผู้เรียนชาวไทยคือการถ่ายโอนภาษาแม่นั้น การสอนภาษาจีนในประเทศไทยจึงไม่สามารถเน้นเพียงความถูกต้องทางไวยากรณ์ได้ แต่จำเป็นต้องมุ่งเน้นความเหมาะสมเชิงวัจนปฏิบัติ (Pragmatic Appropriateness) โดยกลวิธี “การสอนเชิงเปรียบเทียบ” ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยลดข้อบกพร่องที่เกิดจากการถ่ายโอนภาษาแม่ได้โดยตรง ในขณะที่การสร้างสถานการณ์จำลองและการบูรณาการวัฒนธรรม จะช่วยเติมเต็มช่องว่างที่ผู้เรียนขาดสภาพแวดล้อมการใช้ภาษาจริง

ดังนั้น เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ ผู้สอนภาษาจีนจึงควรปรับบทบาทเป็นผู้สื่อกลางในการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม โดยนำกลวิธีทั้ง 5 ประการไปสอดแทรกในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนของผู้พัฒนาหลักสูตรและตำราเรียน ควรเพิ่มเนื้อหาและแบบฝึกหัดที่เน้นสถานการณ์ซึ่งมักเกิดข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติ (เช่น การปฏิเสธ การตอบรับคำชม) เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาจีนในบริบทจริงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและฝึกฝนการใช้ภาษาตามบริบททางสังคม จะช่วยให้การสื่อสารภาษาจีนเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอน

ภาษาจีนในประเทศไทยควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ทางไวยากรณ์มาเป็นผู้ถ่ายทอดในการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม โดยควรนำกลวิธีการสอนเฉพาะทางทั้ง 5 ประการที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ (การสอนเชิงเปรียบเทียบ การบูรณาการวัฒนธรรม สถานการณ์จำลอง การบูรณาการกับทักษะอื่น และการบูรณาการใช้สื่อโซเชียลเป็นคลังข้อมูลจริง) มาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการสอดแทรกบริบททางวัฒนธรรมในขณะที่สอนไวยากรณ์หรือคำศัพท์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายแฝงและวิธีใช้ที่ถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสื่อการสอนและหลักสูตร

ผู้พัฒนาหลักสูตรและตำราเรียนภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย ควรพิจารณานำประเด็นปัญหาข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติที่พบบ่อย ดังที่ระบุไว้ในผลการศึกษา มาสร้างเป็นเนื้อหาหลักในบทเรียน ควรมีการออกแบบแบบฝึกหัดที่เน้นการเปรียบเทียบสถานการณ์ระหว่างไทย-จีน และเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น แทนที่จะเน้นเฉพาะแบบฝึกหัดเติมคำในช่องว่าง

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการทบทวนและรวบรวมเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Research) เพื่อนำเสนอภาพรวมของกลวิธีการสอนที่เหมาะสม ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการทดลอง (Experimental Research) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของกลวิธีการสอนเหล่านี้ในห้องเรียนจริงของผู้เรียนชาวไทย หรืออาจทำการศึกษาเชิงลึก (Case Study) เพื่อวิเคราะห์ข้อบกพร่องเชิงวัจนปฏิบัติในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้กล่าวถึงในบทความนี้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการสอนภาษาจีนในบริบทของประเทศไทยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- เก้จวิรัช ตั้งสิริวิสัย, วนิดา ชูเกียรติวัฒนากุล, ทรรศนีย์ โมรา, & Wei, J. (2017). การเรียนรู้ภาษาจีนเชิงวัจนปฏิบัติศาสตร์ของนักศึกษา สาขาวิชาการสอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 582–591.
- Austin, J. L. (1962). *How to do things with words*. Oxford University Press.
- Brown, P., & Levinson, S. C. (1987). *Politeness: Some universals in language usage*. Cambridge University Press.
- Çakir, İ. (2006). Socio-pragmatic problems in foreign language teaching. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 2(2), 136–146.
- Chen, R. (1993). Responding to compliments: A contrastive study of politeness strategies between American English and Chinese speakers. *Journal of Pragmatics*, 20(1), 49–75.
- Demirezen, M. (1991). Pragmatics and language teaching. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (6), 281–287.
- Gao, G., & Ting-Toomey, S. (1998). *Communicating effectively with the Chinese*. Sage Publications.
- Goffman, E. (1967). *Interaction ritual: Essays on face-to-face behavior*. Aldine.

- Gu, Y. (1990). Politeness phenomena in modern Chinese. *Journal of Pragmatics*, 14(2), 237–257.
- Gu, Y. (1992). Politeness, pragmatics and culture. *Foreign Language Teaching and Research*, (4), 10–17.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Anchor Books.
- Hu, H. C. (1944). The Chinese concept of “face.” *American Anthropologist*, 46(1), 45–64.
- Hu, Y., & Panpothong, N. (2025). The speech act of compliment of Chinese learners of Thai: An interlanguage pragmatic study. *Journal of Arts and Thai Studies*, 47(2), E4876, 1–18.
- Hui, X., & Chen, Y. (2025). The mediating role of English learning motivation between socioeconomic status and pragmatic awareness. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1471108. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1471108>
- Leech, G. N. (1983). *Principles of pragmatics*. Longman.
- Levinson, S. C. (1983). *Pragmatics*. Cambridge University Press.
- Li, Y. (2025). Teaching strategies for Thai language learners from China: A comparative linguistics approach between Thai and Chinese. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 5(5), 183–196.
- Lu, W., & Lu, J. (1993). Foreigners’ pragmatic errors in learning Chinese. *Chinese Language Learning*, (1), 41–44.
- Schmidt, R. W. (1990). The role of consciousness in second language learning. *Applied Linguistics*, 11(2), 129–158.
- Searle, J. R. (1969). *Speech acts: An essay in the philosophy of language*. Cambridge University Press.
- Searle, J. R. (1976). A classification of illocutionary acts. *Language in Society*, 5(1), 1–23.
- Searle, J. R. (1979). *Expression and meaning: Studies in the theory of speech acts*. Cambridge University Press.
- Shi, R. J. (2013). Exploration of pragmatic teaching in CFL classroom. *Journal of Hubei University for Nationalities (Philosophy and Social Sciences)*, 31(4), 139–142.
- Taguchi, N. (2015). Pragmatics in Chinese as a second/foreign language. *Studies in Chinese Learning and Teaching*, 1(1), 3–17.

- Thomas, J. (1983). Cross-cultural pragmatic failure. *Applied Linguistics*, 4(2), 91–112.
- Wang, M. L. (2010). *A study on teaching culture and pragmatics in teaching Chinese as a foreign language* [Doctoral dissertation, Shaanxi Normal University].
- Yule, G. (1996). *Pragmatics*. Oxford University Press.
- Zhao, S., & Wahid, R. (2024). Dear leader!: A look at (in)directness in online complaints in China. *Journal of Pragmatics Research*, 6(1), 17–37.
- Zhao, W., & Sanpatchayapong, U. (2021). Pragmatic content in teaching Chinese: Reflection from a case study in Thailand. In *Proceedings of the 16th Graduate School Conference 2022*.

กลวิธีการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอเฮือนอ้ายเอ้ม :
แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาคนไทตำบลนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว
อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

Value and Meaning Creation Strategies of Huen Ai Em Woven Textiles:
Learning Center for Tai Dam Wisdom in Ban Na Pha Nat, Khao Kaeo
Subdistrict, Chiang Khan District, Loei Province

พยุ่งพร ศรีจันทวงษ์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, E-mail: Phayung16@gmail.com

ณภัทร ภัทร์ธรร

สำนักท่องเที่ยวโดยชุมชน องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (มหาชน)

E-mail: mapoonboy@hotmail.com

อภิญา พงษ์สระพัง

นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, E-mail: aphinya2000p@gmail.com

Payungpon Srichanthawong

Faculty of Humanities and Social Science, Loei Rajabhat University,

E-mail: Phayung16@gmail.com

Napat Pattarathorn

Designated Areas for Sustainable Tourism Administration (Public Organization),

E-mail: mapoonboy@hotmail.com

Apinya Phongsaphang

Faculty of Humanities and Social Science, Loei Rajabhat University,

E-mail: aphinya2000p@gmail.com

รับเข้า : 3 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 30 กรกฎาคม 2568 ตอบรับ : 31 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการในการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอในบริบทของเฮือนอ้ายเอ้มซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยนำแนวคิดคติชนสร้างสรรค์และแนวคิดการสื่อความหมายทางวัฒนธรรมมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้งจากเอกสารและภาคสนามผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับปราชญ์ท้องถิ่นซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีความรู้ในการทอผ้า จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสังเกตเป็นเครื่องมือหลัก

ผลการศึกษาพบว่าเฮือนอ้ายเอ๋มซึ่งก่อตั้งโดยนางสำลาน กรมทอง ผู้ฟื้นฟูและถ่ายทอดลวดลายชิ้นโบราณของไทยดำ เป็นศูนย์กลางในการผลิตผ้าทอที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและดำรงบทบาทเป็นพื้นที่การเรียนรู้ทางวัฒนธรรมของชุมชน กลวิธีในการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอของเฮือนอ้ายเอ๋มประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) การเล่าเรื่องและตำนาน (2) เทคนิคการทอผ้า (3) ลวดลายและสัญลักษณ์ (4) การใช้สีที่มีนัยเชิงวัฒนธรรม และ (5) การเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผลการศึกษาสະທ້ອນให้เห็นว่าผ้าทอจากเฮือนอ้ายเอ๋มเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดวิถีชีวิต โลกทัศน์ และความเชื่อที่หลวมรวมกับธรรมชาติของชาวไทดำและ สามารถนำมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมได้อย่างสอดคล้องกับแนวทางคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ : ผ้าทอไทยดำ ภูมิปัญญาท้องถิ่น คติชนสร้างสรรค์ การสร้างคุณค่าและความหมาย เฮือนอ้ายเอ๋ม

Abstract

This academic article aims to examine the strategies employed to create value and meaning through handwoven textiles of Huern Ai Em, a local learning center preserving the wisdom of the Tai Dam ethnic group in Ban Na Pa Nat, Khao Kaeo Sub-district, Chiang Khan District, Loei Province. Guided by the concepts of creative folklore and cultural communication, the study utilized a qualitative research methodology. Data were collected from both documents and fieldwork through in-depth interviews and participant observation with five local experts, which was selected who have knowledge in weaving. using structured interview forms and observation guidelines.

The findings reveal that Huern Ai Em, founded by Mrs. Samlan Kromthong, the first weaver and pattern designer of the traditional “*Nang Han*” motif- is a key center for cultural transmission and identity reinforcement in the Tai dam Community. The strategies use to generate value and meaning in its textile production can be categorized into five dimensions: (1) storytelling and legends, (2) weaving techniques, (3) symbolic patterns, (4) culturally meaningful colors, and (5) cultural tourism and

learning activities. These practices reflect the intertwine worldview, beliefs, and way of life of the Tai Dam people, deeply connected to nature. Moreover, they offer a promising foundation for economic and cultural development through the application of creative folklore.

Keywords : Tai Dam handwoven textiles, Local Wisdom, Creative folklore, Value creation, Huern Ai Em

บทนำ

เครื่องนุ่งห่มเป็นปัจจัยห้าในการดำเนินชีวิต การทอผ้าจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ผ้าที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องนุ่งห่มนั้น มีวิวัฒนาการขึ้นมาพร้อมกับประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ นับตั้งแต่มนุษย์โบราณได้รู้จักการนำใบไม้ เปลือกไม้มาใช้ปกปิดร่างกาย เกิดเป็นวัฒนธรรมการทอผ้า สร้างสรรค์เสื้อผ้าให้สวยงามเหมาะกับการดำรงชีวิตกลายเป็นการแต่งกายที่มีอารยธรรมซึ่งเปรียบเสมือนเป็นภาษาทางวัฒนธรรมที่บ่งบอกที่มาและเรื่องราวแต่แรกเห็น (ประไพ ทองเชิญ, 2548 : 14) นับได้ว่าการทอผ้านั้นเป็นของกลุ่มชาติพันธุ์ตั้งแต่ยุคประวัติศาสตร์ ทุก ๆ กลุ่มชาติพันธุ์ล้วนมีรูปแบบการทอผ้าที่เฉพาะเป็นของตนเอง เช่นเดียวกันกับกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่นในเรื่องการทอผ้า ซึ่งได้รับการส่งสมถายทอดมาจากบรรพบุรุษ ดังจะพบว่าในเนื้อหาของนิทานไทดำนั้นแม่จะมีบทบาทในการสอนลูกสาว (อีน้อง) ให้เป็นแม่ศรีเรือนรู้จักการทอผ้าหุงหาอาหารได้ดีกว่าพ่อสอนลูกสาว (อี่เอื้อย) ดังนิทานเรื่อง “อี่เอื้อยกับอีน้อง” ซึ่งสอดคล้องกับเพชรตะบอง ไพศุณย์ (2553 : 3) ที่ได้กล่าวว่า “ผู้หญิงไทดำทุกคนจะถูกสอนให้รู้จักทอผ้าตั้งแต่เด็ก โดยการเลี้ยงไหม การสาวไหม การทอผ้าด้วยลวดลายต่าง ๆ บนผืนผ้า และวิธีการทอผ้าตั้งแต่การปลูกฝ้าย การปั่นฝ้าย การทอด้วยกี่ และการตัดเย็บ โดยเรียนรู้จากแม่เพื่อนำมาเป็นเครื่องนุ่งห่มของทุกคนในครอบครัว” ซึ่งแสดงถึงความผูกพันของผ้าทอกับวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของชาวผู้หญิงไทดำมาตั้งแต่อดีต

กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำในพื้นที่จังหวัดเลยนั้น ในประวัติศาสตร์ท้องถิ่นได้บันทึกไว้ว่า ชาวไทดำได้ย้ายมาอยู่บ้านนาเบน แล้วย้ายมาอยู่ที่บ้านนาป่าหนาดเป็นการถาวรจนถึงปัจจุบัน เมื่อปี พ.ศ. 2450 สาเหตุที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ที่บ้านนาป่าหนาด เนื่องจากพระศรีอัครราชเจ้าเมืองเชียงคานเป็นคนใจดีสามารถประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ประกอบกับบริเวณนี้มีความอุดมสมบูรณ์และทำเลดีมีโคกเป็นที่ตั้งของหมู่บ้านเรียกว่า “บ้านโคกโง้งดำ” ต่อมาทางราชการตั้งชื่อให้ใหม่ว่า “บ้านนาป่าหนาด” ตามชื่อต้นหนาดที่มีมากมายในบริเวณนี้ (เพชรตะบอง ไพศุณย์, 2548 : 7) ชาวไทดำมีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่นเดียวกับไทดำในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย กล่าวคือมีอัตลักษณ์

ทางชาติพันธุ์ที่โดดเด่น เช่น ภาษาพูด ประเพณี พิธีกรรม การแต่งกายที่ยึดถือปฏิบัติและมีการถ่ายทอดมาถึงรุ่นลูกหลาน เช่น ประเพณีการเลี้ยงผีเรือน (พิธีกรรมเสนเฮือน) เสนบ้าน (เลี้ยงผีบ้าน) เป็นต้น (กร ไพศุณย์, สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2565) นอกจากนั้นชาวไทดำเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีวัฒนธรรมการเล่าเรื่อง ดังจะเห็นได้ว่ามีเรื่องเล่าเกี่ยวกับกระดุมผีเสื้อ และเมล็ดผักบุ้ง เรื่องเล่าเกี่ยวกับเกล้ามวยผมของแม่หญิง เรื่องเล่าภูเขาแก้ว ตลอดจนเรื่องเล่าเกี่ยวกับลายผ้าชิ้นต่าง ๆ โดยเฉพาะผ้าชิ้นนางหาญ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของผ้าทอไทดำที่โดดเด่น และถือว่าเป็นหมู่บ้านนาป่าหนาดเป็นถิ่นกำเนิดผ้าชิ้นนางหาญแห่งแรกของประเทศไทย

ชาวไทดำบ้านนาป่าหนาดมีความรักและหวงแหนในวัฒนธรรมของตนเองและเกรงว่าจะสูญหายไป ดังนั้นในปี 2539 จึงได้จัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมคนไทดำขึ้นเพื่ออนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมไทดำ และได้เปิดหมู่บ้านเพื่อเป็นพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และอนุรักษ์วัฒนธรรมไทดำตลอดจนการท่องเที่ยวชุมชน ถือได้ว่ากลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด ได้เปิดหมู่บ้านให้บุคคลภายนอกเข้ามาท่องเที่ยวอย่างเป็นทางการตั้งแต่นั้นมาในรูปแบบพิพิธภัณฑ์ กิจกรรมสาธิตทางวัฒนธรรม มีการสร้างสรรค์งานตุ้มโฮมพี่น้องไทดำขึ้นเพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับไทดำในพื้นที่อื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอทำให้เกิดการจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบพิพิธภัณฑ์และศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมไทดำโดยเอกชนหลายแห่งในหมู่บ้าน เป็นต้นว่า บ้านพิพิธภัณฑ์ไทดำ เฮือนอ้ายเอ้ม เป็นต้น

แหล่งเรียนรู้ “เฮือนอ้ายเอ้ม” ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 57/2 หมู่ที่ 4 บ้านนาป่าหนาด “เฮือนอ้ายเอ้ม” หมายถึง บ้านที่มีพ่อกับแม่คอยดูแลสั่งสอน ปกป้อง และฝึกฝนอาชีพการทอผ้าให้แก่ลูก ๆ ก่อนออกไปใช้ชีวิตข้างนอก ก่อตั้งโดยนางสำลาน กรมทอง เพื่ออนุรักษ์สืบสานงานฝีมือจากผ้าฝ้าย ผ้าไหม ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของชาวไทดำแต่โบราณ เป็นผ้าที่หาชมได้ยาก โดยเน้นตั้งแต่การปลูกฝ้าย การทอผ้า และการต่อยอดเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูป เฮือนอ้ายเอ้มแห่งนี้เป็นต้นกำเนิดผ้าชิ้นลายนางหาญที่มีชื่อเสียงของชาวไทดำ จำหน่ายผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าฝ้าย เสื้อผ้าทอมือ ในปัจจุบันเป็นแหล่งศึกษาดูงานของส่วนราชการ นักท่องเที่ยวและผู้สนใจ มีกิจกรรมสาธิตและเรียนรู้ เช่น การปักอักษรไทดำ การทำร่มด้วยมือ การสาธิตอาหารพื้นถิ่น เป็นต้น (สำลาน กรมทอง, สัมภาษณ์ 17 กรกฎาคม 2567) จากการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ปราชญ์ท้องถิ่นซึ่งเป็นสมาชิกของเฮือนอ้ายเอ้ม และเข้าร่วมสังเกตการณ์ พบว่าเฮือนอ้ายเอ้มมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านการทอผ้า มีกลวิธีการสร้างมูลค่าและคุณค่าให้แก่ผ้าฝ้าย โดยเฉพาะผ้าชิ้นลายนางหาญ โดยการนำคติชนสร้างสรรค์มาสร้างคุณค่าและความหมายให้แก่ผลิตภัณฑ์ ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มได้อย่างน่าสนใจยิ่ง โดยเฉพาะเรื่องเล่าท้องถิ่นเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของผ้า ความหมายของลายผ้า การใช้สี ตลอดจน เทคนิคของการทอผ้า ซึ่งในปัจจุบันคติชนสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่ท้องถิ่นหรือชุมชนนำมาใช้ เพื่อพัฒนาเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่เชิงนโยบายทางเศรษฐกิจระดับโลก และระดับประเทศตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา เนื่องจาก

กระบวนการทัศน์ เรื่อง “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” อาศัยแนวคิดเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการสร้างมูลค่าเพิ่ม (value adding) โดยใช้ทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม ซึ่งหมายถึงการนำเอาระบบคุณค่า ระบบความเชื่อ และคติชนที่มีอยู่เดิมในสังคมประเพณีมาสร้างสรรค์ใหม่ในสังคมปัจจุบัน คำว่า “คติชน-สร้างสรรค์” (creative folklore) เป็นศัพท์ที่ประดิษฐ์ขึ้นใหม่ หมายถึงคติชนที่มีการสร้างใหม่หรือผลิตซ้ำในบริบททางสังคมไทยปัจจุบันในลักษณะของการสืบทอดคติชนในบริบทใหม่ “การประยุกต์” “การต่อยอด” “การตีความใหม่และสร้างความหมายใหม่” หรือ การนำคติชนไปใช้เพื่อ “สร้างมูลค่าเพิ่ม” หรือเพื่อสร้างอัตลักษณ์ของท้องถิ่นหรืออัตลักษณ์ชาติพันธุ์ ในพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 คำว่า “สร้างสรรค์” แปลว่า “มีลักษณะริเริ่มในทางดี” เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความหมาย ในทางบวก (ศิริพร ณ ถลาง, 2559 : 19-20)

จากการเก็บข้อมูลเอกสาร และข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนเข้าร่วมสังเกตการณ์การทอผ้าของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาดที่เฮือนอ้ายเอ๋มนั้น แม้ว่าจะมีการศึกษาเรื่องราวของผ้าซิ่นนางหาญอยู่บ้างแล้ว แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในประเด็นกลวิธีการสร้างคุณค่าและความหมายภายในด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรมภายใต้กรอบคิดคติชนสร้างสรรค์และการสื่อความหมายทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบและครอบคลุม 5 ลักษณะดังที่ผู้ศึกษาจักได้นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์ของบทความ

บทความทางวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลวิธีในการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอในบริบทของเฮือนอ้ายเอ๋ม แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

กลวิธีการนำคติชนสร้างสรรค์มาการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอ

วัฒนธรรมการแต่งกายของชาวไทดำนั้น ใช้สีดำเป็นหลัก สีขาว สีเขียว สีแดง สีเลือดหมู และสีแสด การแต่งกายของผู้ชายไทดำจะสวมช่วงก้อมกับช่วงฮี (ช่วงก้อมกับช่วงฮี) ใส่เสื้อไท เสื้อฮี สำหรับงานที่ไม่เป็นทางการจะใส่ช่วงก้อมกับเสื้อไท ส่วนงานที่เป็นพิธีการจะสวมช่วงฮีหรือกางเกงขายาวและเสื้อฮี หากใส่เสื้อไทนิยมคาดกระโปงบุหรืหรือเงิน ส่วนกระดุมจะนิยมติด 19 เม็ด 21 เม็ด 27 เม็ด ลักษณะกระดุมจะเป็นรูปของเม็ดผักบุ้ง เพราะชาวไทดำเชื่อว่าเม็ดผักบุ้งเป็นความเจริญงอกงามจะติดจำนวนนี้ ผ้าขาวม้าไทดำนิยมพาดบ่าหรือโพกศีรษะ ส่วนการแต่งกายของหญิงไทดำมีแบบเป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ แบบไม่เป็นพิธีการนั้นผู้หญิงนุ่งผ้าถุงลายแดงโมกับเสื้อก้อม ผ้าสไบต้องใช้เป็นประจำสำหรับคล้องคอเวลาคุยกับหนุ่ม เอาไว้โพกผมมิให้หลุดเวลาทำงานหรือพันเอวหรือสะโพกเวลาทำงานเพื่อให้กระชับ ส่วนแบบเป็นพิธีการจะนุ่งผ้าซิ่นตาหมีหรือผ้าซิ่นลายแดงโมกับเสื้อฮี การใส่เสื้อฮี หมายถึงการแต่งกายอย่างเรียบร้อยแสดงถึงความเคารพ การใส่เสื้อฮีจะใส่ด้านที่ไม่มีลวดลาย

สวยงาม สำหรับด้านในของเสื้อซึ่งมีลวดลายสวยงามจะใช้ในการคลุมโลงศพเพียงอย่างเดียว คลุมทั้งศพผู้หญิงและศพผู้ชาย แต่ใช้เสื้อผู้หญิง ไม่ใช่เสื้อผู้ชาย แม้กระทั่งแต่งกายให้ศพก็ต้องใส่เสื้อเพื่อที่จะได้ไปเผาศพ และต้องใส่ด้านที่คนมีชีวิตใส่ เสื้อใช้ในงานมงคล และอวมงคล บอกถึงฐานะของผู้สวมใส่ว่าเป็นเขยหรือสะใภ้ (นิติ ทองวล, 2559 : 43)

ในบทความนี้ผู้ศึกษาขอเสนอผ้าทอจากเขื่อนอ้ายเอ๋ม 2 ประเภทคือ ผ้าซิ่นลายนางหาญ และผ้าซิ่นลายแดงโม ซึ่งเป็นผ้าทอในวัฒนธรรมการแต่งกายของหญิงชาวไทดำ ซึ่งพบว่ามีกรรมนำแนวคิดคติชนสร้างสรรค์มาสร้างคุณค่าและความหมาย 5 ลักษณะคือ

1. การเล่าเรื่องและตำนาน

การเล่าเรื่องต่าง ๆ สู้กันฟังเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา นับตั้งแต่อดีตสมัยโบราณ การเล่าเรื่องเป็นสิ่งที่เก่าแก่ก่อนประวัติศาสตร์ เพราะเมื่อมนุษย์มีการรวมกลุ่มกันเป็นสังคม เผ่าพันธุ์และเชื้อชาติ ก็ย่อมเกิดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจผ่านการเล่าเรื่อง จึงทำให้เกิดมีแรงกระตุ้นในการที่จะเล่าเรื่อง และความต้องการที่จะฟัง ก่อให้เกิดมีเรื่องราวต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์ (เสาวลักษณ์ อนันตสานต์, 2541) เช่นเดียวกันกับชาวไทดำบ้านนาป่าหนาด มีความเชื่อ ความศรัทธา และภูมิใจในวิถีวัฒนธรรมของตน ตลอดจนมีความผูกพันกับเรื่องเล่าและตำนานที่บรรพบุรุษได้ถ่ายทอด ดังนั้น เมื่อมีการสร้างชิ้นงานหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ก็มักจะนำเรื่องเล่ามาผลิตซ้ำเพื่อถ่ายทอดเรื่องราวของตนเองสู่สังคมภายนอกได้รับรู้ดังเช่นเรื่องเล่าเกี่ยวกับผ้าซิ่นลายนางหาญ ซึ่งแม่สำลาน กรมทอง ผู้เป็นคนแกะลายผ้าซิ่นนางหาญ ต้นฉบับดั้งเดิมซึ่งใช้ในพิธีกรรมเสนเฮือนของไทดำตระกูลสิงโล ได้รับการถ่ายทอดจากเอ๋มเผ่าพันธุ์อีกทอดหนึ่ง ได้เล่าว่า

“หญิงไทดำ 3 พี่น้อง ตั้งใจที่จะทอผ้าซิ่นขึ้นมาผืนหนึ่งเพื่อให้แปลกกว่าลายเดิมที่ใช้อยู่มาก เช่น ลายแดงโม โดยหญิงคนแรกเป็นผู้คิดค้นการมัดลายและทำการทอ แต่ทอยังไม่ทันแล้วเสร็จก็ได้เสียชีวิตลงอย่างไม่ทราบสาเหตุ ต่อมาหญิงคนที่สองจึงได้คิดค้นลายยกขิดและทอต่อ ในระหว่างทอก็เสียชีวิตโดยไม่ทราบสาเหตุตามกันไปเป็นคนที่สอง หญิงคนที่สามจะทอต่อแต่ผู้เฒ่าประจำหมู่บ้าน (เจ้าจ้ำ) ได้สั่งห้ามไม่ให้ทอเพราะกลัวจะเสียชีวิตเหมือนหญิงสองคนที่ผ่านมา แต่ด้วยความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวที่จะสานต่องานฝีมือ นางจึงไม่ฟังคำห้ามของผู้เฒ่า แต่ด้วยความฉลาดและความกตัญญูของนาง ก่อนลงมือทอนางจึงได้เข้าไปในกะล่อห้อง (ห้องวิญญูณบรรพบุรุษ) เพื่อบอกกล่าวผีบ้านผีเรือนว่า หากตนทอซิ่นผืนนี้สำเร็จ เมื่อมีการเสนเรือน จะนำผ้าซิ่นผืนแรกที่ตนทอสำเร็จใส่สำหรับให้เป็นของเช่นไหว้ แล้วจึงลงมือทอผ้าลายนี้ทำให้หญิงคนที่สามทอผ้าซิ่นผืนดังกล่าวได้สำเร็จ นับตั้งแต่นั้นมาชาวไทดำจึงต้องใช้ซิ่นนางหาญในการประกอบพิธีเสนเรือนเรื่อยมา จนถึงปัจจุบัน ซึ่งคำว่า “นางหาญ” ที่ชาวไทดำ บ้านนาป่าหนาด เรียกกันนั้น หมายถึงความกล้าหาญ ความเด็ดเดี่ยว ของหญิงในตำนานคนที่สาม ที่กล้าทอผ้าซิ่นผืนดังกล่าวได้จนสำเร็จ” (เพจเขื่อนอ้ายเอ๋ม, สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กันยายน 2567)

สำหรับผ้าชิ้นนางหาญของชาวไทดำบ้านนาป่าหนาด ซึ่งเป็นต้นแบบสำหรับการแกะลวดลายนั้น นางสาวนภกรมทอง เล่าว่า “หลังจากที่หมู่บ้านได้เปิดเพื่อการท่องเที่ยว ในช่วงนั้นตนได้มีบทบาทในการเป็นกรรมการศูนย์วัฒนธรรมคนไทดำ จึงได้ค้นหาเอกลักษณ์ผ้าของกลุ่มชาติพันธุ์ได้มาพูดคุยกับเอ๋มอู่หรือเอ๋มเผ่าพัน ซึ่งพบว่าผ้าชิ้นนางหาญเก่า ๆ ผืนหนึ่งในพิธีกรรมเสนเฮือน และมีเรื่องเล่าที่น่าสนใจมาก ตนจึงได้นำมาแกะลายที่ละเอียดที่ละน้อย จนสามารถทอเป็นผืนได้สำเร็จ แล้วนำไปถวายสมเด็จพระพันปีฯ (สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถฯ) ซึ่งเสด็จมาที่อำเภอเชียงคานในยุคนั้น” (สัมภาษณ์, นางสาวนภกรมทอง, 17 กรกฎาคม 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ สน สิมাত্রัง และคณะ (2548) กล่าวไว้ว่า “ชิ้นลายนางหาญ” เป็นผ้าที่ชาวไทดำในพื้นที่บ้านนาป่าหนาดได้นำมาจากเมืองแฉก หรือเมืองเดียนเบียนฟูในคราวที่อพยพเข้ามายังประเทศลาวและประเทศไทย มีมาตั้งแต่สมัยใดนั้นไม่มีการบันทึกไว้ โดยผ้านี้เป็นผ้าถุงของภรรยาชั้นผู้ใหญ่ท่านหนึ่งที่ทอผ้าขึ้นมาให้แตกต่างจากผ้าชิ้นไทดำทั่วไป เป็นเครื่องแต่งกายของชั้นเจ้านายฝ่ายหญิง บุคคลทั่วไปไม่สามารถนำมาใช้ได้

จากข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าชาวไทดำมีภูมิปัญญาในการทอผ้า และเรื่องเล่าตำนานผ้าชิ้นลายนางหาญ ทำให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของผ้าชิ้นในฐานะผ้าศักดิ์สิทธิ์ (ใช้ในพิธีกรรม) สื่อนัยยะถึงวัฒนธรรมชนชั้นในสังคมไทดำ กล่าวคือผ้าชิ้นลายนางหาญ ผู้ที่สวมใส่จะต้องเป็นชนชั้นเจ้านาย หรือเหมาะสำหรับบุคคลชั้นสูงเท่านั้น ดังนั้นคนที่สวมใส่ผ้าชิ้นลายนางหาญต้องเป็นคนในชนชั้นปกครอง มีฐานะ ร่ำรวย แต่ในปัจจุบันค่านิยม และกระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ชิ้นลายนางหาญของชาวไทดำบ้านนาป่าหนาด ได้มีการต่อยอด และพัฒนาลวดลายให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น รวมถึงกระบวนการทอที่ผู้ทอได้ใส่ใจในรายละเอียดเป็นพิเศษ จึงมีราคาสูงขึ้น จากหลักร้อยกลายเป็นหลักหมื่น และด้วยตำนานผ้าทอนี้ จึงทำให้ผ้าชิ้นนางหาญมีเรื่องเล่า ก่อเกิดคุณค่า มีความหมายถึงความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว เป็นผ้าศักดิ์สิทธิ์ที่ใช้ในพิธีกรรมเสนเฮือน และสามารถสวมใส่เฉพาะชนชั้นสูงเท่านั้น จึงเป็นกลวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผ้าชิ้นนางหาญอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าผ้าชิ้นนางหาญที่เป็นผ้าที่ถูกสร้างคุณค่าผ่านพิธีเสนเฮือนของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ โดยเป็นผ้าทอมือที่ได้สื่อสารวิถีชีวิตของผู้หญิงไทดำ และแสดงอัตลักษณ์ความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ได้เป็นอย่างดี ผ้าชิ้นนางหาญแล้วได้ถูกยอมรับว่าเป็นทุนทางปัญญาและทุนทางวัฒนธรรมร่วมกับผ้าชิ้นลายแดงโมที่มีตำนานเฉพาะที่แฝงไว้ด้วยความงาม ซึ่งความเฉพาะของตำนานและรูปแบบของผ้าทอได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ เนื่องจากมีเรื่องราวที่มีคุณค่าสำหรับมีคฤศก์ท้องถิ่นใช้สื่อสารการท่องเที่ยวผ่านตำนานของหญิงไทดำที่ต้องการทอผ้าให้สำเร็จ เพื่อนำไปถวายผีบ้านผีเรือน ผีบรรพบุรุษ หรือ ผีเจ้านาย (ไทยโรจน์ พวงมณี และอิสริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ, 2567 : 100)

ส่วนผ้าชิ้นลายแดงโม ซึ่งเป็นผ้าชิ้นที่หญิงไทดำทั่วไปสวมใส่ในชีวิตประจำวัน ใส่ทำงาน หรือแม้แต่นำไปใช้ในพิธีกรรมบ่งบอกอัตลักษณ์ความเป็นไทดำ ผ้าชิ้นลายแดงโมก็เหมือนกับผ้าชิ้นลายนาง

หาญซึ่งประกอบด้วยหัวขึ้น ตัวขึ้น และตีนขึ้น ส่วนตีนขึ้นในวัฒนธรรมของชาวไทดำนั้น หากหญิงคนใดที่สามีเสียชีวิตจะต้องเลาะ (แกะ) เอาส่วนตีนขึ้นออกทั้งหมดเพื่อเป็นสัญลักษณ์แห่งการไว้ทุกข์ให้แก่สามีจนกว่าจะออกทุกข์จึงสามารถนำมาเย็บติดดั้งเดิมได้ การทอขึ้นแต่งไหมของผู้หญิงไทดำในอดีตนั้น จะใช้เส้นฝ้ายหรือไหมสีแดงเป็นเส้นยืน และเส้นพุ่งเป็นสีดำนั้น มีตำนานหรือเรื่องเล่าจากบรรพบุรุษว่า “ในครอบครัวไทดำ ฝ่ายชายจะเป็นผู้นำครอบครัว เมื่อจำต้องไปทำไร่ทำสวนหรือหาของป่าเป็นเวลาหลาย ๆ วัน ฝ่ายหญิงผู้เป็นภรรยาจะนั่งทอผ้าอยู่ที่บ้านรอการกลับมาของสามี เมื่อเวลานั่งทอผ้าด้วยความรักและการรอคอย ใจก็จะนึกถึงสามีที่เข้าป่าไปหลายวัน จึงมักจะนำเส้นด้ายเส้นยืนที่ใช้ทอผ้านั้นย้อมด้วยสีแดง แทนความรักความคิดถึงชายผู้เป็นสามีที่จากไปนาน ส่วนเส้นพุ่งจะย้อมสีดำ หรือสีครามเข้มเกือบดำ ใช้แทนตัวเอง จนเมื่อทอเป็นผืนผ้าเส้นยืนที่เป็นสีแดง มีขนาดเส้นเล็กกว่าเส้นพุ่ง ก็จะถูกทอทับด้วยเส้นพุ่งซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าจนมิด แต่เมื่อเวลานำผ้าขึ้นไปสวมใส่เมื่อผ้าต้องแสงแดด ก็เกิดความแวววับของเหลือสีแดงซึ่งสะท้อนสีออกมาได้อย่างชัดเจน เสมือนหนึ่งมีความหมายว่า ถึงแม้สามีที่จากไปจะซ่อนสีแดงของเส้นยืนเอาไว้อย่างมิดชิด แต่ก็ไม่สามารถจะซ่อนอยู่ของสีแดงนั้นเอาไว้ เมื่อเวลาต้องแสงแดด สีของเส้นยืนสีแดงก็จะสะท้อนออกมาให้เห็น เช่นเดียวกับหญิงผู้เป็นภรรยาที่มีความหวงแหนและรอคอยชายผู้เป็นสามี แต่ด้วยความอายุที่เป็นคุณสมบัติของหญิงไทดำ จึงต้องปกปิดความรู้สึกไว้ แต่ก็ยังสามารถสื่อสัญญาณแห่งความรักที่มีต่อกัน” (เพจเฮือนอ้ายเอ๋ม , สืบค้นเมื่อ, 28 กันยายน 2567)

จากเรื่องเล่าเกี่ยวกับผ้าขึ้นลายแดงไหมอันเป็นอัตลักษณ์การแต่งกายของผู้หญิงชาติพันธุ์ไทดำ ได้มีการสร้างความหมายว่าผ้าขึ้นลายแดงไหม เป็นผ้าที่สื่อถึงความรักความผูกพันระหว่างหญิงที่มีต่อชาย เปรียบเช่นเดียวกับความหมายของกระดุมผีเสื้อที่อยู่บนเสื้อของหญิงชาวไทดำนั้น ได้สะท้อนให้เห็นถึงการปลูกฝังค่านิยม และแนวปฏิบัติที่ภรรยาพึงปฏิบัติต่อสามีนั้นคือความซื่อสัตย์และจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญในสถาบันครอบครัว ดังนั้น “ผ้าขึ้นลายแดงไหม” จึงเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อความหมายทางวัฒนธรรมชาวไทดำ ดังคำกล่าวที่ว่า “วัฒนธรรมคือความหมายที่ประกอบไปด้วยสัญลักษณ์ (symbol) ที่มนุษย์สร้างขึ้น การที่เราจะรู้จักและตีความวัฒนธรรมได้ก็ด้วยการตีความหมาย แปลหรือดึงเอาความหมายที่ซ่อนอยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่คนได้สร้างออกมา เพื่อที่จะใช้ในการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อชีวิต (คลิฟฟอร์ด เกียร์ซ, อ้างอิงจาก อคิน รพีพัฒน์, 2551 : 76)

2. เทคนิคการทอผ้า

ความโดดเด่นและพิเศษของผ้าขึ้นลายนางหาญนั้น นอกจากการมีเรื่องเล่าและตำนานที่สื่อความหมายถึงผ้าศักดิ์สิทธิ์ที่ใช้ในพิธีกรรมเสนเฮือน และใช้ในหญิงชนชั้นนำแล้ว คุณค่าและความหมายที่นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มของเฮือนอ้ายเอ๋มคือ เทคนิคและกระบวนการทอที่ค่อนข้างยุ่งยากกว่าผ้าชนิดอื่น มีประเพณีประณีตในลวดลายกล่าวคือ ประกอบด้วย ห้าลายในหนึ่งผืน และมีสองเทคนิคในการทอ ได้แก่ เทคนิคมัดหมี่ ประกอบด้วยลายนาคเกี่ยวกัน ลายนาคเกาะกัน และลาย

รู้หรือล่ายช้อยอดปราสาท และเทคนิคยกชิต มีลายตุ้ม และลายตัวบัพหรือผีเสื้อ จึงทำให้ทอได้เข้าผนวกกับค่าแรง จึงทำให้เป็นผ้าที่ค่อนข้างมีราคาแพงกว่าผ้าชนิดอื่น ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “ลายผ้านางหาญมีราคาสูงก็เพราะเป็นผ้าที่ทอยาก ผ้าผืนหนึ่งจะต้องมัดหมี่ถึงสามลาย ยังมีเทคนิคการยกชิตในขั้นตอนการทออีก จึงทำให้ทอได้เข้า ผนวกกับค่าแรง และขบวนการทำมีหลายขั้นตอน นอกจากนั้นยังมีต้นทุนของผ้าที่นำมาทออีกด้วย อย่างผ้าฝ้ายราคาจะไม่สูงเหมือนผ้าไหม” (สำลาน กรมทอง, สัมภาษณ์ 17 กรกฎาคม 2567)

เทคนิคการทอแบบมัดหมี่ และยกชิต ถือเป็นภูมิปัญญาที่โดดเด่นของผู้หญิงชาวไทดำ เพราะได้รับการสั่งสมและถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ อาจกล่าวได้ว่าในสมัยก่อนนั้นสตรีที่พร้อมจะออกรเรือนจะต้องมีคุณสมบัติคือสามารถทอผ้าเป็นอย่างน้อยคือทอผ้าขึ้นลายแตงโม สามารถตัดเย็บเสื้อผ้าให้แก่คนในครอบครัว นอกจากนั้นผู้หญิงไทดำไม่เพียงแต่มีภูมิปัญญาในการทอผ้า หากแต่จะต้องมีภูมิปัญญาหรือมีทักษะในการประดิษฐ์ลวดลาย ตลอดจนเทคนิคการทอด้วยคือการมัดหมี่และการยกชิต โดยเฉพาะผ้าขึ้นลายนางหาญ ซึ่งไทยโรจน์ พวงมณี และอิสริยาภรณ์ ชัยกุลลาบ (2567 : 113) ได้กล่าวว่า สำหรับผ้าขึ้นนางหาญนั้นใช้ภูมิปัญญาในการมัดหมี่ลำใหญ่ เรียกว่า “หมี่เกร็ดหก” ซึ่งต้องใช้ความแข็งแรงของนิ้วมือในการดึงเชือกตอนมัดหมี่ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ได้ลายหมี่ที่เมื่อทอแล้วเห็นลายชัดเจน

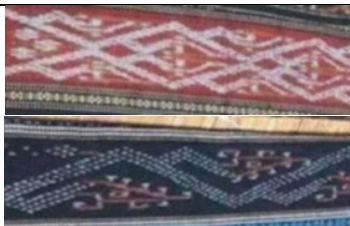
ความยากลำบากในการทอผ้าขึ้นลายนางหาญนั้น ภคพล รอบคอบ (2563 : 78-79) กล่าวว่าจากการสัมภาษณ์เชิงลึกครูภูมิปัญญา ปราชญ์ชุมชน และผู้สืบทอดการทอผ้าร่วมกับการสังเกตการทอผ้า พบว่า การทอผ้าเริ่มตั้งแต่ปลูกจนถึงเก็บฝ้ายประมาณ 6 เดือน จากนั้นจะเอาดอกฝ้ายมาอ้าวฝ้ายเพื่อเอาเมล็ดออก นำดอกฝ้ายที่ได้ไปถาบด้วยกงฝ้ายเพื่อให้ฝ้ายฟูเป็นปุย นำปุยฝ้ายไปล้อให้กลม ยาวบนไม้ล้อฝ้ายประมาณ 1 คืบ เรียกว่า “ล้อฝ้าย” เพื่อนำไปปั่น นำล้อฝ้ายไปปั่นด้วยหลาปั่นฝ้าย โดยใช้มือขวาหมุนที่มือหมุนของหลาปั่นฝ้าย (ตามเข็มนาฬิกา) พร้อมกับมือซ้ายดึงล้อฝ้ายให้สัมพันธ์กันก็จะได้เส้นฝ้ายยาวขึ้นเรื่อย ๆ จนสุดแขน จึงใช้มือขวาหมุนกลับทางเพื่อเก็บเส้นฝ้ายไว้กับเหล็กในฝ้าย ปราชญ์ชุมชนเล่าถึงกรรมวิธีการทอผ้าขึ้นนางหาญมีขั้นตอนที่ซับซ้อนเพราะมีลวดลายที่หลากหลายสวยงามในผืนเดียวกัน จึงใช้เวลาการเตรียมลวดลายมัดหมี่ถึง 3 เดือน นิยมทอด้วยฝ้ายหรือไหม โดยใช้สีแดง สีดำ มีลวดลายต่าง ๆ เช่น ลายนาคคู่ มีหัวสีดำ เขียว ขาว สลับกัน และลายชิต 2 ลาย คือลายผีเสื้อและลายตุ้ม (หมายถึงการมาตุ้มโฮมกัน) ลายชั้นจะมีสีดำ สีเขียวสีเหลือง ลายนาคแม่ลูกอ่อน ซึ่งขึ้นนางหาญมีลวดลายที่ไทดำถือว่าสวยงามและมีความสำคัญที่สุด

3) ลวดลายและสัญลักษณ์

ผืนผ้าและลวดลายบนผืนผ้า ทอขึ้นอย่างวิจิตร จึงเป็นการแสดงออกทางศิลปะชั้นสูงอย่างสร้างสรรค์ ความงามแห่งสุนทรียะทางศิลปะที่มนุษย์สามารถเสพซึ่งได้ ช่วยให้ผู้ที่ได้ชื่นชมมีจิตใจที่ละเอียดอ่อนขึ้น ลวดลายของผืนผ้าทอจึงเป็นมากกว่าสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้ธรรมดา และผ้ายัง

เป็นอารมณ์ที่บ่งบอกสถานภาพ และสถานะทางสังคมได้ ผ้าบางผืนแม้จะทอขึ้นมานานานจนมีอายุเก่าแก่มากแต่มีคุณค่ากลายเป็นของสะสมหายาก โดยเฉพาะความงดงามของผ้าชิ้นนางหาญ ที่มีเรื่องราวของประวัติความเป็นมา ความเชื่อและสัจธรรมอันน่าสนใจยิ่งของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ (กานต์ฉำ รัน สีหมากสุก, 2565 : 267) บ้านนาป่าหนาด ซึ่งผ้าชิ้นลายนางหาญของเฮือนอ้ายเอ๋ม ได้ทอทั้งหมด 5 ลายในผืนเดียวกันคือ ลายนาคเกี้ยวกัน ลายนาคเกาะกัน หมี่ลายรุ่งหรือช้อยอดปราสาท จิตลายตุ้ม และลายโตบี้ (ผีเสื้อ) ซึ่งมีความหมายดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลายผ้าและความหมายของผ้าชิ้นลายนางหาญเฮือนอ้ายเอ๋ม

ภาพลายผ้า	ชื่อลายผ้า	ความหมาย
	หมี่ลายนาคเกี้ยวกัน	พญานาคสองตัวลงมาเล่นน้ำที่เมืองมนุษย์ ทำให้น้ำทำอุตมสมบูรณ์
	หมี่ลายนาคเกาะกัน	นาคสองแม่ลูกโดยนาคตัวแม่พาลูกออกมาเล่นน้ำให้ลูกเกาะบนหลัง ทำให้มนุษย์มีน้ำในการประกอบกิจการเกษตรตลอดปี มีพืชผลอุดมสมบูรณ์
	หมี่ลายรุ่ง หรือช้อยอดปราสาท	ความสดใส สว่างไสวของการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะอยู่ในสภาพยากแค้นขนาดไหนก็สามารถฟื้นคืน และดำรงอยู่ได้อย่างรุ่งเรือง
	จิตลายตุ้ม	ความรักใคร่กลมเกลียวของพี่น้องไทดำ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็รักสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
	จิตลายโตบี้ / แมงกะเบือ / ผีเสื้อ	สัญญาณเตือนก่อนฝนตก จะตกมากน้อย ผีเสื้อจะบินออกมาส่งสัญญาณ และชาวไทดำเชื่อว่าเป็นสัตว์ที่อยู่ระหว่างฟ้ากับดินหรืออีกนัยหนึ่งคือ สวรรค์กับเมืองมนุษย์

ที่มา : แผ่นพับ การถ่ายทอดภูมิปัญญาลายผ้าทอพื้นเมือง ผ้าลายนางหาญเฮือนอ้ายเอ๋ม

ลวดลายดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ของชาวไทดำที่มีต่อธรรมชาติ ความเชื่อในเรื่องสิ่งเหนือธรรมชาติ จักรวาลทัศน์ และความอุดมสมบูรณ์ กล่าวคือ ลายนาคเกี้ยวกันและลายนาคเกาะกัน สื่อความหมายถึงความอุดมสมบูรณ์ซึ่งชาวไทดำมีวิถีชีวิตผูกพันอยู่กับธรรมชาติเป็นอย่างดี

เพราะทำเลที่ตั้งหมู่บ้านใกล้กับภูแก้ว ภูหวด เชื่อว่าภูแก้วภูหวดมีสิ่งเหนือธรรมชาติ นั่นคือนาคภูแก้ว เชื่อว่านาคคือผู้ให้น้ำอุดมสมบูรณ์ มีเรื่องเล่าว่าเมื่อครั้งที่บรรพบุรุษของชาวไทดำได้ย้ายมาตั้งรกรากที่บ้านนาป่าหนาด ชาวบ้านไม่มีน้ำใช้ จึงมีพิธีกรรมปลุกตาน้ำขอน้ำจากเจ้าภูแก้ว ทำให้ชาวไทดำมีน้ำใช้ จวบจนปัจจุบัน ชาวไทดำจึงอัญเชิญเจ้าภูแก้ว ภูหวด เป็นผีเจ้าบ้าน ตั้งคำสัมภาษณ์ที่ว่าหลังจากเลี้ยงบ้านแล้ว ก็จะไปเลี้ยงเจ้าน้ำส้าง เจ้าน้ำส้างก็คือเจ้าภูแก้ว มาอยู่ใหม่ๆ บ่มน้ำกิน เราไปปลุกน้ำ ทั้งหมู่บ้านเลยมีน้ำบ่อเดียว กินทั้งหมู่บ้าน เพี้ยนเรียกน้ำส้างใหญ่ เจ้าภูแก้วนี่แหละเป็นผู้เอาน้ำมาให้ที่นี่แหละ (สงกรานต์ ช้อนเต็ม, สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2567)

ส่วนลายผีเสื้อ นอกจากสื่อความหมายถึงความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติแล้ว “ผีเสื้อ” ยังสะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ของชาวไทดำในเรื่องจักรวาลทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยโลกมนุษย์สวรรค์ หรือเมืองฟ้าและเมืองลุ่ม และชาวไทดำมีความเชื่อในเรื่องแกนและอำนาจของแกนเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะชีวิตหลังความตายของบรรพบุรุษที่จะต้องไปไหวพญาแกนแล้วกลับมาเยี่ยมลูกหลานดังที่มีพิธีปาดตง ในเรื่องจักรวาลทัศน์นี้ สอดคล้องกับงานศึกษาของสมิตร ปิตุพัฒน์ (2545 : 17) ซึ่งได้กล่าวถึงมโนภาพคร่าว ๆ เกี่ยวกับจักรวาลของไทดำ ซึ่งให้ข้อมูลอันเป็นพื้นฐานที่ทำให้เห็นว่า เมืองฟ้าเป็นส่วนหนึ่งของภูมิสังฐานในระบบจักรวาลของไทดำที่ดำรงอยู่และดำเนินไปอย่างคู่ขนานกับ “เมืองลุ่ม” อันเป็นดินแดนของโลกมนุษย์ ดังนั้นเราจึงมองเห็นความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งและลักษณะสำคัญของสังฐานจักรวาลของไทดำที่มีลักษณะเป็น “จักรวาลคู่ขนาน” คือประกอบด้วยระบบของคู่ความสัมพันธ์ “เมืองฟ้า-เมืองลุ่ม” ที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและไม่มีที่สิ้นสุด และหากพิจารณาถึงความหมายของผีเสื้อหรือโตบี่ของชาวไทดำ ยังสอดคล้องกับความหมายของกระดุมผีเสื้อ ตามตำนานที่ว่า “มีหนุ่มสาวคู่หนึ่งรักกันมาก แต่ไม่ได้แต่งงานกันและต้องจากกันไป ฝ่ายผู้ชายก็เลยขอว่าเวลาที่ตายแล้ว ขอให้มาเกิดใหม่ ขอเกิดมาเป็นอะไรก็ได้ที่ได้อยู่กับคนที่เขารัก แล้วก็ได้เกิดมาเป็นผีเสื้อ ติดอยู่ในหน้าอกผู้หญิง” (สมจา บุตรโยจันโท, สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม 2567) และอีกนัยหนึ่งเชื่อกันว่าผีเสื้อเป็นสัตว์ที่สื่อระหว่างโลกทั้ง 3 คอยสื่อเหตุตึงเหตุร้ายให้มนุษย์ได้รับรู้ล่วงหน้า ส่วน “ลายขีดตุ้ม” สื่อความหมายถึงว่าพี่น้องชาวไทดำจะตุ้มโฮมกัน จะรักใคร่สามัคคีกัน เป็นพี่น้องกัน ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เมืองแกลง-ไทย-ลาว เมืองเลย-ราชบุรี-เพชรบุรี สุพรรณบุรี เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าอยู่ที่ไหนจะถามข่าวหากัน รักกัน เป็นพี่กันน้องกัน (สำลาน กรมทอง, สัมภาษณ์ 17 กรกฎาคม 2567)

จากการสร้างความหมายของผ้าชิ้นลายนางหาญดังกล่าวผ่านโลกทัศน์ จักรวาลทัศน์ ความเชื่อ และธรรมชาติ ดังกล่าวนั้นส่งผลให้ผ้าทอนางหาญมีลวดลายที่มีคุณค่า มีความหมาย และทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นตามมา และเหื่อนอายเอ็มได้พัฒนาผ้าชิ้นลายนางหาญเป็นเสื้อผ้าสมัยใหม่ในเชิงการตลาดเพื่อจำหน่ายแก่ผู้สนใจทั่วไปที่มีความรักและนิยมผ้าพื้นเมือง ดังตัวอย่างการนำผ้าชิ้นนางหาญมาสร้างมูลค่าเพิ่ม



ภาพประกอบที่ 1 ตัวอย่างการนำผ้าขึ้นลายนางหาญมาสร้างมูลค่าเพิ่ม

ส่วนการสร้างความหมายของผ้าขึ้นลายแดงโมนั้น ผู้หญิงชาวไทดำ โดยทั่วไปจะมีความสามารถในการทอผ้า เป็นผู้ผลิตเครื่องนุ่งห่มให้แก่คนในครอบครัว โดยเฉพาะผ้าขึ้น วัฒนธรรมการแต่งกายของผู้หญิงในชีวิตประจำวันในอดีตจะนุ่งขึ้นแดงโมนี ทุกโอกาส ไม่ว่าจะแต่งกายอยู่กับบ้าน แต่งกายไปงานสำคัญ แต่งกายไปทำงาน หรือเดินทางไกล ถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำได้อย่างชัดเจนที่สุด โดยขึ้นแดงโมนีทอด้วยฝ้ายมีจุดเด่นคือสีที่เป็นเอกลักษณ์ ได้แก่ สีดำหรือสีครามเข้มเกือบดำ โดยในส่วนของตัวขึ้นเป็นพื้นผ้าส่วนที่มีลาย ในอดีตนั้นจะนิยมใช้เส้นฝ้ายสีแดงเป็นเส้นยืน และใช้เส้นฝ้ายสีดำเป็นเส้นพุ่งทอสลับกับสีขาว (หรือสีฟ้าอ่อนแบบในปัจจุบัน) ลักษณะเป็นลายทางยาวตรงลงมาเป็นแนวมีทั้งเส้นเล็ก เส้นใหญ่ สลับกันไป ลายเส้นตรงตามแนวยาวนี้มีลักษณะคล้ายลายบนผลแดงโมนี จึงเรียกลักษณะของลวดลายว่า “ลายแดงโมนี” และเรียกผืนผ้าขึ้นว่าขึ้นแดงโมนี ส่วนตีนขึ้นมีลวดลายสีขาวสอง-สามริ้ว เป็นส่วนที่นำมาเย็บต่อกับตัวขึ้นเป็นชายผ้าที่อยู่ล่างสุด เป็นส่วนที่มีความหนามากกว่าตัวขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้ชายผ้าขึ้นขาดง่ายหรือลู่ ตีนขึ้นนี้ในวัฒนธรรมของชาวไทดำนั้น หากหญิงคนใดที่สามีเสียชีวิต จะต้องเลาะเอาส่วนตีนขึ้นออกทั้งหมดเพื่อเป็นสัญลักษณ์แห่งการไว้ทุกข์ให้แก่สามี จนกว่าจะออกทุกข์จึงสามารถนำมาเย็บติดดั้งเดิมได้



ภาพประกอบที่ 2 ผ้าลายขึ้นลายแดงโมนี สู่ผลิตภัณฑ์สมัยใหม่

จากภาพจะเห็นได้ว่าชาวไทดำบ้านนาป่าหนาด จ.เลย ได้มีการสร้างสรรค์ต่อยอดพัฒนาผ้าขึ้นลายแดงโมนีเป็นผลิตภัณฑ์แบบใหม่ที่หลากหลายเพื่อการท่องเที่ยว เช่น กระเป๋า หรือปรับรูปลักษณะเป็นเสื้อผ้าสมัยใหม่ ที่สามารถสวมใส่ได้ทุกวัย หลากหลายโอกาส เหมาะสำหรับบุคคลทั่วไป ถือเป็นสร้างมูลค่าเพิ่มของผ้าขึ้นลายแดงโมนีอีกทางหนึ่ง

4) การใช้สีที่มีนัยเชิงวัฒนธรรม

โดยปกติแล้ววัฒนธรรมการแต่งกายของชาวไทดำจะมีลักษณะเฉพาะ โดยสวมชุดสี

คำเป็นหลักซึ่งเป็นการอธิบายความหมายของชื่อกลุ่มชาติพันธุ์ “ไทดำ” หมายถึงกลุ่มชนเผ่าไทที่ไล่ชุดสีดำ ซึ่งในปัจจุบันจะแต่งกายตามแบบคนไทยส่วนใหญ่ เว้นแต่ในวันและเวลาสำคัญที่มีพิธีกรรมต่าง ๆ หรืองานประเพณี เช่น พิธีเลี้ยงบ้าน ประเพณีตุ้มโฮมไทดำ งานมงคลต่าง ๆ ชาวไทดำจะแต่งกายด้วยชุดประจำกลุ่มชาติพันธุ์ นอกจากการใช้สีดำแล้ว ยังมีสีอื่น ๆ ได้แก่ สีแดง สีขาว สีเขียว และสีส้ม ซึ่งได้จากธรรมชาติเป็นหลัก เนื่องด้วยชาวไทดำมีวิถีการดำรงชีวิตแบบเรียบง่าย ทำการเกษตร และมีความผูกพันอยู่กับธรรมชาติ ดังนั้นการใช้สีของผ้าทอจึงมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุดิบที่เป็นธรรมชาติ ดังที่ เพชรตระกูล ไพศุนย์ (2553 : 47) ได้กล่าวว่า สภาพภูมิประเทศที่ตั้งบ้านนาป่าหนาด มีป่าไม้ มีภูเขา แม่น้ำ ที่อุดมสมบูรณ์แห่งหนึ่ง ในอดีตมีป่าไผ่ และไม้ยืนต้นมากมาย เช่น ไม้ประดู่ ไม้เปื่อย ไม้แดง ไม้เต็ง ไม้รัง เป็นต้น นอกจากนี้ยังสื่อความหมายเชิงสัญลักษณ์ ตลอดจนโลกทัศน์จึงเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความเชื่อความศรัทธา อุปนิสัยผ่านการใช้สีในผ้าทอ เพื่อสร้างความหมายและบ่งบอกความเป็นตัวตนชาวไทดำ กล่าวคือสีดำ หมายถึง ความอดทน ได้จากผลมะเกลือ เป็นสีที่มาจากการเก็บกตที่ต้องพลัดพรากจากบ้านเกิดเมืองนอนมาเป็นชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย สีแดง หมายถึง ความกล้าหาญ ได้จากต้นฝาง เป็นสีของเลือดเนื้อและสิ่งมีชีวิตสื่อความหมายถึงความเป็นพวกและเผ่าพันธุ์เดียวกัน ความกล้าหาญ การสิ้นสุด และการหลุดพ้น สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ ทำจากฝ้าย เป็นสีของเส้นใยฝ้ายหรือไหมที่ถูกมัดหมี่ที่เก็บสีครั้งแรกก่อนย้อมสีอื่น สีเขียว หมายถึง ความร่มเย็น ทำจากใบกระถ่อน กับใบส้มอ (สะหมอ) ผสมสนิมเหล็ก เป็นสีที่สื่อถึงความเป็นธรรมชาติ และพันธุ์ไม้ที่ให้ความร่มรื่นสดชื่น ผ่อนคลาย สีส้มและสีเหลืองหมากสุก หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองได้จากขมิ้นผสมปูนขาว เป็นสีที่ป้องกันภูติผีและสิ่งไม่ดีได้ (สำลาน กรมทอง , สัมภาษณ์ , 17 กรกฎาคม 2567)

การนำความหมายของสีมาใช้ในการสร้างลวดลายของผ้าทอ นอกจากคุณค่าอันเกิดจากกระบวนการทอ ลายผ้า และคุณสมบัติของวัตถุดิบที่นำมาใช้ทอแล้ว การใช้สีต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้สร้างความหมาย ความเป็นสิริมงคล และสร้างคุณค่า ให้แก่ผืนผ้าและผู้สวมใส่ ซึ่งในวันธรรมดาหรือวันปกติชาวไทดำจะสวมผ้าชิ้นลายแดงโมซึ่งประกอบด้วยสีดำกับสีขาว และในวันที่มีกิจกรรมประเพณีพิเศษ หญิงชาวไทดำจะสวมใส่ผ้าชิ้นลายนางหาญซึ่งประกอบด้วย 5 สี คือ สีดำ สีแดง สีขาว สีเขียว และสีส้ม ซึ่งมีนัยยะทางความหมายในทางที่ดี นอกจากนี้ รัชณี กรมทอง (สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า “ในการทอผ้าลายนางหาญ ได้มีการปรับเปลี่ยนสีตามความต้องการของลูกค้า โดยปกติแล้วสีของหัวชิ้นจะเป็นสีเขียว แต่บางผืนได้ต่อยอดให้ลูกค้าที่พิเศษ หรือทำให้ลูกค้าที่ระบุสี ซึ่งโดยปกติจะเน้นที่ตัวชิ้นเท่านั้น ส่วนหัวชิ้นที่เย็บต่อกันบางครั้งจะเป็นสีดำหรือแดงล้วนก็มี ชิ้นจะประกอบไปด้วย ตัวชิ้น หัวชิ้น ตีนชิ้น” ตัวอย่างภาพสีหัวชิ้น



ภาพประกอบที่ 3 หัวขึ้นดั้งเดิม และการใช้สีแบบใหม่ (ตามความพึงพอใจลูกค้า)

5) การเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การสร้างคุณค่าและความหมายอีกลักษณะหนึ่งที่เฮือนอ้ายเอ๋มได้สร้างสรรค์ขึ้นคือ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือเมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชม หรือเข้ามาเรียนรู้เรื่องราวของผ้าทอ เฮือนอ้ายเอ๋มมีกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวได้สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ด้วยตนเอง โดยเน้นผลิตภัณฑ์ที่ทำจากฝ้าย เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้วัฒนธรรมไทดำผ่านการทำด้วยมือ ส่งผลให้นักท่องเที่ยวรับรู้ และซึมซับในวัฒนธรรมไทดำ ในขณะเดียวกันก็รู้สึกภูมิใจที่ได้ฝึกทำด้วยตนเองแล้วนำกลับไปเป็นของที่ระลึก ดังตัวอย่างเช่น กิจกรรมเรียนรู้การทอผ้า กิจกรรมการทำตุ้มนกตุ้มหนูและหัวใจไทดำ

กิจกรรมเรียนรู้การทอผ้า

เนื่องจากผ้าซิ่นลายนางหาญ เป็นผ้าที่มีกระบวนการทอที่ยากประกอบกับคนรุ่นใหม่มีความสนใจน้อย ดังนั้นนักวิจัยท้องถิ่น เช่น ดร.ชมภูนาถ ชมภูพันธ์ อาจารย์จากภาควิชาศิลปศึกษา และทีมวิจัย จึงได้จัดโครงการถ่ายทอดภูมิปัญญาลายผ้าทอพื้นบ้าน "ผ้าซิ่นลายนางหาญ" ซึ่งเป็นภูมิปัญญาด้านลายผ้าดั้งเดิมของชนเผ่าไททรงดำแห่งบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย โดยผู้รับการถ่ายทอดมีจำนวน 5 คน และเปิดกว้างสำหรับผู้สนใจหรือนักท่องเที่ยวเข้ามาเรียนรู้ผ้าทอที่เฮือนอ้ายเอ๋ม บ้านนาป่าหนาด ซึ่งมีกระบวนการถ่ายทอดนั้นจะเริ่มที่การถ่ายทอดเนื้อหาองค์ความรู้ ครอบคลุมขั้นตอนกรรมวิธีในการผลิต รวมถึงเทคนิค วิธีการและการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีคุณภาพในการผลิตผ้าทอพื้นเมือง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ขั้นตอนแรกจะมีการแนะนำการเลือกวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทอผ้า จากนั้นก็จะเริ่มการถ่ายทอดขั้นตอนการทอผ้านางหาญ โดยการพันด้ายในหลักฮางเยน (หลา) แล้วก็มาถึงขั้นตอนการเดินหรือคันเส้นด้ายยืนและการเดินเส้นด้าย (คันหมีก่อนมัด) จากนั้นก็มาทำโครงหรือการเข้าก้างหรือการมัดลายผ้านางหาญ เสร็จแล้วก็จะย้อมสี แล้วก็นำไปทอผ้านางหาญ จึงเป็นอันว่าเสร็จภารกิจขั้นตอนการถ่ายทอด "วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ มีทั้งสอนแบบรายบุคคล หรือตัวต่อตัว และแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยให้ผู้รับการถ่ายทอดเรียนรู้แบบการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขึ้นอยู่กับขั้นตอนและวิธีการทอผ้า ส่วนจุดเด่นอยู่ที่ลวดลายและซิ่นนางหาญที่เป็นตำนาน" (สุรัตน์ อัดตะ, ผ้าทอพื้นเมือง 'ซิ่นลายนางหาญ' อนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาไททรงดำ, สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.komchadluek.net>)

กิจกรรมการเรียนรู้และสาธิตการทำตุ้มนกตุ้มหนู

วัฒนธรรมสำคัญอย่างหนึ่งของชาวไทดำบ้านป่าหนาดในอดีตคือพิธีกรรมเลี้ยงปาง (กินปาง) ซึ่งเป็นพิธีกรรมที่แสดงความเคารพต่อหมอมดหมอมนต์ ชาวไทดำเชื่อว่าความเจ็บไข้ได้ป่วยนั้นเกิดจากการกระทำของผี หมอมดจึงเป็นผู้ปกป้องรักษา เมื่อหายดีแล้วผู้ป่วยก็จะเป็นลูกเลี้ยง และจะต้องมาเข้าร่วมพิธีกรรมเมื่อถึงวันเลี้ยงปาง แต่ในปัจจุบันนี้พิธีดังกล่าวไม่ได้สืบทอดแล้ว เพียงแต่ชาวไทดำได้นำบางส่วนของพิธีกรรมมาปรับใช้เพื่อการท่องเที่ยว เช่น การเล่นแซปาง การนำเครื่องประกอบในพิธีกรรม เช่น ตุ่มนก ตุ่มหนู ซึ่งเชื่อว่าเป็นเครื่องรางของขลัง หรือความเป็นสิริมงคล มาเป็นของที่ระลึกเพื่อจำหน่ายและประกอบกิจกรรมสาธิตแก่นักท่องเที่ยว

กิจกรรมเรียนรู้หรือสาธิตการทำตุ่มนกตุ่มหนู หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ดอกไม้ไทดำ เป็นเครื่องประกอบในพิธีกรรมแซปางไทดำ แก่ “ผีฟ้า” ผู้ปกป้องรักษาชาวไทดำให้อยู่เย็นเป็นสุข หลังจากเสร็จพิธี ชาวไทดำจะนำดอกไม้ไทดำกลับมาแขวนไว้ที่บ้านของตน เพื่อความเป็นสิริมงคล ความโชคดี และอยู่เย็นเป็นสุข แก่ตนและครอบครัว ดอกไม้ไทดำแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทแรกเป็นดอกไม้ไทดำ ที่ทำจาก “แกนไม้ต้าง” ดอกไม้ไทดำประเภทนี้ จะทำโดย หมอมดหมอมนต์ (พ่อมด) ของชาวไทดำ โดยจะจัดขึ้นในเดือน 3 เพียงเดือนเดียวเท่านั้น (3 ปีต่อครั้ง) โดยจะใช้ “แกนไม้ต้าง” (แกนกลางของต้นต้าง ต้องใช้การตอกจึงจะได้แกนกลางออกมา ซึ่งมีเนื้อนุ่มเหมือนฟองน้ำ) มาร้อยเป็นเส้นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนตามความเชื่อในแต่ละด้านของชาวไทดำ ประเภทที่สองเป็นดอกไม้ไทดำที่ทำจาก “ฝ้าย” จะทำขึ้นโดยชาวไทดำทั่วไป โดยใช้ “ฝ้ายหรือด้าย” พันกับแกนไม้ต้างที่เหลาไว้แล้ว และนำมาประกอบกันเป็นรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ **บ้านไทดำ** เป็นตัวแทนในเรื่องความอบอุ่นของครอบครัว **ตุ่มนก** เป็นตัวแทนในเรื่องของการทำมาหากิน เนื่องจากในสมัยก่อนชาวไทดำใช้นกในการติดต่อสื่อสารและเลี้ยงสัตว์ นกไทดำแสนรู้มาก สามารถต้อนฝูงสัตว์ออกไปหาอาหารและต้อนกลับบ้านเองได้ โดยชาวไทดำไม่ต้องออกไปเลี้ยงสัตว์เอง **ตุ่มหนู** เป็นตัวแทนในเรื่องของการป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่ให้เข้ามากล้ากลาย เนื่องจากในสมัยก่อนชาวไทดำเลี้ยงหนูไว้เป็นอาวุธสำหรับไปทำลายเสปียงของข้าศึกศัตรู **ตุ่มต่อ** และ **ตุ่มแตน** เป็นตัวแทนในเรื่องของการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ไม่ให้เข้ามากล้ากลาย เนื่องจากในสมัยก่อนชาวไทดำเลี้ยง ต่อ-แตน ไว้เป็นอาวุธสำหรับไปต่อยตีกับข้าศึกศัตรู (รัชนิ กรมทอง, สัมภาษณ์ 17 กรกฎาคม 2567) เมื่อนักท่องเที่ยวได้เรียนรู้การทำตุ่มนกตุ่มหนู ซึ่งถ่ายทอดโดยปราชญ์ท้องถิ่นของเฮือนอ้ายเอ๋ม และได้ปฏิบัติการประดิษฐ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็สามารถนำไปเป็นของที่ระลึกได้

กิจกรรมเรียนรู้ผ้าทอดังกล่าว เป็นการนำคติชนประเภท Material Folklore ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชนมาสร้างสรรค์ ต่อยอดเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ก่อเกิดการสืบสานและสร้างมูลค่าเพิ่ม ส่วนการสาธิตการทำตุ่มนกตุ่มหนุนั้น เป็นการนำคติชนประเภทความเชื่อและพิธีกรรม (Customary Folklore) ซึ่งในปัจจุบันนี้ชาวไทดำไม่ได้สืบทอดต่อในชีวิตประจำวันแล้ว หากแต่นำมาปรับใช้ในการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เพื่อการท่องเที่ยว ผสมกับการนำเรื่องเล่า

พิธีกรรมมาเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ถือเป็นการสร้างคุณค่าและความหมาย เชื่อว่าเมื่อนักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ และลงมือประดิษฐ์ด้วยตนเองแล้ว จะเข้าใจในวัฒนธรรมของชาวไทดำได้ดียิ่งขึ้น นั่นเพราะว่าชาวไทดำบ้านนาป่าหนาดได้ปรับหรือประยุกต์ ตลอดจนต่อยอดความเชื่อพิธีกรรมเพื่อนำมาสร้างความหมายใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร ณ ถลาง (2559 : 25) ที่ได้กล่าวว่า “คติชนสร้างสรรค์คือคติชนที่มีการสร้างใหม่หรือผลิตซ้ำในบริบททางสังคมไทยปัจจุบันในลักษณะของการสืบทอดคติชนในบริบทใหม่ การประยุกต์คติชน การ “ต่อยอด” คติชน การตีความใหม่และสร้างความหมายใหม่หรือการนำคติชนไปใช้เพื่อ “สร้างมูลค่าเพิ่ม” หรือเพื่อสร้างอัตลักษณ์ของท้องถิ่นหรืออัตลักษณ์ชาติพันธุ์” เช่นเดียวกับชาวกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด

บทสรุป

กลวิธีการสร้างคุณค่าและความหมายของผ้าทอเหื่อนอ้ายเอ้ม ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนไทดำ บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยนำแนวคิดคติชนสร้างสรรค์มาสร้างคุณค่าและความหมายในด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ก่อเกิดมูลค่าเพิ่มให้แก่ผ้าชิ้นลายนางหาญ และผ้าชิ้นลายแตงโม ซึ่งได้นำเสนอ 5 ลักษณะกล่าว อันได้แก่ การเล่าเรื่องและตำนาน เทคนิคการทอผ้า ลวดลายและสัญลักษณ์ การใช้สีที่มีนัยเชิงวัฒนธรรม และการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์อัตลักษณ์ชาติพันธุ์ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชน นับว่าเป็นต้นแบบให้แก่กลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ที่จัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์แต่ยังคงรักษาและสืบทอดอัตลักษณ์อย่างมีพลวัต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนข้อมูลคติชนอย่างการสร้างสรรค์ ดังคำกล่าวที่ว่า คติชนสร้างสรรค์ในสังคมไทยได้มีการปรับเปลี่ยนบริบทของข้อมูลคติชนให้เกิดการสร้างสรรคทั้งทางด้านการท่องเที่ยว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมยุคดิจิทัล ที่มีการใช้ทุนทางวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ก่อเกิดมูลค่าและความน่าสนใจ (ปรมินท์ จารูวร, 2556 : 65)

ข้อเสนอแนะ

บทความนี้นำเสนอองค์ความรู้ด้านกลวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผ้าทอของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำบ้านนาป่าหนาด ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยนำแนวคิดคติชนสร้างสรรค์ประเภท Verbal folklore Material folklore และ Customary Folklore รวมถึงแนวคิดการสื่อความหมายทางวัฒนธรรมมาปรับใช้ ซึ่งอาจเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ททท. อพท. อบท. เป็นต้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างมูลค่าเพิ่มในด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรมให้แก่ผลิตภัณฑ์ประเภทอื่น ๆ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวไทดำหรือพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนเช่นเดียวกัน

บรรณานุกรม

- กร ไพศุณย์. (2565, 1 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย จันทกานต์ บุตรจันทร์ [การบันทึกเสียง]. ผู้ช่วยวิจัย, ศูนย์วัฒนธรรมคนไทดำ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย.
- กานต์ณรินทร์ สีหมากสุก. (2565). สุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญของไทดำในเขตบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 266–277. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd>
- สมจา บุตรโยจันโท. (2567, 7 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พงษ์พร ศรีจันทวงษ์ [การบันทึกเสียง]. นักวิจัย, เสิ่นอ้ายเอี่ยม: แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาผ้าทอ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย.
- ไทยโรจน์ พวงมณี, & อสิริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ. (2567). ผ้าชิ้นนางหาญ: ตำนานและอัตลักษณ์ผ้าทอพื้นบ้านของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารวิพิธพัฒนศิลป์ บัณฑิตศึกษา*, 4(1), 98–117. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php>
- นิวัติ ทองวล. (2559). การผลิตผ้าอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปรมินท์ จารุวรรณ. (2556). ภาพลักษณ์ “หมู่บ้านวัฒนธรรมหนองขาว” จากวิถีคิดในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในงานประเพณีเทศน์มหาชาติ. *วารสารอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 42(2), 133–168.
- ประไพ ทองเชิญ. (2548). *นี่คือ...ผ้าทอพื้นบ้าน: โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การกำหนดมาตรฐานผ้าทอพื้นบ้านเพื่อสิ่งแวดล้อม*. วนิดาการพิมพ์.
- เพชรตะบอง ไพศุณย์. (2553). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของไทดำในกระแสการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาเปรียบเทียบไทดำในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพชรตะบอง ไพศุณย์. (2548). *หมู่บ้านไทดำ บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย*. ม.ป.ท.
- ภคพล รอบคอบ. (2563). การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาและสืบสานการทอผ้าพื้นเมืองของชุมชนบ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. <https://repository.nida.ac.th>
- รัชนิ กรมทอง. (2567, 17 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พงษ์พร ศรีจันทวงษ์ [การบันทึกเสียง]. นักวิจัย, เสิ่นอ้ายเอี่ยม: แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาผ้าทอ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย.
- ศิราพร ณ ถลาง. (2559). *คติชนสร้างสรรค์: บทสังเคราะห์และทฤษฎี*. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

- สงกรานต์ ช้อนเต็ม. (2567, 30 เมษายน). สัมภาษณ์โดย พงษ์พร ศรีจันทวงศ์ [การบันทึกเสียง].
นักวิจัย, ศูนย์วัฒนธรรมคนไทตำบลนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย.
- สำลาน กรมทอง. (2567, 17 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย พงษ์พร ศรีจันทวงศ์ [การบันทึกเสียง].
นักวิจัย, เอื้อนอ้ายเอื้อม: แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาผ้าทอ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน
จังหวัดเลย.
- สน ศรีตรัง, และคณะ. (2548). *ช่างทอร้อยใจเกิดให้ 72 พรรษา*. สยามทองกิจ.
- เสาวลักษณ์ อนันตศานต์. (2541). *การวิเคราะห์บทบาทที่เป็นแบบฉบับสากลของตัวเอกใน
วรรณกรรมเรื่องเล่าพื้นบ้าน*. ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมิตร ปิติพัฒน์. (2545). *ศาสนาและความเชื่อไทดำในสิบสองจุไทย สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*.
สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัตน์ อัดตะ. (2556, 15 พฤษภาคม). ผ้าทอพื้นเมือง “ชิ้นลายนางหาญ” อนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาไท
ทรงดำ. <https://www.komchadluek.net>
- อคิน ระพีพัฒน์. (2551). *วัฒนธรรมคือความหมาย: ทฤษฎีและวิธีวิทยาของคลิฟฟอร์ด เกียร์ซ*. ศูนย์
มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- เอื้อนอ้าย เอ็ม. (2567, 12 ตุลาคม). *ประวัติผ้าลายนางหาญ*.
<https://www.facebook.com/100063592302218>

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล
Factors Affecting the Success of OTOP Enterprise Entrepreneurs for
Competition in Digital Era

ณัฐปณต สันชมภู

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
E-mail: nstsunchompoo@gmail.com

ธัญญาธิพ พิชิตการค้า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
E-mail: thanyathip.p@bid.kmutnb.ac.th

อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชา คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
E-mail: adisak.w@bid.kmutnb.ac.th

Nathapanot Sunchompoo

Student, Master of Business Administration Program in Industrial Business and
Human Resource Development
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Thanyathip Pichitkarakar

Assistant Professor, Dean of the Faculty of Business and Industrial Development
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Adisak Woraphiwut

Assistant Professor, Head of Department, Faculty of Business and Industrial Development
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า : 2 เมษายน 2568 แก้ไข : 11 พฤษภาคม 2568 ตอรับ : 13 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านการบริหารงานด้านการบริหารจัดการการผลิต และด้านการตลาดดิจิทัล 2) สำรวจระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปเพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ OTOP ที่จัด

ทะเบียนกับกรมพัฒนาชุมชน ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2566 ในรูปแบบกลุ่ม รายเดี่ยว SME ทุกภูมิภาค ทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม ผ้า/เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้/เครื่องประดับตกแต่ง และสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารและยา จำนวนทั้งสิ้น 427 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล (X_3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต (X_2) และปัจจัยด้านการบริหารงาน (X_1) มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP ตามลำดับ ด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP ในยุคดิจิทัล คือ ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล ($\beta = 0.464$) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต ($\beta = 0.293$) ปัจจัยด้านการบริหารงาน ($\beta = 0.127$) โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้ สมการคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.364 + 0.494 (X_3) + 0.303 (X_2) + 0.120 (X_1)$ สมการคะแนนมาตรฐาน $Z_y = 0.464 (X_3) + 0.293 (X_2) + 0.127 (X_1)$ โดยปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัลที่มีผลความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปในยุคดิจิทัลมากที่สุด (Adjusted. $R^2 = 0.630$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสำเร็จ ผู้ประกอบการ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (โอท็อป)

Abstract

The objectives of this research were examine 1) of opinions regarding variables related to management, production management, and digital marketing, 2) investigate the levels of opinions regarding variables related to the success of OTOP entrepreneurs in the digital era, and 3) Analyze the factors influencing the success of OTOP entrepreneurs. The sample group used in this research consisted of 427 OTOP entrepreneurs registered with the Community Development Department as of 2023. These included individual and SME group enterprises from all regions across five categories: food, beverages, textiles/clothing, household items/decorative accessories, and non-food/non-medicinal herbal products. Simple Random Sampling was employed to select the samples. The statistical methods used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings indicate that digital marketing factors (X_3) , production management factors (X_2), and general management factors (X_1) significantly influence the

success of OTOP entrepreneurs, in that order. Specifically, in the context of the digital era, digital marketing factors exhibited the strongest influence on entrepreneurial success ($\beta = 0.464$), followed by production management factors ($\beta = 0.293$), and general management factors ($\beta = 0.127$). It can be expressed in the form of a raw score equation and a standardized score equation as follows. Raw score equation $\hat{Y} = 0.364 + 0.494 (X_3) + 0.303 (X_2) + 0.120 (X_1)$ Standardized score equation $Z_Y = 0.464 (X_3) + 0.293 (X_2) + 0.127 (X_1)$. The digital marketing factor had the greatest influence on the success of OTOP entrepreneurs in the digital era (Adjusted $R^2 = 0.630$), which is consistent with the research hypothesis and statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Success, Entrepreneurs, One Tambon One Product (OTOP)

บทนำ

รัฐบาลได้ดำเนินโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมทั่วทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับประเทศในส่วนกลางและคณะกรรมการระดับภูมิภาค (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเขาสนกวาง, 2563) ในปี 2566 ที่ผ่าน มีจำนวนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ โอท็อป จำนวน 99,336 กลุ่ม/ราย มียอดจำหน่ายสินค้าโอท็อป มีมูลค่า 279,999.53 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นรายได้จากการจำหน่ายภายในประเทศ 271,844.22 ล้านบาท และรายได้จากการจำหน่ายในต่างประเทศ 8,155.31 ล้านบาท มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายกว่า 225,000 รายการ ทั้งในกลุ่มสินค้าอาหาร เครื่องใช้ เครื่องประดับตกแต่ง ผ้าและเครื่องแต่งกาย สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารและยา ส่วนใหญ่เป็นรายได้จากการจำหน่ายในประเทศ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 97 ของรายได้จากการจำหน่ายสินค้าโอท็อป ทั้งหมดช่วยสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ในปัจจุบันผู้ประกอบการโอท็อป ยังขาดการรวมกลุ่มหรือการสร้างเป็นคลัสเตอร์ เพื่อพัฒนาเครือข่าย สร้างความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม และขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่ม จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ธุรกิจเติบโตในระยะยาวหลัก ๆ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการผลิต และ 3) ด้านการตลาด (ศุภรา และคณะ, 2567) ในการขับเคลื่อนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หน่วยงานภาครัฐจึงมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดทุกระดับและสามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน จึงต้องได้รับการพัฒนาทุกด้าน ทั้งด้านการผลิต การบริหารจัดการ การจัดจำหน่าย การเงิน รวมทั้งการเชื่อมโยงเครือข่ายในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเสริมสร้างพลังในการแข่งขันในระดับสากล (รพี และคณะ, 2564) ซึ่งตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป คือ การมีส่วน

ร่วมในการบริหารจัดการของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การที่กลุ่มมีการผลิตสินค้าและผลิตสินค้าให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ไม่มากจนเหลือเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพและยังคงเป็นที่ต้องการของตลาดต่อไป ทำให้กลุ่มยังคงมีรายได้และผลกำไรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การส่งเสริมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และการตลาดอย่างต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบได้ (จริภรณ์, 2563) อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาการดำเนินธุรกิจโอท็อปในยุคปัจจุบัน ผู้ประกอบการโอท็อปได้ให้ความสำคัญกับการทำการตลาดและการผลิตสินค้า มาก่อนการบริหารงานภายในสถานประกอบการ (ดาริน, 2565) ซึ่งการมุ่งเน้นด้านการตลาดและการผลิตสินค้า อาจไม่เพียงพอต่อการแข่งขันทางธุรกิจในยุคดิจิทัลได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประเด็นที่สำคัญของการบริหารจัดการสถานประกอบการ โอท็อปให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันในยุคดิจิทัลได้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะให้การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการโอท็อปมีคุณภาพที่ดีขึ้น และช่วยให้สามารถดำเนินธุรกิจอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะนำมาซึ่งประโยชน์แก่ผู้ประกอบการโอท็อป ในการปรับใช้เป็นแนวทางวางแผน ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถนำผลการวิจัยมากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ประกอบการโอท็อป เพื่อช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการการผลิต และด้านการตลาดดิจิทัล
2. เพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปเพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต และปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัลมีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน ทฤษฎี POCCC กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5

ประการ มีดังนี้ P - Planning การวางแผน การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ O - Organizing การจัดองค์กร การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ C - Commanding การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน C - Coordination การประสานงาน ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ C - Controlling การควบคุม การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ (ธัญชนก, 2566) มีการนำ Balance Scorecard เป็นแนวคิดในการประเมินผลของธุรกิจได้อย่างสมดุล โดยมุ่งเน้นตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละด้านให้เท่า ๆ กัน เป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยการประเมินผลการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ (ธาริณี, 2562) และในด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นด้วย (รัตติกรณ์, 2567) ดังนั้น การดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน แนวทาง หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการบริหารหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม

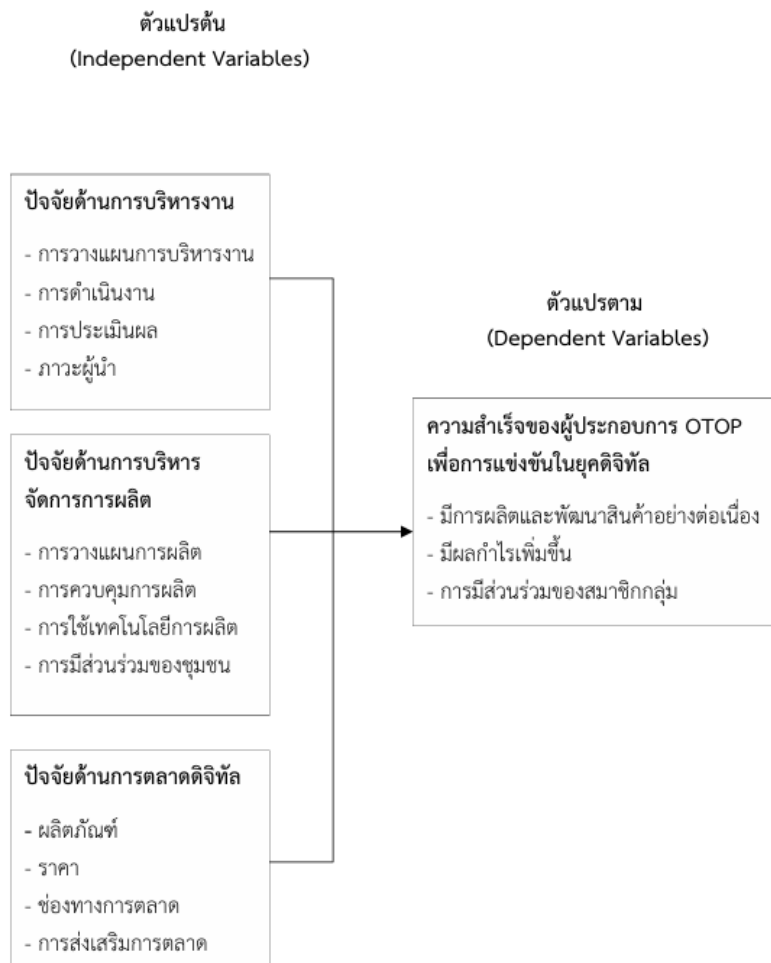
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการการผลิต การผลิตที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และราคา โดยการนำปัจจัยทั้งหมดนี้มารวมไว้ในระบบการผลิต มีการวางแผนและควบคุมการผลิต กิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบผลิตนั้น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 คือ 1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่ต้องการในอนาคต อันจะทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามมาซึ่งการวางแผนการผลิตประกอบด้วย กิจกรรม 2. การดำเนินงาน (Operating) เป็นขั้นตอนของการดำเนินการ จะเริ่มเมื่อรายละเอียดในขั้นตอนการวางแผน และถูกกำหนดไว้ไว้ในแผนการผลิตแล้ว 3. การควบคุม (Controlling) เป็นตอนของการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และติดตามผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน โดยใช้การป้อนกลับของข้อมูล (วรวิธ, 2562) การบริหารจัดการการผลิต เป็นการกำหนดแนวทางการผลิตสินค้าภายในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ เพื่อลดต้นทุนด้านเวลา ด้านแรงงานที่ใช้ในการผลิต การลดของเสียจากกระบวนการผลิตที่เกิดจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่ม และสามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล กลยุทธ์การตลาดดิจิทัลเป็นวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องสภาพแวดล้อมทางการตลาดในปัจจุบัน โดยใช้เครื่องมือทางการตลาดด้วยเทคโนโลยีที่สามารถสื่อสารไปยังกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างเฉพาะเจาะจง โดยการให้ข้อมูลข่าวสารสำคัญและเป็นประโยชน์ เข้ามาช่วยกระตุ้นความต้องการให้กับลูกค้ามากขึ้น รวมไปถึงมีระบบการบริหารจัดการปัญหาและข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลการดำเนินงานทางการตลาดได้เป็นอย่างดี การใช้การสื่อสารออนไลน์เพื่อรับฟังข้อมูลจากลูกค้าให้ลดต้นทุนการดำเนินงาน สร้างประสบการณ์ด้านดิจิทัลแบบตัวต่อตัว สร้างความเข้าใจความเข้าใจเกี่ยวกับตราสินค้า การสร้างเนื้อหาทางการตลาดตลอดจนการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการลดความซับซ้อนและง่ายต่อการวัดและประเมินความสำเร็จของธุรกิจ (Chaffey, 2022) การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) ได้มีบทบาทของการพัฒนาแอปพลิเคชันเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เป็นรูปแบบของการตลาดเพื่อการประชาสัมพันธ์สินค้าหรือบริการโดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลด้านอินเทอร์เน็ต การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) ที่สามารถสร้างสรรค์ สนับสนุนและนำเสนอคุณค่าจากผู้ผลิตยังผู้บริโภค โดยใช้เครือข่ายดิจิทัล ดังนั้นวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีทำให้การทำธุรกรรมระหว่างผู้บริโภคและองค์กรธุรกิจเปลี่ยนแปลงทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ในการนำเสนอสินค้าหรือบริการ (อัมฤทธิ์ และคณะ, 2567) เป็นการตลาดในยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้กันอย่างมากในการทำตลาดผ่านสื่อออนไลน์ เช่น การโฆษณาสินค้าหรือบริการ การสั่งซื้อของผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นต้น ที่สามารถทำให้กลุ่มลูกค้ามีการรับรู้และเข้าถึงร้านค้าได้ง่าย สั่งซื้อสินค้าได้สะดวกมากขึ้น ซึ่งตอบโจทย์กลุ่มลูกค้าในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมากที่สามารถเข้าถึงการตลาดได้ง่ายขึ้นจากการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปเพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล องค์ประกอบของทฤษฎีความสำเร็จของกลุ่ม A (Theory of Group Achievement) ไว้ 3 ประการ คือ 1. การลงทุนของสมาชิก กลุ่มที่มีการรวมกันของสมาชิก จะมีการแสดงความคิดเห็นและมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งมาจากความคาดหวังของสมาชิกกลุ่มที่คาดหวังต่อความสำเร็จ มีการวางเป้าหมายไว้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย 2. สื่อกลางของการลงทุนของสมาชิก สมาชิกกลุ่มที่มีการลงทุนจะนำมาซึ่งการกระทำหรือมีความสัมพันธ์ต่อกันรวมถึงคาดหวังสำเร็จร่วมกันและต้องการที่จะทำให้กลุ่มบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่ต้องการ 3. ผลสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ของกลุ่ม คือผลที่ได้รับจากการลงทุนของสมาชิกกลุ่ม โดยการแสดงออกการมีความสัมพันธ์และความคาดหวังผลโดยผ่านการดำเนินงานตามบทบาทที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้าง (วรารณ, 2552) ลักษณะความสำเร็จของกลุ่ม หมายถึง กลุ่มมีผลกำไร สามารถใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของสมาชิก มีการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนธุรกิจ และแผนการบริหารความเสี่ยงของการ

ดำเนินกิจกรรมกลุ่ม สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้น (จริกรณ, 2563) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP เป็นสถานประกอบการที่มีการผลิตและพัฒนาสินค้าพัฒนาสินค้าใหม่ ๆ ออกมาจำหน่ายอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของตลาด ผลกำไรเพิ่มขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ประกอบการ OTOP ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาชุมชน ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2566 ในรูปแบบกลุ่ม รายเดี่ยว SME ทุกภูมิภาค ทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม ผ้า/เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้/เครื่องประดับตกแต่ง และสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารและยา จำนวน 99,336 ราย ที่คำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 398 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + N(e^2)} \\ n &= \frac{99,336}{1 + 99,336(0.05^2)} \\ n &= 398 \text{ ราย} \end{aligned}$$

ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 398 ราย เนื่องจากผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 430 ราย และเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว พบว่ามีจำนวนกลุ่มตัวอย่างตอบ แบบสอบถามทั้งสิ้น 427 ตัวอย่าง และเป็นแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นจึงใช้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 427 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในตำรา หนังสือ วารสาร และผลงานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล และนำมาเป็นแนวทางสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นคำถามภายใต้กรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ โอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล จำนวน 47 ข้อ

ตอนที่ 3 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผู้ประกอบการ โอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยความเที่ยงตรงรายข้อของแบบสอบถาม (Index of Item Object Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00) และทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจำนวน 430 ราย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามอัตราส่วนของแต่ละประเภทได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท

ผลิตภัณฑ์ OTOP	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
อาหาร	38.72	154
เครื่องใช้/เครื่องประดับตกแต่ง	23.84	95
ผ้า/เครื่องแต่งกาย	19.09	76
สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารและยา	13.04	52
เครื่องมือ	5.31	21
รวม	100.00	398

และจัดทำรายละเอียดของการวิจัยเพื่อใช้ในการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อตัดสินใจก่อนตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย และจัดส่งเอกสารในรูปแบบโปสเตอร์เพื่อประชาสัมพันธ์พร้อมทั้ง QR Code สำหรับ Scan ในการตอบแบบสอบถาม ให้กับผู้ประกอบการที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลการตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์คัดกรองให้ได้แบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ประมวลผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นกับข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปเพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัย

ผู้ประกอบการ โอท็อป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 288 คน (ร้อยละ 67.40) มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 182 คน (ร้อยละ 42.60) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 296 คน (ร้อยละ 69.30) มีระยะเวลาประกอบกิจการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 286 คน (ร้อยละ 67.00)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการการผลิต และด้านการตลาดดิจิทัล

1. ปัจจัยด้านการบริหารงาน พบว่า ผู้ประกอบการ โอท็อป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .405) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการวางแผนการบริหารงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .448) รองลงมาคือ การดำเนินงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .429) และลำดับสุดท้าย คือ การประเมินผล โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .472)

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต พบว่า ผู้ประกอบการ โอท็อป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .371) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการวางแผนการผลิต โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .413) รองลงมาคือ การควบคุมการผลิต โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .432) และลำดับสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีการผลิต โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .428)

3. ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัลพบว่า ผู้ประกอบการ โอท็อป มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ต่อปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .360) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านผลิตภัณฑ์ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .435) รองลงมาคือ ด้านราคา โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .427) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านช่องทางการตลาด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .461)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้านความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปเพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล

1. ระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จของผู้ประกอบการ โอท็อป พบว่า ผู้ประกอบการ โอท็อป มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ โอท็อป ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .383) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการผลิตและพัฒนาสินค้าอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .391) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .383) และลำดับสุดท้าย คือ มีกำไรเพิ่มขึ้น โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .454)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป
ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป

(n = 427)

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.364	.158		2.313	.021		
ปัจจัยด้านการบริหารงาน (X_1)	.120	.043	.127	2.800	.005*	.425	2.351
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต (X_2)	.303	.049	.293	6.141	.000*	.383	2.609
ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล (X_3)	.494	.044	.464	11.168	.000*	.507	1.971
$R = 0.794$, $R^2 = 0.630$, Adjusted $R^2 = 0.627$, $SE_{est} = 0.234$, $F = 255.546$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล (X_3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต (X_2) และปัจจัยด้านการบริหารงาน (X_1) มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.794$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.0 (Adjusted. $R^2 = 0.630$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.234 ($SE_{est} = 0.234$) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.383 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 2.609 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

โดยด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP ในยุคดิจิทัล คือ ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล ($\beta = 0.464$) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต ($\beta = 0.293$) ปัจจัยด้านการบริหารงาน ($\beta = 0.127$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.364 + 0.494 (X_3) + 0.303 (X_2) + 0.120 (X_1)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.464 (X_3) + 0.293 (X_2) + 0.127 (X_1)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y หมายถึง ความสำเร็จของผู้ประกอบการ OTOP

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารงาน

- X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต
 X_3 หมายถึง ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต และปัจจัยด้านการบริหารงาน มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อปตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.0 โดยด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป คือ ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล ($\beta = 0.464$)

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล สามารถนำมาอภิปรายผลวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการผลิต และปัจจัยด้านการบริหารงาน มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป สามารถอภิปรายผล ดังนี้ การตลาดในยุคดิจิทัลที่มีช่องทางการจำหน่ายสินค้าผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Facebook Tiktok Shopee เป็นต้น จำเป็นต้องมีความโดดเด่นของผลิตภัณฑ์ มีความน่าเชื่อถือชัดเจน ทั้งรายละเอียดผลิตภัณฑ์ และราคา ขั้นตอนการสั่งซื้อสินค้าสะดวกเข้าถึงง่ายไม่มีความซับซ้อน และมีการวางแผนการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการจัดตำแหน่งสถานที่ผลิตอย่างถูกต้องเพื่อช่วยลดระยะเวลาการผลิตลง รวมถึงมีการควบคุมการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและความเชื่อมั่นในสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ (2564) ในการขายสินค้าทางตลาดออนไลน์ ลักษณะของผลิตภัณฑ์มีการแยกประเภทสินค้าอย่างชัดเจน ทำให้ค้นหาได้ง่าย และสามารถประเมินสินค้าที่แตกต่างกันได้สะดวก กำหนดราคาอย่างชัดเจน ช่วยให้ตัดสินใจซื้อได้ง่าย และสอดคล้องกับ พันธ์िता (2565) การระบุรายละเอียดในเรื่องราคา ส่วนลดหรือโปรโมชั่นให้ในช่วงเวลาต่าง ๆ แอปพลิเคชันช้อปปิ้ง จะส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณย์ และคณะ (2567) การวางแผน การกำหนดระยะเวลาในการผลิต การติดตามผลการดำเนินงาน ทำให้เกิดการประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลกาญจน์ (2565) ผู้ประกอบการจะดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีปัจจัยหลายอย่างมาประกอบการดำเนินธุรกิจ สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการที่จะพัฒนาหรือยกระดับธุรกิจให้ดีขึ้นนั้น ต้องเริ่มจากการวางระบบการจัดการ หรือเรียกว่า กระบวนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการผลิต จะช่วยให้การประกอบธุรกิจจะประสบความสำเร็จมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. การนำความรู้ในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ จะช่วยลดความซับซ้อนในการทำงาน ช่วยให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น ทันสมัยอยู่เสมอ จะทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบการโอท็อป ที่จะประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จะต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีการสรรหานวัตกรรมใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

2. การตลาดในยุคดิจิทัลที่มีช่องทางการจำหน่ายสินค้าผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Facebook Tiktok Shopee เป็นต้น จำเป็นต้องมีความโดดเด่นของผลิตภัณฑ์ มีความน่าเชื่อถือ ชัดเจน ทั้งรายละเอียดผลิตภัณฑ์และราคา ขั้นตอนการสั่งซื้อสินค้าสะดวกเข้าถึงง่ายไม่มีความซับซ้อน ผู้ประกอบการโอท็อป ควรจะศึกษาการตลาดดิจิทัลให้มากขึ้น เช่น การทำ Storytelling การส่งเสริมการขาย Golden Time เป็นต้น เนื่องจากปัจจุบันผู้บริโภคส่วนใหญ่มีการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งการศึกษการทำ Digital Marketing จะช่วยให้เพิ่มยอดขายให้กับสินค้าได้

3. การวางแผนการผลิต การควบคุมคุณภาพ การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการผลิตสินค้า เพื่อลดต้นทุนและให้ได้คุณภาพของสินค้าที่ดี เกิดความน่าเชื่อถือ และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ผู้ประกอบการโอท็อป ควรให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าของตนเอง ตั้งแต่การคัดเลือกวัตถุดิบ กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งจะสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้บริโภคที่มาซื้อสินค้า OTOP ด้วย

4. การบริหารงาน การบริหารจัดการการผลิต ยังมีส่วนสำคัญในการประกอบธุรกิจในยุคดิจิทัล เนื่องจากการบริหารจัดการในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ ผู้ประกอบการโอท็อป ควรให้ความสำคัญกับด้านอื่น ๆ นอกจากการทำตลาดด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุลในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว เนื่องจากการมุ่งเน้นด้านการตลาดอย่างเดียวในยุคดิจิทัล ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการโอท็อป เพื่อการแข่งขันในยุคดิจิทัล โดยเจาะจงตามกลุ่มของผลิตภัณฑ์ที่ได้แยกประเภทตามกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม ผ้า/เครื่องแต่งกาย ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก และสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน เพื่อที่จะได้ผลที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ในแต่ละประเภท

2. ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการด้านการบริหารงานกับด้านการบริหารจัดการการผลิตเพื่อเปรียบเทียบอรรถิผลความสำเร็จกับผู้ประกอบการที่มีทักษะด้านการตลาด

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ หัสโรค์. (2564). กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จริกรณ มีศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชาลี-วรรณ ชุมชนพัฒนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา, กรมประมง.
- ชลกาญจน์ สดะบดี. (2565). การยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนสินค้าโอท็อปโดยใช้กลยุทธ์การตลาด นานน้ำสีฟ้าสำหรับผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องดื่ม. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 178–201.
- ดาริน ชูดวงเกียรติกุล, ชลวิวรรณ โชติวงษ์, & ประดา อัครวิจิตรระการ. (2565). รูปแบบการจัดการ สถานประกอบการโอท็อปให้มีคุณภาพเพื่อการแข่งขันทางการตลาด. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 42(3), 34–58.
- ธัญชนก ศรีถิษฐ์. (2566). ประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้นวัตกรรมจัดเก็บภาษีสรรพสามิตผ่านสื่อออนไลน์. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(1), 49–57.
- ธาริณี สุโคตร. (2562). การบริหารโดย Balanced Scorecard. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(3), 47–57.
- พัฒน์ดา เหมือนบุญ. (2565). กลยุทธ์การตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รพี ม่วงนนท์, และคณะ. (2564). ยุทธศาสตร์ของภาครัฐในการส่งเสริมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 11(3), 21–32.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก <https://www.siamhrm.com>
- วรารณ ศรีบุญ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น (โอท็อป) ในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วริธ ไกยสิทธิ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ตำบลน้ำเกีฮ้น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศรัณย์ เจริญศิริ, และคณะ. (2567). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความสำเร็จ: กรณีศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์ วิถีไทยบ้านนางาม จังหวัดอุดรธานี. *วารสารศิลปะและวัฒนธรรม* *เล่ม 13*(1), 16–31.
- ศุภรา เสกการย์, และคณะ. (2567). *แนวทางการส่งเสริมสินค้าโอท็อป (OTOP)*. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, กระทรวงพาณิชย์.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเขาสวนกวาง. (2563). *ประวัติความเป็นมาหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)*. สืบค้นจาก <https://district.cdd.go.th>
- อัมฤทธิ จันทนลาซ, พงษ์ ยงสกุลโรจน์, & วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2567). สมรรถนะผู้ประกอบการและความสามารถในการตลาดดิจิทัลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานผู้ประกอบการ SMEs ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 21(1), 279–292.
- Chaffey, D. (2022). Definitions of digital marketing vs internet marketing vs online marketing. *Smart Insights*. <https://www.smartinsights.com>
- SME Thailand. (2022). *Why community businesses struggle to grow: Insights from Local Enterprises project*. SME Thailand Club. <https://www.smethailandclub.com>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

ความยุติธรรมของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ : กรณีศึกษาธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร
Fairness in Artificial Intelligence Technology: A Case Study of Food
Delivery Platform Businesses

วรเทพ ว่องสรรพการ

นักวิจัยอิสระ, E-mail: iamworatep@gmail.com

Woratep Wongsuppakan

Independent Researcher, E-mail: iamworatep@gmail.com

รับเข้า : 14 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 20 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 26 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การออกแบบและการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีเอไอ (Artificial intelligence (AI) technology) ในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเรื่องความยุติธรรม 2) วิเคราะห์บทบาทของทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญา (Contract Theory of Ethics) ในการเป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร การศึกษานี้มุ่งสำรวจปัญหาเรื่องความยุติธรรมของเทคโนโลยีเอไอ โดยใช้ทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาที่มีทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ (John Rawls' Theory of Justice) เป็นกรอบแนวคิดหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสารในการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การออกแบบและการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารมีผลต่อเรื่องความยุติธรรมกับพนักงานแพลตฟอร์มส่งอาหารที่เรียกว่าไรเดอร์ (Rider) โดยตรง การอ้างถึงการยอมรับร่วมกันในข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขการทำงานระหว่างเจ้าของแพลตฟอร์มกับไรเดอร์นั้นไม่เพียงพอสำหรับเรื่องความยุติธรรม แต่ข้อตกลงนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดเรื่องความเที่ยงธรรมตามคำอธิบายของรอลส์ด้วย นอกจากนี้หลักการของเสรีภาพที่เท่าเทียม (The principle of equal liberty) และหลักการความแตกต่าง (The difference principle) สามารถนำมาอธิบายให้เกิดความเข้าใจถึงประเด็นเรื่องความยุติธรรมดังกล่าวได้ชัดเจนมากขึ้น 2) ทฤษฎีจริยธรรมแบบพันธสัญญาสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับการใช้เทคโนโลยี เอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร รวมถึงจากกรณีศึกษาได้นำไปสู่การพิจารณาบทบาทของเทคโนโลยีเอไอที่มีความยุติธรรม มีความเป็นมิตร และคำนึงถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร จริยธรรมทางธุรกิจ จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ สิทธิแรงงานดิจิทัล

Abstract

This research aims to: 1) Analyze the design and application of artificial intelligence (AI) technology in the food delivery platform business concerning issues of fairness. 2) Examine the role of the Contract Theory of Ethics as a conceptual framework for fostering fairness in the use of AI technology within the food delivery platform business. This study explores issues of fairness in AI technology by primarily employing John Rawls' Theory of Justice within the framework of the Contract Theory of Ethics. The analysis will be conducted using a documentary research methodology.

The research reveals that: 1) the design and use of AI technology in the food delivery platform business directly impacts the fairness experienced by platform workers, known as "riders." Simply citing mutual consent to the terms and conditions of employment between the platform owner and the rider is insufficient for ensuring fairness. Instead, these agreements must be founded on the principle of "fairness as justice," as conceptualized by Rawls. Furthermore, the issues of fairness can be more clearly understood by applying the principle of equal liberty and the difference principle. 2) The Contract Theory of Ethics can be used as an ethical framework to foster fairness in the application of AI technology within the food delivery platform business. Moreover, the case study suggests a need to consider the role of AI technology that is not only fair but also more user-friendly and mindful of human dignity.

Keywords: Food delivery platform business, Business Ethics, Artificial intelligence ethics, Digital Labor Rights

บทนำ

จอห์น รอลส์ (John Rawls) นักปรัชญาการเมืองชาวอเมริกันที่มีอิทธิพลอย่างมากในศตวรรษที่ 20 ได้กล่าวว่า “ความยุติธรรมคือคุณธรรมแรกของสถาบันทางสังคม เช่นเดียวกับความจริงที่เป็นคุณธรรมแรกของระบบความคิด” (Rawls, 1999, p.3) เมื่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือเทคโนโลยีเอไอ (Artificial intelligence (AI) technology) มีความสามารถในการประมวลผลและสามารถเรียนรู้ได้ จนกระทั่งทำให้เอไมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีเอไได้ก่อให้เกิดความกลัวและความกังวลในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการตั้งคำถามในประเด็นเชิงจริยธรรม หรือเรื่องความยุติธรรมด้วย ประเด็นเนื้อหาสำคัญของการวิจัยนี้คือเพื่อศึกษาถึงปัญหาเรื่องความยุติธรรม

ของเทคโนโลยีเอไอ โดยการนำทฤษฎีทางจริยศาสตร์และปรัชญามาใช้เพื่อวิเคราะห์เรื่องความยุติธรรม ในการศึกษาได้นำทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญา (Contract theory of ethics) โดยเฉพาะทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในประเด็นเรื่องความยุติธรรมทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเอไอได้จากมุมมองในเชิงปรัชญาและจริยธรรมที่ยังไม่มีการกล่าวถึงมากนัก และสามารถนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมและความยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากความสามารถของเทคโนโลยีเอไอได้ รวมถึงมีความเห็นว่าการกรอบแนวคิดของทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีทางจริยศาสตร์ที่มีศักยภาพในการนำมาประยุกต์ใช้กับสังคมที่มีความหลากหลายหรือเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

การวิจัยนี้ได้เลือกกรณีศึกษาเป็นประเด็นเรื่องความยุติธรรมของเทคโนโลยีเอไอในการออกแบบและการใช้อัลกอริทึม (Algorithm) หรืออัลกอริทึมที่สามารถเรียนรู้ได้ (machine learning) กำหนดการทำงานในแพลตฟอร์มส่งอาหาร โดยเทคโนโลยีเอไอได้เข้ามาควบคุมวิธีการจัดระบบงาน (Mode of work organization) ของแพลตฟอร์มธุรกิจส่งอาหารอย่างเข้มข้น ผ่านการออกแบบและการจัดการของแพลตฟอร์ม เช่น ในการกำกับงาน (Work direction) คือการกำหนดสิ่งที่จะต้องทำ วิธีการทำ และระยะเวลาในการทำงานของไรเดอร์ โดยรูปแบบการทำงานจะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การเข้าใช้งานระบบ (Log in) เพื่อรับงาน ในการประเมินงาน (Work evolution) ที่เป็นการประเมินจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างวินัยในการทำงาน (Work discipline) ที่เป็นการควบคุมการทำงานผ่านการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงาน เช่น การให้รางวัลและการลงโทษในกรณีต่างๆ (พฤกษ์ เกาถวิล และ วรศุลย์ ตูลารักษ์, 2565, น.152-155) จึงถือว่ากรณีศึกษาดังกล่าวนี้นี้มีความชัดเจนมากกรณีหนึ่งของปัญหาเรื่องความยุติธรรมที่เกิดจากเทคโนโลยีเอไอที่สร้างผลกระทบต่อการประกอบอาชีพพนักงานแพลตฟอร์มขับขี่รถจักรยานยนต์ส่งอาหารหรือที่เรียกว่า “ไรเดอร์” (Rider) และเป็นปัญหาเรื่องความยุติธรรมที่สืบเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเอไอที่ใกล้ชิดกับชีวิตของผู้คนในสังคมไทยมากที่สุดเรื่องหนึ่ง

ข้อมูลหลักที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วยบทความวิชาการและงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระหว่าง พ.ศ. 2564–2568 ซึ่งกล่าวถึงธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ โดยเฉพาะเรื่องจริยธรรมและความยุติธรรมของเทคโนโลยีเอไอเป็นกรอบในการคัดเลือกข้อมูลในการวิเคราะห์ การวิจัยนี้จึงมีประเด็นคำถามในการวิเคราะห์สำคัญ 2 ข้อ คือ 1) การออกแบบและการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารมีปัญหาเรื่องความยุติธรรมอย่างไร และ 2) ทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาจะสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วิเคราะห์การออกแบบและการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเรื่องความยุติธรรม
2. วิเคราะห์บทบาทของทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาในการใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีการนำทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญามาใช้พิจารณาเพื่อสร้างกรอบแนวคิดทางจริยธรรมในบริบทสังคมใหม่ๆ เช่น การเสนอแนวคิดเรื่อง “Integrative social contracts theory” (ISCT) หรือ “ทฤษฎีพันธสัญญาแบบบูรณาการ” เพื่อเป็นกรอบแนวคิดทางจริยธรรมที่ผสมผสานแนวคิดของทฤษฎีพันธสัญญาแบบดั้งเดิมเข้ากับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลายและเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ (Donaldson & Dunfee, 2008) หรือในข้อเสนอของ ลูเซียนโน ฟลอริดี (Luciano Floridi, 2013) ที่กล่าวถึงจริยธรรมทางเทคโนโลยีเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลดิจิทัลที่เรียกว่า จริยธรรมข้อมูล (Information ethics) โดยมองว่าจริยธรรมในการใช้ข้อมูลควรเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บิ๊กดาต้า (Big Data) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of things) และการกล่าวถึงความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital divide) นอกจากนี้มีการนำเสนอทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาในบริบทอื่น เช่น ประเด็นเรื่องจริยธรรมสิ่งแวดล้อม หรือประเด็นเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะต่างๆ ทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาจึงเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและมีศักยภาพในการกล่าวถึงประเด็นทางสังคมในโลกยุคใหม่เป็นอย่างมาก

ในบทความเรื่อง “The Social Contract for AI” โดย มีร์กา เอส. คารอน (Mirka S. Caron และ อภิเชก กุปตะ (Abhishek Gupta) ได้นำทฤษฎีพันธสัญญา (Social contract theory) มาอธิบายประเด็นเรื่องเทคโนโลยีเอไอ โดยมีความพยายามทำให้ทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาสามารถใช้กับบริบทของปัญหาในสังคมปัจจุบันได้ แตกต่างจากนักปรัชญาที่นำเสนอทฤษฎีพันธสัญญา (Social contract theory) เช่น โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) และฌอง-ฌัก รูสโซ (Jean-Jacques Rousseau) ซึ่งมุ่งเน้นการอธิบายทฤษฎีพันธสัญญาในฐานะทฤษฎีทางการเมืองเป็นประเด็นสำคัญมากกว่า โดยคารอนและกุปตะได้กล่าวว่า “การยอมรับเทคโนโลยีถือเป็นพันธสัญญารูปแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ขอบเขต และผลกระทบ” (Caron & Gupta, 2025, p.1) เขาเห็นว่าผลักดันให้มีการนำระบบเอไอที่ไม่ปลอดภัยมาใช้โดยไม่ได้รับความรับผิดชอบหรือจริยธรรม หรือนำมาใช้อย่างประมาทเลินเล่อจะส่งผลให้เกิดกระแสต่อต้านรุนแรงต่อการนำเทคโนโลยีเอไอมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมและในเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยอาจส่งผลในระยะ

ยาวได้หากเทคโนโลยีนี้ส่งผลเสียร้ายแรงต่อสังคม และจะไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเอไอต่อไปในอนาคต การอนและคุตตะอธิบายว่าการนำทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญามาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดทางจริยธรรมของเทคโนโลยีเอไอ คือการมองว่าจริยธรรมเป็นเรื่องการตกลงร่วมกันของสมาชิกภายในสังคม หรือเป็นพันธสัญญาที่เกิดขึ้นเมื่อสังคมมีฉันทามติร่วมกันเพียงพอที่จะนำเทคโนโลยีใหม่นี้มาใช้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดพันธสัญญาใหม่สำหรับการนำเทคโนโลยีเอไอมานี้ เราได้เสนอเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่การตกลงร่วมกันเป็นพันธสัญญาใหม่เกี่ยวกับเทคโนโลยีเอไอ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สังคมยอมรับได้ 2) การมีวิธีการที่ปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ 3) ระดับความเสี่ยงที่สังคมยอมรับได้ 4) ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Caron & Gupta, 2025, p.2)

ทฤษฎีพันธสัญญาในเชิงจริยศาสตร์หรือทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญา มีฐานความคิดสำคัญอยู่ในหนังสือชื่อ “A Theory of Justice” ของ จอห์น รอลส์ ซึ่งเป็นหนังสือเล่มสำคัญในสาขากฎหมายการเมือง ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 1971 หนังสือเล่มนี้ได้สร้างอิทธิพลทางความคิดให้กับแวดวงวิชาการและสังคมเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในประเด็นเรื่องความยุติธรรม รอลส์นำเสนอแนวคิดเรื่อง “ความยุติธรรมในฐานะความเที่ยงธรรม” (Justice as fairness) ที่มีอิทธิพลต่อการถกเถียงและพัฒนาแนวคิดทางการเมืองในเวลาต่อมา ทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาของรอลส์อธิบายว่า จริยธรรมคือชุดของหลักเกณฑ์ชุดหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการตกลงกันร่วมกันอย่างมีเหตุผลของสมาชิกในสังคมที่มีเสรีภาพและความเท่าเทียมกัน เขาเห็นว่าหลักการทางจริยธรรมสามารถสร้างขึ้นจากสถานการณ์สมมติหรือการจินตนาการถึงสถานะที่เรียกว่า “ม่านแห่งความไม่รู้” (Veil of ignorant) เป็นสถานการณ์แรกเริ่ม (The original position) ที่สมมติให้ทุกคนไม่รู้ถึงสิ่งที่ตนเป็นเงื่อนไขเฉพาะบุคคลว่าตนเองจะมีสถานะอย่างไรในโลกของความเป็นจริง รอลส์เห็นว่าสถานการณ์ดังกล่าวจะทำให้มนุษย์สามารถออกแบบกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมชุดหนึ่งนำไปสู่ความยุติธรรมในความหมายของความเที่ยงธรรมได้

หลักการที่รอลส์เห็นว่าจะจะเป็นหลักการที่จะถูกเลือกในสถานการณ์แรกเริ่มสองหลักการสำคัญคือ 1) หลักการของเสรีภาพที่เท่าเทียม (The principle of equal liberty) คือการให้ความเท่าเทียมกันในการมีเสรีภาพที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่างๆ และ 2) หลักการความแตกต่าง (The difference principle) คือหลักการที่จะต้องถือว่าความไม่เท่าเทียมใดๆ ที่เกิดขึ้นจะเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ก็ต่อเมื่อมีการชดเชยให้แก่ทุกคนโดยเฉพาะผู้ที่เสียเปรียบ หลักความยุติธรรมของรอลส์จึงเป็นหลักการที่ใช้เพื่อรับประกันถึงปัจจัยพื้นฐาน (Primary goods) ทำหน้าที่รับรองสวัสดิภาพของทุกคนไม่ว่าในโลกของความเป็นจริงจะมีความเสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคมอย่างไรด้วยหลักการนี้จะนำไปสู่เสรีภาพที่เท่าเทียมกันกับทุกคน โดยปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวยังมีความหมายรวมถึงคุณค่าทางสังคมอื่นๆ ด้วย เช่น เสรีภาพ โอกาส รายได้ ความกินดีอยู่ดี และรากฐานทางสังคมอื่นๆ ที่จะนำไปสู่ความเคารพในตนเองของผู้คนด้วย (Rawls, 1999, p.54)

ในแวดวงการศึกษาเรื่องธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในสังคมไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจนี้จำนวนหนึ่ง โดยการศึกษาส่วนมากเป็นการศึกษาธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในฐานะเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของธุรกิจที่มีความน่าสนใจ งานวิจัยอีกส่วนหนึ่งมุ่งเน้นไปที่การอธิบายถึงสภาพปัญหาของธุรกิจแพลตฟอร์มในประเด็นเรื่องความยุติธรรมของไรเดอร์ โดยนำเสนอรูปแบบการดำเนินงานและสภาพปัญหาที่สะท้อนความไม่เป็นธรรมต่างๆ ของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร เช่น เรื่อง “ทวงคืนค่ารอบ”: ทำความเข้าใจการลู่ของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารผ่านความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ระหว่างทุนกับแรงงาน” โดย พงษ์ เกาถวิล และ วรดุลย์ ตูลารักษ์ (2567) ที่มีเนื้อหากล่าวถึงความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ระหว่างทุนกับแรงงาน และการเรียกร้องความเป็นธรรมต่างๆ ของกลุ่มไรเดอร์ เรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย” โดย นันทพล พุทธพงษ์ (2565) ได้กล่าวถึงปัญหาความไม่เป็นธรรมที่สืบเนื่องจากสาเหตุทางด้านกฎหมายที่ไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการกล่าวถึงความไม่ปลอดภัยและความเสี่ยงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สุขภาพทางกายและทางจิตใจของไรเดอร์ เช่น เรื่อง “อุบัติเหตุ สุขภาพ และหลักประกันความเสี่ยงจากการทำงานของคนขับซิริธจักรยานยนต์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม” โดย พงษ์ เกาถวิล และ วรดุลย์ ตูลารักษ์ (2566) และเรื่อง “ตื่นมาไม่โดนแบนก็ดีแค่ไหนแล้ว: ความไม่แน่นอนและตัวตนแบบผู้ประกอบการของแรงงานรับ-ส่งอาหารให้กับบริษัทแพลตฟอร์ม” โดย การัญญาภาส ภู่งงษ์ (2566) ที่ศึกษาถึงความเสี่ยงในด้านต่างๆ และความไม่แน่นอนที่เกิดจากสภาพการทำงานของไรเดอร์

นอกจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาของธุรกิจแพลตฟอร์มแล้ว การศึกษาจำนวนหนึ่งได้นำเสนอประเด็นในเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร เช่น เรื่อง “วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย” โดย ภาสกร ฐีนาง (2564) ที่กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับบริษัทเจ้าของเทคโนโลยีแพลตฟอร์ม โดยใช้กรอบแนวคิดเรื่องการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Work) ประเมินระบบเอไอในการทำงานหรือในความสัมพันธ์ของการจ้างงาน โดยต่อยอดจากหลักการเอไอเพื่อการทำงานที่เป็นธรรมซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวจัดทำขึ้นโดยโครงการความเป็นหุ้นส่วนระดับโลกด้านเอไอ (Global Partnership on AI หรือ GPAI) ในปี 2023 ที่กล่าวถึงมาตรการเชิงปฏิบัติที่จะใช้พิจารณาถึงการการทำงานที่เป็นธรรมอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair pay) 2) สภาพการทำงานที่เป็นธรรม (Fair conditions) 3) สัญญาที่เป็นธรรม (Fair contracts) 4) การบริหารจัดการที่เป็นธรรม (Fair management) 4) ระบบตัวแทนที่เป็นธรรม (Fair representation), (GPAI, 2023)

จากการสำรวจเอกสารข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษาถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเทคโนโลยีเอไอและธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารได้ค้นพบว่า การทำงานของเทคโนโลยีเอไอมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องความยุติธรรมอย่างแยกไม่ออก การทำงานของอัลกอริทึมได้ส่งผลต่อการควบคุมและกำหนดการ

ทำงานของไรเดอร์อย่างเข้มข้น อาทิ การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตของคณงานในด้านต่างๆ ดังที่มีการออกมารวมตัวกันของกลุ่มไรเดอร์เพื่อเรียกร้องสิทธิและความยุติธรรมในการทำงานในหลายๆ กรณี รวมถึงจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่มีการกล่าวถึงประเด็นดังกล่าวในเชิงปรัชญาและจริยธรรมโดยตรงมากนัก การนำเสนอเนื้อหาประเด็นนี้ในเชิงปรัชญาและจริยธรรมจึงทำให้เกิดมุมมองความเข้าใจต่อประเด็นเรื่องความยุติธรรมของเทคโนโลยีเอไอได้มากยิ่งขึ้นได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีเอไอ (Artificial intelligence technology or AI technology) คือ เทคโนโลยีที่มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการเรียนรู้จากข้อมูล (Machine Learning) โดยใช้วิธีการประมวลผลทางคณิตศาสตร์และสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล

อัลกอริทึมเอไอ (AI Algorithm) หรืออัลกอริทึมที่มีกระบวนการเรียนรู้จากข้อมูล (Algorithm machine learning) หมายถึง ชุดคำสั่งที่กำหนดวิธีการและกระบวนการที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ใช้จัดการการทำงานต่างๆ มีลักษณะสำคัญคือมีความสามารถในการประมวลผลและเรียนรู้ได้ สามารถช่วยตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร (Food delivery platform business) หมายถึง ธุรกิจที่ให้บริการเป็นตัวกลางระหว่างร้านอาหารและผู้บริโภค โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ (เช่น แอปพลิเคชันบนมือถือ) ในการจัดการเพื่อให้ผู้บริโภคสามารถสั่งอาหารจากร้านอาหารต่างๆ โดยมีพนักงานขับขี่รถจักรยานยนต์ที่เรียกว่าไรเดอร์ (Rider) เป็นผู้ส่ง

ทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญา (Contact Theory of Ethics) หมายถึง ทฤษฎีที่เห็นว่าจริยธรรมเกิดจากการตกลงร่วมกันของมนุษย์ที่มีเหตุผล โดยให้ความสำคัญกับสถานะทางศีลธรรมที่เท่าเทียมกันของทุกคน นักปรัชญาคนสำคัญที่นำเสนอแนวคิดรูปแบบนี้ คือ โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) และจอห์น รอลส์ (John Rawls) เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยมีกรอบแนวคิดหลักอยู่ที่ประเด็นเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ โดยเฉพาะเรื่องจริยธรรมและความยุติธรรมของเทคโนโลยีเอไอ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาหลักการแนวคิดทางจริยธรรมขึ้นจากสภาพปัญหาในระดับที่เทคโนโลยีเอไอได้เข้ามามีความสัมพันธ์กับชีวิตของผู้คนโดยทั่วไปอย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรมนั้นคือเรื่องการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในสังคมไทย โดยใช้ทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ ในการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งการออกแบบอัลกอริทึมและการจัดการของแพลตฟอร์ม อาทิ การกำกับการทำงาน การประเมินผล และการควบคุมการทำงาน เป็นต้น ในการศึกษาจะกล่าวถึงประเด็นเรื่องความยุติธรรมเกี่ยวกับแพลตฟอร์มส่งอาหารในภาพรวมซึ่งจะไม่เจาะจงถึงแพลตฟอร์มใดแพลตฟอร์มหนึ่ง โดยเห็นว่าการศึกษาดังกล่าวจะสามารถ

ใช้เป็นกรณีศึกษาที่ดีในประเด็นเรื่องความยุติธรรมจากผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีนี้ และ จะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาและนำไปสู่การสร้างหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) โดยนำกรอบแนวคิดทางปรัชญาและทฤษฎีจริยศาสตร์มาใช้ในการสร้างคำอธิบาย วิเคราะห์ และตีความ ผ่านการสำรวจข้อมูลเชิงเอกสาร และเป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีเอไอในแพลตฟอร์มส่งอาหาร โดยใช้ทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ เป็นกรอบแนวคิดหลักในการตีความข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ จึงไม่มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และไม่มีการใช้สถิติ ไม่ว่าจะเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องปัญหาความยุติธรรม

ในวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อแรก จากการวิเคราะห์เอกสารโดยใช้แนวคิดเรื่องทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ พบว่า การออกแบบและการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องความยุติธรรมอย่างแยกไม่ออก เนื่องจากตามหลักการของ รอลส์ ความยุติธรรมเกิดขึ้นจากการตกลงกันในสถานการณ์แรกเริ่มที่มีเสรีภาพและความเท่าเทียมกัน หลักการนี้จึงจะสามารถนำมาใช้ได้ก็ต่อเมื่อมีพื้นฐานมาจากการยอมรับของผู้ที่ตกลงทำสัญญาที่มีเสรีภาพและเท่าเทียมกัน เมื่อนำมาใช้พิจารณากฎเกณฑ์ต่างๆ ของแพลตฟอร์มส่งอาหารสามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้พบว่าไรเดอร์จะยอมรับเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานกับแพลตฟอร์ม แต่ไรเดอร์ก็ไม่ได้มีเสรีภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ได้อยู่ในสถานะที่มีเสรีภาพและเท่าเทียมในการตกลง การอ้างว่าหากกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่เป็นธรรมก็เป็นสิทธิ์ของไรเดอร์ที่จะไม่ทำงานกับแพลตฟอร์มนั้นๆ จากคำอธิบายของทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาที่สามารถอธิบายได้ว่าไรเดอร์ไม่ได้อยู่ในสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่เท่าเทียมเพียงพอในการปฏิเสธกฎเกณฑ์หรือเลือกการทำงานกับแพลตฟอร์มได้เสรีอย่างแท้จริง จากคำอธิบายของรอลส์หากกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นเพียงข้อตกลงร่วมกันก็อาจเป็นข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมได้ หรือเป็นข้อตกลงที่ไม่ได้มีพื้นฐานมาจากการสมมติที่ยอมรับในเรื่องความมีเสรีภาพและความเท่าเทียมกันของสมาชิกในสังคม ข้อตกลงเหล่านั้นก็จะไม่มีพื้นฐานในเรื่องคุณค่าทางจริยธรรมที่เรียกว่าความยุติธรรมได้ ดังนั้นกฎเกณฑ์ที่เป็นเงื่อนไขการทำงานของแพลตฟอร์มจึงจะต้องตั้งอยู่บนฐานแนวคิดเรื่องความเที่ยงธรรม (Fairness) ด้วย

การทำงานของไรเดอร์เป็นการทำงานที่จะต้องถูกควบคุมจากเทคโนโลยี เช่น การทำงานของแอปในการกำหนดเส้นทางการขับขี่รถจักรยานยนต์ การคำนวณระยะเวลาการเดินทาง การคำนวณค่าตอบแทนของไรเดอร์ที่แปรผันไปตามเวลาและระยะทาง จำนวนไรเดอร์ที่เปิดรับงาน และปริมาณผู้สั่งซื้ออาหาร ข้อมูลเกี่ยวกับร้านค้า ฯลฯ โดยมีการวิเคราะห์และประมวลผลในรูปแบบตามเวลาจริง (Real time) จากลักษณะการทำงานดังกล่าวทำให้ไรเดอร์ต้องพบกับความเสี่ยงทางด้านร่างกายจากลักษณะการทำงานขับขี่รถจักรยานยนต์เป็นเวลานาน ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต เนื่องจากความเครียดและความกดดันในการทำงานโดยไม่มีหลักประกัน ดังที่การทำงานส่งอาหารภายใต้แพลตฟอร์มมีแนวโน้มความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจให้มีจำนวนชั่วโมงการทำงานบนท้องถนนที่ยาวนานขึ้น การทำงานในช่วงเวลาที่มีการจราจรหนาแน่น อากาศร้อน ฝนตก มีมลพิษ หรือในยามวิกาล ซึ่งจะมีโอกาสทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ อุบัติเหตุ และเหตุอาชญากรรมได้ (จะมีโอกาสเสี่ยงมากขึ้นหากเป็นพนักงานผู้หญิง) รวมถึงเงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน การควบคุมเวลาที่ใช้ส่งสินค้า และการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ เป็นรางวัลจูงใจในการทำงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่กระตุ้นให้ไรเดอร์ต้องขับขี่ด้วยความเร็วและละเมิดกฎความปลอดภัยทางจราจรในรูปแบบต่างๆ

ในการศึกษาเรื่อง “อุบัติเหตุ สุขภาพ และหลักประกันความเสี่ยงจากการทำงานของคนขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม” ได้สรุปถึงปัจจัยเสี่ยงต่ออุบัติเหตุจากการทำงาน 4 ข้อ คือ “1) ความกดดันในการทำงานที่เร่งรีบ 2) การเสียสมาธิในการขับขี่เนื่องจากต้องคอยดูกับคำสั่งงานบนหน้าจอเครื่องมือสื่อสาร 3) ความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าปกติ และ 4) การเลือกที่จะขับขี่ด้วยความเสี่ยง เพราะต้องทำงานมากขึ้นและมีรายได้สูงขึ้น จึงขับขี่ในยามสภาพอากาศไม่อำนวย หรือขับขี่ผิดกฎจราจร” (พฤกษ์ เถาวิล และ วรคุณ ฤกษ์, 2565, น.142) อาชีพไรเดอร์จึงเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ในขณะเดียวกันก็เป็นอาชีพที่ไม่มีหลักประกันใดๆ ไม่ว่าจะเป็นประกันอุบัติเหตุ ค่าชดเชยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากความเสื่อมของยานพาหนะ การไม่มีหลักประกันรายได้ที่แน่นอน และไม่มีสวัสดิการเหมือนกับแรงงานในระบบโดยทั่วไป ส่วนหนึ่งของปัญหาในเรื่องนี้เกิดจากเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ที่มีความไม่ชัดเจนทางกฎหมายในประเทศไทย เนื่องจากลักษณะการทำงานของแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ทำให้ทุนกับแรงงานไม่มีปฏิสัมพันธ์กันหรือเรียกว่าเป็นการทำงานในรูปแบบ Gig work ที่ทำงานส่งเป็นรายชิ้น เจ้าของแพลตฟอร์มจะอ้างว่าเป็นเพียงผู้จัดการให้เกิดการจับคู่ระหว่างร้านอาหาร ผู้บริโภค และไรเดอร์ หรือเป็นเพียงผู้ร่วมงาน (partner) ของไรเดอร์เท่านั้นไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้าง จึงไม่มีความจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เหมือนกับคนงานในระบบทั่วไป จากลักษณะดังกล่าวทำให้นายจ้างไม่ต้องแบกรับต้นทุนความเสี่ยงบางอย่างเกี่ยวกับพนักงานเหมือนเจ้าของกิจการทั่วไป และปล่อยให้ไรเดอร์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบความเสี่ยงทั้งหมดที่อาจเกิดขึ้นด้วยตัวเอง

ในทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาของรอลส์ หลักการของเสรีภาพที่เท่าเทียมเป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่สุดในทฤษฎีความยุติธรรมของรอลส์ เขาอธิบายถึงหลักการสำคัญข้อแรกว่า “ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะมีเสรีภาพขั้นพื้นฐานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยที่เสรีภาพนั้นต้องไม่ขัดแย้งกับเสรีภาพของคนอื่นๆ” (Rawls, 1999, p.53) การออกแบบพัฒนาเทคโนโลยีเอไอนั้นถูกตั้งข้อสังเกตว่าเทคโนโลยีนี้อาจเป็นเหมือนกับเทคโนโลยีอื่นๆ ที่ไม่ได้นำไปสู่ประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันแก่บุคคลโดยทั่วไปอย่างแท้จริง โดยมีเพียงผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีบางกลุ่มที่เป็นกลุ่มนายทุนหรือเป็นชนชั้นนำทางเทคโนโลยีเท่านั้นที่จะสามารถได้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนี้ หรือหากพิจารณาจากปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำ เอไอก็อาจเป็นเพียงเครื่องมืออีกชิ้นหนึ่งในการกดขี่ทางเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมดิจิทัลเท่านั้น รวมถึงสิ่งที่พื้นฐานแนวคิดสำคัญเรื่องความยุติธรรมของรอลส์คือเรื่องเสรีภาพและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ หรืออาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญของแนวคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันคือการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากลักษณะการทำงานของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร ยิ่งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างเจ้าของแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ที่ไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงจนกระทั่งอาจไม่รู้สึถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน หรือมีความรู้สึกห่างไกลจากรูปแบบความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่ควรมีความเห็นอกเห็นใจและมีความเป็นมิตรต่อกัน ตามหลักการของรอลส์การออกแบบและการใช้เอไอก็จะต้องตั้งอยู่บนหลักการที่สำคัญคือการปฏิบัติต่อไรเดอร์ด้วยความเคารพ โดยไม่เห็นว่าเป็นเพียงแรงงานที่จะใช้งานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจของเจ้าของแพลตฟอร์มเท่านั้น แต่จะต้องมองว่าไรเดอร์เป็นมนุษย์ที่มีเสรีภาพเท่าเทียมกันและเป็นผู้ที่ต้องการการมีชีวิตที่ดีไม่แตกต่างจากคนทั่วไป คนที่เป็นเจ้าของหรือผู้ทำหน้าที่ออกแบบแพลตฟอร์ม

หลักการสำคัญของแนวคิดเรื่องความยุติธรรมของรอลส์อีกข้อหนึ่งคือหลักการความแตกต่าง รอลส์อธิบายถึงหลักการสำคัญข้อนี้ว่า “ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและเศรษฐกิจจะต้องถูกจัดระเบียบในลักษณะสองประการ คือ (a) เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่คาดหมายไว้สูงสุดของผู้ที่ด้อยโอกาสที่สุด (เช่น หลักความแตกต่าง) และ (b) ยึดมั่นกับตำแหน่งและสถานะที่เปิดให้ทุกคนเข้าถึงได้ภายใต้เงื่อนไขของความเท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมในโอกาส” (Rawls, 1999, p.72) ในข้อแรกที่ว่าด้วยหลักการความแตกต่าง (The difference principle) เขาอธิบายว่าความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและเศรษฐกิจจะสามารถยอมรับได้ แต่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ที่เสียเปรียบที่สุดในสังคมเท่านั้น หลักการนี้ไม่ได้มุ่งเน้นเพื่อให้ทุกคนเท่าเทียมกันทุกประการ แต่เป็นการสร้างระบบเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีชีวิตที่ดีขึ้น สาเหตุที่รอลส์ถือว่าหลักการนี้เป็นส่วนหนึ่งของความยุติธรรมเนื่องจากเขาเห็นว่า ในสังคมที่ยุติธรรมควรมีการกระจายทรัพยากรและโอกาสอย่างยุติธรรมด้วย ส่วนหลักการความแตกต่างอีกข้อ คือหลักการของความเท่าเทียมกันโดยโอกาส (The principle of fair equality of opportunity) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันให้แก่ทุก

คนในสังคม นั่นคือถึงแม้คนในสังคมจะมีความแตกต่างกันในความสามารถหรือสถานะทางสังคม แต่ทุกคนควรมีโอกาสพัฒนาตนเองและมีชีวิตที่ดีขึ้นได้ หลักการความแตกต่างจึงเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างสังคมที่ยุติธรรมโดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ดังที่ปัจจุบันหลักการข้อนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดการออกแบบระบบสวัสดิการสังคมและมาตรการแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำต่างๆ เพื่อทำให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสอย่างยุติธรรม

ข้อเสนอเชิงทฤษฎีจากทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์

ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่สอง งานวิจัยนี้ได้ค้นพบว่าทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับการใช้เอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารได้เป็นอย่างดี จากการวิเคราะห์พบว่ากรอบการอธิบายเรื่องหลักการความแตกต่างในบริบทของธุรกิจแพลตฟอร์ม สามารถนำไปสู่การจัดการแพลตฟอร์มโดยการคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรและผลประโยชน์อย่างยุติธรรม และมีกลไกช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เช่น การออกแบบให้แพลตฟอร์มมีกลไกการกำหนดราคาที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ทั้งร้านอาหาร ผู้บริโภค และไรเดอร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการแบ่งรายได้ให้กับไรเดอร์ซึ่งเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสและมีอำนาจในการต่อรองน้อยที่สุดในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร ตัวอย่างเช่น แพลตฟอร์มอาจกำหนดราคาค่าส่งอาหารโดยให้น้ำหนักกับระยะทางและสภาพการจราจรที่ยากลำบากมาร่วมด้วยเพื่อให้พนักงานส่งอาหารได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ควรมีการคำนึงถึงความยุติธรรมในการเข้าถึงโอกาสต่างๆ ของไรเดอร์ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาทักษะให้กับไรเดอร์มีความก้าวหน้าและมีรายได้ที่มั่นคง รวมถึงมีความยุติธรรมในการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ให้กับไรเดอร์ เช่น การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต ประกันสังคม หรือมีกลไกในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บริโภค ร้านอาหาร และพนักงานส่งอาหารอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

ใน “Frontiers of justice: disability, nationality, species membership” มาร์ธา นูสบาม (Martha Nussbaum) นักปรัชญาและนักกฎหมายชาวอเมริกันที่นำแนวคิดเรื่องความยุติธรรมของรอลส์มาใช้ในการอธิบายแนวคิดเรื่องจริยธรรม ปรัชญาการเมือง และนโยบายทางสังคม เธอกล่าวถึงการขยายขอบเขตแนวคิดเรื่องทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ ที่มีขอบเขตกว้างกว่าประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและการเมือง เธอเสนอแนวคิดเรื่อง “แนวทางแห่งศักยภาพ” (Capabilities approach) ที่มองว่าความยุติธรรมคือการทำให้ทุกคนมีโอกาสและเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเห็นว่าควรใช้สิ่งนี้วัดความยุติธรรมทางสังคมและคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย แนวคิดนี้เห็นว่าการมีชีวิตที่ดีไม่ใช่แค่การมีรายได้หรือการได้ครอบครองทรัพยากรต่างๆ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีโอกาสที่จะทำในสิ่งที่ตนเองเห็นว่ามีเหตุผลหรือเห็นคุณค่าด้วย นูสบามได้เสนอรายการของศักยภาพที่จำเป็นต่อการมีชีวิตที่ดี หรือเป็น “ศักยภาพหลักของมนุษย์” (Central human capabilities) เช่น การมีชีวิตที่ยืนยาวและมีสุขภาพแข็งแรง การมีอิสระในการเคลื่อนไหวและการเข้าถึงการดูแลสุขภาพ การมีอิสระในการคิดและการแสดงออก การ

มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง การมีโอกาสในการสัมผัสและอยู่ร่วมกับธรรมชาติ รวมถึงการมีโอกาสในการหัวเราะและสนุกสนาน เป็นต้น (Nussbaum, 2006, pp.76–78) ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวเป็นการตีความหลักการของความเท่าเทียมกันโดยโอกาสของรอลส์ในขอบเขตที่ก้าวหน้าและครอบคลุมศักยภาพของมนุษย์มากขึ้น หลักการนี้สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมทางธุรกิจและการใช้เทคโนโลยีเอไอในเชิงธุรกิจได้

ปัจจุบันนอกจากความสามารถของเทคโนโลยีเอไอจะช่วยให้มนุษย์ทำงานต่างๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว หากคำนึงถึงหลักการเรื่องทฤษฎีความยุติธรรมจะทำให้การใช้เทคโนโลยีสามารถทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมความยุติธรรมอื่นๆ ให้กับมนุษย์และสังคมมากยิ่งขึ้นได้ด้วย เช่น การแจ้งเตือนอุบัติเหตุ จุดอันตราย สภาพอากาศ หรือแนะนำตักเตือนรูปแบบการขับขี่ที่อันตรายแบบตามเวลาจริง (real time) นอกจากนั้นเทคโนโลยีเอไอของแพลตฟอร์มสามารถกำหนดเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ เพื่อความปลอดภัยของไรเดอร์ อาทิ จากข้อมูลเกี่ยวกับอายุ เพศ รวมถึงโรคประจำตัวของไรเดอร์แต่ละคน สามารถนำมาประมวลผลกำหนดเงื่อนไขหรือสร้างข้อแนะนำในการทำงานและส่งเสริมให้ไรเดอร์ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงได้อยู่ในสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากความปลอดภัยทางร่างกายแล้ว ทางด้านจิตใจไรเดอร์ก็ไม่ควรถูกบีบคั้น กระตุ้น หรือโน้มน้าวใจด้วยผลประโยชน์ต่างๆ มากเกินไป จนกระทั่งทำให้ต้องทำงานด้วยความรู้สึกจำยอมเพราะต้องคำนึงถึงผลตอบแทนจนไม่สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น การไม่ทำให้ไรเดอร์ต้องรู้สึกกลัวหรือกังวลอยู่ตลอดเวลาว่าจะถูกตัดแต้มจนทำให้ตกอันดับและทำให้มีโอกาสรับงานได้น้อยลง หรือการไม่ต้องถูกบีบคั้นจากแพลตฟอร์มให้ต้องรับงาน ต้องทำงานในช่วงเวลาที่ยาวนานเกินไป ต้องทำงานในยามวิกาลหรือในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมหากไม่มีความพร้อม รวมถึงควรมีการกำหนดช่วงเวลารับหยุดพักการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นเวลาพักผ่อนและใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า จากวัตถุประสงค์ในข้อแรกที่ตั้งคำถามเกี่ยวกับการออกแบบและการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารว่ามีปัญหาเรื่องความยุติธรรมอย่างไร ได้ค้นพบว่าในสถานะปัจจุบันของการออกแบบและจัดการธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาเรื่องความยุติธรรมอย่างแยกไม่ออก โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาผ่านทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ จะพบว่าในธุรกิจนี้ผู้ที่ต้องประสบกับปัญหาความยุติธรรมต่างๆ โดยตรงคือกลุ่มไรเดอร์ การอ้างถึงการยอมรับร่วมกันในข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขการทำงานระหว่างเจ้าของแพลตฟอร์มกับไรเดอร์นั้นไม่เพียงพอสำหรับเรื่องความยุติธรรม หากแต่ข้อตกลงนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดเรื่องความเที่ยงธรรมด้วย นอกจากนั้นหลักการของเสรีภาพที่เท่าเทียมและหลักการความแตกต่างสามารถนำมาอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงประเด็นเรื่องความยุติธรรมได้ชัดเจนมาก

ยิ่งขึ้น ส่วนในวัตถุประสงค์ข้อที่สอง ผลการวิเคราะห์ที่ได้ค้นพบว่าทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญา เป็นทฤษฎีจริยศาสตร์ที่มีศักยภาพในการนำมาใช้อธิบายเพื่อเป็นพื้นฐานทางความคิดให้กับเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี หลักการเรื่องความยุติธรรมในทฤษฎีของรอลส์ที่กล่าวถึงความยุติธรรมในความหมายของความเที่ยงธรรม จะช่วยให้สามารถออกแบบและการใช้แพลตฟอร์มจัดส่งอาหารมีความยุติธรรมมากขึ้น รวมถึงจากกรณีศึกษาเกี่ยวกับแพลตฟอร์มส่งอาหารก็ทำให้สามารถพิจารณาในประเด็นเรื่องความยุติธรรมโดยมีฐานแนวคิดทางจริยธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบและใช้เทคโนโลยีเอไอในกรณีอื่นๆ อย่างยุติธรรม และทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีเอไอสามารถอยู่ร่วมกับมนุษย์และสังคมอย่างสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นในอนาคต

สิ่งที่น่าเป็นข้อค้นพบใหม่ในการศึกษา คือการทำให้การพิจารณาการออกแบบและการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร มีความชัดเจนในเชิงหลักการมากยิ่งขึ้น ในการกล่าวถึงความหมายของความยุติธรรมว่าในบริบทของการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารควรมีความหมายอย่างไร และสามารถตอบคำถามได้ว่าหลักการของเสรีภาพที่เท่าเทียมและหลักการความแตกต่างของจอห์น รอลส์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกรณีของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารอย่างไร รวมถึงการค้นพบว่าทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญามีศักยภาพและสามารถมีบทบาทสำคัญในการใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับการใช้เทคโนโลยีเอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารได้เป็นอย่างดี

อภิปรายผล

การใช้เทคโนโลยีเอไอในแพลตฟอร์มธุรกิจส่งอาหารมีทั้งข้อดีและผลเสียต่อเรื่องความยุติธรรม ผลดีคือการใช้เอไอจัดการการทำงานของแพลตฟอร์มสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดอคติต่างๆ ในการทำงานได้ เนื่องจากเอไอสามารถช่วยจัดการเส้นทางและมอบหมายงานให้กับไรเดอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดโอกาสในการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการกระจายงานไม่ให้เป็นไปตามอคติเหมือนกับการจัดการโดยมนุษย์ สามารถช่วยให้การประเมินผลงานของไรเดอร์มีความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากข้อมูลต่างๆ เช่น จำนวนงานที่ทำสำเร็จ ความเร็วในการส่งอาหาร และความคิดเห็นของลูกค้า ซึ่งช่วยลดโอกาสในการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่โปร่งใส รวมถึงหากคำนึงถึงสวัสดิภาพของไรเดอร์ เอไอก็สามารถมีส่วนช่วยปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงานโดยช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและระบุจุดเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อไรเดอร์ เช่น บริเวณที่มีการจราจรหนาแน่นหรือบริเวณที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ซึ่งจะช่วยให้ไรเดอร์สามารถหลีกเลี่ยงเส้นทางที่อันตรายและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามอาจมีข้อเสียคือเอไออาจสร้างความไม่เป็นธรรมต่างๆ ขึ้นตามการตัดสินใจของผู้ออกแบบและจัดการแพลตฟอร์ม เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการฝึกฝนเอไอมักมีอคติหรือสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมกันในสังคม เช่น การทำให้ไรเดอร์กลุ่มหนึ่งได้รับโอกาสในการทำงานน้อยกว่า หากปราศจากการตรวจสอบเอไอก็อาจถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจ

ที่สำคัญกระทบต่อความไม่เป็นธรรมกับไรเดอร์ เช่น การระงับบัญชี หรือการลดค่าตอบแทนโดยไรเดอร์ไม่ได้รับโอกาสในการอธิบายหรือโต้แย้ง รวมถึงจากการคำนึงถึงผลประโยชน์ของเจ้าของแพลตฟอร์มอาจทำให้การออกแบบและจัดการแพลตฟอร์มละเลยธรรมชาติความเป็นมนุษย์ที่สำคัญต่างๆ ไป

ในอีกด้านหนึ่งการนำทฤษฎีความยุติธรรมของรอลส์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างฐานความคิดเชิงจริยธรรมให้กับธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารอาจไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากความซับซ้อนของธุรกิจและความแตกต่างของผลประโยชน์ระหว่างฝ่ายต่างๆ ทำให้การศึกษาอาจมีข้อจำกัดของผลการวิจัยในบางลักษณะ เช่น ผลการศึกษาอาจไม่ครอบคลุมแพลตฟอร์มทุกรูปแบบ หรือยังไม่มีข้อมูลจากฝ่ายผู้พัฒนาธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร และการปฏิสัมพันธ์เชิงปริมาณกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฝ่ายต่างๆ อาทิ ไรเดอร์ เจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์ม ร้านค้า และผู้บริโภค จนกระทั่งอาจทำให้สะท้อนมุมมองต่อประเด็นเรื่องจริยธรรมของเทคโนโลยีเอไอไม่ครบถ้วน อย่างไรก็ตามการพิจารณาเรื่องความยุติธรรมในความหมายของความเที่ยงธรรมตามทฤษฎีความยุติธรรมของรอลส์ คือการพิจารณาและการยอมรับในหลักการของเสรีภาพที่เท่าเทียมและหลักการความแตกต่างมาใช้ในทำความเข้าใจปัญหาจะพบว่าทฤษฎีความยุติธรรมของรอลส์ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างสังคมที่ยุติธรรม การพิจารณาประเด็นต่างๆ ตามทฤษฎีความยุติธรรมจะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาและความท้าทายในการสร้างความยุติธรรมของธุรกิจนี้ได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดังกล่าวอาจนำไปสู่การสร้างพื้นฐานแนวคิดทางจริยธรรมให้กับการออกแบบและการใช้งานเทคโนโลยีเอไอในขั้นตอนต่อไป รวมถึงจะช่วยให้เทคโนโลยีเอไอที่กำลังมีบทบาทต่อมนุษย์และสังคมมากขึ้นเรื่อยๆ มีความเป็นมิตรและสนับสนุนส่งเสริมความเป็นมนุษย์ให้มากขึ้นได้ อาทิ การออกแบบการใช้เทคโนโลยีให้มีความยุติธรรม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาการตัดสินใจต่างๆ อย่างเสรีและเท่าเทียมกัน รวมถึงการสร้างโปร่งใสให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าร่วมตรวจสอบและแก้ไขข้อคิดที่อาจเกิดขึ้นโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นธรรมและหลากหลายในการฝึกฝนการทำงานของเอได้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ สามารถนำมาใช้เป็นหลักการสำคัญเพื่อปรับปรุงการออกแบบและการจัดการการทำงานของแพลตฟอร์มส่งอาหารในรูปแบบต่างๆ เช่น การกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานและสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นธรรมให้กับพนักงานส่งอาหารมากขึ้น เป็นต้น

2. ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดหรือหลักการพื้นฐานในการพัฒนาธุรกิจให้มีจริยธรรมและความยุติธรรม โดยเฉพาะการนำไปใช้กับธุรกิจที่นำเทคโนโลยีเอไอมาร่วมใช้ในกรณีอื่นๆ

เช่น การนำเสนอแนวทางการสร้างเครื่องมือประเมินจริยธรรมของการใช้เทคโนโลยีเอไอเพื่อใช้ตรวจสอบความเป็นธรรมของอัลกอริทึม (Algorithmic fairness audit) และสร้างกรอบการออกแบบแพลตฟอร์มเอไอที่ตั้งอยู่บนหลักการเรื่องความยุติธรรม เพื่อสร้างผลกระทบวิชาการที่น่าไปใช้จริงได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นอกจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบใช้เอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในมิติทางด้านปรัชญาและจริยธรรมแล้ว ควรมีการศึกษาวิจัยในมิติอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ในมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม หรือการศึกษาเปรียบเทียบกับนโยบายทางด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการออกแบบใช้เอไอในธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในต่างประเทศ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเอไอในเชิงธุรกิจมีความก้าวหน้า ยั่งยืน ส่งเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์และประโยชน์สุขของสังคมอย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. จากการนำทฤษฎีจริยศาสตร์แบบพันธสัญญาและทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมให้กับเทคโนโลยีเอไอในกรณีศึกษาของธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อใช้กรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมอื่นหรือทดลองนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ เพื่อพัฒนาแนวความคิดเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเอไอ ให้มีพื้นฐานมั่นคงเพียงพอที่จะรองรับความก้าวหน้าและการเติบโตของเทคโนโลยีนี้ในอนาคต

บรรณานุกรม

- การันยภาส ภู่งงุทธิ์. (2566). ตื่นมาไม่โดนแบนก็ดีแคไหนแล้ว: ความไม่แน่นอนและตัวตนแบบผู้ประกอบการของแรงงานรับ-ส่งอาหารให้กับบริษัทแพลตฟอร์ม. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 35(1), 24–61. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jss/article/view/259728>
- นันทพล พุทธพงษ์. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*. (11), 264–309. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/260237/175239>
- พฤกษ์ เถาฉวิล, และวรดุลย์ ตูลารักษ์. (2565). อุบัติเหตุ สุขภาพ และหลักประกันความเสี่ยงจากการทำงานของคนขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม. *วารสารมานุษยวิทยา*. 6(2), 129–178. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jasac/article/view/265758/179988>
- พฤกษ์ เถาฉวิล, และวรดุลย์ ตูลารักษ์. (2567). “ทวงคืนค่ารอบ”: ทำความเข้าใจการลู่ซื้อของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารผ่านความสัมพันธ์อันเป็นปฏิปักษ์ ระหว่างทุนกับแรงงาน.

- วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (20)1, 244-273. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jla_ubu/article/view/274646/184045
- ภาสกร ญี่นาง. (2564). วิฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเตอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย. *CMU Journal of Law and Social Sciences*. 14(1), 84–113. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CMUJLSS/article/view/246455/167194>
- Caron, M. S., & Gupta, A. (2025). *The Social Contract for AI*. <https://arxiv.org/pdf/2006.08140>
- Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1999). *Integrative Social Contracts Theory: A Communitarian Conception of Economic Ethics*. Cambridge University Press.
- Floridi, L. (2013). *The Ethics of Information*. Oxford University Press.
- GPAI (2023). *AI for Fair Work, From Principles to Practices, Report, December 2023, Global Partnership on AI*. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/08/FoW2_AI-Fair-Work-.pdf.
- Nussbaum, M. C. (2006). *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press of Harvard University Press.

อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์
ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตภาคใต้ตอนบน

The influence of reference groups on the decision making process of
purchasing motorcycle parts online in the upper southern region
of Thailand

พจนา ช่วยศรี

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,

E-mail: 66052515112@student.sru.ac.th

วรรณวิชนี ทองอินทรราช

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,

E-mail: wanwichanee.ton@sru.ac.th

Potchana Chuaysri

Student, Master Degree of Business Administration, Suratthani Rajabhat University

Wanwichanee Tongintarad

Lecturer, Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University

รับเข้า : 15 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 29 กรกฎาคม 2568 ตอปรับ : 5 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงตามความคิดเห็นของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน 2) ศึกษาระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ด้านการรับรู้ปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจและการทำการซื้อ และด้านพฤติกรรมหลังซื้อตามความคิดเห็นของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน 3) ศึกษาอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อด้านการรับรู้ปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก

ด้านการตัดสินใจและการทำการซื้อ และด้านพฤติกรรมหลังซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้ใช้รถจักรยานยนต์และผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ ในเขตภาคใต้ตอนบน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใช้รถจักรยานยนต์และผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ ในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ VIF และ Tolerance และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสำคัญของคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงตามความคิดเห็นของผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความตั้งใจ ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ ด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย และด้านความเคารพ 2) ระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ตามความคิดเห็นของผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรับรู้ปัญหา ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก และด้านการตัดสินใจซื้อ และ 3) อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบนในระดับสูงมากทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ ผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ กลุ่มอ้างอิง

Abstract

This research aims to 1) study the level of importance of the characteristics of reference groups according to the opinions of motorcycle users in the upper southern region of Thailand. 2) study the level of importance of the decision-making process of online purchasing motorcycle parts in terms of problem awareness, information seeking, alternative evaluation, decision-making and purchasing and post-purchase behavior based on opinions of motorcycle users in the upper southern region of Thailand. 3) Study the influence of reference groups on the decision-making process in terms of problem awareness, information seeking, alternative evaluation, decision-making and

purchasing, and behavior after purchasing motorcycle parts on the online purchasing in the upper southern region of Thailand. This study is quantitative research, The population is motorcycle users and motorcycle parts buyers in the upper southern region of Thailand, of which the exact population number is unknown. Therefore, the sample size was calculated using Cochran's formula (Cochran, 1977). The sample consisted of 385 motorcycle users and motorcycle parts buyers in the upper southern region of Thailand. The instruments used for data collection were multiple choice questionnaires. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, VIF and Tolerance analysis, and multiple regression analysis.

The results found that 1) the level of importance of the characteristics of reference groups according to the opinions of motorcycle users in the upper southern region of Thailand overall, had the highest average ($\bar{X}$ =4.30), ranked from highest to lowest as follows: Attractiveness, Expertise, Trustworthiness/Reliability, Similarity to the Target Group, and Respect. 2) the level of importance of the decision-making process for purchasing motorcycle parts in the upper southern region of Thailand overall, had the highest average ($\bar{X}$ =4.29), ranked from highest to lowest as follows: Problem Perception Post-purchase behavior, information search, alternative evaluation, and purchase decision respectively, and 3) The influence of reference groups on the decision-making process of purchasing motorcycle parts on online purchasing in the upper southern region of Thailand is very high in all aspects with statistical significance at .05.

Keywords : motorcycle users, motorcycle parts buyer, reference groups

บทนำ

กลยุทธ์การตลาดโดยใช้กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสื่อสารในช่องทางออนไลน์ที่สำคัญในการขยายตลาดเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่นิยมใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลและเลือกซื้อสินค้า รวมถึงกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยในกลุ่มตลาดเฉพาะอย่างอะไหล่รถจักรยานยนต์ที่ต้องการข้อมูลเชิงเทคนิคและความน่าเชื่อถือจากผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่มอ้างอิงซึ่งสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์สร้างประเด็นต่าง ๆ และสามารถโน้มน้าวชักจูง

กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มที่ติดตามเพื่อให้เกิดความสนใจในตัวผลิตภัณฑ์หรือบริการได้ทันทีในรูปแบบของการบอกต่อหรือการรีวิว (Review) ซึ่งคล้ายกับ กลยุทธ์การตลาดแบบเก่าที่ใช้คนมีชื่อเสียงมารับรองคุณภาพ ทั้งนี้การเจริญเติบโตของประชากรในสื่อสังคมออนไลน์ยังเข้ามาสร้างความเปลี่ยนแปลงในโลกของธุรกิจอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลอ้างอิงเป็นผู้สื่อสารไปยังกลุ่มผู้บริโภคแทนแบรนด์หรือธุรกิจ ทำหน้าที่แบ่งปันข้อมูลประสบการณ์การใช้งาน ผู้บริโภคจึงใช้ประโยชน์จากการหาข้อมูลที่น่าสนใจเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยค้นหารายละเอียดของสินค้าและบริการจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจนเกิดความมั่นใจ และจึงเกิดการตัดสินใจซื้อในขั้นต่อไป (ธนกร ทองธรรมศิริ นันทนา ลามวิเศษชัย และปภาดา อนันต์ศิริติการ, 2561)

ทั้งนี้ผลจากสภาพวิกฤตการณ์ของราคาน้ำมันที่ขยับตัวสูงขึ้นในช่วงที่ผ่านมาทำให้ประชาชนเปลี่ยนมาใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางทดแทนรถยนต์ โดยเฉพาะการเดินทางในระยะสั้นมากขึ้นเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งผู้ผลิตรถจักรยานยนต์ของไทยได้มีการพัฒนารูปแบบตัวรถปรับปรุงอุปกรณ์ประกอบรถจักรยานยนต์ด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้สามารถขับขี่ใช้งานได้สะดวกสบายและเป็นไปตามการขับขี่ของกลุ่มผู้ที่ชื่นชอบรถจักรยานยนต์ประเภทต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมการตลาดในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในประเทศมากขึ้น (ภูริ สิริสุทร, 2565) โดยในปี 2566 มีการจดทะเบียนจัดตั้งของธุรกิจจำหน่ายรถจักรยานยนต์ อะไหล่ และบริการที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับยอดการจำหน่ายรถจักรยานยนต์และรถยนต์นั่งส่วนบุคคล โดยช่วง 3 เดือนของปี 2566 (ม.ค.-มี.ค.) ไทยมียอดจำหน่ายรถจักรยานยนต์ จำนวน 557,843 คัน ยอดจำหน่ายรถยนต์นั่งส่วนบุคคลจำนวน 122,848 คัน เมื่อเทียบสัดส่วนจะพบว่ายอดจำหน่ายรถจักรยานยนต์มีมากกว่ายอดจำหน่ายรถยนต์นั่งส่วนบุคคลถึง 434,995 คัน หรือมากกว่าประมาณ 450% (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) แนวโน้มนี้สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของตลาดผู้ใช้รถจักรยานยนต์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะร้านจำหน่ายอะไหล่รถจักรยานยนต์ขยายตลาดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเพิ่มช่องทางการจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการส่งเสริมของนโยบายภาครัฐและพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุค “ความปกติใหม่” ที่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีและการซื้อขายแบบดิจิทัล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีผู้ประกอบการธุรกิจการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 55.67% ของจำนวนผู้ประกอบการในเขตภาคใต้ทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) การเข้าใจบทบาทของกลุ่มอ้างอิง เช่น การสร้างความไว้วางใจ ความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย และการดึงดูดใจสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการในพื้นที่นี้พัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นและสร้าง

ความได้เปรียบในตลาดออนไลน์ที่มีการแข่งขันสูง ทำให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคในภูมิภาคนี้ได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงตามความคิดเห็นของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ด้านการรับรู้ปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจและการทำการซื้อ และด้านพฤติกรรมหลังซื้อตามความคิดเห็นของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อด้านการรับรู้ปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจและการทำการซื้อ และด้านพฤติกรรมหลังซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อด้านการรับรู้ปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจและการทำการซื้อ และด้านพฤติกรรมหลังซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ หมายถึง บุคคลที่มีการใช้รถจักรยานยนต์ในเขตภาคใต้ตอนบน

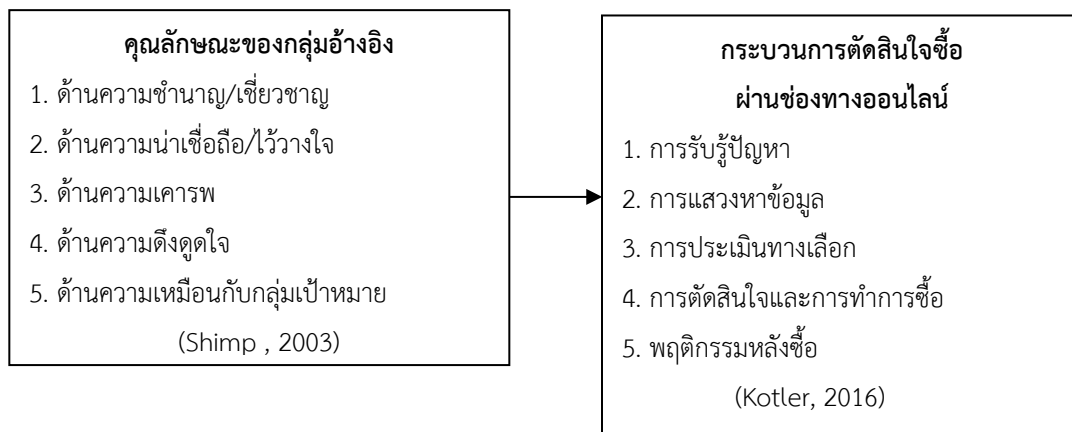
ผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ หมายถึง บุคคลที่ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์รายย่อยเพื่อใช้งานบำรุงรักษา ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ รวมถึงการตกแต่งเพื่อเพิ่มความสวยงาม เพิ่มสมรรถนะ และความสะดวกปลอดภัยในการใช้งานรถจักรยานยนต์ในเขตภาคใต้ตอนบน

อะไหล่รถจักรยานยนต์ หมายถึง ชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถจักรยานยนต์ที่สามารถถอดเปลี่ยนหรือซ่อมแซมได้เมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ เพื่อให้รถจักรยานยนต์สามารถกลับมาใช้งานได้อย่างปกติและปลอดภัย รวมถึงอุปกรณ์เสริมและชิ้นส่วนที่ออกแบบมาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์ สมรรถนะ หรือความสะดวกสบายของรถจักรยานยนต์

กลุ่มอ้างอิง (Reference groups) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นแบบอย่างและมีชื่อเสียงทางสังคมออนไลน์เป็นที่รู้จักมีความเชี่ยวชาญด้านอะไหล่รถจักรยานยนต์ และสามารถดึงดูดความสนใจให้ผู้คนมาติดตามโดยการใช้ข้อมูลความรู้ ทักษะและความสามารถในการรีวิวและถ่ายทอดภาพลักษณ์ตนเองไปยังสินค้าหรือบริการผ่านช่องทางออนไลน์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความชำนาญ/เชี่ยวชาญ ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความดึงดูดใจ และด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย

กระบวนการตัดสินใจซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้บริโภคดำเนินการประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การแสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ และการทำการซื้อ พฤติกรรมหลังซื้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้ใช้รถจักรยานยนต์และเป็นผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ ในเขตภาคใต้ตอนบน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้รถจักรยานยนต์และเป็นผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ในเขตภาคใต้ตอนบนจำนวน 385 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (กัลยา วาณิชยปัญญา และจิตา วาณิชยปัญญา, 2567)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับการสร้างแบบสอบถาม ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ค้นคว้าจาก ตำรา หนังสือ เอกสาร วารสาร ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน

2. กำหนดขอบเขตของคำถามจากรางสังเคราะห์ข้อความคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. ออกแบบและสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับร่าง นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาทั้งการใช้ภาษา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยหาค่า IOC ซึ่งเกณฑ์ค่า IOC ที่ใช้ได้ตั้งแต่ 0.50-1.00 (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) และผลการคำนวณหาค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ผลวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้เท่ากับ 0.985 ทั้งนี้ในการตรวจสอบค่าความ

เชื่อมั่นนั้นต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 เพื่อแสดงว่าความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ (Cronbach,1970)

ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 แบบสอบถามคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 สำหรับแบบสอบถามกระบวนการตัดสินใจซื้อได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 สรุปได้ว่าแบบสอบถามครั้งนี้มีความเชื่อมั่นได้เป็นอย่างดี

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และจังหวัดที่อาศัย โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิง และกระบวนการตัดสินใจซื้อ ใช้การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปรอิสระโดยการตรวจสอบเงื่อนไขการเกิด Multicollinearity และ Tolerance
4. การทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อ อะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน ใช้การวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีการวิเคราะห์ VIF และ Tolerance ก่อนเข้าสู่การวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 385 คน เป็นเพศชาย (ร้อยละ 70.6) มีอายุอยู่ในช่วง 28-45 ปี (ร้อยละ 50.2) ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 58.5) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 15,000 บาท (ร้อยละ 47.3) และอาศัยอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช (ร้อยละ 35.3)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการทดสอบอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา)

ตัวแปรที่ทดสอบ	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.756	.419		6.575	.000*		
1. ด้านความชำนาญ/เชี่ยวชาญ	-.028	.054	-.026	-.518	.605	.956	1.046
2. ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ	.133	.052	.138	2.561	.011*	.830	1.205
3. ด้านความเคารพ	-.069	.056	-.067	-1.246	.214	.841	1.190
4. ด้านความตั้งใจ	.074	.053	.070	1.402	.162	.955	1.047
5. ด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย	.251	.052	.242	4.857	.000*	.969	1.032
R = 0.297 R ² = 0.088 Adjusted R ² = 0.076 SEE = 0.399 *Sig ≤ 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ (X_2) และด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย (X_5) ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) ได้ร้อยละ 7.60 ทั้งนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.399 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_1 = 2.756 + .133X_2 + .251 X_5$$

จากสมการพยากรณ์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) พบว่าหากคะแนนด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการรับรู้ปัญหาเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.133 หน่วย และหากความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนพฤติกรรมหลังการซื้อ (Y_5) เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.251 หน่วย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการทดสอบอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการค้นหาข้อมูล)

ตัวแปรที่ทดสอบ	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.553	.434		8.182	.000*		
1. ด้านความชำนาญ/เชี่ยวชาญ	.082	.056	.076	1.464	.144	.956	1.046
2. ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ	-.024	.054	-.025	-.439	.661	.830	1.205
3. ด้านความเคารพ	-.048	.058	-.046	-.837	.403	.841	1.190
4. ด้านความดึงดูดใจ	.093	.055	.089	1.706	.089	.955	1.047
5. ด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย	.068	.054	.065	1.260	.208	.969	1.032

$R = 0.137$ $R^2 = 0.019$ Adjusted $R^2 = 0.006$ SEE = 0.413 *Sig ≤ 0.000

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงทั้ง 5 ด้านไม่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการค้นหาข้อมูล)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการทดสอบอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการประเมินทางเลือก)

ตัวแปรที่ทดสอบ	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.002	.462		6.503	.000*		
1. ด้านความชำนาญ/เชี่ยวชาญ	.088	.059	.077	1.481	.139	.956	1.046
2. ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ	.092	.057	.089	1.601	.110	.830	1.205
3. ด้านความเคารพ	-.073	.061	-.066	-1.188	.236	.841	1.190
4. ด้านความดึงดูดใจ	.081	.058	.072	1.397	.163	.955	1.047

5. ด้านความเหมือนกับ กลุ่มเป้าหมาย	.110	.057	.099	1.924	.055	.969	1.032

$R = 0.176$ $R^2 = 0.013$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.018$ $\text{SEE} = 0.439$ $*\text{Sig} \leq 0.000$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงทั้ง 5 ด้านไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการประเมินทางเลือก)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการทดสอบอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการตัดสินใจซื้อ)

ตัวแปรที่ทดสอบ	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.938	.440		3.938	.440		
1. ด้านความชำนาญ/ เชี่ยวชาญ	.003	.057	.002	.003	.057	.956	1.046
2. ด้านความน่าเชื่อถือ/ ไว้วางใจ	.020	.055	.020	.020	.055	.830	1.205
3. ด้านความเคารพ	.068	.058	.065	.068	.058	.841	1.190
4. ด้านความตั้งใจ	-.009	.056	-.009	-.009	.056	.955	1.047
5. ด้านความเหมือนกับ กลุ่มเป้าหมาย	-.006	.054	-.006	-.006	.054	.969	1.032

$R = 0.075$ $R^2 = 0.006$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.008$ $\text{SEE} = 0.419$ $*\text{Sig} \leq 0.000$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงทั้ง 5 ด้านไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการตัดสินใจซื้อ)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการทดสอบอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ)

ตัวแปรที่ทดสอบ	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.430	.442		5.499	.000*		
1. ด้านความชำนาญ/เชี่ยวชาญ	.080	.057	.072	1.406	.161	.956	1.046
2. ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ	.074	.055	.075	1.357	.176	.830	1.205
3. ด้านความเคารพ	.066	.059	.061	1.118	.264	.841	1.190
4. ด้านความดึงดูดใจ	2.430	.442		5.499	.000*	.955	1.047
5. ด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย	.152	.056	.139	2.725	.007*	.969	1.032
R = .226 R ² = .051 Adjusted R ² = .038 SEE = 0.421 *Sig ≤ 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ) ผ่านตัวแปรอิสระทุกด้าน พบว่า ด้านความดึงดูดใจ (X_4) ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) ได้ร้อยละ 36.90 ทั้งนี้มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.421 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_5 = 2.430 + .152X_4$$

จากสมการพยากรณ์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ) พบว่าหากคะแนนความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนพฤติกรรมหลังการซื้อ (Y_5) เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.152 หน่วย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงของผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความดึงดูดใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ ด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย และด้านความเคารพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ ของผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก และด้านการตัดสินใจซื้อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นด้วยวิธี ENTER เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขการเกิด Multicollinearity พบว่า ไม่มีตัวแปรใดมีค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 ดังนั้นตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในขณะที่ค่า VIF ของตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และอยู่ในระดับที่ผู้วิจัยยอมรับได้ซึ่งตัวแปรอิสระทุกด้านสามารถนำไปใช้ ในการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระใดมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด และเนื่องจากตัวแปรอิสระทุกตัวได้รับการตรวจสอบผ่านเงื่อนไขการทดสอบ Multicollinearity เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อค้นหาปัจจัยของตัวแปรอิสระ
4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) ผ่านตัวแปรอิสระทุกด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ และด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยของกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ) ผ่านตัวแปรอิสระทุกด้าน พบว่า ด้านความดึงดูดใจส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน โดยนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงในการอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า ผู้บริโภคในกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มให้ความสนใจและตอบสนองต่อผู้มีอิทธิพลที่มีบุคลิกภาพรูปลักษณ์ และการแสดงออกที่น่าสนใจ ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับภาพลักษณ์ การนำเสนอที่โดดเด่น และความสามารถในการดึงดูดความสนใจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานตอนต้นที่นิยมติดตามกลุ่มอ้างอิงที่มีสไตล์เฉพาะตัว ซึ่งตรงกับแนวโน้มการตลาดในปัจจุบันที่ใช้ภาพลักษณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการโน้มน้าวใจ ในขณะที่ด้านความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคยังให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระและความรู้กลุ่มอ้างอิงอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ไม่มากเท่ากับภาพลักษณ์และความดึงดูดใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Negm & Halawany (2020) พบว่า ความดึงดูดใจ ความน่าเชื่อถือ และความคล้ายคลึง มีผลต่อความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ทั้งนี้ผู้บริโภคมีแนวโน้มไว้วางใจและรับฟังคำแนะนำจากอินฟลูเอนเซอร์ที่ดูน่าสนใจ มีความน่าเชื่อถือ และมีลักษณะหรือประสบการณ์คล้ายกับตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saima and Altaf (2021) ที่พบว่า ความเชี่ยวชาญมีอิทธิพลในโซเชียลมีเดีย ความไว้วางใจในข้อมูลและความน่าเชื่อถือ มีผลต่อความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะเชื่อมั่นและรับฟังคำแนะนำจากอินฟลูเอนเซอร์ที่แสดงความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจในข้อมูลที่ได้รับและกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจซื้อสินค้าตามคำแนะนำเหล่านั้น ในขณะที่งานวิจัยของ Tamara et al., (2021) พบว่า ความดึงดูดใจและความน่าเชื่อถือมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อ และจำนวนผู้ติดตามมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ดังกล่าว เนื่องจากผู้บริโภคมักเชื่อมโยงจำนวนผู้ติดตามกับความนิยมและความน่าเชื่อถือ ยิ่งอินฟลูเอนเซอร์มีผู้ติดตามมากเท่าใด ยิ่งเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่น่าดึงดูดในสายตาผู้บริโภคมากขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมั่นใจในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านโซเชียลมีเดีย

จากการศึกษากระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ ของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า ผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์มีการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจซื้ออย่างรอบคอบ และตระหนักถึงความสำคัญของอะไหล่ที่มีคุณภาพสำหรับการใช้งานในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและประสิทธิภาพของรถจักรยานยนต์เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์สามารถสังเกตหรือรับรู้ได้อย่างชัดเจนเมื่ออะไหล่ของรถจักรยานยนต์เกิดการชำรุด

หรือทำงานผิดปกติ เช่น เสียงเครื่องยนต์ผิดปกติ ระบบเบรกไม่สมบูรณ์ หรือปัญหาในการขับขี่ทั่วไป โดยเฉพาะในบริบทของภาคใต้ตอนบนที่มีการใช้งานรถจักรยานยนต์เป็นพาหนะหลักในการเดินทาง การรับรู้ปัญหาอย่างรวดเร็วจึงถือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเริ่มต้นกระบวนการตัดสินใจซื้อ ถัดมาคือด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์มีการประเมินความพึงพอใจภายหลังการซื้อสินค้า เช่น การตรวจสอบคุณภาพของอะไหล่หลังติดตั้ง หรือการตัดสินใจว่าจะใช้ยี่ห้อเดิมซ้ำในอนาคต ตลอดจนมีการบอกต่อหรือแนะนำผลิตภัณฑ์ที่ตนพึงพอใจต่อบุคคลใกล้ชิด ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความใส่ใจในการเลือกใช้อะไหล่ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการใช้งาน ด้านการค้นหาข้อมูลและการประเมินทางเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์บางส่วนยังคงใช้วิธีการพึ่งพาข้อมูลจากแหล่งใกล้ตัว เช่น ร้านซ่อม ช่างประจำ หรือประสบการณ์ส่วนตัว มากกว่าการค้นคว้าข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เช่น อินเทอร์เน็ตหรือบทวิวผลิตภัณฑ์ อีกทั้งอาจมีความเชื่อมั่นในร้านค้าหรือยี่ห้อที่เคยใช้มาก่อน ส่งผลให้ขั้นตอนการประเมินทางเลือกถูกลดบทบาทลง ทำให้ไม่สามารถประเมินหรือเลือกซื้อได้อย่างมั่นใจด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณี จันเพ็ญ (2567) พบว่า ผู้บริโภคมีระดับการตระหนักรู้ในปัญหาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริโภคตระหนักถึงผลกระทบด้านสุขภาพและสังคมจากการบริโภคเครื่องยนต์แอลกอฮอล์ จึงเริ่มให้ความสนใจและมองหาเครื่องยนต์ทางเลือกอย่างเครื่องยนต์แอลกอฮอล์ศูนย์เปอร์เซ็นต์ ซึ่งตอบโจทย์ทั้งในด้านรสชาติและความปลอดภัย ส่งผลให้เกิดการรับรู้ปัญหาและกระตุ้นกระบวนการตัดสินใจซื้อในระดับสูง และสอดคล้องกับ Ramadhani et al. (2021) ผลวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และฉลากฮาลาลมีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหา แม้อิทธิพลจะไม่ชัดเจนในทุกตัวแปร แต่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของข้อมูลและความตระหนักในบริบทเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนโรดม แจ่มจรัส (2564) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจซื้อ การประเมินทางเลือก การหาข้อมูล การตระหนักถึงปัญหา และพฤติกรรมหลังการซื้อ

จากการศึกษาอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ในเขตภาคใต้ตอนบน พบว่าคุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ และด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมายส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ด้านการรับรู้ปัญหาซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) ได้ร้อยละ 7.60 ทั้งนี้เนื่องจากความน่าเชื่อถือของกลุ่มอ้างอิงช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคเชื่อถือข้อมูลคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากกลุ่มอ้างอิงนั้นได้และทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาว่าผู้บริโภคต้องการ

แก้ไขในด้านใด เช่น อะไหล่เดิมเสื่อมสภาพจำเป็นต้องเปลี่ยนใหม่ซึ่งสอดคล้องกับ Kelman (2561) ที่ได้ อธิบายว่าอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงจะมีมากขึ้นเมื่อผู้บริโภครับรู้ว่าคุณมุนั้นมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ และถึงแม้ว่าค่าความสามารถในการอธิบายสมการพยากรณ์จะอยู่ในระดับต่ำ ($\text{Adjusted } R^2 = 0.076$) แต่ลักษณะเช่นนี้เป็นเรื่องปกติสำหรับการวิจัยเชิงพฤติกรรมผู้บริโภค เนื่องจากพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลากหลาย ทั้งด้านจิตวิทยา สังคม เทคโนโลยี ประสบการณ์ส่วนตัว และปัจจัย ด้านสถานการณ์ (Kotler & Keller, 2016) ซึ่งแม้จะอธิบายได้เพียง 7.6% แต่ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือ และ ความคล้ายคลึงของกลุ่มอ้างอิงกับผู้บริโภค ก็แสดงผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยืนยันถึงอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในบริบทการรับรู้ปัญหาที่เป็นขั้นตอนแรกของการตัดสินใจซื้อซึ่งถือว่ามีความสำคัญในเชิงจิตวิทยาผู้บริโภค อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ Goldberg & Groenewald (2022) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภครายเดี่ยวและพบว่าความน่าเชื่อถือของกลุ่มอ้างอิงไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภครายเดี่ยวยังมีพฤติกรรมซื้อด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาเพื่อนหรือกลุ่มอ้างอิงมากนักแต่ ก็ยังให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือและความคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย และจากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของกลุ่มอ้างอิงด้านความน่าเชื่อถือส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ ซึ่งตัวแปรตัวนี้สามารถอธิบายอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) ได้ ร้อยละ 36.90 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มอ้างอิงที่มีความน่าเชื่อถือสูง เช่น กลุ่มอ้างอิงที่มีภาพลักษณ์ที่น่าชื่นชอบ หรือใช้รถรุ่นเดียวกัน มีบุคลิก ค่านิยมที่คล้ายกับผู้บริโภคส่วนใหญ่มุ่งแรงจูงใจให้คล้ายตามพฤติกรรมของกลุ่มอ้างอิงนั้น อีกทั้งกลุ่มอ้างอิงที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้บริโภคได้ดี โดยเฉพาะการนำเสนอผลิตภัณฑ์ผ่านภาพถ่าย วิดีโอ หรือรีวิวที่ดูมีสไตล์และน่าสนใจ ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความประทับใจในตัวบุคคลและมีแนวโน้มที่จะเชื่อมโยงภาพลักษณ์ของกลุ่มอ้างอิงเข้ากับคุณภาพของสินค้าที่แนะนำ สำหรับ ด้านความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ ที่แม้จะมีอิทธิพลน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับสองด้านแรก แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคยังคงให้ความสำคัญกับความจริงใจ ความเป็นมืออาชีพ หรือ ความถูกต้องของข้อมูลที่นำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับ Solomon (2018) ที่ได้อธิบายว่าพฤติกรรมหลังการ ซื้อมักเกิดจากประสบการณ์ในเชิงบวกของผู้บริโภคส่งผลให้เกิดความมั่นใจและมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้ ผู้บริโภคมีการซื้อซ้ำหรือแนะนำผู้อื่น ดังนั้นจากผลการวิจัยที่พบว่าความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมายส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ สอดคล้องกับ TEARS Model ของ McCracken (1989) ซึ่งระบุว่า คุณลักษณะด้านความเชี่ยวชาญของผู้ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อ้างอิง มีผลสำคัญในการโน้มน้าวความเชื่อมั่นของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์หรือคำแนะนำ

โดยเฉพาะในบริบทของสินค้าทางเทคนิค เช่น อะไหล่รถจักรยานยนต์ ผู้บริโภคมักขาดความรู้เฉพาะทาง จึงมีแนวโน้มพึ่งพากลุ่มอ้างอิงที่ผู้บริโภคมองว่ามีความรู้และความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

ผู้ประกอบการธุรกิจจำหน่ายอะไหล่รถจักรยานยนต์ ควรให้ความสำคัญกับการทำการตลาดผ่านกลุ่มอ้างอิง โดยพิจารณาคุณลักษณะที่สำคัญ ในประเด็นย่อยดังนี้

1.1 ด้านความเหมือนกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ประกอบการธุรกิจอะไหล่รถจักรยานยนต์ควรเลือกกลุ่มอ้างอิงที่เข้าใจความต้องการของผู้ซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์และรีวิวนสินค้าได้ตรงตามความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย พิจารณาเลือกกลุ่มอ้างอิงที่มีทัศนคติหรือมุมมองเดียวกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมายในเรื่องอะไหล่รถจักรยานยนต์ที่จำหน่าย และควรเลือกกลุ่มอ้างอิงที่มีอายุใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายของธุรกิจ

1.2 ด้านความดึงดูดใจ ผู้ประกอบการธุรกิจอะไหล่รถจักรยานยนต์ควรเลือกกลุ่มอ้างอิงที่มีรูปลักษณ์ดี มีเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัวในวงการอะไหล่รถจักรยานยนต์เป็นกลุ่มอ้างอิงที่มักจะมีของรางวัลสำหรับผู้ติดตามและร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ รวมทั้งมีทักษะสื่อสารรีวิวด้วยข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วนเกี่ยวกับเรื่องอะไหล่รถจักรยานยนต์ อีกทั้งจากผลการศึกษาพบว่าตัวแปรด้านความดึงดูดใจสามารถอธิบายอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ในเขตภาคใต้ตอนบน (ด้านการรับรู้ปัญหา) ได้ร้อยละ 36.90 นั้น ผู้ประกอบการหรือผู้จำหน่ายอะไหล่รถจักรยานยนต์จึงควรให้ความสำคัญกับการเลือกกลุ่มอ้างอิงที่มีความดึงดูดใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริโภคได้รับรู้ปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนอะไหล่รถจักรยานยนต์มากขึ้นและเพิ่มการตัดสินใจซื้ออะไหล่รถจักรยานยนต์ของผู้บริโภคเพิ่มขึ้นด้วย

1.3 ด้านความน่าเชื่อถือ/ความไว้วางใจ ผู้ประกอบการธุรกิจอะไหล่รถจักรยานยนต์ควรเลือกกลุ่มอ้างอิงที่ให้ความคิดเห็นตรงไปตรงมาในการใช้อะไหล่รถจักรยานยนต์ และใช้อะไหล่ แบรนต์เดียวกันกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรมีกิจกรรมการรีวิวอะไหล่รถจักรยานยนต์ของร้านจากผู้ใช้งานจริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคกลาง เพื่อดูความแตกต่างของอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้ออะไหล่ผ่านช่องทางออนไลน์

- สุวณี จันทะ. (2567). การรับรู้การสื่อสารการตลาดและการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ศูนย์เปอร์เซ็นต์ของผู้บริโภคไทย. *วารสารนวัตกรรมสื่อและการสื่อสาร*, 3(1), 1–19. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jimc/article/view/1213>
- สุนทรี สองเมือง. (2566). ผลกระทบของผู้มีอิทธิพลทางสื่อสังคมออนไลน์และการรับรู้ตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(1), 104–118. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/267843>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สถิติผู้ประกอบการอะไหล่รถจักรยานยนต์. <https://www.nso.go.th>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). Wiley.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Goldberg, R., & Groenewald, L. (2022). The influence of reference groups on the buying behaviour of singletons. *Malaysian E-Commerce Journal*, 6(2), 39–43.
- Kelman, H. C. (1961). Processes of opinion change. *Public Opinion Quarterly*, 25(1), 57–78. <https://doi.org/10.1086/266996>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- McCracken, G. (1989). Who is the celebrity endorser? Cultural foundations of the endorsement process. *Journal of Consumer Research*, 16(3), 310–321. <https://doi.org/10.1086/209217>
- Negm, E. M., & El Halawany, D. M. (2020). Measuring the impact of social media influencers' credibility and similarity on consumers' behavioral intentions toward vacation planning. *International Journal of Current Research*, 12(4), 1482–1493.
- Ramadhani, A. O., & Khurshed, A. (2021). The impact of online marketing influencers on consumer purchase decisions: A case study of Ghana. *Journal of Industrial Engineering*, 5(2), 34–45.
- Saima, & Khan, M. A. (2021). Effect of social media influencers marketing on consumers' purchase intention: The mediating role of credibility. *Journal of Promotion Management*, 27(2), 223–245. <https://doi.org/10.1080/10496491.2020.1851847>

- Shimp, T. A. (2003). *Advertising, promotion, and supplemental aspects of integrated marketing communications* (7th ed.). Dryden Press.
- Solomon, M. R. (2018). *Consumer behavior: Buying, having, and being* (12th ed.). Pearson.
- Tamara, D., Rafly, R., & Mersi, A. (2021). Attractiveness, trustworthiness and purchase intention in social media Instagram: The moderating role of number of followers. *Syntax Idea*, 3(8), 1824–1833.

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
A Study of Factors Influencing the Development of 21st-Century
Learning Skills among Students at Angthong Technical College

จักรกฤษ ทองมาเอง

นักศึกษาลัทธิสุตรหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
Email: chakkrit.thongmaeng@gmail.com

สรายุฑิ สืบแย้ม

อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
Email: sarawut.s@fte.kmutnb.ac.th

Chakkrit Thongma-eng

Graduate student in the Master of Industrial Education Program
Major in Vocational and Technical Education Administration,
Department of Technical Education Administration, Graduate School,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Sarawut Suebyaem

Lecturer of Master of Industrial Education Program
Major in Vocational and Technical Education Administration,
Department of Technical Education Administration,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า : 3 พฤษภาคม 2568 แก้ไข : 20 พฤษภาคม 2568 ตอรับ : 27 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และผู้เรียน จำนวนทั้งหมด 328 คน จากวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .399 - .440, p < .05$) และในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก โดยตัวแปรทั้งสองมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลำดับความสำคัญของอิทธิพลทางบวกจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ($\beta = .308$) มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก ($\beta = .173$) ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันทำนายระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ($R = .454, R^2 = .206, p < .05$)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษา
การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

Abstract

This study aimed to examine the level of 21st-century learning skills among students at Angthong Technical College and to investigate the factors influencing their development. The sample group consisted of 328 respondents, comprising vocational education administrators, teachers, and students. They were selected using stratified random sampling. Data were collected through a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, Pearson's Simple Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results indicated that students' 21st-century learning skills were rated at a high level across all dimensions. Furthermore, Pearson's Simple Correlation Coefficient analysis revealed that all factors were significantly and positively associated with 21st-century learning skills ($r = .399 - .440, p < .05$). Furthermore, stepwise multiple regression analysis identified two statistically significant predictors: educational management ($\beta = .308$) and partnerships with external organizations ($\beta = .173$). Both factors had a positive influence on 21st-century learning skills at the .05 significance level. Together, these two factors accounted for 20.6% of the variance in 21st-century learning skills ($R = .454, R^2 = .206, p < .05$).

Keywords: Influencing factors, development of 21st-century learning skills, educational administration, vocational education management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ระบบการผลิตและบริการเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ที่นำระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาใช้งานมากขึ้น ทำให้รูปแบบการทำงานและการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ผู้เรียนยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายอาชีพ (UNESCO, 2022) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะหลักที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต (Trilling & Fadel, 2009) ในปัจจุบันประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะเหล่านี้ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบทบาทผลิตพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนสู่ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) แต่การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยยังเผชิญปัญหาหลายด้าน ส่งผลให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน ถึงแม้ว่าจะมีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายมากขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อาทิ ในบางสถานศึกษายังประสบปัญหาครุภัณฑ์ล้าสมัย ขาดการบำรุงรักษาและมึงงบประมาณไม่เพียงพอ ส่งผลต่อโอกาสในการฝึกทักษะจริงของผู้เรียนซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อโอกาสของผู้เรียนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ณัฐสิฏฐิ รักษาเกียรติวงศ์, 2561) รวมถึงหลักสูตรที่ยังไม่ทันสมัยและขาดการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ทำให้ไม่สามารถเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกัน ครูอาชีวศึกษายังขาดโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสอน ทำให้ไม่สามารถปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทาง Active Learning อีกทั้งความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมยังมีไม่มากพอ ระบบอาชีวศึกษาทวิภาคียังขยายตัวได้ไม่ทั่วถึง และจำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับระบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสู่ตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21

วิทยาลัยเทคนิคอ่างทองเป็นสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่มีพันธกิจผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้กับจังหวัดอ่างทอง พื้นที่ใกล้เคียงตลอดจนรองรับความต้องการในระดับประเทศ ซึ่งได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้พร้อมต่อโลกการทำงานยุคดิจิทัล โดยการวิจัยที่ผ่านมาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ ๆ ของผู้เรียน โดยกรอบแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เสนอกรอบแนวคิด OECD Learning Framework 2030 โดยได้เน้นย้ำว่าผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่จำเป็นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและสังคมในอนาคต (OECD, 2018) นอกจากนี้ แนวทางตามกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลของครูผู้สอนในยุโรป (DigCompEdu) ยังมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอน เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Redecker & Punie, 2017) และจากการศึกษาข้อมูลเชิงบริบทของวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง พบว่าวิทยาลัย ฯ ยังเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะดังกล่าว เช่น นักศึกษาที่ไปฝึกงานในสถานประกอบการได้รับรายงานจากผู้ควบคุมการฝึกงานว่า ผู้เรียนขาดทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาเรื่องการวัดและประเมินทักษะเหล่านี้ที่ยังไม่ได้เป็นมาตรฐาน (วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง, 2566) ด้วยปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นที่วิทยาลัย ฯ จะต้องเร่งหาแนวทางพัฒนาและส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียนสามารถเผชิญกับความท้าทายของโลกการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อศึกษาหาแนวทางยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง ให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านผู้สอน 3) ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ และ 4) ด้านความร่วมมือภายนอก ซึ่งเป็นตัวอิสระที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีซึ่งทักษะทั้ง 6 ด้านนี้เป็นตัวแปรตาม ที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกรอบแนวคิดจาก Trilling และ Fadel (2009), OECD (2018), และ DigCompEdu (Redecker & Punie, 2017) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับทักษะในปัจจุบันของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การศึกษานี้จะช่วยให้วิทยาลัย ฯ เข้าใจระดับทักษะปัจจุบันของผู้เรียนและบทบาทของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมทักษะเหล่านั้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของโลกยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านผู้สอน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
2. ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านผู้สอน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก สามารถร่วมกันทำนายระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคอ่างทองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นคำที่เกิดจากการพัฒนากรอบแนวคิด P21 (Framework for 21st Century Learning) โดยให้ความหมายว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 การบูรณาการระหว่างความรู้ในเนื้อหาวิชาการ (Content Knowledge) กับทักษะเฉพาะด้าน (Specific skills) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) และการรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ (Literacies) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เรียนต้องมีเพื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Trilling และ Fadel (2009) ซึ่งถือเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สนับสนุนและเสริมความแข็งแกร่งให้กับกรอบแนวคิด P21 อย่างชัดเจน โดยทั้งสองแนวคิดเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 ผ่านการบูรณาการเนื้อหาวิชา ทักษะด้านนวัตกรรม การรู้เท่าทันเทคโนโลยี และทักษะชีวิต ทักษะเหล่านี้ครอบคลุมทั้งทักษะทางปัญญา เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะทางสังคม เช่น การสื่อสารและร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงทักษะทางเทคนิคดิจิทัลที่ช่วยให้เรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดชีวิต ส่วนในบริบทของการศึกษาอาชีวศึกษา โดยยูเนสโก (UNESCO-UNEVOC) ได้เน้นย้ำว่าการปรับหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคนิคและทักษะทางพฤติกรรม (Soft skills) ควบคู่กันในการเตรียมเยาวชนสู่โลกงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (UNESCO, 2022) ในทำนองเดียวกัน รายงานของ Redecker และ Punie (2017) ได้นำเสนอกรอบแนวคิด DigCompEdu ซึ่งมุ่งพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ตามกรอบ

แนวคิด DigCompEdu ยังเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสาร การร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับกรอบทักษะ 4Cs และเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบ

Voogt et al. (2013) ชี้ว่า การส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ทั้งในระดับนโยบาย หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งควรครอบคลุมทั้งในและนอกระบบการศึกษา เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการดำรงชีวิตและทำงานในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ทักษะอย่าง การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล จะได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นทักษะสำคัญ แต่การบูรณาการลงในหลักสูตรยังเผชิญข้อจำกัด และมีความเหลื่อมล้ำทั้งระหว่างประเทศและภายในระบบเดียวกัน

2. องค์ประกอบสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับการยอมรับในไทยและระดับนานาชาติว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของผู้เรียนในโลกยุคดิจิทัล (Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz, 2011; Trilling & Fadel, 2009; UNESCO, 2016; UNESCO, 2017; Voogt et al., 2013; วิจารณ์ พานิช, 2556)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3.1 ด้านการบริหาร การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร พัฒนาครู และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Fullan, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับ Leithwood et al. (อ้างใน Fullan, 2020) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผ่านการกำหนดเป้าหมาย ความสอดคล้องของหลักสูตร และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

Fullan (2020) กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์สามารถขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน โดยการเปลี่ยนแปลงไม่ควรจำกัดเฉพาะเชิงนโยบายหรือโครงสร้าง แต่ต้องเกิดจากการพัฒนาภายในองค์กร ผ่านการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างขีดความสามารถของครู และการเรียนรู้ในบริบทจริงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอก สร้างพันธมิตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.2 ด้านผู้สอนมี ผู้สอนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดย Fullan (2020) ระบุว่า ครูคือ “ผู้ปฏิบัติการแห่งการเปลี่ยนแปลง” (Agents of change) ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม ครูส่วนใหญ่ยังเผชิญกับข้อจำกัด

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ระบบราชการที่ขาดความยืดหยุ่น การทำงานอย่างโดดเดี่ยว และ การพัฒนาวิชาชีพที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ Voogt et al. (2013) ชี้ว่า แม้ครูจำนวนมากจะตระหนักถึงความสำคัญของทักษะ ในศตวรรษที่ 21 แต่ยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการบูรณาการกับหลักสูตรและการประเมินผล ขาดความพร้อม และ แนวทางที่ชัดเจนในการนำไปใช้ในบริบทจริง ส่งผลให้ทักษะสำคัญเหล่านี้ยังไม่สามารถถ่ายทอดสู่ ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

3.3 ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เป็น องค์ประกอบสำคัญต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยสภาพแวดล้อมที่ดีควรผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) แพลตฟอร์ม E-learning และสื่อที่ทันสมัย เข้ากับพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงมีอุปกรณ์ฝึกปฏิบัติที่ ทันสมัยและเพียงพอ ซึ่งล้วนส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Binkley et al., 2012; Trilling & Fadel, 2009)

ในขณะเดียวกัน กรอบความสามารถด้านดิจิทัลของครูผู้สอนในยุโรป (DigCompEdu) โดย Redecker และ Punie (2017) ชี้ว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูควรดำเนินอย่างเป็นระบบและ หลากหลาย ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ การใช้ทรัพยากรดิจิทัล การจัดการ เรียนการสอน การประเมินผล การส่งเสริมผู้เรียน และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียน

3.4 ด้านความร่วมมือภายนอก การมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงาน ภายนอก เช่น สถานประกอบการ ภาครัฐ มหาวิทยาลัย และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญในการ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกการทำงานจริง ความร่วมมือเหล่านี้อาจอยู่ในรูปแบบของ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตรร่วม การเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือการสนับสนุนทรัพยากร จากภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

Griffin, McGaw และ Care (2012) เห็นว่า การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ไม่สามารถ เกิดขึ้นได้โดยลำพังภายในระบบการศึกษา หากขาดการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน วิชาการ และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เครื่องมือประเมิน และการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020; Trilling & Fadel, 2009; Voogt et al., 2013)

UNESCO (2022) เน้นย้ำว่า การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา จำเป็นต้อง อาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาค อุตสาหกรรม เพื่อให้การจัดการศึกษาเชื่อมโยงกับโลกของงานได้อย่างแท้จริง และตอบสนองต่อทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านดิจิทัล การคิดเชิงระบบ และความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกมล แถบเงิน และ บรรจบ บุญจันทร์ (2567) พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก โดยมี ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .443, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะบทบาทผู้นำ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคใหม่

สุพัตรา ผลประสาธ (2566) พบว่า ทักษะที่สำคัญ ได้แก่ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 78 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร ปานดำ (2563) พบว่า ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน ซึ่งความต้องการพัฒนาความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สูงถึง 0.422

ณัฐสิฏฐิ รัชเกียรติวงศ์ (2561) พบว่า ระบบอาชีวศึกษาไทยยังประสบปัญหาเชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ผู้เรียนขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจริง ขาดแคลนครู ครูภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ นอกจากนี้ แม้ประเทศไทยจะผลิตผู้เรียนสายอาชีวะจำนวนมาก แต่ยังประสบปัญหาแรงงานทักษะต่ำที่ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากนายจ้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถให้ผู้เรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้สำเร็จ

3. ผู้เรียน หมายถึง นักเรียนหรือนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

4. ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และทรัพยากร เพื่อส่งเสริมพัฒนาครู และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. ปัจจัยด้านผู้สอน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูหรืออาจารย์ที่มีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนผู้เรียน และเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการเรียนการสอน รวมถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรของครูที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21

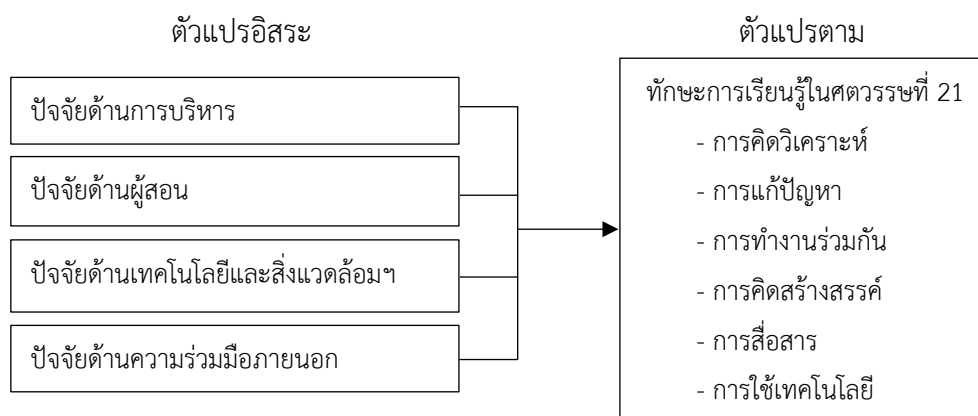
6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน สื่อการสอน และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สถานประกอบการ ชุมชนท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม ในการสนับสนุนทรัพยากรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

8. ระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระดับความสามารถของผู้เรียนในการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตและทำงานในยุคดิจิทัล โดยประเมินผ่านแบบวัดทักษะที่สร้างขึ้นตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน และแปลผลคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด (1.00 - 1.49), น้อย (1.50 - 2.49), ปานกลาง (2.50 - 3.49), มาก (3.50 - 4.49) และมากที่สุด (4.50 - 5.00)

9. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ตัวแปรต้นที่คาดว่าจะมีผลต่อระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านผู้สอน ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ และด้านความร่วมมือภายนอก ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น และวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสถิติด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง จำนวนรวม 1,992 คน ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนระดับ ปวช. และนักศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 1,867 คน และครูรวมถึงผู้บริหาร จำนวน 125 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามประเภทกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร 5 คน ครู 20 คน และผู้เรียน 303 คน รวมทั้งสิ้น 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ โดยทั้งสองฉบับมีโครงสร้างเหมือนกัน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ใช้ข้อมูลประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบ่งเป็น 4 ด้านตามกรอบแนวคิด โดยมีรายการคำถามรวม 40 ข้อ โดยแต่ละด้านมีรายการคำถามย่อยหลายข้อที่ครอบคลุมองค์ประกอบย่อยของปัจจัยนั้นๆ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน โดยแบ่งการประเมินตามทักษะแบ่งเป็น 6 ด้าน (การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี) รวม 60 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) เช่นเดียวกัน

1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แสดงว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาสอดคล้องกันทุกรายการ

2) การทดลองใช้ (Try-out) นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับแก้แล้วไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นภายในของแบบสอบถาม

3) ความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการคำนวณ พบว่า ค่า Cronbach's Alpha ของทั้งส่วนที่วัดปัจจัยและส่วนที่วัดทักษะอยู่ในเกณฑ์สูง (มากกว่า 0.8)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม พ.ศ. 2568 โดยจัดทำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อนำส่งถึงวิทยาลัยเทคนิคอ่างทองสำหรับดำเนินการเก็บข้อมูล จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) และแบบสอบถามกระดาษ ซึ่งได้รับการตอบกลับครบทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติบรรยายเพื่อสรุปลักษณะข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการประเมิน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน และระดับทักษะการเรียนรู้ ของผู้เรียนในแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ($1.00 - 1.49 =$ น้อยที่สุด, $1.50 - 2.49 =$ น้อย, $2.50 - 3.49 =$ ปานกลาง, $3.50 - 4.49 =$ มาก, $4.50 - 5.00 =$ มากที่สุด) เพื่อใช้ตีความระดับของปัจจัย

2) วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนี้ วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ใช้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างคะแนนรวมของแต่ละปัจจัยกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเป็นบวก แสดงว่าเมื่อระดับของปัจจัยสูงขึ้น ทักษะของผู้เรียนก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามการแปลผลค่าสหสัมพันธ์ยึดตามเกณฑ์ของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) นอกจากนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาชุดตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายระดับทักษะของผู้เรียน โดยพิจารณาจากตัวแปร 4 ด้าน และตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่า Tolerance และค่า VIF เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไปจนอาจส่งผลต่อความแม่นยำของโมเดล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($n = 328$)

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.99	.71	มาก
ด้านการแก้ปัญหา	3.88	.76	มาก
ด้านการทำงานร่วมกัน	4.02	.75	มาก
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.87	.81	มาก
ด้านการสื่อสาร	3.93	.78	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.93	.80	มาก
รวม	3.94	.77	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.71) ด้านการสื่อสาร และด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.76) และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.81)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งห้ากับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (n=328)

ตัวแปร	ทักษะการเรียนรู้ ๑	ด้านการ บริหาร	ด้านผู้สอน	ด้านเทคโนโลยี	ด้านความ ร่วมมือ ๑
ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1.000				
ด้านการบริหาร	.440*	1.000			
ด้านผู้สอน	.435*	.859*	1.000		
ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	.399*	.800*	.825*	1.000	
ด้านความร่วมมือภายนอก	.408*	.763*	.827*	.918*	1.000
ค่าเฉลี่ย	4.06	3.98	4.08	4.06	4.13
S.D.	.81	.84	.79	.83	.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด โดยค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .399 - .440 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยตัวแปรด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับทักษะการเรียนรู้ ๑ สูงที่สุด ($r = .440$) รองลงมา คือ ด้านผู้สอน ($r = .435$) ด้านความร่วมมือภายนอก ($r = .408$) และด้านเทคโนโลยี ๑ ($r = .399$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF	Condition Index
ค่าคงที่	-2.372	.271		-8.758	.000			1.000
ด้านการบริหาร	.367	.091	.308	4.023	.000	.418	2.393	11.308
ด้านผู้สอน	.221	.152	.174	1.461	.145	.172	5.812	.221
ด้านเทคโนโลยี	-.138	.173	-.114	-0.8	.424	.12	8.299	-.138
ด้านความร่วมมือ	.221	.098	.173	2.265	.024	.418	2.393	18.242

สหสัมพันธ์พหุ (R) = .454, สัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) = .206, สัมประสิทธิ์การถดถอยปรับแก้ (Adjusted R^2) = .201
F = 42.127 (P=.000), ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SE_{est}) = .894

จากตารางที่ 3 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัว มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก โดยตัวแปรทั้งสองมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลำดับความสำคัญของอิทธิพลทางบวกจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ($\beta = .308$) มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก ($\beta = .173$) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .454 ($R = .454$) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์กับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับระดับปานกลาง และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 20.6 ($R^2 = .206$) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) พบว่า มีค่าเท่ากับ .201 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับค่า R^2 ปกติ แสดงว่า สมการถดถอยที่ได้มีเสถียรภาพดี โดยสามารถเขียนสมการทำนายรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการทำนายรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.372 + 0.367(\text{การบริหาร}) + 0.221(\text{ความร่วมมือภายนอก})$$

สมการทำนายรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y} = 0.308Z_{\text{การบริหาร}} + 0.173Z_{\text{ความร่วมมือภายนอก}}$$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.77$) โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.02$, $S.D. = 0.75$)
2. ปัจจัยด้านด้านการบริหารด้านผู้สอน ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือภายนอก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญ ($r = .399 - .440$, $p < .05$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง โดยตัวแปรด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงที่สุด ($r = .440$)
3. ปัจจัยด้านการบริหารและด้านความร่วมมือภายนอกเท่านั้น ที่สามารถทำนายระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลำดับความสำคัญของอิทธิพลทางบวกจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) พบว่า ด้านการบริหาร ($\beta = .308$) มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือภายนอก ($\beta = .173$) ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันทำนายระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ($R = .454$, $R^2 = .206$, $p < .05$)

อภิปรายผล

ผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง มีระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการทำงานร่วมกันซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับลักษณะของการจัดการศึกษาสายอาชีพที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการทำงานเป็นทีมในบริบทของสถานประกอบการ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Trilling และ Fadel (2009) ที่เสนอว่า ทักษะการทำงานร่วมกันทักษะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีเพื่ออยู่รอดและเติบโตในโลกที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงในศตวรรษที่ 21 โดยกรอบแนวคิด P21 ก็ได้จัดให้ทักษะการทำงานร่วมกัน อยู่ในกลุ่มทักษะหลักที่ผู้เรียนควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อรับมือกับโลกการทำงานจริงในยุคดิจิทัล แม้จะพบว่าผู้เรียนมีทักษะการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก แต่ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา ยังต้องการการพัฒนาเพิ่มเติมในเชิงระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกมล แถบเงิน และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) ที่พบว่า แม้ผู้เรียนจะมีทักษะการทำงานร่วมกันในระดับดี แต่ทักษะด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหายังคงเป็นจุดอ่อนที่ต้องการการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้เรียน ครู และผู้บริหารมีแนวโน้มให้ความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านการทำงานร่วมกัน ซึ่งได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมากจากทั้งสามกลุ่ม

ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านผู้สอน ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ และด้านความร่วมมือภายนอก ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะ ฯ ไม่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายองค์ประกอบ ทั้งจากภายในสถานศึกษา แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับ Redecker และ Punie (2017) ที่เสนอว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะยุคใหม่ต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันหลายมิติ ทั้งในระดับบุคคล ระดับสถาบัน และระดับนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และแหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียน เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวทางของ UNESCO (2022) ที่เน้นว่า การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษา ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อเชื่อมโยงโลกของการเรียนรู้เข้ากับโลกของการทำงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านความร่วมมือภายนอก สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .206, p < .05$) ถึงแม้ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายจะอยู่ในระดับไม่สูงมาก แต่ก็สะท้อนว่าปัจจัยทั้งสองมีบทบาทสำคัญในระดับหนึ่ง และยังเปิดโอกาสให้ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมในอนาคต แต่เมื่อพิจารณาในเชิงการพยากรณ์พบว่า การขับเคลื่อนเชิงระบบโดยผู้บริหาร และความร่วมมือจากภายนอกสถานศึกษา คือ กลไกหลัก

ที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง บทบาทของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่เป็นผู้บริหารจัดการทั่วไปเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงนโยบาย จัดสรรทรัพยากร พัฒนาหลักสูตร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่เห็นว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน และงานวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาธ (2566) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 78% แนวทางนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ UNESCO (2022) ที่เน้นย้ำว่า การปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษา ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อเชื่อมโยงโลกของการเรียนรู้เข้ากับโลกของงานอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับ สมพร ปานดำ (2563) ที่พบว่า ความร่วมมือกับสถานประกอบการส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะของผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านการบริหารมีอิทธิพลสูงสุดต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรแสดงบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงทักษะอย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนบทบาทของครูในฐานะผู้อำนวยการเรียนรู้ และลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาของผู้เรียนยังอยู่ในระดับปานกลาง ครูควรปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์อย่างอิสระ ผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอนที่หลากหลาย เพื่อยกระดับทักษะระดับสูงของผู้เรียนให้ดีขึ้น

3. สถานศึกษาควรรักษาและต่อยอดความร่วมมือเดิมที่มีอยู่แล้วกับภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งขยายผลให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนยิ่งขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ หรือการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรพิจารณาใช้เครื่องมือที่สะท้อนพฤติกรรมการใช้ทักษะจริง เช่น การสังเกตพฤติกรรมจริง การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียน เพื่อยืนยันระดับทักษะอย่างรอบด้านยิ่งขึ้น แทนการประเมินตนเองและความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น และควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจของผู้เรียน หรือบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

บรรณานุกรม

- กรกมล แดงเงิน, และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 6(1).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิשראל: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2561). *การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- สมพร ปานดำ. (2563). การพัฒนาความร่วมมือกับภาคประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาเชิงรุก ประเภทวิชาอุตสาหกรรม. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 7(8).
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(5).
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง. (2566). *รายงานประจำปีวิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง ปีการศึกษา 2566*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2012). *Defining twenty-first century skills*. In P. Griffin, B. McGaw, & E. Care (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills* (pp. 17–66). Springer.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54.
- Fullan, M. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Griffin, P., McGaw, B., & Care, E. (Eds.). (2012). *Assessment and teaching of 21st century skills*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-2324-5>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

- Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030 – The OECD learning framework 2030*. OECD Publishing.
- Redecker, C., & Punie, Y. (Eds.). (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu* (EUR 28775 EN). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/159770>
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.
- UNESCO. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the Implementation of Sustainable Development Goal 4*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. Paris: UNESCO. <https://doi.org/10.54675/CGBA9153>
- UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy 2022-2029*.
- Voogt, J., Erstad, O., Dede, C., & Mishra, P. (2013). Challenges to learning and schooling in the digital networked world of the 21st century. In D. H. Gitomer & C. A. Bell (Eds.), *Handbook of research on teaching* (5th ed., pp. 41–62). Routledge.

กิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อการจัดการคลังสินค้า
กรณีศึกษา บริษัท ซีพี บีแอนด์เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด
Logistics activities affecting warehouse management:
Case study of CP B&F (Thailand) Co., Ltd.

อากิ คาวาโน

นักศึกษานิเทศศาสตร์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, E-mail: aki.kaw@outlook.com

บวรวิทย์ ไรจน์สุวรรณ

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยรังสิต,
E-mail: dr.bavornwit@gmail.com

Aki KAWANO

Master's Degree Student of Master of Science in Management of Logistics,
Graduate School, Rangsit University, E-mail: aki.kaw@outlook.com

Bavornwit Rojsuwan

Lecture of Master of Science in Management of Logistics, Graduate School, Rangsit University
E-mail: dr.bavornwit@gmail.com

รับเข้า : 3 พฤษภาคม 2568 แก้ไข : 22 พฤษภาคม 2568 ตอปรับ : 27 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการคลังสินค้าในงานประจำของบริษัท ซีพี บีแอนด์เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด 2) วิเคราะห์ปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการคลังสินค้า และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาระบบคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพและลดความสูญเสีย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การสังเกตการณ์ และการวิเคราะห์เอกสารภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคลังสินค้า จำนวน 10 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบที่ใช้อยู่ไม่เป็นทางการ ขาดการแบ่งโซนที่ชัดเจน ป้ายบอกทาง และการจัดวางสินค้าอย่างเป็นระบบ ความไม่เป็นระเบียบนี้ทำให้เกิดความล่าช้า สินค้าเสียหายมากขึ้น และการจัดส่งไม่ตรงเวลา 2) ปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุดคือการไม่มีพื้นที่จัดเก็บที่กำหนดตามประเภทสินค้า การกำหนดลำดับความสำคัญนี้ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์การปรับปรุงที่ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้ และ 3) การใช้หลักการจัดการโลจิสติกส์ส่งผลให้มีการปรับปรุงที่

สำคัญ ได้แก่ ลดเวลาดค้นหาและหยิบสินค้าลงกว่า 65% ลดระยะทางการเคลื่อนย้ายลงกว่า 60% และลดต้นทุนจากความเสียหายและการสูญหายของสินค้าลงกว่า 80% ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังช่วยเพิ่มความถูกต้องของสินค้าคงคลัง การจัดระเบียบ และลดข้อผิดพลาดในการออกสินค้าอีกด้วย ผลลัพธ์โดยรวมคือระบบคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ของเสียลดลง และคุณภาพการดำเนินงานดีขึ้น ส่งผลให้ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้นและมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การจัดการคลังสินค้า การลดความสูญเสีย การจัดการโลจิสติกส์

Abstract

This research aims to: 1) study the current state of warehouse management in the daily operations of CP B&F (Thailand) Co., Ltd., 2) analyze problems and prioritize critical issues affecting warehouse efficiency, and 3) propose solutions to enhance warehouse performance and reduce waste. A qualitative research approach was employed through semi-structured interviews, observations, and internal document analysis. The sample group consisted of 10 warehouse-related employees.

The results revealed that 1) the existing system was informal, lacking clear zoning, signage, and systematic product arrangement. This disorganization led to delays, increased product damage, and on-time delivery failures., 2) the highest-priority issue was the absence of designated storage areas by product category. This prioritization enabled the formulation of targeted and effective improvement strategies., and 3) using logistics management principles resulted in significant improvements: over 65% reduction in search and picking time, more than 60% reduction in movement distance, and over 80% cost reduction from product damage and losses. These changes also enhanced inventory accuracy, organization, and reduced issuing errors. The overall effect was a more efficient warehouse system with reduced waste and improved operational quality, contributing to enhanced customer satisfaction and competitive advantage.

Keyword: Efficiency, Warehouse management, Waste Reduction, Logistics Management

บทนำ

ในยุคที่เศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันที่รุนแรงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในภาคการผลิตอาหารที่ต้องอาศัยระบบคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งในด้านความถูกต้อง รวดเร็ว และการรักษาคุณภาพสินค้า (Degirmenci & Breitner, 2017) ระบบคลังสินค้าที่ดีต้องสามารถจัดการกับวัตถุดิบ บรรจุภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปได้อย่างเป็นระบบ ลดการสูญเสีย ลดต้นทุน และตอบสนองความต้องการของสายการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพสังคมและธุรกิจในปัจจุบัน มีการพัฒนาและขยายตัวเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดอุตสาหกรรมจำนวนมากภายในเวลาอันรวดเร็ว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมค้าปลีกที่มีการแข่งขันกันสูง ด้วยพฤติกรรมของผู้บริโภคใหม่ที่เปลี่ยนไปต้องการความรวดเร็วและความสะดวกสบาย ซึ่งตัวอย่างของธุรกิจค้าปลีกที่คุ้นเคยก็คือ ร้านสะดวกซื้อต่างๆ ร้านโชวห่วยหรือแม้แต่แผงลอยขายสินค้าบริเวณฟุตบาทส่วนมากแล้วหารายได้และกำไรส่วนมากของธุรกิจมาจากการขายให้กับลูกค้าในจำนวนมาก สำหรับธุรกิจค้าปลีกที่มีมากที่สุดในปัจจุบัน คือร้านสะดวกซื้อ เพื่อครอบครองส่วนแบ่งทางการตลาดส่วนมากไว้ การจัดส่งให้ทันเวลาและเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าเนื่องจากสินค้าในร้านสะดวกซื้อจำเป็นต่อชีวิตประจำวันและในขณะเดียวกัน โรงงานผู้ประกอบการต้องการหาอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพให้ร้านสะดวกซื้อด้วยส่วนแบ่งทางการตลาดที่มากที่สุด ซึ่งมีรายงานว่าในปี 2568 ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้บริหารร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในประเทศไทย มีจำนวนสาขาทั้งสิ้นประมาณ 15,945 สาขา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เองขยายสาขาใหม่อีก 700 สาขา หวังเพิ่มยอดขายปี 2568 ทะลุ 1 ล้านล้านบาท (มิติหุ่น, 2568)

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัท บีแอนด์เอฟ คอฟฟี่ จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมานานกว่า 25 ปี ประกอบธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพโดยนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น ประเทศอิตาลี ที่มีชื่อเสียงโด่งดัง ด้านเครื่องชงกาแฟแบรนด์ชั้นนำที่เราจำหน่าย เช่น Rancilio / Nuova / Saeco / Gaggia และอื่นๆ อีกมากมาย โดยเน้นให้บริการที่เป็นเลิศ พร้อมบริการหลังการขาย 7 วัน 24 ชั่วโมง ทั่วประเทศไทย อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า กระบวนการจัดการคลังสินค้าของบริษัทฯ ยังเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น ความล่าช้าในการเบิกจ่ายสินค้า ความไม่ถูกต้องของสินค้าคงคลัง การจัดเก็บที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะของสินค้า และการควบคุมคุณภาพที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ต้องการ

ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bowersox, Closs & Cooper (2013) ที่ระบุว่า การบริหารคลังสินค้าที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการไหลของสินค้าและต้นทุนขององค์กร

โดยตรง นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าภายในและภายนอก ซึ่งอาจนำไปสู่ความล่าช้าในการส่งมอบสินค้า สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ และส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการจัดการคลังสินค้าในงานประจำของบริษัท ซีพี บีแอลดีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด และพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดด้านการจัดการโลจิสติกส์ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) กลยุทธ์การจัดเก็บสินค้า และการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ เพื่อให้สามารถจัดเก็บสินค้าอย่างมีระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความสูญเสีย และยกระดับคุณภาพของระบบคลังสินค้าโดยรวม

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ โดยจะช่วยเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบคลังสินค้าให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาลังสินค้าขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกันในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและประเมินประสิทธิภาพของการจัดการคลังสินค้าในงานประจำของบริษัท
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการคลังสินค้า
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการคลังสินค้าให้มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไป

บริษัท ซีพี บีแอลดีเอฟ ไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัท บีแอลดีเอฟ คอฟฟี่ จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมานานกว่า 25 ปี ประกอบธุรกิจจัดจำหน่าย สินค้าที่มีคุณภาพโดยนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น ประเทศอิตาลี ที่มีชื่อเสียงโด่งดังด้านเครื่องชงกาแฟแบรนด์ชั้นนำที่เราจำหน่าย เช่น Rancilio / Nuova / Saeco / Gaggia และอื่นๆ อีกมากมาย โดยเน้นให้บริการที่เป็นเลิศ พร้อมบริการหลังการขาย 7 วัน 24 ชั่วโมง ทั่วประเทศไทย

แนวคิดหลักการ 7-Right ของการจัดการโลจิสติกส์

Flexlogistics (2021) ได้อธิบายหลักการ 7-Right หรือ 7Rs of Logistics ว่า เป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญในด้านการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อให้การส่งมอบสินค้าหรือบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อ ได้แก่ 1) Right Product (สินค้าที่ถูกต้อง) การส่งมอบสินค้าที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าเป็นสิ่ง

สำคัญ การออกแบบและเลือกผลิตภัณฑ์ควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น น้ำหนัก ขนาด ความเปราะบาง และระยะทางในการขนส่ง เพื่อให้สามารถจัดการโลจิสติกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) Right Quantity (จำนวนที่ถูกต้อง) การจัดส่งสินค้าควรมีจำนวนที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป การส่งสินค้ามากเกินไปอาจทำให้เกิดต้นทุนการจัดเก็บที่สูงขึ้น ในขณะที่การส่งสินค้าน้อยเกินไปอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า 3) Right Condition (สภาพสินค้าที่ถูกต้อง) สินค้าที่ส่งถึงลูกค้าควรอยู่ในสภาวะที่ดี ไม่มีความเสียหาย การบรรจุภัณฑ์และการขนส่งควรได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาคุณภาพของสินค้า 4) Right Place (สถานที่ที่ถูกต้อง) การส่งมอบสินค้าควรถึงสถานที่ที่ลูกค้ากำหนดอย่างถูกต้อง การวางแผนเส้นทางและการจัดการข้อมูลที่อยู่ของลูกค้าอย่างแม่นยำเป็นสิ่งจำเป็น 5) Right Time (เวลาที่ถูกต้อง) การส่งมอบสินค้าควรตรงต่อเวลา เพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้าและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ การใช้ระบบติดตามและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้การจัดส่งเป็นไปตามกำหนดเวลา 6) Right Customer (ลูกค้าที่ถูกต้อง) การระบุและมุ่งเน้นไปที่กลุ่มลูกค้าที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ การทำวิจัยตลาดและการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าสามารถช่วยให้ธุรกิจเข้าใจความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าได้ดีขึ้นและ 7) Right Cost (ต้นทุนที่เหมาะสม) การจัดการต้นทุนในการจัดส่งสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการโลจิสติกส์สามารถช่วยลดต้นทุนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

แนวคิดกลยุทธ์การจัดเก็บสินค้า (Storage Strategy)

James และ Jerry (1998) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง Stock Location Methodology โดยมีการจัดแบ่งรูปแบบในการจัดเก็บสินค้านั้นออกเป็น 6 แนวคิด ได้แก่ 1) ระบบจัดเก็บโดยกำหนดตำแหน่งตายตัว (Fixed Location Storage) เป็นแนวความคิดในการจัดเก็บสินค้าทุกชนิดหรือทุก SKU นั้น จะมีตำแหน่งจัดเก็บที่กำหนดไว้ตายตัวอยู่แล้ว ซึ่งการจัดเก็บรูปแบบนี้เหมาะสำหรับคลังสินค้าที่มีขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่มากและมีจำนวนสินค้าหรือจำนวน SKU ที่จัดเก็บน้อย 2) ระบบการจัดเก็บที่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งตายตัว (Random Location Storage) เป็นการจัดเก็บที่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งตายตัว ทำให้สินค้าแต่ละชนิดสามารถถูกจัดเก็บไว้ในตำแหน่งใดก็ได้ ในคลังสินค้า แต่รูปแบบการจัดเก็บแบบนี้จำเป็นต้องมีระบบสารสนเทศในการจัดเก็บและติดตาม ข้อมูลของสินค้าว่าจัดเก็บอยู่ในตำแหน่งใดโดยต้องมีการปรับปรุงข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในการจัดเก็บแบบนี้จะเป็นรูปแบบที่ใช้พื้นที่จัดเก็บอย่างคุ้มค่า เพิ่มการใช้งานพื้นที่จัดเก็บและเป็นระบบที่ถือว่ามีความยืดหยุ่นสูง เหมาะกับคลังสินค้าทุกขนาด 3) ระบบการจัดเก็บโดยจัดเรียงตามรหัสสินค้า (Part Number / ABC Location Storage) เป็นรูปแบบการจัดเก็บโดยใช้รหัสสินค้า (Part Number) มีแนวคิดใกล้เคียงกับการจัดเก็บแบบกำหนดตำแหน่งตายตัว (Fixed Location) โดยข้อแตกต่างนั้นจะอยู่ที่การเก็บแบบใช้รหัสสินค้า นั้นจะมีลำดับการจัดเก็บเรียงกัน ซึ่งการจัดเก็บแบบนี้จะ

เหมาะกับบริษัทที่มีความต้องการส่งเข้าและนำออกของรหัสสินค้าที่มีจำนวนคงที่ เนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่งการจัดเก็บไว้แล้วในการจัดเก็บ แบบใช้รหัสสินค้านี้ จะทำให้พนักงานรู้ตำแหน่งของสินค้าได้ง่าย แต่จะไม่มีที่ยึดหยุ่นในกรณีที่ต้องการหรือบริษัทนั้นกำลังเติบโตและมีความต้องการขยายจำนวน SKU ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาเรื่องพื้นที่ในการจัดเก็บ 4) ระบบการจัดเก็บโดยรู้รูปแบบ (Point of Use Location) เป็นรูปแบบการจัดเก็บสินค้าที่ไม่มีการบันทึกตำแหน่งการจัดเก็บเข้าไว้ในระบบและสินค้าทุกชนิดสามารถจัดเก็บไว้ตำแหน่งใดก็ได้ในคลังสินค้า ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้านั้นจะเป็นผู้รู้ตำแหน่งในการจัดเก็บรวมทั้ง จำนวนที่จัดเก็บ ซึ่งจะเห็นได้ว่ารูปแบบการจัดเก็บนี้เหมาะสำหรับคลังสินค้าที่มีขนาดเล็ก มีจำนวนสินค้าหรือ SKU น้อย และมีจำนวนตำแหน่งที่จัดเก็บน้อยด้วย สำหรับในการทำงานในนั้นจะมีการแบ่งพนักงานที่รับผิดชอบเฉพาะเป็นโซนๆ โดยที่แต่ละโซนนั้นไม่ได้มีแนวทางการปฏิบัติในเรื่องการจัดเก็บแล้วแต่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโซนนั้นๆ ดังนั้นจึงไม่ได้มีแนวทางที่เหมือนกัน จึงทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บหรือการที่หาสินค้านั้นไม่เจอในวันที่พนักงานที่ประจำในโซนนั้นไม่มาทำงาน 5) ระบบการจัดเก็บสินค้าตามประเภทของสินค้า (Zone Location Storage) เป็นรูปแบบการจัดเก็บสินค้าตามประเภทของสินค้าหรือประเภทสินค้า (product type) โดยมีการจัดตำแหน่ง การวางคล้ายกับร้านค้าปลีกหรือตามห้างสรรพสินค้าทั่วไปที่มีการจัดวางสินค้าในกลุ่มเดียวกันหรือประเภทเดียวกันไว้ ตำแหน่งที่ใกล้กัน ซึ่งรูปแบบในการจัดเก็บสินค้าแบบนี้จัดอยู่ในแบบ combination system และ 6) ระบบการจัดเก็บแบบผสม (Combination System / Weight/Volume Location Storage) เป็นรูปแบบการจัดเก็บที่ผสมผสานหลักการของรูปแบบการจัดเก็บในข้างต้น โดยตำแหน่งในการจัดเก็บนั้นจะ มีการพิจารณาจากเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของสินค้าชนิดนั้นๆ จึงควรแยกการจัดเก็บสินค้าอันตรายและสินค้าเคมีดังกล่าวให้อยู่ห่างจากสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น

แนวคิดการลดความสูญเสียเปล่า

Thanapat C., 2023) ได้อธิบาย การลดความสูญเสียเปล่า (Waste Reduction) ซึ่งเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า โดยเฉพาะในการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบ Lean Logistics และการควบคุมสินค้าคงคลังอย่างเหมาะสม ด้วยแนวคิดการลดความสูญเสียเปล่า 8 ประการ ได้แก่ 1) การผลิตมากเกินไป จากการผลิตหรือจัดเก็บสินค้ามากเกินไปที่ลูกค้าต้องการ ทำให้เกิดการกักตุนสินค้า ใช้พื้นที่และต้นทุนเพิ่มโดยไม่จำเป็น 2) การรอคอย จากเวลาที่สูญเสียจากการรอวัตถุดิบ เครื่องจักร หรือคำสั่งการ 3) การขนส่งเกินความจำเป็น จากการเคลื่อนย้ายสินค้านี้ระหว่างกระบวนการที่ไม่จำเป็น ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย 4) การผลิตเกินความจำเป็น จากการทำงานซ้ำซ้อนหรือใช้เครื่องมือ/กระบวนการที่ซับซ้อนเกินจำเป็น 5) สินค้าคงคลังเกินจำเป็น จากการเก็บวัสดุหรือสินค้าเกินความจำเป็น เช่น สินค้าซ้ำในการหมุนเวียน ทำให้พื้นที่จัดเก็บเต็มและเสี่ยงต่อความเสียหาย 6) การเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็น จากการเคลื่อนไหวของพนักงานที่

เกินความจำเป็น เช่น เดินไปกลับหลายรอบ ยึดตัวหรือกัมบ่อ 7) ของเสียหรือข้อผิดพลาด จากสินค้าที่ผิดพลาดจากกระบวนการผลิตหรือจัดเก็บผิดที่ ต้องมีการแก้ไข/ซ่อม หรืออาจต้องทิ้ง และ 8) การใช้ความสามารถของบุคลากรไม่เต็มที่ จากการไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือไม่ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เช่น ไม่รับฟังข้อเสนอแนะที่สามารถพัฒนากระบวนการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการในการจัดเก็บและจัดการสินค้าภายในคลังให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดและลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

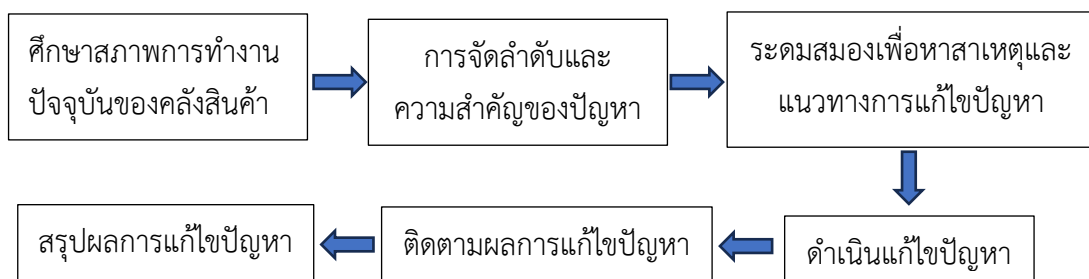
7-Right ของการจัดการโลจิสติกส์ (7Rs of Logistics) หมายถึง หลักการพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นการส่งมอบสินค้าและบริการให้ ตรงตามความต้องการของลูกค้า ทั้งในด้านเวลา คุณภาพ และต้นทุน

การลดความสูญเปล่า (Waste Reduction) หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางในการระบุกำจัดหรือปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ในระบบการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้มีจำนวนลดลงหรือหมดไป เพื่อให้กระบวนการผลิตหรือการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุน ลดเวลา และเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้า

การจัดการโลจิสติกส์ หมายถึง กระบวนการวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุมการไหลของสินค้า บริการและข้อมูลต่างๆ ตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปจนถึงผู้บริโภคสุดท้ายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าในด้าน ต้นทุน เวลา คุณภาพ และความน่าเชื่อถือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย “กิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อการจัดการคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ซีพีแอนด์เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงใน รูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (2567)

วิธีการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการ 2 คน หัวหน้างาน 2 คน เจ้าหน้าที่คลังสินค้าของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา 6 คน รวมทั้งหมดจำนวน 10 คน (Krueger & Casey, 2015) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบเจาะจง (Purposive Sampling)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือหลักในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก ได้แก่ ผู้จัดการ 2 คน หัวหน้างาน 2 คน เจ้าหน้าที่คลังสินค้า 6 คน รวมทั้งหมดจำนวน 10 คน แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)
2. ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แนวคำถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สามารถครอบคลุมประเด็นสำคัญตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแต่ละการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 45–60 นาที และได้รับความยินยอมในการบันทึกเสียง
3. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์การดำเนินงานจริงในพื้นที่ของบริษัทเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น สภาพสภาพการทำงาน การจัดลำดับและความสำคัญของปัญหา การสนทนากลุ่ม การระดมสมอง การติดตามผลการแก้ไขปัญหา โดยบันทึกข้อมูลในรูปแบบบันทึกภาคสนาม (Field Notes) เพื่อใช้ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์
4. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารภายในของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา เช่น ขั้นตอนการจัดเก็บ การเบิกจ่ายและการควบคุมสินค้าคงคลังในสถานที่จริง ซึ่งเอกสารเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อยืนยันข้อมูลจากการสัมภาษณ์และภาพรวมของการดำเนินงานในเชิงระบบ
5. การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารภายใน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความถูกต้องและสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้อย่างครบถ้วน
6. วิธีการประชุมกลุ่ม (Focus Group) และการระดมสมอง (Brainstorm) ผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Thematic Coding) ทำการแลกเปลี่ยนข้อมูลของปัญหาที่พบในแต่ละตำแหน่งงาน เมื่อได้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและศึกษาการแก้ไข โดยศึกษาจากเอกสาร บทความ ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักการ 7-Right ของการจัดการโลจิสติกส์ กลยุทธ์การ

จัดเก็บสินค้าและหลักการลดความสูญเปล่ามาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเรียงสินค้าในคลังสินค้า โดยวัดข้อมูลด้านเวลา ระยะทางและมูลค่าความเสียหายต่อครั้ง เพื่อลดภาระในการเคลื่อนย้ายสินค้าและการจัดเก็บอย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ความน่าเชื่อถือในงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่

1. ความเชื่อถือได้ (Credibility) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยร่วมทำการวิเคราะห์ จัดลำดับของปัญหาและสรุปประเด็นปัญหา เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีการประชุมกลุ่ม (Focus Group) การระดมสมองและเทคนิคการสอบถามซ้ำ (Member Checking) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการคลังสินค้าในงานประจำ
2. การยืนยันข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ขั้นตอนการจัดเก็บ ข้อมูลการเบิกจ่าย และการควบคุมสินค้าคงคลังในสถานที่จริง ซึ่งเอกสารเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อยืนยันข้อมูลจากการสัมภาษณ์และภาพรวมของการดำเนินงานจากข้อมูลตัวชี้วัดทางระบบบัญชี เพื่อประเมินผลการดำเนินการวิจัยที่สามารถวัดผลได้ในเชิงรูปธรรม
3. ความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ (Auditability) ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ (โดยได้รับความยินยอม) จากการประชุมกลุ่ม (Focus Group) และการระดมสมอง (Brainstorm) พร้อมทั้งถอดความ (Transcription) อย่างละเอียด เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา และจัดเก็บรักษาข้อมูลในลักษณะที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ทั้งนี้ยังมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Thematic Coding) อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้การถอดความข้อมูล (Transcription) ที่ได้จากการประชุมกลุ่ม (Focus Group) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกถูกถอดความอย่างละเอียดด้วยวิธีการพรรณนา พร้อมตรวจสอบความถูกต้องโดยเปรียบเทียบกับเสียงที่บันทึกจริง

1. การเข้ารหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการอ่านเนื้อหาหลายรอบ (Content Analysis) เพื่อหาแนวคิดหลัก (Themes) และหมวดหมู่ย่อย (Sub-themes) ที่สะท้อนถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการคลังสินค้าในงานประจำของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา

2. การจัดกลุ่มและตีความข้อมูล (Thematic Analysis) เมื่อได้รับข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน และตีความข้อมูลในบริบทของกรอบแนวคิดและขั้นตอนในการวิจัย โดยอ้างอิงจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์ (Trustworthiness) ใช้วิธีการยืนยันข้อมูลร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์ (Member Checking) และการวิเคราะห์แบบตรวจสอบซ้ำ เพื่อเพิ่มความแม่นยำของการตีความและเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ผู้วิจัยเลือกทำการแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยแบ่งการแก้ไขปัญหาเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น 1-3 เดือน ระยะกลาง 4-12 เดือน และระยะยาว 1-2 ปี สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการแก้ไขปัญหาระยะสั้น มาทำการทดลองแก้ไข เนื่องจากระยะเวลาของการศึกษามีเวลาที่กำหนดแน่นอน และสามารถทำการปรับปรุงได้ โดยไม่ต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงแก้ไขปัญหามากนัก

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการจัดเก็บสินค้าของบริษัทกรณีศึกษาแบบเดิมมีการจัดเก็บแบบระบบการจัดเก็บโดยไร้รูปแบบ (Informal System) จึงทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บหรือการที่หาอะไหล่และอุปกรณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวสินค้านั้นไม่เจอ ทำให้การส่งมอบเครื่องทำกาแฟและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดความล่าช้าในการส่งมอบ ทำให้บริษัทขาดความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นในการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ ส่งผลกระทบต่อการใช้เครื่องทำกาแฟและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลาที่

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินปัญหาในแต่ละเกณฑ์ทางเลือก เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหาจากมากไปน้อย โดยใช้เกณฑ์ทางเลือก 3 เกณฑ์ ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดปัญหา ความรุนแรงของปัญหา และผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยให้น้ำหนักเกณฑ์ทางเลือกแต่ละเกณฑ์ ได้แก่ 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง ไม่พบหรือไม่มี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ในรูปแบบประชุมกลุ่มและการระดมสมอง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการจัดลำดับของปัญหาที่พบ

ข้อ	ปัญหาที่เกิดขึ้น	โอกาส				ความรุนแรง				ผลกระทบ				ผลรวม	ลำดับ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1	ไม่มีการแบ่งโซนจัดของตามหมวดหมู่สินค้าที่ชัดเจน	✓				✓				✓				11	2
2	ไม่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	✓				✓				✓				10	3
3	ไม่มีการกำหนดพื้นที่การจัดเก็บสินค้าแยกตามชนิดหรือประเภทที่ชัดเจน	✓				✓				✓				12	1
4	ไม่มีช่องทางเดินในพื้นที่คลังสินค้า	✓						✓		✓				9	4

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัญหาที่มีคะแนนรวมจากเกณฑ์ทางเลือกทั้ง 3 เกณฑ์มากที่สุด คือ ปัญหาไม่มีการกำหนดพื้นที่การจัดเก็บสินค้าแยกตามชนิดหรือประเภทที่ชัดเจน (12 คะแนน) รองลงมาคือ ไม่มีการแบ่งโซนจัดของตามหมวดหมู่สินค้าที่ชัดเจน (11 คะแนน) ไม่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน (10 คะแนน) และไม่มีช่องทางเดินในพื้นที่คลังสินค้า (9 คะแนน) ตามลำดับ

3. ผู้วิจัยได้ทำการติดตามผลการแก้ไขและการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าในด้านเวลา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าของบริษัทฯ ในด้านเวลา (เฉลี่ย/ครั้ง)

ลำดับ	รายละเอียด	ก่อนปรับปรุง (นาทิต/ครั้ง)	หลังปรับปรุง (นาทิต/ครั้ง)	ผลต่าง (นาทิต)	ลดลง %
1	การจัดเก็บแบบวางรวมกันหรือซ้อนกันไม่เป็นหมวดหมู่	10	5	5	50
2	รูปแบบการจัดเก็บสินค้าและการวางสินค้าไม่มีป้ายบ่งบอก	20	5	15	75
3	การจัดแบ่งโซนสินค้าปะปนกันต้องใช้เวลาในการค้นหา	20	5	15	75
4	ไม่มีรูปแบบการตรวจนับสินค้าคงคลัง	15	5	10	66.67
รวมทั้งหมด		65	20	45	69.23

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดเก็บแบบวางรวมกันหรือซ้อนกันไม่เป็นหมวดหมู่ ลดลงจากเดิม 5 นาทิต/ครั้ง (50%) รูปแบบการจัดเก็บสินค้าและการวางสินค้าเนื่องจากไม่มีป้ายบ่งบอก ลดลงจากเดิม

15 นาที/ครั้ง (75%) การจัดแบ่งโซนสินค้าปะปนกันต้องใช้เวลาในการค้นหา ลดลงจากเดิม 15 นาที/ครั้ง (75%) และการตรวจนับสินค้าคงคลัง (ไม่มีรูปแบบ) ลดลงจากเดิม 10 นาที/ครั้ง (67%) รวมระยะเวลาในการแก้ไขและการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าเครื่องทำกาแฟและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯทั้งหมด ลดลงจากเดิม 45 นาที/ครั้ง (69%)

4. ผู้วิจัยได้ทำการติดตามผลการแก้ไขและการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าในด้านระยะทาง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าของบริษัทฯ ในด้านระยะทาง (เฉลี่ย/ครั้ง)

ลำดับ	รายละเอียด	ก่อนปรับปรุง (เมตร/ครั้ง)	หลัง ปรับปรุง (เมตร/ครั้ง)	ผลต่าง (เมตร)	ลดลง %
1	การหยิบเครื่องทำกาแฟและอุปกรณ์อื่นๆ	15	5	10	66.67
2	การตรวจนับสินค้าคงคลัง	5	2	3	60
3	การค้นหาสินค้า	15	5	10	66.67
รวมทั้งหมด		35	12	23	65.71

จากตารางที่ 3 พบว่า ระยะทางเฉลี่ยในการหยิบเครื่องทำกาแฟและอุปกรณ์อื่นๆ ลดลงจากเดิม 10 เมตร/ครั้ง (67%) ระยะทางเฉลี่ยการตรวจนับสินค้าคงคลัง ลดลงจากเดิม 3 เมตร/ครั้ง (60%) และระยะทางเฉลี่ยการค้นหาสินค้า ลดลงจากเดิม 10 เมตร/ครั้ง (67%) รวมระยะทางทั้งหมดในการแก้ไขและการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้า ลดลงจากเดิม 23 เมตร/ครั้ง (66%)

5. ผู้วิจัยได้ทำการติดตามผลการแก้ไขและการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าในด้านอื่นๆ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าของบริษัทฯ ในด้านอื่นๆ

ลำดับ	รายละเอียด	ก่อนปรับปรุง (ล้านบาท)	หลัง ปรับปรุง (ล้านบาท)	ลดลง (ล้านบาท)	ลดลง %
1	ค่าใช้จ่ายในการซ่อมเครื่องทำกาแฟ (ชำรุด)	0.2	0	0.2	100
2	การควบคุมต้นทุนถือครองสินค้าตกรุ่น	34	4.17	29.83	87.74
3	การสูญเสียการใช้งานเครื่องทำกาแฟและอะไหล่ที่เหมาะสมตามกรอบระยะเวลา	15	5	10	66.67
รวมทั้งหมด		49.20	9.17	40.03	81.36

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าใช้จ่ายในการซ่อมอุปกรณ์เครื่องทำกาแฟ (ชำรุด) ลดลงจากเดิม 0.2 ล้านบาท (100%) การควบคุมต้นทุนถือครองสินค้าตกรุ่น ลดลงจากเดิม 29.83 ล้านบาท (84%) และการสูญเสียการใช้งานเครื่องทำกาแฟและอะไหล่ที่เหมาะสมตามกรอบระยะเวลา ลดลงจากเดิม 10

ล้านบาท (67%) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด ในการแก้ไขและการปรับปรุงประสิทธิภาพคลังสินค้าของบริษัทฯ ในด้านอื่นๆ ลดลงจากเดิมรวมมูลค่า 40.03 ล้านบาท (81%)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ และศึกษาข้อมูลภายในองค์กร พบผลการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการคลังสินค้าในงานประจำของบริษัท ซีพี บีแอนด์เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บริษัทมีการจัดการคลังสินค้าแบบไร้ระบบ (Informal System) ไม่มีการกำหนดพื้นที่จัดเก็บตามประเภทสินค้าอย่างชัดเจน ไม่มีการแบ่งโซนหรือป้ายแสดงตำแหน่ง ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการค้นหาสินค้า การจัดวางสินค้าซ้อนกันอย่างไม่เป็นระบบก่อให้เกิดการชำรุด และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งมอบสินค้าได้ตามกำหนดเวลา

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการคลังสินค้า โดยใช้เกณฑ์ 3 ด้าน คือ โอกาสเกิด ความรุนแรง และผลกระทบ พบว่า ปัญหาสำคัญอันดับ 1 คือ ไม่มีการกำหนดพื้นที่การจัดเก็บสินค้าแยกตามชนิดหรือประเภท (12 คะแนน) รองลงมา คือ ไม่มีการแบ่งโซนจัดของตามหมวดหมู่ (11 คะแนน), ไม่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (10 คะแนน) และไม่มีช่องทางเดินภายในพื้นที่คลังสินค้า (9 คะแนน) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาช่วยจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงจุดมากขึ้น

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาระบบคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพและลดความสูญเสีย โดยการประยุกต์ใช้หลักการจัดการโลจิสติกส์ ได้แก่ Lean, 5S, FIFO, ABC Classification และ Visual Control ซึ่งส่งผลทำให้ ลดระยะเวลาในการค้นหาและหยิบสินค้า ได้มากกว่า 65% ลดระยะทางในการเคลื่อนย้ายสินค้า โดยเฉลี่ยกว่า 60% ลดค่าใช้จ่ายจากสินค้าชำรุดและสูญหาย ได้กว่า 80% ส่งผลให้การปรับปรุงพื้นที่จัดเก็บได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพิ่มความแม่นยำและความเป็นระเบียบในการจัดเก็บสินค้า และลดความผิดพลาดในการตรวจนับและเบิกจ่ายสินค้าซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินการทั้งหมดช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารคลังสินค้า ลดความสูญเสียและส่งเสริมประสิทธิภาพการให้บริการโดยรวมของบริษัทได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “กิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อการจัดการคลังสินค้า: กรณีศึกษา บริษัท ซีพี บีแอนด์เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. สภาพการจัดการคลังสินค้าในงานประจำของบริษัท ซีพี บีแอนด์เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การจัดการคลังสินค้าเดิมของบริษัทอยู่ในลักษณะที่ไม่มีระบบการแบ่งประเภทสินค้าอย่าง

ชัดเจน ไม่มีป้ายแสดงตำแหน่งสินค้า และไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดวาง ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการค้นหา และเบิกจ่ายอะไหล่และอุปกรณ์ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ ปรัชกรณ์ เศรษฐเสถียร (2560) ที่ระบุว่า การขาดป้ายบ่งชี้และการจัดเก็บที่ไม่เป็นระบบ ส่งผลให้ใช้เวลาในการหยิบสินค้านานขึ้นและเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ รัชแก้ว อารังธรรม และศุภกรณ์ เปี่ยมหน้าไม้ (2562) ที่พบว่า การจัดเก็บโดยไม่แยกประเภทและไม่มีมาตรฐานการจัดเรียงสินค้า เป็นอุปสรรคต่อการค้นหาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

2. การวิเคราะห์ปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการคลังสินค้า โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านความรุนแรง โอกาสเกิด และผลกระทบ พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ การไม่มีการกำหนดพื้นที่จัดเก็บสินค้าที่ชัดเจน การไม่แบ่งโซน และการไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอน ซึ่งตรงกับแนวคิดในงานวิจัยของ จิรศักดิ์ แก้วเกิด และศักดิ์ชาย รักการ (2561) ที่กล่าวว่า การขาดการจัดเรียงสินค้าที่เป็นระบบ และการไม่มีแผนผังภายในคลังสินค้า ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายและการควบคุมสต็อกสินค้า นอกจากนี้ ญัฐวรรณ สมรรถจันทร์ และคณะ (2563) ยังเสนอว่าการแบ่งโซนอย่างมีระบบสามารถช่วยลดเวลาการค้นหาและทำให้พื้นที่คลังถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาระบบคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่า โดยใช้แนวคิด Lean, 5S, ABC, FIFO และ Visual Control ทำให้เกิดผลเชิงบวกในหลายด้าน เช่น ลดเวลาในการหยิบสินค้า ลดระยะทางในการเคลื่อนย้าย ลดการสูญเสียจากสินค้าเสียหาย และเพิ่มความแม่นยำในการตรวจนับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamath & Roy (2019) ที่พบว่า การออกแบบพื้นที่คลังสินค้าตามแนวทาง Lean และการจำลองกระบวนการทำงานช่วยลดความสูญเปล่าและเพิ่ม Productivity ได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน Swamidass (2000) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีร่วมกับระบบจัดเก็บอย่างมีระบบ เช่น RFID และระบบการติดตามแบบเรียลไทม์ ก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมและจัดการคลังสินค้าได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรปรับแนวคิดการปรับเปลี่ยนองค์กรจากระบบไร้โครงสร้างไปสู่ระบบมาตรฐานแบบง่าย (Standardization Transition) เพื่อแสดงให้เห็นว่า แม้ไม่มีระบบซอฟต์แวร์ราคาแพง องค์กรขนาดกลางก็สามารถปรับปรุงคลังสินค้าได้อย่างมีระบบโดยใช้แนวคิดพื้นฐานทางโลจิสติกส์และการบริหารคุณภาพ เพียงมีการวางแผน กำหนดบทบาท และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรกำหนดระบบการจัดเก็บที่ชัดเจน โดยใช้การแบ่งโซน (Zoning Mapping) ตามหมวดหมู่สินค้า รหัสสินค้า หรือลักษณะการใช้งาน เพื่อให้การค้นหาและเบิกจ่ายสินค้าเป็นไปอย่าง

รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากใช้งบประมาณต่ำแต่ได้ผลสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการที่มีสินค้าหลากหลายแต่ปริมาณไม่มากในแต่ละ SKU

3. ควรมีการกำหนดการวัดผลการปรับปรุงคลังสินค้าด้วยหน่วย “นาที” และ “เมตร” เพราะไม่เพียงใช้ตัวชี้วัดทางการเงินเท่านั้น แต่ยังใช้เวลาที่ลดลง (นาที/ครั้ง) และระยะทางที่ลดลง (เมตร/ครั้ง) ซึ่งเหมาะกับองค์กรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์ในรูปแบบเชิงปฏิบัติจริงและสามารถใช้เปรียบเทียบก่อน-หลังได้อย่างชัดเจน

4. ควรจัดทำป้ายบ่งชี้ (Visual Management) เช่น ป้ายชื่อสินค้า รหัส พื้นที่จัดเก็บ และเส้นทางเดินในคลัง เพื่อเพิ่มความชัดเจน ลดการสับสน และลดความผิดพลาดจากการหยิบผิด

5. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในส่วนของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้นำเข้ามาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในคลังสินค้า เช่น ระบบ WMS (Warehouse Management System), Barcode, RFID เพื่อช่วยในการจัดเก็บ ควบคุม และติดตามสินค้าอย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2. ควรเปรียบเทียบประสิทธิภาพก่อนและหลังการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและทำการวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อให้ผลลัพธ์ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรขยายการศึกษาไปยังคลังสินค้าของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการจัดการและหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)

บรรณานุกรม

- จิรศักดิ์ แก้วเกิด และศักดิ์ชาย รักการ (2561). การจัดเรียงสินค้าและการทำป้ายบ่งชี้ในคลังสินค้า. วารสารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 10(1), 2-10. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://journal.rmutk.ac.th/handle/123456789/1521>
- ณัฐวรรณ สมรรถจันทร์ และคณะ (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า: กรณีศึกษา บริษัท XXX จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ปีที่ 15, ฉบับที่ 54, หน้า 35-41.
- ธีรภัทร คงอ่อน (2564). การประยุกต์ใช้ระบบ RFID ในการบริหารสินค้าคงคลังในคลังอะไหล่. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2568, จาก <https://digital.lib.buu.ac.th/handle/123456789/2311>

- ปรัษฎ์ เศรษฐเสถียร และกฤติยา เกิดผล (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคลังสินค้า. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, ปีที่ 13 ฉบับที่ 2, หน้า 65-72. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.ojs.kmutnb.ac.th/index.php/bid/article/view/6354>
- ภานุพงศ์ ดารากัย และศักดิ์ชาย รักการ (2565). การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้าในธุรกิจเครื่องกำเนิดไฟฟ้า. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุทัยธานี, 2(1), 31-45.
- มิตินัน. (2568, 6 มีนาคม). CPALL พอร์มเทพ! ครึ่งปีหลังสดใส ลุยเปิด 700 สาขาใหม่-รับเปิดเมือง. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.mitihoon.com/2025/03/06/528276/>
- รัชแก้ว อารธรรมและศุภกรณ์ เปี่ยมหน้าไม้ (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการจับคู่วัตถุดิบประเภทผ้า กรณีศึกษา บริษัทประยุกต์สปอร์ตซัพพลาย จำกัด. ปริญญานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาโลจิสติกส์ ภาควิชาวิศวกรรมขนถ่ายวัสดุและโลจิสติกส์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. หน้า 33-59.
- สมคิด บุญยสรณ์ศิริ (2559). การปรับปรุงประสิทธิภาพการส่งมอบสินค้าให้ทันเวลา: กรณีศึกษา บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/1599>
- สุภาภรณ์ ชินารักษ์ (2560). การประยุกต์ใช้กลยุทธ์ในการจัดการคลังสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารห้องเย็น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://repository.pbru.ac.th/handle/123456789/2049>
- Bowersox, D. J., Closs, D. J., & Cooper, M. B. (2013). *Supply Chain Logistics Management* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Degirmenci, K., & Breitner, M. H. (2017). *Logistics performance and its impact on firm competitiveness: Empirical evidence from logistics service providers*. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management
- FlexLogistics. (2021). *บริการโลจิสติกส์ครบวงจรเพื่อธุรกิจยุคใหม่*. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.flexlogistics.co.th>
- James, A.T. and Jerry, D.S. (1998). *The Warehouse Management Handbook*. Second edition, Tompkin's press, pp. 823-848.
- Kamath, B., & Roy, S. (2019). Optimization of Warehouse Layout using Simulation and Lean Principles. International Journal of Supply Chain Management, 8(5), 112-120. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก

<https://ojs.excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/view/3594>

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). SAGE Publications.

Swamidass, P. M. (2000). *Encyclopedia of production and manufacturing management*. Boston, MA: Springer. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://doi.org/10.1007/1-4020-0612-8>

Thanapat C. (2023). 8 Wastes of Lean ความสูญเปล่า 8 ประการในระบบของลีน. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://productiveeng.co/2023/01/21/8-wastes-of-lean/>

ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
The impact of motivation, organizational commitment, and
organizational citizenship behavior on the job performance of
employees in automotive parts manufacturing company in Amata city
industrial estate, Chonburi

ศศิ เมธีคชเดช

นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: sasi.me@ku.th

กิตติยา ทศนะบรรจง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: kitiya.tha@ku.th

Sasi Mathekochedet

MBA (Industrial Administration and Development),
Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, E-mail: sasi.me@ku.th

Kitiya Thassanabanjong

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, E-mail: kitiya.tha@ku.th

รับเข้า : 10 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 9 กรกฎาคม 2568 ตอบรับ : 11 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.865 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อยู่ระหว่าง 0.76-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9821 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 420 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42, S.D = 0.21$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.43, S.D = 0.36$) ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.40, S.D = 0.23$) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.45, S.D = 0.23$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of motivation, organizational commitment, organizational citizenship behavior and work performance, 2) analyze the impact of motivation, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee work performance. This research is a quantitative research. Data were collected using a questionnaire. The questionnaire had content validity of 0.865, construct validity of 0.76-1.00, and overall reliability of 0.9821. The sample consisted of 420 employees of an automotive parts manufacturing company in Amata City Industrial Estate, Chonburi. The convenience sampling method was used. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The results showed that; the level of opinions on motivation was at a high level ($\bar{X}=4.42, S.D = 0.21$) organizational commitment was at a high level ($\bar{X}= 4.43, S.D = 0.36$) organizational citizenship behavior was at a high level ($\bar{X}= 4.40, S.D = 0.23$) and work performance was at a high level ($\bar{X}=4.45, S.D = 0.23$) . The results of the hypothesis test found that the effects of motivation, organizational commitment, and organizational citizenship behavior on work performance of employees of an automotive parts manufacturing company in Amata City Industrial Estate, Chonburi with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Efficiency of Performance

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเติบโตอย่างมากและแข็งแกร่งขึ้นสะท้อนได้จากการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยโดยใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 80 โดยส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอันดับที่ 13 ของโลก (สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย.2566) สร้างรายได้เข้าประเทศเฉลี่ยปีละ 4-5 แสนล้านบาท โดยมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ปี 2565 ขยายตัว 7.6%YoY ของยอดการผลิตรถยนต์ทั่วโลกที่ขยายตัวต่อเนื่อง 6.0%YoY โดยเฉพาะตลาดส่งออกหลักของไทยอย่างสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น อินโดนีเซียและมาเลเซีย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศฐาน การผลิตรถยนต์ที่สำคัญ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2566) ซึ่งจากการค้นคว้า พบว่า นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในเครือบริษัทอมตะซิตี้ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในเขตอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งชาติ มีโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักมีผู้ประกอบการกว่า 820 ราย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2565) จึงกล่าวได้ว่านิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้จะเป็นศูนย์กลางสำคัญที่จะรองรับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตามโครงการเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก มีแนวโน้มใช้เครื่องจักรอัตโนมัติในการผลิตที่เพิ่มขึ้น (สโรชา ศิลป์พิทักษ์สกุล.2562)

จากการสำรวจเบื้องต้นของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี (2565) พบว่า หลายบริษัทประสบปัญหาด้านแรงงาน คือ มีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของพนักงานที่มีคุณภาพ อาทิ ขาดแรงจูงใจ ขาดความผูกพัน และไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.2565) นอกจากนี้ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นและแพร่ระบาดไปทั่วโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการดำรงชีวิตอย่างมากทั้งด้านความเป็นอยู่ การทำงานเป็นหนึ่งเหตุการณ์ที่กระทบถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ส่งผลให้ยอดขายและการส่งออกลดลงและชิ้นส่วนลดลงอย่างมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการดำรงธุรกิจท่ามกลางสภาวะเหล่านี้ ได้มีแนวคิดกลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยนและรับมือกับสถานการณ์ องค์กรจึงต้องพึ่งพาพฤติกรรมเชิงบวกจากพนักงานเพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินงาน บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกส่วนในองค์กร โดยในส่วนของพนักงานก็ต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแสดงออกมาให้เห็นมากเพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร (อภิวัฒน์ ปุราถานัง และ สุมาลี รามัญ.2565) การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อผลิตสินค้าใน

ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ มีความเหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด (Peterson & Plowman.1953) การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด (Good.1973)

นักวิชาการหลายท่านได้เน้นย้ำว่า แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น Herzberg (1997), Allen & Meyer (1990), Organ (1997). และงานวิจัยของนักวิชาการไทยและต่างประเทศระบุผลในทิศทางเดียวกันว่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจก็ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานได้รับปัจจัยแรงจูงใจที่ดีก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงานที่ดีมีความเหมาะสม กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (Herzberg,1997) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะถ้าพนักงานได้รับแรงจูงใจที่ดีก็ย่อมจะทำให้เกิด การทำงานที่ดี มีความเหมาะสม กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561), ธัญญรัตน์ สาลิกา (2566), ปาสิกันต์ คงเกษม (2566), Dinh Van Thang, et al., (2022), Jufrizen, et al., (2022), MC. Oetami Prasadjaningsih et al., (2023), P. Paulus (2023). พบว่า แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นตัวสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร หากบุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรนั้น ย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน (มณฑนา บินทวิหค. 2564) เมื่อพนักงานมีทัศนคติได้เช่นนี้ก็จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ซึ่งให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงแล้วย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานจะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561), ทิพวิมล อันจันทร์ (2562), มนทริกา ชาญธนเวทย์ (2563), ลดาพร เอกพานิช (2563), Rozana,B.O., et al., (2019), Assefa Tsegay Tensay & Manjit Singh (2020), Ishfaqbashir,prof.& Fayazahmadnika (2021), Ajeng Nurdini & Yayan Firmansyah (2022) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นกระทำด้วยความสมัครใจ ของพนักงาน กระทำนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนช่วยทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ ดีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจใน การร่วมมือกับองค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน Podsakoff & Mac Kenzie (1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของลดาพร เอกพานิช (2563), จารุวรรณ บุญรอด

(2564) ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภา (2564), Oscarius Yudhi Ari Wijaya (2020), Ani Wijayanti et al.,(2023) Feriska Andriani et al.,(2023), Veliana Ningrum et al.,(2023), Yannizar et al.,(2023) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน การกระจายรายได้การเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันสูง มีแนวโน้มการเติบโตอย่างชัดเจน มีผลต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานช่วยให้องค์กรเติบโตและแข่งขันในระดับภูมิภาคหรือโลกได้ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพในการผลิตในส่วนขององค์กร จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะมีงานวิจัยในประเด็นนี้อยู่บ้างแต่ยังไม่พบการศึกษาเชิงลึกที่วิเคราะห์ทั้งสามปัจจัยร่วมกันในบริบทของอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริกเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg,1997 อ้างถึงในธัญญรัตน์ สาลิกา. 2565) Herzberg ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานที่ทำ ซึ่งทฤษฎีของเขามีชื่อว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานองค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัวเงินเดือนและฐานะของอาชีพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันของ Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน ทิพวิมล อันจันทร์.2562) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกระหว่างความปรารถนาส่วนตัวของบุคลากรและองค์กร ซึ่งความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อองค์กรนี้เป็นไปตามความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งใน ด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ความผูกพันทางด้านความต่อเนื่อง เป็นการประเมินต้นทุนหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้น หากบุคลากรย้ายออกจากองค์กร เปลี่ยนตำแหน่งงานหรือการประกอบอาชีพอื่น 3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและทำให้การจ้างงานยังดำเนินต่อไป ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อเป็นการตอบแทนรางวัลที่ได้รับตามหลักการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร Organ (1997 อ้างถึงในลดาพร เอกพานิช. 2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งรูปแบบพฤติกรรมออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ 1. พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกคนอื่นด้วยความสมัครใจ 2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรนึกถึงสมาชิกคนอื่นเสมอเพื่อไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร 3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรอดทนและยอมรับใน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น 4. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการทำงานภายในองค์กรเพื่อตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ 5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงในทิพวิมล อันจันทร์.2562) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานว่าสามารถวัดได้จากการใช้ทรัพยากรที่

ใช้ไปอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว 2) ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร โดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสม หรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กร 3) เวลา เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม มีการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง งานวิจัยของอรรถชัย ณ ภิบาล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา งานวิจัยของปาสีกันต์ คงเกษม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีงานวิจัยของ มนทิรา ชาญธนเวทย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธินนคร งานวิจัยของลดาดพร เอกพานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยของลดาดพร เอกพานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร งานวิจัยของ จารุวรรณ บุญรอด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธุรกิจขายอุปกรณ์ท่อส่งน้ำมันในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของชาลิวัฒน์ จิตต์โสภา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น

และการคำนึงถึงผู้อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg. (1959) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน 2) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Allen & Meyer.(1995) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Organ.(1997) ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Peterson & Plowman, (1953) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ด้านค่าตอบแทน 7) นโยบายการบริหารขององค์กร 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) สภาพแวดล้อมการทำงาน 10) ความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น 5) การคำนึงถึงผู้อื่น และด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งมีจำนวนพนักงานทุกประเภททั้งหมด 210,000 คน (รายงาน 56-1 One Report ประจำปี 2566) เนื่องจากไม่มีข้อมูลเฉพาะระดับปกติ จึงคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรและสัดส่วนที่แน่นอน ด้วยสูตรของ W.G. Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384.16 คน จึงทำการปัดเศษเป็นจำนวน 385 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือก

ตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มแบบสอบถามเป็น 438 ชุด และได้รับการตอบกลับมา 420 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.89

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ฯ ท่านเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

คำถามในส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbach's Alpha Coefficient แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.865 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อยู่ระหว่าง 0.76-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9821 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.45	0.23	ระดับมาก (1)
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.43	0.36	ระดับมาก (2)
ด้านแรงจูงใจ	4.42	0.21	ระดับมาก (3)
ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.40	0.23	ระดับมาก (4)
รวม	4.43	0.26	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D = 0.26$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D = 0.23$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D = 0.36$) ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42, S.D = 0.21$) และ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40, S.D = 0.23$)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เลือกใช้สถิติสหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ตัวแปรก่อนทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น เลือกใช้วิเคราะห์ Regression แบบ Stepwise โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรย่อย

แรงจูงใจ (X_a)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)						
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.561	.223		11.498	.000		
ความสำเร็จในการทำงาน X_1	.062	.029	.105	2.146	.032*	.463	2.160
การได้รับการยอมรับนับถือ X_2	.071	.031	.114	2.288	.023*	.455	2.199
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ X_3	.076	.028	.133	2.654	.008*	.125	1.810
ความรับผิดชอบในงาน X_4	.075	.029	.124	2.530	.012*	.728	1.374
ความก้าวหน้าในการทำงาน X_5	.056	.032	.192	1.765	.018*	.485	2.060
ค่าตอบแทน X_6	-.006	-.030	.011	-.205	.838	.252	3.961
นโยบายการบริหารขององค์กร X_7	.043	.032	.068	1.352	.177	.330	3.034
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล X_8	.030	.036	.045	.853	.394	.154	4.091
สภาพแวดล้อมการทำงาน X_9	.019	.031	.032	.628	.530	.627	1.594
ความมั่นคงในงาน X_{10}	.002	.031	.003	.054	.957	.651	1.535
R = .410 R ² = .168 Adjusted R ² = .148 SE(est.) = .213 F = 8.256 Sig = .000							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.125 - 0.728 มีค่ามากกว่า 0.100 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.374 - 4.091 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่าผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.410 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 14.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.561 + .062X_1 + .071X_2 + .076X_3 + .075X_4 + .056X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .105X_1 + .114X_2 + .133X_3 + .124X_4 + .192X_5$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น ผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรย่อย

ความผูกพัน ต่อองค์กร (X _b)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)						
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	3.006	.169		17.782	.000		
ด้านจิตใจ X ₁₁	.102	.029	.164	3.557	.000*	.629	1.077
ด้านการคงอยู่ X ₁₂	.101	.024	.202	4.315	.000*	.804	1.106
ด้านบรรทัดฐาน X ₁₃	.123	.028	.209	4.446	.000*	.718	1.089
R = .394 R ² = .155 Adjusted R ² = .149 SE(est.) = .213 F = 25.456 Sig = .000							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.629 - 0.804 มีค่ามากกว่า 0.100 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.007 - 1.106 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่า ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น โดยภาพรวม รายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.394 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพ การทำงานได้ร้อยละ 14.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.006 + .102X_{11} + .101X_{12} + .123X_{13}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .164X_{11} + .202X_{12} + .209X_{13}$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น ผลกระทบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรย่อย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร (X _c)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)						
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.916	.184		10.426	.000		
การให้ความช่วยเหลือ X ₁₄	.080	.025	.136	3.236	.001*	.659	1.043
ความสำนึกในหน้าที่ X ₁₅	.096	.027	.152	3.491	.001*	.541	1.063
การให้ความร่วมมือ X ₁₆	.091	.028	.146	3.241	.001*	.634	1.071
ความอดทนอดกลั้น X ₁₇	.146	.031	.216	4.719	.000*	.791	1.019
การคำนึงถึงผู้อื่น X ₁₈	.163	.032	.230	5.114	.000*	.574	1.027
R = .565 R ² = .319 Adjusted R ² = .311 SE(est.) = .192 F = 38.862 Sig = .000							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.541- 0.791 มีค่ามากกว่า 0.100 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.019 - 1.071 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่า ผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน นั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.565 โดยสามารถทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 31.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.919 + .080X_{14} + .096X_{15} + .091X_{16} + .146X_{17} + .163X_{18}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .136X_{14} + .152X_{15} + .146X_{16} + .216X_{17} + .230X_{18}$$

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นว่า เมื่อพนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาทักษะ จะยิ่งกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบงาน และความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) และปาลิกันต์ คงเกษม (2566) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของงานวิจัยของ Dinh Van Thang et al., (2022). พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน เช่น ความภูมิใจในผลงาน และแรงจูงใจภายนอก เช่น โอกาสในการเติบโตในหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าแรงจูงใจมีผลในเชิงบวกอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมยานยนต์ซึ่งมีการแข่งขันสูง และต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพสูง พนักงานจึงต้องการแรงผลักดันอย่างชัดเจนเพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐาน และความสำเร็จของตนเอง

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นว่า พนักงานที่มีความรู้สึก

เป็นเจ้าขององค์กร มีความภาคภูมิใจและตั้งใจอยู่กับองค์กรในระยะยาว มักแสดงออกด้วยความรับผิดชอบต่อนานที่มีวินัยและมุ่งมั่นสร้างผลงานให้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) และ ทิพวิมล อันจันทร์ (2562) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนทิตรา ชาญธนเวทย์ (2563) พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของงานวิจัยของ Ajeng Nurdini & Yayan Firmansyah (2022) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดอัตราการลาออก เพิ่มความภักดี และส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทต่อหน้าที่อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยเห็นว่า ในบริบทของนิคมอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนงานบ่อย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญมาก ที่ถือว่าเป็นตัวผสมผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อพนักงาน มีทัศนคติได้เช่นนี้ก็จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่นและความสำนึกในหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมเหล่านี้ คือ รากฐานของการทำงานเป็นทีม หากพนักงานให้ความร่วมมือและมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน จะสามารถลดความขัดแย้งเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช (2563) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ บุญรอด (2564) และชาลิวัฒน์ จิตต์โสภาค (2564) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของงานวิจัยของ Veliana Ningrum et al., (2023) พบว่า พฤติกรรมจิตอาสาและการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนโดยตรง เช่น การช่วยเหลือกันในทีมงาน ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมที่เกิดขึ้นกระทำด้วยความสมัครใจและการตัดสินใจของพนักงานเองที่กระทำนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมของพนักงานในมิตินี้เป็นสิ่งที่สามารถปลูกฝังได้ผ่านการอบรม วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างาน

ทั้งนี้แม้ทฤษฎีของ Herzberg, Allen & Meyer และ Organ จะถูกพัฒนาในบริบทตะวันตก แต่เมื่อปรับใช้กับบริบทของไทย โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กรระบบการจ้างงาน และโครงสร้างอำนาจ พบว่า สามารถอธิบายพฤติกรรมแรงจูงใจความผูกพัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ควรมีการสื่อสารให้พนักงานได้มีการรับรู้ และเข้าใจในวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายในการดำเนินงานของบริษัทอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัทมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน มีการควบคุม กำกับ ดูแลและมีการบังคับบัญชาที่ดี มีตำแหน่งงานที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงและความอยู่รอดของบริษัทอันจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในที่สุด

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีการชมเชยและให้ของรางวัลสำหรับผลงานดีเด่นซึ่งควรกำหนดรางวัลอย่างเป็นรูปธรรม สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้แก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อบริษัทให้แก่พนักงานอยู่เป็นประจำ การให้ค่าตอบแทนที่มีความคุ้มค่ากับปริมาณงาน การเอาใจใส่พนักงานทุกคนทำให้พนักงานได้รู้สึกเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ทำให้พนักงานเกิดภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท เมื่อบริษัทใส่ใจดูแลเป็นอย่างดีพนักงานก็ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้และความสามารถ อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด

3. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ควรส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีให้แก่พนักงาน โดยให้พนักงานรู้จักการแสดงน้ำใจและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ และข้อบังคับของบริษัท ส่งเสริมการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมภายในบริษัทที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความตระหนักว่าในการทำงานของตนนั้น จะส่งผลต่อผู้อื่นหรือบริษัทโดยรวมในลักษณะใด รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพื่อยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรและหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพียงแห่งเดียว ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น
พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมต่างพื้นที่ด้วย เช่น นิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ฯลฯ เพื่อนำผลที่ได้จาก
การศึกษามาเปรียบเทียบจะทำให้ทราบถึงความเหมือนและแตกต่างจะได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น

2. ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทั้ง
3 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่ง
เป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังมีปัจจัยการผลิตด้านอื่นอีกที่อาจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพใน
การผลิต เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์และเทคโนโลยี หากต้องการประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นควรนำปัจจัย
เหล่านี้มาร่วมในการวิเคราะห์ด้วย

3. การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น เพื่อ
ความครอบคลุมและนำผลการศึกษาไปใช้เป็นเชิงนโยบาย ควรมีการศึกษาในระดับผู้บริหารด้วยว่ามี
ประสิทธิภาพในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปปรับปรุง แก้ไขการ
บริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็น
ถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กร ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมีประโยชน์
ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในการวางกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม
แรงจูงใจและความผูกพันที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่
ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายด้านบุคลากรใน
ภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กรอื่น ๆ ได้อีกด้วย

บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานประจำปี 2565 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2566 จาก https://www.factlink.com/search_cate.php?lang=lc&ctrid=003
- จารุวรรณ บุณรอด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธุรกิจขายอุปกรณ์ท่อส่งน้ำมันในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาคย์. (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทิพวิมล อ้นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ. (2561). ผลกระทบแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(3), 14–26.
- ปาลิกันต์ คงเกษม. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงาน ระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑนา บินทวีหค. (2564). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย จังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนทิรา ชาญชนเวทย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลดาร เอกพานิช. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, 14(1), 58–74.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (2566). ความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย ปี พ.ศ. 2553–2558. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก <http://www.thaiautoparts.or.th>

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). 5 ยุทธศาสตร์รักษาแชมป์อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก <http://library.dip.go.th/multim5/News/2557/N07989.pdf>
- สโรชา ศิลป์พิทักษ์สกุล. (2562). การรับรู้การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิวัดน์ ปุราถานัง, & สุมาลี รามัญญ. (2565). ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2566). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1 One Report) ปี 2566. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก <https://amata.listedcompany.com>
- Ajeng, N., & Firmansyah, Y. (2022). The impact of employee engagement on employee performance. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(1), 477–494.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Dinh Van Thang, et al. (2022). The effect of work motivation on employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw–Hill.
- Herzberg, F. (1997). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85–97.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262–270.
- Peterson, E., & Plowman, E. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.

การวิเคราะห์มิติในการประเมินความพร้อมการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการ
เอสเอ็มอี กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย
Analysis of Readiness Assessment Dimensions for Exporting Products
among SMEs: A Case Study of the Cosmetics Manufacturing Industry in
Thailand

นพปฎล สุวรรณทรัพย์

อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, E-mail: Noppadol_s@rmutt.ac.th

ปณภา ดวงดาว

อาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, E-mail:

panapa.dou@dpu.ac.th

Noppadol Suwannasap

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Panapa Doungdao

College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

รับเข้า : 11 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 11 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 14 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี 2) ศึกษามิติในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี และ 3) พัฒนาตัวแบบการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางให้กับผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอาง นักวิชาการด้านการส่งออก และตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกจำนวน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ด้วยการจับกลุ่มคำสำคัญ

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและกฎระเบียบทางการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยทางด้านสังคม ในขณะที่ มิติในการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้าน

กระบวนการผลิต ด้านการเงินการลงทุน ด้านความรู้ในการส่งออก ด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ และด้านการบริหารความเสี่ยง

คำสำคัญ: ความพร้อมการส่งออก ผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

Abstract

This research aims to: 1) study the factors affecting the export capability of SMEs in the cosmetics industry, 2) examine the dimensions for assessing the export readiness of SMEs in cosmetics, and 3) develop an export readiness assessment model for SMEs in Thailand's cosmetics manufacturing industry. This study adopts a qualitative research approach, collecting data through in-depth interviews using semi-structured questionnaires with a sample group of 12 individuals, including cosmetics manufacturers, export academics, and representatives from government agencies involved in export promotion. Data analysis was conducted using content analysis and word grouping techniques.

The research findings reveal that the factors affecting the export capability of cosmetics SMEs include: product and innovation factors, economic condition factors, government policy and international trade regulation factors, and social factors. Meanwhile, the dimensions for assessing the export readiness of SMEs in cosmetics consist of: product, production process, finance and investment, export knowledge, transportation and logistics, understanding of foreign markets, and risk management.

Keywords: Export Readiness, SMEs Enterprise, Cosmetic Industrial.

บทนำ

อุตสาหกรรมเครื่องสำอางในประเทศไทยจะมีแนวโน้มการเติบโตเพิ่มมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2565 มูลค่าของตลาดเครื่องสำอางจะมีอัตราเติบโตโดยเฉลี่ยที่ร้อยละ 8 และมีแนวโน้มเติบโตโดยเฉลี่ยในแต่ละปีอยู่ที่ร้อยละ 5-6 จนถึงปี 2573 (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566) การขยายตัวของมูลค่าธุรกิจเครื่องสำอางดังกล่าว ไม่จำกัดอยู่แค่เฉพาะตลาดในประเทศเท่านั้น แต่อัตราการขยายตัวของเครื่องสำอางไทย ในตลาดต่างประเทศก็มีเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน โดยมูลค่าของการส่งออกเครื่องสำอางของไทยในปี พ.ศ. 2564 มีมูลค่ารวมอยู่ที่ ประมาณ 3,052.27 ล้านบาทหรือประมาณ 100,000 ล้านบาท ซึ่งมูลค่าในการส่งออกของไทยสูงเป็นอันดับสอง ในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยมี

ตลาดส่งออกที่สำคัญได้แก่ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ ออสเตรเลีย จีน และกลุ่มประเทศ CLMV (สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางไทย, 2565)

จากประเด็นอัตราการเติบโตของธุรกิจเครื่องสำอางที่สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ประกอบการสนใจเข้ามาในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในไทยมากถึง 4,735 ราย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจที่มีสูงขึ้น โดยในจำนวนดังกล่าว แบ่งเป็นธุรกิจที่ดำเนินการผลิตเครื่องสำอางที่เป็นผู้ประกอบการขนาดย่อย (Micro) และ ผู้ประกอบการขนาดย่อม (Small) จำนวนร้อยละ 97.95 ถึงแม้ว่าสัดส่วนของธุรกิจผลิตเครื่องสำอางกว่าร้อยละ 98 จะเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม แต่เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของผู้ส่งออกเครื่องสำอางกลับพบว่า ผู้ส่งออกส่วนใหญ่ เป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ ที่มีความพร้อมในการส่งออกสินค้าทั้งในเรื่องขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และทุน ในขณะที่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคในการส่งออกเครื่องสำอางไปยังตลาดต่างประเทศทั้งในเรื่องของคุณภาพสินค้า ทุนทรัพย์ และความรู้ความสามารถในการส่งออก (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2567)

ดังนั้น การวิเคราะห์มิติของการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอางเอสเอ็มอี เพื่อการส่งออกสินค้าสู่ตลาดอาเซียน จะช่วยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมในการส่งออกสินค้า และนำไปพัฒนาแบบประเมินความพร้อม และแนวทางในการเตรียมความพร้อม เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอางขนาดกลางและขนาดย่อมในการขยายตลาดเข้าสู่ตลาดอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงมิติในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาตัวแบบการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางให้กับผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในการส่งออกเครื่องสำอาง กรณีศึกษา อุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย มีขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดด้านการส่งออกและประสิทธิภาพในการส่งออก แนวคิดการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกสินค้า แนวคิดด้านผู้ประกอบการเอสเอ็มอี และอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

2. ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ทำการศึกษาผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก และการใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแทนผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอาง 4 คน ตัวแทนนักวิชาการ 4 คน ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 12 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือน กันยายน 2566 ถึง เดือน ธันวาคม 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 16 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งออกและประสิทธิภาพในการส่งออก

การส่งออก หมายถึง การจัดส่งสินค้าและบริการจากต้นทางสู่ปลายทางทั้งทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศโดยผู้ส่งสินค้า จะถูกเรียกว่า “ผู้ส่งออก” ส่วนในทางการค้าระหว่างประเทศ การส่งออกหมายถึงการขายสินค้าและบริการในประเทศไปสู่ตลาดอื่น การส่งออกมีความสำคัญต่อทั้งผู้ประกอบการและประเทศชาติ เนื่องจากเป็นการดำเนินงานทางธุรกิจที่สามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาสู่ประเทศได้

การส่งออก เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ การส่งออกแบ่งเป็นการส่งออกทางตรง และการส่งออกทางอ้อม โดยการส่งออกทางตรง ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของกิจการจะเป็นผู้ส่งออกสินค้าของตนเองไปต่างประเทศโดยไม่ผ่านคนกลางใดๆ ในขณะที่การส่งออกทางอ้อม หมายถึง เจ้าของกิจการมอบหมายให้คนอื่นทำหน้าที่ในการส่งออกสินค้าแทนตนเอง (Oman, 1984)

ในการส่งออกสินค้านั้น ธุรกิจต้องเลือกวิธีการส่งออกที่เหมาะสม เพราะวิธีการส่งออกที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน จากตำราวิชา ธุรกิจระหว่างประเทศและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ของศิณีย์ สังข์ศรีศรี (2547) ระบุถึงวิธีการส่งออกว่า การส่งออกสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธีหลักได้แก่ (1) การส่งออกทางตรง (Direct Exporting) การส่งออกทางตรงเป็นการดำเนินงานส่งออกโดยผู้ผลิต ทำการติดต่อซื้อ-ขายสินค้าโดยตรงกับลูกค้าในต่างประเทศ และไม่ผ่านคนกลางในประเทศ และ (2) การส่งออกทางอ้อม (Indirect Exporting) เป็นวิธีการส่งออกโดยการขายสินค้าผ่านคนกลางและให้คนกลางเป็นผู้ส่งออก และจำหน่ายสินค้าให้กับผู้ซื้อในตลาดต่างประเทศ

ความสามารถในการส่งออก เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถทางการตลาดระหว่างประเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถของตัวผลิตภัณฑ์ 2. ความสามารถด้านราคา

3. ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ และ 4. ความสามารถในการจำหน่าย และกระจายผลิตภัณฑ์ (สุจินดา, 2560) โดยการวัดความสามารถในการส่งออก มีการแบ่งรูปแบบการวัดออกเป็น การวัดความสามารถในรูปแบบนามธรรม (Subjective) หรือการวัดความสามารถแบบที่ไม่ใช้ตัวเงิน และการวัดความสามารถในรูปแบบรูปธรรม (Objective) หรือการวัดความสามารถในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน (Sousa, 2004)

แนวคิดด้านการประเมินความพร้อมในการส่งออกของผู้ประกอบการ

การประเมินความพร้อมในการส่งออกของผู้ประกอบการ เป็นหนึ่งในกระบวนการที่ภาครัฐให้ความสำคัญ โดยมีการกำหนดมิติ และแนวทางในการประเมินไว้หลากหลายตามแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ การพิจารณาความพร้อมในการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการ มีระบบประเมินความพร้อมตามแนวทางการประเมินของหน่วยงานภาครัฐ ในหลายมิติ ตามแต่ละหน่วยงาน ได้แก่

การประเมินความพร้อมในการส่งออก ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทำการกำหนดมิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมสำหรับผู้ส่งออกอาหาร และเครื่องสำอาง อยู่ 8 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านลูกค้าในตลาดต่างประเทศ มิติทางด้านสถานะทางการเงินขององค์กร มิติทางด้านการวางแผนกลยุทธ์และนวัตกรรม มิติทางด้านความรู้เกี่ยวกับการส่งออก มิติทางด้านขนส่งและช่องทางการจัดจำหน่าย มิติทางด้านการแข่งขันผลิตภัณฑ์ในประเทศไทย มิติทางด้านการขอหนังสือรับรองผลิตภัณฑ์ และมิติทางด้านการขอขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ในประเทศเป้าหมายปลายทาง (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2567)

ในขณะที่ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า (Exim Bank) ได้จัดทำระบบประเมินความพร้อมผู้ส่งออกไทย โดยทำการประเมินความพร้อมใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ความพร้อมในด้านตัวสินค้า ความพร้อมในการตลาด ความพร้อมในด้านความรู้ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ความพร้อมของผู้ประกอบการ ความพร้อมในการเงิน และ ความพร้อมในการจัดการความเสี่ยง (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า, 2567)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความพร้อม หรือศักยภาพทางการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการ สามารถสรุปรวมปัจจัย และมิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมได้ 2 ด้านหลักได้แก่ (1) การประเมินความพร้อมในด้านศักยภาพขององค์กร โดยพิจารณาในเรื่องของศักยภาพในการผลิต ศักยภาพทางการตลาด ศักยภาพทางการเงิน ศักยภาพทางการขนส่งและโลจิสติกส์ และศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ณัฐวุฒิ วิเศษ, 2561; ศราวุธ แก่นแก้ว และนวลฉวี แสงชัย, 2560; กณิษฐา ก้องเกียรติยศ และไกรจิต สุตะเมือง, 2556) และ (2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การพิจารณาสภาพแวดล้อมตามแนวคิด SWOT Analysis การพิจารณาสภาพแวดล้อมโดยใช้แนวคิด Porter's Diamond Model (PDM) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยใช้ STEEP Analysis และ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบบ PESTEL

(PESTEL Analysis) โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแต่ละรูปแบบจะมีปัจจัยในการประเมินที่แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ให้คำจำกัดความ SMEs ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 ว่าเป็นกิจการที่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 200 คน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน 500 ล้านบาท โดยจำแนกออกเป็นกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ การผลิต การค้า และการบริการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2564) SMEs มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจทั่วโลก โดยเฉพาะในด้านการสร้างงาน การกระจายรายได้ และการส่งเสริมนวัตกรรม (Beck, Demircug-Kunt, & Levine, 2005) ในหลายประเทศ SMEs คิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 90% ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด และจ้างงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในประเทศ (Ayyagari, Beck, & Demircug-Kunt, 2007)

แนวคิด SMEs เริ่มเป็นที่รู้จักในประเทศไทยอย่างกว้างขวาง กิจกรรมในการส่งเสริม SMEs ที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การหาช่องทางการจัดจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ การตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือแนะนำในการบริหารงานอันได้แก่ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเช่นการตั้งธนาคาร SMEs สำหรับเป็นแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดทิศทางของ SMEs โดยเน้นการสร้างศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่ รวมถึงเสริมสร้างให้มีความเป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐได้มีโครงการต่างที่มุ่งเน้นการส่งเสริม SMEs ในด้านการพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเข้าถึงตลาดส่งออก เพื่อให้ SMEs ของไทยสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

การค้าเครื่องสำอางในตลาดโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี 2563-2566 และในปี 2566 มีมูลค่ารวม 298.56 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.80 จากปีที่ผ่านมา โดยเครื่องสำอางที่มีสัดส่วนมูลค่าการค้าโดยรวมในโลกสูงสุด คือ เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์ดูแลผิว มีสัดส่วนร้อยละ 48.13 สำหรับในประเทศไทย ตลาดเครื่องสำอางมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยที่ส่งมาจากกำลังการซื้อของผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้นจากการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจหลังจากสถานการณ์โควิด และการขยายตัวของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ทำให้การซื้อขายเครื่องสำอางมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลจากสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ระบุว่าธุรกิจเครื่องสำอางในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2567 มีมูลค่ารวมอยู่ที่ 2.81 แสนล้านบาท มีมูลค่าเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2566 อยู่ 10.4% โดยมีสัดส่วนของเครื่องสำอางที่ผลิตในประเทศ 85% และ เป็นเครื่องสำอางที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ อยู่ที่ 15% ในขณะที่เมื่อพิจารณาถึงตลาดส่งออกเครื่องสำอางของประเทศไทย พบว่า มูลค่าการค้า

ส่งออกเครื่องสำอางจากประเทศไทยไปตลาดต่างประเทศ มีมูลค่ารวมอยู่ที่ 3,254.1 ล้านบาท หรือประมาณ 112,860 ล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 6.6 จากปีก่อนหน้า โดยตลาดส่งออกที่สำคัญของเครื่องสำอางจากประเทศไทย คือ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ออสเตรเลีย และจีน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2567)

วิธีการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ทำการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยประชากรแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้ผลิตเครื่องสำอางที่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เคยส่งออกเครื่องสำอางไปยังต่างประเทศ กลุ่มนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านการส่งออกสินค้า และ กลุ่มตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาจากกลุ่มประชากรทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน รวมเป็น 12 คนซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Nastasi and Schensul, 2005) ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความเหมาะสมและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ในการสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ถูกแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี
2. มิติที่ควรพิจารณาในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี
3. ข้อเสนอแนะและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการส่งออก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกถูกพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมทางด้านการประเมินความพร้อมในการส่งออกสินค้าจากงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ วิเศษ, 2561; ศราวุธ แก่นแก้ว และนวลฉวี แสงชัย, 2560; กณิษฐา ก้องเกียรติยศ และไกรจิตต์ สุตะเมือง, 2556 ถูกตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.5 – 1 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 ราย อันได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตเครื่องสำอางที่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีประสบการณ์ในการส่งออกเครื่องสำอางไปยังต่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 ราย นักวิชาการหรืออาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งออกสินค้า หรือ อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง จำนวน 4 ราย และ ตัวแทนภาครัฐจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก จำนวน 4 ราย โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-End Questions) ในการสัมภาษณ์ และเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดระเบียบข้อมูลและกำหนดรหัส ประเด็นสำคัญที่ต้องการจะศึกษา เพื่อทำการจัดกลุ่มของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำมาสร้างเป็นตัวแบบปัจจัยที่มีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อการประเมินความพร้อมของการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย

ข้อมูลที่ได้มาจะถูกตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Peer Review) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการส่งออก ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และผลการวิจัย ร่วมกับการใช้การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล (Data Consistency Check) เพื่อหาความสอดคล้อง และความแตกต่างของข้อมูลที่ได้รับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ 2 รูปแบบ (แน้น้อย ย่านาวรี, 2554) ได้แก่

1 การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่ต้องการจับประเด็นใจความของเนื้อหาของสิ่งที่จัดบันทึกและเอกสารที่ค้นคว้า โดยเน้นที่วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบทฤษฎีที่กำหนด และไม่มีกรอบคิดทางความคิดลงไป ทำการรวบรวมคำซ้ำ และจับกลุ่มคำ (Word Grouping) โดยพิจารณาจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ระบุถึงคำที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน นำเสนอการจับกลุ่มคำ เป็นค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ทำการพิจารณาเฉพาะกลุ่มคำที่มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกินร้อยละ 50 ขึ้นไปประบถึง

2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบบรรยาย (Analytic Induction) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และจัดบันทึก โดยในงานวิจัยนี้จะใช้รูปแบบการวิเคราะห์ 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) แบบใช้

ทฤษฎี การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) เพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูลที่น่าสนใจ

ผลการวิจัย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 12 ราย ได้ข้อมูลตามประเด็นคำถามเชิงลึก ใน 3 ประเด็น ได้แก่

1. ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย

ประเด็นคำถามถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางของไทย ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผ่านหัวข้อคำถามที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี มีปัจจัยใดบ้าง และแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดอย่างไร” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นที่มีความสอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี จะประกอบไปด้วย

- **ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์** โดย ผู้ผลิตเครื่องสำอางทั้ง 4 รายระบุในทิศทางเดียวกันว่า ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาสูตรในการผลิตที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการทำตลาดในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้าและผิวกาย อย่างไรก็ตามนวัตกรรมที่ทันสมัยหมายถึงรวมถึง “การคิดสูตรและส่วนผสมโดยใช้สารสกัดใหม่ ๆ มีงานวิจัยที่รองรับ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง” สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐ ที่ระบุว่า ผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดต่างประเทศ การใช้วัตถุดิบที่เป็นสมุนไพร หรือพืชพื้นถิ่นที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จะสร้างจุดเด่นให้กับผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางของไทยในตลาดต่างประเทศได้ดีขึ้น ในขณะที่นักวิชาการด้านเครื่องสำอาง และนักวิชาการด้านการส่งออก ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องของการรับรองมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ว่าเป็นจุดที่สำคัญสำหรับการส่งออกสินค้า โดยระบุว่า “การมีเครื่องหมายรับรองมาตรฐานของเครื่องสำอางตามข้อกำหนดของในประเทศ และประเทศเป้าหมายปลายทาง มีความจำเป็นและเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ”

- **ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ** เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 12 ราย มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออก โดยนักวิชาการด้านการส่งออกสินค้าระบุว่า “ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ณ.ประเทศเป้าหมายในการส่งออกสินค้า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่ออำนาจการซื้อของผู้บริโภคในประเทศนั้นๆ โดยเฉพาะกับสินค้าประเภทเครื่องสำอาง ที่หลายคนมองว่าเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย” ในขณะที่ผู้ผลิต

เครื่องสำอางระบุว่า สภาพเศรษฐกิจในประเทศ และในต่างประเทศมีความสำคัญต่อการผลิตและจำหน่ายสินค้าเครื่องสำอาง ทั้งการจำหน่ายในประเทศและการส่งออก โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านอัตราแลกเปลี่ยนของค่าเงิน ซึ่งถือว่าเป็นความเสี่ยงลำดับต้นๆของผู้ประกอบการในการส่งออกสินค้า สภาพเศรษฐกิจในประเทศยังส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการทั้งในด้านการขยายการลงทุน และการขยายกำลังการผลิตเพื่อรองรับตลาดต่างประเทศ

- **ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ และกฎระเบียบด้านการค้าระหว่างประเทศ** เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกสินค้า โดยมาตรการด้านภาษี และการกำหนดข้อกำหนดทางการส่งออกและนำเข้าสินค้าจากประเทศไทย และประเทศคู่ค้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ หากภาครัฐมีนโยบายในการผ่อนปรนในเรื่องข้อกำหนดดังกล่าว จะส่งผลเชิงบวกให้กับผู้ประกอบการสามารถส่งออกสินค้าไปขายในต่างประเทศได้มากขึ้น แต่หากว่าภาครัฐมีกฎระเบียบที่เข้มงวดในการส่งออกและนำเข้าเครื่องสำอาง จะทำให้ความสามารถในการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการลดลง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มาจากหน่วยงานภาครัฐ ยังระบุเพิ่มเติมว่า “รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมความสามารถในการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี อย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตาม การส่งออกสินค้าที่เป็นกลุ่มเครื่องสำอางนั้น จำเป็นต้องศึกษากฎระเบียบของประเทศคู่ค้าปลายทางด้วยว่ามีข้อกำหนดหรือข้อจำกัดในเรื่องของวัตถุดิบ ส่วนผสมในสินค้าหรือไม่ หรือต้องการการรับรองมาตรฐานคุณภาพสินค้าจากหน่วยงานใดเป็นพิเศษหรือไม่ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุมของหน่วยงานภาครัฐ”

- **ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม** เป็นปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 รายจาก 12 รายให้ความสำคัญ โดย ตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐ ระบุว่า ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม ของประเทศปลายทางจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในการเลือกซื้อเครื่องสำอาง ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าเครื่องสำอางของคนสิงคโปร์ จะเน้นการเลือกซื้อสินค้าที่มีความปลอดภัยสูง ได้รับมาตรฐานรับรอง และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จะได้รับความนิยมมากกว่า ในขณะที่ พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคชาวอินโดนีเซีย ที่มีความจงรักภักดีต่อตราสินค้าสูง มีอัตราการเปลี่ยนยี่ห้อสินค้าหรือหาสินค้าทดแทนต่ำ มีความสนใจสินค้าเครื่องสำอางในกลุ่มผลิตภัณฑ์เพื่อความกระจ่างใสของผิวนักวิชาการระบุว่า วัฒนธรรม สภาพสังคม และความเชื่อทางศาสนาของประเทศกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการบริโภค การเลือกซื้อสินค้า หรือความสนใจในตัวผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน จะเห็นได้จากข้อกำหนดมาตรฐาน ฮาลาล ในสินค้าเครื่องสำอาง (Halal Cosmetics) ของประเทศมุสลิม ที่ผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอางจำเป็นต้องทำการขอเครื่องหมายดังกล่าว เพื่อเป็นการยืนยันว่า เครื่องสำอางที่ผลิตนั้น ได้ถูกอนุญาตให้ใช้ตามหลักศาสนาอิสลาม อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอาง 2 รายที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยระบุว่า ความต้องการสินค้าประเภทเครื่องสำอาง มีความสัมพันธ์กับสภาพภูมิอากาศ มากกว่าสภาพสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้น

สินค้าที่ผลิตและจำหน่ายในประเทศไทย สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ไม่ต่างกัน

2. คำถามเชิงลึกในประเด็นด้านมิติในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย

ประเด็นในด้านการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย ทำการศึกษาใน 2 หัวข้อคำถามหลักได้แก่ “มิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง ควรมีอะไรบ้าง” และ “ระดับความสำคัญของมิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง เป็นอย่างไร” ซึ่งผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปในแต่ละหัวข้อได้ดังนี้

มิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ถูกสัมภาษณ์ พบว่า มิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมในการส่งออก สามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) การประเมินความพร้อมในด้านตัวสินค้า และกระบวนการผลิตสินค้า (2) การประเมินความพร้อมในด้านการเงิน (3) การประเมินความพร้อมในเรื่องของความรู้ในการส่งออก (4) การประเมินความพร้อมในด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ (5) การประเมินความพร้อมในด้านการเข้าใจตลาดต่างประเทศของผู้ประกอบการ และ (6) การประเมินความพร้อมในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยการประเมินความพร้อมในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังนี้

- **การประเมินความพร้อมในด้านตัวสินค้า และกระบวนการผลิต** เป็นสิ่งผู้ประกอบการจำเป็นต้องประเมินระดับความพร้อมก่อนที่จะตัดสินใจส่งออกสินค้า โดยเมื่อพิจารณาถึงความพร้อมในด้านตัวสินค้า จะต้องประเมินความพร้อมในเรื่องของคุณภาพของสินค้าที่ลูกค้าต้องการ วัตถุดิบและส่วนผสม ขนาด รวมถึงคุณสมบัติของสินค้า ว่าสอดคล้องกับสินค้าที่ผลิตอยู่หรือไม่ หากต้องผลิตเพิ่มเติม ทางบริษัทจะมีความสามารถในการผลิตสินค้าเหล่านั้นได้หรือไม่ ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอางระบุว่า “ความพร้อมในการผลิตสินค้า และคุณสมบัติของเครื่องสำอางที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการประเมิน ก่อนที่จะตัดสินใจส่งออกเครื่องสำอาง เนื่องจากข้อกำหนดของคุณสมบัติของสินค้าในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน บางประเทศกำหนดสัดส่วนของส่วนผสมอย่างชัดเจน ในขณะที่ลูกค้าในบางประเทศต้องการวัตถุดิบบางชนิดที่ไม่สามารถหาได้ในประเทศไทย หรือบางประเทศต้องการผลิตภัณฑ์ที่ได้รับมาตรฐานตามที่กำหนด รวมถึงความสามารถในการผลิตของเครื่องจักรและแรงงานที่มีอยู่ ก็เป็นสิ่งที่ผู้ส่งออกจำเป็นต้องทำการประเมิน”

- **การประเมินความพร้อมในด้านการเงิน** เป็นหนึ่งในมิติการประเมิน ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกรายให้ความสำคัญ โดยนักวิชาการในด้านการส่งออก และนักวิชาการด้านการผลิตเครื่องสำอาง ระบุว่า มิติด้านการเงินและการลงทุน เป็นมิติที่สำคัญมาก เนื่องจากการนำสินค้าเข้าไปสู่ตลาดใหม่ยัง

ต่างประเทศนั้น ไม่ได้มีเพียงแค่ต้นทุนในการผลิตสินค้าเท่านั้น แต่ยังมีต้นทุนแฝง (Hidden Cost) ที่ซ่อนไว้ โดยที่ผู้ประกอบการอาจจะไม่ได้รับทราบในตอนแรก เช่นค่าภาษี ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการขนส่ง ค่าใช้จ่ายด้านเอกสารต่างๆ ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการ ระบุเพิ่มเติมว่า มิติด้านการเงิน ไม่ได้มุ่งเน้นแค่รายรับที่เพิ่มมากขึ้นจากการจำหน่ายสินค้าไปยังต่างประเทศเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดเพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยมีมิติด้านการเงินจะทำการประเมินจาก การบริหารกระแสเงินสด การพยากรณ์รายได้-ค่าใช้จ่าย การพิจารณางบกำไร-ขาดทุน เช่นเดียวกับการความคิดเห็นของตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ที่ระบุว่า การส่งออกสินค้าไปขายยังต่างประเทศ มีค่าใช้จ่ายแฝงเพิ่มเติมเข้ามา รวมถึงการรับชำระสินค้าที่มีความยุ่งยากกว่าการชำระเงินในประเทศ การกำหนดราคาที่ผิดพลาด การคิดต้นทุนที่ไม่ครบถ้วน ส่งผลต่อการส่งออกอย่างชัดเจน ดังนั้นการประเมินความพร้อมด้านการเงิน ไม่ใช่การประเมินเพียงแค่อุดเงินที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่จำเป็นต้องประเมินในเรื่องของการบริหารเงิน ในเรื่องของการจัดการการเงินระหว่างประเทศอีกด้วย

- **การประเมินความพร้อมในเรื่องของความรู้ทางการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการ** โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ถูกสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ระบุว่า ผู้ประกอบการที่ต้องการส่งออกเครื่องสำอางควรมีความรู้ทางการส่งออกสินค้าของตนเองไปยังตลาดเป้าหมาย โดยข้อมูลที่ได้จากนักวิชาการด้านการส่งออกระบุว่า “การส่งออกอาหารและเครื่องสำอางไปยังตลาดต่างประเทศ มีข้อมูลหลายอย่างที่คุณประกอบการควรต้องรู้ เช่นการขอรับรองคุณภาพสินค้าตามข้อกำหนดของประเทศปลายทาง ระยะเวลาที่ใช้ในการส่งออกสินค้า การเลือกรูปแบบในการขนส่ง ขั้นตอนในการขออนุญาตส่งออกสินค้าบางอย่าง รวมถึงพิกัดภาษีศุลกากรและการขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี” ในขณะที่ผู้ประกอบการระบุว่า การมีความรู้ในด้านการส่งออกสินค้าช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในการส่งออกสินค้าที่ต้องพิจารณาได้แก่ กลุ่มสินค้า และเอกสารที่จำเป็นต้องใช้ในการส่งออก ขั้นตอนในการส่งออกและการดำเนินพิธีการทางศุลกากร และรูปแบบการขนส่ง

- **การประเมินความพร้อมในด้านการขนส่งและโลจิสติกส์** เป็นอีกหนึ่งมิติที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญในการประเมินความพร้อม โดยมีมิติในด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ จะพิจารณาถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง ผู้ให้บริการด้านการขนส่ง ระยะเวลา ต้นทุน และประสิทธิภาพทางด้านการขนส่งสินค้า รวมถึงการรักษาคุณภาพของสินค้าระหว่างการขนส่ง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นนักวิชาการด้านการส่งออก ระบุว่า “ความพร้อมในการขนส่งและโลจิสติกส์ มีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถส่งออกสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดต้นทุนได้มากขึ้น” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอาง ให้ความคิดเห็นว่า “ความพร้อมทางด้านการขนส่งสินค้า เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ต้องประเมินในการส่งออกไปต่างประเทศ โดยพิจารณาด้านระยะเวลาในการขนส่ง ความเสี่ยงที่สินค้าจะเกิดความเสียหายระหว่างการขนส่ง และต้นทุนที่เกิดขึ้น”

- **การประเมินความพร้อมในด้านความเข้าใจตลาดต่างประเทศของผู้ประกอบการ** เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่ผู้ประกอบการจะตัดสินใจในการส่งออกสินค้า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ระบุว่า หากผู้ประกอบการมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ของประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมาย จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคในประเทศนั้นๆ ได้ ส่งผลทำให้สามารถวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการจำหน่ายสินค้า ณ.ประเทศปลายทางได้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการ 1 รายได้ให้ความคิดเห็นไว้อย่างน่าสนใจว่า “ผู้ประกอบการไม่จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในตลาดต่างประเทศมากเท่าไร เนื่องจากการส่งสินค้าไปต่างประเทศ ผู้ประกอบการจะส่งสินค้าตามความต้องการของผู้นำเข้าสินค้าปลายทาง ผู้นำเข้าจะระบุความต้องการทั้งในเรื่องของคุณลักษณะของสินค้า ปริมาณ ข้อกำหนด และเอกสารที่ปลายทางต้องการ ผู้ส่งออกมีหน้าที่ในการพิจารณาว่าตอบสนองความต้องการนั้นได้หรือไม่” อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เหลือระบุว่า “การที่ผู้ประกอบการสามารถทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงสถานะตลาดเครื่องสำอาง ณ.ประเทศกลุ่มเป้าหมายได้ จะทำให้ผู้ประกอบการเห็นภาพและวางแผนการพัฒนากลยุทธ์ในการส่งออกได้ดีมากขึ้น”

- **การประเมินความพร้อมในการบริหารความเสี่ยง** เป็นอีกมิติที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นนักวิชาการระบุว่า “ถึงแม้การส่งออกสินค้าไปต่างประเทศเป็นกิจกรรมการค้าระหว่างประเทศที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด แต่ผู้ประกอบการควรเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้น โดยมีความเสี่ยงที่สำคัญสำหรับผู้ส่งออก อยู่ 5 ประการได้แก่ (1) ความเสี่ยงทางด้านนโยบายและข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศของภาครัฐ (2) ความเสี่ยงทางการเงิน และอัตราแลกเปลี่ยน (3) ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค (4) ความเสี่ยงของสินค้าเลียนแบบและคู่แข่ง และ (5) ความเสี่ยงจากความเสียหายและสูญหายของสินค้าที่เกิดจากการขนส่ง” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการระบุว่า “ความพร้อมในการบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร การประเมินระดับความพร้อมทางด้านการบริหารความเสี่ยงจะผันแปรตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก อันประกอบไปด้วย (1) ความเสี่ยงทางการเมืองและกฎหมาย (2) ความเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจ (3) ความเสี่ยงทางเทคโนโลยี และ (4) ความเสี่ยงทางด้านสังคม” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานรัฐ ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในการรับมือด้านการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายการค้าระหว่างประเทศเป็นสำคัญ โดยเน้นความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านอัตราภาษี และข้อกำหนดทางการค้าที่เปลี่ยนไป

มิติที่ใช้ในการประเมินความพร้อมที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดให้ความสำคัญถูกจัดลำดับความสำคัญตามค่าความถี่ของลำดับความสำคัญในแต่ละมิติ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงลำดับความถี่ของมิติการประเมินความพร้อมในการส่งออกแต่ละด้าน

มิติการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการ เอสเอ็มอี	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. มิติด้านตัวสินค้าและกระบวนการผลิต	12	100
1.1 คุณภาพของสินค้า	12	100
1.2 คุณภาพของวัตถุดิบและส่วนผสม	12	100
1.3 การรับรองมาตรฐานของสินค้า	10	83.33
1.4 ความสามารถในการผลิตด้านเครื่องจักร	10	83.33
1.5 ความสามารถในการผลิตด้านแรงงาน	10	83.33
2. มิติด้านการเงิน	12	100
2.1 บริหารเงินสดหมุนเวียน	12	100
2.2 การพยากรณ์รายรับ-รายจ่าย	11	91.67
2.3 การพิจารณาต้นทุนแฝง	10	83.33
2.4 ความรู้ทางด้านการเงินของพนักงานและผู้บริหาร	10	83.33
3. มิติด้านความรู้ทางด้านการส่งออก	11	91.67
3.1 การขอรับรองมาตรฐานสินค้า	10	83.33
3.2 การขออนุญาตในการส่งออกเครื่องสำอาง	10	83.33
3.3 ขั้นตอนในการส่งออกและพิธีศุลกากร	11	91.67
3.4 การขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี	10	83.33
4. มิติด้านการขนส่งและโลจิสติกส์	10	83.33
4.1 โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและโลจิสติกส์	10	83.33
4.2 ความพร้อมของผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์	10	83.33
5. มิติด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ	10	83.33
5.1 เข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม	10	83.33
5.2 เข้าใจในพฤติกรรมผู้บริโภค	9	75
5.3 เข้าใจในสภาพตลาดและการแข่งขัน	10	83.33
6. มิติด้านการบริหารความเสี่ยง	9	75
6.1 เข้าใจความเสี่ยงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี	9	75
6.2 มีแผนในการป้องกันความเสี่ยงในด้านต่างๆ	9	75

จากข้อมูลตารางแสดงลำดับความถี่ของมิติการประเมินความพร้อมในการส่งออกด้านบน แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนให้ความสำคัญกับมิติด้านตัวสินค้าและกระบวนการผลิตและมิติด้านการเงิน ตามด้วยมิติด้านความรู้ทางด้านการส่งออก ที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญร้อยละ 91.67 ระบุถึงและมิติด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ รวมถึงมิติด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ เป็นมิติการประเมินความพร้อมที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุถึงรองลงมา โดยมีจำนวนผู้ที่ระบุถึง 10 คน คิดเป็นร้อยละ

83.33 ในขณะที่มิติด้านการบริหารความเสี่ยง มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุถึงน้อยที่สุดอยู่ที่ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 อย่างไรก็ตามประเด็นการประเมินทั้งหมด มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุถึงเกินกว่า ร้อยละ 50 จึงจำเป็นต้องนำทุกประเด็นมาพิจารณาจัดทำเป็นตัวแบบการประเมินความพร้อมในการส่งออกของผู้ประกอบการ

3. คำถามเชิงลึกในประเด็นข้อเสนอแนะและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการส่งออก

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเรื่องของข้อเสนอแนะ และประเด็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการส่งออก สามารถสรุปข้อเสนอแนะและประเด็นเพิ่มเติมได้ดังนี้

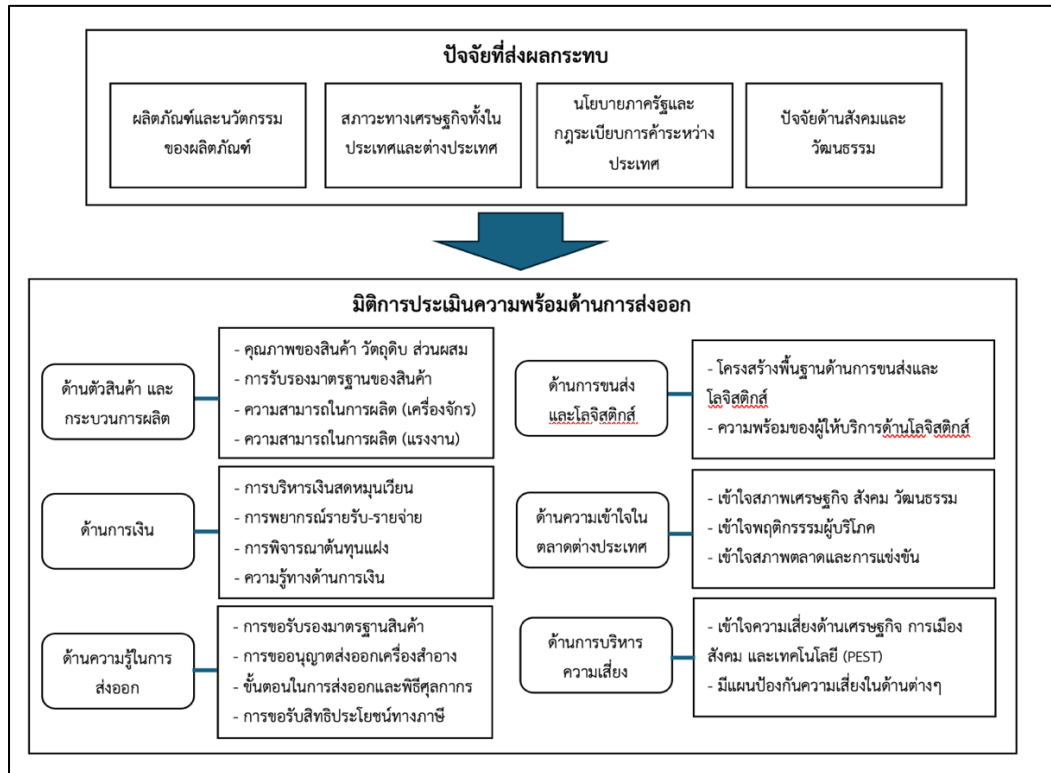
- การประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง จำเป็นต้องทำการประเมินความพร้อมในการส่งออกแยกตามตลาดเป้าหมาย เนื่องจากตลาดแต่ละพื้นที่มีความต้องการสินค้าไม่เหมือนกัน ข้อกำหนดในการนำเข้าเครื่องสำอางมีความแตกต่างกัน ทำให้มิติที่ใช้ในการประเมินอาจมีความแตกต่างกันด้วย

- ในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง จำเป็นต้องนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการส่งออกมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา เพราะระดับของปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความพร้อมในการส่งออกของผู้ประกอบการมีระดับความพร้อมที่เปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน

- การประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง ควรมีการระบุชนิดและประเภทของเครื่องสำอางที่จะส่งออกให้ชัดเจน เนื่องจากเครื่องสำอางแต่ละประเภทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการส่งออกที่แตกต่างกัน

- การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน สำหรับการประเมินความพร้อมเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยกว่าตัวแบบประเมิน เพราะถ้าผู้ตอบแบบประเมินสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามความเป็นจริง จะทำให้ผลการประเมินมีความแม่นยำ ในทางกลับกัน หากผู้ตอบแบบประเมินให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง การประเมินก็จะเกิดความผิดพลาดขึ้น

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน ถูกนำมาพัฒนาเป็นตัวแบบของแบบประเมินความพร้อม ในการส่งออกเครื่องสำอางให้กับผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทยตามภาพที่ 1 ด้านล่าง



ภาพที่ 1: ตัวแบบการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอาง

จากภาพที่ 1 จะเห็นว่าการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกเครื่องสำอางเข้าสู่ตลาดอาเซียนให้กับผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย มีเกณฑ์ในการประเมินความพร้อมใน 6 ด้าน ประกอบด้วย การประเมินในด้านตัวสินค้าและกระบวนการผลิต ด้านการเงินการลงทุน ด้านความรู้ในการส่งออก ด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ และด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาเพื่อตรวจสอบผลกระทบควบคู่ไปพร้อมกัน 4 กลุ่มปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านสภาวะเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ และกฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศ และปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์มิติการประเมินความพร้อมการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี กรณีศึกษา ผู้ประกอบการผลิตเครื่องสำอางในประเทศไทย มีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 ราย ใน 3 ประเด็นคำถามได้แก่ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี มิติในการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี และ ข้อเสนอแนะ และประเด็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการส่งออก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิง

ลึกสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอาง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและกฎระเบียบทางการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยทางด้านสังคม ในขณะที่ มิติในการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการผลิต ด้านการเงินการลงทุน ด้านความรู้ในการส่งออก ด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ และด้านการบริหารความเสี่ยง สำหรับข้อเสนอแนะและประเด็นเพิ่มเติมพบว่า การประเมินความพร้อมในการส่งออก ต้องมีการประเมินแยกตามตลาดในต่างประเทศ นำปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการประเมินมาพิจารณา รวมถึงระบุประเภทของเครื่องสำอางที่ต้องการประเมินให้ชัดเจน และคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมินที่เป็นผู้มีความรู้ และสามารถให้ข้อมูลได้ตามความเป็นจริง

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละประเด็นคำถาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกอันประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและกฎระเบียบทางการค้าระหว่างประเทศ เป็นปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกรายพูดถึง และให้ความสำคัญ ตามมาด้วยปัจจัยด้านสภาพสังคมและวัฒนธรรม ที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 ใน 12 ระบุว่ามีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณา มินิล สุดาวรรณสมใจ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2564) ที่ทำการศึกษา บุพปัจจัยของความสำเร็จของผู้ประกอบการเครื่องสำอางสมุนไพร เพื่อการส่งออกในประชาคมอาเซียน ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการเครื่องสำอางสมุนไพรเพื่อการส่งออกจำนวน 340 ราย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจ นโยบายและกฎหมาย สภาพสังคมวัฒนธรรม และ สภาพแวดล้อมภายใน อันได้แก่ คุณภาพของผลิตภัณฑ์และความยืดหยุ่นในการผลิต ส่งผลต่อความสำเร็จในการส่งออกเครื่องสำอางสมุนไพรในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริณภัสรา ศิริณภัสโกคิน บุญสม เกษะประดิษฐ์ และ ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเครื่องสำอางไทย กับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า เอกลักษณะเฉพาะตัว คุณภาพและ นวัตกรรมของสินค้าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกของผู้ประกอบการเครื่องสำอางไทย ตามด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก อันประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และกฎหมาย ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออกเครื่องสำอางเช่นเดียวกัน ดังนั้นในการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกเครื่องสำอางจำเป็นต้องมีการนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งออกมาพิจารณาร่วมด้วย เนื่องจากถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงไป หลักเกณฑ์หรือ

ข้อกำหนดในการประเมินความพร้อมในการส่งออกเครื่องสำอางจะมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งอาจก่อให้เกิดการประเมินที่ผิดพลาดได้

สำหรับมิติในการประเมินความพร้อมด้านการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการ SMEs นั้น การประเมินความพร้อมทางด้านตัวสินค้าและกระบวนการผลิต และมิติด้านการเงินและการลงทุน เป็นมิติในการประเมินที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกรายระบุถึง และให้ความสำคัญ เนื่องจากตัวสินค้าและกระบวนการผลิต ส่งผลต่อคุณภาพของสินค้า และความน่าเชื่อถือที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าในตลาดต่างประเทศ ในขณะที่มิติด้านการเงินและการลงทุน ส่งผลต่อความอยู่รอดของกิจการในระยะยาว รองลงมาเป็น มิติในการประเมินด้านความรู้ในการส่งออกสินค้า มีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน จาก 12 คนพูดถึง โดยมีติดกล่าวเป็นมิติที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการ หากผู้ประกอบการไม่มีความรู้ในการส่งออก จะส่งผลให้เกิดความล่าช้า มีโอกาสเกิดความผิดพลาด และเกิดต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศรารุณ แก่นแก้ว และนวลฉวี แสงชัย (2560) ที่ทำการศึกษาระดับความพร้อมของกิจการของผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิ ในจังหวัดยโสธร เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ประกอบการส่งออกข้าวหอมมะลิทั้งหมดในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน 49 ราย ผู้วิจัยได้ประเมินความพร้อมในการส่งออกข้าวในด้าน คุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ข้าว ด้านความรู้และประสบการณ์ในการส่งออก ด้านความเข้าใจและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ และ ด้านการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ

ในส่วนของมิติด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ และด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ มีผู้เชี่ยวชาญ 10 ใน 12 รายระบุถึง มิติในด้านดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการเข้าใจรูปแบบการจัดส่งและกระจายสินค้า รวมถึงรูปแบบการตลาดที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบช่องทางการจำหน่ายและการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมิติในการบริหารความเสี่ยง มีผู้เชี่ยวชาญระบุถึง 9 ใน 12 ราย เป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุถึงน้อยที่สุด แต่ยังคงเป็นมิติที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญในการประเมิน เพราะเป็นมิติในการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น มิติในการประเมินความพร้อมดังกล่าว มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ก้องเกียรติยศ และไกรชิต สุตะเมือง (2556) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ภาคอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ในการเข้าสู่ตลาด AEC ทำการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 250 ราย ทำการประเมินปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิต ความพร้อมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความพร้อมทางการเงิน ความพร้อมทางการขนส่ง และ ความพร้อมทางการตลาด โดยมีมิติในการเตรียมความพร้อมที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญได้แก่ ความพร้อมทางการเงิน ความพร้อมทางการตลาด และความพร้อมทางด้านการผลิต ดังนั้น แบบจำลองของการประเมินความพร้อมในด้านการส่งออกเครื่องสำอางของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี จึงจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นในด้าน ทางด้านตัวสินค้าและกระบวนการผลิต ด้านการเงินและการลงทุน ด้านความรู้ในการส่งออกสินค้า ด้านการขนส่ง

และโลจิสติกส์ ด้านความเข้าใจในตลาดต่างประเทศ และด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการประเมินความสามารถในการส่งออกที่ครอบคลุมทุกด้านที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์มิติในการประเมินความพร้อมในการส่งออกสินค้าเครื่องสำอางสู่ตลาดอาเซียนของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในประเทศไทย มีข้อเสนอแนะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มได้แก่

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ที่ต้องการส่งสินค้าเครื่องสำอางไปสู่ตลาดอาเซียน จำเป็นต้องทำการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันประกอบด้วย ความต้องการผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ กฎระเบียบทางการค้าและนโยบายของภาครัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ สภาพสังคม และวัฒนธรรม ของตลาดเป้าหมาย เพื่อนำปัจจัยต่างๆ มาใช้ในการเตรียมความพร้อมเพื่อการส่งออกสินค้า

2. ผู้ประกอบการเอสเอ็มอี จำเป็นต้องประเมินความพร้อมของตนเองก่อนที่จะดำเนินการส่งออกสินค้า โดยทำการพิจารณาในด้าน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และความสามารถในการผลิต ความพร้อมด้านการลงทุน ความรู้ทางด้านการส่งออกและความเข้าใจในตลาดเป้าหมาย รวมถึง ความพร้อมทางด้านโลจิสติกส์ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อตรวจสอบว่า องค์กรยังต้องปรับปรุงเพิ่มเติมความพร้อมในด้านใดบ้าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในหลายกลุ่ม อันได้แก่ นักวิชาการ ผู้ประกอบการ และตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ยังมีช่องว่างในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัยสำหรับกลุ่มประชากรที่เฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการทำวิจัยเพื่อหาระดับความพร้อมในการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอางเพิ่มเติม โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม กับกลุ่มผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องสำอาง หรือทำการศึกษาต่อกับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เพื่อให้ได้ระดับการเตรียมความพร้อมในหลายมิติมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กณิษฐา ก้องเกียรติยศ และไกรจิตต์ สุตะเมือง. (2556). การวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการพิมพ์ และบรรจุภัณฑ์สู่ทางรอด AEC. *วารสารการตลาดและการสื่อสาร*, 1(2), 245-264.
- ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). *Clean Beauty ความงามหลังโควิด ตอบโจทย์เทรนด์รักโลก*.
<https://www.thansettakij.com/business/marketing/570264>
- ณัฐภูมิ วิเศษ. (2561). ทักษะคนและความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการส่งออกจังหวัดนนทบุรีในการเข้าสู่ตลาดอาเซียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 150-162.
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า. (2567). *TERAK ระบบประเมินความพร้อมผู้ส่งออกไทย*.
<https://terak.exim.go.th/>
- ศรารุธ แก่นแก้ว และนวนลณี แสงชัย. (2560). ความพร้อมของกิจการในการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ: กรณีศึกษาผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิ จังหวัดยโสธร. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 27(2), 81-98.
- ศินีย์ สังข์ศรี. (2547). *ธุรกิจระหว่างประเทศและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางไทย. (2565). *8 เดือนไทยส่งออกเครื่องสำอางพุ่ง 8% ตลาดอาเซียนครองแชมป์*. <https://www.thaicosmetic.org/#:~:text=ขณะที่ตลาดเครื่องสำอางของ,Read%20more%20>
- สุจินดา เจริญศรีพงษ์ (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออกของธุรกิจสมุนไพรในจังหวัดพิษณุโลก*. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร*. 12(2). 161-175.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2567). *การประเมินความพร้อมในการส่งออก*.
<https://export.fda.moph.go.th/export-readiness-assessment>
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.
http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2564). *นิยาม SMEs*.
<https://www.sme.go.th/aboutus/นิยามSMEs>
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (2567). *รายงานการศึกษา ยกระดับเครื่องสำอางไทย ให้ตรงใจตลาดใหม่*. https://uploads.tpso.go.th/2.%20รายงานการศึกษา_ยกระดับเครื่องสำอางไทย%20ให้.pdf

- Ayyagari, Beck, and Demirguc-Kunt. (2007). Small and Medium Enterprises Across the Global. *Small Business Economics*, 29(4), 415 – 434.
- Beck, Demirguc-Kunt, and Levine. (2005). SMEs Growth, and Poverty: Cross-Country Evidence. *Journal of Economic Growth*, 10(3), 199 – 229.
- Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177–195.
- Oman, C. (1984). *New forms of international investment in developing countries*. Paris: OECD Development Centre.
- Sousa, Carlos. (2004). *Export performance measurement: An evaluation of the empirical research in the literature*. *Academy of Marketing Science Review*. 2004 (9)., pp. 1-22.



ปัจจัยที่มีผลต่อการลดมลภาวะและต้นทุนการขนส่งของผู้ประกอบการ

กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด

Factors affecting the reduction of pollution and transportation costs of
entrepreneurs: A CASE STUDY OF XYZ Co., Ltd.

เนติรัตน์ นามวิเศษ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, E-mail: netirat.n66@rsu.ac.th

บวรวิทย์ โรจน์สุวรรณ

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต, E-mail: dr.bavornwit@gmail.com

Netirat Narmwiset

Master's Degree Student of Master of Science in Management of Logistics,

Graduate School, Rangsit University, E-mail: netirat.n66@rsu.ac.th

Bavornwit Rojsuwan

Lecturer of the Degree master of Science in Management of Logistics,

Graduate School, Rangsit University

รับเข้า : 2 พฤษภาคม 2568 แก้ไข : 22 พฤษภาคม 2568 ตอบรับ : 27 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางในการลดมลพิษและลดต้นทุนในการดำเนินการขนส่งของผู้ประกอบการในบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา 2) ศึกษาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบความคุ้มค่าและจุดคุ้มทุนของรถบรรทุกไฟฟ้าและรถบรรทุกน้ำมันของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา และ 3) ศึกษาประโยชน์ที่จะได้รับการปฏิบัติตามแนวทางโลจิสติกส์สีเขียว (Green Logistics) ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้จัดการ 1 คน หัวหน้างาน 2 คน คนขับรถของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา 4 คน รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) กับรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการเก็บข้อมูลการดำเนินการเพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบ

ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้รถบรรทุกไฟฟ้าแทนรถบรรทุกน้ำมัน สามารถลดมลพิษจากการปล่อย CO₂ ได้ 6,530.05 กิโลกรัมต่อรอบการใช้งานที่กำหนด 2) รถบรรทุกไฟฟ้าที่มีระยะทางวิ่งดีกว่ารถบรรทุกน้ำมันที่มากที่สุดจะอยู่ที่ระยะวิ่ง 400 กิโลเมตรต่อวัน มีส่วนต่างของค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 9,459 บาท/เดือน มีต้นทุนค่าเชื้อเพลิง/พลังงานน้อยกว่า 1.72 บาท/กิโลเมตร มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 4.48 บาทต่อกิโลเมตร และมีอัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) ดีกว่าร้อยละ 7.93 ซึ่งสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายรวมได้ดีกว่าปีละ 71,015.24 บาท และ 3) การนำแนวทางโลจิสติกส์สีเขียว (Green Logistics) ช่วยทำให้บริษัท XYZ จำกัด สามารถบริหารจัดการต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างจุดแข็งในการแข่งขันสอดคล้องกับนโยบายด้านความยั่งยืนของภาครัฐและสากล บริษัทฯสามารถลดค่าใช้จ่ายระยะยาวจากต้นทุนเชื้อเพลิงที่ลดลง อีกทั้งยังลดภาระด้านการซ่อมบำรุงจากระบบเครื่องยนต์ที่ซับซ้อนน้อยกว่าส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร

คำสำคัญ: การขนส่ง รถบรรทุกไฟฟ้า การปล่อย CO₂ ระยะทางวิ่ง ความคุ้มค่า

Abstract

This study is a qualitative study. The objective was 1) examine approaches to reduce pollution and transportation costs for entrepreneurs in the case study company; 2) analyze comparative data on the cost effectiveness and breakeven point of electric trucks versus diesel trucks within the organization, and 3) evaluate the benefits of implementing the Green Logistics approach within the company. The participants in this qualitative research included seven key informants—comprising one manager, two supervisors, and four truck drivers from the case study company. Data was collected using purposive sampling through in-depth interviews and focus group discussions, and comparative data analysis was conducted accordingly.

The study's findings revealed that: 1) Replacing diesel trucks with electric trucks significantly reduced CO₂ emissions by 6,530.05 kilograms per specified usage cycle.; 2) Electric trucks demonstrated superior performance with a maximum driving distance of 400 kilometers per day, yielding a monthly cost savings of 9,459 baht. The fuel/energy cost per kilometer was 1.72 baht lower than diesel trucks, resulting in an average operating

cost of 4.48 baht per kilometer. The electric trucks also showed a higher internal rate of return (IRR) of 7.93%, leading to annual cost savings exceeding 71,015.24 baht.; and 3) Implementing green logistics enabled XYZ Co., Ltd. to manage operational costs more efficiently while reducing environmental impact. This strategic shift created a competitive advantage aligned with both national and international sustainability policies. Additionally, the company benefited from reduced long-term fuel expenses and lower maintenance requirements due to the simpler design of electric truck engines, ultimately improving operational efficiency and supporting the company's long-term sustainable development goals.

Keyword: Transportation, Electric trucks, CO₂ emissions, Distance Traveled

บทนำ

ในปัจจุบัน ภาคธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้หลายองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาในหลากหลายมิติ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันให้มั่นคงและยั่งยืน หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรคือ “ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์” ซึ่งเป็นตัวสะท้อนศักยภาพ จุดแข็ง และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นดัชนีที่ครอบคลุมกิจกรรมสำคัญทั้งด้านต้นทุน เวลา และการตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า เช่น การจัดส่งตรงเวลา และการควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน

กระทรวงอุตสาหกรรม (2558) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญทั้งในมิติสิ่งแวดล้อมและสังคม ประเทศไทยยังเข้าร่วมในความตกลงระดับสากลหลายฉบับ เช่น ปฏิญญาโจฮันเนสเบิร์ก (JDSD) ปี 2545, ปฏิญญามะนิลา ปี 2552 และข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) ปี 2558 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เกิน 2 องศาเซลเซียส และพยายามจำกัดไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558)

โครงการ “อุตสาหกรรมสีเขียว” (Green Industry) ได้เริ่มดำเนินการในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2553 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งระดับการพัฒนาออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment), ปฏิบัติการสีเขียว

(Green Activity), ระบบสีเขียว (Green System), วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture) และเครือข่ายสีเขียว (Green Network)

สำหรับด้านโลจิสติกส์ภาคขนส่งสินค้าเป็นหนึ่งในแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ โดยเฉพาะก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ที่เกิดจากการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล ทำให้แนวคิด “โลจิสติกส์สีเขียว” (Green Logistics) กลายเป็นกลไกสำคัญในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในแผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของภาคคมนาคมขนส่ง พ.ศ. 2564–2573 ซึ่งตั้งเป้าลดการปล่อย CO₂ ให้ได้รวม 41 ล้านตัน ผ่านมาตรการหลัก ได้แก่ (1) การเปลี่ยนรูปแบบการเดินทาง, (2) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และ (3) การใช้เชื้อเพลิงชีวภาพ (Krungthai COMPASS, 2564)

แนวทางหนึ่งที่มีศักยภาพสูง คือ การส่งเสริมการใช้รถบรรทุกพลังงานสะอาด หรือ Zero Emission Vehicle (ZEV) ซึ่งสามารถลดการปล่อย CO₂ ได้มากถึง 5 ล้านตันในปี 2573 หากมีการใช้งานเฉลี่ย 37,600 คันต่อปี แม้ว่าจะมีต้นทุนเริ่มต้นสูง แต่สามารถคืนทุนภายใน 3–4 ปี และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากคาร์บอนเครดิตไม่ต่ำกว่า 535 ล้านบาทต่อปี อีกทั้งยังมีศักยภาพในการขยายตลาดรวมถึง 1.3 ล้านล้านบาทภายในปี 2573 (Krungthai COMPASS, 2564)

จากบริบทข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดมลภาวะและต้นทุนการขนส่ง โดยมุ่งเน้นศึกษากรณีบริษัท XYZ จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจขนส่งสินค้าทางบก การประยุกต์ใช้รถบรรทุกไฟฟ้าในการดำเนินงานจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ ลดต้นทุน และส่งเสริมแนวทางการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการลดมลพิษและลดต้นทุนในการดำเนินการขนส่งของผู้ประกอบการในบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา
2. เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบความคุ้มค่าและจุดคุ้มทุนของรถบรรทุกไฟฟ้าและรถบรรทุกน้ำมันของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา
3. เพื่อศึกษาประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามแนวทางโลจิสติกส์สีเขียว (Green Logistics) ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับโลจิสติกส์

ความหมายของโลจิสติกส์ กมลชนก สุทธิวิาทพุดิ และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายของโลจิสติกส์ว่า เป็นการ จัดลำเลียงสินค้าเพื่อให้เกิดต้นทุนโดยรวมในการกระจายสินค้าต่ำที่สุด เกี่ยวข้องตั้งแต่กระบวนการจัดหาวัตถุดิบไปสิ้นสุด ณ จุดที่มีการบริโภค

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโลจิสติกส์และโซ่อุปทานสีเขียว

การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานสีเขียว (Green Supply Chain Management) คือ การบริหาร จัดการโลจิสติกส์ในมิติที่เกี่ยวกับการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมโลจิสติกส์ตลอด โซ่อุปทาน ตั้งแต่แหล่งที่มาและกระบวนการจัดหาวัตถุดิบ การออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ กระบวนการผลิต การบริการ กระบวนการขนส่งทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริโภค การจัดการตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ (Life Cycle Management) และปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมโลจิสติกส์ตลอดโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นไปที่การลดต้นทุนโลจิสติกส์พร้อมกับเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ และเชื่อถือได้

แนวคิดเกี่ยวกับการขนส่งสินค้า

วสิน แยมชื่นพงศ์ (2554) การขนส่ง หมายถึง การเคลื่อนย้ายสินค้า , บุคคล หรือบริการจากที่หนึ่งไปยังสถานที่อีกแห่งหนึ่ง และทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มหรืออรรถประโยชน์ทั้งด้านเวลา ด้านสถานที่ และด้านปริมาณ ดังนั้น การขนส่งจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ในระบบโลจิสติกส์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

พิทยา บวรวัฒนา (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

รถบรรทุก หมายถึง รถ 6 ล้อ บรรทุกได้ 15 ตัน สำหรับขนส่งสินค้าในภาคอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์

รถบรรทุกดีเซล หมายถึง รถบรรทุกที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซล 100% ในการจัดส่งสินค้าให้ทันตามกำหนดเวลา

รถบรรทุกไฟฟ้า หมายถึง รถบรรทุกที่ใช้พลังงานไฟฟ้า 100% ในการจัดส่งสินค้าให้ทันตามกำหนดเวลา

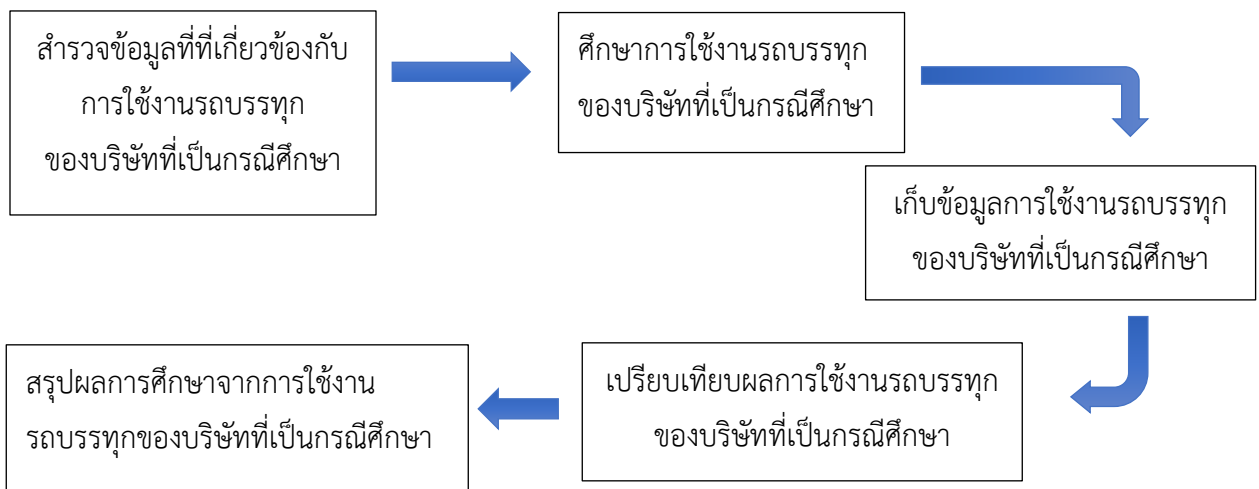
การเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง หมายถึง การพัฒนาระบบขนส่งให้ลดต้นทุน บริหารเวลา และปรับปรุงคุณภาพบริการ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ต้นทุนการขนส่ง (Cost of Transportation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้า ทั้งขาไปและขากลับ

การลดมลภาวะ หมายถึง การลดการปนเปื้อนที่ทำลายสิ่งแวดล้อมและส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิต เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลดมลภาวะและต้นทุนการขนส่งของผู้ประกอบการกรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงใน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการ 1 คน หัวหน้างาน 2 คน คนขับรถของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา 4 คน รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Sources) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและมีความลึกซึ้ง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือหลัก โดยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก ได้แก่ ผู้จัดการ 1 คน หัวหน้างาน 2 คนคนขับรถของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา 4 คน รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน

2. ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แนวคำถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สามารถครอบคลุมประเด็นสำคัญตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแต่ละการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที และได้รับความยินยอมในการบันทึกเสียง

3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์การดำเนินงานจริงในพื้นที่ของบริษัท เช่น การจัดการขนส่ง การไหลสินค้าและมาตรการลดมลภาวะต่างๆที่นำมาใช้ โดยบันทึกข้อมูลในรูปแบบบันทึกภาคสนาม (Field Notes) เพื่อใช้ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารภายในของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา เช่น รายงานต้นทุนการขนส่ง แผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และนโยบายการจัดการด้านโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเอกสารเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมาใช้ เพื่อยืนยันข้อมูลจากการสัมภาษณ์และทำให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานในเชิงระบบ

5. การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารภายใน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้อย่างครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ความน่าเชื่อถือในงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่

1. ความเชื่อถือได้ (Credibility) ผู้วิจัยได้ออกแบบคำถามสัมภาษณ์โดยอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งต่อการลดมลภาวะและต้นทุนการขนส่ง รวมถึงผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2-3 ท่าน เพื่อให้แน่ใจว่าคำถามสามารถสะท้อนประเด็นวิจัยได้อย่างครบถ้วนและไม่ชี้นำคำตอบ และผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิคการสอบถามซ้ำ (Member Checking) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางราย เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ

2. การยืนยันข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ รายงานต้นทุนการขนส่ง แผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และนโยบายการจัดการด้านโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง

3. ความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ (Auditability) ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ (โดยได้รับความยินยอม) พร้อมทั้งถอดความ (Transcription) อย่างละเอียด และเก็บรักษาข้อมูลในลักษณะที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ทั้งนี้ยังมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Thematic Coding) อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การถอดความข้อมูล (Transcription) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกถูกถอดความอย่างละเอียด พร้อมตรวจสอบความถูกต้องโดยเปรียบเทียบกับเสียงบันทึกจริง
2. การเข้ารหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการอ่านเนื้อหาหลายรอบ เพื่อหาแนวคิดหลัก (Themes) และหมวดหมู่ย่อย (Sub-themes) ที่สะท้อนถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการลดมลภาวะและต้นทุนการขนส่งของผู้ประกอบการ
3. การจัดกลุ่มและตีความข้อมูล (Thematic Analysis) เมื่อได้รหัสข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน และตีความข้อมูลในบริบทของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยอ้างอิงจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์ (Trustworthiness) ใช้วิธีการยืนยันข้อมูลร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์ (Member Checking) และการวิเคราะห์แบบตรวจสอบซ้ำ เพื่อเพิ่มความแม่นยำของการตีความ

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ 15 ตัน โดยการสอบถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญและเอกสารคู่มือรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้าของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า

ข้อมูลจำเพาะรถบรรทุก		รถบรรทุก 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน
ประเภทรถบรรทุก	รถบรรทุกไฟฟ้า (EV Truck)	รถบรรทุกดีเซล
ยี่ห้อและรุ่น	NEX BEV Cargo	Isuzu FVR34U
แบตเตอรี่/ประเภทเชื้อเพลิง	แบตเตอรี่ LFP	เชื้อเพลิงดีเซล



ข้อมูลจำเพาะรถบรรทุก	รถบรรทุก 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน	
ความจุแบตเตอรี่/เชื้อเพลิง	210.56 กิโลวัตต์ชั่วโมง	~200-300 ลิตรของดีเซล
ประเภทรถบรรทุก	รถบรรทุกไฟฟ้า (EV Truck)	รถบรรทุกดีเซล
อายุแบตเตอรี่/เชื้อเพลิง	2,500 รอบการชาร์จ	อายุการใช้งานเครื่องยนต์ ~1,000,000 กม.
ขนาดรถ (กว้าง x ยาว x สูง)	8,300 x 2,400 x 3,310 มม.	8,240 x 2,415 x 2,750 มม.
ขนาดกล่องบรรทุก (กว้าง x ยาว x สูง)	7,800 x 2,300 x 2,500 มม.	7,700 x 2,300 x 2,300 มม.
น้ำหนักบรรทุกสูงสุด	5,070 กก.	5,000-5,500 กก.
ความจุบรรทุกสูงสุด (ม ³)	38.1225 ม ³	~38 ม ³
ระยะทางบรรทุกสูงสุด	226 กม.	~600-800 กม.
ระยะทางบรรทุกเปล่า	285 กม.	~800-1,000 กม.
ระยะเวลาชาร์จแบตเตอรี่/เวลาเติม เชื้อเพลิงใหม่	20% = 42.112 กิโลวัตต์ชั่วโมงที่ เหลือ	เติมน้ำมันดีเซลใน ~5-10 นาที
การใช้พลังงาน/เชื้อเพลิง	0.45 กิโลวัตต์ชั่วโมง/กม.	0.098 ลิตร/กม.
การปล่อย CO ₂ (ต่อกิโลเมตร)	0 กรัม/กม. (ท่อไอเสีย)	~2.6 กก. CO ₂ ต่อลิตร → ~0.255 กก./กม.
การปล่อย CO ₂ (ต่อ 1,000 กม.)	0 กก. CO ₂	~255 กก. CO ₂
การปล่อย CO ₂ (ต่อปีหรือ 50,000 กม.)	0 กก. CO ₂	~12,750 กก. CO ₂
โครงสร้าง	โครงสร้างเหล็กพร้อมแผ่นโลหะทับ	โครงสร้างเหล็ก
ราคา	2,189,000.00 บาท	1,590,000.00 บาท
IRR (ตามข้อมูลที่ให้ไว้)	-7.20%	-15.13%

จากตารางที่ 1 พบว่า รถบรรทุกไฟฟ้า (EV Truck) ราคา 2,189,000.00 บาท มีการใช้แบตเตอรี่/ประเภทเชื้อเพลิง แบบแบตเตอรี่ LFP (แบตเตอรี่ลิเทียม-ไอออน ฟอสเฟต) มีความจุแบตเตอรี่/เชื้อเพลิง 210.56 กิโลวัตต์ชั่วโมง มีอายุการใช้งานแบตเตอรี่/เชื้อเพลิง 2,500 รอบการชาร์จ มีระยะทางบรรทุกสูงสุด 226 กม. ระยะทางบรรทุกเปล่า 285 กม. ระยะเวลาชาร์จแบตเตอรี่/เวลาเติมเชื้อเพลิงใหม่ 20% = 42.112 กิโลวัตต์ชั่วโมงที่เหลือ การใช้พลังงาน/เชื้อเพลิง 0.45 กิโลวัตต์ชั่วโมง/กม. ไม่มีการปล่อย CO₂ (ต่อกิโลเมตร) หรือการปล่อย CO₂ (ต่อ 1,000 กม.) หรือการปล่อย CO₂ (ต่อปีหรือ 50,000 กม.)

ส่วน รถบรรทุกดีเซล ราคา 1,590,000.00 บาท มีการใช้แบตเตอรี่/ประเภชเชื้อเพลิง แบบเชื้อเพลิงดีเซล มีความจุแบตเตอรี่/เชื้อเพลิง 210.56 กิโลวัตต์ชั่วโมง มีอายุการใช้งานแบตเตอรี่/เชื้อเพลิง ~200-300 ลิตรของดีเซล มีระยะทางบรรทุกสูงสุด ~600-800 กม. ระยะทางบรรทุกเปล่า ~800-1,000 กม. ระยะเวลาชาร์จแบตเตอรี่/เวลาเติมเชื้อเพลิงใหม่ เติมน้ำมันดีเซลใน ~5-10 นาที การใช้พลังงาน/เชื้อเพลิง 0.098 ลิตร/กม. การปล่อย CO₂ (ต่อกิโลเมตร) ~2.6 กก. CO₂ ต่อลิตร→~0.255 กก./กม. หรือการปล่อย CO₂ (ต่อ 1,000 กม.) ~255 กก. CO₂ หรือการปล่อย CO₂ (ต่อปีหรือ 50,000 กม.) ~12,750 กก. CO₂

2) ข้อมูลค่าใช้จ่ายของรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลการใช้รถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ 15 ตัน ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา พบว่า ระยะทางวิ่ง 400 กม./วัน หรือ 12,000 กม./เดือน รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายรวมดีกว่ารถบรรทุกน้ำมัน 9,459 บาทต่อเดือน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างรถบรรทุกน้ำมันกับรถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน

ตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างรถบรรทุกน้ำมันกับรถบรรทุกไฟฟ้า (บาท/เดือน)						
ระยะทางวิ่ง	ค่าลิขสิทธิ์		ค่าเชื้อเพลิง/ไฟฟ้า		รวมค่าใช้จ่าย	
	รถบรรทุกน้ำมัน	รถบรรทุกไฟฟ้า	รถบรรทุกน้ำมัน	รถบรรทุกไฟฟ้า	รถบรรทุกน้ำมัน	รถบรรทุกไฟฟ้า
ระยะทางวิ่ง 400 กม./วัน หรือ 12,000 กม./เดือน	29,680.00	40,861.00	36,360.00	15,720.00	66,040.00	56,581.00
ส่วนต่าง		11,181.00		-20,640.00		-9,459.00
ระยะทางวิ่ง 300 กม./วัน หรือ 9,000 กม./เดือน	29,680.00	40,861.00	27,270.00	11,790.00	56,950.00	52,651.00
ส่วนต่าง		11,181.00		-15,480.00		-4,299.00
ระยะทางวิ่ง 200 กม./วัน หรือ 6,000 กม./เดือน	29,680.00	40,861.00	18,180.00	7,860.00	47,860.00	48,721.00
ส่วนต่าง		11,181.00		-10,320.00		861.00

หมายเหตุ: ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้ระยะทางการวิ่งรถเดียวกัน เส้นทางเดียวกัน และบรรทุกขนาดเท่ากัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ระยะทางที่รถวิ่ง 400 กม./วัน หรือ หรือ 12,000 กม./เดือน รถบรรทุกน้ำมันมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 66,040.00 บาท/เดือน รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 56,581.00 บาท/เดือน ซึ่งรถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าตกเดือนละ 9,459.00 บาท/เดือน ส่วนระยะทางที่รถวิ่ง 300

กม./วัน หรือ 9,000 กม./เดือน รถบรรทุกน้ำมันมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 56,950.00 บาท/เดือน รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 52,651.00 บาท/เดือน ซึ่งรถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าน้อยกว่ารถบรรทุก 4,299.00 บาท/เดือน และระยะทางที่รถวิ่ง 200 กม./วัน หรือ 6,000 กม./เดือน รถบรรทุกน้ำมันมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 47,860.00 บาท/เดือน รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 48,721.00 บาท/เดือน ซึ่งรถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายมากกว่ารถบรรทุก 861.00 บาท/เดือน

3) ข้อมูลบันทึกค่าใช้จ่ายของรถบรรทุกไฟฟ้า จากการรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายและค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของรถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ 15 ตัน จำนวน 2 คัน ในช่วงเดือนมิถุนายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567 ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงบันทึกค่าใช้จ่ายการใช้รถบรรทุกไฟฟ้ากับรถบรรทุกน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน ตั้งแต่ มิถุนายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567 ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา

บันทึกค่าใช้จ่ายการใช้รถบรรทุกไฟฟ้าและรถน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน							
เดือน	รถบรรทุก	ระยะทาง (กม.)		ค่าใช้จ่าย (บาท)		เฉลี่ย (บาท/กม.)	
		ไฟฟ้า	น้ำมัน	ไฟฟ้า	น้ำมัน	ไฟฟ้า	น้ำมัน
มิ.ย.-67	คันที่ 1	1,148.00	1,175.00	7,138.38	8,340.50	6.22	7.10
	คันที่ 2	1,193.00	1,175.00	6,349.05	7,350.00	5.32	6.26
ก.ค.-67	คันที่ 1	2,200.00	2,220.00	10,011.40	12,070.00	4.55	5.44
	คันที่ 2	1,301.00	1,320.00	5,690.26	7,009.00	4.37	5.31
ส.ค.-67	คันที่ 1	2,631.00	2,615.00	11,672.93	14,200.00	4.44	5.43
	คันที่ 2	2,414.00	2,430.00	9,533.23	12,116.00	3.95	4.99
ก.ย.-67	คันที่ 1	1,460.50	1,475.00	7,297.27	9,010.00	5.00	6.11
	คันที่ 2	1,831.25	1,850.00	8,430.91	11,270.00	4.60	6.09
ต.ค.-67	คันที่ 1	1,938.13	1,952.00	7,293.27	10,100.00	3.76	5.17
	คันที่ 2	1,831.25	1,851.50	8,430.91	11,295.00	4.60	6.10
พ.ย.-67	คันที่ 1	2,270.69	2,295.50	9,347.58	12,760.00	4.12	5.56
	คันที่ 2	1,897.47	1,917.00	8,138.65	11,154.00	4.29	5.82
ธ.ค.-67	คันที่ 1	1,560.50	1,581.00	7,013.27	9,060.00	4.49	5.73
	คันที่ 2	1,931.25	1,952.00	8,430.91	11,594.00	4.37	5.94

ตารางที่ 3 แสดงบันทึกค่าใช้จ่ายการใช้รถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน ตั้งแต่ มิถุนายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567 ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา (ต่อ)

บันทึกค่าใช้จ่ายการใช้รถบรรทุกไฟฟ้าและรถน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน							
เดือน	รถบรรทุก	ระยะทาง (กม.)		ค่าใช้จ่าย (บาท)		เฉลี่ย (บาท/กม.)	
		ไฟฟ้า	น้ำมัน	ไฟฟ้า	น้ำมัน	ไฟฟ้า	น้ำมัน
Total	คันที่ 1	13,208.82	13,313.50	59,774.10	75,540.50	4.53	5.67
	คันที่ 2	12,399.22	12,495.50	55,003.92	71,788.00	4.44	5.75
รวมทั้งหมด		25,608.04	25,809.00	114,778.02	147,328.50	4.49	5.71

หมายเหตุ: ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยกำหนดน้ำหนักของการบรรทุกเท่ากัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลการใช้รถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน แทนรถบรรทุกน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567 การใช้รถบรรทุกไฟฟ้ารุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน มีระยะทางรวม 25,608.04 กิโลเมตร มีค่าใช้จ่าย 114,778.02 บาท มีค่าเฉลี่ย คือ 4.49 บาทต่อกิโลเมตร และการใช้รถบรรทุก รถน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน มีระยะทางรวม 25,809.00 กิโลเมตร มีค่าใช้จ่าย 147,328.50 บาท มีค่าเฉลี่ย คือ 5.71 บาทต่อกิโลเมตร

4) ข้อมูลอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return "IRR") ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลรายงานต้นทุนการขนส่งของรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ 15 ตัน ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return "IRR") ของการใช้รถบรรทุกไฟฟ้า กับรถบรรทุกน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน (จากฐานข้อมูลที่เหมือนกัน)

อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return "IRR")			
รายละเอียด	อัตราผลตอบแทนภายใน	ค่าใช้จ่ายต่อปี	ผลรวม
รถบรรทุกไฟฟ้า	-7.20% ต่อปี	678,972.00	-48,885.98
รถบรรทุกน้ำมัน	-15.13% ต่อปี	792,480.00	-119,902.22
ผลต่าง	7.93	113,508.00	71,015.24

จากตารางที่ 4 พบว่า รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายน้อยกว่ารถบรรทุกน้ำมัน 113,508.00 บาท ต่อปี และอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return "IRR") ของรถบรรทุกไฟฟ้ามีอัตรา

ผลตอบแทนภายในดีกว่ารถบรรทุกน้ำมัน 7.93 % ต่อปี และประหยัดค่าใช้จ่ายคิดเป็นมูลค่า 71,015.24 บาทต่อปี

5) ผลการลดมลพิษจากการปล่อย CO₂ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากตารางที่ 1 (ตารางเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า) กับระยะทางรวมในการทดสอบของข้อมูลจากตารางที่ 1 (ข้อมูลการทดสอบการใช้รถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน แทนรถบรรทุกน้ำมัน รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน) ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา พบว่า การนำรถบรรทุกไฟฟ้าทดแทนรถบรรทุกน้ำมันสามารถลดมลพิษจากการปล่อย CO₂ (ต่อกิโลเมตร) ~0.255 กก./กม. และการทดสอบใช้รถบรรทุกไฟฟ้า รุ่น 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567 ของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา พบว่า มีระยะทางรวมในการทดสอบ 25,608.04 กิโลเมตร ดังนั้นสามารถลดการปล่อย CO₂ ได้

$$\begin{aligned}
 &= \text{ระยะทางรวมในการทดสอบ (กม.)} * \text{ลดการปล่อย CO}_2 \text{ (ต่อกิโลเมตร) } \sim 0.255 \text{ กก./กม.} \\
 &= 25,608.04 \text{ กิโลเมตร} * \sim 0.255 \text{ กิโลกรัมต่อกิโลเมตร} \\
 &= 6,530.05 \text{ กิโลกรัม}
 \end{aligned}$$

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การปรับเปลี่ยนจากการใช้รถบรรทุกน้ำมันดีเซลเป็นรถบรรทุกไฟฟ้า เป็นแนวทางที่สามารถลดมลพิษทางอากาศได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ได้จำนวน 6,530.05 กิโลกรัม ต่อรอบการใช้งานที่กำหนด

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รถบรรทุกไฟฟ้ามีความคุ้มค่ามากกว่ารถบรรทุกน้ำมัน ได้แก่ (1) รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายรวมดีกว่ารถบรรทุกน้ำมัน 9,459 บาทต่อเดือน ที่ระยะทางวิ่ง 400 กม./วัน หรือ 12,000 กม./เดือน (2) รถบรรทุกไฟฟ้ามีต้นทุนค่าเชื้อเพลิง/พลังงานน้อยกว่ารถบรรทุกน้ำมัน 1.72 บาท/กิโลเมตร และรถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 4.48 บาทต่อกิโลเมตร และ (3) มีอัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) ร้อยละ 7.93 สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายรวมได้ดีกว่าปีละ 71,015.24 บาท

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การนำแนวทางโลจิสติกส์สีเขียว (Green Logistics) มาใช้ช่วยทำให้บริษัท XYZ จำกัด สามารถบริหารจัดการต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างจุดแข็งในการแข่งขัน และสอดคล้องกับนโยบายด้านความยั่งยืนของภาครัฐและสากล ผลกระทบเชิงบวกที่ได้รับจากการใช้รถบรรทุกไฟฟ้า บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายระยะยาวจากต้นทุนเชื้อเพลิงที่ลดลง อีกทั้งยังลดภาระด้านการซ่อมบำรุงจากระบบเครื่องยนต์ที่ซับซ้อนน้อยกว่าส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร

อภิปรายผล

1) การศึกษานี้เปรียบเทียบต้นทุนและประสิทธิภาพระหว่างรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกไฟฟ้า ขนาด 6 ล้อ น้ำหนัก 15 ตัน พบว่า รถบรรทุกไฟฟ้ามีค่าใช้จ่ายด้านพลังงานเฉลี่ยเพียง 1.31 บาท/กม. ขณะที่รถบรรทุกน้ำมันมีค่าใช้จ่าย 3.03 บาท/กม. โดยรถไฟฟ้าประหยัดกว่าถึง 1.72 บาท/กม. ผลการศึกษาสะท้อนว่ารถบรรทุกไฟฟ้ามีต้นทุนด้านพลังงานต่ำกว่าชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพัฒน์ ดีข้า (2559) และ Degirmenci & Breitner (2017) ซึ่งชี้ว่าความคุ้มค่าของราคาคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าทั้งในแง่ต้นทุนเชื้อเพลิงและผลตอบแทนระยะยาว

2) เมื่อพิจารณาตามระยะทางวิ่ง พบว่าระยะทาง 400 กม./วัน รถไฟฟ้าประหยัดได้มากที่สุดที่ 9,459 บาท/เดือน ด้านระยะการใช้งาน พบว่า เมื่อวิ่งในระดับ 300-400 กม./วัน รถไฟฟ้ามีความคุ้มค่าสูงสุด และสามารถลดต้นทุนได้จริง สอดคล้องกับแนวทางการขนส่งที่มุ่งลดต้นทุนตาม Chu (2005) ที่เน้นการจัดสรรทรัพยากรและการวางแผนโลจิสติกส์เพื่อลดต้นทุนค่าสูงสุด

3) จากข้อมูลจริงของบริษัทรถโดยสาร (ม.ย.-ธ.ค. 2567) รถไฟฟ้าวิ่งรวม 25,608.04 กม. มีค่าใช้จ่าย 114,778.02 บาท หรือเฉลี่ย 4.48 บาท/กม. นอกจากนี้ยังช่วยลดการปล่อย CO₂ ได้ถึง 6,530.05 กก. การลด CO₂ ได้กว่า 6,500 กก. ยังชี้ให้เห็นถึงศักยภาพด้านสิ่งแวดล้อมของรถบรรทุกไฟฟ้า สนับสนุนแนวคิดโซ่อุปทานสีเขียวของ สัญญา ยัมศิริ (2562) และ Chund-shan Yang (2013) ที่เน้นให้ภาคอุตสาหกรรมยกระดับความยั่งยืนเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

4) ด้านการวิเคราะห์ทางการเงิน อัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) ของรถไฟฟ้าอยู่ที่ -7.20% ต่อปี ซึ่งดีกว่ารถน้ำมันที่มี IRR -15.13% โดยมีความประหยัดรวมปีละ 71,015.24 บาท แม้ IRR จะยังเป็นค่าลบ แต่การที่รถไฟฟ้ามีผลตอบแทนดีกว่ารถน้ำมันถึง 7.93% แสดงถึงแนวโน้มการลงทุนที่น่าสนใจในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ ศราวุธ นามศรี (2563) ที่เสนอให้พิจารณาองค์ประกอบด้านต้นทุนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน เพื่อการตัดสินใจลงทุนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การใช้รถบรรทุกไฟฟ้าควรถูกส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรถบรรทุกไฟฟ้าสามารถช่วยลดมลภาวะและลดต้นทุนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทควรพิจารณานำไปใช้ในวงกว้าง และวางแผนเปลี่ยนแปลงระบบขนส่งให้สอดคล้องกับแนวทางพลังงานสะอาดมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีระบบติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการจากการใช้งานรถบรรทุกไฟฟ้าในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การจัดเก็บข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลตอบแทน (Cost-Benefit Analysis) และการปรับปรุงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. ควรมีการสร้างความตระหนักเรื่องโลจิสติกส์สีเขียวและการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการจัดอบรมหรือสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้เรื่องโลจิสติกส์สีเขียวให้เกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. บริษัทควรมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูล
เชิงนโยบายและสนับสนุนความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกรณีศึกษาไปยังหลายบริษัทหรืออุตสาหกรรม การศึกษาเพิ่มเติมในหลากหลายอุตสาหกรรมหรือหลายภูมิภาคจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบแนวทางโลจิสติกส์สีเขียวในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2. ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) การผสานข้อมูลเชิงคุณภาพกับข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนหรือการวัดระดับมลพิษจริง อาจช่วยให้การวิจัยมีมิติมากขึ้นและสามารถให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ศึกษาผลกระทบในระยะยาว ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานของรถบรรทุกไฟฟ้าในระยะยาว เพื่อประเมินปัญหาและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น เช่น ด้านแบตเตอรี่ โครงสร้างพื้นฐาน หรือค่าบำรุงรักษา

4. ศึกษาการตอบรับของลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจ การวิจัยในอนาคตอาจพิจารณามุมมองของ
ลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงในระบบขนส่ง เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทาง
การตลาดหรือภาพลักษณ์องค์กร

บรรณานุกรม

กมลชนก สุทธิวาทพุดิ, และคณะ. (2547). การศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ของ
อุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2558). รายงานยุทธศาสตร์การพัฒนอุตสาหกรรมสีเขียว. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2568 จาก <http://www.industry.go.th>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านโลจิสติกส์ขององค์กรธุรกิจ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).



- วศิน แยมชื่นพงศ์. (2554). การวิเคราะห์แนวทางการลดต้นทุนการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งสินค้าในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศรายุทธ นามศรี. (2563). การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนซื้อรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์เพื่อทดแทนการจัดจ้างผู้รับเหมาขนส่งจากแหล่งภายนอก: กรณีศึกษาบริษัทตัวแทนผู้จัดการขนส่งระหว่างประเทศ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สัญญา ยิ้มศิริ, แวมยุรา คำสุข, และมรกต กำแพงเพชร. (2562). ตัวแบบสมการโครงสร้างของการจัดการโซ่อุปทานสีเขียว ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในประเทศไทย. โครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพัฒน์ ดีขำ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะซื้อรถยนต์ไฟฟ้าประเภทแบตเตอรี่ (BEV) ของผู้เข้าร่วมงาน Bangkok International Motor Show ครั้งที่ 38 ในกรุงเทพมหานคร.
- Chu, Y. L. (2005). Demand analysis of automobile ownership and use in developing countries: A case study of Taiwan. *Transport Policy*, 12(2), 105–119.
<https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2004.11.003>
- Degirmenci, K., & Breitner, M. H. (2017). Consumer purchase intentions for electric vehicles: Is green more important than price and range? *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 51, 250–260.
<https://doi.org/10.1016/j.trd.2017.01.001>
- Krungthai COMPASS. (2021). ขนส่งไทยไร้มลพิษ: ZEV ทางรอดอุตสาหกรรมขนส่งเพื่ออนาคต. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2567 จาก <https://www.krungthai.com/th/krungthai-compass/research-detail/438>
- United Nations Framework Convention on Climate Change. (2015). *The Paris Agreement*. Retrieved January 9, 2024, from <https://unfccc.int>
- Yang, C.-S. (2013). The integrated model of core competence and core capability in global logistics providers. *Journal of Business Research*, 66(6), 1034–1041.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.12.007>

ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล
ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
Factors Affecting the Digital Marketing Competitiveness
of OTOP SMEs Entrepreneurs

พัชรินทร์ แจ้งจันนรจ์

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: s6616011856032@email.kmutnb.ac.th

จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: jutharat.p@bid.kmutnb.ac.th

ณัฐจิรา หอพิบูลสุข

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: nattirah@gmail.com

Patcharin Jaengjumnun

Student, Master of Business Administration Program,

Industrial Business and Human Resource Development,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Jutharat Pinthapataya

Assistant Professor, Faculty of Business and Industrial Development

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Nattira Horpibulsuk

Assistant Professor, Faculty of Business and Industrial Development

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า : 19 เมษายน 2568 แก้ไข : 11 พฤษภาคม 2568 ตอบรับ : 13 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) 3) เพื่อศึกษาการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 228 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า 1) การตลาดดิจิทัล ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์ ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก และด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม 2) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล และ 3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งหมดมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสามารถในการแข่งขัน การตลาดดิจิทัล ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions regarding digital marketing, integrated marketing communication through digital media, and product development of OTOP SMEs' entrepreneurs, 2) to study the level of opinions regarding the digital marketing competitiveness of OTOP SMEs' entrepreneurs, and 3) to examine the influence of digital marketing, integrated marketing communication through digital media, and product development on the digital marketing competitiveness of OTOP SMEs' entrepreneurs. The sample group used in this research consisted of 228 OTOP SMEs' entrepreneurs. The research tool used for data collection was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) The overall level of opinion regarding digital marketing, integrated marketing communication through digital media, and product development was at the highest level, 2) The overall level of opinion regarding the digital marketing competitiveness among OTOP SMEs' entrepreneurs was at the highest level, and 3) The results of the multiple regression analysis showed that 1) The digital marketing: website marketing, content marketing, search engine optimization (SEO), and social media marketing, 2) The integrated marketing communication through digital media: digital advertising and public relations, and 3) The product development: innovation, technology, and creativity, all significantly affected the digital marketing competitiveness of OTOP SMEs' entrepreneurs with statistical significance at 0.05.

Keywords: Competitiveness, Digital Marketing, OTOP Entrepreneurs, Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)

บทนำ

การตลาดดิจิทัลในปัจจุบันเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมสินค้าและบริการผ่านช่องทางและเทคโนโลยีดิจิทัลหลายรูปแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา การเติบโตของเทคโนโลยีสมาร์ทโฟนและแพลตฟอร์ม E-Commerce ได้ทำให้การเข้าถึงสินค้าและบริการสะดวกและง่ายขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน (Bala and Verma, 2018) ในปัจจุบัน ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริโภคมีการหันมาใช้ E-Commerce มากขึ้น โดยในปี 2566 อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงสุดในประเทศไทย ได้แก่ การค้าปลีกและค้าส่ง ซึ่งช่องทางการขายที่นิยมมากที่สุด ได้แก่ E-Marketplaces รองลงมาคือเว็บไซต์ และ Social Commerce เช่น Facebook TikTok และ Instagram เป็นต้น (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564)

โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นการสนับสนุนธุรกิจชุมชนท้องถิ่นที่ช่วยพัฒนาและจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นให้กลายเป็นสินค้าที่มีคุณภาพและเอกลักษณ์ สามารถจำหน่ายได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยภาครัฐส่งเสริมการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ่านการใช้เทคโนโลยีในการผลิต เพื่อให้สินค้าตรงตามมาตรฐานตลาดสากล (กรมการพัฒนาชุมชน, 2560) ธุรกิจ OTOP โดยเฉพาะกลุ่ม SMEs ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสำคัญในการกระจายรายได้และสร้างงาน ลดการผูกขาดจากธุรกิจขนาดใหญ่ ช่วยเพิ่มทางเลือกให้ผู้บริโภคและกระตุ้นเศรษฐกิจ

ในประเทศ (พิริยะ, 2556) ถึงแม้ว่าภาครัฐจะสนับสนุนโครงการ OTOP ทุกปี แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผลิตภัณฑ์ไม่สามารถจำหน่ายได้ตามเป้าหมาย ผู้ประกอบการ OTOP ยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักการของโครงการ โดยเน้นการผลิตมากกว่าการทำการตลาด โดยเฉพาะการตลาดดิจิทัลที่สำคัญกับการขายสินค้าออนไลน์ ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ OTOP ขาดโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่กว้างขึ้น ไม่สามารถสร้างแบรนด์ให้เป็นที่รู้จักได้ (กมลชนก, 2556)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันในบริบทของตลาดดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์การตลาดดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการตลาดที่เปลี่ยนแปลง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด และเสริมสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวในการประกอบธุรกิจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และ SMEs

โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการสร้างรายได้ และสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นเอกลักษณ์ และสามารถแข่งขันได้ในตลาด โดยควบคู่กับการอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2560)

ธุรกิจ SMEs (Small and Medium Enterprises) หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง กิจการที่มีรายได้ สิ้นทรัพย์ และจำนวนพนักงานอยู่ในระดับไม่สูงมาก โดยส่วนใหญ่

ดำเนินการโดยผู้ประกอบการที่มีความเป็นอิสระ ใช้เงินลงทุนไม่สูง และสามารถประกอบกิจการได้หลากหลายประเภท ทั้งในภาคการผลิต การค้า และบริการ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ เนื่องจากมีบทบาทในการสร้างงาน สร้างรายได้ และส่งเสริมการพัฒนาในระดับท้องถิ่น (ธนากรกสิกรไทย, 2566)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตลาดดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริโภคในปัจจุบันนิยมค้นหาข้อมูลและอ่านรีวิวก่อนตัดสินใจซื้อสินค้า ส่งผลให้การตลาดต้องปรับตัวเข้าสู่รูปแบบดิจิทัลมากขึ้น การตลาดดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงผู้ประกอบการและผู้บริโภค ให้ข้อมูลเข้าถึงง่าย สร้างการมีส่วนร่วม และสามารถวัดผลได้อย่างแม่นยำ ผ่านกลยุทธ์หลากหลายรูปแบบ ประกอบด้วย การตลาดผ่านเว็บไซต์ การตลาดเชิงเนื้อหา การตลาดผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก และการตลาดผ่านสื่อสังคม (ณัฐพล, 2559)

แนวคิดทางการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล

การสื่อสาร เป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลที่มีบทบาทสำคัญต่อการตลาด โดยเฉพาะการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล (DIMC) ซึ่งช่วยสร้างคุณค่า เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแบรนด์กับลูกค้า และส่งเสริมภาพลักษณ์ตราสินค้า โดยประกอบด้วยเครื่องมือหลัก ได้แก่ การโฆษณา การขายโดยใช้พนักงาน การส่งเสริมการขาย การให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ และการตลาดทางตรง (Kotler & Keller, 2012)

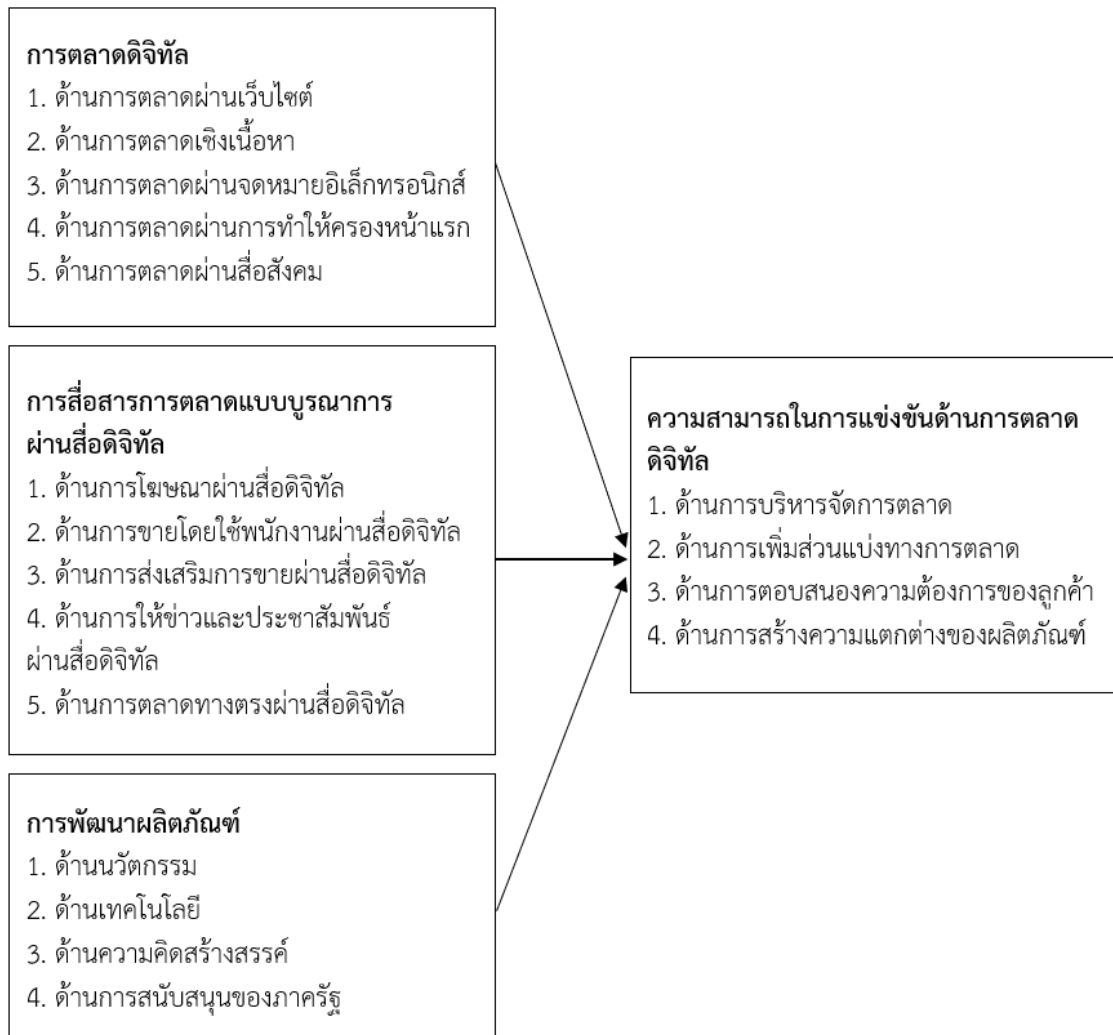
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์

การพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยมุ่งเน้นนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับการสนับสนุนจากภาครัฐ ช่วยเพิ่มมูลค่าสินค้าและโอกาสในการเข้าถึงตลาดอย่างทั่วถึง อันเป็นกลไกลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของภาครัฐ (ศราวุธ, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล

ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง ศักยภาพของธุรกิจในการดำเนินงานอย่างโดดเด่นและยากต่อการเลียนแบบ โดยแบ่งออกเป็น 3 แนวทางหลัก ได้แก่ การสร้างความแตกต่าง การเป็นผู้นำด้านต้นทุน และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (Porter, 1985)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบการ OTOP กับกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 378 คน (ข้อมูลสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 190 คน แต่ผู้วิจัยเก็บได้จริงจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นออกแบบเครื่องมือ คือแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิด และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (The Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามทุกข้อของแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาและพร้อมใช้งานในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98 โดยแบ่งตามหัวข้อ ได้แก่ ด้านการตลาดดิจิทัล รวมจำนวน 22 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ด้านการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล รวมจำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล รวมจำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

และปริมาตร จำนวน 228 ราย หลังจากได้รับข้อมูลแล้ว จึงตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการสรุปผล และอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล รายละเอียดตามตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม และรายด้าน

การตลาดดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์	4.58	0.45	มากที่สุด	2
2. ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา	4.53	0.45	มากที่สุด	3
3. ด้านการตลาดผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	3.72	0.26	มาก	5
4. ด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก	4.24	0.34	มากที่สุด	4
5. ด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม	4.65	0.46	มากที่สุด	1
รวม	4.35	0.31	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก ($\bar{X} = 4.24$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการตลาดผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม และรายด้าน

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล	4.54	0.48	มากที่สุด	2
2. ด้านการขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล	4.54	0.53	มากที่สุด	3
3. ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล	4.23	0.38	มากที่สุด	5
4. ด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล	4.59	0.51	มากที่สุด	1
5. ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล	4.53	0.51	มากที่สุด	4
รวม	4.48	0.42	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.54$) ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.53$) และด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม และรายด้าน

การพัฒนาผลิตภัณฑ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านนวัตกรรม	4.59	0.48	มากที่สุด	2
2. ด้านเทคโนโลยี	4.54	0.47	มากที่สุด	3
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.61	0.43	มากที่สุด	1
4. ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ	4.49	0.52	มากที่สุด	4
รวม	4.56	0.42	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.61$) ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.59$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการสนับสนุนของภาครัฐ ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม และรายด้าน

ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการตลาดดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการตลาด	4.66	0.41	มากที่สุด	4
2. ด้านการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด	4.68	0.41	มากที่สุด	2
3. ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า	4.69	0.37	มากที่สุด	1
4. ด้านการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์	4.67	0.38	มากที่สุด	3
รวม	4.67	0.35	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ($\bar{X} = 4.69$) ด้านการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.67$) และด้านการบริหารจัดการตลาด ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล รายละเอียดตามตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอย่างง่ายใหม่ การตลาดดิจิทัลที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม

การตลาดดิจิทัล	ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.53	0.19	4.90	0.00*
ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์ (X_{1-1})	0.15	0.05	2.92	0.00*
ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา (X_{1-2})	0.16	0.05	3.01	0.00*
ด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก (X_{1-4})	0.16	0.06	2.51	0.01*
ด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม (X_{1-5})	0.20	0.05	4.21	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า การตลาดดิจิทัล ด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม (X_{1-5}) ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา (X_{1-2}) ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์ (X_{1-1}) และด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก (X_{1-4}) มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

โดยสมการพยากรณ์ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.53 + 0.20 (X_{1-5}) + 0.16 (X_{1-2}) + 0.15 (X_{1-1}) + 0.16 (X_{1-4})$$

โดย Y คือ ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลโดยรวม

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอย่างง่ายใหม่ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม

การสื่อสารการตลาด แบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล	ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
ค่าคงที่	2.29	1.53	15.01	0.00*
ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X ₂₋₁)	0.28	0.55	5.23	0.00*
ด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ดิจิทัล (X ₂₋₄)	0.23	0.52	4.41	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (X_{2-1}) และด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล (X_{2-4}) มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

โดยสมการพยากรณ์ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.29 + 0.28 (X_{2-1}) + 0.23 (X_{2-4})$$

โดย Y คือ ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลโดยรวม

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอย่างง่ายใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม

การพัฒนาผลิตภัณฑ์	ความสามารถในการแข่งขัน		t	Sig.
	ด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม			
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.88	0.16	11.29	0.00*
ด้านนวัตกรรม (X ₃₋₁)	0.18	0.06	2.71	0.00*
ด้านเทคโนโลยี (X ₃₋₂)	0.24	0.05	4.49	0.00*
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₃₋₃)	0.18	0.05	3.10	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านเทคโนโลยี (X₃₋₂) ด้านนวัตกรรม (X₃₋₁) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₃₋₃) มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

โดยสมการพยากรณ์ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.88 + 0.24 (X_{3-2}) + 0.18 (X_{3-1}) + 0.18 (X_{3-3})$$

โดย Y คือ ความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลโดยรวม

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตลาดดิจิทัล การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า

3.1) การตลาดดิจิทัล ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์ ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก และด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสามารถเข้าถึงลูกค้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จิราพร และกนกพร (2562) ศึกษาเรื่อง การตลาดดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อคอนโดมิเนียมของผู้บริโภคในเขตปทุมธานี พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการตลาดดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสามารถช่วยสร้างการรับรู้ และเพิ่มโอกาสในการขาย สอดคล้องกับ อรรณพ (2564) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารการตลาดแบบดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในจังหวัดราชบุรี พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการสื่อสารทางการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพสินค้า และตอบโต้ความต้องการของตลาดยุคใหม่ สอดคล้องกับ ศราวุธ (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

4) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพในการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบในตลาดดิจิทัล สอดคล้องกับ นิตยา (2564) ศึกษาเรื่อง ความสามารถและความสำเร็จในการแข่งขันของ

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก

5) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการตลาดดิจิทัล พบว่า ด้านการตลาดผ่านเว็บไซต์ ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ด้านการตลาดผ่านการทำให้ครองหน้าแรก และด้านการตลาดผ่านสื่อสังคม มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว สร้างการรับรู้แบรนด์ และมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Pisit (2023) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการตลาดดิจิทัลที่มีต่อการตัดสินใจซื้อของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย พบว่า การตลาดผ่านเว็บไซต์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ศุภญา และพิเชษฐ์ (2567) ศึกษาเรื่อง การตลาดเชิงเนื้อหาแบบดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา พบว่า การตลาดเชิงเนื้อหาแบบดิจิทัลส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กัญญารัตน์ และสุภาวดี (2566) ศึกษาเรื่อง การตลาดดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าชุมชนของผู้บริโภคผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การตลาดดิจิทัลด้านการครองหน้าแรก ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าชุมชนของผู้บริโภคผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และสอดคล้องกับ ดารณี และชลิดา (2566) ศึกษาเรื่อง การตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อข้าวเหนียวผ่านช่องทางเฟซบุ๊กของผู้บริโภคในจังหวัดอุดรธานี พบว่า การตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อข้าวเหนียวผ่านช่องทางเฟซบุ๊กของผู้บริโภคในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล พบว่า ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเป็นช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ช่วยสร้างการรับรู้แบรนด์ เพิ่มความน่าเชื่อถือ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค สอดคล้องกับ ชนิตา (2565) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่ส่งผลต่อความภักดีต่อการใช้บริการร้านสะดวกซื้อของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล ส่งผลต่อความภักดีต่อการใช้บริการร้านสะดวกซื้อของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ อัจฉรา ไพลีน และจิราภรณ์ (2566) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในประเทศไทย พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการให้ข่าวและ

ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลมีผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการพัฒนาผลิตภัณฑ์ พบว่า ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดดิจิทัล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความโดดเด่น ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศราวุธ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี และสอดคล้องกับ สุภัทสร จินดารัตน์ และพงศธร (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับความสำเร็จทางการตลาดของธุรกิจเครื่องดื่มในประเทศไทย พบว่า ความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จทางการตลาด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรเสริมความรู้และทักษะในยุคดิจิทัลเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยการพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดดิจิทัล เช่น การใช้เครื่องมือการตลาดผ่านเว็บไซต์ การทำการตลาดเชิงเนื้อหา การทำ SEO และการตลาดผ่านสื่อสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันได้
2. ควรพัฒนาและใช้เครื่องมือการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล เช่น การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัลและการให้ข่าวสารที่มีความน่าสนใจเพื่อเพิ่มการรับรู้ในตลาด พร้อมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นและน่าสนใจในช่องทางออนไลน์
3. ควรเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์และทำให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน โดยการนำแนวคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบและผลิตสินค้าตามความต้องการของลูกค้า
4. ควรสร้างเครือข่ายทางธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการอื่น ๆ และองค์กรต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการตลาดดิจิทัล เพื่อเรียนรู้และปรับปรุงกลยุทธ์การตลาดให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากหลากหลายพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถสะท้อนผลกระทบของการตลาดดิจิทัลในมุมมองที่กว้างขวางขึ้น
2. ควรมีการศึกษาด้านอื่นเพิ่มเติม นอกจากการตลาดดิจิทัล เช่น การบริหารจัดการธุรกิจ การวางแผนทางการเงิน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมยิ่งขึ้นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
3. ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้สามารถเข้าถึงมุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด กลยุทธ์ ตลอดจนข้อจำกัดหรืออุปสรรคของผู้ประกอบการ OTOP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

บรรณานุกรม

- กมลชนก พิณชัย. (2556). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาของ OTOP จังหวัดเชียงใหม่ : ศึกษาเปรียบเทียบกับ OVOP จังหวัดโออิตะ ประเทศญี่ปุ่น. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2560). ข้อมูลทั่วไป โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์. <https://cep.cdd.go.th/เกี่ยวกับ-otop/ข้อมูลทั่วไปotop>
- กัญญารัตน์ นิมิตระกุล และสุภาวดี สายสนิท. (2566). การตลาดดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าชุมชนของผู้บริโภคผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. วารสารศิลปการจัดการ. 7 (3), 1225-1247.
- จิราพร พันธุ์สุขมงคล และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). การตลาดดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อคอนโดมิเนียมของผู้บริโภคในเขตปทุมธานี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 5 (2), 37-45.
- ชนิดา ตันเจริญศิลป์. (2565). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่ส่งผลต่อความภักดีต่อการใช้บริการร้านสะดวกซื้อของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การศึกษารายบุคคล บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพล ไยโพโรจน์. (2559). Digital Marketing Concept & Case Study 3rd Edition. พิมพ์ครั้งที่ 3. บริษัท ไอดีซี พรีเมียร์ จำกัด.

- ดารณี ดวงพรหม และชลิตา ศรีสุนทร. (2566). การตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อข้าวเหนียวผ่านช่องทางเฟซบุ๊กของผู้บริโภคในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 7 (3), 125-138. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/258797/178713>
- ธนาคารกสิกรไทย. (2566). *SME และธุรกิจ SME คืออะไร มีกี่ประเภท ไปทำความเข้าใจกัน*. <https://www.kasikornbank.com/th/kbiz/article/pages/guide-for-sme-business-and-how-it-works.aspx>
- นิตยา สุภาภรณ์. (2564). ความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*. 7 (2), 43-52. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/249584/170828>
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาคน*. 7(1), 205-250. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/NER/article/view/22677/19397>
- ศราวุธ พจนศิลป์. (2562). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. 14 (2), 41-55. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/196376/144281>
- ศุภญา ดีเมฆ และพิเชษฐ์ พรหมใหม่. (2567). การตลาดเชิงเนื้อหาแบบดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา. *วารสารอินทนิลบริหารศาสตร์*. 1 (1), 1-18. https://so18.tci-thaijo.org/index.php/IAJ_FMS/issue/view/78/98
- ศุภรา เสกาจารย์ ทิพย์วรรณ พรหมรังกา กมลลักษณ์ แดงโสภณ และจินตนา ตรีนิทย์. (2567). *แนวทางการส่งเสริมสินค้าโอท็อป (OTOP)*. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้ากระทรวงพาณิชย์.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *ETDA เผยมูลค่าอีคอมเมิร์ซไทย ปี 63 อยู่ที่ 3.78 ล้านล้านบาท คาดปี 64 พุ่งไปที่ 4.01 ล้านล้านบาท*. <https://www.etda.or.th/th/pr-news/ETDA-Reveals-the-Value-of-e-Commerce-in-2021.aspx?feed=cb66f430-5546-4dd8-b279-3827e88d154b>
- สุภัทสร อุณศิริ จินดารัตน์ ปิณณ์ และพงศธร ตันตระกูล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับความสำเร็จทางการตลาดของธุรกิจเครื่องดื่มในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 12 (1), 77-87. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/241516/164104>

- อรรณพ แสงภู. (2564). การสื่อสารการตลาดแบบดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในจังหวัดราชบุรี. *วารสารมนุษยสังคมสาร*. 19 (2), 73-89. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhusoc/article/view/254030/170398>
- อัจฉรา เมฆสุวรรณ ไพลิน ศิริกาญจนากุล และจิราภรณ์ ธีญวัลย์. (2566). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในประเทศไทย. *วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์*. 4 (2), 13-26. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jibim/article/view/270286/179720>
- Bala, M. and Verma, D. (2018). Critical Review of Digital Marketing. *International Journal of Management, IT & Engineering*. 8(10), 321–339.
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2012). *Marketing management*. 14th Edition. Prentice Hall.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Pisit Potjanajaruwit. (2023). Influence of Digital Marketing on Purchasing Decisions of Internet Users in Thailand. *Journal of Southwest Jiaotong University*. 58 (1), 298-308. <https://www.researchgate.net/publication/369268907>
- Porter, Michael E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. 1st Edition. Free Press.

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา
Digital Technology Work Competency Affecting Work Performance
Efficiency of Personnel under the Chachoengsao Provincial
Administration

กัญญารัตน์ กลิ่นแพทอง

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

E-mail: k.kanyarat2523@gmail.com

สินีนารถ เริ่มลาวรรณ

อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

E-mail: sineenat.rer@ru.ac.th

Kanyarat Klinpaethong

Student in Master of Business Administration Program in Business Administration,

Rajanagarindra Rajabhat University

Sineenat Rermlawan

Lecturer, Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University

รับเข้า : 18 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 14 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 15 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและสามารถพยากรณ์ร่วมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient, R) เท่ากับ 0.787 และรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้ร้อยละ 61.9 ($R^2 = 0.619$) ส่วนที่เหลืออีก 38.1% เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.29639

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีดิจิทัล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the level of digital technology work competency of personnel in the Chachoengsao Provincial Administration Office, (2) to investigate the level of work performance efficiency of personnel in the Chachoengsao Provincial Administration Office, and (3) to study the digital technology work competency that affects the work performance efficiency of personnel in the Chachoengsao Provincial Administration Office. A questionnaire was employed as the research instrument to collect data from 250 personnel. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using the Enter method.

The results indicated that the four dimensions of digital technology competency knowledge of digital technology, use of digital technology, problem-solving with digital tools, and adaptability to digital technology changes were positively correlated with each other and collectively significantly predicted the work performance efficiency of the personnel at the 0.05 significance level. The multiple correlation coefficient (R) was 0.787, and these competencies jointly accounted for 61.9% of the variance in work performance efficiency ($R^2 = 0.619$). The remaining 38.1% was attributed to other factors, with a standard error of estimate of 0.29639.

Keywords: work performance competency, digital technology, work performance efficiency

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และการบริหารจัดการในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐ ซึ่งต้องมีการปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ

บริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ หากยังต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี, 2566) รัฐบาลไทยจึงได้กำหนดนโยบาย “ประเทศไทยดิจิทัล” ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรภาครัฐในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชนและการบริหารงาน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง สามารถทำงานในบริบทดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญเรือง เกตศรี และวิจิตรา ศรีสอน, 2567) ในด้านการบริหารภาครัฐเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้กระบวนการทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง การใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานภาครัฐ เช่น ระบบงานทะเบียนราษฎร การจัดการข้อมูลสารสนเทศ การประชุมทางไกล การใช้โปรแกรมสำนักงาน และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ล้วนมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนงาน และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา (พงศภัค แสงใสแก้ว และคณะ, 2566)

กรมการปกครอง ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น โดยมีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง เช่น การให้บริการด้านทะเบียนราษฎร การจัดการเลือกตั้ง และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับการให้บริการ และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้มีทักษะทันสมัยอยู่เสมอ (กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง, 2566) ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชนและบริหารงานภาครัฐในพื้นที่ บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ การมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดีช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถยกระดับประสิทธิภาพงานในหลายมิติ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย ความสามารถในการตัดสินใจ การปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความร่วมมือ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562) นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะในระดับองค์กรประกอบย่อย เช่น ด้านการปรับตัว การใช้เทคโนโลยี และการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล นอกจากช่วยให้สามารถวัดผลเชิงประจักษ์ได้แล้ว ยังสามารถนำไปใช้สร้างกรอบการประเมินสมรรถนะสำหรับองค์กรราชการอื่น ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา” เพื่อประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของสมรรถนะดังกล่าวต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราหรือไม่
2. สมรรถนะด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
3. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
4. สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
5. สมรรถนะด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งการใช้เครื่องมือดิจิทัล การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จากความสำคัญของสมรรถนะดังกล่าว นักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

European Union (2006, p 22) ให้ความหมายว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลในการทำงาน การเรียน และการใช้ชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นผ่านทางเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

European Commission (2016, p 8) ระบุว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง การรวมกันของ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีทั้งความมั่นใจ ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ ความรับผิดชอบต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล

Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, (2012, p 17) ให้ความหมายว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสำรวจและเผชิญสถานการณ์ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยี โดยสามารถ เลือก วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างความรู้ใหม่ ที่สามารถแบ่งปันร่วมกับผู้อื่นได้ พร้อมทั้งมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและเคารพสิทธิ ของผู้อื่น

Ferrari, A. (2012, p 34) ระบุว่า สมรรถนะทางดิจิทัลเป็นชุดของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ กลยุทธ์ และความตระหนักที่จำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหา สื่อสาร จัดการข้อมูล สร้างความร่วมมือ แบ่งปันเนื้อหา และสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

Hatlevik, O. E. (2015, pp 121-135) ให้ความหมายว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่ทำให้สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการมีส่วนร่วม การทำงาน และการแก้ปัญหาอย่างเป็นอิสระ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีวิจารณญาณ

จุฬารัตน์ บุชงก์ (2565, หน้า 74) กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือก วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ปัญหาและใช้งานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความรับผิดชอบและมีวิจารณญาณ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

กุศลวัฒน์ คงประดิษฐ์ (2562, หน้า 14) กล่าวถึงสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลว่า เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2562, หน้า 14) ให้ความหมายว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการใช้ดิจิทัลเพื่อประกอบอาชีพ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). กล่าวว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

และสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหา ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมี
 วิจารณ์ญาณและจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จ
 ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
 โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลซึ่งเทคโนโลยีถูกนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงาน
 อย่างต่อเนื่อง

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2562, หน้า 31) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล
 มาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความแม่นยำ และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร โดยควรมีการทดสอบเทคโนโลยี
 ล่วงหน้าเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้งาน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Peterson, E., & Plowman, G.
 E. (1953) และ Woodruff, D. L. (1997) ที่เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1)
 ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการ
 ดำเนินงาน 5) ด้านความมีนวัตกรรม 6) ด้านความสามารถในการปรับตัว 7) ด้านความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ในการทำงาน ขณะที่ รังสรรค์ แก้ววงษา (2561, หน้า 161) ได้เสนอประสิทธิภาพในมุมมอง
 การวัดผลการดำเนินงานโดยใช้องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา
 4) ค่าใช้จ่าย

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ร่วมกับการประยุกต์สู่บริบทของบุคลากรในสังกัดที่ทำ
 การปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้าน
 ค่าใช้จ่าย 5) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 6) ด้านความสามารถในการปรับตัว 7) ด้านความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) ด้านความร่วมมือ

องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านนี้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการดำเนิน
 ภารกิจของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่าง
 เหมาะสมในการทำงานภาครัฐ ซึ่งต้องอาศัยทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปรับตัว และการ
 ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

1.สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2.เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในที่ทำการปกครอง
 จังหวัดฉะเชิงเทรา เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร และสื่อออนไลน์ ซึ่ง
 นำมาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน

รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการหรือระบบงานภายในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย 5) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 6) ด้านความสามารถในการปรับตัว 7) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) ด้านความร่วมมือ

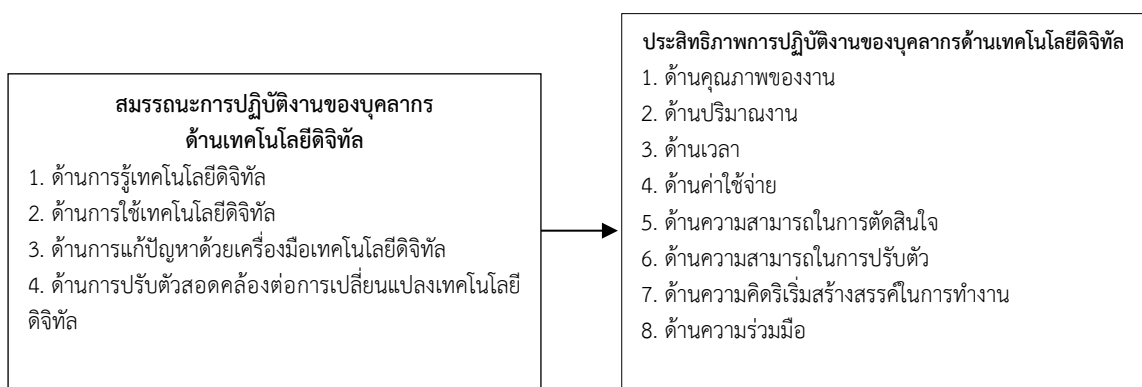
5. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง และกลุ่มงานการเงินและบัญชี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2566) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยบูรณาการแนวคิดของ Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953) และ Woodruff, D. L. (1997) ดังแสดงในภาพ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอพนมสารคาม อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอสนามชัยเขต อำเภอบางคล้า อำเภอแปลงยาว อำเภотаตะเกียบ อำเภอคลองเขื่อน และอำเภอรสาธน์ จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานใน 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง 2) กลุ่มงานมั่นคง และ 3) กลุ่มงานการเงินและบัญชี ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรในการวิจัย

หน่วยงาน	กลุ่มงานบริหารงานปกครอง	กลุ่มงานมั่นคง	กลุ่มงานการเงินและบัญชี	รวมประชากร
1. จังหวัดฉะเชิงเทรา	24	8	9	41
2. อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	14	8	3	25
3. อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	12	6	2	20
4. อำเภอบางปะกง	12	6	2	20
5. อำเภอบ้านโพธิ์	12	6	2	20
6. อำเภอพนมสารคาม	12	6	2	20
7. อำเภอบางคล้า	11	6	2	19
8. อำเภอสนามชัยเขต	10	6	2	18
9. อำเภอแปลงยาว	10	5	2	17
10. อำเภอรสาธน์	10	5	2	17
11. อำเภотаตะเกียบ	10	5	2	17
12. อำเภอคลองเขื่อน	10	4	2	16
รวม (คน)	147	71	32	250

ที่มา: ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา, (2568, มีนาคม 30) ดังตาราง 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

เพื่อนำมาประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ และได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) รวมถึงแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Checklist) เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการรวบรวม

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยยึดจากคำนิยามเชิงปฏิบัติของแต่ละตัวแปรในการวิจัยเป็นหลักในการกำหนดข้อความคำถาม จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามของตัวแปร (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และพิจารณาเลือกเฉพาะข้อความคำถามที่มีค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67–1.00 เพื่อนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้คำนวณค่า IOC ได้เท่ากับ 0.93

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970, pp. 202–204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ซึ่งสะท้อนถึงความสอดคล้องภายในข้อความคำถามในแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเท่ากับ 0.89 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.89

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อส่งถึงผู้บังคับบัญชาของที่ทำการปกครองจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด

2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เพื่อส่งถึงผู้บังคับบัญชาของที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา และดำเนินการรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 250 ฉบับ

4. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดที่ได้รับคืนมา และพบว่าได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน จำนวน 250 ฉบับ

5. ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ)

3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination: R^2) และใช้เกณฑ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) ด้านการปรับตัวสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการศึกษาดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	n= 250			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.88	0.71	มาก	2
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.89	0.55	มาก	1
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล	3.68	0.60	มาก	4
4. ด้านการปรับตัวสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล	3.84	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.83	0.58	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อันดับแรก คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.89 รองลงมา คือ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.88 ด้านการปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	n= 250			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.85	0.72	มาก	6
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.75	มาก	2
3. ด้านเวลา	3.87	0.53	มาก	5

4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.84	0.69	มาก	7
5. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	3.78	0.76	มาก	8
6. ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.09	0.59	มาก	1
7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.01	0.72	มาก	3
8. ด้านความร่วมมือ	3.92	0.79	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.92	0.57	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อันดับแรก คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมา ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.02 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.01 ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย = 3.92 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย = 3.87 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย = 3.85 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และด้านความสามารถในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย = 3.78 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ตามลำดับ รายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การใช้เครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Meet, Google Drive และ Microsoft Teams เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ รองลงมา คือ การเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูลผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต เช่น Google, Web Blog, Wikipedia และ YouTube การใช้โปรแกรมประมวลคำ โปรแกรมตารางคำนวณ และโปรแกรมนำเสนอในการจัดทำรายงาน การสร้างสรรค์ผลงาน การนำเสนอ สร้างรูปภาพหรือวิดีโอ ด้วยโปรแกรมหรือแอปพลิเคชัน เช่น Adobe Photoshop, Canva, Movie Maker ได้ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเสนอแนะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ตามลำดับ

2) ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยครอบคลุมประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัวและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การสังเคราะห์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลก่อนการปฏิบัติงาน การมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้คำสำคัญในการสืบค้นข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากแหล่งออนไลน์ และการมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล ตามลำดับ

3) ด้านการปรับตัวสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างแอปพลิเคชัน หรือการบริการหรือกระบวนการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร รองลงมา คือ ศึกษาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ รวบรวมความรู้และเทคนิคและวิชาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไว้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง รวมถึงการแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social Media รูปแบบอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสังเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ตามลำดับ

4) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ตัดสินใจคัดเลือกสื่อจากเว็บไซต์มาใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความถูกต้องและข้อมูลที่ทันสมัย รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหา เช่น ใช้ Microsoft Word ในการจัดงานเอกสาร, ใช้ Microsoft Excel ในการแก้ปัญหาคำนวณตัวเลข มีการวิเคราะห์และจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งด้วยวิธีการต่างๆ ตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมการประชุมออนไลน์ เช่น Line meeting, Google meet, Microsoft Team, Zoom ในการใช้งานได้อย่างเหมาะสมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และบอกปัญหาที่เกิดจากการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลหรือโปรแกรมต่างๆ ได้ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านความร่วมมือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ตามลำดับ รายละเอียด ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้รวดเร็วต่อการทำงานในรูปแบบเดิมอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ พัฒนาแนวทางและวิธีการในการปรับตัวให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์การทำงานดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บรรยากาศและลักษณะการทำงานใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่คุ้นเคยได้ แนะนำเทคนิควิธีการในการปรับตัวให้กับผู้อื่นได้ และทำงานและรู้จักเลือกใช้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2) ด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติงานและปริมาณงานมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานมีผลสำเร็จตามภารกิจที่รับมอบหมายหรือเกินเป้าหมาย และอาจจะสำเร็จเร็วกว่ากำหนด การมอบหมายงานหรือภารกิจให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบมอบหมาย ตามลำดับ

3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแนวคิดนำความรู้เทคนิควิธีใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีการนำเทคนิควิธีการประยุกต์ดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์การทำงานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดในการสร้างกลยุทธ์และมีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้ มีการสังเคราะห์แนวคิดที่ได้นำมาปรับใช้การให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมในหลายรูปแบบตลอดจนเรียนรู้วิธีการที่นำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตามลำดับ

4) ด้านความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม มีความร่วมมือการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความร่วมมือในการสังเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ

5) ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ การกำหนดขอบเขต/เป้าหมายและเหตุผลของการตัดสินใจ การประเมินผลหลังการตัดสินใจ เพื่อนำมาเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรครั้งต่อไป ศึกษาและกำหนดขอบเขตของแต่ละทางเลือกในการตัดสินใจว่ามีข้อดี ข้อเสีย อย่างไรบ้าง และการรวบรวมทางเลือกที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพที่สุด ตามลำดับ

6) ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานทั้งภายนอกและภายใน

องค์กรที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใช้งาน รองลงมา คือ การควบคุมปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านคุณภาพปฏิบัติงานชัดเจน การประกันคุณภาพการปฏิบัติงานได้ตรงตามตัวชี้วัดเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และการจัดบุคลากรตามภารกิจหน้าที่อย่างเหมาะสมมีตรงตามมาตรฐาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามลำดับ

7) ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถใช้งบประมาณ หรือทรัพยากรขององค์กรในปริมาณที่น้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ภายใต้งบประมาณขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถใช้งบประมาณให้เกิดผลงานสูงสุดได้ มีการใช้งบประมาณหรือทรัพยากร เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วิธีการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีการสังเคราะห์ข้อมูลงบประมาณและค่าใช้จ่ายได้ ตามลำดับ

8) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ รวบรวมทางเลือกที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดขอบเขตของแต่ละทางเลือกในการตัดสินใจว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง มีการวางแผนการทำงานก่อนการตัดสินใจ และการประเมินผลหลังการตัดสินใจ เพื่อนำมาเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขในกระบวนการตัดสินใจภายในองค์กรครั้งต่อไป ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.004	0.131		7.662	0.000		
X ₁₋₄	0.731	0.029	0.785	25.254	0.000	1.00	1.00
R=.785, R ² =.616, Adjusted R ² =.615, S.E. _{est} =.29638, F-ratio=637.74, Durbin-Watson=1.795							

* p ≤ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (coefficient of determination: R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไปมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.ลักษณะการแจกแจงความถี่ของค่าคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ มีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งสังเกตได้จากกราฟ Histogram และ Normal P-P Plot ของ Residuals ที่มีลักษณะใกล้เคียงเส้นทแยงมุม และไม่เบี่ยงเบนไปด้านใดด้านหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ

2.ผลการทดสอบความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนโดยพิจารณาจากค่า Standardized Residual มีลักษณะแบบสุ่ม ไม่แสดงรูปแบบเฉพาะ เช่น รูปกรวยเปิด (Funnel Shape) หรือรูปโค้ง (Curvilinear Pattern) ซึ่งแสดงว่ามีค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ (Homoscedasticity) และเป็นไปตามข้อสมมติของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

3.ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันโดยพิจารณาจากค่า Autocorrelation หรือค่า Durbin-Watson ได้เท่ากับ 1.795 ซึ่งอยู่ในช่วงที่เหมาะสม (1.5–2.5) แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาอัตสหสัมพันธ์ (Autocorrelation) และเป็นอิสระต่อกัน

4.การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 1.00 และค่า VIF เท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ในโมเดลการถดถอยนี้ (Field, A. (2013, p. 242), Mason, C. H., & Perreault, W. D. (1991, p. 270)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Toleranc <i>e</i>	VIF
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
ค่าคงที่	0.916	0.150		6.111	0.000*		
1. ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.240	0.047	0.236	5.096	0.000*	0.449	2.228
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	0.171	0.055	0.194	3.136	0.002*	0.253	3.956
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)	0.219	0.052	0.275	4.182	0.000*	0.224	4.473
4. ด้านการปรับตัวสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.121	0.044	0.165	2.786	0.006*	0.276	3.628
R=0.787, $R^2=0.619$, Adjusted $R^2=0.615$, S.E. _{est} =0.29639, F-ratio=161.161							

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและสามารถพยากรณ์ร่วมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient, R) เท่ากับ 0.787 และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้ร้อยละ 61.9 ($R^2 = 0.619$) ส่วนที่เหลืออีก 38.1% เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.29639

อภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในงานราชการยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการให้บริการประชาชน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ค่าเฉลี่ย = 3.89) แสดงถึงความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือและโปรแกรมต่าง ๆ เช่น โปรแกรมสำนักงานและการประชุมออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะ ICT ของบุคลากร ขณะที่ การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และ การปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (3.88 และ 3.84 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในแนวคิดเทคโนโลยีและความสามารถในการปรับตัวอย่างเหมาะสม ตามแนวคิดของ European Commission (2016) ที่ระบุว่า การรู้เทคโนโลยีและการปรับตัวเป็นพื้นฐานของ Digital Competence อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล แม้จะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงช่องว่างในทักษะ เช่น การเลือกใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสมและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านการฝึกอบรมหรือประสบการณ์เฉพาะด้าน

สรุป บุคลากรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับสูง แสดงถึงศักยภาพที่ดีขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน แต่ควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและฝึกทักษะแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเฉพาะทางเพิ่มเติม

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) สะท้อนว่าบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ

ความสามารถในการปรับตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.09) สอดคล้องกับ McKinsey & Company (2017) ที่ระบุว่าการปรับตัวเป็นทักษะสำคัญสำหรับบุคลากรยุคใหม่ เพื่อให้องค์กรตอบสนองต่อความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน ปริมาณงาน และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (4.02 และ 4.01 ตามลำดับ) แสดงถึงความสามารถในการผลิตผลงานและคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับการวิจัยของ สุนิสา เพิ่มพูน (2566) ที่เน้นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มคุณภาพงาน อย่างไรก็ตามความสามารถในการตัดสินใจแม้จะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) แต่ยังต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เป็นจุดที่ควรพัฒนา เนื่องจากการตัดสินใจมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำและการรับมือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

สรุป บุคลากรมีศักยภาพสูงและสามารถปรับตัวในยุคดิจิทัลได้ดี แต่ควรพัฒนาทักษะการตัดสินใจและการคิดเชิงระบบเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

3. อิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัลป์กร สัญญะ (2563) ที่พบว่าสมรรถนะด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในหน่วยงานตุลาการ และการวิจัยของ ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก (2565) ที่ชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานศาลยุติธรรมภาค 7

ผลการศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และการบริหารจัดการองค์กรควบคู่กัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

4. โมเดลองค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ โดยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี การรู้เทคโนโลยี การปรับตัว และการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล จะส่งผลโดยตรงต่อมิติของประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การปรับตัว และการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร

1) ควรจัดอบรมและส่งเสริมความรู้เชิงลึกในการ แก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับทักษะในการวิเคราะห์ เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพิ่มการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (hands-on) โดยเน้นการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเฉพาะทางที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทงานราชการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3) สนับสนุนการพัฒนาทัศนคติที่เปิดรับเทคโนโลยี และเสริมสร้างความเข้าใจในแนวคิดเทคโนโลยี เพื่อสร้าง Digital Mindset ที่ยั่งยืนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1) ควรส่งเสริมทักษะการตัดสินใจ และการคิดเชิงระบบ ผ่านการฝึกอบรม การจำลองสถานการณ์ หรือกิจกรรมกลุ่ม เพื่อเตรียมบุคลากรให้สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและปัญหาที่ซับซ้อน

2) สร้างระบบสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อเสริมพลังการทำงานแบบร่วมมือและเพิ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) สนับสนุนการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในแต่ละบุคคล

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อองค์กร

1) หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของภาครัฐ

3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) และการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เจาะลึกเกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะด้านของบุคลากร เช่น การแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับการพัฒนาแต่ละด้านอย่างละเอียด

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา หรือขยายไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทที่หลากหลาย

3. ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยตรง เช่น การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง หรือการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติจริง เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ควรศึกษาผลกระทบของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการองค์กรต่อความพึงพอใจของบุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัลป์ยกร สัญญะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2567-2570, ออนไลน์, (2567, พฤศจิกายน 5). <https://www.mdes.go.th/about/56>

กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง. (2566). แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของกรมการปกครอง พ.ศ. 2566-2568. ออนไลน์, (2567, พฤศจิกายน 5).

<https://multi.dopa.go.th/icad/assets/modules/news/uploads/c4674c86e64f563567edf1d4dfadea9663915db91f22c71733015253809666.pdf>

กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานอัยการสูงสุด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กุศลวัฒน์ คงประดิษฐ์. (2562, กันยายน-ธันวาคม). การใช้เทคโนโลยีเว็บ 2.0 ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างนิยม (Constructivism). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 30(3), 1-13.

จุฬารัตน์ บุษบก. (2565, พฤศจิกายน). รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโควิด-19.

วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 17(22), 92-103.

ดุสิตา ยอดเรือน และ พิเศษ ชัยดิเรก. (2565, มกราคม-เมษายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. วารสารละครีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 5 (1), 27-41.

ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2568). ข้อมูลทั่วไปของที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2562). แนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.

กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญเรือง เกตศรี และวิจิตรา ศรีสอน. (2567, มกราคม-เมษายน). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม, 6(1), 81-91.

พงศ์ภาค แสงใสแก้ว และคณะ (2566). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง

สังกัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2562). แผนส่งเสริมสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

สุณิสา เพิ่มพูน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน

ประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, P. (2012). *Are Young Generations in Secondary School Digitally*

Competent A Study on Italian Teenagers. Computers and Education 58(2):797-807.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

European Union. (2006). *DigComp: The European Digital Competence Framework for Citizens*.

Brussels: European Commission.

European Commission. (2016). *The European Digital Competence Framework for Citizens*

(DigComp 2.0). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Hatlevik, O. E. (2015). Examining the relationship between digital competence and learning outcomes for students in upper secondary school. *Journal of Information Technology Education: Research*, 14, 121–135.
- Mason, C. H., & Perreault, W. D. (1991). *Collinearity, Power, and Interpretation of Multiple Regression Analysis*. *Journal of Marketing Research*, 28(3), 268.
- McKinsey & Company. (2017). *The case for digital reinvention*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/the-case-for-digital-reinvention>
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *The components of job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 37(6), 438.
- Woodruff, D. L. (1997). *Employee performance standards: How to develop and implement standards that work*. Crisp Publications.

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ

กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี จำกัด

FACTORS AFFECTING USERS' SATISFACTION TO CHOOSE AN INTERNATIONAL FREIGHT FORWARDER A CASE STUDY OF ABC CO., LTD.

อริยา ศรีราเพ็ญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต, E-mail: Ariyapop29@gmail.com

บวรวิทย์ โรจน์สุวรรณ

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยรังสิต,
E-mail: dr.bavornwit@gmail.com

Ariya Srirapen

Master's Degree Student of Master of Science in Management of Logistics, Graduate School,
Rangsit University, Ltd, E-mail: Ariyapop29@gmail.com

Bavornwit Rojsuwan

Lecture of Master of Science in Management of Logistics, Graduate School, Rangsit University
E-mail: dr.bavornwit@gmail.com

รับเข้า : 2 พฤษภาคม 2568 แก้ไข : 27 พฤษภาคม 2568 ตอรับ : 29 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอบีซี จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริการขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มลูกค้าหรือผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริการขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทกรณีศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.00 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 ถึงกุมภาพันธ์ 2568 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษามากที่สุด ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการในภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการพิธีการทางศุลกากรกับด้านพนักงานติดตามหนี้ รองลงมาคือ ด้านบริการงานเอกสาร ด้านบริการหลังการขาย ด้านการตัดสินใจและด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการด้านบริการงานเอกสารของบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอปซี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: บริษัทตัวแทนการขนส่งสินค้าทางเรือ การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ ความพึงพอใจ

Abstract

This study aimed at 1) To study the demographic factors influencing customer satisfaction with the international shipping services of ABC Co., Ltd., and 2) identify key determinants of satisfaction among entrepreneurs who selected the company's services. The sample comprised 45 customers or entrepreneurs who had used the company's international shipping services for at least two years, representing 90.00% of the target population. Data was collected from November 2024 to February 2025 and analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (multiple linear regression analysis).

The research results found that the demographic factor related to the level of education was the factor that had the most influence on the satisfaction in choosing to use the international freight forwarders of the case study company, the most important factor that had the most influence on the satisfaction of the entrepreneurs in general was the aspect of customs formalities services and debt collectors, followed by, document services, after-sales service, decision-making, and complaint management, respectively, with a statistical significance level of 0.05. Additionally, the education level significantly affected satisfaction with the company's document-related services, with a significant level of 0.01.

Keywords: Freight Forwarders, Analysis of predictive variables, Satisfaction

บทนำ

ในยุคของการค้าเสรีและเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ การขนส่งระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศผู้ส่งออกหลักของสินค้าอุตสาหกรรมเกษตรกรรม และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ การขนส่งสินค้าทางเรือถือเป็นรูปแบบหลักที่มีต้นทุนต่ำเหมาะกับการขนส่งปริมาณมาก และใช้กันอย่างแพร่หลายในตลาดต่างประเทศ ปัจจุบันบริษัทผู้ประกอบการไทยมีทางเลือกหลากหลายในการใช้บริการตัวแทนขนส่งระหว่างประเทศ (Freight Forwarders) ซึ่งแต่ละรายมีจุดเด่นด้านราคา ความน่าเชื่อถือ การตรงต่อเวลา และคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน

สถานการณ์ปัจจุบันยังสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค เช่น ความคาดหวังต่อความเร็ว ความปลอดภัย และความสะดวกสบาย ทำให้ผู้ให้บริการขนส่งต้องปรับตัวและพัฒนาประสิทธิภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมในการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่งในด้านที่สำคัญด้านหนึ่ง คือ การลดต้นทุนทางด้านโลจิสติกส์ ซึ่งกิจกรรมด้านโลจิสติกส์นั้น เป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมกิจกรรมหลายๆกิจกรรมและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมมักเลือกใช้บริการจากผู้ให้บริการภายนอกด้านโลจิสติกส์เป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมแทนเนื่องจากมีความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน ผู้ประกอบการมีโอกาสในการเลือกใช้ผู้ให้บริการภายนอกด้านโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น เนื่องจากจำนวนของบริษัทที่รับเป็นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์มีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น และธุรกิจทางด้านโลจิสติกส์ก็นับว่าเป็นธุรกิจที่สำคัญธุรกิจหนึ่ง เนื่องจากเป็นธุรกิจที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศเฉลี่ยประมาณ 3.0-3.8 แสนล้านบาท ธุรกิจด้านโลจิสติกส์เป็นธุรกิจที่ก่อให้เกิดการจ้างงาน อยู่ที่ประมาณ 3.5 ล้านคน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2563)

ผู้วิจัยเห็นว่า ระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ (International Logistics Services) คือระบบการวางแผนและควบคุมกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดส่งสินค้าจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่งตามความต้องการหรือข้อตกลงของคู่ค้าภายใต้ข้อบังคับและกฎหมายที่ตกลงกันไว้ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างรายได้ ผลกำไร และช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ภายในประเทศเพิ่มสูงขึ้น ภาครัฐจึงให้การสนับสนุนการพัฒนาโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อให้เอกชนสามารถบริหารจัดการสินค้าตลอดกระบวนการทั้งการนำเข้าและการส่งออกสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันสำหรับการค้าระหว่างประเทศ สำหรับการ

ขนส่งทางทะเลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของระบบการค้าระหว่างประเทศ การขนส่งสินค้าขาออกของประเทศไทยเป็นการขนส่งทางทะเลเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเหมาะกับการขนส่งสินค้าคราวละมาก ๆ หรือมีขนาดใหญ่มีต้นทุนการขนส่งต่ำที่สุด โดยมีสัดส่วนการขนส่งทางทะเลในปีพ.ศ. 2557 กว่าร้อยละ 88.80 ของการขนส่งระหว่างประเทศทั้งหมดและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในปีพ.ศ. 2558 มีปัจจัยหนุนมาจากการฟื้นตัวของการส่งออกและการขยายตัวของการค้าขายแดนจากการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่เป็นตัวช่วยสนับสนุนกิจกรรมการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557) ซึ่งรายงานข้อมูลสถิติการค้าระหว่างประเทศของไทย (รายเดือน) พบว่า มูลค่าการนำเข้าของไทย ปี 2565 - 2567 (รายเดือน) ในปีพ.ศ. 2566 มีมูลค่าการส่งออกลดลงจำนวน 501,898.60 ล้านบาท เมื่อเทียบกับมูลค่าการนำเข้าของประเทศไทยในปีพ.ศ. 2565 แต่มีมูลค่าการนำเข้าของประเทศไทยเพิ่มขึ้นในปีพ.ศ. 2567 เพิ่มขึ้นจำนวน 828,736.62 ล้านบาท และมูลค่าการส่งออกของประเทศไทย ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2565 - 2567 (รายเดือน) พบว่า ในปีพ.ศ. 2566 มีมูลค่าการส่งออกลดลงจำนวน 1,877,674.53 ล้านบาท และมีแนวโน้มในทิศทางที่จะลดลงต่อเนื่องในปีพ.ศ. 2567 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2568)

นอกจากนี้ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ได้นำเสนอ การขนส่งสินค้าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนโลจิสติกส์ ในปี 2566 ต้นทุนการขนส่งสินค้าคิดเป็นร้อยละ 6.70 ของ GDP หรือประมาณ 1,195.10 พันล้านบาท โดยปริมาณการขนส่งสินค้าในประเทศลดลงร้อยละ 5.54 เหลือ 547,082.00 พันตัน สอดคล้องกับมูลค่าการค้าระหว่างประเทศที่ลดลง อย่างไรก็ตาม ในช่วงปลายปี 2566 ถึงครึ่งปีแรกของ 2567 คาดว่าการนำเข้า-ส่งออกสินค้าจะปรับตัวดีขึ้น โดยเฉพาะการขนส่งทางน้ำที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากต้นทุนค่าระวางเรือและราคาน้ำมันที่ลดลง ซึ่งในปี 2566 การขนส่งทางน้ำมีสัดส่วนร้อยละ 19.47 และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นในปีต่อไป

บริษัทตัวแทนผู้ให้บริการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางเรือมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากพวกเขามีบทบาทในการจัดหาพื้นที่เรือและจัดการขนส่งสินค้าของลูกค้าไปยังปลายทาง หรือเป็นตัวกลางระหว่างผู้ส่งสินค้ากับผู้รับขนส่งสินค้า ซึ่งมีความสำคัญต่อการขนส่งระหว่างประเทศในทุกขั้นตอนของธุรกิจส่งออกของไทย ธุรกิจการส่งออกของไทยมีการแข่งขันในระดับตลาดโลก การส่งออกสินค้าจำเป็นต้องมีบริษัทตัวแทนผู้ส่งออกเพื่อคอยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (กมลชนก ช่างเจริญ, 2559) ซึ่งในการศึกษานี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นวิเคราะห์ปัจจัยด้านโลจิสติกส์ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอปซี จำกัด โดยตัวแปรหลักที่นำมาศึกษาประกอบด้วยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศกับปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการ

ให้บริการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของผู้ประกอบการในการเลือกใช้ตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ของบริษัท ด้านการบริการการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางเรือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการได้เปรียบทางการแข่งขันและการตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอปียี จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ มากที่สุด
2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบริการงานเอกสารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอปียี จำกัด มากที่สุด

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

■ แนวคิดเกี่ยวกับการขนส่งสินค้า

การพัฒนาการขนส่งควรมุ่งเน้นคุณภาพ มาตรฐานและประสิทธิภาพสูงสุด โดยการขนส่งที่มีประสิทธิภาพควรมีความรวดเร็ว เพื่อรักษาคุณภาพสินค้า ลดต้นทุนและค่าบริการ มีความปลอดภัยทั้งตัวสินค้าและยานพาหนะ มอบความสะดวกรบายแก่ผู้ใช้บริการ และต้องตรงต่อเวลา เชื่อถือได้ตามกำหนดการที่ชัดเจนในทุกขั้นตอนการเดินทาง.(คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2550) การขนส่งที่ดีช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของตลาดได้ทันเวลา (Klibi, Martel, & Guitouni, 2010) โดยเฉพาะในระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศที่ต้องพึ่งพาความแม่นยำและประสิทธิภาพของผู้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Thai National Shippers' Council, 2565) จึงจำเป็นที่ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องร่วมกันพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีให้ทันสมัย.

■ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจต่อการให้บริการ

ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) หมายถึง การรับรู้ของลูกค้าว่าบริการที่ได้รับนั้นสอดคล้องหรือเหนือกว่าความคาดหวัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษฐานลูกค้าและสร้างความภักดีในระยะยาว (Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1988) โดยเฉพาะในภาคบริการ แนวคิด ส่วนผสมทางการตลาดสำหรับอุตสาหกรรมบริการ (Service Marketing Mix) หรือ 8Ps ที่เสนอโดย นิติพล ภูตะโชติ (2558) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย: 1) ผลิตภัณฑ์/บริการ (Product) 2) ราคา (Price) 3) ช่องทางจัดจำหน่าย (Place) 4) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) 5) กระบวนการให้บริการ (Process) 6) บุคลากร (People) 7) ประสิทธิภาพและคุณภาพ (Productivity & Quality) และ 8) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) ส่วนงานวิจัยโดย ฐาปนี แก้วเสนห์ไฉน (2564) พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการและบุคลากรมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกใช้บริการขนส่งด่วน ส่วน พันธกานต์ จรัสวัฒนาพรรคและสายพิณ ปั่นทอง (2566) ระบุว่าปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดและลักษณะทางกายภาพมีผลต่อการตัดสินใจซื้อในสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ เบญจวรรณ จูแหลมฟ้า (2559) ยังพบว่าประสิทธิภาพของบริการและความน่าเชื่อถือของช่องทางส่งเสริมการขาย ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าโดยตรง ซึ่งสนับสนุนว่า 8Ps เป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้กับหลายอุตสาหกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การตลาด (Marketing) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้สินค้าและบริการสามารถเข้าถึงผู้บริโภคและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้ประกอบการ

ตัวแทนการขนส่งสินค้า (Freight Forwarding) หมายถึง บุคคลหรือบริษัทที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานและจัดการขั้นตอนต่างๆ ของการขนส่งสินค้าจากผู้ส่งไปยังผู้รับปลายทางอย่างครบวงจร ทั้งในด้านเอกสาร พิธีการศุลกากร การขนส่งทางบก ทางเรือ หรือทางอากาศ

การบริการ (Service) หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำที่ฝ่ายหนึ่งมอบให้หรือดำเนินการแก่ฝ่ายอื่น ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้และไม่ก่อให้เกิดกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน โดยอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์

การบริการขนส่งสินค้า (Transportation Service) หมายถึง การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสินค้าจากต้นทางไปยังปลายทาง โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งมอบสินค้าอย่างปลอดภัย ตรงเวลา และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ

พนักงานขาย (Salesperson) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เสนอขายสินค้า/บริการ ติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจซื้อ รวมถึงให้คำแนะนำและดูแลลูกค้าก่อนและหลังการขาย

การบริการหลังการขาย (After-Sales Service) หมายถึง การสนับสนุนลูกค้าอย่างต่อเนื่องภายหลังการซื้อ เช่น การให้คำปรึกษาทางเทคนิค การซ่อมบำรุงและการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการ

บริการงานเอกสาร (Document Services) หมายถึง การบริหารจัดการเอกสารในกระบวนการทางธุรกิจ เช่น การจัดเตรียม ใบขนสินค้าศุลกากร ใบแจ้งหนี้ หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง

พนักงานติดตามหนี้ (Debt Collector) หมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามกฎหมายในการติดตามหนี้ค้างชำระ โดยดำเนินการทวงถามหนี้ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการรับเรื่อง พิจารณา และดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือคำติชมจากลูกค้าเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการ

การบริการของลูกค้า (Customer Service) หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างลูกค้ากับองค์กร

การให้บริการด้านพิธีการศุลกากร (Customs Clearance) หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับพิธีการศุลกากร เช่น การจัดเตรียมเอกสาร การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ศุลกากร และการให้คำปรึกษาด้านพิกัดอัตราภาษีและสิทธิประโยชน์ในการนำเข้า-ส่งออกสินค้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ กรณีศึกษาบริษัท ABC” ใน 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์
2. ปัจจัยความพึงพอใจต่อการให้บริการ จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ ด้านพนักงานขาย ด้านการบริการหลังการขาย ด้านบริการงานเอกสาร ด้านการตลาด ด้านพนักงานติดตามหนี้ ด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ด้านการให้บริการด้านพิธีการศุลกากร และด้านอื่นๆ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มลูกค้าหรือผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี ใช้เทคนิควิธีอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถามผ่านทาง Google Docs Form (Questionnaire) ออนไลน์ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) จำนวน 45 ราย ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567 – กุมภาพันธ์ 2568 ระยะเวลา 4 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ประกอบการ และส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งสินค้าทางเรือระหว่างประเทศ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559; พรชัย พงษ์สุวรรณ, 2560)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ 1) จัดทำแบบสอบถาม 2) ดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ ให้กับกลุ่มตัวอย่าง 3) ดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ประกอบการ และ 4) นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยฉบับนี้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance, F-Test)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอพีซี จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21–41 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1–3 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ความพึงพอใจด้านการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.15) รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านพนักงานขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.47) ความพึงพอใจด้านพนักงานติดตามหนี้กับด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.51) ความพึงพอใจด้านบริการงานเอกสาร (Operations) กับด้านการให้บริการของ Customer Clearance มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.50) ความพึงพอใจด้านบริการหลังการขายในส่วน of Customer Service มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.50) และความพึงพอใจด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.49) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance, F-Test) ดังแสดงในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจ ประชากรศาสตร์	Sig (2-tailed)								
	ด้านพนักงาน	ด้านบริการหลังการ	ด้านบริการงานเอกสาร	ด้านการตลาด	ด้านพนักงาน	ด้านการบริหาร	ด้านการให้บริการ	ด้านการตัดสินใจ	ด้านอื่นๆ
เพศ	0.167	0.111	0.086	0.063	0.194	0.218	0.086	0.012*	0.390
อายุ	0.238	0.037*	0.046*	0.739	0.083	0.083	0.046*	0.150	0.021*
ระดับการศึกษา	0.250	0.016*	0.002*	0.063	0.001*	0.036*	0.001*	0.021*	0.390
ตำแหน่งงาน	0.323	0.093	0.001*	0.887	0.003*	0.003*	0.001*	0.345	0.012*
ประสบการณ์	0.169	0.007*	0.111	0.747	0.030*	0.030*	0.011*	0.001*	0.813

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาแตกต่างกันในภาพรวมมากที่สุด (6 ด้าน) ได้แก่ ด้านการให้บริการพิธีการทางศุลกากรกับด้านพนักงานติดตามหนี้ ด้านบริการงานเอกสาร ด้านบริการหลังการขาย ด้านการตัดสินใจและด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียนตามลำดับ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงาน (5 ด้าน) ได้แก่ ด้านการให้บริการพิธีการทางศุลกากรกับด้านบริการงานเอกสาร ด้านพนักงานติดตามหนี้กับด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและด้านอื่นๆ ตามลำดับ กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับประสบการณ์ (5 ด้าน) ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านบริการหลังการขาย ด้านการให้บริการพิธีการทางศุลกากร ด้านพนักงานติดตามหนี้กับด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอปซี จำกัด ด้านใดมากที่สุด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) ดังแสดงในตารางที่ 2 ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.470	0.427		3.443	0.001**		
Y ₃	0.470	0.123	0.504	3.831	0.001**	1.000	1.000
R = 0.504 R ² = 0.254 SE _{est} = 0.409 F = 14.679							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจบริษัทขนส่งระหว่างประเทศด้านบริการงานเอกสาร (Operations) (Y₃) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้าน

ประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอบีซี จำกัด มากที่สุด คือ ด้านบริการงานเอกสาร (Operations) (Y_3) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.470 + 0.407 (Y_3)$$

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21–41 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1–3 ปี
2. ปัจจัยความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศที่เป็นกรณีศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพึงพอใจด้านการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านพนักงานขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และความพึงพอใจด้านพนักงานติดตามหนี้กับด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ
3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาในภาพรวมมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการด้านบริการงานเอกสารของบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอบีซี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21–41 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1–3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในภาคธุรกิจบริการและโลจิสติกส์ยุคใหม่ โดยเฉพาะในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมักอยู่ในช่วงอายุทำงานหลักและมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนี แก้วเสนห์ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยการเลือกใช้บริการขนส่งสินค้าแบบด่วนในเขตกรุงเทพฯ โดยพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25–40 ปี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ นภาพร จันทรเทศ (2562) ยังรายงาน

ว่า ผู้ใช้บริการโลจิสติกส์ในเขตเมืองส่วนใหญ่เป็นหญิงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการในองค์กร โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้างานหรือตัวแทนฝ่ายจัดซื้อและขนส่ง

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศ 3 อันดับได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านการตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.15) อันดับที่ 2 คือ ด้านพนักงานขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.47) อันดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจด้านพนักงานติดตามหนี้และด้านการบริหารจัดการข้อร้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.51) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สพล จันทรไพศาลสิน (2558) ที่พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการด้านสิ่งทีปรากฏต่อสายตาลูกค้าเท่านั้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนในด้านภาพลักษณ์ของบริษัทไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ จูแหลมฟ้า (2559) ที่พบว่า การให้บริการบริษัทเบญจวรรณแอนด์บริวารขนส่ง จำกัด มีความสัมพันธ์ในด้านราคา,ด้านบริการ,ด้านลักษณะทางกายภาพ,ด้านบุคคลหรือพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับระดับการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาในภาพรวมมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Keller (2016) ที่ระบุว่าระดับการศึกษามีผลต่อกระบวนการรับรู้คุณค่าและการตัดสินใจของผู้บริโภคในบริการที่มีความซับซ้อน เช่น โลจิสติกส์ระหว่างประเทศยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ เสมอภาค (2553) และ ฐาปนี แก้วเสน่ห์ใน (2564) ที่สนับสนุนว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะ ตำแหน่งงานและระดับการศึกษา มีผลต่อการเลือกใช้บริการโลจิสติกส์ในด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นในพนักงาน ความเข้าใจในบริการหลังการขาย และการจัดการข้อร้องเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้จึงแสดงให้เห็นว่าผู้ให้บริการโลจิสติกส์ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบบริการเฉพาะกลุ่ม (customized service) ที่ตอบสนองต่อกลุ่มลูกค้าตามระดับการศึกษาหรือบทบาทหน้าที่ของลูกค้าในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและรักษาความสัมพันธ์ระยะยาว

4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการด้านบริการงานเอกสารของบริษัทขนส่งระหว่างประเทศของบริษัท เอบีซี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ช้างเจริญ (2559) ที่พบว่าระดับการศึกษาของลูกค้ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความพึงพอใจด้านเอกสารและพิธีการศุลกากร โดยกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปให้คะแนนความพึงพอใจต่ำกว่ากลุ่มที่มี

การศึกษาระดับต่ำกว่า อันเนื่องมาจากความคาดหวังที่สูงกว่าในด้านความถูกต้อง ความรวดเร็ว และ ความเป็นระบบของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parasuraman, Zeithaml, & Berry (1988) ระบุว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะระดับ การศึกษา มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้บริโภคในหลากหลาย อุตสาหกรรม เนื่องจากระดับการศึกษามีผลต่อความคาดหวัง และเกณฑ์ในการประเมินบริการ เช่น ความน่าเชื่อถือ ความเข้าใจในบริการ และความสามารถในการสื่อสารของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้ สะท้อนว่า กลุ่มลูกค้าที่มีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบเกี่ยวกับเอกสารระหว่างประเทศจะมีความ คาดหวังมากกว่า และหากบริการไม่ตอบโจทย์ความคาดหวังนั้น อาจนำไปสู่คะแนนความพึงพอใจที่ ต่ำลง ทั้งนี้เป็นประเด็นที่สอดคล้องกับผลการวิจัยในกรณีของบริษัท เอปซี จำกัด และบทบาทของ ระดับการศึกษา ในการกำหนดพฤติกรรม ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่ง ระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในมิติด้าน "บริการงานเอกสาร" ที่เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการ โลจิสติกส์ระหว่างประเทศ ผู้ให้บริการจึงควรออกแบบบริการให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของ ลูกค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลวิจัยที่พบว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้าน “บริการงาน เอกสาร” อย่างมีนัยสำคัญ บริษัทตัวแทนขนส่งควรออกแบบรูปแบบการจัดการเอกสารให้เข้าใจง่าย มีขั้นตอนที่เป็นระบบและจัดทำคู่มือหรือคำแนะนำในหลายรูปแบบ เช่น วิดีโอ อินโฟกราฟิก หรือ เอกสารย่อ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้บริการหลากหลายกลุ่ม
2. ควรให้ความสำคัญกับการอบรมพนักงานในงานบริการพิธีการศุลกากร เนื่องจากบริการ ด้านพิธีการศุลกากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในภาพรวมมากที่สุด บริษัทควร เน้นการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านความรู้ ความแม่นยำและการให้คำแนะนำ ลูกค้า เพื่อเพิ่มความมั่นใจและลดความผิดพลาดในกระบวนการ
3. ควรพัฒนาระบบติดตามข้อร้องเรียนให้เป็นระบบมากขึ้น เนื่องจากการที่ระดับการศึกษา มีผลต่อความคาดหวังในด้าน “การบริหารจัดการข้อร้องเรียน” บริษัทควรมีระบบบันทึก ติดตาม และ สรุปลผลการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในบริการและใช้ข้อมูลสะท้อนกลับใน การปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
4. บริษัทควรนำข้อมูลจากผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการวางกลยุทธ์การตลาด ในการกำหนด กลุ่มเป้าหมาย (Targeting) และพัฒนาแนวทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้าที่มีพื้นฐาน

ประชากรศาสตร์ต่างกัน เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลจิสติกส์ระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เพิ่มเติมในบริบทอื่นๆ อาทิเช่น ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของอุตสาหกรรม หรือขนาดของธุรกิจ เพื่อเปรียบเทียบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการขนส่งอย่างไรในแต่ละบริบทหรือไม่
2. ควรศึกษาต่อยอด โดยใช้โมเดลเชิงโครงสร้าง (SEM) สำหรับการวิจัยในอนาคต เพื่อศึกษาและพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น ความพึงพอใจ ความภักดี และคุณภาพบริการ เป็นต้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มเติมตัวแปรเชิงจิตวิทยา เพื่อพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยเชิงพฤติกรรม เช่น ความไว้วางใจ (Trust), ความภักดีต่อแบรนด์ (Brand Loyalty), หรือคุณค่าที่รับรู้ (Perceived Value) เพื่อเพิ่มความลึกของการวิเคราะห์
4. ควรทำการศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการที่เลือกใช้บริการบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาในแต่ละประเภทของธุรกิจ เพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาแบบบริการและการพัฒนาประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลชนก ช้างเจริญ. (2559). บทบาทของบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในการสนับสนุนธุรกิจส่งออกของไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันการขนส่งระหว่างประเทศ.
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2567). สถิติการส่งออก. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.ditp.go.th>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การใช้สถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2546). โลจิสติกส์และการจัดการซัพพลายเชน “กลยุทธ์ทำให้รวย ช่วยให้ประหยัด.” กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พันธุ์พร.
- ฐาปนี แก้วเสน่ห์โน. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการขนส่งสินค้าแบบด่วนของ ผู้ใช้บริการ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพร จันทรเทศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

- พระนคร]. ฐานข้อมูลวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ มทร.พระนคร. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://eresearch.rmutp.ac.th>
- นิติพล ภูตะโชติ (2558). พฤติกรรมองค์การ (*Organizational Behavior*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: Express.
- เบญจวรรณ จุ้แหลมฟ้า. (2559). ประสิทธิภาพการให้บริการขนส่งโดยรถบรรทุกในภาคกลางของบริษัท เบญจวรรณแอนด์บวรขนส่ง จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรชัย พุกษ์สุวรรณ. (2560). วิจัยเชิงปริมาณสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ เสมอภาค. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการเลือกใช้บริการบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธกานต์ จรัสวัฒนาพรและสายพิน ปั่นทอง. (2566). อิทธิพลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ประเภทช่วยในการนอนหลับของผู้บริโภคในสังคมออนไลน์. วารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 37(2). เมษายน - มิถุนายน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2568). รายงานสถิติการค้าระหว่างประเทศของประเทศไทย (รายเดือน) ปี 2565–2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงพาณิชย์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2557). บทวิเคราะห์ระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศและบทบาทการขนส่งทางทะเลของไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.
- สพล จันทรไพศาลสิน. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการของธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). ต้นทุนโลจิสติกส์ในปี 2566. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=intro>
- Klibi, W., Martel, A., & Guitouni, A. (2010). The design of robust value-creating supply chain networks: A critical review. *European Journal of Operational Research*, 203(2), 283–293. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2009.06.039>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.

Thai National Shippers' Council. (2565). รายงานประจำปี: การส่งออกของไทยและการขนส่งระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.tnsc.com/th/annual-report>

การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่ม
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ
พระบรมราชชนนีพันปีหลวง

The Academic Administration in the Digital Era by School
Administrators in the Chalermprakit School Group under Her Majesty
Queen Sirikit, the Queen Mother

ฉุมพรี โพธิ์เจริญรักษ์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: chumpreetong@gmail.com

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: ladrojch@gmail.com

chumpree Phochareonruk

Student Master of Education; Rajapruk University

Laddawan Phetroj

Advisor Master of Education Program; Rajapruk University

รับเข้า : 22 พฤษภาคม 2568 แก้ไข : 11 มิถุนายน 2568 ตอรับ : 18 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนเฉลิม พระเกียรติ เพื่อเข้าใจแนวทางและกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 311 คน ใช้วิธีคัดเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ แบบแอลเอสดี

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ในภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการ พัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ และ 2) ผลการ เปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะ ความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่าง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูในขนาดโรงเรียนเล็กและกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เฉลิมพระเกียรติ

Abstract

The objectives of this research aims (1) Study teacher's opinions on digital-era academic administration in the Digital Era by School Administrators in the Chalermprakit School Group, her Majesty Queen Sirikit, The Queen Mother. (2) Compare teachers' opinions on digital-era academic administration of school administrators in this group based on personal information, work experience, and school size. This is quantitative research study. The sample consists of 311 teachers, selected using stratified random sampling based on school size. The research instrument is a questionnaire using a five-point rating scale. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation as well as inferential statistics, including t-test, one-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD) test for pairwise comparisons.

The findings revealed that; (1) The overall and individual aspects of digital-era academic administration among school administrators were a high level. The aspect with the highest mean score was research for educational quality development, followed by guidance and student support, learning process development and local curriculum content development or implementation, respectively. (2) The comparative analysis found that gender differences among teachers did not lead to

significant differences in overall opinions. However, teachers with less than 10 years of work experience had significantly different opinions compared to those with 11–20 years and more than 20 years of experience. Moreover, teachers in extra-large schools had significantly different opinions compared to those in small and medium-sized schools at the .01 statistical significance level.

Keywords : Digital Era Academic Administration, School Administrators, Chalermprakiat School Group

บทนำ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็น แผนพัฒนาประเทศระยะ 20 ปี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2562 และถือเป็นส่วนสำคัญ ในการถ่ายทอดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดผล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งการพัฒนาประเทศในช่วงเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ - ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรมมีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) จึงได้มีการกำหนดเป้าหมายหลักและวาง ยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับสภาพการณ์ของกระทรวงฯ สามารถตอบสนอง ต่อแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของแผนแม่บทฯ ในช่วงแรก โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่มีเป้าหมายเพื่อให้ยกระดับคุณภาพของการจัดศึกษา ผู้เรียนมี คุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะการเรียนรู้ที่ ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต สอดคล้อง กับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และทักษะ ในด้านพหุปัญญา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันมุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการ เรียนรู้เชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เพื่อพัฒนา ศักยภาพสูงสุด ผู้เรียนควรมีความเป็นเลิศทางวิชาการ พร้อมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึง เทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคม การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ จากรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่อาศัยเอกสาร กระดาษ และการ ดำเนินงานด้วยแรงงานคน มาเป็นการบริหารด้วยระบบดิจิทัลที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก ความแตกต่างนี้ส่งผลต่อทั้งกระบวนการทำงาน บทบาทของผู้บริหาร

ตลอดจนประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาทั้งระบบทักษะด้านการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม ตลอดจนความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม เป็นผู้ประกอบการ เป็นเกษตรกรยุคใหม่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็น พหุวัฒนธรรม และมีความสามารถในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นการบริหารวิชาการจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานวิชาการ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รวมทั้งมีทักษะการเรียนรู้รอบด้านในการดำเนินชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการมักเน้นการใช้เอกสารกระดาษ การสื่อสารแบบเผชิญหน้า การประชุมในสถานที่จริง และการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียน ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการวางแผน ควบคุม และติดตามงานต่าง ๆ โดยใช้เวลานานกว่าจะได้รับข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจ ข้อมูลมักกระจุกตัว ขาดระบบจัดเก็บที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารมีข้อจำกัดในด้านความเร็วและความแม่นยำ ในการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมุ่งเน้นให้ สถานศึกษามีอิสระ คล่องตัว และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และ ชุมชน ความชัดเจนในการบริหาร และจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล เป็นตัวเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560) งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2554) ได้กล่าวถึง งานวิชาการถือเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งการทำงานในด้านวิชาการนั้นเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จดังกล่าว งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมกิจกรรม ต่างๆ เช่น การจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การสร้างสื่อ การวัดผล การนิเทศ และ การวางแผนการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลมีความแตกต่างจากยุคก่อนทั้งในด้านเครื่องมือ วิธีการ และผลลัพธ์ ซึ่งนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็เป็นการเปิดประตูสู่ความท้าทายใหม่ที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน รวมถึงสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร สถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ๆ ในการ

พัฒนางาน ครูควรมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง พร้อมนำแนวทางของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติและประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวเหล่านั้นให้หมดไป (มูนา จารง, 2560, หน้า 2) รวมถึงหลักสูตรมีเอกสารที่ใช้ประกอบการจัดทำหลักการสอนไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดโครงสร้างการจัดทำสาระการเรียนรู้พื้นฐาน สาระการเรียนรู้เพิ่มเติมและการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ครูขาดเอกสารและสื่อสำหรับการค้นคว้าเพื่อจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมการสอน ครูผู้สอนไม่เข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือครูมีภาระงานมาก การสอนโดยขาดการเตรียมการสอนทำให้บทเรียนไม่น่าสนใจ ทำให้นักเรียนไม่สนใจการเรียน เพื่อจัดสื่อการสอนหรือโรงเรียนขาดแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอและไม่มีความหลากหลายปัญหาการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนยังสอนแบบเดิม ไม่เข้าใจวิธีบูรณาการเนื้อหาสาระและไม่สามารถสอนและบูรณาการได้

จากรายงานผลการสำรวจของโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นในระดับสูงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การวางแผนงานวิชาการ และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรเร่งหาแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียน และใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้โดยสถานศึกษายึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติและพฤติกรรมกรเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม วัตถุประสงค์และการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จนั้นย่อมขึ้นอยู่กับครูในสถานศึกษาในทันทัน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรนโยบายของรัฐสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วน ยังไม่ได้รับการอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ทำให้ขาดทักษะในการบริหารและการจัดการด้านการศึกษา

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง มีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาดังกล่าวและพัฒนาการบริหารงานวิชาการผลการศึกษานี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมี

ศักยภาพสอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ 20 ปี และนำไปปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานให้มี
คุณภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ภายในกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเข้าใจแนวทางและกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรม
ราชชนนีพันปีหลวง โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันและขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อแนวทางการ
การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร
แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

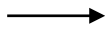
กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการยุคดิจิทัล

การบริหารวิชาการยุคดิจิทัล ยึดหลักการบริหาร สงบ อินทรมณี (2560) ผลสัมฤทธิ์ที่
สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมาย
ของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใด ระดับหนึ่งอาจ
แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของ
ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษาและกรอบการบริหารงานวิชาการของสาวิตรี สิทธิชัยกานต์ และ ลัดดา
วัลย์ เพชรโรจน์ (2562) สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559) การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)
และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555) ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) นิตยา แสนสุข (2556) ได้กรอบแนวคิด
ดังนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variable)

สถานภาพส่วนครู

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. ขนาดของโรงเรียน



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

การบริหารงานวิชาการ

1. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเปรียบเทียบผลการเรียน
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. ด้านการนิเทศการศึกษา
10. ด้านการแนะแนว
11. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวงเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาในสังกัดมีประสิทธิภาพด้านการบริหารมากขึ้น

2. เป็นข้อมูลที่ใช้วางแผนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นนักบริหารมืออาชีพ

3. เป็นข้อมูลที่ใช้วางแผนเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้ทราบถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ทราบข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ซึ่งประกอบด้วย 12 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ประชากร คือ ครูของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติจำนวน

1,383 คน จำแนกตาม โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 311 คน กำหนดขนาดจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 272 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ. 2562) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง .05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถูกคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert's) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.99 ใช้ศึกษาระดับการ บริหารงานวิชาการ และเปรียบเทียบการ บริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยผ่านการทดสอบกับกลุ่ม ทดลอง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 ซึ่งสูงกว่า .70 (ลัดดา วัลย์ เพชรโรจน์และคณะ. 2562) การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่าน Google Form โดยนำข้อมูลที่ ได้มาวิเคราะห์ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสอง กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน เช่น การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มี มากกว่าสองกลุ่ม เช่น การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามขนาดโรงเรียน หากพบว่า มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปลค่าอันดับ

ด้านที่	การบริหารวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.18	.42	มาก	7
2.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.10	.50	มาก	9
3.	ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.22	.37	มาก	4
4.	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.18	.40	มาก	6
5.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.22	.35	มาก	3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปลค่าอันดับ (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
6.	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.02	.57	มาก	10
7.	ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.18	.50	มาก	8
8.	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.89	.56	มาก	11
9.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.23	.39	มาก	1
10.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.22	.44	มาก	5
11.	ด้านการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.23	.40	มาก	2
รวม		4.18	.32	มาก	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .39) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพัน
ปีหลวง ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	sig	t	sig	F	sig	F	sig
1.ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	-2.37*	.02	12	.91	11.36**	.00	3.29*	.02
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรใน สถานศึกษา	-2.54**	.01	-1.09	.28	3.41*	.03	21.74**	.00
3.ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น	-1.62	.11	-80	.43	5.26**	.01	2.97*	.03
4.ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	-2.38*	.02	-46	.64	9.40**	.00	2.57*	.05
5.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	-1.96*	.05	-35	.73	3.70*	.03	.85	.47
6.ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา	-2.13*	.04	-2.08*	.04	12.32**	.00	2.35	.07
7.ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้	-2.72**	.01	-1.97*	.05	8.48**	.00	1.33	.26
8.ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	2.97**	.00	2.32*	.02	1.19	.31	6.83**	.00
9.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาใน สถานศึกษา	-2.34*	.02	-2.21*	.03	13.87**	.00	2.10	.10
10.ด้านการนิเทศการศึกษา	-2.15*	.03	-1.86	.06	9.98**	.00	1.59	.19
11.ด้านการแนะแนวและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	-2.03*	.05	-2.14*	.03	13.84**	.00	1.78	.15
รวม	-1.87	.07	-98	.33	12.95**	.00	3.36*	.02

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ดังนี้

เพศ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทุก ด้าน ยกเว้น ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

ระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในบางด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่น ด้านการพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ ด้านการ แนะนำและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความ คิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ขนาดโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน ในด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา และ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มี ความแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ ยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน วิชาการให้ เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่ม

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้ พบว่า การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเฉลิม พระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง อยู่ในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการแนะนำ และดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการใช้ ข้อมูลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน นอกจากนี้ ยังพบว่าการบริหารงานวิชาการได้รับการ สนับสนุนจากหลายภาคส่วน เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา และสถานประกอบการ ซึ่งช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ

ประโยชน์สูงสุดของนักเรียน ในส่วนของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่ถูกกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และการเรียน การสอนแบบออนไลน์ (Online) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของอัญชิสา แก้ววิเศษ (2560) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และอำพร อินผอง (2555) ที่พบว่าปัญหาหลักในการบริหารงานวิชาการมีอยู่ใน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคลและองค์กรต่างๆ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Mable Evans Williams (2017) ยังพบว่าครูมีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีใน ระดับต่างๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอนในห้องเรียน

ส่วนผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวงพบว่า การ บริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติมีความแตกต่างกัน ตามขนาดโรงเรียน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและ กลาง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความพร้อมด้านบุคลากร การพัฒนาสื่อ และการใช้เทคโนโลยีในการสอน รวมถึง การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศรีรวิ ศรีเทียม (2566) ที่พบว่า (1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี แต่เมื่อทำการทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ (4) ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยจัดให้มีการวัดผลที่หลากหลายทั้งจากการทดสอบความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องและเน้นการวัดประเมินผลจากพัฒนาการการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิจัยภายในโรงเรียน

2.มีการบูรณาการเทคโนโลยีในการดูแลนักเรียน เช่น ใช้ระบบฐานข้อมูลนักเรียนร่วมกับครูที่ปรึกษา และระบบติดตามความก้าวหน้าเพื่อการดูแลแบบองค์รวม โดยเฉพาะในด้านจิตสังคมและอาชีพ

3.ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เช่น การสร้างสื่อดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และการใช้ระบบ LMS อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ

2.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง

3.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนหลากหลายสังกัด เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.

กฤษณา ชันดา. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การ

ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เฉลิมพล ทิมบำรุง. (2556). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธัญญาภรณ์ นาคำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดุขฎิ บุญกระพือ. (2556). ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในฝัน อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธัญดา ยงยศยิง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร

นภา ภูมิอาวาส. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

นิภาพรณ สายทอง. (2560). ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- ปานัสม์ ชุมภูยาละ. (2563). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนัก – งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต2. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ , 10 (1) , 137 – 143.
- ปาริชาติ สุนทร. (2560). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศรียวี ศรีเทียม. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measuriment of Attitude**. Chicago: Rand McNally.
- Smith, David. (2006). **Exploring Innovation**. Berkshire: McGraw-Hill
- Education. Prensky, M. (2001). **Educational Technology for School Leaders**. California: Unites States of America.

อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี
The Influence of Hybrid Working on Operational Efficiency of Employees
for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani Province

นิชากร แซ่จิ๋ว

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: Nichakorn_s@mail.rmutt.ac.th

ณชนฎาภัต เคาท์เทน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Corresponding author's E-mail: Nachayapat_r@rmutt.ac.th

Nichakorn Saejiw

Student, Master of Business Administration Program,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Nachayapat Cuijten

Assistant Professor Dr., Faculty of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

รับเข้า : 28 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 28 กรกฎาคม 2568 ตอบรับ : 30 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sample) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ และด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การทำงานแบบผสมผสาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The objective of this research were to: 1) study the opinions on hybrid working model and operational efficiency factors of employees for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani province, 2) compare operational efficiency factors of employees for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani province classified by personal factors and 3) examine the influence of hybrid working model on operational efficiency of employees for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani province. This research was quantitative research. The sample group consisted of 400 employees from SMEs in Pathum Thani province selected by convenience sampling method. Data were collected using a questionnaire. Statistical methods employed for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

The results were found that: 1) the overall opinions on hybrid working model and operational efficiency factors were at the highest level, 2) personal factors in aspect of gender, marital status, and job position did not show statistically significant differences in the overall operational efficiency. However, personal factors with difference in age and education level all significantly influenced on the overall operational efficiency at the statistical significance level of 0.5 and 3) working model in aspect of flexible

working hours, flexible workplace, flexible benefits, and flexible dress all significantly influenced on the overall operational efficiency at the .05

Keywords: Hybrid Working, Operational Efficiency, Small and Medium Enterprises (SMEs)

บทนำ

ปัจจุบันโลกใบนี้ถูกขับเคลื่อนเข้าสู่ยุคดิจิทัลส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ทั่วโลกต้องพบกับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่รุนแรง กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกกระตุ้นให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจ้างงาน รวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้ทรัพยากรมนุษย์มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานภายในองค์กรที่สูงขึ้น (พยัต วุฒิรงค์, 2561) โดยในช่วงที่ผ่านมาวิกฤต Covid-19 ยังได้สร้างความจำเป็นให้บริษัทต่าง ๆ ต้องปรับรูปแบบของการดำเนินธุรกิจใหม่หลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของเทคโนโลยีที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกกระบวนการทำงานขององค์กรธุรกิจทั่วโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจครั้งใหญ่ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SME) ที่จะต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ท่ามกลางความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นบนโลกของธุรกิจ (Tecsauce Team, 2021)

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2565 จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากหมวดหมู่ธุรกิจทั้งหมดจำนวน 69,140 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2566) ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาวิกฤต Covid-19 มาแล้วนั้นทำให้เกิดรูปแบบการใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ทั้งผู้ประกอบการและพนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ล้วนต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อาทิ การขาดสภาพคล่องทางการเงิน การถูกลดค่าตอบแทน ความไม่มั่นคงในชีวิต ปัญหาสุขภาพและการสูญเสีย เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความสามารถในการปรับตัวเพื่อพลิกฟื้นสู่ความปกติใหม่ได้ องค์กรธุรกิจจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อพลิกฟื้นความสามารถในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง

รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในรูปแบบการทำงานที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ซึ่งองค์กรสามารถเลือกใช้ได้หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ (Suchanya Tangwanchaoenchai, 2022) องค์กรขนาดใหญ่ในประเทศไทยหลายแห่งเริ่มมีการปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและมีลักษณะการทำงาน

แบบผสมผสานมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยในการใช้ความยืดหยุ่นด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนั้นจะต้องคำนึงถึงรูปแบบการทำงาน ลักษณะของงาน ขนาดของหน่วยงานและองค์การธุรกิจเป็นสำคัญ ซึ่งสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นมุมมองของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน หรือรูปแบบของการยืดหยุ่นในกระบวนการด้านต่าง ๆ ขององค์กร ถือว่ามีความสำคัญที่องค์กรจะต้องสำรวจเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถยกระดับขีดความสามารถของพนักงานซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เท่าทันต่อสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบันและอนาคต

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาอิทธิพลระหว่างปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ของจังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

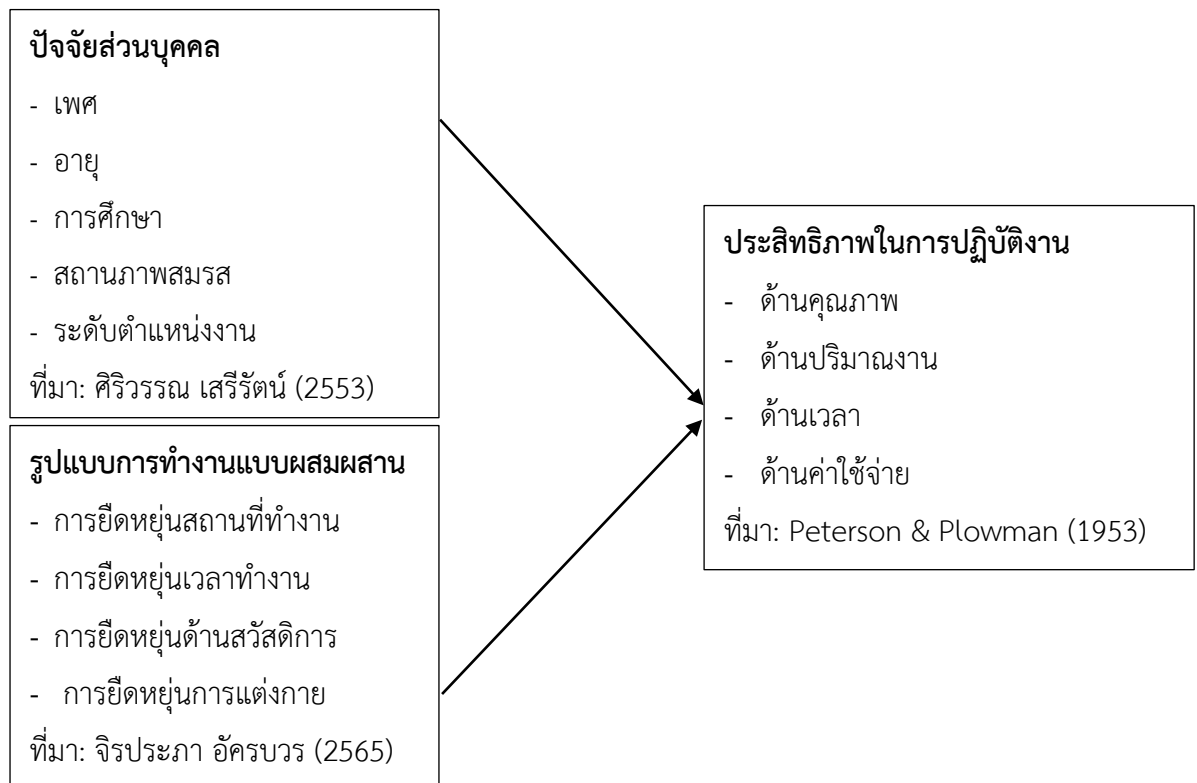
สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี อ้างอิงจำนวนประชากรจากข้อมูลในปี พ.ศ. 2566 โดยธุรกิจทั้งหมดมีการจ้างงานรวมกันทั้งสิ้นจำนวน 347,376 คน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2566) โดยสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ได้จำนวน 400 คน ทั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดบางประการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีที่มีทั้งภาคการผลิต การบริการ และค้าปลีกค้าส่งหลายขนาด ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกการสุ่มตามสะดวก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานปฏิบัติการทั่วไปที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ การผลิตหรือการให้บริการลูกค้าเป็นหลัก เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความเป็นไปได้ต่อการตอบสนองรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานในองค์กร เป็นคำถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid working) และ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ (Rating Scales) ตามแนวทางการสร้างแบบวัดของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales) โดยการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้ คะแนน 5 (ระดับมากที่สุด) คะแนน 4 (ระดับมาก) คะแนน 3 (ระดับปานกลาง) คะแนน 2 (ระดับน้อย) และคะแนน 1 (ระดับน้อยที่สุด) เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงได้ ดังนี้ 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก และ 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาพบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 0.7 - 1.0 คะแนน จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรงที่เหมาะสม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงานเท่ากับ 0.799 การยืดหยุ่นสถานที่ทำงานเท่ากับ 0.745 การยืดหยุ่นสวัสดิการเท่ากับ 0.933 การยืดหยุ่นการแต่งกายเท่ากับ 0.740 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.951 ถือว่าค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 เกินเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามออนไลน์ไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมภายในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมมาจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนและรวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้ทางอินเทอร์เน็ตที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี แสดงข้อมูลดังตารางที่ 1 – ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยภาพรวมและรายด้าน

รูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	$\bar{X}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน	4.37	0.51	มากที่สุด	2
2. ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน	4.34	0.53	มากที่สุด	4
3. ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ	4.58	0.46	มากที่สุด	1
4. ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย	4.35	0.53	มากที่สุด	3
รวม	4.42	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.51$) ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.53$) และด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพ	4.36	0.53	มากที่สุด	2
2. ด้านปริมาณงาน	4.37	0.53	มากที่สุด	1
3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.34	0.57	มากที่สุด	4
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.35	0.55	มากที่สุด	3
รวม	4.35	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.53$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.55$) และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

เพศ	$\bar{X}$	SD	t	Df	Sig.
ชาย	4.36	0.55	0.030	398	0.976
หญิง	4.35	0.53			

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.526	3	0.842	2.970	0.032*
	ภายในกลุ่ม	112.252	396	0.283		
	รวม	114.778	399			
การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.761	2	0.881	3.093	0.046*
	ภายในกลุ่ม	113.017	397	0.285		
	รวม	114.778	399			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.584	2	0.292	1.015	0.363
	ภายในกลุ่ม	114.194	397	0.288		
	รวม	114.778	399			

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.328	3	0.109	0.378	0.769
	ภายในกลุ่ม	114.450	396	0.289		
	รวม	114.778	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงข้อมูลดังตารางที่ 5 – ตารางที่ 6

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

อายุ	$\bar{X}$	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี
		4.39	4.30	4.28	3.81
21 – 25 ปี	4.39	-	0.09	0.11	0.58*
26 – 30 ปี	4.30	-	-	0.02	0.50*
31 – 35 ปี	4.28	-	-	-	0.48*
36 – 40 ปี	3.81	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 25 ปี ($\bar{X} = 4.39$) อายุ 26 – 30 ปี ($\bar{X} = 4.30$) และอายุ 31 – 35 ปี ($\bar{X} = 4.28$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 40 ปี ($\bar{X} = 3.81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.30	4.43	4.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.30	-	0.13*	0.02
ปริญญาตรี	4.43	-	-	0.15
ปริญญาโท	4.28	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 6 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.43$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของการใช้รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

ด้านรูปแบบการทำงาน แบบผสมผสาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.284	0.373		0.763	0.446
ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน (X_1)	0.204	0.056	0.192	3.655	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน (X_2)	0.263	0.059	0.261	4.457	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ (X_3)	0.103	0.049	0.089	2.102	0.036*
ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย (X_4)	0.360	0.056	0.357	6.402	0.000*
R = 0.681 R ² = 0.464 Adjusted R ² = 0.458 SE _{EST} = 0.395 F = 85.328 p = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน (X_1) ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน (X_2) ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ (X_3) ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย (X_4) ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 46.4 ($R^2 = 0.464$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.284 + 0.204 X_1 + 0.263 X_2 + 0.103 X_3 + 0.360 X_4.$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = 0.192 X_1 + 0.261 X_2 + 0.089 X_3 + 0.357 X_4$$

สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่ารูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ และด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46.4

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลมานำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความเห็นเหมือนกันว่าการทำงานแบบผสมผสานจะช่วยให้สามารถจัดสรรเวลางานกับชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น โดยไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ราชรักษ์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 25 ปี และอายุ 26 – 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 40 ปี ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความเห็นว่าการยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน ช่วยให้การจัดการเวลาทั้งชีวิตการทำงานที่คึกคักมากขึ้น จัดสรรทรัพยากรในการทำงานได้ดี และมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา ศรีไกร (2564) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน

การศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมผสานช่วยเพิ่มคุณภาพให้กับงาน สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานได้ดีขึ้น และสามารถช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานได้ โดยเป็นความเห็นที่มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา ศรีไกร (2564) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า

ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่าการที่องค์กรมีนโยบายด้านความยืดหยุ่นเวลาทำงาน โดยไม่มีการกำหนดช่วงเวลาทำงานเข้า-ออกที่แน่ชัด แต่องค์กรมุ่งเน้นการวัดผลจากประสิทธิผลของงาน ช่วยทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Idowu (2020) ที่พบว่า การจัดการชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัย

ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรมีนโยบายยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงานซึ่งสามารถทำงานนอกสถานที่ผ่านระบบออนไลน์จากสถานที่ไหนก็ได้ (Work from anywhere) การที่พนักงานไม่อยู่ในกรอบทำงานแบบเดิม ๆ ออกไปหาประสบการณ์ใหม่ ๆ นอกสถานที่ทำงาน ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และค้นพบแนวทางการทำงานใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Irawanto, Novianti, & Roz (2021) ที่พบว่า การทำงานจากที่บ้านมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานจากที่บ้านเป็นวิธีการทำงานใหม่ที่สามารถรักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเป็นสัญญาณเชิงบวกที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งองค์กรควรให้ความสนใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยทำงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีมาตรฐานเทียบเท่ากับองค์กรอื่น ๆ โดยองค์กรมีการยืดหยุ่นในด้านสวัสดิการ เช่น วันหยุด วันลา ประกันสุขภาพ หรือค่าเดินทาง มาเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่าง ๆ จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barber, Dunham & Formisano (2006) ที่พบว่าเมื่อนำแผนสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นมาใช้พนักงานมีความความพึงพอใจในสวัสดิการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ และปิยศักดิ์ นอกสูตร (2568) ที่พบว่าสวัสดิการแบบยืดหยุ่นช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน Gen Z โดยหากสวัสดิการที่ยืดหยุ่นมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง มีผู้นำที่เข้าใจคนรุ่นใหม่ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ทำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการยืดหยุ่นในเรื่องของเครื่องแต่งกาย โดยให้พนักงานสามารถเลือกเสื้อผ้าที่สวมใส่ไปทำงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องถูกควบคุมด้วยชุดเครื่องแบบของบริษัทที่เคร่งครัดจนเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความกระตือรือร้นในการไปทำงานเพิ่มขึ้น ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ranjini, Hemalatha & Roopa (2022) ที่พบว่าการแต่งกายของพนักงานเป็นการแสดงออกถึงวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมพนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมุมมองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยจากการศึกษาพบว่าอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงต้องให้ความสำคัญในการออกแบบแผนการฝึกอบรมพนักงานให้เหมาะสมช่วงวัยและการศึกษาของพนักงาน
2. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรให้ความสำคัญต่อการยืดหยุ่นในรูปแบบการทำงาน ใช้หลักการทำงานแบบผสมผสานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีมุมมองการทำงานแบบใหม่ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของการทำงานมากกว่าการเข้า-ออกงานที่เคร่งครัดจนเกินไป
3. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยให้พนักงานสามารถทำงานผ่านระบบออนไลน์ได้ รวมทั้งการตรวจสอบติดตามผลงานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานจากสถานที่ต่าง ๆ ในเวลาที่ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสภาพองค์การและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีนโยบายในการผ่อนปรนเรื่องเครื่องแต่งกายในวันทำงาน โดยการกำหนดให้พนักงานสามารถเลือกเสื้อผ้าที่จะสวมใส่ไปทำงานได้ด้วยตนเองได้ทุกวันหรือบางวัน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสวมใส่เสื้อผ้าที่เสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเองเมื่อต้องอยู่ในสังคม ซึ่งเสื้อผ้าที่พนักงานสวมใส่ในการทำงานต้องอยู่ในขอบเขตของความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือในบริบทของวัฒนธรรมของแต่ละองค์การด้วย เช่น การกำหนดให้พนักงานเลือกสวมใส่เสื้อผ้าด้วยตนเองไม่ยึดติดกับชุดทำงานตามแบบฟอร์มของบริษัทที่เคร่งครัดมากเกินไป
5. ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ เพื่อใช้ดึงดูดคนเก่งที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์การและยกระดับความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสุข มีความเต็มใจ และมีความตั้งใจในการสร้างสรรค์ผลงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ
6. จากการศึกษาครั้งนี้ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานทั่วไป พนักงานในส่วนสำนักงาน หัวหน้าแผนก และผู้จัดการที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานีเป็นส่วนใหญ่ การนำรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานไปใช้ในองค์การจึงจำเป็นต้อง

ออกแบบให้เหมาะสมต่อสถานะ หน้าที่ รูปแบบการดำเนินงานของพนักงานแต่ละกลุ่ม แต่ละแผนก เพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้พนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ และรูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาในพื้นที่เขตอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ว่าพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย มีความเห็นต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการศึกษามากขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษฎา ราชรักษ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [การศึกษารายบุคคลปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิระประภา อัครบวร. (2565). งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0. สำนักพิมพ์จิระประภา อัครบวร.
- ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ และ ปิยศักดิ์ สุตรนนท์. (2568). ทำอย่างไรให้คน Gen Z ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนได้นาน และลดอัตราการลาออก. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร. 8 (1), 104-115. <https://doi.org/10.14456/issc.2024.85>
- ปริศนา ศรีไกร. (2564). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พยัต วุฒิรงค์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2566). รายงานสถานการณ์ MSME ไตรมาสที่ 4/2566. <https://bds.sme.go.th/Knowledge/Detail/18>.

- Barber, A. E., Dunham, R. B. & Formisano, R. A. (1992). The impact of flexible benefits on employee satisfaction: A field study. *Personnel Psychology*, 45 (1), 55–74. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00844.x>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R. & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–Life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9 (3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Idowu, S. A. (2020). Role of flexible working hours’ arrangement on employee job performance and retention in manufacturing industries in Agbara, Nigeria. *Economic Insights – Trends & Challenges*. 9 (3), 23–37. <https://upg-bulletin-se.ro/archive/2020-3/3.Idowu.pdf>
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. 3rd ed. Ill:Irwin.
- Ranjini, M. L., Hemalatha, B. S. & Roopa, T. (2022). A study on the impact of dress code on productivity. *International Research Journal of Management Sociology & Humanity (IRJMSH)*. 13 (10), 219–229. https://www.academia.edu/95155915/A_STUDY_ON_THE_IMPACT_OF_DRESS_CODE_ON_PRODUCTIVITY
- Suchanya Tangwanchaoenchai. (2022). วัฒนธรรมองค์กรของคุณตอบโจทย์พนักงานรุ่นใหม่แล้วหรือยัง?. <https://blog.happily.ai/th/key-to-retaining-young-talent/>
- Tecsauce Team. (2021). 5 สิ่งต้องรู้สำหรับ SMEs ปี 2021. <https://techsauce.co/tech-and-biz/5-things-to-know-for-smes-in-2021>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา
ในสำนักงานบริหารการอาชีวศึกษา
เอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)
The Factors Influencing Organizational Commitment of Vocational
Teachers in the Private Vocational Education Administration in the
Digital Era (Bangkok and Metropolitan Areas.)

วรารณ คำภิรมย์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: s6616011856083@email.kmutnb.ac.th

ธัญญาทิพ พิชิตรการคำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: thanyathip.p@bid.kmutnb.ac.th

อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชา คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: adisak.w@bid.kmutnb.ac.th

Waraporn Khampirom

Student, Master of Business Administration Program,
Industrial Business and Human Resources Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Thanyathip Pichitkarankar

Assistant Professor, Dean of the Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Adisak Woraphiwut

Assistant Professor, Head of Department, Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า : 14 สิงหาคม 2566 แก้ไข : 24 สิงหาคม 2566 ตอบรับ : 29 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 365 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.960 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้ Independent Sample ด้วยค่า t-test One-way Analysis of Variance ด้วยค่า F-test และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร อาชีวศึกษาเอกชน ความพึงพอใจในงาน ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to investigate: (1) the levels of job satisfaction, organizational factors, and organizational commitment among vocational teachers, and (2) the influence of job satisfaction and organizational factors on organizational commitment. The sample consisted of 365 vocational teachers in Bangkok and the metropolitan area, selected using simple random sampling. Data were collected using a questionnaire with a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.960. Data analysis involved percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA (F-test), and multiple regression analysis.

The research findings were as follows 1) The overall levels of job satisfaction, organizational factors, and organizational commitment were found to be at a high level. 2) The results of multiple regression analysis showed that organizational factors and job satisfaction significantly influenced the organizational commitment of vocational teachers under the Office of Private Vocational Education Commission in the digital age at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Commitment, Private Vocational Education, Job Satisfaction, Digital Era

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างแม่นยำ เมื่อคนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พวกเขามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมั่นคง และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พร้อมทุ่มเทศักยภาพของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เกิดความภักดี และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรที่มีความผูกพันสูงย่อมพร้อมทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ธวัชชัย สุนทรนนท์, 2544)

ในด้านของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ก็กำลังประสบปัญหาการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้สูญเสียครูที่มีคุณภาพไปมาก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ปัญหานี้ได้รับการยืนยันจากสถิติการลาออกของครูครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2564-2566

ตารางที่ 1 สถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2564 - 2566

จังหวัด	จำนวนครูทั้งหมด			จำนวนครูลาออก		
	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
กรุงเทพมหานคร	2,276	2,065	1,917	376	481	482
สมุทรปราการ	135	135	135	43	34	45
นนทบุรี	377	331	335	86	129	117
ปทุมธานี	127	127	104	17	44	25
นครปฐม	96	86	87	30	8	11
สมุทรสาคร	-	-	-	-	-	-
รวม	3,011	2,744	2,578	552	696	680
คิดเป็นร้อยละ				18.33	25.36	26.37

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ส.ค. 67)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) โดยหวังว่า

ผลการวิจัยจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน อันจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความผูกพันในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูอาชีวศึกษาเอกชนที่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กรของครูอาชีวศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทิน (2533) ให้คำนิยามประชากรศาสตร์ว่า เป็นศาสตร์ที่ศึกษาลักษณะประชากร เช่น อายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเพศและอายุซึ่งส่งผลต่อขนาดและการกระจายตัวของประชากร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการเกิด ตาย และย้ายถิ่น องค์ประกอบสำคัญได้แก่ (1) อายุ ซึ่งสะท้อนทัศนคติและพฤติกรรมที่ต่างกัน (2) เพศ ที่มีผลต่อบทบาทและการสื่อสารในสังคม (3) การศึกษา ที่ส่งผลต่อค่านิยมและวิธีคิด และ (4) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมและการรับรู้ของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 มิติ ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นการกระทำขององค์กรที่สามารถโน้มน้าวให้พนักงานอยู่ต่อได้ แม้ว่าจะมีโอกาสที่ดีกว่าและสถานที่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า 3. ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นสถานการณ์ที่พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้

ยาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

David, L. (2014) ให้หลักการสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วย การจัดแนวเป้าหมายให้สอดคล้องทั้งองค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มผลผลิต การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ การพัฒนาภาวะผู้นำ การควบคุมคุณภาพ การมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการข้อขัดแย้ง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารภายใน การจัดการความเสี่ยง การส่งเสริมนวัตกรรม ความยั่งยืนทางธุรกิจ เสถียรภาพทางการเงิน ความพึงพอใจของลูกค้า และการยึดถือจริยธรรม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในระยะยาว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิตะวัน ลออศรี และแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2567) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y ในบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เพศไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านแรงจูงใจพบว่า การยกย่องนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ขณะที่ความสำเร็จของงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ

อัจฉรา ธิวิไลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานและต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตพื้นที่ร้อยเอ็ด พบว่า ความผูกพันในงานด้านการทุ่มเทและจดจ่อใส่ใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันด้านความกระตือรือร้นและการทุ่มเทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีต่อองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิจัย จึงเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันผ่าน 2 โครงการ ได้แก่ 1) GSB ROLEMODEL และ 2) Morning Smile

พิพัฒน์ ไผ่แก้ว และสธิพร เขาวนชัย (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.694 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 48.20

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครู อาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 4,050 คน (ข้อมูลจากศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2567) โดยผู้วิจัยเลือกจำกัดขอบเขตประชากรในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวเป็นเขตเมืองที่มีความหนาแน่นของ สถานศึกษาเอกชนสูง และคาดว่าครูในพื้นที่นี้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใน ยุคดิจิทัลมากกว่าพื้นที่ต่างจังหวัด ทั้งนี้ยังมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาและงบประมาณในการเก็บข้อมูล ภาคสนาม จึงเน้นการศึกษาในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้สะดวก

จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,050 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$ ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 365 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และ แบบสอบถามรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 21 ข้อ

ในส่วนที่ 2-4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่า IOC

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านประเมินแต่ละข้อคำถาม ข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปถือว่าสามารถนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบ ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.960 โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน รวมจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 ปัจจัยด้านองค์กร รวมจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงสูงและเหมาะสมต่อการเก็บข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบเอกสารออนไลน์ให้กับครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บแบบสอบถาม และแนะนำวิธีตอบแบบสอบถาม ที่ถูกต้องเพื่อลดการผิดพลาดของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statics) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ ด้วยค่า t-test และค่า F-test) และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านภาระงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความทุ่มเทให้งานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กรโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูอาชีวศึกษาที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.(2-tailed)
ชาย	149	4.51	0.253	.211	.278
หญิง	216	4.50	0.305		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.32	.478	2.771	.027*
25 - 30 ปี	84	4.47	.265		
31 - 35 ปี	108	4.53	.250		
36 - 40 ปี	117	4.54	.224		
40 ปีขึ้นไป	39	4.48	.418		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	-0.15066	0.07498	.045*
	31-35 ปี	-0.20874	0.07356	.005*
	36-40 ปี	-0.21470	0.07318	.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับอายุระหว่าง 25-30 ปี, 31-35 ปี และ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปริญญาตรี	252	4.47	.303	7.336	.001*
ปริญญาโท	99	4.58	.228		
ปริญญาเอก	14	4.62	.101		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-0.117	0.033	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันกับระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	17	4.41	.355	4.438	0.002*
1 - 5 ปี	94	4.43	.314		
6 - 10 ปี	154	4.52	.257		
11 - 15 ปี	77	4.60	.180		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	4.50	.446		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (I)	ระยะเวลาในการ ทำงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	11-15 ปี	-0.188	0.075	.013*
1-5 ปี	6-10 ปี	-0.088	0.037	.017*
	11-15 ปี	-0.169	0.043	.000*
6-10 ปี	11-15 ปี	-0.082	0.039	.037*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.816	.154		5.287	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_1)	.339	.058	.335	5.845	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.479	.057	.485	8.476	.000*	.325	3.078
$R = 0.784$, $R^2 = 0.614$, Adjusted $R^2 = 0.612$, $SE_{est} = 0.177$, $F = 288.409$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.485$) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.335$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.784 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.2 มีค่า

Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.485 (X_2) + 0.335 (X_1)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-.411	.259		-1.585	.114		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน (X_1)	.578	.098	.391	5.927	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.491	.095	.341	5.169	.000*	.325	3.078
$R = 0.699, R^2 = 0.488, \text{Adjusted } R^2 = 0.485, SE_{\text{est}} = 0.298, F = 172.623$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.391$) ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.341$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.699 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69.9 มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.391 (X_1) + 0.341 (X_2)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.277	.182		7.032	.000		
ปัจจัยด้านความพึง พอใจในงาน (X_1)	.235	.068	.229	3.447	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.492	.066	.492	7.404	.000*	.325	3.078
$R = 0.693, R^2 = 0.480, \text{Adjusted } R^2 = 0.477, SE_{\text{est}} = 0.209, F = 167.180$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.492$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.229$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.693 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.7 มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.492 (X_2) + 0.229 (X_1)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยความผูกพัน ด้านความทุ่มเทให้งาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาลประโยชน์แก่องค์กร

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.582	.191		8.298	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_1)	.204	.072	.202	2.846	.005*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.454	.070	.461	6.497	.000*	.325	3.078
R = 0.638, $R^2 = 0.407$, Adjusted $R^2 = 0.404$, $SE_{est} = 0.219$, F = 124.158							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.461$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.202$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาลประโยชน์องค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.638 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.4 มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.461 (X_2) + 0.202 (X_1)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยความผูกพัน ด้านรักษาลประโยชน์องค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยความผูกพันต่อ

องค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.2

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69.9

ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.7

ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.4

สรุปงานวิจัยนี้ผลการศึกษาสอดคล้องวัตถุประสงค์และสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งสองข้อ

อภิปรายผล

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์และวุฒิการศึกษามีส่วนในการสร้างความพึงพอใจและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุงานนานมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภารัฐ อัมพสุพรรณและภูธิป มีถาวรกุล (2567) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านองค์กรและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของนภารัฐ อัมพสุพรรณและภูธิป มีถาวรกุล (2567) ที่พบว่า ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

ความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนว่าพนักงานที่เลือกอยู่กับองค์กรแม้มีทางเลือกที่ดีกว่า มัก

เกิดจากความพึงพอใจในงานและความรักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ การคงอยู่ และบรรทัดฐาน ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทให้ งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนว่าการทุ่มเทของพนักงานเกิดจากรักในงาน ซึ่งได้รับการหล่อหลอมจากสภาพแวดล้อมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ถวิลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ที่พบว่าความผูกพันในงานด้านการ ทุ่มเทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของพรรณปพร สือกลาง (2563) ที่ยืนยันว่า จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันในงานอย่าง ชัดเจน

ความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษา ผลประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความ เชื่อมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กรสูงจะมีแรงผลักดันในการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมา แวดือเระ (2563) ที่พบว่าครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการรักษาสุขภาพสมาชิกขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงจิตสำนึกในการรักษาผลประโยชน์ และค่านิยมขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรพิจารณาปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนโดย พิจารณาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะ ความรู้เฉพาะด้านให้มากขึ้นหรือพนักงานที่มีอายุเยอะหรือประสบการณ์ในการทำงานนาน องค์กร ควรส่งเสริมให้ได้แสดงศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ มากขึ้น
2. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงาน
3. ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญทั้งใน เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่เน้นปฏิบัติได้จริงและไม่เป็นการรบกวนสิทธิของพนักงานมาก เกิน มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ มี ความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อศึกษารูปแบบของการบริหารจัดการองค์การว่ามีความแตกต่างในด้านใดบ้าง ตลอดจนปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด
2. ทำการศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ละเอียดและได้เห็นมุมมองที่แตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ธวัชชัย สุนทรนามทิพย์. (2566). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้ภาวะแสการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 1–14. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kkujphr/article/view/261658>
- นภารัฐ อัมพสุวรรณและภูธิป มีถาวรกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุรมา แวดือเระ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 31(2), 45–56.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*. 14(1), 23–34.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2539). *การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณปพร สื่อกกลาง. (2564). จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 18(81), 1–15.
- พิตะวัน ลออศรี และแก้วดา ผู้พัฒน์พงศ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

- พิพัฒน์ ไผ่แก้ว และสธิพร เซาว์ชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 8(3), 303–317.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2567). รายงานข้อมูลกำลังคนอาชีวศึกษา ปี 2567. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- โสมย์สิริ มูลทองพิทย. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อัจฉรา ถวิลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- Allen, NJ and Meyer, JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- David, L. (2014). *Non-Governmental Organizations, Management and Development*. Third Edition. New York: Routledge

แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

Guidelines for Promoting the Management of the School Lunch
Program in Schools under the Office of The Nakhon Pathom Primary
Educational Service Area Office 2

สุดารัตน์ ลิขิตนภาเวทย์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: sudarat0312@gmail.com

ปณต นามะวิโรจน์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: dr.panote@gmail.com

Sudarat Likhitnapawet

Student Master of Education; Rajapruk University

Panote Namawiroj

Advisor Master of Education Program; Rajapruk University

รับเข้า : 13 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 2 กรกฎาคม 2568 ตอบรับ : 22 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา (3) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา รวบรวมระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ยในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุดไปยังต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบ ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในภาพรวม และทุกรายด้าน 3) แนวทางการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ด้านการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม ด้านการปฏิบัติ มีการให้บริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการเพื่อเสริมสร้างพลังงานในการเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบ มีการบันทึกรายละเอียดของเมนูอาหารในแต่ละวันและคำนวณคุณค่าทางโภชนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย และด้านการปรับปรุงแก้ไข ต้องติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด

คำสำคัญ: การส่งเสริม การบริหารจัดการ โครงการอาหารกลางวัน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the Management of the School Lunch Program in Schools under the Office of The Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 2) to compare the Management of the School Lunch Program in Schools under the Office of The Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender ,education, work experience, and School size and 3) to propose guidelines the management of the school lunch program in schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was calculated by Taro Yamanae formula and consisted of 300 teachers from schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year, selected through stratified random sampling according to school size. The research instruments included a questionnaire with content validity ranging from .67 to 1.00 and reliability of .99, as well as an open-ended interview. The data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), LSD pairwise comparison, and content analysis.

The research findings were as follows 1) The management of the school lunch program in schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, based on teachers' opinions, had an overall high average score, with the highest to lowest averages in the areas of improvement, followed by inspection, planning, and implementation. 2) The comparison of the school lunch program management across schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 was significant differences in teachers' opinions based on gender, education level, work experience, and school size at the .05 and .01 levels. 3) guidelines for school lunch program in educational institutions were including with (1) “plan” by setting clear objectives and goals and allocating appropriate personnel. (2) “do” nutritious food is provided to boost energy for learning. (3) “Check” the details of the daily menu are recorded and the nutritional value is calculated to meet the needs of students. (4) “act” the results of the work must be closely monitored and progress reports must be made.

Keywords: Promoting, Management, School lunch Program

บทนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาดังกล่าว เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย การดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี อย่างมีคุณภาพ ย่อมหมายถึงรวมถึง การจัดให้มีสิ่งจำเป็นใด ๆ เพื่อให้การศึกษาลุล่วงไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการให้มีอาหารกลางวัน ระหว่างการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ ข้างต้น ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกำหนดให้การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญให้การขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 2565)

ดังนั้นการส่งเสริมการเจริญเติบโตให้กับเด็กไทย เพื่อให้มีสุขภาพสมบูรณ์ตามวัย จึงถือเป็นหน้าที่หลักของรัฐบาลที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กไทยทุกคนได้รับ

สารอาหารที่มีคุณค่ามีประโยชน์ตามหลักโภชนาการ เพื่อลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็ก ซึ่งจะ
เป็นพื้นฐานในการพัฒนาด้านร่างกาย และสติปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กในวัยเรียนระดับ
ประถมศึกษา รัฐบาลจึงได้จัดตั้งโครงการอาหารกลางวันซึ่งเป็นโครงการหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ
มาอย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมการเจริญเติบโตให้กับเด็กไทยให้มีสุขภาพสมบูรณ์ตามวัย
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้กำหนดเป้าหมายเชิงผลลัพธ์
โดยให้ครูที่รับผิดชอบงานอาหารกลางวันในโรงเรียน สามารถดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันใน
โรงเรียน และจัดอาหารให้นักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และให้
โรงเรียนดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันตามหนังสือสั่งการ ระเบียบข้อปฏิบัติและคู่มือการ
ดำเนินการโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ปีการศึกษา 2567 ได้อย่างถูกต้อง ไม่มีข้อร้องเรียน
หรือเกิดการทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันขึ้นในโรงเรียน แต่จากการดำเนิน
โครงการอาหารกลางวันนักเรียนตลอดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 พบว่า จากจำนวนนักเรียน
ทั้งหมด 5,876 คน มีนักเรียนที่มีส่วนสูงไม่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 1,325 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.55
และมีนักเรียนที่มีน้ำหนักไม่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 2,133 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.96 ซึ่งปัญหาด้าน
สุขภาพกายของนักเรียนจะส่งผลต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาทำให้การพัฒนาการเรียนรู้
ของนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2,
2567)

จากความสำคัญและปัญหาของการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนดังกล่าวมา
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จาก
งานวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบโครงการอาหารกลางวันนักเรียน และผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง
หรือพัฒนาการดำเนินโครงการอาหารกลางวันนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม
เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความคิดเห็นการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาแตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการบริหารด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เกียรติพงษ์ อดมธนะธีระ (2561) วงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) หรือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) คือ แนวคิดการพัฒนาการทำงานเพื่อควบคุมคุณภาพงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนามาจากแนวคิดของวอลเตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Shewhart) นักสถิติในงานอุตสาหกรรม ต่อมาแนวคิดนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อ เอ็ดเวิร์ด เดมมิง (W. Edwards Deming) นักจัดการบริหารคุณภาพ ได้นำเสนอและเผยแพร่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะใช้ในการค้นหาปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนการทำงานโดยพนักงาน จนเป็นที่รู้จักกันในชื่อว่า วงจรเดมมิง หรือ วงจร PDCA

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จิราวรรณ รักษาชนม์ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่องการส่งเสริมการบริหารงานด้านโภชนาการเกินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมโภชนาการเกินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีการรับรู้โภชนาการเกินของผู้ปกครอง ลักษณะการส่งเสริมภาวะโภชนาการเกิน การบริหารโภชนาการเกิน การเปรียบเทียบการส่งเสริมภาวะโภชนาการเกิน และเปรียบเทียบการบริหารภาวะโภชนาการเกิน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 153 คน ผู้ปกครอง จำนวน 153 คน ผู้บริหาร และครูสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA, LSD ผลวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมโภชนาการเกินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การรับรู้ภาวะโภชนาการเกินของผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การส่งเสริมการบริหารโภชนาการเกินของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4. ลักษณะการบริหารภาวะโภชนาการเกินของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5. เปรียบเทียบการส่งเสริมการบริหารโภชนาการเกินของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นนทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นแตกต่างกัน 6. เปรียบเทียบลักษณะการบริหารภาวะโภชนาการเกินของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครนนทบุรี ที่มีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

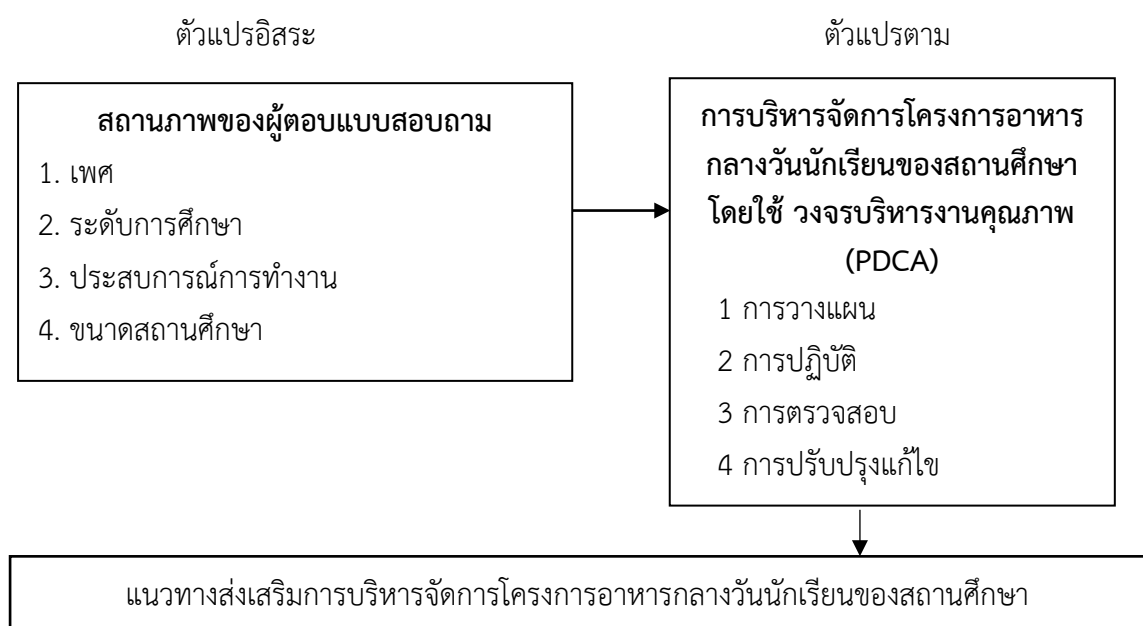
มิตา สุขหอม (2563) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหารกลางวันของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน จะส่งผลให้การบริหารโครงการอาหารกลางวันมีประสิทธิภาพ

ชนก แสนตียศ (2558) ที่ทำการศึกษากาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับจำนวนมื้ออาหาร เป็นการปฏิบัติโครงการอาหารกลางวันที่ถูกต้อง รวมถึงต้องมีการคัดเลือกแหล่งหาอาหารที่มีคุณภาพ ปลอดภัย เมนูอาหารต้องมีความหลากหลายไม่ซ้ำไปซ้ำมา

พนัธิภา สุกุณี (2562) ที่ได้ทำการศึกษาศึกษาความพึงพอใจต่ออาหารกลางวันของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบการบันทึกรายละเอียดของเมนูอาหารในแต่ละวัน และคำนวณคุณค่าทางโภชนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย เป็นสิ่งสำคัญจำป็นต่อผู้เรียน เพราะจะช่วยยืนยันความพึงพอใจต่ออาหารกลางวันของนักเรียนในทุกด้าน

ปรางทิพย์ เจียมกลิน (2564) ทำการศึกษาการถอดบทเรียนความสำเร็จของโรงเรียนต้นแบบอาหารกลางวันดีเด่นระดับประเทศในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคลากรติดตามผลการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน และรายงานความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการปรับปรุงโครงการ จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และประสบผลสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. นำข้อมูลไปปรับปรุง วางแผน พัฒนาโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,070 คน

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 300 คน ได้มาโดยการคำนวณ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2562, อ้างถึงใน Yamane, 1978) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ คือ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือประสบการณ์ทำงานโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นคำถามแบบ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน(P) จำนวน 10 ข้อ 2) ขั้นการปฏิบัติ(D) จำนวน 10 ข้อ 3) ขั้นการตรวจสอบ(C) จำนวน 10 ข้อ และ 4) ขั้นการปรับปรุงแก้ไข(A) จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นข้อคำถามปลายเปิด เรื่อง แนวทางการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (P) ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการตรวจสอบ (C) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (A)

การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียด ในการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียน นำมากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสังเคราะห์เป็นระบงคำถามของตัวแปรแต่ละตัวที่ครอบคลุม ครบถ้วนกับนิยามศัพท์เฉพาะและครอบคลุมวัตถุประสงค์

1.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

1.3 เสนอร่างแบบสอบถาม ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่นำไปใช้สำหรับการวิจัย

1.4 นำแบบสอบถาม หาค่าความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเรื่องแนวทางการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั่วทั้งองค์การในยุคดิจิทัล เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เครื่องมือที่ใช้ได้ค่าความตรง ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งหมดฉบับไม่ต่ำกว่า .50

1.5 การหาความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คนที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนวัดนราภิรมย์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เครื่องมือที่ใช้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งหมดฉบับไม่ต่ำกว่า .70

1.6 นำแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาประเด็นคำถาม โดยใช้คำถามปลายเปิด และตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และคำถามวิจัย

จากนั้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความชัดเจนเหมาะสม แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ และสรุปเพื่ออภิปรายผลการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมผ่านระบบออนไลน์โดยใช้ Google Form และเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามแล้วรวบรวมกลับมาตรวจสอบ ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการนัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการสนทนาแบบจดบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01และ.05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ แบบ LSD (The Least Significant Difference)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล (Content analysis) จากผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน มาถอดเนื้อความ และเสนอแนวทางเป็นความเรียงตามขั้นของการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา โดยใช้ วงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา

(n =300)					
ด้านที่	การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียน ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับ
1	การวางแผน	4.08	.48	มาก	3
2	การปฏิบัติ	4.02	.52	มาก	4
3	การตรวจสอบ	4.13	.44	มาก	2
4	การปรับปรุงแก้ไข	4.18	.48	มาก	1
	ภาพรวม	4.10	.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .48) รองลงมา คือ การตรวจสอบ การวางแผน และการปฏิบัติ

ผลการเปรียบเทียบการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ดังตารางที่ 2 - 7

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ

(n =300)

ด้านที่	การบริหารโครงการอาหารกลางวัน นักเรียนของสถานศึกษา	เพศ				t	P - value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผน	4.05	.53	4.08	.47	-.41	.68
2	การปฏิบัติ	3.85	.55	4.05	.51	-2.65**	.01
3	การตรวจสอบ	4.06	.53	4.14	.42	-1.04	.30
4	การปรับปรุงแก้ไข	4.00	.68	4.22	.42	-2.22*	.03
	ภาพรวม	3.99	.50	4.12	.36	-1.85	.07

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูในโรงเรียน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในด้านการปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

(n =300)

ด้านที่	การบริหารโครงการอาหารกลางวัน นักเรียนของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P - value
		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผน	4.11	.44	3.93	.62	2.60**	.01
2	การปฏิบัติ	4.01	.50	4.06	.60	-.68	.50
3	การตรวจสอบ	4.17	.39	3.97	.58	2.42*	.02
4	การปรับปรุงแก้ไข	4.22	.42	4.00	.66	2.29*	.03
ภาพรวม		4.13	.34	3.99	.56	2.36*	.02

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูในโรงเรียน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวม ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เกี่ยวกับการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n =300)

ด้านที่	การบริหารโครงการอาหาร กลางวันนักเรียนของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F - Ratio	P - value
1	การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.50	2	1.25	5.64**	.00
		ภายในกลุ่ม	65.91	297	.22		
		รวม	68.41	299			
2	การปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	1.68	.19
		ภายในกลุ่ม	80.00	297	.27		
		รวม	80.90	299			
3	การตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.63	3.33*	.04
		ภายในกลุ่ม	56.43	297	.19		
		รวม	57.69	299			
4	การปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.11	.48	.62
		ภายในกลุ่ม	69.62	297	.23		
		รวม	69.85	299			

	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	2.71	.07
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	44.71	297	.15		
	รวม	45.52	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในด้านการตรวจสอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ในภาพรวม ด้านการปฏิบัติ และด้านการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบ LSD การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n =300)

ด้านที่	การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน		
			2 - 5 ปี	6 - 9 ปี	มากกว่า 9 ปี
1	การวางแผน	$\bar{X}$	4.09	4.15	3.90
	2 - 5 ปี	4.09	-	-.06	.19**
	6 - 9 ปี	4.15		-	.25**
	มากกว่า 9 ปี	3.90			-
3	การตรวจสอบ	$\bar{X}$	4.10	4.20	4.03
	2 - 5 ปี	4.10	-	-.10	.07
	6 - 9 ปี	4.20		-	.17*
	มากกว่า 9 ปี	3.03			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งพบว่าในด้านการตรวจสอบ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปี และมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 - 5 ปี ด้านการวางแผน

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n =300)

ด้านที่	การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F - Ratio	P - value
1	การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	8.64	3	2.88	14.26**	.00
		ภายในกลุ่ม	59.77	296	.20		
		รวม	68.41	299			
2	การปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	.80	3.00*	.03
		ภายในกลุ่ม	78.52	296	.27		
		รวม	80.90	299			
3	การตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.91	3	1.97	11.26**	.00
		ภายในกลุ่ม	51.78	296	.17		
		รวม	57.69	299			
4	การปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	.47	2.05	.11
		ภายในกลุ่ม	68.42	296	.23		
		รวม	69.85	299			
		ระหว่างกลุ่ม	2.26	3	.75	5.16**	.00
	ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	43.26	296	.15		
		รวม	45.52	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในด้านการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการตรวจสอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบ LSD การบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา โดย
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n =300)

ด้านที่	การบริหารโครงการอาหาร กลางวันนักเรียนของสถานศึกษา		ขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1	การวางแผน	$\bar{X}$	3.79	4.24	3.90	4.16
	เล็ก	3.79	-	-.45**	-.11	-.37**
	กลาง	4.24		-	.34**	.80
	ใหญ่	3.90			-	-.26**
	ใหญ่พิเศษ	4.16				-
2	การปฏิบัติ	$\bar{X}$	3.77	4.05	4.07	4.02
	เล็ก	3.77	-	-.28**	-.30**	-.24*
	กลาง	4.05		-	-.02	.04
	ใหญ่	4.07			-	.05
	ใหญ่พิเศษ	4.02				-
3	การตรวจสอบ	$\bar{X}$	4.23	4.24	3.90	4.16
	เล็ก	4.23	-	-.01	.33**	.07
	กลาง	4.24		-	.34**	.08
	ใหญ่	3.90			-	-.26**
	ใหญ่พิเศษ	4.16				-
	ภาพรวม	$\bar{X}$	4.01	4.19	3.99	4.12
	เล็ก	4.01	-	-.18*	.02	-.11
	กลาง	4.19		-	.20**	.07
	ใหญ่	3.99			-	-.13*
	ใหญ่พิเศษ	4.12				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่อยู่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา แตกต่างกันที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งพบว่าในด้านการวางแผน และด้านการตรวจสอบ ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และมากกว่าครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวม และด้านการปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่สำคัญ จากการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารโครงการอาหารกลางวัน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีแนวทางการดำเนินการ กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่รอบคอบทั้งในด้านงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของโครงการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบปัญหา

ด้านที่ 2 การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีแนวทางการให้บริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการเพื่อเสริมสร้างพลังงานในการเรียนรู้ การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับจำนวนมื้ออาหาร มีการคัดเลือกแหล่งจัดหาอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัย มีการเลือกเมนูอาหารที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัย คำนึงถึงความหลากหลายของอาหารทั้งในแง่ของประเภทและสารอาหาร มีการฝึกอบรมครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการ มีการเปิดรับข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากร

ด้านที่ 3 การตรวจสอบ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีแนวทางตรวจสอบคุณค่าทางโภชนาการของอาหารในสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรม School Lunch เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตรวจสอบและประเมินคุณค่าทางโภชนาการของอาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบันทึกรายละเอียดของเมนูอาหารในแต่ละวันและคำนวณคุณค่าทางโภชนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย ควรทำการสำรวจความคิดเห็นจากนักเรียน ครู และบุคลากรผ่านแบบสอบถามและสัมภาษณ์จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพอาหาร การบริการ และความสะดวกในการรับประทานอาหาร หมั่นตรวจสอบภาวะทุพโภชนาการในนักเรียน อาจรวมถึงการตรวจเลือดเพื่อหาการขาดสารอาหารที่อาจเกิดขึ้น เช่น วิตามินหรือธาตุเหล็ก การประเมินพฤติกรรมบริโภคอาหารของนักเรียนก็เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยระบุปัญหาทางโภชนาการ และ

ด้านที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการการบริหารจัดการที่รัดกุมและเป็นระบบ มีการวางแผนโครงการอย่างละเอียด โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ เช่น การให้บริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน ควรมีการสร้างความสะดวกสบายในการรับประทานอาหารกลางวัน จะต้องคำนวณงบประมาณที่จำเป็นในการจัดหาอาหาร ค่าวัตถุดิบ ค่าแรงงาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องติดตามผลการดำเนินงานและรายงานความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการปรับปรุงโครงการจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด โรงเรียน

ต้องวางแผนเมนูอาหารที่มีความหลากหลายและสมดุล โดยคำนึงถึงสารอาหารที่จำเป็น เช่น โปรตีน คาร์โบไฮเดรต ไขมัน และวิตามิน โรงเรียนควรเลือกใช้วัตถุดิบที่มีคุณค่าทางโภชนาการและปรุงอาหารอย่างเหมาะสม เช่น การนึ่งหรือต้ม เพื่อรักษาคุณค่าทางโภชนาการของอาหาร ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง ควรการปรับปรุงเมนูอาหารและทำให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน มีการสำรวจความพึงพอใจและการตรวจสอบคุณภาพอาหารจะช่วยให้สถานศึกษาเห็นผลจากการบริหารจัดการเมนูอาหาร และสามารถพัฒนาโครงการอาหารกลางวัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา โดยใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่ให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพ และรับฟังข้อเสนอจากทุกภาคส่วนมาปรับปรุงแก้ไขเป็นสำคัญ เพราะคุณภาพของการศึกษาสามารถพัฒนาได้จากคำแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับ สุมิตา สุขหอม (2563) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหารกลางวันของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหารกลางวันของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จัดอาหารกลางวันของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปรับปรุงแก้ไขอาหารนักเรียนให้ มีคุณภาพ

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่เป็นเพศชาย และครูที่เป็นเพศหญิง อาจมีทัศนคติในมุมมองของการบริหารอาหารกลางวันไม่เหมือนกัน ทั้งมุมมองด้าน สัดส่วนของสารอาหาร คุณค่าทางโภชนาการ รสชาติอาหาร แต่ภาระงานบางประการในงานบริหารการบริหารอาหารกลางวันก็มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะการทำงานด้วยกันเป็นเวลานานจึงทำให้มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ชัยครุฑ สุพรรณ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการปรับปรุง และแก้ไข

โครงการอาหารกลางวัน และด้านการปฏิบัติ แตกต่างกัน ยกเว้น ในภาพรวม และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวม ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการวางแผน แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการปฏิบัติ อภิปรายว่า การวางแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขโครงการอาหารกลางวันในสถานศึกษา แต่ละแห่งมีระเบียบข้อบังคับที่ต่างกันไป อาจเป็นเพราะพื้นที่ตั้ง สภาพแวดล้อม จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีมุมมองที่ไม่เหมือนกัน แต่ในด้านการปฏิบัติจริงนั้นครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัันก็จะมีหลักการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันเพราะทุกคนมีเจตนาที่ต้องการให้นักเรียนได้รับอาหารที่ดี สอดคล้องกับ เสมอ สร้อยคำ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารโครงการอาหารกลางวันเพื่อความยั่งยืนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการปฏิบัติการบริหารโครงการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าในด้านการตรวจสอบ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปี และมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 - 5 ปี ด้านการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์การทำงานของครูมีส่วนเป็นอย่างมากต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันของนักเรียนเนื่องจากทราบความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมไทย และวัฒนธรรมการบริโภคอาหารของนักเรียนไทยที่เปลี่ยนแปลงไปจากอิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดีย อีกทั้งอาจมีประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละคนที่มีรสนิยมต่อการบริโภคอาหารที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อความคิดเห็น สอดคล้องกับ ธงชัย ลาหุณะ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันแบบมีส่วนร่วมเพื่อคุณภาพ อาหารในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าในด้านการตรวจสอบ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 0 - 5 ปี

2.4 ครูที่อยู่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าในด้านการวางแผน และด้านการตรวจสอบ ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และมากกว่าครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวม และด้านการปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันก็มีบริบทในการจัดโครงการอาหารกลางวันที่แตกต่างกันไป โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกว่าผู้บริหารอาจรับฟังความคิดเห็นและเก็บข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองได้สะดวก รวดเร็วกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้มุมมองความคิดเห็นก็อาจแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับ ณัฐวรรณ ตรวงนอก (2557) ได้

ศึกษาการศึกษาการบริหารโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนสังกัด เทศบาลนคร พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันไป

3. อภิปรายผลแนวการบริหารโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3.1 ด้านการวางแผน พบว่า แนวทางการวางแผน ต้องมีแนวทางการดำเนินการ กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่รอบคอบทั้งในด้านงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของโครงการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบปัญหา สอดคล้องกับ สุมิตา สุขหอม (2563) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหารกลางวันของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินการ การกำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน จะส่งผลให้การบริหารโครงการอาหารกลางวันมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการปฏิบัติ พบว่า แนวทางการปฏิบัติ ต้องมีแนวทางการให้บริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการเพื่อเสริมสร้างพลังงานในการเรียนรู้ การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับจำนวนมื้ออาหาร มีการคัดเลือกแหล่งจัดหาอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัย มีการเลือกเมนูอาหารที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัย คำนึงถึงความหลากหลายของอาหารทั้งในแง่ของประเภทและสารอาหาร มีการฝึกอบรมครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการ มีการเปิดรับข้อเสนอแนะจากครู และบุคลากร สอดคล้องกับ ชนก แสนดิศ (2558) ที่ทำการศึกษาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับจำนวนมื้ออาหาร เป็นการปฏิบัติโครงการอาหารกลางวันที่ถูกต้อง รวมถึงต้องมีการคัดเลือกแหล่งหาอาหารที่มีคุณภาพ ปลอดภัย เมนูอาหารต้องมีความหลากหลายไม่ซ้ำไปซ้ำมา

3.3 ด้านการตรวจสอบ พบว่า แนวทางการตรวจสอบ มีแนวทางตรวจสอบคุณค่าทางโภชนาการของอาหารในสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรม School Lunch เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตรวจสอบและประเมินคุณค่าทางโภชนาการของอาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบันทึกรายละเอียดของเมนูอาหารในแต่ละวัน และคำนวณคุณค่าทางโภชนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย หมั่นตรวจสอบภาวะทุพโภชนาการในนักเรียน มีการประเมินพฤติกรรมโภชนาการของนักเรียนก็เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยระบุปัญหาทางโภชนาการ สอดคล้องกับ พันธิภา สุกุณี (2562) ที่ได้ทำการศึกษาการศึกษาความพึงพอใจต่ออาหารกลางวันของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบการบันทึกรายละเอียดของเมนูอาหารในแต่ละวัน และคำนวณคุณค่าทางโภชนาการเพื่อให้สอดคล้อง

กับความต้องการของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้เรียน เพราะจะช่วยยืนยันความพึงพอใจต่ออาหารกลางวันของนักเรียนในทุกด้าน

3.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่า แนวทางด้านการปรับปรุงแก้ไข มีแนวทางการวางแผนโครงการอย่างละเอียด โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ เช่น การให้บริการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน ควรมีการสร้างความสะดวกสบายในการรับประทานอาหารกลางวัน ต้องติดตามผลการดำเนินงานและรายงานความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการปรับปรุงโครงการจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง ควรปรับปรุงเมนูอาหารและทำให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน มีการสำรวจความพึงพอใจและการตรวจสอบคุณภาพอาหาร สอดคล้องกับ ปรมาภิไธย เจ้ามลทิน (2564) ทำการศึกษาการถอดบทเรียนความสำเร็จของโรงเรียนต้นแบบอาหารกลางวันดีเด่นระดับประเทศในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคลากรติดตามผลการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน และรายงานความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการปรับปรุงโครงการ จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการปฏิบัติ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งประเด็น สถานศึกษามีการบริหารจัดการประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เพื่อตรวจสอบคุณภาพอาหารกลางวันนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โดยบูรณาการกิจกรรมพร้อมกับตรวจสอบสุขภาพนักเรียน ให้อาหารกลางวันมีความเหมาะสมตรวจสอบคุณภาพอาหารกลางวันของนักเรียนร่วมด้วย เพื่อให้อาหารกลางวันมีประสิทธิภาพและไม่รบกวนเวลาการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

2. ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาจาก ด้านการปฏิบัติ ซึ่งประเด็น สถานศึกษามีการดำเนินโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามคู่มือการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมุ่งเน้นให้ครูศึกษาคู่มือการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน และมีการจัดการอบรมหรือศึกษาดูงานจากโรงเรียนข้างเคียง หรือโรงเรียนต้นแบบอาหารกลางวัน เพื่อให้การดำเนินโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาจาก ด้านการวางแผน ซึ่งประเด็น สถานศึกษามีการส่งเสริมการตรวจสอบภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ระหว่างการดำเนินการโครงการทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีการตรวจสอบภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยการให้แต่ละชั้นเรียนทำแบบบันทึกการรับประทานอาหารกลางวัน และมีการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงนักเรียนในทุก ๆ เดือน

4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาจาก ด้านการตรวจสอบ ซึ่งประเด็นสถานศึกษามีการปรับปรุงคุณค่าทางโภชนาการอาหาร ผ่านโปรแกรม School Lunch มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ด้านโภชนาการอาหารที่เหมาะสม เพื่อให้ครูมีความรู้ และสามารถปรับปรุงคุณค่าทางโภชนาการอาหาร ผ่านโปรแกรม School Lunch

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำวิจัย เรื่อง แนวทางส่งเสริมการบริหารงบประมาณการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาโครงการอาหารกลางวันนักเรียนทั้งในเรื่องของคุณภาพและงบประมาณไปพร้อมกัน
2. ควรมีการจัดทำวิจัย เรื่อง การบริหารความเสี่ยงการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่การบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันมีความเสี่ยง และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในทุกระดับ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกียรติพงษ์ อุฒมธนะธีระ. (2561). *PDCA Cycle / วงจรการควบคุมคุณภาพ หรือวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle)*. (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2568 จาก <https://www.iok2u.com/article/innovation/pdca-cycle-deming-cycle>.
- จิราวรรณ รักษาชนม์. (2562). *การส่งเสริมการบริหารงานด้านโภชนาการเกินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ชนก แสนดิยศ. (2558). *การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชัยครุฑ สุพรรณ. (2563). *รูปแบบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- ณัฐวรรณ ตรวจนอก. (2557). *การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทัศนะ ศรีปัดดา. (2564). *สภาพและปัญหาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตจังหวัดพิษณุโลก*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ธงชัย ลาหุณะ. (2563). การพัฒนาการจัดการโครงการอาหารกลางวันแบบมีส่วนร่วม เพื่อคุณภาพอาหารในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัด เชียงราย. วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรางทิพย์ เจียมกลิ่น. (2564). การถอดบทเรียนความสำเร็จของรูปแบบการบริหาร จัดการโรงเรียน ต้นแบบอาหารกลางวันดีเด่นระดับประเทศในเขตพื้นที่ ภาคเหนือตอนล่าง. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พันธิภา สกฤณี. (2562). การศึกษาความพึงพอใจต่ออาหารกลางวันของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับ การวิจัย และเทคนิคการใช้ SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคง การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2565). รายงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. 2 5 6 5 . http://ombstudies.ombudsman.go.th/download/annual_report/annual-report-2022-coverpage.pdf
- สุมิตา สุขหอม. (2563). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหารกลางวันของศูนย์ การศึกษาพิเศษส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- เสมอ สร้อยคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารโครงการอาหารกลางวันเพื่อความ ยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z
ในจังหวัดสระบุรี

The Factors Influencing the Decision of Generation Z to Join the
Organization in Saraburi Province

ณัฐนรี จันทพิน

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: natanaree_j@mail.rmutt.ac.th

ณชญาภัต เคาท์เทน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Corresponding author's E-mail: Nachayapat_r@rmutt.ac.th

Natanaree Juntapin

Student, Master of Business Administration Program

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Nachayapat Cuijten

Assistant Professor Dr., Faculty of Business Administration

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

รับเข้า : 14 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 13 สิงหาคม 2568 ตอบรับ : 14 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี และ 3) ปัจจัยด้านการคำนวณที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่ม Generation Z ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 29 ปี จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างอิสระ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่

ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยด้านการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการค้ำจุน เจเนอเรชัน-ซี

Abstract

This research aimed to study : 1) the demographic factors influencing the decision of Generation Z to join the organization in Saraburi province, 2) motivation factors influencing the decision of Generation Z to join the organization in Saraburi province, and 3) hygiene factors influencing the decision of Generation Z to join the organization in Saraburi province. This research employed a quantitative method. The sample group used in this research consisted of 400 people from Generation Z aged range between 18 – 29 years old and living in Saraburi province area. Questionnaire used as a data collection tool. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

The research results were found that : 1) the difference in gender, age, educational level, and occupation had the difference in the decision level of Generation Z to join the organization, 2) motivation factors influencing the decision of Generation Z to join the organization in aspect of corporate reputation, recognition, work itself, and possibility of growth and learning, and 3) hygiene factors influencing the decision of Generation Z to join the organization in aspect of benefits and welfare, interpersonal relationships, policy and administration, work life balance, and job security.

Keywords: Demographic factors, Motivation factors, Hygiene Factors, Generation Z

บทนำ

ในการดำรงธุรกิจไม่ว่าจะในอดีตหรือปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดขององค์กร ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และ

ต้องการเป็นผู้ช่วยซึ่งส่วนแบ่งทางการตลาดในเรื่องของการเป็นองค์กรในฝัน เพื่อที่จะดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาในองค์กรมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถพ่วงองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายทางธุรกิจต่อไปในอนาคตโดยไม่มีที่สิ้นสุด (คุนิตา ไตรอังกูร, 2562) โดยปัจจัยที่สำคัญต่อการเลือกงานของบุคคลทั่วไป ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า ความมั่นคง เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นงานที่มีความหมาย การเข้ากันกับหัวหน้า งานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ งานที่ได้แสดงฝีมือและเป็นที่ยอมรับ และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (อเต็คไค้, 2564) ทั้งนี้ ความต้องการเหล่านี้อาจแตกต่างกันตามคนวัยทำงานในแต่ละเจนเนอเรชันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม การเลี้ยงดูในครอบครัว สภาพเศรษฐกิจในแต่ละยุคสมัย ซึ่งทำให้องค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจและศึกษาพฤติกรรมของคนทำงานในแต่ละกลุ่ม เพื่อออกแบบการสร้างและกำหนดตัวตนหรือบริบทขององค์กรในตลาดแรงงานให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานทั้งปัจจุบันและในอนาคต (คุนิตา ไตรอังกูร, 2562)

ในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Generation Z หรือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2552 คือกลุ่มประชากรที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางวิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งการเติบโตมากับเทคโนโลยีตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้คนกลุ่มนี้มีความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Kris Piroj, 2565) ปัจจุบันคนกลุ่ม Generation Z กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างจริงจัง โดยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากกลุ่มเจนเนอเรชันก่อนหน้า ทั้งด้านทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน และความคาดหวังต่อองค์กร คนกลุ่มนี้มักมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับงานที่มีความหมาย และต้องการสร้างผลงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อองค์กรและสังคมโดยรวม แต่การทำงานของกลุ่ม Generation Z ก็มีผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและการรักษาพนักงาน การปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมหรือการเตรียมการสื่อสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับพนักงาน Generation Z องค์กรที่สามารถปรับตัวและรองรับความต้องการของ Generation Z อย่างเหมาะสมจะมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันและอนาคต

จังหวัดสระบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศไทย อีกทั้งเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมหนักโดยเฉพาะอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ที่มีความสำคัญต่อการก่อสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งที่ดึงดูดการลงทุนจากทั้งในและต่างประเทศ การเติบโตของอุตสาหกรรมดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการขยายตัวของตลาดแรงงานในหลายภาคส่วน รวมถึง

อุตสาหกรรมการผลิต การเกษตร และการบริการ ความต้องการแรงงานในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย และการแข่งขันสูง ในขณะที่องค์กรต่าง ๆ ก็กำลังเผชิญกับความท้าทายในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ (สำนักงานจังหวัดสระบุรี, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่ม Generation Z ที่มีความต้องการเฉพาะตัว จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ งานวิจัยของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย, อัญชิษฐา ภูอุดม, ดนุพล แสงนาค และอภิญญา สุพิชญ์ (2566) พบว่า ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z ในยุคปัจจุบัน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตเลื่อนขั้น และงานวิจัยของปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านการค่าจ้างด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการค่าจ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ Generation Z ในบริบทจังหวัดสระบุรี การศึกษาระดับท้องถิ่นจึงจำเป็นเพื่อเข้าใจความต้องการและปัจจัยเฉพาะที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มนี้ในพื้นที่ดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี เพื่อเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์สรรหาและรักษานักงานกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการและส่งเสริมความพึงพอใจ รวมถึงความสำเร็จในงานอย่างยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาปัจจัยดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

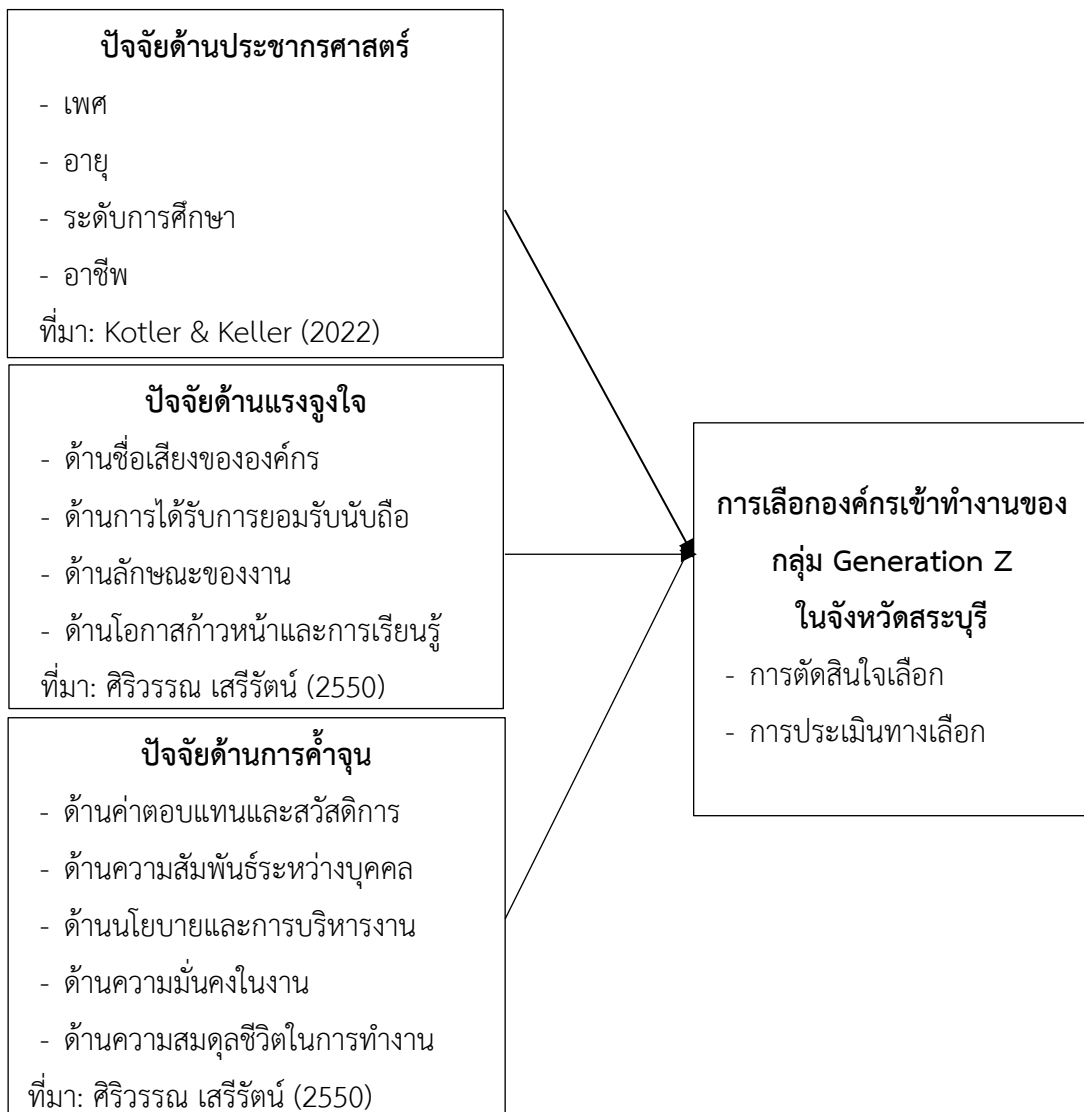
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการค้ำจุนส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนที่มีรายชื่อตามทะเบียนราษฎรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสระบุรี ที่มีอายุระหว่าง 18-29 ปี หรือเกิดระหว่างปี

พ.ศ. 2538 - 2549 หรือ ค.ศ. 1995 - 2005 จำนวน 645,344 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดสระบุรี, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่ม Generation Z ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุตั้งแต่ 18 - 29 ปี โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งมาจากการคำนวณด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน (กัลยา วาณิชขันธ์, 2555) ทั้งนี้ ก่อนทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้คำถามคัดกรอง จำนวน 2 ข้อ เพื่อคัดเลือกตัวอย่างขั้นต้นว่า “ท่านเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538 - 2549 หรือ ค.ศ. 1995 - 2005 หรือไม่” และ “ท่านอาศัยหรือทำงานอยู่ในจังหวัดสระบุรีหรือไม่” เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำการตอบว่า “ใช่” จึงทำการตอบคำถามข้อมูลอื่น ๆ ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยประยุกต์จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ Google Form ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งแบ่งข้อมูลเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น คือ ช่วงปีเกิดและท่านอาศัยหรือทำงานอยู่ในจังหวัดสระบุรีหรือไม่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านการคำนึงในการเลือกเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การเลือกองค์กรเข้าทำงานของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี ได้แก่ การตัดสินใจเลือกการประเมินทางเลือก

การประเมินค่าข้อมูลส่วนที่ 3 - 5 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และการประเมินทางเลือก มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยด้านการคำนึงและปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยพัฒนาแบบสอบถามมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1990 อ้างถึงใน ธนพร ตันทานุตร, 2560) จะมี

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การวัด และประเมินผลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง .7-1.0

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบใช้กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) จะต้องมากกว่า .7 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานกับองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .794 ปัจจัยด้านการคำนึงในการเลือกเข้าทำงานกับองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .889 และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .814 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .925

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยเป็นบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 29 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Form จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ซึ่งได้จากข้อมูลที่รวบรวมมาจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนและรวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้ทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบทีของกลุ่มตัวอย่างอิสระสำหรับใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ที่เป็นอิสระต่อกัน และสถิติการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้นสำหรับใช้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน

ตัวแปร	สถิติ	ค่า t/ F	p	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	-2.42	.02*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	F-test	23.98	.00**	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F-test	22.33	.00**	ยอมรับสมมติฐาน
อาชีพ	F-test	39.64	.00**	ยอมรับสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 ด้วยสถิติการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ทำการตรวจสอบตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ (Normality) โดยพิจารณาความเบ้ และความโด่ง ซึ่งจะพิจารณาเฉพาะตัวแปรต่อเนื่อง โดยที่ค่าสัมบูรณ์ของความเบ้ต้องไม่เกิน 3 และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งต้องไม่เกิน 10 จึงถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Kline, 2011) สมมติฐานที่ 2 พบว่า ค่าความเบ้ของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง -1.245 ถึง -.721 และค่าความโด่งของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง -.162 ถึง 5.142 แสดงว่าทุกตัวแปรมีการแจกแจงปกติ และสมมติฐานที่ 3 พบว่า ค่าความเบ้ของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง -1.074 ถึง 3.397 และค่าความโด่งของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง .131 ถึง 11.167 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีการแจกแจงไม่ปกติ อย่างไรก็ตาม ค่าความเบ้และค่าความโด่งเบี่ยงเบนจากค่าแจกแจงปกติเล็กน้อยก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการวิเคราะห์เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 200 ตัวอย่าง (Tabachnick & Fidell, 2013) ในที่นี้ทุกตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต้องเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ต้องมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน (Field, 2009) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า Durbin-Watson ของสมมติฐานที่ 2 มีค่าเท่ากับ 1.609 และสมมติฐานที่ 3 มีค่าเท่ากับ 1.832 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

3) ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) เป็นการตรวจสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน โดยพิจารณาจากแผนภาพการกระจาย Scatter Plot พบว่า แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของทั้ง 2 สมมติฐาน มีความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้เคียงศูนย์ กระจายตัวในช่วงแคบ แสดงว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

4) ตรวจสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่ความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance ต้องมากกว่า 10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (Kline, 2011) ซึ่งสมมติฐานที่ 2 พบว่า มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .540 ถึง .657 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.522 ถึง 1.851 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และสมมติฐานที่ 3 พบว่า มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .475 ถึง .995 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.005 ถึง 2.103 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.68	.20		3.47	.00
ด้านชื่อเสียงขององค์กร	.18	.05	.18	3.70	.00**
ด้านการได้การยอมรับนับถือ	.22	.04	.25	5.49	.00**
ด้านลักษณะของงาน	.17	.05	.18	3.76	.00**
ด้านโอกาสก้าวหน้าและ การเรียนรู้	.27	.04	.27	6.07	.00**
R = .695 R ² = .438 Adjusted R ² = .477 SE _{EST} = .243 F = 92.135 p = .00*					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 43.80 ($R^2 = .438$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .243 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .695 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ .68 โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .27 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .25 และด้านชื่อเสียงขององค์กร กับด้านลักษณะของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .18 เท่ากัน ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการค้าจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการค้าจุนส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านการค้าจุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยด้านการค้าจุน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.77	.21		3.72	.00
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.06	.03	.08	2.27	.02*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.16	.05	.18	3.53	.00**
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.20	.05	.22	4.13	.00**
ด้านความสมดุลในการทำงาน	.10	.04	.10	2.21	.03*
ด้านความมั่นคงในงาน	.30	.05	.32	6.34	.00**
R = .698 $R^2 = .487$ Adjusted $R^2 = .481$ $SE_{EST} = .242$ $F = 74.934$ $p = .00**$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการค้าจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความ

มั่นคงในงาน มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 48.70 ($R^2 = .487$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .242 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .698 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ .77 โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี คือ ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .32 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .22 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .18 ด้านความสมดุลในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .10 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .08 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสมดุลในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายผลตามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี พบว่า

1.1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน โดยกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี ที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากกลุ่มเพศหญิงอาจมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรที่มีลักษณะตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา และความสนใจของตนเอง รวมถึงมุ่งให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและประกอบกิจการมาอย่างยาวนานมากกว่ากลุ่มเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรเม สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า เพศหญิงเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาคเนย์ ถาเกิด (2563) พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

1.2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางด้านอายุที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน โดยกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี ที่มีอายุระหว่าง 18 - 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร

น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป อาจจะพิจารณาเลือก แสวงหาองค์กรและงานที่มีความน่าสนใจ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้เป็นที่ น่าพอใจ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 18 - 20 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ บุญมงคล (2562) กล่าวว่า คนในแต่ละช่วงวัยจะมีความต้องการ ความสนใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อาคเนย์ ภาเกิด (2563) พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการเลือก องค์กรเข้าทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกัน

1.3) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน โดยกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อาจจะพิจารณาให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการเลือกเข้าทำงานในองค์กรจากการที่แต่ละองค์กรมีการแสดงข้อมูลถึงความมั่นคงไปสู่สาธารณะ ได้รับทราบมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ บุญมงคล (2562) กล่าวว่า การศึกษาเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความคิด วิเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บริศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน องค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) พบว่า การศึกษามี อิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกัน

1.4) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางด้านอาชีพที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้า ทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน โดยกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน และข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรมากกว่ากลุ่มที่เป็นนักเรียน/นักศึกษา และกลุ่มที่มี อาชีพรับจ้างทั่วไป/เกษตรกร เนื่องจากกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน และกลุ่มข้าราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ ซึ่ง ณ ปัจจุบัน กลุ่มดังกล่าวมีการทำงานอยู่ในองค์กรโดยอาจจะพิจารณามุ่งเป้าไปในประเด็น ความมั่นคงขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญที่สามารถประกอบธุรกิจดำเนินงานได้อย่างมีศักยภาพภายใต้ ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งทำให้ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างจาก กลุ่มที่ยังไม่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่เป็นนักเรียน/นักศึกษา และกลุ่มที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป/เกษตรกร สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรเม สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า อาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีวัฒนธรรม แตกต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) พบว่า อาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ต้องการงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงานและอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติ มีลำดับขั้นตอนในการทำงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ต้องการร่วมงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การได้รับการอบรมและการพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกัน และกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน นอกจากนี้จะเลือกร่วมงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่เป็นอันดับต้น ๆ ของธุรกิจนั้น ๆ รวมทั้งมีชื่อเสียงในด้าน การให้ความสำคัญกับบุคลากร และด้านการให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1990 อ้างถึงใน ธนพร ตันพานูตร, 2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย, อัญชิษฐา ภูอุดม, ดนุพล แสงนาค และอภิญญา สุพิชญ์ (2566) พบว่า ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z ในยุคปัจจุบัน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตเลื่อนขั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิดกมล ทองงาม (2566) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาคเนย์ ภาเกิด (2563) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวต้องการร่วมงานกับองค์กรที่ตนเองเชื่อถือและศรัทธา มีความมั่นคง มีนโยบายในการบริหารงาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นและแนะนำข้อดีให้กับตนเอง นอกจากนี้ ควรต้องมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรในประเภทของภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร สอดคล้อง

กับทฤษฎีของ Herzberg (1990 อ้างถึงใน ธนพร ตันทานุตร, 2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอ อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาคเนย์ ธาเกิด (2563) พบว่า ปัจจัยด้านการค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิดกมล ทองงาม (2566) พบว่า ปัจจัยด้านเวลาการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kurniawan et al. (2021) พบว่า การสร้าง Employer Branding มีอิทธิพลต่อความน่าสนใจของนักศึกษาในกลุ่ม Generation Z โดยปัจจัยที่ดึงดูดและมีผลต่อความน่าสนใจขององค์กรที่กลุ่มคนเหล่านี้ให้ความสำคัญ คือ จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ส่วนความน่าสนใจขององค์กรยังมีบทบาทในการกระตุ้นการเลือกสถานที่ทำงานในบริษัทสตาร์ทอัพของอินโดนีเซีย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กร องค์กรต่าง ๆ ควรแสดงจุดยืนว่าเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยใส่ใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากร และให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้องค์กรได้งานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการได้การยอมรับนับถือ องค์กรต่าง ๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์แจ้งให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบถึงอันดับบุคลากรดีเด่นประจำเดือน/ ประจำปี หรือผู้บังคับบัญชามีการกล่าวแสดงการยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน องค์กรต่าง ๆ ควรจัดปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานให้มีความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และแสดงลำดับขั้นตอนของการทำงานในองค์กรให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ องค์กรต่าง ๆ ควรมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

5. ปัจจัยด้านการคำนึงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรต่าง ๆ ควรต้องมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และจัดสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานให้กับพนักงานในองค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนเลี้ยงชีพ วันหยุดประจำปี วันลาพักร้อน เป็นต้น
6. ปัจจัยด้านการคำนึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรต่าง ๆ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ปัจจัยด้านการคำนึงด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรต่าง ๆ ควรวางนโยบายในการบริหารงานที่มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก และเน้นผลผลิตงานที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับต่อมา
8. ปัจจัยด้านการคำนึงด้านความสมดุลในการทำงาน องค์กรต่าง ๆ ควรจัดปริมาณงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและให้ความสำคัญกับชั่วโมงการทำงานที่มีความยืดหยุ่น
9. ปัจจัยด้านการคำนึงด้านความมั่นคงในงาน องค์กรต่าง ๆ ควรแสดงถึงความมั่นคงขององค์กรให้บุคลากรมีความเชื่อถือและศรัทธาว่าองค์กรแห่งนี้จะไม่เลิกจ้างพนักงานแบบไม่มีเหตุผล เช่น การให้ค่าจ้างสัญญาแบบลายลักษณ์อักษร
10. สนับสนุนแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายสนับสนุนให้องค์กรจัดอบรม พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และภาวะผู้นำสำหรับแรงงานรุ่นใหม่
11. สนับสนุนการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานตามช่วงวัย โดยภาครัฐควรส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในเขตอุตสาหกรรม พัฒนานโยบายการบริหารบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแรงงาน Generation Z เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการพัฒนาอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้การวิจัยแบบเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus group) เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการคำนึงในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำมาวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม Generation Z ต่อไป
2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาต่อกับกลุ่ม Generation Z ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อจะได้วางแผนการสรรหาบุคลากรได้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนี้ในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ
3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี เช่น รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working)

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 20. ธรรมสาร.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนัญชิดา จงประสพโชคชัย, อัญชิษฐา ภูอุดม, ดนุพล แสงนาค และอภิญา สุพิชญ์. (2566). ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Generation Z. วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ. 6 (2), 421-440.
- ชิดกมล ทองงาม. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 : กรณีศึกษา นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนพร ต้นพานบุตร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 3. ภาพพิมพ์.
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พงศ์สุทธิ ศิริทิพน. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร. [การศึกษารายบุคคลปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พรทิพย์ บุญมงคล. (2562). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ : เน้นสำหรับงานวิจัย. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานจังหวัดสระบุรี. (2564). แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2566 – 2570. http://www.saraburi.go.th/web2/files/com_strategy/2021-11_f8f5bfa97e21c4b.pdf.
- สำนักงานสถิติจังหวัดสระบุรี. (2566). รายงานสถิติจังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2566. <https://saraburi.nso.go.th/reports-publications/provincial-statistics-report/report-saraburi-2566.html>.
- อเด็คโก. (2564). คุณเลือกงานจากอะไร? Adecco เผย 10 ปัจจัยที่สำคัญต่อการเลือกงานจากผลสำรวจ Resetting Normal. <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/hr-insight/resetting-normal-candidates-decision-making-2021>

อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd ed. Sage.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 5th ed. The Guilford Press.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). *Marketing Management*. 16th ed. Pearson Education.

Kris Piroj. (2565). *Generation Z คืออะไร? และพฤติกรรมของ Gen Z*. <https://greedisgoods.com/generation-z/>

Kurniawan, D. T., Rakhmad, A. A. N., Futari, O., and Kusnayain, Y. I. (2021). *How Employer Branding Attract the Generation Z Students to Join on Start-up Unicorn*. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan*. 7(2), 1-15. <https://10.21070/jbmp.v7vi2.1531>

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. 6th ed. Pearson Education.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทย Factors Influencing the Returns of Megatrend Funds in Thailand

โชคชัย สัมพันธ์ธรรักษ์

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, E-mail: Lree.chokchai@gmail.com

ธฤตพน คุ้มสวัสดิ์

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, E-mail: thitapon_ous@utcc.ac.th

Chokchai Sampantanarak

Business School, University of the Thai Chamber of Commerce, E-mail: Lree.chokchai@gmail.com

Thitapon Ousawat

Business School, University of the Thai Chamber of Commerce, E-mail: thitapon_ous@utcc.ac.th

รับเข้า : 6 สิงหาคม 2568 แก้ไข : 26 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 31 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ที่จดทะเบียนเพื่อนักลงทุนทั่วไปในกองทุนเมกะเทรนด์ ภายใต้การดูแลของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) ที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จำนวน 8 กองทุน ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 5 ปี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Fixed Effects Regression และ Random Effects Regression จำนวน 8 ตัวแปร ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ประเภทของ Mega trend อายุกองทุน ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) และผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ประเภทของ Mega trend และอายุกองทุนไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

คำสำคัญ: ความเสี่ยง ผลตอบแทน กองทุนเมกะเทรนด์

Abstract

The research aims to study the Factors Influencing the Returns of Megatrend Funds in Thailand, registered for retail investors under the supervision of Asset Management Companies (AMCs) licensed by the Securities and Exchange Commission (SEC). The study draws on five years of performance data from eight funds, spanning January 2019 to December 2023. It employs both fixed-effects and random-effects regression models to examine eight variables: Systematic Risk (beta), the Dow Jones Industrial Average (DJIA), the USD/THB exchange rate, West Texas Intermediate (WTI) crude oil prices, the type of megatrend, fund age, net asset value (NAV), and fund return.

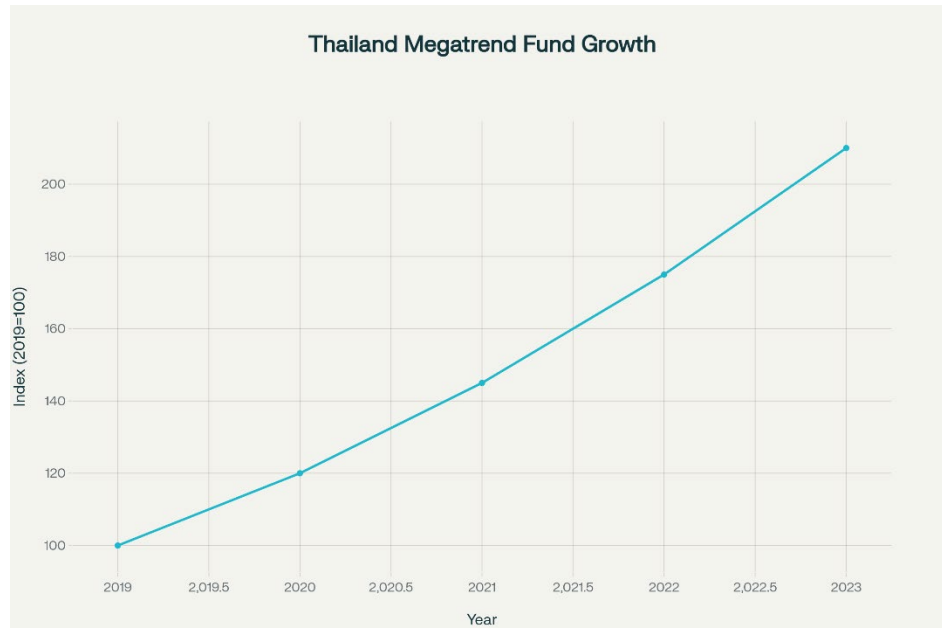
The research findings reveal that the net asset value (NAV) has a statistically significant influence on the return of megatrend funds at the 0.05 level. In contrast, systematic risk, measured by the Dow Jones Industrial Average (DJIA), the USD/THB exchange rate, and the West Texas Intermediate (WTI) crude oil price, together with the type of megatrend and fund age, reveals no significant influence on fund returns.

Keywords: Risk, Return, Megatrend Funds

บทนำ

การลงทุนในกองทุนเมกะเทรนด์ (Megatrend Funds) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากการลงทุนในธีมที่มีแนวโน้มเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว และมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือที่ช่วยนักลงทุนสามารถเข้าถึงโอกาสสร้างผลตอบแทนจากการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่กำลังพลิกโฉมเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก ธุรกิจเหล่านี้มีแนวโน้มเติบโตในระยะยาวเนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะในภาวะตลาดที่ผันผวนหรือเศรษฐกิจชะลอตัว (นิภาพันธุ์ พูนเสถียรทรัพย์, 2566) สำหรับกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทยเป็นกองทุนรวมที่เน้นลงทุนในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่คาดว่าจะกำลังสำคัญในอนาคต โดยเมกะเทรนด์สำคัญที่ได้รับความสนใจ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน เทคโนโลยีการแพทย์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การดูแลสุขภาพ ความยั่งยืน และเศรษฐกิจสีเขียว (Tisco, 2022) เหมาะสำหรับนักลงทุนที่มองผลตอบแทนในระยะยาว เนื่องจากมุ่งเน้นไป

ที่การเติบโตในอนาคต มีความเสี่ยงสูงเพราะกองทุนเมกะเทรนด์สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก เช่น การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว (BlackRock, 2023) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 1 Trend of Megatrend Fund Investment Growth in Thailand (2019-2023)

ที่มา : Perplexity AI., 2025

ผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลงทุน เนื่องจากมักจะมาจากการลงทุนในธีมที่มีศักยภาพการเติบโตสูงในอนาคต ซึ่งคาดว่าจะมีผลตอบแทนที่สูงในระยะยาว จากงานวิจัยพบว่าในบางกรณีกองทุนเมกะเทรนด์สามารถสร้างผลตอบแทนได้ถึง 30% ภายใน 1 ปี โดยการลงทุนในธุรกิจที่มีแนวโน้มการเติบโตสูงและเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีมีโอกาทำให้ผลตอบแทนเติบโตได้ตามแนวโน้มเหล่านี้ (TISCO Bank, 2020) ซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุนในกองทุนประเภทนี้จึงถือว่าเป็นโอกาสในการสร้างความมั่งคั่งในระยะยาวที่สามารถนำไปสู่ผลประโยชน์ที่ดีสำหรับนักลงทุนที่มองหาผลตอบแทนที่มีศักยภาพการเติบโตสูงในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Jitta Wealth, 2024)

ความเสี่ยงของกองทุนเมกะเทรนด์ (Megatrend Funds) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนและความเสี่ยงโดยรวมของพอร์ตการลงทุนในระยะยาว การลงทุนในกองทุนเมกะเทรนด์มักจะเน้นไปที่อุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่ได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีลักษณะเป็นแนวโน้มใหญ่ (megatrends) เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ พลังงานสะอาด หรือการดูแลสุขภาพ ซึ่งเป็นธีมที่มีศักยภาพในการเติบโตสูง แต่ใน

ขณะเดียวกันก็เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความผันผวนจากหลายปัจจัยที่อาจกระทบต่อประสิทธิภาพของกองทุน (Morningstar, 2023) ซึ่งความเสี่ยงและผลตอบแทนของแต่ละกองทุนย่อมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างด้านสินทรัพย์ที่กองทุนเลือกลงทุน การบริหารงานของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนและกลยุทธ์การบริหารกองทุนของผู้จัดการกองทุน ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลกองทุนให้เป็นไปตามแนวทางตามที่กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของผู้จัดการกองทุน (ชนาธร มหาโยธา, 2565)

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทย” ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแม้จะมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทยไว้มากมาย แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่มีขอบเขตครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ประเภทของ Mega trend อายุกองทุน ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) และผลตอบแทนของกองทุน ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อการวางกลยุทธ์การลงทุน กำหนดนโยบายการบริหารกองทุน และสนับสนุนการตัดสินใจของนักลงทุนและผู้จัดการกองทุนเมกะเทรนด์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ที่จดทะเบียนเพื่อให้นักลงทุนทั่วไปสามารถลงทุนได้ ภายใต้การดูแลของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) ซึ่งได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยพิจารณาตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (BETA) ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (USD/THB: EX) ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) อายุกองทุน (AMT) และขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) ที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพานเนล (Panel Regression Analysis)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเสี่ยงที่เป็นระบบมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สมมติฐานที่ 2 ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สมมติฐานที่ 3 อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สมมติฐานที่ 4 ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สมมติฐานที่ 5 ประเภทของ Mega trend มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สมมติฐานที่ 6 อายุกองทุนมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สมมติฐานที่ 7 ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนรวม

กองทุนรวม คือเครื่องมือการลงทุนรูปแบบหนึ่ง สำหรับนักลงทุนรายย่อยที่ต้องการลงทุนในตลาดเงินและตลาดทุน แต่ไม่สามารถลงทุนด้วยตนเองได้จึงต้องลงทุนโดยผ่านบริษัทจัดการกองทุน โดยการระดมเงินทุนจากนักลงทุนรายย่อยหลายๆ รายที่มีเงินลงทุนจำนวนจำกัด รวมถึงนักลงทุนที่ไม่มีความรู้ในด้านการลงทุนไปลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่างๆ เช่น หุ้นกู้ หุ้นสามัญ พันธบัตร หรือตราสารทางการเงินประเภทอื่นที่ระบุไว้ในหนังสือชี้ชวนการลงทุน โดยอยู่ในความดูแลของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม (บลจ.) ทำหน้าที่บริหารกองทุนรวมเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ สำหรับกองทุนรวมเมกะเทรนด์โดยเฉพาะ ผลตอบแทนที่ได้รับจะมีความซับซ้อนมากขึ้นเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกองทุน และปัจจัยภายนอกที่เชื่อมโยงกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโลกในระยะยาว และนำผลตอบแทนมาจัดสรรให้กับผู้ถือหน่วยลงทุนตามสัดส่วนที่ลงทุนในรูปแบบเงินปันผล หรือส่วนเพิ่มมูลค่าเงินลงทุนในกรณีที่ขายหน่วยลงทุน ส่วน บลจ. จะได้รับผลตอบแทนเป็นค่าธรรมเนียมในการบริหารจัดการ (ธณียวงศ์ กิรติวานิชย์ และภัสรา ขวาลกร, 2556) ดังนั้น กองทุนรวมคือเครื่องมือการลงทุนที่ช่วยให้นักลงทุนรายย่อยลงทุนในหลักทรัพย์หลายประเภทผ่านบริษัทจัดการกองทุนที่มีความซับซ้อนมากขึ้นเนื่องจากได้รับอิทธิพลทั้งจากปัจจัยภายใน เช่น ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) และอายุกองทุน (AMT) และปัจจัยภายนอก เช่น ความเสี่ยงระบบ (BETA) ดัชนีดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB และราคาน้ำมันดิบ WTI

2. แนวคิดเกี่ยวกับผลตอบแทนของกองทุนรวม Mega Trend

ผลตอบแทน (Return) คือผลประโยชน์ที่ผู้ลงทุนจะได้รับจากการลงทุนในหลักทรัพย์นั้น ซึ่งสำหรับกองทุนเมกะเทรนด์ ผลตอบแทนนี้จะมีลักษณะพิเศษเนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโลกในระยะยาว ผลตอบแทนจากการลงทุนโดยทั่วไปประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ผลตอบแทน (Yield) เป็นกระแสเงินสดหรือรายได้ที่ผู้ลงทุนได้รับในระหว่างช่วงระยะเวลาลงทุน อาจอยู่ในรูปของเงิน

ปันผลหรือดอกเบี้ยที่ผู้ออกตราสารหรือหลักทรัพย์จ่ายให้แก่ผู้ถือกำไรส่วนเกินหรือขาดทุนส่วนเกิน (Capital Gain หรือ Capital Loss) เป็นกำไรหรือขาดทุนจากการขายหลักทรัพย์ได้ในราคาที่สูงขึ้นหรือต่ำกว่าราคาซื้อ หรือเรียกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงราคาของหลักทรัพย์ การวิเคราะห์องค์ประกอบผลตอบแทนทั้งสองส่วนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาปัจจัยที่กำหนดผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทย (สิริพิภัตร พงษ์เลื่องธรรม, 2564) ดังนั้น การวิเคราะห์ผลตอบแทนจึงสำคัญต่อการทำความเข้าใจปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทย และเป็นพื้นฐานในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอย่างเป็นระบบ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง

กองทุนรวมเป็นเครื่องมือการลงทุนรูปแบบหนึ่ง สำหรับนักลงทุนรายย่อยที่ต้องการลงทุนในตลาดเงินและตลาดทุน แต่ไม่สามารถลงทุนด้วยตนเองได้จึงต้องลงทุนโดยผ่านบริษัทจัดการกองทุน โดยการระดมเงินทุนจากนักลงทุนรายย่อยหลายๆ รายที่มีเงินลงทุนจำนวนจำกัด รวมถึงนักลงทุนที่ไม่มีความรู้ในด้านการลงทุนไปลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่างๆ เช่น หุ้นกู้ หุ้นสามัญ พันธบัตร หรือตราสารทางการเงินประเภทอื่นที่ระบุไว้ในหนังสือชี้ชวนการลงทุน โดยอยู่ในความดูแลของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม (บลจ.) ทำหน้าที่บริหารกองทุนรวมเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ สำหรับกองทุนรวมเมกะเทรนด์ ผลตอบแทนจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการที่ซับซ้อน และนำผลตอบแทนมาจัดสรรให้กับผู้ถือหุ้นรายลงทุนตามสัดส่วนที่ลงทุนในรูปแบบเงินปันผล หรือส่วนเพิ่มมูลค่าเงินลงทุนในกรณีที่ขายหน่วยลงทุน ส่วน บลจ. จะได้รับผลตอบแทนเป็นค่าธรรมเนียมในการบริหารจัดการกองทุนแต่แต่ละคนสามารถรับความเสี่ยงได้ไม่เท่ากันและพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการลงทุนจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Systematic Risk) ที่ทำให้ราคาหลักทรัพย์โดยทั่วไปเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในกองทุนเมกะเทรนด์จะมีความซับซ้อนเพิ่มจากการเชื่อมโยงกับแนวโน้มโลก และ 2) ความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ (Unsystematic Risk) ที่เกิดจากปัจจัยภายในบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ การเข้าใจความเสี่ยงทั้งสองประเภทจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ (ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน, 2560) ดังนั้น ความเสี่ยงจากการลงทุนแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Systematic Risk) ซึ่งส่งผลให้ราคาหลักทรัพย์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับตลาด โดยในกองทุนเมกะเทรนด์ความเสี่ยงนี้ซับซ้อนขึ้นเนื่องจากเชื่อมโยงกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโลก และความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ (Unsystematic Risk) ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ การทำความเข้าใจความเสี่ยงทั้งสองประเภทเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อ

ผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ และเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการเชื่อมโยงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอย่างเป็นระบบ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนาธร มหาโยธา (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของสินทรัพย์รวมสุทธิกับความเสี่ยงและผลตอบแทนของกองทุนรวมในประเทศไทย ผลจากการศึกษาพบว่า การเติบโตของสินทรัพย์รวมสุทธิในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงของกองทุนรวมในอนาคต ยกเว้นกองทุนที่มุ่งหวังให้ผลประโยชน์การไม่เคลื่อนไหวตามดัชนี (Active fund) และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ที่การเติบโตของสินทรัพย์รวมสุทธิในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงของกองทุนรวมในอนาคต และพบว่า การเติบโตของสินทรัพย์รวมสุทธิในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนที่แท้จริงของกองทุนรวมในอนาคต

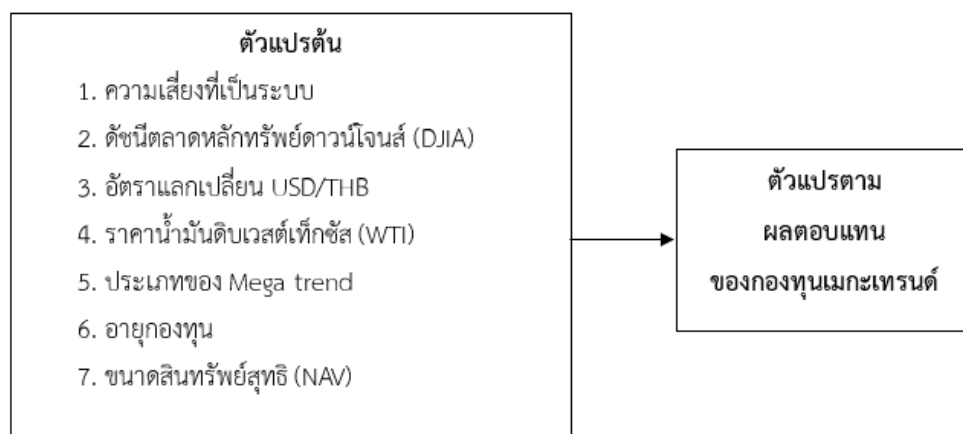
สิริพัศกร พงษ์เลื่องธรรม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกองทุนรวมหุ้นเทคโนโลยีในประเทศไทย ผลจากการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์สหรัฐอเมริกา (DJIA) และการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเฟ้อสหรัฐอเมริกา (INF) มีผลกระทบในทิศทางบวก ในขณะที่ดัชนีความเชื่อมั่นภาคธุรกิจ (BSI) มีผลกระทบในทิศทางลบต่อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมหุ้นกลุ่มเทคโนโลยี นอกจากนี้การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกองทุนรวมหุ้นกลุ่มเทคโนโลยี ในช่วงระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2561 ถึง วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2564 พบว่า กองทุนรวมที่มีผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดในหน่วยความเสี่ยงที่เท่ากัน 5 อันดับ ได้แก่ B-INNOTECH, ONE-UGG-RA, TISTECH-A, PRINCIPAL GOPP-A และ ASP-DISRUPT ตามลำดับ

Alagamy, L., Ghallab, S. R. & Metawea, S. (2025) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของอัตราส่วนการหมุนเวียนและขนาดกองทุนต่อผลการดำเนินงานของกองทุนรวมในอียิปต์ ผลจากการศึกษาพบว่า ขนาดสินทรัพย์สุทธิมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญและสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อผลตอบแทนของกองทุน โดยวัดผลจากอัตราส่วน Sharpe และ Treynor ซึ่งหมายความว่า กองทุนที่มีขนาดใหญ่กว่าจะมีผลตอบแทนที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยง โดยกองทุนที่มีขนาดใหญ่กว่าและมีอายุการดำเนินงานนานกว่าจะมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงและสร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้น จึงสรุปได้ว่าขนาดสินทรัพย์สุทธิเชื่อมโยงกับผลตอบแทนกองทุนอย่างมีนัยสำคัญและเป็นปัจจัยที่ควรพิจารณาในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพกองทุนรวม

Lertdumrikarn, P. (2017) ได้ทำการศึกษาขนาดกองทุนทำให้ผลการดำเนินงานของกองทุนลดลงหรือไม่ ผลจากการศึกษาพบว่า ขนาดสินทรัพย์สุทธิของกองทุน (NAV) มีอิทธิพลในเชิงลบอย่างมี

นัยสำคัญต่อผลตอบแทนของกองทุน กล่าวคือเมื่อขนาดกองทุนเพิ่มขึ้นผลตอบแทนสุทธิของกองทุนจะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดด้านสภาพคล่อง ต้นทุนการซื้อขายที่สูงขึ้น และความล่าช้าในการปฏิบัติคำสั่งซื้อขายในกองทุนขนาดใหญ่ รวมทั้งปัญหาการบริหารจัดการกองทุนขนาดใหญ่ที่ยากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิด diseconomies of scale สำหรับกองทุนขนาดใหญ่ โดยผลกระทบนี้ยังคงปรากฏชัดในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังวิกฤตการณ์ทางการเงินปี 2007

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ กองทุนเมกะเทรนด์ที่จดทะเบียนเพื่อนักลงทุนทั่วไปในกองทุนเมกะเทรนด์ ภายใต้การดูแลของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) ที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 8 กองทุน โดยมีเกณฑ์การเลือกคือ (1) กองทุนต้องเป็น กองทุนเมกะเทรนด์ที่เปิดขายให้กับนักลงทุนทั่วไป (2) กองทุนต้อง มีข้อมูลผลตอบแทนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องครบถ้วน ตลอดระยะเวลาการศึกษา และ (3) กองทุนต้องอยู่ ภายใต้การดูแลของ บลจ. ที่ได้รับอนุญาตจาก ก.ล.ต. ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อกองทุนเมกะเทรนด์

ลำดับ	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน	ชื่อกองทุนเมกะเทรนด์
1	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บัวหลวง จำกัด (BBLAM)	B-INNOTECH
2	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน) (KTAM)	KT-WTAI-A
3	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทาลิส จำกัด (TALIS)	MEGA 10CHINA-A
4	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กสิกรไทย (KAsset)	K-SEMQ
5	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด (SCBAM)	SCBKEQTG
6	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด (SCBAM)	SCBSEMI(A)
7	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด (SCBAM)	SCBCLEANA
8	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) (MFC)	MRENEW-A

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเล่มนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีการควบคุมตัวแปรที่จะทำการศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) (หนึ่งฤดี ประทุมถิ่น และคณะ, 2564) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาผลตอบแทนของกองทุนรวม

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

โดยที่ R_{pt} คือ อัตราผลตอบแทนของกองทุน ณ เวลา t

D_t คือ เงินปันผลของหน่วยลงทุน ณ เวลา t

NAV_t คือ มูลค่าสินทรัพย์สุทธิของกองทุน ณ เวลา t

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

2. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของกองทุน

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

โดยที่ σ_p คือ ความเสี่ยงรวมหรือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกองทุน
 R_{pt} คือ อัตราผลตอบแทนของกองทุน ณ เวลา t
 $\bar{R}_p$ คือ อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของกองทุนในช่วงเวลาที่ศึกษา
 $n - 1$ คือ จำนวนงวดเวลาที่ทำการศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพาเนล (Panel data analysis)

Panel Data Analysis เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลที่ผสมผสานระหว่างข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross Section Data) กับข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ประกอบด้วยข้อมูลของแต่ละหน่วยของข้อมูลภาคตัดขวางในหลายช่วงเวลา ทั้งนี้ข้อมูลภาคตัดขวางที่ต้องการวิเคราะห์นั้นจะไม่เปลี่ยนแปลง แต่จะเป็นหน่วยเดิมที่ต้องเก็บข้อมูลซ้ำในแต่ละช่วงเวลา วิธีวิเคราะห์ Panel Data ทำได้ 3 วิธีคือ 1) วิธี Pooled OLS Regression Analysis 2) วิธี Fixed Effect Regression Analysis 3) วิธี Random Effect Regression Analysis

4. การตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของข้อมูล (Data Validation & Reliability Check)

ก่อนที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของข้อมูลของข้อมูลกองทุนทั้ง 8 กองทุน ได้แก่ (1) การตรวจสอบความครบถ้วนของตัวแปรทั้งหมดในทุกช่วงเวลาที่ทำการศึกษาค้นพบข้อมูลที่หายไป (Missing Data) จะทำการตรวจสอบแหล่งข้อมูลจากรายงานกองทุน บลจ. และฐานข้อมูล ก.ล.ต. เพื่อความถูกต้อง (2) การตรวจสอบความถูกต้องเชิงตรรกะ (Logical Consistency) โดยข้อมูลจะต้องมีทิศทางสอดคล้องกับภาวะตลาดในช่วงเวลาเดียวกัน หากพบความผิดปกติ เช่น ผลตอบแทนติดลบสูงผิดปกติ จะทำการตรวจสอบซ้ำกับรายงานประจำปีของกองทุน (3) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability of Data Source) ใช้ข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เช่น เว็บไซต์ ก.ล.ต., บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) และศูนย์ข้อมูลกองทุนรวม (Fund Fact Sheet) เพื่อรับรองว่าข้อมูลมีมาตรฐานและสามารถใช้เปรียบเทียบระหว่างกองทุนได้ และ (4) การเลือกแบบจำลองที่เหมาะสม (Model Selection Test) โดยใช้ **Hausman Test** ตัดสินใจเลือกระหว่าง Fixed Effect และ Random Effect เพื่อยืนยันว่าแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์มีคุณภาพและสะท้อนถึงความเป็นจริงของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระมีต่อตัวแปรตาม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ใช้ข้อมูลแบบทุติยภูมิของรายงานประจำปี งบการดำเนินงาน งบกำไรขาดทุน ระหว่างปี 2562 – 2566 หนังสือชี้ชวนการลงทุน จากรายงานประจำปีของกองทุนเมกะเทรนด์ ได้แก่ BETA อายุกองทุน ซึ่งใช้ข้อมูลตั้งแต่เดือนที่จัดตั้งกองทุนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งทั้ง 8 กองทุน เป็นกองทุนประเภท สะสมมูลค่า (Accumulation) จากการรวบรวมข้อมูลในเว็บไซต์ของแต่ละบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และธนาคารแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ประเภท Panel Data เป็นรายเดือน
2. ใช้ข้อมูลมูลค่าทรัพย์สินสุทธิแบบรายวัน ระหว่างวันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 จนถึง วันที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 จากสมาคมบริษัทจัดการลงทุน (Association of Investment Management Companies: AIMC) หรือเว็บไซต์ www.thaimutualfund.com เพื่อหาความเสี่ยง ผลตอบแทนและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
3. ใช้ข้อมูลตัวแปรผลแปรปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) และอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (USD/THB) ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 จากข้อมูลระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตและ เอกสารเผยแพร่การลงทุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตารางที่ 2 การวัดค่าตัวแปรและหน่วยการวัด

สัญลักษณ์ตัวแปร	หน่วยการวัด
ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA)	จุด
อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB	บาทต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐ
ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI)	ดอลลาร์สหรัฐต่อบาร์เรล
ประเภทของ Mega trend	สะสมทรัพย์ หรือไม่สะสมทรัพย์
อายุกองทุน	เดือน
ความเสี่ยง	เบต้า
ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV)	บาท
ผลตอบแทนกองทุน	ร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนรวม โดยการคำนวณหาผลตอบแทน และความเสี่ยงของกองทุนรวม ใช้ข้อมูลจากมูลค่าทรัพย์สินสุทธิต่อหน่วยของกองทุนรวม ระหว่างวันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 จนถึงวันที่ 31 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 เพื่อนำมาคำนวณหาผลตอบแทน และความเสี่ยงของกองทุน

2. สำหรับการศึกษาวปัจจัยที่ส่งผลต่อผลตอบแทนกองทุนเมกะเทรนด์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยนำตัวแปรต้น ได้แก่ ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB ราคา น้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ประเภทของ Mega trend อายุกองทุน และขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของแต่ละตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ การหาค่าต่ำสุด (Minimum: Min) ค่าสูงสุด (Maximum: Max) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) (ธนาธร มหาโยธา, 2565) เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของข้อมูลก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เชิงลึก ซึ่งเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่ช่วยตรวจสอบความสมเหตุสมผลของข้อมูล และช่วยให้สามารถระบุความผิดปกติของข้อมูลได้

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้การวิเคราะห์ Panel Regression ด้วยวิธี Fixed Effect Regression Analysis และวิธี Random Effect Regression Analysis ซึ่งการใช้ Panel Regression (Alagamy, L., Ghallab, S. R. & Metawea, S., 2025) มีความเหมาะสมในการสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของข้อมูลทั้งสองมิติพร้อมกัน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์เมื่อเทียบกับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตัดขวางหรืออนุกรมเวลาเพียงอย่างเดียว โดยสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้มีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การเลือกใช้โมเดลที่เหมาะสม (Fixed Effect หรือ Random Effect) ซึ่งหากเลือกไม่ถูกต้องอาจก่อให้เกิดอคติ (Bias) ในการประมาณค่า และจำเป็นต้องพิจารณาการทดสอบเพิ่มเติม เช่น Hausman Test เพื่อยืนยันความถูกต้องของแบบจำลองและความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปร

ตัวแปร	N	Mean	Std.	Min	Max
DJIA (Points)	60	30,926.25	3,876.38	21,052.53	37,305.16
EX (USD/THB)	60	32.58	2.05	29.71	37.66
WTI (USD/Barrel)	60	67.14	19.45	24.08	111.61
BETA	60	0.90	0.18	0.62	1.20
AMT (เดือน)	60	55.63	36.13	1.00	113.00
NAV (บาท)	60	2,408,389,986	2,453,030,064	25,544,214	9,730,135,262
Y (%)	60	3.83	30.75	-94.77	190.59

จากตารางที่ 3 พบว่า ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 30,926.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 3,876.38 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 37,305.16 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 21,052.53

อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB (EX) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 32.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 2.05 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 37.66 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 29.71

ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 67.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 19.45 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 111.61 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 24.08

ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (BETA) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 0.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 0.18 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 1.20 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 0.62

อายุกองทุน (AMT) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 55.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 36.13 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 113.00 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 1.00

ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 2,408,389,986 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 2,453,030,064 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 9,730,135,262 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 25,544,214

ผลตอบแทนกองทุน (Y) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 30.75 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 190.59 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ -94.77

ประเภทของ Megatrend แม้จะเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา แต่เนื่องจากข้อมูลการศึกษาพบว่ากองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทยทั้งหมดมีประเภทเดียวคือแบบไม่สะสม ทำให้ตัวแปรนี้ไม่มีความแปรปรวน (constant) จึงไม่สามารถนำไปใช้ในสมการวิเคราะห์เชิงถดถอยได้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

	BETA	DJIA	EX	WTI	AMT	NAV
BETA	1.000					
DJIA	0.000	1.000				
EX	0.000	0.552	1.000			
WTI	0.000	0.716	0.693	1.000		
AMT	0.509	0.000	0.000	0.000	1.000	
NAV	0.102	-0.078	-0.186	-0.147	0.463	1.000

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จาก Correlation Matrix พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นอิสระซึ่งกันและกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบเชิงเส้น สรุปได้ว่า ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรเกิดขึ้นในการวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองด้วยวิธี Hausman Test

Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	P-Value
10.86	6	0.0919

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบด้วยวิธี Hausman Test พบว่า ค่า P-Value มีค่าเท่ากับ 0.0919 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า Random Effect Model เป็นตัวแบบที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้มากกว่า Fixed Effect Model

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Fixed และ Random Effects Regression

ตัวแปร	Fixed Effects Model			Random Effects Model		
	Coefficient	Std. Error	P-Value	Coefficient	Std. Error	P-Value
BETA	101.844	81.212	0.211	97.896	81.209	0.228
EX	-7.541	8.236	0.361	-3.982	7.788	0.609

WTI	0.182	1.001	0.855	0.119	0.969	0.902
AMT	-0.488	1.190	0.682	-0.543	1.188	0.648
lnNAV	26.839**	11.910	0.025	26.587	11.901**	0.025
Constant	-600.401*	358.059	0.095	-670.771	349.260*	0.055
R ²	3.93				3.87	

หมายเหตุ : 1. *, **, *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

2. Hausman Test Statistic มีค่าเท่ากับ 10.89 และ P-Value มีค่าเท่ากับ 0.0919

จากตารางที่ 6 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระโดยวิธีทางสถิติ คือ Fixed Effects Regression และ Random Effects Regression พบว่า ค่าสถิติทดสอบของ Hausman Test Statistic มีค่าเท่ากับ 10.89 และ P-Value มีค่าเท่ากับ 0.0919 ซึ่งจากผลการทดสอบ P-Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า Random Effect Model เป็นตัวแบบที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้มากกว่า Fixed Effect Model สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = -670.771 + 97.896BETA + 0.006DJIA - 3.982EX + 0.119WTI - 0.543AMT + 26.587lnNAV + \mu$$

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ ที่จดทะเบียนเพื่อนักลงทุนทั่วไปในกองทุนเมกะเทรนด์ ภายใต้การดูแลของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) ที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยวิธีทางสถิติ คือ Fixed Effects Regression และ Random Effects Regression ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ประเภทของ Mega trend และอายุกองทุนไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ความเสี่ยงที่เป็นระบบมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ จากการศึกษาพบว่า ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (BETA) ไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ เนื่องจากกองทุนเมกะเทรนด์มีการบริหารความเสี่ยงแบบไดนามิก ซึ่งปรับสัดส่วนการลงทุนและขนาดสถานะตามสภาพตลาดและความผันผวน ทำให้ความเสี่ยงของพอร์ตโฟลิโอกระจายตัวดีและมี

ความสัมพันธ์ต่ำกับตลาดหุ้นโดยรวม ส่งผลให้ค่าเบต้าซึ่งเป็นตัววัดความเสี่ยงที่เป็นระบบจากการเคลื่อนไหวของตลาดโดยรวมไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุน เพราะผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์มาจากความสามารถในการระบุและติดตามเทรนด์ในสินทรัพย์หลากหลายประเภทมากกว่าการเคลื่อนไหวของตลาดใดตลาดหนึ่ง จึงทำให้กองทุนเมกะเทรนด์เป็นทางเลือกที่ดีสำหรับการกระจายความเสี่ยงในพอร์ตการลงทุน โดยเฉพาะในช่วงที่ตลาดมีความผันผวนสูงหรือในภาวะวิกฤต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาธร มหาโยธา (2565) ผลการศึกษาพบว่า ความเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนที่แท้จริงของกองทุนรวมในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bessembinder, H., Cooper, M. & Zhang, F. (2023) ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนที่ปรับด้วยความเสี่ยงเชิงระบบ (beta-adjusted return) ของกองทุนรวมมีค่าเฉลี่ยติดลบ ซึ่งบ่งชี้ว่า beta หรือความเสี่ยงระบบไม่มีผลบวกที่ชัดเจนต่อผลตอบแทนกองทุน และพบว่ากองทุนบางกองทุนมีผลตอบแทนสูงแต่ไม่เกี่ยวข้องกับ beta โดยตรง

สมมติฐานที่ 2 ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ดาวโจนส์ (DJIA) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ จากการศึกษาพบว่า ดัชนีดาวโจนส์ (DJIA) ไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ เนื่องจากกองทุนประเภทนี้ใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างจากกองทุนหุ้นทั่วไปโดยกระจายการลงทุนในสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของสินทรัพย์หลากหลายประเภททั่วโลก ครอบคลุมสินค้าโภคภัณฑ์ สกุลเงิน ดัชนีหุ้นจากหลายประเทศ และตราสารหนี้ ทำให้ไม่พึ่งพาตลาดหุ้นสหรัฐฯ เพียงอย่างเดียว กลยุทธ์ Trend Following สามารถทำได้ทั้งในภาวะตลาดขาขึ้นและขาลงด้วยการเปิดสถานะ Long และ Short ตามแนวโน้มราคา โดยผู้จัดการกองทุนใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์และอัลกอริทึมที่ซับซ้อนในการระบุและติดตามแนวโน้มราคาระยะกลางถึงยาว อาศัยการวิเคราะห์พฤติกรรมราคาและแนวโน้มทางเทคนิคเป็นหลัก พร้อมการบริหารความเสี่ยงแบบไดนามิกโดยปรับสัดส่วนการลงทุนตามสภาพตลาดและความผันผวน ส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่ำกับดัชนีตลาดหุ้นทั่วไปรวมถึง DJIA สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัทธ์พงษ์ เลืองธรรม (2564) ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์สหรัฐอเมริกา (DJIA) ไม่มีผลกระทบต่อหน่วยลงทุนของกองทุนรวมหุ้นกลุ่มเทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin, E. C. (2018) ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มหรือลดหุ้นออกจากดัชนีส่งผลให้เกิดผลตอบแทนผิดปกติชั่วคราว และการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการซื้อขายในระยะสั้น แต่ผลตอบแทนและปริมาณการซื้อขายเหล่านี้ไม่ยั่งยืนยาวและไม่มีผลถาวรต่อผลตอบแทนของกองทุน กล่าวคือ ดัชนี DJIA ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลตอบแทนกองทุนในระยะยาว

สมมติฐานที่ 3 อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์

จากการศึกษาพบว่า อัตราแลกเปลี่ยน (EX) USD/THB ไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเท

รนต์ เนื่องจากกองทุนประเภทนี้มีการกระจายการลงทุนในสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของสินทรัพย์หลากหลายประเภททั่วโลก ทำให้เกิดการกระจายความเสี่ยงด้านสกุลเงินโดยธรรมชาติและไม่พึ่งพาสกุลเงินใดสกุลเงินหนึ่งเป็นหลัก นอกจากนี้ กองทุนเมกะเทรนด์มักมีการป้องกันความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน (Currency Hedging) โดยเฉพาะในส่วนของ การแปลงผลตอบแทนกลับมาเป็นสกุลเงินบาทสำหรับนักลงทุนไทย ทำให้ความผันผวนของค่าเงินบาทเทียบกับดอลลาร์สหรัฐไม่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนของกองทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัทธ์ พงษ์เลื่องธรรม (2564) ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงอัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐอเมริกา (USD) ไม่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าผลตอบแทนของกองทุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertmongkol, C. (2020) ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระยะสั้นและผลกระทบที่ชัดเจนของอัตราแลกเปลี่ยน USD/THB ต่อผลตอบแทนของกองทุนหรือดัชนี SET โดยใช้ข้อมูลเชิงเวลาระหว่างปี 2009-2019 ผลการวิเคราะห์โดยวิธี OLS, Cointegration และ Error Correction Model

สมมติฐานที่ 4ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ จากการศึกษาพบว่า ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ ทั้งนี้เพราะกองทุนประเภทนี้มีการกระจายการลงทุนในสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของสินทรัพย์หลากหลายประเภททั่วโลก ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงสินค้าโภคภัณฑ์ประเภทพลังงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงสินค้าโภคภัณฑ์อื่นๆ สกุลเงิน ดัชนีหุ้น และตราสารหนี้จากหลายประเทศ ทำให้การเปลี่ยนแปลงของราคาน้ำมันดิบเพียงสินทรัพย์เดียวมีผลกระทบจำกัดต่อพอร์ตการลงทุนโดยรวม โดยการซื้อเมื่อราคามีแนวโน้มขาขึ้น และขายเมื่อราคามีแนวโน้มขาลงเพื่อทำกำไรจากการเคลื่อนไหวของราคา ทำให้ความผันผวนของราคาน้ำมันกลายเป็นโอกาสในการทำกำไรมากกว่าเป็นความเสี่ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัทธ์ พงษ์เลื่องธรรม (2564) ผลการศึกษาพบว่า สัญญาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัสในตลาด NYMEX ไม่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าผลตอบแทนของกองทุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Investment Company Institute. (2012) ผลการศึกษาพบว่า กระแสเงินลงทุนในกองทุนสินค้าโภคภัณฑ์มีผลเล็กน้อยหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงของราคาน้ำมันดิบ WTI หรือสินค้าโภคภัณฑ์อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ราคาน้ำมันดิบ WTI ยังไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนกองทุนสินค้าโภคภัณฑ์อย่างชัดเจน

สมมติฐานที่ 5 ประเภทของ Mega trend มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ จากการศึกษาพบว่า ประเภทของ Mega trend ไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ เนื่องจากรายการจ่ายปันผลเป็นเพียงรูปแบบการจัดสรรผลตอบแทนให้ผู้ถือหุ้นรายละส่วนเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์การลงทุนหรือประสิทธิภาพในการสร้างผลตอบแทนของกองทุน กองทุนเมกะเทรนด์ทั้งชนิดจ่ายปันผลและไม่จ่ายปันผลใช้นโยบายการลงทุนเดียวกัน มีพอร์ตการลงทุนเหมือนกัน บริหารโดยผู้จัดการคน

เดียวกัน และใช้แบบจำลองการลงทุนเดียวกัน ความแตกต่างเพียงอย่างเดียวคือวิธีการจัดสรรผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนรวมของทั้งสองประเภทจะเท่ากัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนจริงๆ คือ ความสามารถในการระบุและติดตามเทรนด์ราคา ประสิทธิภาพของแบบจำลองและอัลกอริทึม การบริหารความเสี่ยงพอร์ตโฟลิโอ และสถานะตลาดโดยรวม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับนโยบายการจ่ายปันผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ สุวรรณอัคร์ (2565) ผลการศึกษาพบว่า กองทุนที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ กองทุนเคแอม เวิลด์ เฮลธ์แคร์ ฟันด์ ชนิดสะสมมูลค่าอัตราผลตอบแทนเท่ากับ 10.47% ต่อปี กองทุนที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ กองทุนแมนูไลฟ์ สเตริงค์ เฮลธ์แคร์ เอฟไอเอฟ ชนิดสะสมมูลค่าอัตราผลตอบแทนเท่ากับ 2.62% ต่อปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barber, B. M., Odean, T., & Zhu, N. (2016) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประเภทกองทุน (fund type) มีผลน้อยมากต่อผลตอบแทนของกองทุน นักลงทุนส่วนใหญ่ไม่ให้น้ำหนักกับประเภทกองทุนในการประเมินผลตอบแทนและจัดสรรเงินลงทุน โดยปัจจัยอื่น ๆ อย่างเช่น alpha หรือผลตอบแทนที่ปรับความเสี่ยงมีผลมากกว่าประเภทของกองทุน

สมมติฐานที่ 6 อายุกองทุนมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ จากการศึกษาพบว่า อายุกองทุน (AMT) ไม่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ เนื่องจากกองทุนเมกะเทรนด์ใช้กลยุทธ์การลงทุนแบบติดตามแนวโน้มราคาของสินทรัพย์หลากหลายประเภททั่วโลก โดยผลตอบแทนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแบบจำลองการลงทุนและการบริหารความเสี่ยงมากกว่าระยะเวลาที่กองทุนดำเนินการ แม้ว่าในกองทุนทั่วไปอายุกองทุนอาจสะท้อนถึงประสบการณ์ของผู้จัดการ แต่สำหรับกองทุนเมกะเทรนด์ที่ใช้ระบบการซื้อขายแบบอัตโนมัติและอัลกอริทึมที่ซับซ้อน การปรับปรุงประสิทธิภาพเกิดจากการพัฒนาอัลกอริทึมและเทคโนโลยีใหม่มากกว่าการสะสมประสบการณ์จากรยะเวลาดำเนินงาน นอกจากนี้ กองทุนเมกะเทรนด์มีการกระจายการลงทุนในสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของสินทรัพย์หลากหลายประเภทและมีสภาพคล่องสูง ทำให้ไม่มีข้อจำกัดเรื่องขนาดกองทุนหรืออายุกองทุนในการเข้าซื้อขายในตลาด ต่างจากกองทุนหุ้นที่อาจมีข้อจำกัดในการลงทุนเมื่อขนาดกองทุนใหญ่ขึ้นตามอายุกองทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร มีศิลป์ (2562) ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาดำเนินงานไม่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนของกองทุนรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen, J., Hong, H., Huang, M., & Kubik, J. D. (2004) ผลการศึกษาพบว่า อายุกองทุนไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลตอบแทนสุทธิของกองทุน (net returns) หลังจากควบคุมปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อผลตอบแทนกองทุน โดยสรุปว่า กองทุนทั้งเก่าและใหม่ไม่ได้มีผลต่างกันในเรื่องประสิทธิภาพของผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 7 ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ จากการศึกษาพบว่า ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ เนื่องจาก

เศรษฐกิจของขนาดที่กองทุนขนาดใหญ่สามารถกระจายต้นทุนการดำเนินงานไปยังฐานสินทรัพย์ที่กว้างขึ้น ลดอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อสินทรัพย์สุทธิ และมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าในการเจรจาค่าธรรมเนียมการซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้ากับโบรกเกอร์ ซึ่งช่วยลดต้นทุนธุรกรรมที่สำคัญเนื่องจากกองทุนเมกะเทรนด์มีการซื้อขายบ่อยครั้งตามสัญญาณการเปลี่ยนแปลงของเทรนด์ นอกจากนี้ กองทุนขนาดใหญ่สามารถลงทุนในสินทรัพย์และตลาดที่หลากหลายมากขึ้น เพิ่มการกระจายความเสี่ยงและโอกาสในการทำกำไร รวมถึงจ้างทีมงานวิจัยและพัฒนาที่มีทักษะสูงเพื่อปรับปรุงแบบจำลองและอัลกอริทึมการลงทุนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ขนาดสินทรัพย์ที่ใหญ่เกินไปอาจมีข้อเสียในตลาดที่มีสภาพคล่องจำกัด เนื่องจากการเข้าซื้อหรือขายในปริมาณมากอาจส่งผลกระทบต่อราคาตลาด ทำให้ต้นทุนการทำธุรกรรมสูงขึ้นและลดผลตอบแทนลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertdumrikarn, P. (2017) ผลจากการศึกษาพบว่า ขนาดสินทรัพย์สุทธิของกองทุน (NAV) มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุน อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alagamy, L., Ghallab, S. R. & Metawea, S. (2025) ผลการศึกษาพบว่า ขนาดสินทรัพย์สุทธิมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุน อย่างมีนัยสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ควรพิจารณาในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของกองทุนรวม

ผลจากการศึกษาวิจัยในภาพรวมครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (BETA) ดัชนีดาวโจนส์ (DJIA) อัตราแลกเปลี่ยน USD/THB (EX) ราคาน้ำมันดิบเวสต์เท็กซัส (WTI) ประเภทกองทุนเมกะเทรนด์ และอายุกองทุน (AMT) ไม่ได้มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ สาเหตุหลักมาจากลักษณะเฉพาะของกองทุนเมกะเทรนด์ที่ใช้กลยุทธ์การลงทุนแบบ Trend Following ซึ่งสามารถทำกำไรได้ทั้งในภาวะตลาดขาขึ้นและขาลง พร้อมทั้งการบริหารความเสี่ยงเชิงไดนามิกและการกระจายการลงทุนในสินทรัพย์หลายประเภททั่วโลก ส่งผลให้ปัจจัยเชิงมหภาคบางประการไม่สามารถอธิบายความผันผวนของผลตอบแทนได้โดยตรง ตรงกันข้าม พบว่าขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลตอบแทน โดยกองทุนที่มี NAV ขนาดใหญ่มีข้อได้เปรียบจากการประหยัดต่อขนาด (Economies of Scale) การเข้าถึงโอกาสการลงทุนที่หลากหลาย และการลดต้นทุนธุรกรรม ทำให้สร้างผลตอบแทนได้ดีกว่ากองทุนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม หาก NAV ขยายใหญ่เกินไปอาจเกิดข้อจำกัดด้านสภาพคล่องในบางตลาดและลดทอนประสิทธิภาพการลงทุน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผลตอบแทนของกองทุนเมกะเทรนด์ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยภายในด้านกลยุทธ์การลงทุนและการบริหารจัดการมากกว่าปัจจัยภายนอกเชิงมหภาค จึงเป็นประเด็นสำคัญที่นักลงทุนและผู้จัดการกองทุนควรตระหนักในการประเมินประสิทธิภาพกองทุนและการกำหนดกลยุทธ์การลงทุนระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. นักลงทุนควรพิจารณาขนาดสินทรัพย์สุทธิของกองทุนเมกะเทรนด์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการคัดเลือกกองทุน โดยกองทุนขนาดใหญ่มีข้อได้เปรียบด้านต้นทุนการดำเนินงานที่ต่ำกว่าและมีทรัพยากรในการพัฒนาแบบจำลองการลงทุนที่มากกว่า
2. ผู้จัดการกองทุนควรบริหารขนาดสินทรัพย์สุทธิให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม อาจพิจารณาปิดรับเงินลงทุนใหม่หากพบว่าขนาดกองทุนที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการลงทุน เพราะเมื่อกองทุนมีขนาดเพิ่มขึ้น ผู้จัดการกองทุนควรพิจารณาปรับกลยุทธ์การลงทุนให้เหมาะสม
3. บริษัทจัดการกองทุนควรเปิดเผยข้อมูลขนาดสินทรัพย์สุทธิและผลกระทบต่อกลยุทธ์การลงทุนอย่างชัดเจน เพื่อให้ให้นักลงทุนมีข้อมูลในการตัดสินใจ
4. หน่วยงานกำกับดูแลควรพัฒนาเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของกองทุนที่คำนึงถึงปัจจัยด้านขนาดกองทุน เพื่อให้การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างกองทุนมีความเป็นธรรมมากขึ้น
5. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงแรกที่พิสูจน์ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกองทุนเมกะเทรนด์แตกต่างจากกองทุนประเภทอื่นอย่างชัดเจน งานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่มักศึกษาปัจจัยดั้งเดิม เช่น ความเสี่ยงระบบ (Beta) หรือดัชนีตลาดหุ้น แต่การศึกษานี้พบว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่มีอิทธิพลต่อกองทุนเมกะเทรนด์ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยในกองทุนแบบดั้งเดิม ข้อค้นพบสำคัญคือ ขนาดสินทรัพย์สุทธิ (NAV) เป็นปัจจัยหลักเพียงตัวเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการเปิดมุมมองใหม่ในการประเมินและเลือกกองทุนเมกะเทรนด์ที่แตกต่างจากกรอบคิดการลงทุนแบบเดิม และยืนยันว่ากองทุนประเภทนี้มีลักษณะพิเศษที่ต้องการการวิเคราะห์ด้วยตัวชี้วัดเฉพาะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการศึกษาเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทราบและเข้าใจปัญหาในเชิงลึกอย่างแท้จริงโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกให้ครอบคลุมทุกมิติมากที่สุด
2. ควรศึกษาข้อมูลตัวแปร ปัจจัยทางเศรษฐกิจหรืออัตราส่วนทางการเงินอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและน่าสนใจ เช่น ความสามารถในการทำกำไร ผลการดำเนินงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าใจลักษณะของกองทุนเมกะเทรนด์และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในอุตสาหกรรมของกองทุนเมกะเทรนด์ที่มีความสนใจเฉพาะ

บรรณานุกรม

- ธนาธร มหาโยธา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของสินทรัพย์รวมสุทธิกับความเสี่ยงและผลตอบแทนของกองทุนรวมในประเทศไทย. **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 17**. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 89-97.
- ธัญวงศ์ กิริตวานิชย์ และภัสรา ขวาลกร. (2556). *รู้วิเคราะห์ เจาะเรื่องกองทุนรวม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ธนพร มีศิลป์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของกองทุนรวมตราสารทุนและกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิภาพันธุ์ พุนเสถียรทรัพย์. (2566). *ไม่ยากตกว่าต้องลงทุนใน Mega Trend*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/grow-your-wealth/investment-mega-trend-investment.html>
- ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน. (2560). *เงินทองต้องวางแผน : พื้นฐานการลงทุนในกองทุนรวม*. สืบค้นจาก https://www.mfcfund.com/App/PVD_Seagate/Info/3_BasicInvest.pdf
- สิริพักตร์ พงษ์เลื่องธรรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกองทุนรวมหุ้นเทคโนโลยีในประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธาทิพย์ สุวรรณอรรถ. (2565). *การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมหุ้นโกลบอลเฮลธ์แคร์ ชนิดไม่จ่ายเงินปันผล และไม่ลดหย่อนภาษี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หนึ่งฤดี ประทุมถิ่น, สมพร ปันโกษา และธนโชติ บุญวรโชติ. (2564). *การวิเคราะห์ผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพภายในประเทศ*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16. มหาวิทยาลัยรังสิต
- Alagamy, L., Ghallab, S. R. & Metawea, S. (2025). The Impact of Turnover Ratio and Fund Size on Mutual Funds Performance in Egypt. *Raya International Journal of Business Sciences*, 4(13), 1275-1316.
- Barber, B. M., Odean, T., & Zhu, N. (2016). Which factors matter to investors? Evidence from mutual fund flows. *The Review of Financial Studies*, 29(10), 2602–2642.
- Bessembinder, H., Cooper, M. & Zhang, F. (2023). Mutual fund performance at long horizons. *Journal of Financial Economics*, 147(1), 132-158.

- BlackRock. (2023). *Megatrend investing: Shaping the future*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.blackrock.com>
- Chen, J., Hong, H., Huang, M., & Kubik, J. D. (2004). Does fund age affect mutual fund performance? *Financial Management Review*, 33(1). <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1056&context=ecn>
- Investment Company Institute. (2012). Commodity mutual fund assets and commodity price indexes. *ICI Research Perspective*, 18(3). <https://www.ici.org/doc-server/pdf/per18-03.pdf>
- Jitta Wealth. (2024). 3 อิมเมจเทรนด์ใหม่สุดล้ำปี 2567 พร้อมให้เลือกปั้นพอร์ต Thematic. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://blog.jittawealth.com/post/3-new-megatrend-thematic-etf-jitta-wealth-2024>
- Lertdumrikarn, P. (2017). Does fund size erode fund performance? Master Thesis Financial Economics. Erasmus University Rotterdam.
- Lertmongkol, C. (2020). *The relationship between foreign exchange rates (USD/THB) and financial market variables* [Master's thesis, Chulalongkorn University].
- Lin, E. C. (2018). The effect of Dow Jones Industrial Average index component changes on stock returns and trading volumes. *International Journal of Business and Finance Research*, 12(1), 81–92.
- Morningstar. (2023). *Risk and return analysis of megatrend ETFs*. Morningstar Reports.
- Perplexity AI. (2025). Trend of megatrend fund investment growth in Thailand (2019–2023) [Line chart]. Generated in response to user query on September 11, 2025.
- TISCO Bank, (2020). *ทิสโก้เวลธ์ไชว์ฝีมือเลือกกองทุนเมกะเทรนด์*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.tisco.co.th/th/news/personal/2563-07-24-wealth1.html>
- TISCO. (2022). *ลงทุนเมกะเทรนด์ ที่ลึกกว่าเมกะเทรนด์*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.tisco.co.th>

ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับผลการดำเนินงานของบริษัท
จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50
The Relationship between Good Corporate Governance and the
Performance of Companies in the SET50 Index on the Stock Exchange
of Thailand

เสาวลักษณ์ ไชยนันท์

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง จังหวัดภูเก็ต, E-mail : sachai@rpu.ac.th

Saovalak Chaiyanan

Accountancy Faculty, Rajapruk University Phuket Campus, E-mail: sachai@rpu.ac.th

รับเข้า : 24 เมษายน 2568 แก้ไข : 23 กรกฎาคม 2568 ตอปรับ : 25 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 จำนวน 44 บริษัท ซึ่งมีข้อมูลครบถ้วนระหว่างปี 2563–2565 ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเงื่อนไขว่าบริษัทต้องมีข้อมูลครบถ้วนตลอดช่วงเวลาที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้อมูลถูกเก็บจากแหล่งทุติยภูมิของบริษัทที่บันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป รวมถึงฐานข้อมูลตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานการประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด-สูงสุด และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.187 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 2) การกำกับดูแลกิจการที่ดีไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ในส่วนขององค์ความรู้และข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่า ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจลงทุนบนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 ได้ และผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน

คำสำคัญ: การกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดัชนี SET50

Abstract

The objectives of this research are: (1) to examine the relationship between good corporate governance and the return on assets (ROA) of companies listed in the SET50 Index on the Stock Exchange of Thailand, and (2) to investigate the relationship between good corporate governance and the return on equity (ROE) of companies listed in the SET50 Index on the Stock Exchange of Thailand. This study employs a quantitative research approach. The sample consists of 44 companies listed in the SET50 Index, which complete financial data available from 2020-2022. The sample selection was conducted using purposive sampling, ensuring that only companies with full data throughout the study period were included. The research utilizes secondary data sources, which were collected and recorded using specialized financial software. The dataset includes information from the Stock Exchange of Thailand's database, annual financial reports (Form 56-1), and corporate governance assessment reports of listed firms. The data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, minimum and maximum values, as well as inferential statistics, employing Pearson's correlation coefficient to test the hypotheses.

The research found that (1) Good corporate governance is found to have a weak negative correlation with return on assets (ROA), with a correlation coefficient of -0.187 at a significance level of 0.05., and (2) Good corporate governance shows no statistically significant correlation with return on equity (ROE). Contributions and Implications; This study provides valuable insights for investors seeking to make informed investment decisions regarding companies listed in the SET50 Index on the Stock Exchange of Thailand. Additionally, corporate executives should prioritize good corporate governance to enhance investor confidence and promote sustainable business growth.

Keywords: Good Corporate Governance, Stock Exchange of Thailand, SET50 Index

บทนำ

การกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสำคัญต่อบริษัทจดทะเบียนเพราะแสดงให้เห็นถึงการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและนำไปสู่ความมั่นคงเจริญก้าวหน้า จึงกล่าวได้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งหวังให้คณะกรรมการและฝ่ายจัดการของบริษัทจดทะเบียนทุกบริษัทพัฒนาระดับการกำกับดูแลกิจการให้สามารถเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากลเพื่อประโยชน์ต่อบริษัทและเพื่อประโยชน์โดยรวมต่อความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของตลาดทุนไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จึงได้ออกหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือ Corporate Governance Code (CG Code) เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้คณะกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดขององค์กรนำไปปรับใช้ในการกำกับดูแลให้กิจการมีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว น่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและผู้รอบข้างเพื่อประโยชน์ในการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืนตรงตามความมุ่งหวังของทั้งภาครัฐกิจ ผู้ลงทุน ตลอดจนตลาดทุนและสังคมโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2566)

ตลาดทุนได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งนอกจากสอดคล้องกับหลักสากลแล้วยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561–2580 อันเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งแนวคิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนากิจการเพื่อความยั่งยืนของ ก.ล.ต. เห็นว่าตลาดทุนนั้นมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เป็นแหล่งระดมเงินทุน ช่วยเสริมสร้างความสมดุลให้แก่ระบบการเงิน เป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ และเมื่อกระแสโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพล การปรับตัวและพัฒนาในทุกด้านของตลาดทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าสู่มาตรฐานสากลจึงมีความจำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2566)

การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มเกิดขึ้นในองค์กร เกิดการยอมรับเชื่อถือจากนักลงทุน โดยผลการดำเนินงานของธุรกิจสามารถวัดความสำเร็จได้หลายด้าน สำหรับการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน เช่น อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ก็เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการวัดความสำเร็จของธุรกิจด้วยกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อยืนยันแนวคิดของความสัมพันธ์ดังกล่าว ผลที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน ผู้ถือหุ้น ผู้บริหารกิจการหรือภาครัฐ อีกทั้งยังสามารถนำไปพัฒนาการกำกับดูแลกิจการในประเทศไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50

สมมติฐานการวิจัย

1. การกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50
2. การกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ออกเอกสาร “หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560” หรือ Corporate Governance Code for listed companies 2017 (CG Code 2560) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้คณะกรรมการบริษัทนำไปปรับใช้ในการกำกับดูแลให้กิจการมีผลประกอบการที่ดีในระยะยาวเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน โดยให้ความหมายของ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” ว่าหมายถึง การกำกับดูแลกิจการที่เป็นไปเพื่อการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน นอกเหนือจากการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ลงทุน

CG Code 2560 ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ หลักปฏิบัติและหลักปฏิบัติย่อย และส่วนที่ 2 คือ แนวปฏิบัติและคำอธิบาย โดยหลักปฏิบัติมี 8 ข้อดังนี้

หลักปฏิบัติ 1 ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่า ให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน (Establish Clear Leadership Role and Responsibilities of the Board)

หลักปฏิบัติ 2 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน (Define Objectives that Promote Sustainable Value Creation)

หลักปฏิบัติ 3 เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ (Strengthen Board Effectiveness)

หลักปฏิบัติ 4 สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร (Ensure Effective CEO and People Management)

หลักปฏิบัติ 5 ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (Nurture Innovation and Responsible Business)

หลักปฏิบัติ 6 ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม (Strengthen Effective Risk Management and Internal Control)

หลักปฏิบัติ 7 รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล (Ensure Disclosure and Financial Integrity)

หลักปฏิบัติ 8 สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น (Ensure Engagement and Communication with Shareholders)

ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Sustainable Capital Market Development) ได้จัดทำการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน Corporate Governance Report of Thai Listed Companies (CGR) เป็นโครงการสำรวจเพื่อติดตามและวัดผลการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการ หรือบรรษัทภิบาลของบริษัทจดทะเบียนไทย ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors: IOD) ด้วยการสนับสนุนของ ตลท.และ ก.ล.ต. มาตั้งแต่ปี 2544 เป็นประจำทุกปีจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของบริษัท

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทราบถึงสถานะและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการแข่งขัน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินความสามารถในการบริหารของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ การประเมินผลการดำเนินงานยังเป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าผลการดำเนินงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่

กระบวนการหรือวิธีการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า รวมทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยกระบวนการในการประเมินผลการดำเนินงานมักจะประกอบด้วย 1) การกำหนดสิ่งที่ประเมิน 2) การกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน 3) การประเมินผลการดำเนินงาน 4) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่ได้กำหนดขึ้น และ 5) การแก้ไขปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาผลการดำเนินงานของบริษัทที่เกี่ยวกับด้านการเงิน เพราะผลการดำเนินงานด้านการเงินเป็นวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของกิจการที่แสดงให้เห็นผลการดำเนินงานที่ดูง่าย ชัดเจน และบ่งชี้ได้ค่อนข้างแน่ชัดถึงความสำเร็จของกิจการ หรือบ่งบอกว่ากลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาและการนำไปใช้ในทางปฏิบัติเกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานของกิจการอย่างไร ดังนั้น ผลการ

ดำเนินงานของบริษัทที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ เป็นอัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการทำกำไรจากการลงทุนในสินทรัพย์รวม อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมสูงดีกว่าต่ำ สามารถแปลความหมายได้ 2 แบบ คือ 1) ใช้วัดความสามารถและประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ของกิจการเพื่อสร้างกำไร และ 2) เป็นการรายงานถึงผลตอบแทนทั้งหมดจากการจัดหาเงินทุนจากหนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น

อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น การวัดผลตอบแทนจะมุ่งเน้นผลตอบแทนส่วนที่เป็นของเจ้าของบริษัท คือ ผู้ถือหุ้นสามัญ เป็นอัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการทำกำไรของผู้ถือหุ้นสามัญหรือเป็นตัวชี้ว่ารายได้จำนวนเท่าใดที่จะคืนให้แก่ผู้ถือหุ้นสามัญ อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงดีกว่าต่ำ โดยนำกำไรส่วนของผู้ถือหุ้นสามัญหารด้วยส่วนของผู้ถือหุ้นสามัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรียุญา บุณณะวงศ์ตระกูล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับมูลค่ากิจการของบริษัทในกลุ่ม SET100 หมวดอุตสาหกรรมบริการ เกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร โดยใช้แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) กับระดับของการกำกับดูแลกิจการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการกำกับดูแลกิจการนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับมูลค่ากิจการ

นันทวรา ปั่นชนาธรรม (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อผลการดำเนินงานธุรกิจหมวดอุตสาหกรรมกลุ่มงานและสาธารณูปโภคของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) มีอิทธิพลในทางบวกต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) และขนาดของคณะกรรมการบริษัท (BOD) ส่วนการควบคุมตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการ (DUP) มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่ออัตราส่วนราคาตลาดต่อราคาบัญชี (MB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านรายชื่อหุ้นยั่งยืน (THS) และการจัดอันดับด้านสิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมชาติ (ESG) แต่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับรางวัลแห่งความยั่งยืน (STA) และเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริต (CAC)

ณัฐพร มโนรณพานิช (2563) ศึกษาเรื่อง การกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานและราคาหลักทรัพย์ของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การกำกับดูแลกิจการไม่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ในขณะการกำกับดูแลกิจการด้าน

สัดส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ส่งผลเชิงบวกต่อราคาหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการกำกับดูแลกิจการด้านการควบคุมตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการและประธานกรรมการ (DUAL) ส่งผลเชิงลบต่อราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก พื้นที่วิจัย คือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มบริษัทจดทะเบียนในดัชนี SET50 ประชากร คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 โดยใช้ข้อมูลรายชื่อหลักทรัพย์ที่ใช้คำนวณดัชนี SET50 เป็นข้อมูลล่าสุด ปี 2566 เพื่อใช้ในการคำนวณดัชนีระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 มิถุนายน 2566 (เผยแพร่วันที่ 20 ธันวาคม 2566) จำนวน 50 บริษัท (www.set.or.th, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรเป้าหมายจำนวน 44 บริษัท ที่มีการดำเนินงานและมีข้อมูลสมบูรณ์อยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2565 ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเงื่อนไขว่าบริษัทต้องมีข้อมูลครบถ้วนตลอดช่วงเวลาที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้อมูลถูกเก็บจากแหล่งทุติยภูมิ ซึ่งรวมถึงฐานข้อมูลตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานการประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน Corporate Governance Report of Thai Listed Companies (CGR) ของ ตลท. ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือ Thai Institute of Directors (IOD) (www.thai-iod.com, 2566)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และแหล่งข้อมูลของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ระหว่างเดือนมกราคม 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด-สูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ประมวลผล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตารางที่ 1 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) และผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS)

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD
อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA)	-9.53	27.20	7.29	6.51
อัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE)	-30.06	57.58	12.27	12.64
ผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS)	3.00	5.00	4.83	0.44

จากตารางที่ 1 พบว่า

อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.51 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.29 หมายความว่า บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50 สามารถนำสินทรัพย์ไปลงทุนให้เกิดผลตอบแทนได้คิดเฉลี่ยเท่ากับ 7.29% ของสินทรัพย์ที่บริษัทใช้ดำเนินการ

อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.64 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.27 หมายความว่า บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50 สามารถบริหารงานให้เกิดผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นได้คิดเฉลี่ยเท่ากับ 12.27% ของเงินลงทุนที่ได้จากส่วนของผู้ถือหุ้น

ผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5

ตารางที่ 2 ผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี

CGS	Level	Symbol	2020	2021	2022
5	Excellent		36	45	44
4	Very Good		10	3	5
3	Good		1	1	1
2	Lower levels		0	0	0
-	No rate		3	1	0
รวม			50	50	50

จากตารางที่ 2 พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีอยู่ในระดับดีเยี่ยม (Excellent) มีคะแนนการประเมินอยู่ระหว่าง 90 – 100 คะแนน โดยในปี 2563

มีจำนวน 36 บริษัท ปี 2564 จำนวน 45 บริษัท และปี 2565 จำนวน 44 บริษัท แสดงให้เห็นว่าบริษัทส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

สำหรับบริษัทที่มีผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่อยู่ในระดับดีมาก (Very Good) มีคะแนนการประเมินอยู่ระหว่าง 80 – 89 คะแนน มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผลคะแนนดีเยี่ยม โดยในปี 2563 มีจำนวน 10 บริษัท ปี 2564 จำนวน 3 บริษัท และปี 2565 จำนวน 5 บริษัท ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่บริษัทส่วนน้อยเหล่านี้ได้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีเช่นกันโดยมีสัดส่วนที่จะปรับไปอยู่ในระดับดีเยี่ยมมากขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ของค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS)

		ROA	CGS
ROA	Pearson Correlation	1	-.187*
	Sig. (2-tailed)		0.032

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) กับผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) ของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.187 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันทางทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ กล่าวคือกิจการที่มีผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์เพิ่มขึ้นในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) และผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS)

		ROE	CGS
ROE	Pearson Correlation	1	-0.091
	Sig. (2-tailed)		0.301

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) กับผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) ของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50

ได้ว่าไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อกิจการมีผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะไม่ส่งผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของกิจการ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ส่วนอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.51 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.29 และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.64 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.27 สามารถนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบริษัท ได้ดังนี้

บริษัทที่มีค่าเฉลี่ย ROA สูงที่สุด คือ COM7 PUBLIC COMPANY LIMITED: COM7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.84 สำหรับค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 7.29 หมายความว่า บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50 สามารถนำสินทรัพย์ไปลงทุนให้เกิดผลตอบแทนได้คิดเฉลี่ยเท่ากับ 7.29% ของสินทรัพย์ที่บริษัทใช้ดำเนินการ โดยบริษัทที่มีอัตราสูงสุดเท่ากับ 27.20% เป็นของ CARABAO GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED.: CBG ในปี พ.ศ.2563

บริษัทที่มีค่าเฉลี่ย ROE สูงที่สุด คือ COM7 PUBLIC COMPANY LIMITED: COM7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.23 สำหรับค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 12.27 หมายความว่า บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50 สามารถบริหารงานให้เกิดผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นได้คิดเฉลี่ยเท่ากับ 12.27% ของเงินลงทุนที่ได้จากส่วนของผู้ถือหุ้น โดยบริษัทที่มีอัตราสูงสุดเท่ากับ 57.58% เป็นของ COM7 PUBLIC COMPANY LIMITED.: COM7 ในปี พ.ศ.2564

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 สามารถนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.187 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อกิจการมีผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์เพิ่มขึ้นในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) กับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อกิจการมีผลอันดับโครงการ

ประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะไม่ส่งผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของกิจการ

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 ซึ่งอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์แสดงถึงความสามารถในการทำกำไรจากการลงทุนในสินทรัพย์รวม มีความสัมพันธ์กันทางสถิติในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กับผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งสาเหตุที่อาจทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงลบอาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น การกำกับดูแลที่เข้มงวดอาจทำให้บริษัทมีข้อจำกัดในการดำเนินงานส่งผลต่อการใช้สินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานศึกษาของ วิชา อ่องรบ (2563) ที่ศึกษาผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการและความเสี่ยงทางการเงิน ที่มีต่อผลตอบแทนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การกำกับดูแลกิจการและความเสี่ยงทางการเงินมีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความมีอิสระของประธานคณะกรรมการมีอิทธิพลกับอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์รวม ($B = -1.892$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คณะกรรมการมีอิทธิพลกับอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์รวม ($B = -0.261$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการมีอิทธิพลกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ($B = -0.580$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ทั้งนี้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของศรีัญญา บุณยะวงศ์ตระกูล (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับมูลค่ากิจการของบริษัทในกลุ่มดัชนี SET100 หมวดอุตสาหกรรมบริการ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร พบว่า ระดับของการกำกับดูแลกิจการนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับมูลค่ากิจการ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) กับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 พบว่า อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นแสดงถึงความสามารถในการทำกำไรจากการลงทุนของผู้ถือหุ้น ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติกับผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งสาเหตุที่อาจทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กันอาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น โครงสร้างเงินทุน กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป็นต้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ ศรีัญญา บุณยะวงศ์ตระกูล (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับมูลค่ากิจการของบริษัทในกลุ่มดัชนี SET100 หมวดอุตสาหกรรมบริการ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร โดยใช้แบบจำลองเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่ากิจการที่ถูกวัดโดยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) กับระดับของการกำกับดูแลกิจการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการกำกับดูแลกิจการนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับมูลค่ากิจการ แต่ทั้งนี้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ

การศึกษาของ จินดาหระ แสงอังคนาวิน (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างคณะกรรมการกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอ พบว่าอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับจำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการบริษัท แต่กลับส่งผลกระทบเชิงบวกต่อจำนวนครั้งการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับขนาดของคณะกรรมการบริษัท สัดส่วนของคณะกรรมการอิสระต่อคณะกรรมการบริษัท สัดส่วนของคณะกรรมการด้านวิชาชีพบัญชีต่อคณะกรรมการอิสระ และค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทไม่พบมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

จากผลการวิจัยครั้งนี้ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 ทั้ง 44 บริษัท ผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) อันได้แก่การตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่า ให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน การเสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ การสรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร การส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม การดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม การรักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้ข้อมูลหรือนักลงทุนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนตัดสินใจจากผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ใช้ข้อมูลควรต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานประกอบการตัดสินใจลงด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGS) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 ฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ได้แต่ต้องพิจารณาข้อมูลจากสภาพแวดล้อมอื่นประกอบด้วย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบริษัทที่อยู่ในกลุ่มดัชนี SET50 เท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยอาจไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงกับบริษัทที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มดัชนี SET50 ได้ทั้งหมด โดยสามารถนำไปใช้ได้ดังต่อไปนี้

1) นักลงทุนสามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 วิธีการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์การลงทุนโดยพิจารณาจากผลอันดับโครงการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นตัวชี้วัดในการเลือกหุ้นประกอบการตัดสินใจในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์

2) ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มดัชนี SET50 หรือตลาดหลักทรัพย์อื่น ควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้มากและจริงจังขึ้น โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแลอย่างแท้จริงมากกว่าทำเพื่อหวังผลรายงานการประเมินฯ มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น การปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทหรือการเพิ่มความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน เนื่องจากการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความเชื่อมั่นต่อธุรกิจไม่ว่าจะเป็นด้านการลงทุน ด้านความสัมพันธ์ต่อลูกค้า และด้านความยั่งยืนของธุรกิจในอนาคต

3) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) สามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ในการเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลเพื่อส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีในกลุ่มดัชนี SET50 และกลุ่มธุรกิจอื่น เช่น การจัดอบรมสัมมนา การออกข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติใหม่ในการประเมินการกำกับดูแล เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจเป็นไปในทิศทางที่ดี เพิ่มความมั่นใจให้นักลงทุนอันอาจได้รับการสนับสนุนการลงทุนจากนักลงทุนทั่วไปและนักลงทุนสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

4) สถาบันการศึกษา อาจารย์ นิสิต นักศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ในการเป็นส่วนหนึ่งของศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากหนังสือหรือตำราเรียน ในหัวข้อเรื่อง การกำกับดูแลกิจการ และหัวข้อเรื่องการวิเคราะห์งบการเงิน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งมุมมองที่จะทำให้เข้าใจผลของความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของกิจการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้วัดผลการดำเนินงานของบริษัทด้วยอัตราส่วนเพียง 2 อัตราส่วน คือ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ซึ่งยังไม่ครอบคลุมผลการดำเนินงานทุกด้าน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวัดผลการดำเนินงานของบริษัทด้านอื่นด้วย เช่น อัตราส่วนทางการเงินอื่น ราคาปิดของหลักทรัพย์ มูลค่าตลาด มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน เป็นต้น หรือควรเพิ่มแนวทางการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง เช่น การใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติในการวิเคราะห์ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้นทำให้ผู้ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยจะได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มดัชนี SET50 เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเพิ่มในกลุ่มธุรกิจอื่นที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง

ประเทศไทยหรือตลาดหลักทรัพย์อื่น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจและครอบคลุมหลายกลุ่มธุรกิจ

3) การวิจัยครั้งนี้นำข้อมูลในช่วงระยะเวลา 3 ปีมาทำการวิเคราะห์ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ไม่แน่นอนอาจทำให้ผลสรุปการวิจัยไม่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงได้ทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ข้อมูลในช่วงระยะเวลานานขึ้น เช่น 5 ปี หรือ 10 ปี เป็นต้น

4) การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นในอดีตของธุรกิจมาวิเคราะห์ ซึ่งเป็นข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยโดยใช้ปัจจัยอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น เช่น นโยบายเงินปันผล นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ฯลฯ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จินดาหระ แสงอังคนาวิน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างคณะกรรมการกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอ*. รายงานวิจัยสารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2568). *ข้อมูลการซื้อขาย*. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2568, จาก <https://www.set.or.th/th/market/get-quote/stock/>
- นัฏพร มโนรณพานิช. (2563). *การกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานและราคาหลักทรัพย์ของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. รายงานวิจัยค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นันทวรา ปิ่นชนาธรรม. (2563). *อิทธิพลของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อผลการดำเนินงานธุรกิจหมวดอุตสาหกรรมกลุ่มงานและสาธารณูปโภคของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. รายงานวิจัยค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรีัญญา บุณยะวงศ์ตระกูล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับมูลค่ากิจการของบริษัทในกลุ่ม SET100 หมวดอุตสาหกรรมบริการ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร*. รายงานวิจัยสารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย. (2566). *Publications*. ค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2566, จาก <https://thai-iod.com/en/publications.asp?type=4>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2566). *แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนากิจการเพื่อความยั่งยืน*. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2566, จาก

[https://www.sec.or.th/cg_thailand/TH/Pages/OVERVIEW/CGANDSUSTAINABLE
BUSINESSDEVELOPMENT.aspx#4](https://www.sec.or.th/cg_thailand/TH/Pages/OVERVIEW/CGANDSUSTAINABLEBUSINESSDEVELOPMENT.aspx#4)

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2560). หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2566, จาก
[https://www.sec.or.th/TH/Documents/CompanyHandbooksandGuidelines/C
Gcode2560_th.pdf](https://www.sec.or.th/TH/Documents/CompanyHandbooksandGuidelines/C
Gcode2560_th.pdf)

ศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร

The Potential of Phuket Province as a Creative City of Gastronomy

รวีพรรณ กาญจนวัฒน์

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และธุรกิจบริการ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา, E-mail: raweeapan@vru.ac.th

ขวลิย์ ณ ถลาง

รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และธุรกิจบริการ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา, E-mail: ajarnchawalee@gmail.com

เสรี วงษ์มณฑา

รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และธุรกิจบริการ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา, E-mail: ajarnseri@gmail.com

ชุษณะ เตชะคนา

รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: ellier38@gmail.com

Raweepan Kanjanawat

Ph.D. Candidate, Tourism, Hotel, and Service Business Management,
College of Management, University of Phayao

Chawalee Na Thalang

Associate Professor, Tourism, Hotel, and Service Business Management,
College of Management, University of Phayao

Seri Wongmontha

Associate Professor, Tourism, Hotel, and Service Business Management,
College of Management, University of Phayao

Chusana Techakana

Associate Professor, Marketing Communication,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, ellier38@gmail.com

รับเข้า : 15 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 29 กรกฎาคม 2568 ตอรับ : 30 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร (Creative City of Gastronomy) โดยอิงกรอบแนวคิด VRIO และแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารโดยครอบคลุมสามมิติหลัก ได้แก่ การจัดการการท่องเที่ยว กิจกรรมสร้างสรรค์ และความสามารถในการแข่งขันตามกรอบแนวคิด VRIO การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจาก 4 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคชุมชน รวมทั้งสิ้น 13 ราย ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง โดยจำแนกหมวดหมู่จากการสัมภาษณ์และสังเคราะห์เป็นประเด็นเชิงกลยุทธ์ในแต่ละมิติ เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบที่สะท้อนถึงศักยภาพเชิงระบบของจังหวัด

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการการท่องเที่ยว ภูเก็ตมีการใช้ทรัพยากรอาหารพื้นถิ่นอย่างมีอัตลักษณ์ แต่ยังขาดกลไกการบูรณาการและฐานข้อมูลกลาง ด้านกิจกรรมสร้างสรรค์ แม้มีความหลากหลาย เช่น เวิร์กช็อปทำอาหารและกิจกรรมเชิงวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงชุมชนกับนักท่องเที่ยว แต่ยังขาดความต่อเนื่องและระบบสนับสนุนในระยะยาว ด้านความสามารถในการแข่งขัน ทรัพยากรอาหารของภูเก็ตมีคุณค่า หายาก และยากต่อการเลียนแบบตามกรอบ VRIO แต่ยังคงการระบบการจัดการที่สามารถเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างยั่งยืน จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า จังหวัดภูเก็ตมีศักยภาพโดดเด่นในการดำรงและต่อยอดสถานะของตนในฐานะเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร โดยเฉพาะเมื่อมีการบูรณาการทุนวัฒนธรรม อัตลักษณ์ท้องถิ่น และประสบการณ์เชิงสร้างสรรค์ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ศักยภาพของภูเก็ตออกเป็นห้าด้านหลัก ได้แก่ ศักยภาพเชิงวัฒนธรรมและการออกแบบประสบการณ์ ศักยภาพด้านความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน ศักยภาพด้านการมีส่วนร่วมและความสมจริง ศักยภาพด้านความยั่งยืนในมิติของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และศักยภาพด้านการบริหารจัดการเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความพร้อมของจังหวัดภูเก็ตในการพัฒนาแนวทางการท่องเที่ยวเชิงอาหารอย่างยั่งยืน ที่สามารถสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างมีทิศทางและเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงอาหาร เมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ภูเก็ต VRIO

Abstract

This study aimed to examine the potential of Phuket Province as a Creative City of Gastronomy by analyzing three key dimensions: tourism management, creative activities, and competitive advantage through the lens of the VRIO framework. This research employs

a qualitative methodology. Data were collected through in-depth interviews with 13 key informants representing four key stakeholder groups: the public sector, the private sector, academia, and the community sector. The informants were purposively selected. Data collection was conducted through face-to-face interviews, with audio recordings and systematic transcription to ensure data accuracy and completeness. The data were analyzed using content analysis, focusing on synthesizing findings and interpreting the data.

The research findings reveal that in terms of tourism management, Phuket utilizes local food resources in ways that reflect cultural identity. However, the study reveals a lack of integration mechanisms and the absence of centralized food tourism database, hindering effective collaboration. In terms of creative activities, although there is a variety of food-related events such as cooking workshops and cultural activities connecting tourists with communities, these activities still lack continuity, systematic promotion, and long-term support from the government. Regarding competitive advantage, Phuket's food resources are valuable, rare, and difficult to imitate according to the VRIO framework. However, they still require a management system that can enhance strategic and sustainable advantage. From the study, it can be concluded that Phuket Province has outstanding potential in maintaining and further developing its status as a Creative City of Gastronomy, especially when cultural capital, local identity, and creative experiences are integrated in ways that genuinely allow community participation. The researcher analyzed Phuket's potential into five main aspects: the potential in cultural and experiential design, the potential in creative collaboration within the community, the potential in participation and authenticity, the potential in sustainability within the creative economy dimension, and the potential in systematic policy-based management. All of these reflect Phuket's readiness to develop sustainable food tourism approaches that can create cultural value alongside while simultaneously enhancing culture value and promoting a strategically aligned and sustainable local economy.

Keywords: Gastronomy tourism, Creative City of Gastronomy, Phuket, VRIO

บทนำ

ภูเก็ตนับว่าเป็นจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวที่มีความโดดเด่น ด้วยความหลากหลายของวัฒนธรรมและทรัพยากรอาหารพื้นถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ ทั้งในด้านวัตถุดิบเฉพาะถิ่น รสชาติอาหารพื้นเมือง และองค์ความรู้ด้านอาหารของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เช่น ไทย จีนฮกเกี้ยน มุสลิม และเปอรานากันที่อยู่ร่วมกันในพื้นที่ อาหารในภูเก็ตจึงไม่เพียงทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของอัตลักษณ์ท้องถิ่น และถ่ายทอดเรื่องราวทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต และความภาคภูมิใจของผู้คนในชุมชนได้อย่างลึกซึ้ง (Tourism Authority of Thailand, 2018) องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้ประกาศให้จังหวัดภูเก็ต เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ (UNESCO Creative Cities Network) ในสาขาวิทยาการอาหาร (Gastronomy) เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2558 การได้รับการยกย่องนี้สะท้อนถึงศักยภาพและความสำคัญของอาหารในฐานะทุนวัฒนธรรมของเมืองที่สามารถพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้อย่างยั่งยืน (Creative Cities Network, 2015)

อย่างไรก็ตาม สภาพปัจจุบันของภูเก็ตในฐานะเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารยังเผชิญข้อจำกัดหลายด้านในขณะเดียวกัน แนวโน้มของการท่องเที่ยวได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในกลุ่มนักท่องเที่ยวรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับประสบการณ์เฉพาะตัว และความยั่งยืนทางวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่ซับซ้อนและลึกซึ้งกว่าในอดีต (Pine & Gilmore, 1999; Richards, 2011) การพัฒนากิจกรรมที่มีความสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และแนวทางการประเมินศักยภาพของเมืองในเชิงกลยุทธ์ เช่น การวิเคราะห์ความได้เปรียบด้วยกรอบ VRIO ซึ่งช่วยให้เห็นถึงคุณค่า ความหายาก ความสามารถในการลอกเลียนแบบ และโครงสร้างการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการรักษาความได้เปรียบของเมืองในระยะยาว

จากข้อมูลข้างต้น แม้จะมีข้อมูลจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยหรือจากแผนพัฒนาฯ แต่ยังคงขาดการวิเคราะห์ศักยภาพเชิงกลยุทธ์ในมุมมอง VRIO ที่มีโครงสร้างชัดเจนและบูรณาการ 4 ภาคส่วนร่วมกัน ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ผ่านการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อทำการประเมินความสามารถของภูเก็ตในการใช้วัฒนธรรมด้านอาหารเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การจัดการอย่างมีทิศทาง และการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนให้เห็นทั้งศักยภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบาย เพื่อให้ภูเก็ตรักษาและต่อยอดความเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ในมิติด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว กิจกรรมสร้างสรรค์ และความสามารถในการแข่งขันตามกรอบ VRIO

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยว

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2542) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของการท่องเที่ยว 3 ด้าน ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวซึ่งเป็นทรัพยากรหลักของอุปทานทางการท่องเที่ยว และสามารถแบ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ธรรมชาติ ความบันเทิง และแหล่งเฉพาะตัว 2) การบริการการท่องเที่ยว เช่น ที่พัก ร้านอาหาร ของที่ระลึก โครงสร้างพื้นฐาน และบริการต่าง ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว และ 3) การตลาดการท่องเที่ยว ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ แรงจูงใจ และกระบวนการส่งเสริม พัฒนา และบริหารจัดการนักท่องเที่ยวในเชิงกลยุทธ์

มนัส สุวรรณ และคณะ (2541) ได้นำเสนอหลักการจัดการการท่องเที่ยวโดยเน้นการมองอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทรัพยากรทางการท่องเที่ยว ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ ที่มีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยว 2) การบริการการท่องเที่ยว เช่น ที่พัก ร้านอาหาร ระบบขนส่ง และบริการนำเที่ยว ที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว และ 3) การตลาดการท่องเที่ยว ซึ่งครอบคลุมถึงการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย และการบริหารความต้องการของนักท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ท่องเที่ยว

2. แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร (Creative City of Gastronomy)

การท่องเที่ยวเชิงอาหาร หมายถึง รูปแบบการเดินทางที่นักท่องเที่ยวมีแรงจูงใจหลักเพื่อสัมผัสประสบการณ์ด้านอาหารและวัฒนธรรมการกินของพื้นที่ ไม่ใช่เพียงเพื่อการบริโภค แต่รวมถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การทำอาหาร การชิมอาหาร การร่วมเทศกาลอาหาร หรือการรับฟังเรื่องราวทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหาร (Ellis et al., 2018) กิจกรรมดังกล่าวช่วยให้นักท่องเที่ยวเข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นผ่านอาหาร และเป็นหนึ่งในแรงจูงใจสำคัญของการเดินทางในยุคปัจจุบัน

องค์การการท่องเที่ยวโลก (UNWTO, 2017) ระบุว่า การท่องเที่ยวเชิงอาหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว และสามารถกระจายรายได้สู่ชุมชนได้อย่างยั่งยืน ขณะที่ Fennell (2003) มองว่า อาหารสามารถเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ Bramwell and Lane (2011) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยมองว่าการวางแผนและพัฒนาอย่างยั่งยืนควรเกิดจาก

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหาร

แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tourism) พัฒนาขึ้นจากแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยรัฐบาลไทยเล็งเห็นถึงจุดอ่อนด้านนวัตกรรมและศักยภาพทางธุรกิจ จึงสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เช่น อาหาร การท่องเที่ยว และบริการสุขภาพ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554) การท่องเที่ยวเชิงอาหารจึงกลายเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงนักท่องเที่ยวเข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ลึกซึ้งผ่านอาหารในรูปแบบต่าง ๆ (Ellis et al., 2018)

อาหารที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีอัตลักษณ์ท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยว (Richards, 2007) ขณะที่ Getz (2010) เน้นย้ำถึงการบูรณาการศิลปิน นักออกแบบ และผู้ประกอบการอาหารเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว ด้าน Long (2004) มองว่าอาหารเป็นสื่อทางวัฒนธรรมที่สามารถถ่ายทอดอัตลักษณ์ ประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตของพื้นที่ได้อย่างลึกซึ้ง

Bessiere, J. (2012) บทบาทของอาหารในการสร้างความทรงจำและประสบการณ์ทางอารมณ์ให้กับนักท่องเที่ยวการท่องเที่ยว อาหารยังมีบทบาทในการสร้างประสบการณ์ทางอารมณ์และความทรงจำองค์ประกอบของเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารสามารถอธิบายได้ผ่าน 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) ระบบเกษตร (Farming Systems) ป็นจุดเริ่มต้นของวัตถุดิบที่นักท่องเที่ยวสามารถเข้าไปเรียนรู้ ณ แหล่งผลิต เช่น สวนผลไม้หรือแปลงผัก 2) เรื่องราวของอาหาร (Story of Food) อาหารที่ถ่ายทอดผ่านเรื่องราวของชุมชนช่วยเพิ่มคุณค่าและความหมายทางวัฒนธรรม 3) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industries) เช่น การจัดอาหารดนตรี การแสดง และบรรจุภัณฑ์ ช่วยเพิ่มมิติความประทับใจ 4) การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ใช้วัตถุดิบท้องถิ่น และสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน ตามกรอบ VRIO

Barney (1991) ได้เสนอแนวคิด Resource-Based View (RBV) ซึ่งมองว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กรเกิดจากการครอบครองและใช้ทรัพยากรภายในที่มีลักษณะเฉพาะ โดยทรัพยากรเหล่านี้รวมถึง สิทธิบัตร ความสามารถ กระบวนการ ข้อมูล ความรู้ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่องค์กรสามารถควบคุมได้ และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินกลยุทธ์เพื่อสร้างมูลค่า Barney (1991) เพื่อประเมินศักยภาพของทรัพยากรในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน Barney ได้เสนอกรอบแนวคิด VRIO Framework ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) Value (คุณค่า) คือ ทรัพยากรต้องสามารถช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อโอกาสหรือรับมือกับภัยคุกคามได้ และสร้างมูลค่า

ให้แก่ลูกค้า 2) Rareness (ความหายาก) คือ ทรัพยากรต้องหายากหรือมีอยู่อย่างจำกัดในหมู่คู่แข่ง 3) Imitability (ความยากในการเลียนแบบ) คือ ทรัพยากรต้องมีลักษณะที่ยากต่อการลอกเลียนหรือได้มาโดยง่าย และ 4) Organization (การจัดการนำประโยชน์มาใช้) คือ องค์กรต้องมีโครงสร้าง ระบบ และ กระบวนการที่สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kao, Huang และ Lee (2015) ได้ใช้แนวคิดทรัพยากรเป็นฐาน (Resource-Based View: RBV) และ กรอบแนวคิด VRIO ในการพัฒนาตัวชี้วัดกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Culinary Tourism Strategy Indicators) โดยชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรท้องถิ่น เช่น วัตถุดิบ อาหารพื้นถิ่น สูตรอาหารดั้งเดิม ภูมิปัญญาชาวบ้าน และวัฒนธรรมการกิน มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน หากมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ สอดคล้องกับ 4 มิติของ VRIO ได้แก่ 1) มีคุณค่า ในการสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวและตอบสนองความคาดหวังของนักท่องเที่ยว 2) มีความหายาก และ สะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่นเฉพาะถิ่น 3) ยากต่อการลอกเลียนแบบ โดยต้องอาศัยบริบทวัฒนธรรมและความรู้เฉพาะชุมชน และ 4) ต้องมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ทางยุทธศาสตร์ได้อย่างเต็มที่

4. ข้อมูลเกี่ยวกับภูเก็ตเมืองสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหาร

อาหารภูเก็ต คือ มรดกทางวัฒนธรรมที่ผสมผสานระหว่างชาวจีนโพ้นทะเลกับคนพื้นถิ่นภูเก็ต ซึ่งเริ่มต้นขึ้นในยุคเหมืองดีบุก และสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นผ่านความเชื่อ ประเพณี และวิถีชีวิต ด้วยวัตถุดิบชั้นเลิศจากทะเลอันดามันอันอุดมสมบูรณ์ ทำให้อาหารภูเก็ตมีอัตลักษณ์เฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร จากความหลากหลายของอาหารและวัฒนธรรมพื้นถิ่นจึงทำให้จังหวัดภูเก็ตเป็นหนึ่งในเมืองที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหารระดับโลกจากองค์การยูเนสโก เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2558 ซึ่งเป็นจังหวัดแรกในประเทศไทยและเป็นเมืองแรกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) และเป็น 1 ใน 18 เมืองของโลกด้านวิทยาการ องค์การยูเนสโกได้ประกาศให้ภูเก็ตเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหาร หรือ City of Gastronomy การได้รับเลือกในครั้งนี้ เป็นผลมาจากปัจจัยและความโดดเด่นหลายประการของภูเก็ต ดังนี้ 1) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) ความสำคัญของอาหารในวิถีชีวิต 3) อัตลักษณ์ของอาหารที่ชัดเจน 4) ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และ 5) ความเป็นเจ้าบ้านที่ดี (เทศบาลนครภูเก็ต, 2559)

การได้รับเป็นเมืองสร้างสรรค์ของยูเนสโกด้านอาหารในครั้งนี้ ทำให้ภูเก็ตมีโอกาสพัฒนาเศรษฐกิจการลงทุนต่อยอดจากธุรกิจการท่องเที่ยวไปได้อีกหลากหลายประเภท เช่น การเป็นเมืองที่ต้องมาชิมอาหาร มาซื้อของฝากประเภทอาหารที่เกิดจากนวัตกรรมใหม่ ๆ มาชมมาอุดหนุนสินค้าจากแหล่งเกษตรกรรม ประมงที่เป็นแหล่งวัตถุดิบสำคัญในภูเก็ต รวมถึงต่อไปอาจมีสถาบัน โรงเรียนให้มาเรียนรู้

ด้านวิทยาการอาหาร เป็นต้น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดภูเก็ตที่ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งในส่วนที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลและประวัติศาสตร์วัฒนธรรม สอดคล้องกับที่ตนเองก็ได้รับนโยบายจากท่านนายกรัฐมนตรีให้ส่งเสริมการค้าการลงทุนและสร้างมูลค่าเพิ่มจากเมืองท่องเที่ยวเพื่อนำรายได้เข้าประเทศ

สรุปได้ว่า ศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดการจัดการการท่องเที่ยว แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร และแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันตามกรอบ VRIO ในการประเมินศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดภูเก็ต ในฐานะเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการการท่องเที่ยว 2) กิจกรรมสร้างสรรค์ด้านอาหาร และ 3) ความสามารถในการแข่งขันตามกรอบ VRIO มาทำการประเมินศักยภาพของจังหวัดภูเก็ต ในฐานะเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ คือ ผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการขับเคลื่อนด้านอาหารหรือการท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต ทั้งในระดับเชิงนโยบายและการปฏิบัติ รวมถึงผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับกิจกรรมเชิงวัฒนธรรม อาหาร และการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย รวม 4 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 13 คน ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐ (รวมจำนวน 3 คน)

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนจากภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการ (รวมจำนวน 5 คน)

กลุ่มที่ 3 ตัวแทนจากภาควิชาการ (รวมจำนวน 2 คน)

กลุ่มที่ 4 ตัวแทนจากภาคชุมชน (รวมจำนวน 3 คน)

โดยผู้ให้ข้อมูลมีเพศ อายุ และตำแหน่งที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและรอบด้าน ผู้วิจัยหยุดเก็บข้อมูลเมื่อพบว่าไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มเติม ซึ่งถือว่าเข้าสู่ภาวะข้อมูลอิ่มตัว (data saturation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์เกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ศักยภาพในการจัดการของจังหวัดภูเก็ต ในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ 1) ด้านทรัพยากรท่องเที่ยว 2) ด้านการบริการนักท่องเที่ยว และ 3) ด้านการตลาดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

ตอนที่ 3 ศักยภาพของกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดภูเก็ต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านใหญ่ๆ คือ 1) การบูรณาการระบบการเกษตร 2) เรื่องราวอาหารท้องถิ่น 3) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และ 4) การท่องเที่ยวยั่งยืน

ตอนที่ 4 ศักยภาพความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ตามกรอบแนวคิด VRIO ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรและความสามารถในการอาหาร 2) ความโดดเด่นและหายากของทรัพยากร 3) ความท้าทายในการรักษาความได้เปรียบ 4) การจัดการเพื่อความได้เปรียบที่ยั่งยืน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยมีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่ามีค่า ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ข้อคำถามครอบคลุม และครบถ้วนสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างครบถ้วน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จำนวน 5 ท่าน ซึ่งทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Guba & Lincoln (1985) มาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ผ่านเกณฑ์ 4 ด้าน ได้แก่ Credibility (ความน่าเชื่อถือของข้อมูล) ตรวจสอบความถูกต้องผ่านการสรุปยืนยันกับผู้ให้สัมภาษณ์ (member checking) Transferability (ความสามารถในการถ่ายโอนผลการวิจัย) นำเสนอบริบทการวิจัยอย่างละเอียดเพื่อรองรับการประยุกต์ใช้ Dependability (ความเสถียรของข้อมูล) บันทึกกระบวนการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และ Confirmability (ความเป็นกลางของผู้วิจัย) ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) ทั้งจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดอคติของผู้วิจัย และสนับสนุนการตีความด้วยหลักฐานที่ตรวจสอบได้ การผสมผสานกระบวนการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพเชิงระบบในลักษณะนี้ ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ และสามารถสะท้อนศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตได้อย่างมีมิติและรอบด้าน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ผู้วิจัยลงพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต โดยได้ข้อมูลปฐมภูมิจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งสิ้น 13 คน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการ ภาคนักวิชาการ และภาคชุมชน ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวทั้งหมดเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

2. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิเชิงคุณภาพ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารของภูเก็ตในฐานะเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร

3. ผู้วิจัยใช้กระบวนการเชิงคุณภาพ เพื่อทราบถึงทรัพยากรท่องเที่ยว กิจกรรมสร้างสรรค์ด้านอาหารและความสามารถในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน (VRIO) ของการท่องเที่ยวเชิงอาหารจังหวัดภูเก็ต และทำการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามหัวข้อการวิจัย ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยถอดเทปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก อ่านทวนหลายรอบเพื่อทำความเข้าใจบริบท และทำการเข้ารหัส (Coding) จากข้อความที่สะท้อนประเด็นตามวัตถุประสงค์วิจัย จากนั้นจัดกลุ่มรหัสเป็นประเด็นหลัก (Themes) เช่น อัตลักษณ์อาหาร การตลาด และการจัดการนโยบาย เพื่อสะท้อนศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดำเนินโดยผู้วิจัยหลัก พร้อมการทวนสอบร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการจัดการข้อมูล จัดกลุ่มรหัส และเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่มีการใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะทาง ผลการวิจัยศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร (Creative City of Gastronomy) จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 4 ภาคส่วน จำนวน 13 ราย พบว่า

ด้านที่ 1. การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร สามารถสรุปได้ 3 ด้านสำคัญ ได้แก่

1.1 ด้านทรัพยากรท่องเที่ยว ทุกภาคส่วนเห็นตรงกันว่าภูเก็ตมีศักยภาพด้านอาหารพื้นที่ถิ่นที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง เมนูอาหาร เช่น หมูฮ้อง โอวต้าว และขนมเต้าส้อ สะท้อนอัตลักษณ์หลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ ทั้งจีนฮกเกี้ยน เปอรานากัน มลายู และไทยพื้นถิ่น อาหารจึงทำหน้าที่เป็นทุนวัฒนธรรม (Cultural Capital) ที่สามารถต่อยอดสู่ผลิตภัณฑ์และกิจกรรมการท่องเที่ยวได้อย่าง

หลากหลายนอกจากนี้ ทรัพยากรเสริม เช่น ย่านเมืองเก่าภูเก็ต ชุมชนชายฝั่ง และภูมิทัศน์ธรรมชาติ ล้วนเอื้อต่อการออกแบบเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอาหารที่มีเรื่องเล่าและประสบการณ์เชิงวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงตลาดของผู้ผลิตต้นน้ำ และการขาดระบบเล่าเรื่องเชิงอาหารที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 ด้านการบริการนักท่องเที่ยว ภูเก็ตมีความพร้อมในการให้บริการที่มีคุณภาพ ทั้งในระดับร้านอาหาร โรงแรม และชุมชน โดยเฉพาะความสามารถด้านภาษาและการต้อนรับ อย่างไรก็ตาม ยังขาดมาตรฐานกลางด้านบริการอาหารในระดับจังหวัด และขาดภาคีเฉพาะทางด้านอาหาร ส่งผลให้ประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวไม่สม่ำเสมอ นอกจากนี้ ปัญหาโครงสร้าง เช่น การเดินทาง ค่าขนส่งที่สูง และระบบขนส่งสาธารณะที่ไม่ทั่วถึง ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวไปยังพื้นที่ชุมชน

1.3 ด้านการตลาดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว แม้ภูเก็ตจะมีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดแผนยุทธศาสตร์ด้านการตลาดอาหารที่ชัดเจน และขาดแพลตฟอร์มกลางในการประชาสัมพันธ์ของผู้ประกอบการรายย่อย การสื่อสารอัตลักษณ์ของเมืองในฐานะเมืองอาหารสร้างสรรค์ยังไม่เข้มข้นเท่าที่ควร โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับเมืองต้นแบบในต่างประเทศ เช่น ปีนัง หรือโอซาก้าชุมชนยังเผชิญข้อจำกัดด้านภาษา เทคโนโลยี และงบประมาณในการทำตลาดด้วยตนเอง จึงเสนอให้มีการสนับสนุนเชิงเทคนิคและระบบกระจายข้อมูลอย่างมืออาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมแนวทางการเล่าเรื่องที่ลึกซึ้ง เช่น ที่มาของวัตถุดิบ ความเชื่อ และประวัติของอาหาร เพื่อสร้างแบรนด์เมืองในเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2. กิจกรรมสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดภูเก็ต สามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

2.1 การบูรณาการระบบการเกษตร แม้ภูเก็ตมีข้อจำกัดด้านพื้นที่เกษตรกรรม แต่ทุกภาคส่วนเห็นพ้องว่าควรส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างเกษตรกับการท่องเที่ยวในรูปแบบเกษตรเชิงประสบการณ์ เช่น การเรียนการทำอาหารจากวัตถุดิบท้องถิ่น กิจกรรม Chef's Table และกิจกรรม farm-to-table ซึ่งช่วยสร้างประสบการณ์ต้นทางให้กับนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ยังจำเป็นต้องมีการสนับสนุนด้านโครงสร้าง เช่น แพลตฟอร์มเชื่อมโยงตลาด แผนที่เส้นทางวัตถุดิบ และระบบราคาที่เป็นธรรม

2.2 เรื่องราวอาหารท้องถิ่น (Food Storytelling) ทุกกลุ่มยอมรับว่าเรื่องเล่าคือหัวใจของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ตัวอย่างเช่น การเล่าเรื่องหม้อฮ้อง ขนมอาโป่ง ขนมฮังกู หรือขนมเปี๊ยะรอกันผ่านพิธีกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่น การเชื่อมโยงเมนูกับความเชื่อ ความทรงจำ และผู้ปรุงในครอบครัว การใช้สื่อดิจิทัลในการบันทึกสูตรอาหาร การออกแบบเมนูที่มีเรื่องราว และการให้ชุมชนมีบทบาทในการถ่ายทอด เป็นสิ่งที่สะท้อนคุณค่าของวัฒนธรรมผ่านอาหารได้อย่างลึกซึ้ง

2.3 อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ภูเก็ตมีศักยภาพในการพัฒนาอาหารให้มีมูลค่าเพิ่มผ่านงานออกแบบ เช่น การตกแต่งด้วยสถาปัตยกรรมท้องถิ่น การใช้เซรามิกท้องถิ่น ภาชนะสะท้อนวัฒนธรรม หรือ ฉลากอาหารหลายภาษา แนวคิดสร้างสรรค์ เช่น การสร้างแบรนด์ร่วมกับศิลปินท้องถิ่น การจัด chef's table หรือกิจกรรมที่ผนวกศิลปะเข้ากับอาหาร เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างภาพจำของเมืองในฐานะแหล่งวัฒนธรรมร่วมสมัยที่มีรากเหง้า

2.4 การท่องเที่ยวยั่งยืน ทุกภาคส่วนเห็นว่าความยั่งยืนคือหัวใจของการท่องเที่ยวระยะยาว มีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน เช่น การปลูกวัตถุดิบหมุนเวียน การจัดการขยะอาหาร และการใช้วัตถุดิบท้องถิ่นตามฤดูกาล นอกจากนี้ ยังมีความพยายามในการสร้างคุณค่าทางใจ ผ่านกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับพื้นที่ เช่น เดินตลาด แยกขยะ บันทึกรสชาติอาหารโบราณ และการจัดการเดินทางแบบคาร์บอนต่ำ โดยยึดหลักมีส่วนร่วมของชุมชนและความจริงใจในการสื่อสารอัตลักษณ์ท้องถิ่น

ด้านที่ 3. ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด VRIO สามารถสรุปได้ 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

3.1 คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรอาหาร (Value) อาหารภูเก็ตสะท้อนทุนทางวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง ทั้งในเชิงประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และความเชื่อ โดยเฉพาะวัฒนธรรมเปอร์านากัน อาหารพื้นถิ่นอย่างหมูฮ้อง หมี่หุ่น และโอวต้าว ไม่เพียงเป็นสิ่งบริโภค แต่สามารถแปรเป็นประสบการณ์เชิงวัฒนธรรมที่สร้างคุณค่า ทั้งผ่านกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเรียนทำอาหาร และการเล่าเรื่องวัตถุดิบ ซึ่งตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ที่แสวงหาความแท้จริง (authenticity)

3.2 ความโดดเด่นและหายากของทรัพยากร (Rarity) ภูเก็ตมีวัตถุดิบเฉพาะถิ่นและระบบนิเวศวัฒนธรรมที่ไม่สามารถพบในพื้นที่อื่นได้ เช่น สับปะรดภูเก็ต ลีอบสเตอร์เจ็ดสี ขนมหันเมือง หรือเทศกาลถือศีลกินผัก ขณะเดียวกัน ความรู้ ทักษะ และบริบททางวัฒนธรรมที่สั่งสมในครัวเรือน เช่น สูตรอาหารดั้งเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์ ถือเป็นมรดกที่มีคุณค่าและหายาก ทำให้อาหารภูเก็ตมีความเฉพาะตัวและไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย

3.3 ความท้าทายในการรักษาความได้เปรียบ (Imitability) แม้ภูเก็ตมีความได้เปรียบเชิงวัฒนธรรมที่ชัดเจน แต่ยังเผชิญความท้าทายจากภายใน เช่น การขาดการสืบทอดสูตรอาหาร ความรู้ที่กระจุกกระจาย และการเปลี่ยนแปลงรสนิยมที่อาจลดทอนอัตลักษณ์ ขณะที่จากภายนอก เมืองอื่น ๆ อาจพยายามเลียนแบบแนวคิดเดียวกัน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการป้องกัน เช่น การขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) การจัดทำฐานข้อมูล และการสร้างกลไกรับรองความเป็นต้นตำรับ

3.4 การจัดการเพื่อความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (Organization) การรักษาความได้เปรียบจำเป็นต้องอาศัยการจัดการที่เป็นระบบในระดับเมือง ทั้งในดำนนโยบาย โครงสร้างพื้นฐาน และการมี

ส่วนร่วมของชุมชน แม้มีความพยายามในระดับท้องถิ่น เช่น เซฟเทเบิล ขนบโบราณ หรือบรรจุภัณฑ์รักษ์โลก แต่ยังขาดการประสานในระดับมหภาค ขาดหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ และยังไม่มีแผนยุทธศาสตร์วัฒนธรรมอาหารที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ศักยภาพของจังหวัดภูเก็ตในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิจัยมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 การศึกษาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภูเก็ตมีศักยภาพด้านทรัพยากรอาหารพื้นถิ่นที่โดดเด่น ทั้งในแง่ของรสชาติและการสะท้อนอัตลักษณ์วัฒนธรรม โดยเมนูอาหารท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นทุนวัฒนธรรม (Cultural Capital) ที่สามารถนำไปต่อยอดในเชิงประสบการณ์ได้หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ศักยภาพเหล่านี้ยังไม่ถูกพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากขาดระบบเล่าเรื่องที่ เป็นระบบ และกลไกเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตต้นน้ำกับภาคการท่องเที่ยวยังไม่เข้มแข็ง

ด้านบริการนักท่องเที่ยว แม้ภูเก็ตจะมีโครงสร้างบริการรองรับในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดมาตรฐานเฉพาะด้านอาหาร รวมถึงมัคคุเทศก์เฉพาะทางด้านวัฒนธรรมอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พรศักดิ์ ฅนสกนกร และคณะ (2556) พบว่าโครงสร้างการบริหารจัดการของจังหวัดยังมีข้อจำกัดเชิงระบบ ทั้งด้านขนส่งและการบริหารงานแบบบูรณาการ

ด้านการตลาด แม้จะมีความพยายามในการจัดกิจกรรมส่งเสริม แต่ยังไม่มีแผนการตลาดด้านอาหารที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ประกอบการรายย่อยไม่สามารถเข้าถึงตลาดที่กว้างขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ UNESCO (2019) ที่ระบุว่าความสำเร็จของเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสื่อสารอัตลักษณ์ และระบบสนับสนุนที่ชัดเจนในระดับพื้นที่

ด้านที่ 2 การศึกษากิจกรรมสร้างสรรค์ ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมสร้างสรรค์คือหัวใจของการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงอาหารของภูเก็ตจากการบริโภคสู่ประสบการณ์วัฒนธรรม

ด้านการบูรณาการระหว่างระบบการเกษตรและการท่องเที่ยว ซึ่งช่วยสร้างจุดขายที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวที่แสวงหาความเชื่อมโยงระหว่างอาหารและแหล่งผลิต เช่น เวิร์กช็อป Chef's Table และเส้นทางอาหารที่เชื่อมโยงผู้ผลิตและชุมชน สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวทางที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวร่วมออกแบบประสบการณ์เชิงอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Rachão et al. (2020) เรื่องการร่วมสร้างสรรค์ประสบการณ์การท่องเที่ยวด้านอาหารและไวน์ ที่ชี้ว่ากิจกรรมที่นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมเชิงลึก (co-creational involvement) จะช่วยสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าและน่าจดจำ

ด้านเรื่องเล่าอาหาร (Food Storytelling) นับเป็นองค์ประกอบที่โดดเด่นของการสื่อสารวัฒนธรรมผ่านอาหาร โดยเฉพาะอาหารที่มีรากเหง้าจากกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น เปอรานากัน หรือฮกเกี้ยนในภูเก็ต การเล่าเรื่องผ่านเมนูสามารถเพิ่มคุณค่าทางวัฒนธรรมและสร้างความจดจำได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Long (2004) ที่กล่าวว่า อาหารไม่ใช่เพียงการบริโภค แต่คือเครื่องมือในการสื่อสารอัตลักษณ์ท้องถิ่นและความทรงจำทางวัฒนธรรม

ด้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ พบว่า ภูเก็ตมีความพร้อมในการใช้ศิลปะและการออกแบบเข้ามายกระดับมูลค่าของอาหาร เช่น การใช้ภาชนะเซรามิกท้องถิ่น การออกแบบเมนูร่วมกับศิลปิน รวมถึงการสร้างเอกลักษณ์ของแบรนด์อาหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Richards (2007) ที่เน้นว่า ความคิดสร้างสรรค์ในอาหารสามารถเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน

ด้านการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน แสดงให้เห็นว่าการใช้วัตถุดิบตามฤดูกาล การลดขยะอาหาร และการส่งเสริมกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับพื้นที่ ล้วนเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนและการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่ง UNESCO (2019) เน้นว่าเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารควรออกแบบกิจกรรมโดยยึดถือบริบทของสิ่งแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรมร่วมกัน

ด้านที่ 3 ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารของจังหวัดภูเก็ต

พบว่า ภูเก็ตมีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน หากสามารถจัดการและเสริมสร้างศักยภาพอย่างเป็นระบบ

ด้านคุณค่า (Value) อาหารพื้นถิ่นของภูเก็ต เช่น หมูฮ้อง หมี่หุ่น และโอวต้าว ไม่ได้เป็นเพียงเมนูอาหารธรรมดา แต่เป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สะท้อนวิถีชีวิต ประวัติศาสตร์ และอัตลักษณ์ของชุมชนหลากหลายชาติพันธุ์ โดยเฉพาะวัฒนธรรมเปอรานากัน กิจกรรมสร้างสรรค์ที่ออกแบบให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ หรือลงมือทำ ผ่านการเล่าเรื่องและการมีส่วนร่วม ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับทรัพยากรอาหารในฐานะประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barney (1991) ที่ระบุว่าทรัพยากรที่สร้างมูลค่าให้ลูกค้าและตอบสนองโอกาสในตลาดย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืน

ด้านความหายาก (Rarity) ภูเก็ตมีวัตถุดิบเฉพาะถิ่นและองค์ความรู้ด้านอาหารที่สั่งสมในครัวเรือน เช่น สับปะรดภูเก็ต ลีอบสเตอร์เจ็ดสี ผักพื้นถิ่น และสูตรอาหารท้องถิ่นดั้งเดิม ซึ่งไม่สามารถหาได้ง่ายจากที่อื่น ความพิเศษเหล่านี้จึงทำให้อาหารของภูเก็ตมีลักษณะเฉพาะตัวและดึงดูดนักท่องเที่ยวที่แสวงหาความแตกต่าง สอดคล้องกับงานของ Kao, Huang และ Lee (2015) ที่พบว่า ความหายากของวัตถุดิบและภูมิปัญญาท้องถิ่นคือปัจจัยสำคัญในกลยุทธ์การสร้างจุดขายด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหาร

ด้านความยากต่อการเลียนแบบ (Imitability) แม้ภูเก็ตจะมีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมอาหาร แต่ยังคงมีความเสี่ยงจากการสูญหายของสูตรอาหารและการเปลี่ยนแปลงรสนิยมในกลุ่มคนรุ่นใหม่ รวมถึง

ความพยายามจากเมืองอื่น ๆ ที่อาจลอกเลียนแบบภาพลักษณ์ของเมืองอาหาร การปกป้องทรัพยากรเชิงวัฒนธรรม เช่น การขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) หรือการรวบรวมองค์ความรู้แบบเป็นระบบ จึงเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยเสริมความยากในการลอกเลียนแบบ และยืดอายุความได้เปรียบทางยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ Rasmi, Phuoc, Othman และ Azman (2022) ซึ่งให้เห็นว่า การขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ไม่เพียงแต่ช่วยคุ้มครองคุณลักษณะเฉพาะถิ่นของผลิตภัณฑ์อาหาร แต่ยังส่งเสริมศักยภาพในการสร้างแบรนด์และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการป้องกันการลอกเลียนแบบจากคู่แข่ง ช่วยให้เกิดตลาดตระหนักถึงคุณภาพ และอนุรักษ์อัตลักษณ์ของอาหารในแต่ละพื้นที่ต้นกำเนิดได้ในระยะยาว

ด้านการจัดการเพื่อใช้ประโยชน์ (Organization) แม้ในระดับท้องถิ่นจะมีความพยายามพัฒนาอาหารและกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น เชฟเทเบิล หรือขนมโบราณ แต่ยังคงขาดโครงสร้างการจัดการในระดับจังหวัดที่สามารถขับเคลื่อนอย่างยั่งยืน เช่น ศูนย์ประสานงาน การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้านอาหาร หรือกลไกสนับสนุนธุรกิจรายย่อยอย่างมีทิศทาง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่กระจายตัวและไม่สามารถส่งผลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเต็มที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) ระบุว่า การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของจังหวัดภูเก็ตควรมีการบูรณาการกลไกจากทุกภาคส่วน และวางโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการเชิงระบบให้ชัดเจน

จากการอภิปรายผลจึงเกิดคำถามสำคัญว่าจังหวัดภูเก็ตมีศักยภาพใดบ้างในการขับเคลื่อนสู่เมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารอย่างยั่งยืนในมิติทรัพยากร กิจกรรม และความสามารถในการแข่งขันเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ออกมาเป็น 5 ศักยภาพหลักที่เชื่อมโยงกับจังหวัดภูเก็ต ได้แก่

1. ศักยภาพเชิงวัฒนธรรมและการออกแบบประสบการณ์ (Creative Gastronomy Experience) อาหารพื้นถิ่นภูเก็ตทำหน้าที่เป็นทุนวัฒนธรรมที่สามารถต่อยอดเป็นกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์สร้างประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งและมีความหมายสำหรับนักท่องเที่ยว
2. ศักยภาพความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน (Community Creative Engagement) การผนวกระบบเกษตร ชุมชน และอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ทำให้เกิดกิจกรรมเชิงอาหารที่นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วม เช่น เวิร์กช็อป การทัวร์สวน และกิจกรรมแบบ farm-to-table โดยสอดคล้องกับแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงอาหารบนฐานชุมชนที่เน้นความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น (Sosa et al., 2021)
3. ศักยภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนและความสมจริง (Authenticity & Participation) การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมท่องเที่ยวเช่น การถ่ายทอดเรื่องเล่า หรือสาธิตการทำอาหาร ช่วยสร้าง

ประสบการณ์ที่แท้จริงและความผูกพันกับสถานที่ (Della Lucia & Franch, 2017; Ferrari & Gilli, 2015)

4. ศักยภาพความยั่งยืนและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Sustainability & Creative Economy) แม้ภูเก็ตมีความพยายามด้านความยั่งยืน เช่น ลดขยะและใช้วัตถุดิบหมุนเวียน แต่ยังขาดนโยบายที่ชัดเจน งานวิจัยระบุว่าความยั่งยืนต้องผนวกกับโครงสร้างระบบ (Cheer, 2021) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด New Phuket ที่เสนอโดย UNDP (2023) ซึ่งเน้นการใช้ทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นและความคิดสร้างสรรค์เป็นกลไกหลักในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดภูเก็ตอย่างยั่งยืน

5. ศักยภาพการบริหารจัดการเชิงนโยบาย (Governance & Strategic Integration) การบริหารจัดการเมืองอาหารจำเป็นต้องมีกลไกนโยบายที่รวมศูนย์ มีแพลตฟอร์มกลาง และการพัฒนาบุคลากร งานวิจัยของ Pattanapokinsakul และคณะ (2567) ชี้ให้เห็นว่า การมีระบบคุณภาพและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเมืองท่องเที่ยวให้มีคุณภาพในระดับสูง ทั้งในมิติของประสบการณ์นักท่องเที่ยวและความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

เพื่อยกระดับภูเก็ตสู่การเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการเมืองอาหารสร้างสรรค์ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างเทศบาลนครภูเก็ต สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (CEA) และภาคชุมชน เพื่อบรรณข้อมูลวัตถุดิบ เมนูพื้นถิ่น ร้านอาหาร และกิจกรรมอาหารสร้างสรรค์ พร้อมพัฒนาเป็นฐานข้อมูลดิจิทัลแบบเปิด

2. พัฒนาทุนมนุษย์ในระบบอาหาร โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่จัดหลักสูตรอบรมเชฟพื้นถิ่น และมัคคุเทศก์ด้านอาหาร โดยเน้นอัตลักษณ์ วัตถุดิบท้องถิ่น และการเล่าเรื่องราววัฒนธรรม เพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงอาหารอย่างมีคุณภาพ

3. สร้างกลไกอนุรักษ์และต่อยอดภูมิปัญญาอาหาร เช่น การจดทะเบียนสูตรอาหารพื้นถิ่น การขึ้น GI เมนูท้องถิ่น และการใช้สื่อดิจิทัลร่วมกับชุมชนเพื่อบันทึกและถ่ายทอดองค์ความรู้

4. ออกแบบเทศกาลอาหารสร้างสรรค์ระดับนานาชาติ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและเชื่อมโยงกับเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ของยูเนสโก เพื่อยกระดับการรับรู้ในระดับโลก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาศักยภาพในระดับเชิงพื้นที่อย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น มีการวิจัยเชิงลึกในระดับพื้นที่ย่อย หรือ ชุมชนเฉพาะกลุ่มที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารในจังหวัดภูเก็ต เช่น

ชุมชนชาวเล บ้านบางโรง หรือย่านเมืองเก่า เพื่อทำความเข้าใจความต้องการ ความพร้อม และแนวทางการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างเหมาะสมกับบริบทเฉพาะถิ่น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบกิจกรรมหรือเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยตรง ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนและนักท่องเที่ยวได้ทดลองออกแบบกิจกรรมร่วมกัน เพื่อประเมินประสิทธิผลของแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอาหารแบบมีส่วนร่วมจริง

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). *แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ นโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. กองนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ.
- เทศบาลนครภูเก็ต. (2559). *รายงานข้อมูลเมืองสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหาร*. สำนักงานเทศบาลนครภูเก็ต.
- มนัส สุวรรณ, วิทยา สุจริตรักษ์, & รัตนา ภูมิพัฒน์. (2541). *การจัดการการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (2542). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566-2570): สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bessière, J. (2012). ‘Heritagization’, a challenge for tourism promotion and regional development: An example of food heritage. *Journal of Heritage Tourism*, 7(4), 275–291. <https://doi.org/10.1080/1743873X.2012.664676>
- Bramwell, B., & Lane, B. (2011). Critical research on the governance of tourism and sustainability. *Journal of Sustainable Tourism*, 19(4–5), 411–421. <https://doi.org/10.1080/09669582.2011.580586>

- Cheer, J. M. (2021). *Tourism recovery in post-COVID-19 Asia-Pacific: Sustainable pathways for people, planet, and prosperity*. *Tourism Geographies*, 23(3), 467–478. <https://doi.org/10.1080/14616688.2021.1900653>
- Creative Cities Network. (2015). *Phuket joins the UNESCO Creative Cities Network as a City of Gastronomy UNESCO*. Retrieved from <https://en.unesco.org/creative-cities/events/phuket-joins-unesco-creative-cities-network-city-gastronomy>
- Della Lucia, M., & Franch, M. (2017). *The effects of local community involvement in sustainable tourism development: A case study on Marettimo Island, Italy*. *Sustainability*, 9(3), 383. <https://doi.org/10.3390/su9030383>
- Ellis, A., Park, E., Kim, S., & Yeoman, I. (2018). *What is food tourism?* *Tourism Management*, 68, 250–263. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.03.025>
- Fennell, D. A. (2003). *Ecotourism: An introduction* (2nd ed.). Routledge.
- Ferrari, G., & Gilli, M. (2015). *Local food festivals: A comparative study in Italy*. *Alma tourism*, 6(4), 1–18. <https://doi.org/10.6092/issn.2036-5195/5521>
- Getz, D. (2010). The nature and scope of festival studies. *International Journal of Event Management Research*, 5(1), 1–47.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications
- Kao, H.-Y., Huang, L.-C., & Lee, T. S. (2015). Constructing indicators of culinary tourism strategy using the resource-based view. *International Journal of Organizational Innovation*, 7(4), 86–92.
- Long, L. M. (2004). *Culinary tourism*. University Press of Kentucky.
- Pattanapokinsakul, K., Wongmontha, S., Pongponrat Chieochan, K., & Pariwongkhuntorn, N. (2024). The readiness for development Phuket as a world-class wellness tourism destination. *Arts of Management Journal*, 8(1), 155–181. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/268496>
- Pine, B. J., & Gilmore, J. H. (1999). *The experience economy: Work is theatre & every business a stage*. Harvard Business Press

- Rachão, S., Breda, Z., Fernandes, C., & Joukes, V. (2020). *Food-and-wine tourism and co-creation: A stakeholder perspective in the Douro Valley, Portugal*. *Current Issues in Tourism*, 23(17), 2120–2138.
<https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1678572>
- Rasmi, A.A., Phuoc, J.C., Othman, Z., & Azman, N. (2022). Geographical indication for gastronomy tourism: Maximising intellectual property value and branding. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2), 1-13.
- Richards, G. (2007). *Creativity and tourism: The state of the art*. *Tourism, Creativity and Development*, 1(1), 1–22.
- Richards, G. (2011). *Creativity and tourism: The state of the art*. *Annals of Tourism Research*, 38(4), 1225–1253. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.07.008>
- Sosa, M., Aulet, S., & Mundet, L. (2021). *Community-based food tourism as a driver for sustainable development in rural destinations: The case of Sierra Gorda, Mexico*. *Sustainability*, 13(13), 7013. <https://doi.org/10.3390/su13137013>
- Tourism Authority of Thailand. (2018). *Food on the move*. *Academic Journal of Tourism*, TAT, Q1 (January–March).
- UNESCO. (2019). *Creative tourism toolkit*.
https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/toolkit_creative_tourism.pdf
- United Nations Development Programme. (2023). *New Phuket: Creative Economy and Sustainable Recovery Strategy*. Bangkok: UNDP Thailand

แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
Guidelines for Developing Administration towards World-Class Standard
School under The Secondary Educational Service Area
Office Phra Nakhorn Si Ayutthaya

สาลิณี ัญญูปักตร์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: salineetanyupak01@gmail.com

ชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: chsuwa@rpu.ac.th

Salinee Tanyupak

Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

Chalabhorn Suwansumrit

Advisor, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

รับเข้า : 29 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 24 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 26 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 285 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน และผู้บริหาร 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามโดยมีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล และนักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของครูต่อแนวทางการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล พบว่า จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานสากล ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ ความสามารถของนักเรียนด้านภาษา เทคโนโลยี ความเป็นพลโลก และพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารให้มีความเข้าใจการบริหารตามมาตรฐานสากล

คำสำคัญ: การบริหาร โรงเรียนตามมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the administration toward World-Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhorn Si Ayutthaya, 2) compare the teachers' opinions toward World-Class Standard School, classified by gender, education level, work experience, and school size; and 3) propose the guidelines for administration toward World-Class Standard School. The sample consisted of 285 teachers from schools in The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhorn Si Ayutthaya, selected through stratified random sampling based on school sizes and 5 school administrators, selected through purposive sampling. The research instruments were a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .99 and an interview form. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and content analysis.

The results of the research were as follow 1) the administration toward World-Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhorn Si Ayutthaya was at a high level overall and particular aspects, ranking as fellow: administration supported by a quality system, teaching and learning management comparable to international standards, and students with the potential to become global citizens. 2) The results of a comparison of teachers' opinions on school management guidelines based on international standards revealed that

teachers' opinions, when classified by gender and work experience showed no significant differences, while the opinions classified by educational level were statistically significant differences at the .01 and .05 levels and the opinions classified by school size were statistically significant differences at the .01 levels. 3) The guidelines for developing school administration in accordance with international standards include: developing curricula and teaching methods that align with international standards, promoting management systems that emphasize results and student competencies in language, technology, and global citizenship, and strengthening the capacity of teachers and administrators to understand school administration consistent with international standards.

Keywords: Administration, World-Class Standard School, The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhorn Si Ayutthaya

บทนำ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ริเริ่มโครงการโรงเรียนตามมาตรฐานสากล (World Class Standard School) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถแข่งขันทัดเทียมกับผู้เรียนของนานาชาติ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเป็น "พลโลก" ที่สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ ความเป็นเลิศวิชาการ สามารถสื่อสารได้อย่างน้อยสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์ และมีจิตร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก รวมถึงเน้นการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และยังบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) อีกทั้งการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันดีงาม (World Class Standard) (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553) อย่างไรก็ตาม การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลในประเทศไทยยังคงมีความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและผลลัพธ์ของการศึกษา โดยการศึกษาของไทยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการจัดการหลักสูตรและการใช้มาตรฐานระดับโลก ซึ่งเป็นประโยชน์ในการยกระดับมาตรฐานนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ของไทยให้ทัดเทียมสากล UNESCO ชี้ว่าไทยได้ทำการลงทุนเพื่อขยายการเข้าถึงการศึกษาให้กว้างขึ้นและพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุม ซึ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสู่เศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปรับการเรียนการสอนเพื่อเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการปรับตัวของผู้เรียนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัย

สำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคงในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะองค์กรภาคการศึกษาในระดับพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ขีดความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สถานศึกษาต้องอาศัยองค์ความรู้และหลักการในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมความพร้อมในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

โดยในปี พ.ศ. 2565 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนตามมาตรฐานสากลที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โรงเรียนตามมาตรฐานสากลที่อยู่ในระดับเกณฑ์ รางวัล ScQA จำนวน 706 โรงเรียน และระดับเกณฑ์ รางวัล OBECQA จำนวน 403 โรงเรียน ในปีพ.ศ. 2567 มีโรงเรียนแจ้งความประสงค์ขอสมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนตามมาตรฐานสากล จำนวน 396 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเชื่อว่าถ้าโรงเรียนมีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดีก็ช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีโรงเรียนในกำกับดูแลทั้งสิ้น 29 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนที่ได้รับรางวัลตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับเกณฑ์รางวัลมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับโรงเรียน (ScQA) ขึ้นไป ปีการศึกษา 2567 จำนวน 18 โรงเรียน แต่ทั้งนี้จากผลการประเมินย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2567) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิชาสังคมศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้กับภาพรวมในระดับประเทศแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าว

ดังนั้น การส่งเสริมและผลักดันให้สถานศึกษาภายในสังกัดเข้าร่วมโครงการโรงเรียนตามมาตรฐานสากล จึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิธีการและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตลอดจนเพื่อให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของผู้บริหารและครู ซึ่งจะประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (ครูผู้สอน) ต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

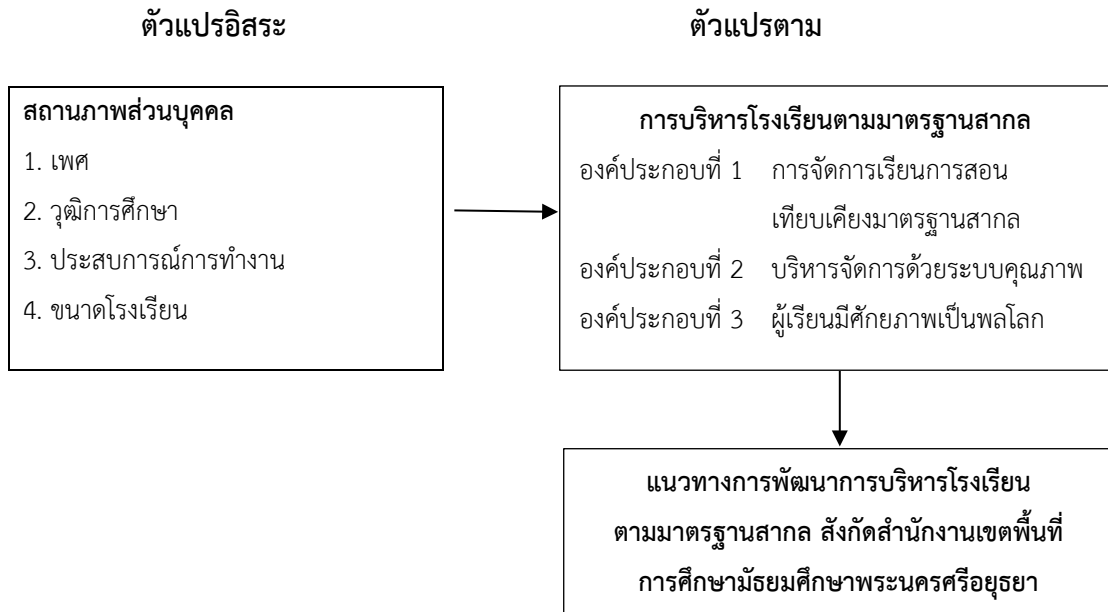
1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของของกลุ่มตัวอย่าง (ครูผู้สอน) ต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ศึกษาจากการกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553) นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดปรากฏ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 คน

2. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,137 คน จาก 18 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กำหนดคุณสมบัติเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 3 ปี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างตาม Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้พิจารณาจากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล 2) บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และ 3) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Rating Scale) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ประเด็นการสัมภาษณ์เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล 2) บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และ 3) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ต้องได้ค่ามากกว่า .50 ถือว่าใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 – 1.00

2. การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องมากกว่า .70 ถือว่าใช้ได้ โดยกำหนดค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .986

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติอ้างอิงใช้ t-test เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามตามความคิดเห็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีช่วงคะแนน ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562)

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.40 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.60 ศึกษาในระดับปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 78.60 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.40 มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.89 รองลงมา คือ ระหว่าง 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.63 และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.47 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 62.11 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 17.89 โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.14 และสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 3.86 ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมของการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .44) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล และ นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก ตามลำดับ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

(n = 285)					
องค์ประกอบที่	การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา			การแปลความหมาย	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล	3.94	.43	มาก	2
	- ด้านคุณภาพวิชาการ	4.03	.62	มาก	1
	- ด้านคุณภาพครู	3.84	.70	มาก	2
	- ด้านวิจัยและพัฒนา	3.99	.57	มาก	3
2	การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	4.09	.44	มาก	1
	- ด้านคุณภาพของผู้บริหาร	4.19	.55	มาก	2
	- ด้านระบบบริหารจัดการ	4.02	.54	มาก	3
	- ด้านวิจัยและพัฒนา	4.30	.75	มาก	1
	- ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา	3.82	.64	มาก	4
องค์ประกอบที่	การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา			การแปลความหมาย	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		

3	นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก	3.73	.85	มาก	3
	- ด้านเป็นเลิศทางวิชาการ	3.79	1.12	มาก	3
	- ด้านสื่อสารสองภาษา	3.50	.92	มาก	5
	- ด้านล้ำหน้าทางความคิด	3.83	.84	มาก	2
	- ด้านผลงานอย่างสร้างสรรค์	3.56	.81	มาก	4
	- ด้านรับผิดชอบต่อสังคมโลก	3.99	1.05	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	3.92	.53	มาก	

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม จำแนกตามเพศ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2

(n = 285)

องค์ประกอบ ที่	การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	เพศ				t	P- value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียง มาตรฐานสากล	3.98	.44	3.92	.43	1.15	.25
2	การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	3.14	.44	4.07	.44	1.28	.20
3	นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก	3.79	.83	3.70	.85	.86	.39
	รวม	3.97	.52	3.89	.53	1.14	.25

จากตารางที่ 2 ภาพรวมของการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3

(n = 285)

องค์ประกอบ ที่	การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	วุฒิการศึกษา				t	P- value
		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียง มาตรฐานสากล	3.92	.45	4.00	.37	-1.48	.14
2	การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	4.06	.46	4.21	.37	-2.69**	.01
3	นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก	3.67	.85	3.92	.81	-2.00*	.05
รวม		3.88	.53	4.04	.49	-2.20*	.03

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ภาพรวมของการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4

(n = 285)

องค์ประกอบที่	การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	P-value
1	การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล	ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	.31	.74
		ภายในกลุ่ม	53.40	282	.19		
		รวม	53.52	284			
2	การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.22	.80
		ภายในกลุ่ม	55.79	282	.20		
		รวม	55.88	284			
3	นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.21	.30	.74
		ภายในกลุ่ม	202.40	282	.72		
		รวม	202.83	284			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.07	.24	.79
		ภายในกลุ่ม	78.35	282	.28		
		รวม	78.48	284			

จากตารางที่ 4 ภาพรวมของการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 5

(n = 285)

องค์ประกอบที่	การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	P-value
1	การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล	ระหว่างกลุ่ม	22.27	3.00	7.42	66.74**	.00
		ภายในกลุ่ม	31.25	281.00	.11		
		รวม	53.52	284.00			
2	การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	26.46	3.00	8.82	84.28**	.00
		ภายในกลุ่ม	29.41	281.00	.11		
		รวม	55.88	284.00			
3	นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก	ระหว่างกลุ่ม	135.47	3.00	45.16	188.38**	.00
		ภายในกลุ่ม	67.36	281.00	.24		
		รวม	202.83	284.00			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	49.44	3.00	16.48	159.42**	.00
		ภายในกลุ่ม	29.05	281.00	.10		
		รวม	78.48	284.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ภาพรวมของการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard) สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนด้านภาษาอังกฤษเป็นอันดับแรก โดยเริ่มจากวิชาที่มีเนื้อหา

สากล เช่น วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ทั้งนี้ควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน หรือแหล่งเรียนรู้บนอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างครูในกลุ่มสาระ ต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิด TPACK ยังมีความสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะให้โรงเรียนศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีระบบ English Program (EP) และควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีตัวชี้วัดส่งเสริมการใช้ภาษาที่สองในรายวิชา โดยเฉพาะในห้องเรียนพิเศษหรือห้องเรียน Gifted

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพควรมุ่งเน้นการส่งเสริมให้วัฒนธรรมเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน ทั้งในระดับครู นักเรียน และฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาครูให้มีบทบาทเป็นนักวัดและส่งเสริมให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมจากกระบวนการเรียนรู้ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน อีกทั้งโรงเรียนควรคัดสรรและพัฒนานวัตกรรมของตนเองให้มีความต่อเนื่อง มีความเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปส่งประกวดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 3 นักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของพลโลก ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษและภาษาที่สองผ่านกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น การจัดค่ายภาษา ชุมนุมภาษา และกิจกรรมพิเศษอย่าง English Day นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ความสามารถของนักเรียนรายบุคคล เพื่อออกแบบกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรบุคลากรผู้สอนที่สามารถลดอุปสรรคทางภาษาให้แก่นักเรียนที่ยังมีทักษะไม่เพียงพอ การพัฒนาความสามารถทางภาษาควรมุ่งไปที่ทักษะเพื่อการสื่อสารอย่างแท้จริง (Communicative Competence) ไม่เน้นการท่องจำไวยากรณ์เท่านั้น รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ และเสริมสร้างความมั่นใจให้นักเรียนกล้าใช้ภาษาในการแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของพลโลกในศตวรรษที่ 21 YouTube, Gamification, ClassDojo และ Kahoot เพื่อส่งเสริมทักษะและศักยภาพของนักเรียน และนำ Big Data มาวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียนรายบุคคล เพื่อให้ครูเข้าใจและพัฒนา นักเรียนได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีระดับการดำเนินการที่ดี แต่แตกต่างกันบางมิติในโรงเรียนต่างขนาด และได้แนวทางพัฒนา 3 ด้านหลัก ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานสากล ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ ความสามารถของนักเรียนด้านภาษา เทคโนโลยี ความเป็นพลโลก และพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารให้มีความเข้าใจการบริหารตามมาตรฐานสากล

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาด้านการบริหารจัดการ และพัฒนานักเรียน และด้านคุณภาพของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผ่านการวิจัย พัฒนา และวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยผสมผสานความร่วมมือกับครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รื่นหมื่นโกตะ (2559) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การบริหารจัดการโดยผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยต้องอยู่ภายใต้การรับรู้และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ควรมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมและส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง และวรารณ พรหมนิล (2560) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี พบว่าทั้งปัจจัยการบริหารและผลลัพธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ เครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร และระบบการจัดการความรู้ และพรรณระพี คุณนะวนิชพงษ์ (2559) ที่ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กรณีศึกษาพระปฐมวิทยาลัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการ และการจัดการความรู้

2) ด้านการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard) โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความพยายามในการพัฒนาให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยเฉพาะด้านคุณภาพวิชาการ พบว่ามีการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้เฉพาะทาง สนับสนุนด้วยเทคโนโลยี และใช้ระบบประเมินผลระดับสากลที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณภาพครู พบว่าครูมีความเชี่ยวชาญ ใช้ ICT และภาษาต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีคุณลักษณะของครูมืออาชีพพระศุภคณาชาติ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการวิจัยและพัฒนา ครูมีบทบาทในการทำวิจัยและนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาเชิงระบบตามแนวทางของโรงเรียนระดับนานาชาติ และในภาพรวมแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนมุ่งสู่ความเป็นสากลอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านหลักสูตร การใช้ภาษา

เทคโนโลยี การวิจัย และการพัฒนาทักษะผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต งานวิจัยของวรนาถ ชมภูยันต์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ในด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เพราะการที่ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองสามารถนำด้านที่พัฒนานั้นมาพัฒนาผู้เรียนได้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาทั้งด้าน ภาษา และ ICT จัดทำสื่อนวัตกรรมประกอบการจัดการเรียนรู้ พัฒนาครูทางด้าน ICT จัดอบรมครูในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดแทรกภาษาที่ 2 ในการจัดการเรียนสอน

3) ด้านองค์ประกอบนักเรียนที่มีศักยภาพเป็นพลเมืองโลก (World Citizen) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถด้านภาษา นวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก ซึ่งอยู่ในระดับสูงสุด นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเชิงสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนศักยภาพของนักเรียน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารและครู การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกทางวิชาการผ่านโครงงานอิสระ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าร่วมเวทีแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ศรีสุข (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงผลงานในเวทีภายนอกยังมีส่วนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบลึกซึ้ง (Deep Learning) ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง และพัฒนาทักษะชีวิตในโลกยุคใหม่ ซึ่งสนับสนุนการเติบโตของนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโลกอย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เปรียบเทียบทั้งภาพรวมและรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสะท้อนถึงระบบราชการที่มอบหมายหน้าที่อย่างเท่าเทียม โดยไม่มีความแตกต่างด้านบทบาทตามเพศ ทั้งนี้ครูทุกคนได้รับการรับรู้แนวคิดมาตรฐานสากลผ่านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งยังสะท้อนถึงการได้รับโอกาสทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุนีย์ ไชยสุข (2561) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าครูมีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านเพศและประสบการณ์ทำงานต่อคุณภาพของรูปแบบโรงเรียนตามมาตรฐานสากล

2) ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักมีมุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสากล ครูระดับปริญญาโทหรือเอกอาจผ่านการอบรมหรือศึกษาต่อที่เน้นแนวคิดสากล มีความเข้าใจแนวคิดองค์รวมและเปรียบเทียบมาตรฐานระดับนานาชาติ ได้ดีกว่าครูที่จบระดับต่ำกว่า สอดคล้องกับอนันต์ ตั้งโหยบ และ อุไร สุทธิแย้ม (2564) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในฝ่ายบริหารต่าง ๆ ได้อย่างดี ทำให้ได้รับโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของการบริหารด้านต่าง ๆ มากกว่า และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้านการบริหารได้

3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามมาตรฐานสากลไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งสามารถดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีระบบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทำให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะมีประสบการณ์ต่างกันก็ตาม ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรภรณ์ กะการมัย (2560) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาโครงการโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.4 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างขนาดมีความคิดเห็นต่อประเด็นที่ศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอาจสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีงบประมาณและความพร้อมมากกว่า ส่งผลให้สามารถส่งเสริมการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของครูในแต่ละบริบท ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนัส ชาติदान และคณะ (2565) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความแตกต่างด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในมิติการพัฒนาบุคลากรและการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 แนวทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลยังเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะในโรงเรียนที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอนสองภาษาหรือไม่ใช้โรงเรียน English Program ซึ่งจำเป็นต้องปรับใช้ภาษาอังกฤษในวิชาที่มีเนื้อหาสากล เช่น คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ปัจจัยสำคัญคือความพร้อมของครูด้านภาษาและเทคโนโลยี ซึ่งยังไม่ทั่วถึง การแก้ไขควรใช้กระบวนการ PLC การพัฒนาแบบพี่เลี้ยง และการออกแบบกิจกรรมตามบริบทโรงเรียน เพื่อเสริมศักยภาพและลดแรงต้านทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจ ชนะทอง (2567) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชตามแนวคิดโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ครูควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อถ่ายทอดเนื้อหาสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดหาแหล่งเรียนรู้ สื่อการสอน และกิจกรรมที่ใช้ภาษาอังกฤษในบริบทหลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียนสู่ความเป็นพลโลก

3.2 แนวทางด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) ข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิชี้ให้เห็นว่าการยกระดับโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการวิชาการ ซึ่งควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนสามารถสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ และต่อยอดสู่การประกวดหรือเผยแพร่ได้ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์อย่างชัดเจน โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบระบบที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงกลไกการบริหารที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของพรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง (2560) ซึ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การสร้างรูปแบบจำลอง การพัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย และการสรุปเสนอรูปแบบผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดและจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร การจัดกระบวนการ และผลลัพธ์ โดยองค์ประกอบด้านการบริหารด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผ่านการบริหารวิชาการที่เปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้

3.3 แนวทางด้านการพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารที่แท้จริง (Communicative Competence) แทนการเรียนรู้แบบท่องจำ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ และปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาต่างประเทศ ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะผ่านกิจกรรมเสริม เช่น ค่ายภาษา การจัดกิจกรรม English Day การใช้แอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้นอกห้องเรียน รวมถึงการประเมินระดับ

ความสามารถทางภาษาเพื่อนำมาจัดกลุ่มพัฒนาให้เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ซึ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ โดยเน้นการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่สอง ทั้งนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรเพียงพอจะสามารถจัดการเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมได้อย่างครอบคลุมและมีระบบมากกว่า

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยเน้นระบบคุณภาพและการพัฒนานักเรียนให้เป็นพลโลก ผ่านทักษะภาษา เทคโนโลยี และการเรียนรู้ที่ทันสมัย
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรประยุกต์ผลการวิจัยในการวางแผนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์มาตรฐานสากล
3. หน่วยงานต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รวมถึงสนับสนุนโรงเรียนที่ยังไม่มีการสอนแบบสองภาษาให้พัฒนาครูและสื่ออย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงลึกในประเด็นเฉพาะ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสองภาษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กหรือที่ไม่มีแผนการเรียน EP ให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น
2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลาย ครอบคลุมหลายเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษาเปรียบเทียบเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
3. ควรส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เน้นพัฒนารูปแบบการบริหาร หรือการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล และสามารถนำไปใช้จริงได้
4. ควรศึกษาความพร้อมของครูด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูในระยะยาว

บรรณานุกรม

- เบญจฯ ชนะทอง, พันธ์ ศรีสุข, & อังคณา พิสิฐ. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชตามแนวคิดโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 17(1), 142–157.
- ปริญญฯ ศรีสุคำ. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์*, 21(2), 162-176.

- พรรณระพี คุณะวนิชพงษ์. (2559). การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
กรณีศึกษาพระปฐมวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรภรณ์ กะการมย์. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการโรงเรียน
มาตรฐานสากล โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
<http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1316.ru>.
- รีน หมื่นโกตะ. (2559). กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ปทุมธานี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคง
การพิมพ์.
- วรนาถ ชมภูยนต์. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรภรณ์ พรหมนิล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปทุมธานี.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). ผลการประเมินคะแนนการทดสอบระดับชาติขั้น
พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564-2566. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การ
มหาชน).
- สายสุนีย์ ไชยสุข. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชานวัตกรรมการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2567). เป้าประสงค์/กลยุทธ์. ออนไลน์:
<https://www.spmay.go.th/content/information/3>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). การประเมินระบบการศึกษาไทยโดย OECD.
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA*. ออนไลน์: <https://secondary.obec.go.th/newweb>. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเป็นพลโลก*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2554). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้าเมืองไทย).
- _____. (2561). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อณิส ขาดัดคาน นิรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(2), 223-237
- อนุวัฒน์ ตั้งโหยบ และอุไร สุทธิแย้ม. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 12(1), 1.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
Academic Leadership of School Administrators in Extra-Large Schools
under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office

เรณู หลักม่วง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ

E-mail: renuhumhom@gmail.com

ภูวนัย สุวรรณธรา

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ

E-mail: phuwanais@hotmail.com

Renu lakmuang

Student, Master of Education Program, Bangkok Suvarnabhumi University

Phuwanai Suwantara

Lecturer, Master of Education Program, Bangkok Suvarnabhumi University

รับเข้า : 16 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 31 สิงหาคม 2568 ตอบรับ : 2 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 327 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแปรปรวนรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the academic leadership of school administrators in extra-large schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the academic leadership of school administrators in extra-large schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, classified by gender, education level, age, and working experience. The sample group consisted of 327 selected by multi-level random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .98. The data analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's method.

The results of the research were as follows; 1) the academic leadership of school administrators in extra-large schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was at a high level overall. 2) The comparison of the academic leadership of school administrators in extra-large schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office ,classified by gender ,educational level, age and work experience showed no difference.

Keywords: academic leadership , school administrator, extra-large schools

บทนำ

การศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนของโลก ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อเตรียมคนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ รัฐบาลไทยจึงกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างคนไทยให้เป็นพลเมือง

ที่มีคุณภาพ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดวิเคราะห์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมั่นคง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เป้าหมายหลักของการบริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคลากรสำคัญที่สุดในโรงเรียน เพราะเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน รวมถึงยกระดับศักยภาพของครู เพื่อสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพและสมรรถนะตรงตามความต้องการของประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้และความสามารถด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง และเป็นผู้นำในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2561)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา โดยถือเป็นยุทธศาสตร์หลักที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและแข็งแกร่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยในการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพพร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัจฉรา นิยามา, 2566) ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ยกย่องคุณภาพการศึกษาและทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในอนาคต (สุทธิศักดิ์ โคกคาน, 2566)

วัชรินทร์ โตขาว (สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2567) กล่าวว่า ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถบริหารหลักสูตร นิเทศการสอน พัฒนาครู และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษหลายแห่ง แม้จะมีทรัพยากรพร้อม แต่ยังมีปัญหาด้านความต่อเนื่องของผู้บริหาร นำไปสู่ปัญหาในด้านวิสัยทัศน์ การจัดการหลักสูตร การนิเทศ บริบายากาการเรียนรู้ และการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นระบบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางพัฒนาได้ตรงตามบริบทของโรงเรียนและเขตพื้นที่ โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บริหารจัดการหลักสูตรและบุคลากรได้

อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาครูและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยมุ่งเน้นการสำรวจระดับภาวะผู้นำและเปรียบเทียบตามปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการแตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

อัจฉรา นิยมภา (2566) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การบริหารหลักสูตร การพัฒนาครูและนักเรียน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ผู้บริหารจะสนใจและประสานความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นการแสดงออกของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงและจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และนักวิจัยผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการบริหารงานวิชาการ โดยการชี้นำและจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความสำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนัก เข้าใจ และร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารใช้กระบวนการโน้มน้าวเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ และนักวิจัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะส่งผลต่อการทำงานของครูและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซาฮาบุดดีน เจ๊ะมะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลลณลลน พงษ์ศักดิ์ขจร (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันในสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ โดยการชี้แนะและจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ หมายถึง ผู้บริหารวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ และเตรียมการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจอย่างชัดเจน ใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ ประเมินความก้าวหน้าครูเพื่อใช้ในการพัฒนา รับฟังความคิดเห็นจากครู และกำหนดเป้าหมายชัดเจนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร บริหารจัดการหลักสูตรและการสอนให้ตรงเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองผู้เรียนและชุมชน สร้างความเข้าใจกับครูในการใช้หลักสูตร ส่งเสริมการใช้หลักสูตรตามจุดมุ่งหมาย สนับสนุนครูให้มีเครื่องมือติดตามความก้าวหน้านักเรียน ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย และใช้ข้อมูลคุณภาพการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการบริหาร

1.3 ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารร่วมวางแผนการนิเทศกับครู ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานงานในและนอกโรงเรียน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูในการสอน สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลการสอนด้วยวิธีหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียน นำผลนิเทศมาปรับปรุงการสอน และสร้างการมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้หมายถึง ผู้บริหารจัดการระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ปรับสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และปลอดภัย จัดสรรสื่อและอุปกรณ์สนับสนุนครูและนักเรียน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และร่วมประเมินผลการสอนกับครูเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม ส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู สนับสนุนการพัฒนาตามแผนรายบุคคล จัดสรรงบประมาณในการอบรม มีกิจกรรมพัฒนาหลากหลาย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และใช้กระบวนการ PLC แก้ปัญหาและพัฒนาพร้อมกัน

1.6 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการวิเคราะห์รายบุคคลของนักเรียน พัฒนาเครื่องมือวัดหลากหลาย ให้คำแนะนำการประเมินตามสภาพจริง ใช้ผลทดสอบในการแก้ปัญหา สนับสนุนนักเรียนเรียนดี จัดการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา รายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทุกภาคเรียน และให้ครูตรวจสอบให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผลงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

2.1 เพศ หมายถึง เพศของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น ชายและหญิง

2.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 อายุ หมายถึง อายุของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น ไม่เกิน 30 ปี 31 - 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

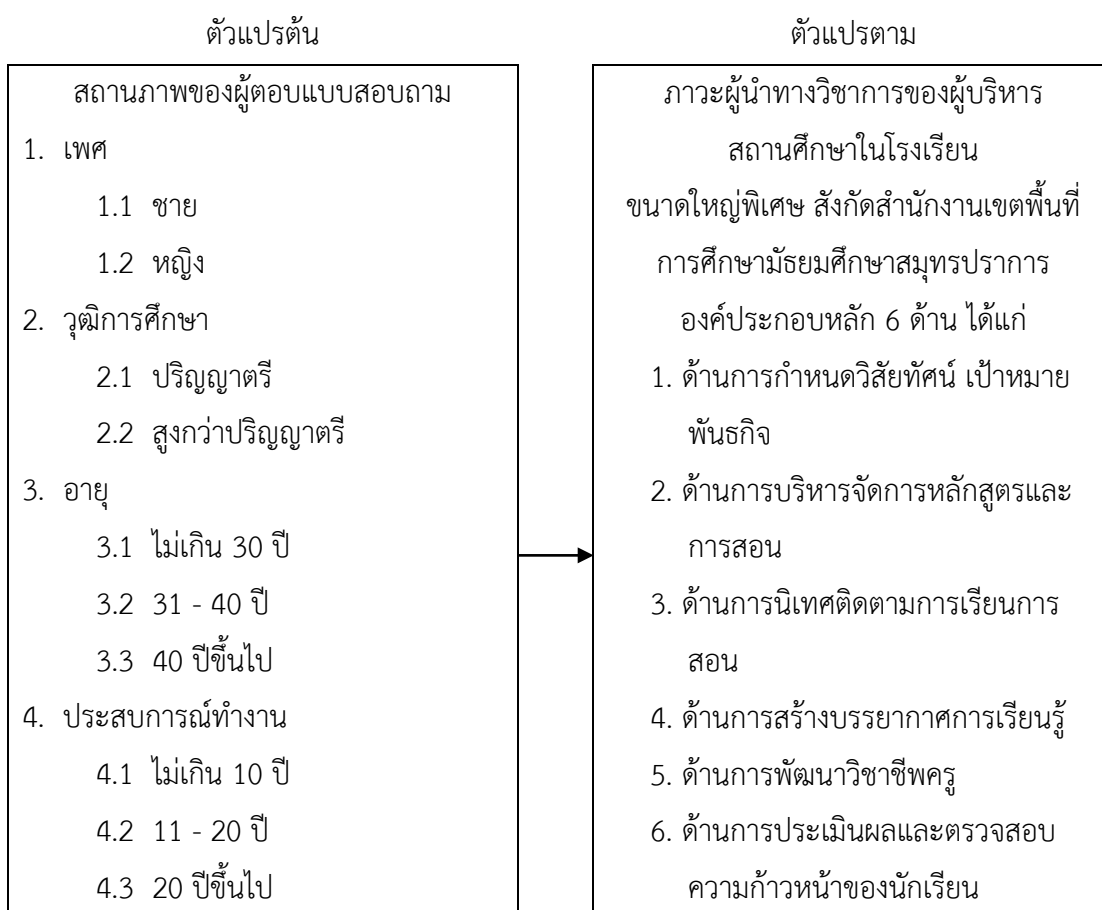
2.4 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น ไม่เกิน 10 ปี 11 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2567

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิชาการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยจัดทำตารางสังเคราะห์เพื่อกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยของนักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Halinger & Murphy, 1985) ครูก (Krug, 1992) สราวุธ สิมมาจันทร์ (2563) ชัมชียะห์ เมาลิดิน (2564) ปวีณา บุทธิจักร (2564) วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์ (2564) ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) เนติ มโนปัญญา (2565) กฤษณ์ น้อยแก้ว (2566) สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 2,014 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 จัดกลุ่มโรงเรียนออกเป็นสหวิทยาเขต แล้วทำการเลือกสหวิทยาเขตแบบเจาะจง จำนวน 1 แห่ง เพื่อใช้เป็นหน่วยในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก ผลการสุ่มได้แก่ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิ ขั้นตอนที่ 2 กำหนดให้ทุกโรงเรียนเป็นหน่วยเก็บข้อมูล โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างและนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรในการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาคำตัดสินความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะและความถูกต้องของภาษา ผลการตรวจสอบมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับ เท่ากับ .98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเขียนคำร้องเสนอต่องานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรปราการ และเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ส่งผ่านช่องทางออนไลน์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

การจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติโดยมีการจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์
เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ
หาค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ค่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย
เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John,
1997)
4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที
(t-test) สำหรับตัวแปร เพศ และวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way
ANOVA) สำหรับตัวแปรอายุ และประสบการณ์ทำงาน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's method)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ	4.44	.48	มาก	1
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.30	.52	มาก	5
3. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.27	.48	มาก	6
4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.33	.50	มาก	4
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.40	.55	มาก	2
6. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.35	.44	มาก	3
รวม	4.35	.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.35$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ ($\bar{X}= 4.44$, S.D. = .48) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}= 4.40$, S.D. = .55) และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ($\bar{X}= 4.27$, S.D. = .48)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ	4.48	.44	4.42	.50	1.005	.315
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.34	.44	4.29	.56	.835	.405
3. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.30	.41	4.25	.50	.864	.388
4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.32	.44	4.33	.53	-.290	.772
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.48	.50	4.36	.57	1.809	.071
6. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.39	.40	4.33	.45	1.282	.201
รวม	4.38	.38	4.33	.45	1.044	.297

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	วุฒิการศึกษา				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ	4.46	.47	4.41	.50	.812	.417
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.32	.49	4.27	.57	.819	.414
3. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.29	.46	4.23	.51	1.010	.313
4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.34	.49	4.31	.52	.405	.686
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.43	.51	4.33	.61	1.515	.131
6. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.36	.43	4.33	.44	.467	.641
รวม	4.37	.41	4.32	.46	.998	.319

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	อายุ					
	ไม่เกิน 30 ปี		31 - 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ	4.44	.47	4.48	.47	4.39	.50
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.28	.51	4.35	.50	4.26	.55
3. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.26	.49	4.29	.48	4.25	.47
4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.34	.48	4.34	.49	4.30	.55
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.40	.55	4.41	.57	4.38	.53
6. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	4.32	.43	4.38	.42	4.33	.47
รวม	4.34	.42	4.37	.43	4.32	.45

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ประสบการณ์ทำงาน					
	ไม่เกิน 10 ปี		11 - 20 ปี		20 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ	4.44	.47	4.46	.52	4.40	.45
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.33	.51	4.28	.53	4.26	.55
3. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.27	.48	4.27	.48	4.25	.47
4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.34	.48	4.31	.54	4.31	.51
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.41	.54	4.39	.59	4.37	.50

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ประสบการณ์ทำงาน					
	ไม่เกิน 10 ปี		11 - 20 ปี		20 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	4.34	.42	4.39	.43	4.29	.50
รวม	4.35	.42	4.35	.45	4.31	.44

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนให้

สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สนับสนุนการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน จัดสรรทรัพยากรและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนพงษ์ นามพิมพ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษสุตา จั้วลาย (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร พลผสม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารที่เป็นระบบ มีแนวทางสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความเท่าเทียมในการมอบหมายงาน และส่งเสริมพัฒนาการของครูทุกเพศอย่างต่อเนื่อง และไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับรัตนชนก แดงจันทร์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับชาฮาบูเต็ง เจ๊ะมะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสู่โขงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับลลณลลิต พงษ์ศักดิ์ขจร (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกตามวุฒิการศึกษา ทุกคนได้รับการสนับสนุนและร่วมทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับชุตากร มุลมณี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับลลณลลิน พงษ์ศักดิ์ขจร (2567) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนก ตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีแนวทางบริหารที่ชัดเจน และเป็นระบบ โดยมอบหมายงานตามความเหมาะสมของอายุและประสบการณ์ ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนรับรู้และมองภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน สอดคล้อง กับผลการวิจัยของสอดคล้องกับรัตนชนก แดงจันทร์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับ เบญจมาภรณ์ คุ่มทรัพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับลลณลลิน พงษ์ศักดิ์ขจร (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูทุกคนได้รับการ บริหาร ดูแล และพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นโดยไม่ แบ่งแยกตามประสบการณ์ นโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังช่วยให้แนวทางบริหารงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ครูทุกระดับประสบการณ์รับรู้และมองภาวะผู้นำของผู้บริหารใน ลักษณะเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับมะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับปวีณา บุทธิจักร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในร่วมกับครูสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการสอนของครู ติดตามและประเมินผลการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย กระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลมาพัฒนาการสอน
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครู ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน สนับสนุนการใช้เครื่องมือติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบบริหารโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม ปลอดภัย จัดสรรทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอ ทันสมัย ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการและสังกัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการและสังกัดอื่น ๆ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการและสังกัดอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ 2) ด้านการ

บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และ 6) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับครูผู้สอนและนักเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กฤษฎ์ น้อยแก้ว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เกษสุดา จีวลาย. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26(2), 89-106.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhssrru/article/view/278939/185845>
- จิราพร พลผสม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 12(3). 117-128. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/220/123>
- ชุตานกร มุลมณี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ชาฮาบูเต็ง เจ๊ะมะ. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ซัมซีเยห์ เมาลิดิน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

- เนตต์ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- เบญจมภรณ์ คุ่มทรัพย์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานีชัยนาท (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).*
- พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).*
- มะไซดี อับดุลกอดเดอร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).*
- รัตน์ชนก แดงจันทร์. (2565). *บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ดุชนูบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2(1), 196-203.*
<https://journal.bkkthon.ac.th/upload/doc/spit/60/files/Vol.2%20No.1-21%20P.196-203.pdf>
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).*
- พัฒน์พงษ์ นามพิมพ์. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วารสารสิรินธรปริทรรศน์ , 25(1), 457-466.* <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/download/255839/183289>
- ลัดณัฏฐ์ พงษ์ศักดิ์ขจร. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).*
- วัชรินทร์ โตขาว. (2567, 3 กันยายน). สัมภาษณ์โดย นางเรณู หล้าม่วง (การบันทึกเสียง). รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, สมุทรปราการ.
- วัชรินทร์ ซาคำฤทธิ์. 2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.ปิตุวัตรณอุปถัมภ์) (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).*

- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* เอกสารสำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1).* บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุชิน ประสานพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).*
- สุทธิศักดิ์ โคกคาน. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).*
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยาจารย์วารสารเพื่อการพัฒนาครู, 118, 68-70.*
- อัจฉรา นิยามาภา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ ฯ: บริษัท เอ็น วาย พิล์ม จำกัด.*
- อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).*
- Best, W. J. (1997). *Research in education.* Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Hallinger, P. and Murphy, M. (1985). *Assessing the instructional management behavior of principals.* The Elementary School Journal.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities.* Journal of Educational and Psychological Measurement, n.p.
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: Free Press.
- Likert, R. (1962). *New pattern of management.* McGraw-Hill.

การรับรู้เสียงพยัญชนะกลุ่มกักภาษาเกาหลีถิ่นโซลของผู้เรียนชาวไทย
ที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ
Perception of Korean Stop Consonants in the Seoul Dialect
by Thai Learners of Korean as a Foreign Language

ณัฐพงษ์ วงษ์อำไพ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย ภาควิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

E-mail: natthapong.w@mail.rmutk.ac.th

Natthapong Wongampai

Lecturer, Program in Thai Language, Department of General Education, Faculty of Liberal Arts,

Rajamangala University of Technology Krungthep

รับเข้า : 1 พฤศจิกายน 2568 แก้ไข : 21 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับ : 24 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบการรับรู้เสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลีถิ่นโซลทั้งสามประเภท ได้แก่ พยัญชนะกักพ่นลม กักคลาย และกักเกร็ง ฐานกรณริมฝีปาก ปุ่มเหงือก และเพดานอ่อนของผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้เป็นนักศึกษาไทยอายุระหว่าง 18-23 ปี จำนวน 32 คน ทุกคนมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดภาคใต้ เป็นผู้พูดทวิภาษาถิ่น (ภาษาไทยถิ่นใต้และภาษาไทยถิ่นกรุงเทพฯ) และไม่เคยศึกษาภาษาเกาหลีมาก่อนเข้าเรียนที่มหาวิทยาลัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) รายการคำตัวอย่างสำหรับสร้างคำร่ำการรับรู้ (2) แบบทดสอบการจำแนกเสียง (Discrimination Task) จำนวน 50 ข้อ (3) แบบทดสอบการระบุเสียง (Identification Task: AXB) จำนวน 60 ข้อ รวมแบบทดสอบทั้งหมด 110 ข้อ และ (4) กระดาษคำตอบเครื่องมือทั้งหมดผ่านการควบคุมคุณภาพของเสียงร่ำและการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสัทศาสตร์และผู้พูดภาษาเกาหลีถิ่นโซลเป็นภาษาแม่ จำนวน 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ค่าร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถจำแนกและระบุความแตกต่างระหว่างเสียงพยัญชนะกักพ่นลมกับกักคลาย และระหว่างเสียงพยัญชนะกักพ่นลมกับกักเกร็งได้ถูกต้องเกือบทั้งหมด แต่มีความสับสนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในการจำแนกและระบุความแตกต่างระหว่างเสียงพยัญชนะกักคลายกับกักเกร็ง โดยมีสัดส่วนการ

ตอบผิดสูงกว่าคู่เสียงอื่น ๆ อย่างเด่นชัด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศมีข้อจำกัดในการรับรู้เสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลี

คำสำคัญ: การรับรู้เสียงพูด พยัญชนะกัก ภาษาเกาหลีถิ่นโซล ผู้เรียนชาวไทย

Abstract

The purpose of this study was to examine the perception of Korean stop consonants in the Seoul dialect—aspirated, lenis, and fortis—at the bilabial, alveolar, and velar places of articulation, by Thai students learning Korean as a foreign language. The participants were 32 Thai undergraduates, aged between 18-23, all from southern provinces of Thailand. They were bidialectal speakers of Thai (Southern Thai and Bangkok Thai) and had no prior experience in learning Korean before entering university. The research instruments consisted of (1) a list of sample words for constructing auditory stimuli, (2) a discrimination task comprising 50 items, (3) an identification task (AXB) comprising 60 items, totaling 110 test items, and (4) answer sheets. All instruments underwent acoustic quality control of the stimuli and content validity evaluation by three experts: specialists in phonetics and native speakers of Seoul Korean. The statistical methods used in this study were percentage and the Chi-square test. The results showed that the participants were able to discriminate and identify the differences between aspirated and lenis stops, as well as between aspirated and fortis stops, with a high degree of accuracy. However, they exhibited statistically significant confusion ($p < .05$) in distinguishing between lenis and fortis stops, with a higher proportion of incorrect responses compared to other stop contrasts. These findings indicate that Thai learners of Korean face specific limitations in perceiving Korean stop consonants, particularly in distinguishing lenis from fortis.

Keywords: Speech Perception, Stop Consonants, Seoul Korean, Thai Learners

บทนำ

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language/ FL) ให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียนประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการรับรู้เสียงพูด (Speech Perception) ของภาษานั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเสียงที่ทำหน้าที่ก่อให้เกิดความแตกต่างทางความหมายของคำ หรือที่เรียกว่า หน่วยเสียง (Phoneme) ผู้เรียนภาษาต่างประเทศจะเข้าใจความหมายของสิ่งที่ได้ยินก็ต่อเมื่อสามารถจำแนกความแตกต่างของหน่วยเสียงต่าง ๆ ของภาษาที่ตนเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งก็จะเป็นระบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละภาษา มิเช่นนั้นผู้เรียนก็จะไม่สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง และอาจไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาต่างประเทศนั้นได้ การรับรู้เสียงพูดมีความสัมพันธ์กันกับการผลิตเสียงพูด (Speech Production) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่มนุษย์จะพูดภาษาใด ๆ ได้ก็ตาม ต้องรับรู้เสียงพูดในภาษานั้น ๆ ให้ได้เสียก่อน ดังนั้น หากผู้เรียนภาษาต่างประเทศยังไม่สามารถจำแนกหน่วยเสียงสำคัญในภาษาที่ตนกำลังเรียนได้ก็อาจส่งผลกระทบต่อกรออกเสียงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยเสียงที่ไม่มีในภาษาแม่ของผู้เรียน Flege (1995) ได้เสนอแนวคิด The Speech Learning Model (SLM) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในการรับหน่วยเสียง (และหน่วยเสียงย่อย) ของภาษาที่สอง (Second Language/ L2) ซึ่งเป็นหน่วยเสียงที่ไม่มีในภาษาแม่ของผู้เรียน ผู้เรียนจำเป็นต้องระบุนความแตกต่างของหน่วยเสียงในภาษาที่กำลังเรียนออกจากระบบเสียงในภาษาแม่ของตนให้ได้เสียก่อนจึงจะสามารถเรียนรู้ภาษาต่างประเทศนั้นได้ ทั้งนี้ ความยากง่ายในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศอาจแตกต่างกันไปและเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ระบบต่าง ๆ ของภาษาต่างประเทศที่ผู้เรียนกำลังเรียน

ภาษาเกาหลีเป็นตัวอย่างหนึ่งของภาษาที่มีระบบเสียงแตกต่างจากระบบเสียงในภาษาอื่น ๆ ส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยเสียงพยัญชนะกัก กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้ว ภาษาส่วนใหญ่จะแบ่งชนิดของพยัญชนะกัก (Stops) ตามความก้องของเสียง (Voicing) เป็นหลัก โดยอย่างน้อยที่สุดในภาษาจะต้องมีเสียงพยัญชนะกัก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นเสียงก้อง (Voiced) กับเสียงไม่ก้อง (Voiceless) ถือเป็นภาษาที่มีความแตกต่างของเสียงพยัญชนะกัก 2 ระดับ (Two-way Contrast) (Cho, Whalen, & Docherty, 2019) แต่ภาษาเกาหลีกลับไม่มีพยัญชนะเสียงกักก้องแท้ (True Voiced Stops) แต่มีเฉพาะเสียงพยัญชนะกัก ไม่ก้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พยัญชนะกักพ่นลม (Aspirated Stops) พยัญชนะกักคลาย (Lenis/ Lax Stops) และพยัญชนะกักเกร็ง (Fortis/ Tense Stop) โดยเสียงกักก้องเป็นเพียงหน่วยเสียงย่อย (Allophone) ที่ปรากฏระหว่างเสียงก้องเท่านั้น

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา ภาษาเกาหลีเป็นที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศไทย เนื่องจากกระแสความนิยมวัฒนธรรมเกาหลี (Korean-Wave) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม

บันทึก การเรียนการสอนภาษาเกาหลีในประเทศไทยก็ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นไปด้วย ทั้งในระดับสถาบันการศึกษาทั่วไปและในระดับมหาวิทยาลัย (Petasen & Mesupnikom, 2020) มีผู้เรียนชาวไทยจำนวนมากที่สนใจศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศด้วยวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย จึงน่าสนใจว่าผู้เรียนชาวไทยเหล่านี้จะต้องเผชิญปัญหาในการรับรู้หน่วยเสียงในภาษาเกาหลี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เสียงพยัญชนะกักประเภทต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร ดังที่ทราบกันว่า ภาษาไทยเป็นภาษาที่มีความแตกต่างของเสียงพยัญชนะกัก 3 ระดับ (Three-way Contrast) คือ มีเสียงพยัญชนะกัก 3 ประเภท ได้แก่ พยัญชนะกักก้อง กักไม่ก้องพ่นลม และกักไม่ก้องไม่พ่นลม (Voiceless Unaspirated Stop) ซึ่งแตกต่างจากภาษาเกาหลี นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างอีกประการหนึ่ง คือ แม้ทั้งสองภาษาจะมีฐานกรณ์ในการออกเสียงพยัญชนะกักเหมือนกัน ได้แก่ ฐานกรณ์ริมฝีปาก (Bilabial) ปุ่มเหงือก (Alveolar) เพดานอ่อน (Velar) และเส้นเสียง (Glottal) แต่พยัญชนะกักฐานกรณ์เพดานอ่อนในภาษาไทย มีเพียง 2 หน่วยเสียงเท่านั้น โดยเป็นหน่วยเสียงไม่ก้องทั้งสองหน่วยเสียง ส่วนในภาษาเกาหลีมีพยัญชนะกักไม่ก้องถึงสามประเภท และยังสามารถกลายเป็นเสียงก้องที่เป็นหน่วยเสียงย่อยได้เมื่อปรากฏระหว่างเสียงสระ ความแตกต่างของหน่วยเสียงกักของทั้งสองภาษานี้จึงอาจก่อให้เกิดความยากลำบากต่อผู้เรียนชาวไทยในด้านการรับรู้เสียงพูดภาษาเกาหลีอันจะส่งผลต่อการพูดภาษาเกาหลีให้ได้อย่างถูกต้อง สิ่งนี้จึงนับว่าเป็นความท้าทายที่มีความสำคัญต่อทั้งกระบวนการเรียนรู้ภาษาเกาหลีในฐานะภาษาต่างประเทศและการจัดการเรียนการสอนภาษาเกาหลีของผู้เรียนชาวไทยในประเทศไทยอีกด้วย

มีงานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีของชาวต่างประเทศที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ เช่น Jung & Kwon (2010), Kong, Kang, & Seo (2022), Laird (2022) และ Seo, Dmitrieva, & Cuza (2022) ส่วนการศึกษาการรับรู้เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีของผู้เรียนชาวไทยมีอยู่น้อยมาก โดยพบว่า มีงานวิจัยของ Wayland (2000) เพียงชิ้นเดียวเท่านั้น ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษามาเป็นระยะเวลานานแล้ว นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้เสียงพยัญชนะภาษาต่างประเทศของผู้เรียนชาวไทย มักจะศึกษาในภาษาอังกฤษ ทั้งเสียงพยัญชนะต้น พยัญชนะท้าย พยัญชนะกล้ำ (Cluster Consonant) หรือพยัญชนะซ้ำ (Geminate Consonant) เช่น Kanokpermpoon (2007), Phosrithong (2017), Choophan & Atthaphonphiphat (2015), Rungruang & Glover (2017) และ Thirakunkovit (2021) ฯลฯ งานวิจัยเหล่านี้ต่างก็ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนชาวไทยประสบกับปัญหาในการจำแนกเสียงพยัญชนะที่ไม่มีในภาษาแม่ของตน ซึ่งภาษาอังกฤษจัดเป็นภาษาที่มีความแตกต่างของเสียงพยัญชนะกักเพียง 2 ระดับเท่านั้น จึงไม่ได้สะท้อนให้เห็นความสามารถในการรับรู้ถึงความซับซ้อนของระบบเสียงพยัญชนะกัก 3 ระดับแบบเดียวกับภาษาเกาหลี จึงยังไม่สามารถอธิบายเกี่ยวกับความสามารถในการรับรู้เสียงพยัญชนะดังกล่าวได้อย่างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาใน

ประเด็นนี้เพิ่มเติม โดยข้อค้นพบอาจเป็นเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้เรียนชาวไทยมีความสับสนในการรับรู้เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีอย่างไรบ้าง อันจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาเกาหลี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการฟัง-พูดได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบความสามารถในการรับรู้เสียงพยัญชนะกัก 3 ประเภทในภาษาเกาหลีถิ่นโซล (พยัญชนะกักพ่นลม กักคล้าย และกักเกร็ง) ของผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถจำแนกเสียงพยัญชนะกักพ่นลมในภาษาเกาหลีออกจากเสียงพยัญชนะกักประเภทอื่น ๆ ได้ดีที่สุด
2. ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้มีความสับสนในการจำแนกความแตกต่างระหว่างพยัญชนะกักคล้ายและพยัญชนะกักเกร็งมากที่สุด

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมในประเด็นสำคัญ ๆ ต่าง ๆ โดยสังเขป ดังนี้

1. แนวคิดด้านการรับรู้เสียงพูด

การรับรู้เสียงพูด เป็นกระบวนการที่ผู้ฟังถอดรหัสและแปลงสัญญาณเสียงพูดให้เป็นรูปแสดงระบบเสียง (Phonological Representation) ที่มีความหมายในภาษานั้น ๆ การรับรู้เสียงสำคัญในภาษาหรือที่เรียกว่า หน่วยเสียง (phoneme) ของภาษานั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนรู้ภาษาที่สอง (Second Language/ L2) หรือภาษาต่างประเทศ (Foreign Language/ FL) (Cutler, 2012) ผู้เรียนภาษาต่างประเทศจำเป็นต้องสร้างหรือปรับหมวดระบบเสียงใหม่ เพื่อให้สามารถรับหน่วยเสียงที่ไม่มีในภาษาแม่ (First Language/ L1) ของผู้เรียน เพราะหากผู้เรียนไม่สามารถรับรู้หรือจำแนกความแตกต่างของหน่วยเสียงระหว่างภาษาที่หนึ่ง กับภาษาที่สองได้ อาจส่งผลต่อความเข้าใจและการออกเสียงในภาษาที่สองนั้น

Best (1995) ได้เสนอแนวคิด Perceptual Assimilation Model (PAM) โดยกล่าวไว้ว่า ผู้เรียนภาษาต่างประเทศจะจับคู่เสียงที่ไม่มีในภาษาแม่ของตนให้เข้ากับประเภท (Category) ของเสียงในภาษาแม่ หากเสียงในภาษาที่สองมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับเสียงใดในภาษาแม่ ผู้เรียนภาษาต่างประเทศมักจะเกิดการกลมกลืนเป็นประเภทเดียวกัน (Single-category Assimilation) ทำให้จำแนกความแตกต่าง

ระหว่างเสียงนั้น ๆ ได้ยาก แต่ถ้าเสียงในภาษาที่สองมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากภาษาแม่อย่างชัดเจน ผู้เรียนภาษาต่างประเทศจะสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างเสียงได้ง่ายกว่า นอกจากนี้ ยังมีแนวคิด PAM-L2 ซึ่งพัฒนามาจาก Best (1995) ที่เชื่อว่า ประสบการณ์การเรียนรู้และการฝึกการฟังเสียงบ่อย ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนภาษาต่างประเทศปรับเปลี่ยนการจับคู่เสียงให้ถูกต้องได้มากขึ้น (Best & Tyler, 2007)

Flege (1995) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Speech Learning Model (SLM) โดยเชื่อว่า ผู้เรียนภาษาต่างประเทศจะประสบความสำเร็จในการเรียนหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่การรับรู้ระหว่างเสียงในภาษาแม่กับเสียงในภาษาที่สอง กล่าวคือ หากเสียงในภาษาที่สองมีความคล้ายคลึงกับเสียงในภาษาแม่ ผู้เรียนภาษาต่างประเทศมักจะสับสนและไม่จัดประเภทของเสียงใหม่ แต่หากเสียงในภาษาแม่กับเสียงในภาษาที่สองมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ผู้เรียนภาษาต่างประเทศจะสร้างประเภทของเสียงขึ้นมาใหม่

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Wayland (2000) ศึกษาลักษณะการกลมกลืนการรับรู้ข้ามภาษา (Cross-language Perceptual Assimilation) และการจำแนกประเภทข้ามภาษา (Cross-language Categorical Discrimination) ของผู้พูดภาษาไทย โดยประเมินความสามารถในการจำแนกคู่เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลี 3 ประเภท ใน 3 ฐานกรณ์ ได้แก่ ฐานกรณ์ริมฝีปาก ปุ่มเหงือก และเพดานอ่อน และประเมินความสามารถในการรับรู้พยัญชนะกัก 3 ประเภทของภาษาเกาหลี กับพยัญชนะกัก 3 ประเภทของภาษาไทย ได้แก่ พยัญชนะก้อง (Voiced Stop) พยัญชนะไม่ก้องไม่พ่นลม และพยัญชนะไม่ก้องพ่นลม ผลการวิจัยพบว่า ผู้พูดภาษาไทยมีแนวโน้มที่จะกลมกลืนเสียงพยัญชนะกักคล้ายกับพยัญชนะกักพ่นลมของภาษาเกาหลีเข้ากับพยัญชนะกักพ่นลมของภาษาไทย และกลมกลืนพยัญชนะกักเกร็งของภาษาเกาหลีเข้ากับพยัญชนะกักไม่ก้องไม่พ่นลมของภาษาไทย ในการจำแนกประเภทข้ามภาษาแสดงให้เห็นว่า ผู้พูดภาษาไทยสามารถจำแนกคู่เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีได้สำเร็จ และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการกลมกลืนการรับรู้กับความสามารถในการจำแนกเสียงกักภาษาเกาหลี

Jung & Kwon (2010) ศึกษาว่า ผู้เรียนภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศที่ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนมาก่อนสามารถจำแนกเสียงภาษาเกาหลีได้หรือไม่ และผู้เรียนที่มีความสามารถในการจำแนกความแตกต่างของเสียงพูดได้ดีกว่าจะมีผลต่อการเรียนรู้หน่วยเสียงในภาษาเกาหลีหรือไม่ กลุ่มผู้เข้าร่วมทดสอบมีจำนวน 25 คน ซึ่งเป็นผู้พูดภาษาแม่หลากหลายภาษา ใช้การทดสอบ 2 ลักษณะ คือ แบบทดสอบการรับรู้เสียงแบบ ABX โดยทดสอบในวันแรกของการเรียน และแบบทดสอบการระบุเสียงที่ได้ยินหลังจากกลุ่มผู้เข้าร่วมทดสอบเรียนภาษาเกาหลีมาแล้ว 3 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการจำแนกเสียงพูดแตกต่างกันไป โดยความสามารถนี้ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้หน่วยเสียงภาษาเกาหลี

Kong et al. (2022) ศึกษาการรับรู้ การจำแนก และการออกเสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีทั้งสามประเภทของผู้พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ ผู้ให้ข้อมูลภาษาอายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวนทั้งสิ้น 22 คน (เพศชาย 12 คน เพศหญิง 10 คน) ทั้งหมดเป็นผู้พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่และอาศัยอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ในขณะทำการวิจัย ในการทดสอบการรับรู้ ใช้แบบทดสอบจำแนกเสียงและระบุเสียงแบบ AX ผลการวิจัยพบว่า ผู้พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่มีปัญหาในการจำแนกเสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เสียงพยัญชนะกักคล้ายกับพยัญชนะกักเกร็ง และระบุเสียงที่มีความเด่นชัดได้แก่ เสียงพยัญชนะกักพ่นลม ได้ถูกต้องมากกว่า

Laird (2022) ศึกษาการรับรู้เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลี ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้พูดภาษาเกาหลีเป็นภาษาแม่ ผู้พูดภาษาอังกฤษที่เรียนภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ และผู้พูดภาษาอังกฤษที่ไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาษาเกาหลี ใช้แบบทดสอบจำแนกเสียงที่ได้ยินแบบ AX คำเร้าการรับรู้มีทั้งเสียงจากผู้พูดจริงและเสียงสังเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้พูดภาษาเกาหลีเป็นภาษาแม่สามารถจำแนกเสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีได้ดีที่สุด ส่วนผู้พูดภาษาอังกฤษที่เรียนภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศจำแนกเสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีได้น้อยที่สุด โดยผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ทุกกลุ่มมีผลการจำแนกเสียงดีขึ้น หากเสียงพยัญชนะกักอยู่ในตำแหน่งระหว่างสระ และพบว่าการปรับค่าความถี่มูลฐาน (Fundamental Frequency/ F0) มีผลต่อการรับรู้มากกว่าการปรับค่า VOT

Seo et al. (2022) การรับรู้ความแตกต่างระหว่างเสียงพยัญชนะกักพ่นลมและกักคล้ายของกลุ่มผู้พูดภาษาเกาหลีที่อาศัยในประเทศสหรัฐอเมริกา (Korean Heritage Speakers) ผู้พูดภาษาอังกฤษที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ และผู้พูดภาษาเกาหลีที่อาศัยในประเทศเกาหลี โดยใช้แบบทดสอบจำแนกเสียงที่ได้ยินแบบ AX พบว่า กลุ่มผู้พูดภาษาเกาหลีที่อาศัยในประเทศสหรัฐอเมริกาสามารถจำแนกความต่างระหว่างพยัญชนะทั้งสองประเภทได้แม่นยำกว่าผู้พูดภาษาอังกฤษที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศอย่างชัดเจน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างผู้พูดภาษาเกาหลีที่อาศัยในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศเกาหลี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาษาที่สอง หมายถึง ภาษาใด ๆ ก็ตามที่ผู้พูดเรียนรู้หลังจากภาษาแรก (First Language/ Mother Language/ Native Language) เป็นภาษาที่ผู้พูดใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งด้านการศึกษาในประเทศหรือภูมิภาคที่ผู้พูดอาศัยอยู่ ส่วนภาษาต่างประเทศ (Foreign Language) หมายถึง ภาษาที่ไม่ได้ใช้กันโดยปกติในประเทศบ้านเกิดของผู้พูด และต้องเรียนรู้ผ่านการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการ ใน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ภาษาที่สอง คำว่า ภาษาที่สอง จะถูกใช้ในความหมายที่ครอบคลุมทั้งคำว่า ภาษาที่สอง และภาษาต่างประเทศ

พยัญชนะกักภาษาเกาหลี 3 ประเภท Plain, Aspirated และ Reinforced หมายถึง พยัญชนะกักคล้าย พยัญชนะกักพ่นลม และพยัญชนะกักเกร็ง ตามลำดับ

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลภาษาสำหรับสร้างคำเร้าการรับรู้

ผู้ให้ข้อมูลภาษาเป็นผู้พูดภาษาเกาหลีถิ่นโซลเป็นภาษาแม่ เพศหญิง อายุ 44 ปี จำนวน 1 คน เกิด อาศัย และเติบโตที่จังหวัดคยองกีโด กรุงโซล ประเทศเกาหลีใต้ มีอาชีพเป็นอาจารย์สอนภาษาเกาหลีสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้

2. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้

ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) โดยผู้วิจัยได้ประกาศเชิญชวนนักศึกษาที่สนใจสมัครเข้าร่วมทดสอบการรับรู้ และให้ผู้สมัครทั้งหมดเข้าร่วมทดสอบการรับรู้ ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเกาหลี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อายุระหว่าง 18-23 ปี เป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 27 คน รวมจำนวนผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ทั้งสิ้น 32 คน ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน โดยลักษณะเป็นผู้พูดทวิภาษาถิ่น (Bidialectal Speaker) เนื่องจาก ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้เหล่านี้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทางภาคใต้ โดยสามารถรับรู้และเข้าใจทั้งภาษาไทยถิ่นใต้ และภาษาไทยถิ่นกรุงเทพฯ ได้ และผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ส่วนใหญ่ก็สามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาไทยถิ่นใต้ได้ จากข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ พบว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ทั้งหมดไม่เคยศึกษาหรือมีความรู้ทางด้านภาษาเกาหลีมาก่อนที่จะเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รายการคำตัวอย่างเพื่อใช้สร้างคำเร้าการรับรู้ (Stimuli)

ในการกำหนดรายการคำตัวอย่างเพื่อใช้สร้างคำเร้าการรับรู้ นั้น ผู้วิจัยกำหนดให้คำตัวอย่างเป็นคำพูดเดี่ยว (Citation form) พยางค์เดียว โดยมีหน่วยเสียงพยัญชนะต้นเป็นพยัญชนะกักภาษาเกาหลีทั้งสามประเภท ได้แก่ พยัญชนะกักพ่นลม พยัญชนะกักคล้าย และพยัญชนะกักเกร็ง เฉพาะฐานกรณ์ริมฝีปาก (Bilabial) ฐานกรณ์ปุ่มเหงือก (Alveolar) และฐานกรณ์เพดานอ่อน (Velar) รวมทั้งสิ้น 9 หน่วย

เสียง กำหนดเป็นเสียงพยัญชนะเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาพยัญชนะกักฐานกรณ์เพดานแข็ง (Patatal) เนื่องจากในระดับสัทวิทยาอาจมีการวิเคราะห์ให้ภาษาเกาหลีสั้นโซลมีเสียงพยัญชนะกักฐานกรณ์เพดานแข็ง 3 หน่วยเสียง แต่ในระดับสัทศาสตร์ ผู้พูดภาษาเกาหลีสั้นโซลเป็นภาษาแม่อาจออกเสียงพยัญชนะกักฐานกรณ์เพดานแข็งทั้งสามหน่วยเสียงเป็นเสียงกักเสียดแทรก (Affricate)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้กำหนดเสียงพยัญชนะอื่น ๆ เพื่อใช้สร้างคำเร้าการรับรู้ที่เป็นคำลวง ป้องกันไม่ให้ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้คาดเดาได้ว่างานวิจัยนี้กำลังศึกษาในประเด็นใดอีก 4 หน่วยเสียง ได้แก่ /m/ /n/ /s/ และ /h/ ทุกคำประสมด้วยเสียงสระ /a/ รวมจำนวนคำตัวอย่างทั้งสิ้น 13 คำ ซึ่งอาจเป็นคำที่มีความหมายหรือไม่มีความหมายในภาษาเกาหลีสั้นโซล กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลภาษาออกเสียงคำตัวอย่างคำละ 5 ครั้ง แบบสุ่มไม่เรียงลำดับ ผู้วิจัยบันทึกเสียงผู้ให้ข้อมูลภาษาด้วยไมโครโฟนยี่ห้อ Sony รุ่น EMC719 กำหนด Sample rate ที่ 48,000 mono 16-bit ต่อตรงเข้ากับคอมพิวเตอร์วางตั้ง ยี่ห้อ Lenovo รุ่น ThinkPad E14 ด้วยโปรแกรม Cool Edit Pro เวอร์ชัน 2.1 ระยะห่างระหว่างปากของผู้ให้ข้อมูลภาษากับไมโครโฟนประมาณ 15 เซนติเมตรโดยประมาณ บันทึกเสียงแบบต่อเนื่อง ไม่มีการหยุดบันทึกเสียง แม้ผู้ให้ข้อมูลภาษามีอาการล้า ไม่แน่ใจ หรือติดขัด เมื่อบันทึกเสียงผู้ให้ข้อมูลภาษาเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกคำทดสอบเพื่อสร้างเป็นคำเร้าการรับรู้โดยเลือกเฉพาะคำทดสอบที่ผู้ให้ข้อมูลภาษาออกเสียงในครั้งที่ 2 ถึง 4 ของคำตัวอย่างแต่ละคำเท่านั้น รวมจำนวนคำทดสอบที่ใช้เป็นคำเร้าการรับรู้สำหรับสร้างแบบทดสอบการรับรู้จำนวนทั้งสิ้น 39 คำ (13 คำตัวอย่าง x 3 ครั้ง) ในการแสดงรายการคำตัวอย่างเพื่อให้ข้อมูลภาษาออกเสียงนั้นแสดงด้วยตัวอักษรภาษาเกาหลี รายการคำตัวอย่างแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายการคำตัวอย่างเพื่อใช้สร้างคำเร้าการรับรู้

คำเร้าการรับรู้เป้าหมาย							
ลักษณะการออกเสียง	ฐานกรณ์						
	ริมฝีปาก		ปุ่มเหงือก		เพดานอ่อน		
	รูปเขียน	เสียง	รูปเขียน	เสียง	รูปเขียน	เสียง	
	เสียงกักพ่นลม	ㅍ	[pha]	ㅌ	[tha]	ㅋ	[kha]
เสียงกักคลาย	ㅂ	[pa]	ㄸ	[ta]	가	[ka]	
เสียงกักเกร็ง	ㅃ	[p*a]	ㄲ	[t*a]	까	[k*a]	
คำเร้าการรับรู้ที่เป็นคำลวง							
เสียงนาสิก (Nasal)				เสียงเสียดแทรก (Fricative)			
รูปเขียน	เสียง	รูปเขียน	เสียง	รูปเขียน	เสียง	รูปเขียน	เสียง

ㅁ	[ma]	ㄴ	[na]	ㅅ	[sa]	ㅎ	[ha]

3.2 แบบทดสอบการรับรู้และกระตาคำตอบ

ในการกำหนดคู่และลำดับคำเร้าการรู้สำหรับสร้างแบบทดสอบการรับรู้ นั้น สำหรับคำเร้าการรับรู้ เป้าหมาย ผู้วิจัยใช้วิธีการเรียงลำดับแบบสุ่ม โดยไม่มีการจับคู่คำทดสอบที่ใช้ฐานกรณีในการออกเสียงต่าง ประเภทกัน ส่วนคำเร้าการรับรู้ที่เป็นคำลงได้จับคู่โดยพิจารณาประเภทของพยัญชนะตามลักษณะการ ออกเสียง กำหนดช่วงระยะเวลาของระยะห่างระหว่างคำเร้าการรับรู้ประมาณ 500 มิลลิวินาที เมื่อสิ้นสุด การฟังเสียงคำเร้าการรับรู้ในแต่ละข้อแล้ว จะเว้นช่วงระยะเวลาให้ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้เลือกคำตอบ ในแต่ละข้อประมาณ 3 วินาที

สำหรับแบบทดสอบการรับรู้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบทดสอบการรับรู้ 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบทดสอบ การจำแนกเสียงที่ได้ยิน (Discrimination task) จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น คำเร้าการรับรู้เป้าหมาย จำนวน 27 ข้อ และคำเร้าการรับรู้ที่เป็นคำลง 23 ข้อ เพื่อทดสอบว่าผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถจำแนก ความเหมือนหรือความต่างของพยัญชนะกักภาษาเกาหลีถิ่นโซลแต่ละประเภทในทุกฐานกรณีได้หรือไม่ กับแบบทดสอบการระบุเสียงที่ได้ยิน (Identification task AXB) จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น คำเร้าการรับรู้ เป้าหมาย จำนวน 36 ข้อ และคำเร้าการรับรู้ที่เป็นคำลง 24 ข้อ เพื่อทดสอบว่าผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ สามารถระบุคำที่ได้ยินถูกต้องหรือไม่ และอย่างไร รวมจำนวนข้อของแบบทดสอบการรับรู้ทั้งสิ้น 110 ข้อ รวมระยะเวลาในการทำแบบทดสอบการรับรู้ ประมาณ 25 นาที ตัวอย่างการจัดลำดับคำเร้าการรับรู้ใน แบบทดสอบการรับรู้ทั้งสองแบบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวอย่างคำเร้าการรับรู้ที่แสดงในแบบทดสอบการรับรู้ทั้งสองแบบ

Discrimination task			Identification task AXB			
ข้อ	คำที่ 1	คำที่ 2	ข้อ	A	X	B
1	[ta]	[tha]	1	[tha]	[ta]	[ta]
2	[pha]	[p*a]	2	[p*a]	[p*a]	[pha]
3	[kha]	[ka]	3	[ka]	[ka]	[k*a]
4	[ma]	[na]	4	[na]	[ma]	[ma]
5	[tha]	[tha]	5	[ta]	[tha]	[tha]
6	[k*a]	[ka]	6	[ka]	[ka]	[k*a]

สำหรับแบบทดสอบการจำแนกเสียงที่ได้ยิน ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้จะได้ยินเสียงคำเร้าการ รับรู้แต่ละข้อ จำนวน 2 คำ ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ต้องจำแนกว่า เสียงคำเร้าการรับรู้ที่ได้ยินทั้งสองคำ นั้นเป็นคำเดียวกันหรือไม่ ส่วนแบบทดสอบการระบุเสียงที่ได้ยิน ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้จะได้ยินเสียง

คำเร้าการรับรู้ในแต่ละข้อ จำนวน 3 คำ ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ต้องระบุว่า เสียงคำเร้าการรับรู้คำลำดับที่ 2 เป็นคำเดียวกันกับคำเร้าการรับรู้ที่นำมาก่อน หรือคำเร้าการรับรู้ที่ตามหลัง หลังจากผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ได้ยินคำเร้าการรับรู้ในแต่ละข้อแล้ว ให้ทำเครื่องหมายวงกลมลงในกระดาษคำตอบในแต่ละข้อสำหรับคำชี้แจงในการทำแบบทดสอบการรับรู้ ผู้วิจัยได้ระบุคำชี้แจงไว้ในกระดาษคำตอบ รวมทั้งได้บันทึกเสียงคำชี้แจงของตนเองไว้ในส่วนต้นของแบบทดสอบการรับรู้แต่ละประเภทด้วยแล้ว ตัวอย่างกระดาษกระดาษคำตอบ ดังภาพที่ 1

แบบทดสอบการได้ยิน ตอนที่ 1

คำชี้แจง

ในแต่ละข้อ ผู้เข้าร่วมทดสอบจะได้ยินเสียงคำ 2 คำ จงเลือกคำตอบว่า คำที่ท่านได้ยินทั้งสองคำนั้นเป็นคำเดียวกันหรือไม่ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ☐ ล้อมรอบคำว่า เหมือนกัน หากท่านคิดว่า คำทั้งสองคำนั้นเป็นคำเดียวกัน หรือทำเครื่องหมาย ☐ ล้อมรอบคำว่า ต่างกัน หากท่านคิดว่า คำทั้งสองคำนั้นเป็นคนละคำกัน

ตัวอย่าง

ข้อที่	คำตอบ
ตัวอย่าง	☒ เหมือนกัน ☐ ต่างกัน

ต่อไปนี้เป็นแบบทดสอบ

ข้อที่	คำตอบ
1	☐ เหมือนกัน ☐ ต่างกัน
2	☐ เหมือนกัน ☐ ต่างกัน

แบบทดสอบการได้ยิน ตอนที่ 2

คำชี้แจง

ในแต่ละข้อ ผู้เข้าร่วมทดสอบจะได้ยินเสียงคำ 3 คำ จงเลือกคำตอบว่า คำที่ท่านได้ยินเป็นคำที่สองนั้นเป็นคำเดียวกันกับ คำแรก หรือ คำสุดท้าย ให้ท่านทำเครื่องหมาย ☐ ล้อมรอบคำว่า คำแรก หากท่านคิดว่า คำที่สองเป็นคำเดียวกันกับคำแรก หรือทำเครื่องหมาย ☐ ล้อมรอบคำว่า คำสุดท้าย หากท่านคิดว่า คำที่สองเป็นคำเดียวกันกับคำสุดท้าย

ตัวอย่าง

ข้อที่	คำตอบ
ตัวอย่าง	☐ คำแรก ☐ คำสุดท้าย

ต่อไปนี้เป็นแบบทดสอบ

ข้อที่	คำตอบ
1	☐ คำแรก ☐ คำสุดท้าย
2	☐ คำแรก ☐ คำสุดท้าย

ภาพที่ 1 ตัวอย่างกระดาษคำตอบของแบบทดสอบการรับรู้ทั้งสองแบบ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสัตวศาสตร์ จำนวน 2 คน และผู้พูดภาษาเกาหลีถิ่นโซลเป็นภาษาแม่ จำนวน 1 คน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของการจับคู่เสียงพยัญชนะกัก การจัดและเรียบเรียงข้อ จำนวนข้อ การแบ่งประเภทคำเร้าการรับรู้กับเป้าหมายและคำเร้าการรับรู้ที่เป็นคำลวง ฯลฯ ซึ่งในขั้นตอนการบันทึกเสียงผู้พูดภาษาเกาหลีถิ่นโซลเป็น

ภาษาแม่เพื่อใช้สร้างคำเฝ้าการรับรู้ ผู้วิจัยได้ควบคุมคุณภาพในแต่ละขั้นตอนให้มีความสม่ำเสมออีกด้วย ทั้งนี้ แบบทดสอบการรับรู้ในงานวิจัยนี้ ไม่ได้ใช้วัดคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาที่อาจต้องคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) แบบรายข้อ ผู้วิจัยจึงไม่ได้คำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบทดสอบการรับรู้ แต่ใช้การควบคุมคุณภาพคำเฝ้าการรับรู้และการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและเจ้าของภาษาเป็นตัวสะท้อนความเที่ยงของเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ทั้งหมดพร้อมกัน โดยให้ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ฟังแบบทดสอบการรับรู้ผ่านเครื่องขยายเสียงในห้องศูนย์ภาษาเกาหลี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก่อนการทำแบบทดสอบการรับรู้ ผู้วิจัยได้อธิบายและย้ำเตือนถึงวิธีการเลือกคำตอบ โดยผู้ร่วมทดสอบการรับรู้จะได้ยินแบบทดสอบการรับรู้แต่ละข้อเพียงครั้งเดียวเท่านั้น และต้องเลือกคำตอบของแบบทดสอบการรับรู้ทุกข้อ

เนื่องจากในงานวิจัยนี้ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการรับรู้เสียงโดยพิจารณาปัจจัยด้านเพศและอายุของผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ ในกระดาษคำตอบจึงไม่มีช่องว่างสำหรับกรอกข้อมูลส่วนตัว ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงเกี่ยวกับการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ ที่อาจจะระบุตัวบุคคลได้ ข้อมูลเหล่านั้นจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ข้อมูลทั้งหมดจะถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น โดยจะนำเสนอผลวิจัยในภาพรวมที่ไม่สามารถระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ได้

หลังจากทำแบบทดสอบการรับรู้เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ซักถามและพูดคุยกับผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการออกเสียงและการรับรู้ (การฟัง) เสียงพยัญชนะต่าง ๆ ในภาษาเกาหลี โดยเฉพาะพยัญชนะกักทั้งสามประเภท และเมื่อเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณเป็นคะแนนถูก-ผิดจากการทำแบบทดสอบการรับรู้ทั้งสองประเภท โดยคำนวณให้อยู่ในรูปของค่าร้อยละและปัดค่าเป็นจำนวนเต็ม และใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ด้วยโปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 17 เพื่อทดสอบหาความสำคัญทางสถิติของข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลทดสอบการรับรู้จากแบบทดสอบการจำแนกเสียงที่ได้ยิน

เมื่อผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ได้ยินเสียงคำเฝ้าการรับรู้ 2 คำที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักประเภทและฐานกรณ์เดียวกันแล้ว ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถระบุได้ว่าคำเฝ้าการรับรู้ทั้งสองคำนั้นเป็นคำเดียวกัน (มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักประเภทเดียวกัน) ได้ดีมาก โดยผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้

ได้ยินเสียงคู่ของคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักพ่นลม เสียงกักคลาย และเสียงกักเกร็ง ฐานกรณ์เดียวกันได้ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 97 ร้อยละ 98 และร้อยละ 97 ตามลำดับ ความแตกต่างระหว่างคำตอบที่ถูกหรือผิดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลทดสอบการรับรู้คำเร้าการรับรู้มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักประเภทเดียวกัน

คู่ของคำเร้าการรับรู้	คะแนน (ร้อยละ)	
	ถูก	ผิด
กักพ่นลม	97	3
กักคลาย	98	2
กักเกร็ง	97	3

ตารางที่ 4 ผลทดสอบการรับรู้คำเร้าการรับรู้มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักต่างประเภทกัน

คู่ของคำเร้าการรับรู้	คะแนน (ร้อยละ)	
	ถูก	ผิด
กักพ่นลม – กักคลาย	100	0
กักคลาย – กักเกร็ง	25	75*
กักเกร็ง – กักพ่นลม	100	0

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

เมื่อผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ได้ยินเสียงคำเร้าการรับรู้ 2 คำที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักต่างประเภทที่มีฐานกรณ์เดียวกันแล้ว พบว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักพ่นลมกับกักคลาย และพยัญชนะต้นกักพ่นลมกับกักเกร็งได้ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 100 แต่มีความสับสนในการจำแนกความแตกต่างระหว่างคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักคลายกับกักเกร็ง โดยคะแนนที่ตอบถูกคิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนคะแนนที่ตอบผิดคิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งคะแนนที่ตอบผิดนี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังตารางที่ 4

2. ผลทดสอบการรับรู้จากแบบทดสอบการระบุเสียงที่ได้ยิน

เมื่อผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ได้ยินเสียงคำเร้าการรับรู้ 3 คำ โดยคำแรกและคำสุดท้ายเป็นคำที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักต่างประเภทที่มีฐานกรณ์เดียวกัน และให้ระบุว่าคำที่ได้ยินเป็นคำที่ 2 นั้นเป็นคำเดียวกันกับคำที่นำมาก่อนหรือคำที่ตามหลัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถระบุคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักพ่นลม และกักคลาย เมื่อได้ยินเสียงคู่ของคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักทั้งสองประเภทนั้นได้ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 99 และร้อยละ 98

ตามลำดับ รวมทั้ง ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถระบุคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักเกร็ง และกักพ่นลม เมื่อได้ยินเสียงคู่ของคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักทั้งสองประเภท นั้นได้ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 99 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม พบว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้มีความสับสนในการระบุคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักคล้าย และกักเกร็ง เมื่อได้ยินเสียงคู่ของคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักทั้งสองประเภทนั้น โดยคะแนนที่ตอบถูกต้องเป็นร้อยละ 70 และร้อยละ 80 ตามลำดับ ส่วนคะแนนที่ตอบผิดคิดเป็นร้อยละ 30 และร้อยละ 20 ตามลำดับ ซึ่งคะแนนที่ตอบผิดนี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ซึ่งหากพิจารณาเฉพาะในบริบทคู่ของคำเร้าการรับรู้ระหว่างคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักคล้ายและเสียงกักเกร็งนี้แล้ว จะแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้สามารถระบุคำเร้าการรับรู้ที่มีเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงกักเกร็งได้ถูกต้องมากกว่า แต่คะแนนที่ตอบถูกนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลทดสอบการรับรู้จากแบบทดสอบการระบุเสียงที่ได้ยิน

คู่ของคำเร้าการรับรู้	คำเร้าการรับรู้ ที่ให้ระบุ	คะแนน (ร้อยละ)	
		ถูก	ผิด
กักพ่นลม – กักคล้าย	กักพ่นลม	99	1
กักพ่นลม - กักคล้าย	กักคล้าย	98	2
กักคล้าย – กักเกร็ง	กักคล้าย	70	30*
กักคล้าย – กักเกร็ง	กักเกร็ง	80	20*
กักเกร็ง – กักพ่นลม	กักเกร็ง	100	0
กักเกร็ง – กักพ่นลม	กักพ่นลม	99	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

สรุปผลการวิจัย

ในการทดสอบการรับรู้เสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลี่ถิ่นโซลทั้งสามประเภท ได้แก่ พยัญชนะกักพ่นลม พยัญชนะกักคล้าย และพยัญชนะกักเกร็ง ด้วยแบบทดสอบการรับรู้ทั้งสองประเภท พบว่า ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้มีความสับสนในการจำแนกความแตกต่างระหว่างพยัญชนะกักคล้ายและพยัญชนะกักเกร็งในภาษาเกาหลี่ถิ่นโซล ดังจะเห็นได้จากร้อยละของคะแนนที่ตอบถูก-ผิดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามที่ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ทำได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า ผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศสามารถจำแนกเสียงพยัญชนะกักพ่นลมในภาษาเกาหลีออกจากเสียงพยัญชนะกักประเภทอื่น ๆ ได้ดีที่สุด ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้เรียนชาวไทยสามารถจำแนกเสียงพยัญชนะกักพ่นลมในภาษาเกาหลีออกจากเสียงพยัญชนะอีก 2 ประเภทได้อย่างถูกต้อง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wayland (2002) ที่พบว่า ผู้พูดภาษาไทยมีแนวโน้มที่จะกลืนเสียงพยัญชนะกักพ่นลมในภาษาเกาหลีเข้ากับเสียงกักพ่นลมในภาษาไทย เสียงพยัญชนะกักพ่นลมจึงถูกจำแนกออกได้อย่างชัดเจน มีงานวิจัยที่ศึกษาลักษณะทางกลศาสตร์ของเสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลี โดยวิเคราะห์ค่า Voice Onset Time (VOT) ของเสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลี พบว่า เสียงพยัญชนะกักพ่นลมมีค่า VOT ที่มากกว่าพยัญชนะกักคลายและพยัญชนะกักเกร็ง ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างที่ชัดเจนต่อการรับรู้เสียงดังกล่าว (Cho, 2018; Kong, Kang, & Seo, 2022) ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้ผู้เรียนชาวไทยอาจสังเกตลักษณะที่เด่นชัดนี้ รวมทั้งในภาษาไทยก็มีเสียงพยัญชนะกักที่แบ่งประเภทด้วยลักษณะการพ่นลม เมื่อผู้เรียนชาวไทยได้ยินเสียงพ่นลมของภาษาเกาหลี ผู้เรียนชาวไทยจึงสามารถจับคู่เสียงพ่นลมในภาษาเกาหลีเข้ากับประเภทเสียงพ่นลมในภาษาแม่ได้โดยตรงตามแนวคิด Speech Learning Model ที่ Flege (1995) เสนอไว้

2. สมมติฐานอีกข้อหนึ่ง คือ ผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศมีความสับสนในการจำแนกความแตกต่างระหว่างพยัญชนะกักคลายและพยัญชนะกักเกร็งมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wayland (2002) ที่พบว่า ผู้พูดภาษาไทยมีแนวโน้มที่จะกลืนเสียงพยัญชนะกักคลายและกักเกร็งในภาษาเกาหลีเข้ากับเสียงพยัญชนะกักไม่ก้องพ่นลมและกักไม่ก้องไม่พ่นลมในภาษาไทย นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jung & Kwon (2010) และ Laird (2022) ที่พบว่า คู่เสียงพยัญชนะกักคลายและกักเกร็งในภาษาเกาหลีเป็นคู่เสียงที่ผู้เรียนภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศจำแนกได้ยาก เนื่องจาก ในการรับรู้เสียงพยัญชนะทั้งสองประเภทนี้อาจไม่ได้ใช้ค่า VOT เป็นหลักในการจำแนกความแตกต่าง แต่อาจต้องพิจารณาจากค่าความเข้มของเสียง (Intensity) ค่าความถี่มูลฐาน (F0) และความสัมพันธ์ระหว่างฮาร์โมนิกที่ 1 กับฮาร์โมนิกที่ 2 (H1-H2) ของเสียงสระที่ตามมา รวมทั้งการเกร็งของกล้ามเนื้อ (Tenseness) ในช่องเสียง (Vocal Tract) ขณะออกเสียง (Kim, 2004; Kim, Beddor, & Horrocks, 2002; Lee, 2012; Schertz, 2019) สำหรับผู้พูดชาวไทย ทั้งนี้ ในภาษาไทยไม่มีประเภทของเสียงกักที่แบ่งแยกด้วยลักษณะการเกร็งของกล้ามเนื้อในช่องเสียงแบบภาษาเกาหลี ผู้พูดจึงพยายามรับรู้แบบกลืนคู่เสียงนี้เข้ากับประเภทของเสียงที่มีอยู่ในภาษาแม่ของตนตามแนวคิด Perceptual Assimilation Model ของ Best (1995) และ Best & Tyler

(2007) ทำให้การรับรู้เสียงพยัญชนะกักคล้ายและกักเกร็งในภาษาเกาหลีของผู้พูดชาวไทยมีข้อผิดพลาดสูง

3. การศึกษาโดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้ภาษาที่อาจมีความจำเป็น เพราะอาจสะท้อนให้เห็นแนวโน้มหรือปัญหาของผู้พูดภาษาไทยที่กำลังศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศได้ อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ แม้ผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้จะมีช่วงอายุตั้งแต่ 18-23 ปี และผู้วิจัยไม่ได้มุ่งศึกษาโดยพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้ภาษาเกาหลีเป็นหลัก แต่ผู้วิจัยสามารถแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมทดสอบการรับรู้ออกเป็น 2 กลุ่มจำนวนเท่ากันได้ คือ กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์มาก (ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นระยะเวลาที่นานกว่า) กับกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์น้อย (เพิ่งเริ่มศึกษาภาษาเกาหลีในระยะแรก) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบการรับรู้ก็พบว่าทั้งสองกลุ่มต่างก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ มีความสับสนในการจำแนกความแตกต่างระหว่างพยัญชนะกักคล้ายและพยัญชนะกักเกร็งในภาษาเกาหลี

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Jung & Kwon (2010) และ Laird (2022) ที่เสนอว่า พยัญชนะกักภาษาเกาหลีทั้งสองประเภทนี้ถือเป็นปัญหาของผู้เรียนภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศเกือบทุกชาติ แม้จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเรียนภาษาเกาหลีมาแล้วก็ตาม สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยอาจไม่สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ SLM ของ Flege (1995) และ PAM-L2 ของ Best & Tyler (2007) ในประเด็นที่เชื่อว่า หากผู้เรียนมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ภาษาที่ 2 มากขึ้นจะช่วยปรับการกลมกลืนและเพิ่มความถูกต้องในการจำแนกเสียงในภาษาที่ 2 หรืออาจเป็นได้ว่า ผู้พูดภาษาไทยมีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกฝนภาษาเกาหลีไม่มากพอ จึงอาจยังไม่พบความแตกต่างในการจำแนกประเภทของพยัญชนะกักภาษาเกาหลีในเชิงสถิติ หรือผลจากการวิจัยของ Kim (2004), Kim, Beddor & Horrocks (2002), Lee (2012) และ Schertz (2019) ที่แสดงให้เห็นว่า ในการจำแนกความแตกต่างระหว่างเสียงพยัญชนะกักคล้ายและพยัญชนะกักเกร็งในภาษาเกาหลีต้องใช้คุณลักษณะทางเสียงหลายประการ ซึ่งคุณลักษณะบางอย่างไม่มีอยู่ในภาษาไทย เช่น ค่า VOT ของพยัญชนะกักคล้ายและพยัญชนะกักเกร็ง และผลจากการเกร็งของกล้ามเนื้อในช่องเสียง ฯลฯ ก็อาจเป็นไปได้ว่า แม้ผู้เรียนจะมีประสบการณ์ในการเรียนภาษาเกาหลีมากขึ้นแล้ว แต่ไม่ได้รับการฝึกฝนในการรับรู้คุณลักษณะทางเสียงเชิงกลศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้ ก็อาจทำให้ผู้เรียนยังคงเกิดความสับสนได้

ทั้งนี้ ในงานวิจัยของ Seo et al. (2022) พบว่า แม้ผู้พูดภาษาเกาหลีเป็นภาษาแม่ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมใดก็ตาม หรือฐานะของภาษาเกาหลีไม่ได้เป็นภาษาหลักในพื้นที่ที่ผู้พูดภาษาเกาหลีเป็นภาษาแม่อาศัยอยู่ แต่รูปแบบการรับรู้และจำแนกเสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลีของผู้พูดภาษาเกาหลีเป็นภาษาแม่ก็ไม่ได้รับอิทธิพลจากภาษาหลักที่แวดล้อมจากผู้เรียนภาษาเกาหลีเป็น

ภาษาต่างประเทศที่ยังมีความสับสนในการจำแนกเสียงพยัญชนะกักดังกล่าว สิ่งนี้อาจแสดงให้เห็นได้ว่าระบบเสียงพยัญชนะกักในภาษาเกาหลีเป็นปัญหาสำคัญเฉพาะของผู้ที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศอย่างแท้จริง

4. เนื่องจากงานวิจัยนี้สร้างแบบทดสอบการรับรู้จากเสียงพูดจริงของผู้ให้ข้อมูลภาษาเพียง 1 คน แม้จะทำให้ค่าการรับรู้แบบทดสอบมีความสม่ำเสมอ แต่อาจไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายหรือการแปรของเสียงพูดที่ปรากฏจริงในการใช้ภาษาธรรมชาติอันเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ หรือวันลีลา ฯลฯ หากผู้เรียนภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศรับรู้เสียงจากผู้พูดที่มีความหลากหลายก็อาจทำให้ผลการรับรู้แตกต่างออกไป นอกจากนี้ รายการคำตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบทดสอบการรับรู้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เฉพาะคำพยางค์เดียวที่มีโครงสร้างพยางค์แบบเดียวกันทั้งหมด ก็อาจไม่สะท้อนให้เห็นการใช้ภาษาเกาหลีในบริบทการใช้จริง เนื่องจากภาษาเกาหลีจัดเป็นภาษารูปคำติดต่อ (Agglutinative Language) คือ เป็นภาษาที่มีการเติมปัจจัย (Affixation) เพื่อบ่งบอกความหมายและหน้าที่ทางไวยากรณ์ ในการใช้ภาษาจริงรูปประโยคภาษาเกาหลีจึงมีมักมีขนาดยาวและหลายพยางค์ คุณลักษณะทางกลศาสตร์และสัทสัมพันธ์ (Prosody) ต่าง ๆ ของเสียง อาจเปลี่ยนไปตามตำแหน่งที่ปรากฏเสียงในคำหรือประโยค เช่น ค่า VOT และ F0 ฯลฯ มักจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งของการลงเสียงหนักเบา (Stress) ในประโยค (Kim, 2004 และ Cho, 2018)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

ผู้สอนภาษาเกาหลีให้แก่ผู้เรียนชาวไทยที่ศึกษาภาษาเกาหลีเป็นภาษาต่างประเทศ ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นด้านการรับรู้ (การฟัง) และการออกเสียง โดยมุ่งเน้นไปยังคู่เสียงที่ยากต่อการจำแนกความแตกต่างระหว่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้เสียงพยัญชนะกักภาษาเกาหลีหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ที่มีเสียงพยัญชนะกักแตกต่างกันมากกว่า 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์เกี่ยวกับประสบการณ์ในการเรียนรู้ภาษาเกาหลีหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ อาจเป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนภาษาต่างประเทศทั้งก่อนและหลังการฝึกฝน โดยพิจารณาคุณลักษณะทางกลศาสตร์และสัทสัมพันธ์ต่าง ๆ ของเสียงที่ผู้เรียนเลือกใช้ในการจำแนกความแตกต่างของเสียงพยัญชนะกัก

2. ควรสร้างแบบทดสอบการรับรู้จากผู้ให้ข้อมูลภาษาที่หลากหลาย รวมถึงการสร้างรายการคำตัวอย่าง จากคำตัวอย่างที่มีหลายพยางค์ หรืออยู่ในบริบทของการใช้ภาษาจริง หรือการใช้เสียงสังเคราะห์ เพื่อทดสอบการรับรู้เสียงให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บรรณานุกรม

- Best, C. T. (1995). A direct realist view of cross-language speech perception. In W. Strange (Ed.), *Speech perception and linguistic experience: Issues in cross-language research* (pp. 171–204). Timonium, MD: York Press.
- Best, C. T., & Tyler, M. D. (2007). Nonnative and second-language speech perception: Commonalities and complementarities. In O.-S. Bohn & M. J. Munro (Eds.), *Language experience in second language speech learning: In honor of James Emil Flege* (pp. 13–34). Amsterdam: John Benjamins.
<https://doi.org/10.1075/llt.17.07bes>
- Cho, T., Whalen, D. H., & Docherty, G. (2019). Voice onset time and beyond: Exploring laryngeal contrast in 19 languages. *Journal of Phonetics*, 72, 52–65.
<https://doi.org/10.1016/j.wocn.2018.11.002>
- Choophan, W., & Atthaphonphiphat, W. (2015). The production and perception for English final consonant sounds of Thai students. *Proceedings of the 7th International Conference on Humanities and Social Sciences, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University*, 1–14. <https://www.academia.edu/66093061>
- Cutler, A. (2012). *Native listening: Language experience and the recognition of spoken words*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Flege, J. E. (1995). Second-language speech learning: Theory, findings, and problems. In W. Strange (Ed.), *Speech perception and linguistic experience: Theoretical and methodological issues in cross-language speech research* (pp. 233–272). Timonium, MD: York Press.
- Jung, M.-J., & Kwon, S.-M. (2010). A study on the phonetic discrimination and acquisition ability of Korean language learners. *Phonetics and Speech Sciences*, 2(1), 1–12.
<https://doi.org/10.13064/KSSS.2010.2.1.001>

- Kanokpermpoon, M. (2007). Thai and English consonantal sounds: A problem or a potential for EFL learning? *ABAC Journal*, 27(1), 57–66.
<https://www.academia.edu/10945012>
- Kim, M.-R., Beddor, P. S., & Horrocks, J. (2002). The contribution of consonantal and vocalic information to the perception of Korean stops. *Journal of Phonetics*, 30(1), 77–100. <https://doi.org/10.1006/jpho.2001.0152>
- Kim, M.-R. (2004). Correlation between VOT and F0 in the perception of Korean stops. In *Proceedings of Interspeech 2004* (pp. 49–52). International Speech Communication Association. https://www.isca-speech.org/archive/archive_papers/interspeech_2004/i04_0049.pdf
- Kong, E. J., Kang, S., & Seo, M. (2022). The acoustic cue-weighting and the L2 production-perception link: A case of English-speaking adults' learning of Korean stops. *Phonetics and Speech Sciences*, 14(3), 1–9.
<https://doi.org/10.13064/KSSS.2022.14.3.001>
- Laird, K. (2022). Acquisition of plosive perception in Korean L2 learners. *Journal of the Linguistic Society of Korea*, 30(1), 1–21. <https://doi.org/10.24303/jlsk.2022.30.1.1>
- Lee, H.-B. (2012). The role of F0 in the perception of Korean stop contrasts. *Lingua*, 122(11), 1287–1302. <https://doi.org/10.1016/j.lingua.2012.06.004>
- Phosrithong, M.-S. (2017). *A study on the perception of English initial consonant sounds* (Master's thesis, Thammasat University). Thammasat University e-Thesis Archive. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_59210_40225_8913_7051.pdf
- Rungruang, A., & Glover, P. (2017). Consonant cluster acquisition by L2 Thai speakers. *English Language Teaching*, 10(7), 50–59.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1144775.pdf>
- Schertz, J. (2019). Individual differences in cue weighting for the Korean stop laryngeal contrast. *Laboratory Phonology*, 10(1), 1–30. <https://doi.org/10.5334/labphon.150>
- Seo, Y., Dmitrieva, O., & Cuza, A. (2022). Crosslinguistic influence in the discrimination of

Korean stop contrast by heritage speakers and second language learners.

Languages, 7(1), 6. <https://doi.org/10.3390/languages7010006>

Thirakunkovit, S. (2021). Production and perception of geminate consonants in English words by Thai learners of English: Implications for English teaching and learning. *English Language Teaching*, 14(10), 1–11. <https://doi.org/10.5539/elt.v14n10p1>

Wayland, R. (2000). Perceptual assimilation and categorical discrimination of Korean stop consonants by native Thai speakers. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 108(5, Suppl.), 2652. <https://doi.org/10.1121/1.4743894>

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่ลักษณะสากล วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี จังหวัดระยอง
Development of Occupational Competency - based Curriculum in
Mechatronics and Robotics Program, according to the National
Qualification Framework toward International Standards at IRPC
Technological College, Rayong Province

เจนจบ มาเพ็ชร

ฝ่ายวิชาการ/แผนกวิชาคอมพิวเตอร์และธุรกิจดิจิทัล, วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี, E-mail: arut.m@irpct.ac.th

ไพรัช สู่แสนสุข

สำนักการศึกษาแบบองค์รวม/สถาบันอาศรมศิลป์, E-mail: rachasuk@gmail.com

Chenjop Mapech

Academic Affairs/Department of Computer and Digital Business, IRPC Technological College,

E-mail: arut.m@irpct.ac.th

Pirach Susansuk

Holistic Education Office/Arts and Crafts Institute, E-mail: rachasuk@gmail.com

รับเข้า : 1 สิงหาคม 2568 แก้ไข : 10 กันยายน 2568 ตอบรับ : 17 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร 2) พัฒนาร่างหลักสูตรและประเมินคุณภาพ และ 3) ศึกษาผลการประชาสัมพันธ์หลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพสาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี จังหวัดระยอง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ 4 คน และบุคลากรทางการศึกษา 8 คน และประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การพัฒนาหลักสูตรอิงตามมาตรฐานอาชีพและใช้กรอบแนวคิด Competency-Based Education (CBE) Framework 5 ขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรมี 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ (IoT, PLC, AI) 2) การพัฒนาสมรรถนะสากล (ทักษะ 4Cs และภาษาอังกฤษ) 3) การสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 4) การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning และ Project-based Learning) และ 5) การสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือกับสถานประกอบการ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิด ข้อมูลพื้นฐาน 2) เป้าหมายและพันธกิจ 3) สารสำคัญของสาขาวิชา 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การบริหารจัดการหลักสูตรฐาน มีจำนวนหน่วยกิตรวม 82 หน่วยกิต ได้รับการประเมินคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญในระดับ "มีความเหมาะสมมากที่สุด" (ค่าเฉลี่ย 4.92) คิดเป็นร้อยละ 90.57 ผลการ ประชาพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 16 คน ให้การยอมรับหลักสูตรในระดับ "เหมาะสม" พร้อม ข้อเสนอแนะสำคัญ 3 ประการ คือ การพัฒนาสมรรถนะผู้สอน, การปรับปรุงรายวิชาให้ทันสมัย, และ การพัฒนาระบบฝึกงานเชิงบูรณาการ สรุปได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้สอดคล้องกับแนวโน้ม การศึกษาระดับสากลและตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม 4.0 โดยเน้นพัฒนาผู้เรียนให้ เป็น Active Learner ที่มีทักษะ Digital Literacy และเป็น Global & Ethical Citizen ซึ่งจะช่วยลด ช่องว่างทางทักษะและเตรียมความพร้อมสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต

คำสำคัญ : หลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ เมคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

Abstract

This research aimed to 1) investigate the needs for curriculum development, 2) develop and evaluate a draft curriculum, and 3) gather feedback from stakeholders on the competency-based curriculum for the Mechatronics and Robotics program at IRPC Technological College, Rayong, ensuring its alignment with international standards. This study employed a qualitative research approach, collecting data through interviews with 4 entrepreneurs and 8 educational personnel. The curriculum's quality was then evaluated by 3 experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC). The curriculum was developed based on occupational standards and a five-stage Competency-Based Education (CBE) framework.

The findings revealed five key needs for curriculum development 1) integration of modern technologies (IoT, PLC, AI); 2) development of international competencies (4Cs skills and English proficiency); 3) alignment of competencies with labor market demands; 4) promotion of active learning; and 5) establishment of industry collaboration networks. The developed curriculum comprises five essential components (1) conceptual frameworks and foundational knowledge, (2) objectives and mission statements, (3) core disciplinary content, (4) assessment and evaluation methodologies, and (5) curriculum management and administration. The totaling 82 credits, was rated "most appropriate" by experts (Mean=4.92), equivalent to 90.57%. Public hearing results from 16 stakeholders indicated the curriculum

was "appropriate" with three key recommendations instructor competency development, course modernization, and an integrated internship system. In conclusion, the developed curriculum aligns with international educational trends and responds to Industry 4.0 demands. It emphasizes developing learners into Active Learners with Digital Literacy and Global & Ethical Citizen attributes, which will help bridge the skills gap and prepare them for the future labor market.

Keywords: Occupational Competency-based curriculum, Mechatronics and Robotics, Thai Qualifications Framework

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ขับเคลื่อนด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Fourth Industrial Revolution: 4IR) ซึ่งมีเทคโนโลยีแกนหลักอย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI), อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (IoT), และวิทยาการหุ่นยนต์ (Robotics) เป็นตัวเร่งสำคัญ (Schwab, 2016) การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ทำให้ "ทุนมนุษย์" (Human Capital) กลายเป็นหัวใจสำคัญที่ชี้วัดขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (OECD, 2021)

สำหรับประเทศไทย การจะก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางและมุ่งสู่เป้าหมาย "ประเทศไทย 4.0" ได้นั้น จำเป็นต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างกำลังคนให้มีทักษะขั้นสูง (Advanced Skills) อย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (New S-Curve) ซึ่งมีอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเป็นกลไกหลักในการยกระดับภาคการผลิตในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมีการคาดการณ์ความต้องการแรงงานทักษะสูง มากกว่า 475,000 ตำแหน่งภายในปี พ.ศ. 2566 โดยในจำนวนนี้เป็นความต้องการในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ถึงเกือบ 100,000 ตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2565)

อย่างไรก็ตาม ระบบอาชีวศึกษาไทยซึ่งเป็นกำลังหลักในการผลิตบุคลากรระดับเทคนิค กลับกำลังเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างที่รุนแรง นั่นคือ ปัญหาความไม่สอดคล้องเชิงทักษะ (Skills Mismatch) ซึ่งเป็นปัญหาที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ชี้ให้เห็นมาอย่างต่อเนื่อง รายงานของธนาคารโลก (World Bank) ระบุว่า บริษัทในไทยกว่า 64% ประสบปัญหาในการหาแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการ ขณะที่ TDRI (2564) พบว่า บัณฑิตจบใหม่เกือบ 50% ต้องทำงานในสาขาที่ไม่ตรงกับที่เรียนมา ซึ่งสะท้อนถึงความเสี่ยงเปล่าทั้งในมิติของการลงทุนทางการศึกษาและศักยภาพของกำลังคน ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการที่หลักสูตรอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังคงเน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎี ขาดการบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติที่จำเป็นสำหรับสถานประกอบการสมัยใหม่ ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษา

จำนวนมากขาดความพร้อมในการทำงาน (Work Readiness) และไม่สามารถตอบสนองต่อพลวัตของตลาดแรงงานได้ทันที่

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แนวคิด "การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ" (Competency-Based Education : CBE) จึงได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงโลกการศึกษา กับโลกแห่งการทำงาน (Spady, 1994) โดยมุ่งเน้นการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่ชัดเจนว่าผู้เรียน "สามารถทำอะไรได้" หลังสำเร็จการศึกษา ควบคู่กับการใช้ "กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ" (National Qualifications Framework : NQF) ซึ่งเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework : AQRF) และกรอบคุณวุฒิสากล (International Qualifications Framework : IQF) ดังภาพที่ 1 ซึ่งเป็นเกณฑ์อ้างอิงกลางในการกำหนดมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังในโลกอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)



ภาพที่ 1 เทียบเคียงระดับคุณวุฒิ IQF, NQF และ AQRF

วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี จังหวัดระยอง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ยุทธศาสตร์ EEC และมีพันธกิจในการผลิตกำลังคนป้อนสู่อุตสาหกรรมเป้าหมาย ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการทบทวนและพัฒนาหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ทันสมัย มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะพร้อมสำหรับอนาคต (Future-Ready Competencies) ได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของวิทยาลัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยและพัฒนานี้ขึ้น เพื่อสร้างต้นแบบหลักสูตรที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของประเทศ อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย และเป็นแนวทางสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาอื่น ๆ ในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่ลักษณะสากล วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี จังหวัดระยอง

โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฯ 2) เพื่อร่างและหาคุณภาพของหลักสูตรฯ 3) เพื่อศึกษาผลการประชาพิจารณ์หลักสูตรฯ

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพสาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ในบริบทของวิทยาลัยเทคโนโลยีโออาร์พีซี จังหวัดระยอง ได้รับการพัฒนาขึ้นบนรากฐานของแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาที่สำคัญหลายประการ พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 แต่ยังสามารถเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. แนวคิดหลักและทฤษฎีพื้นฐาน

การศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education : CBE) เป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่ชัดเจนว่าผู้เรียน "สามารถทำอะไรได้" หลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นเนื้อหา (Content-Based) แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานของ Spady (1994) ที่เสนอว่าการศึกษาควรเริ่มต้นจากการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง แล้วจึงออกแบบกระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์นั้น หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจึงได้นำกรอบแนวคิด CBE ที่มี 5 ขั้นตอนมาใช้ ตั้งแต่การวิเคราะห์สมรรถนะไปจนถึงการประเมินผลและควบคุมคุณภาพ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework : NQF) ทำหน้าที่เป็นกลไกกลางในการเชื่อมโยงระหว่างโลกการศึกษากับโลกของอาชีพ การวิจัยนี้ได้อ้างอิงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย เพื่อให้แน่ใจว่าระดับคุณวุฒิและผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด และสามารถเทียบเคียงได้กับกรอบคุณวุฒิอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework : AQRf) และกรอบคุณวุฒิสากล (International Qualifications Framework : IQF) ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพของบัณฑิตไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

องค์ประกอบของหลักสูตรฐานสมรรถนะ การวิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของหลักสูตรออกเป็น 5 ส่วนที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) แนวคิดและข้อมูลพื้นฐาน 2) เป้าหมายและพันธกิจ 3) สารสำคัญของสาขาวิชา 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งเป็นการออกแบบที่ครอบคลุมและละเอียดกว่าแนวทางคลาสสิกของ Tyler และ Taba ทำให้มั่นใจได้ว่าหลักสูตรที่ได้จะสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและความต้องการของสังคมไทย

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทประเทศไทยและอุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางและมุ่งสู่ "ประเทศไทย 4.0" ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีทักษะขั้นสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (New S-Curve) เช่น อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ

อย่างไรก็ตาม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาความไม่สอดคล้องเชิงทักษะ (Skills Mismatch) ซึ่งระบบการศึกษาโดยเฉพาะสายอาชีวศึกษา ยังไม่สามารถผลิตกำลังคนได้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม งานวิจัยของ อินดา แดงอ่อน และคณะ (2565) ได้เสนอแนะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานสากล โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างรอบด้าน การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และการเชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการวิจัยนี้

การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การศึกษาของกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาเฉพาะด้าน (2560) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยประยุกต์จาก UNESCO Model ซึ่งพบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่งานวิจัยของ ขวัญใจ อุณหวัฒน์ไพบุลย์ (2560) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่มี 5 ขั้นตอนหลัก ตั้งแต่การวิเคราะห์สถานการณ์ไปจนถึงการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง ซึ่งเป็นแนวทางที่เป็นระบบและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท นอกจากนี้ การวิจัยของ วลัยย์ อาศัย (2560) ยังแสดงให้เห็นว่าการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย

ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ความร่วมมือเชิงรุกในรูปแบบของ "หุ้นส่วน" (Partnership) ไม่ใช่เพียง "ความร่วมมือ" (Cooperation) เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ข้อเสนอแนะจากการประชาพิจารณ์ในการวิจัยนี้ที่ให้จัดทำ "กรอบสมรรถนะการฝึกงาน" (Internship Competency Framework) ร่วมกับสถานประกอบการนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก และคณะ (2563) ที่พบว่าการมีแผนการฝึกอาชีพที่ชัดเจนและการประเมินผลร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในระบบทวิภาคี แนวคิดนี้ยังเชื่อมโยงกับรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Integrated Learning: WIL) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่าสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและพร้อมทำงานได้ทันที

การจัดการเรียนการสอนและความปลอดภัย ข้อเสนอแนะจากการประชาพิจารณ์ที่เน้นย้ำเรื่องความปลอดภัยและการใช้รูปแบบการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศนา แคมมณี (2560) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา (Safety Culture)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร	ADDIE Model	Dick and Carey	SAM	CBE Framework	OBE	Agile Curriculum	Design Thinking
ขั้นตอนการวิเคราะห์							
การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓				✓
การวิเคราะห์สมรรถนะ/ผลลัพธ์การเรียนรู้	✓	✓		✓	✓		
การวิเคราะห์เป้าหมายการเรียนรู้	✓	✓	✓				
การสร้าง User Persona/การเข้าใจผู้ใช้							✓
ขั้นตอนการออกแบบ							
การออกแบบโครงสร้างหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	✓	✓					
การเลือกกลยุทธ์การเรียนการสอน	✓	✓					
การออกแบบแผนการประเมินผล	✓	✓		✓	✓		
การออกแบบแบบย้อนกลับ (Backward Design)					✓		
การสร้างต้นแบบ (Prototype)			✓			✓	✓
การระดมความคิด (Ideation)							✓
ขั้นตอนการพัฒนา							
การพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓		
การพัฒนาแบบฝึกหัดและกิจกรรม	✓	✓			✓		
การทดสอบเบื้องต้น (Alpha/Formative Testing)	✓	✓	✓			✓	✓
การสร้างสถานการณ์จำลอง				✓			
ขั้นตอนการนำไปใช้							
การนำหลักสูตรไปใช้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การฝึกอบรมผู้สอน/ผู้ประเมิน	✓			✓		✓	
การติดตามและให้คำแนะนำ	✓	✓			✓		
การรวบรวมข้อมูลป้อนกลับ	✓	✓	✓		✓	✓	✓
การทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย		✓		✓			
การนำไปใช้แบบค่อยเป็นค่อยไป						✓	
ขั้นตอนการประเมินผล							
การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

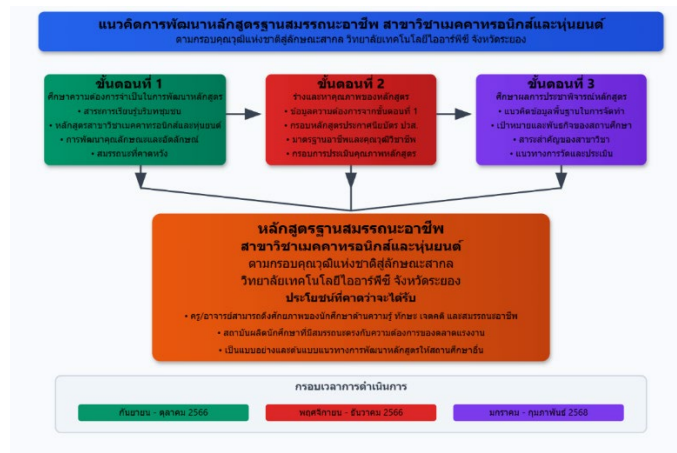
การประเมินการบรรลุสมรรถนะ/ผลลัพธ์	✓			✓	✓		
การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การรายงานผลการประเมิน	✓						✓
การประเมินผลแบบต่อเนื่อง	✓	✓	✓		✓	✓	
การประชาสัมพันธ์จากผู้เชี่ยวชาญ					✓	✓	

จากตารางเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ Competency-Based Education (CBE) Framework เป็นรูปแบบในการการพัฒนาหลักสูตร

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ หมายถึง ประมวลการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมในยุคเทคโนโลยี 4.0 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ส่วน ได้แก่ แนวคิดและข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมายและพันธกิจ สารสำคัญของสาขาวิชา การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร แต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงกันอย่างสอดคล้องเพื่อสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องใน 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น ได้ดำเนินการศึกษาความต้องการจำเป็นผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรใน 5 ด้าน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อระบุความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขั้นตอนที่ 2 การร่างและประกันคุณภาพหลักสูตร คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 10 คน ได้ดำเนินการร่างหลักสูตรใน 5 องค์ประกอบหลักตามรูปแบบ Competency-Based Education (CBE) Framework ผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สมรรถนะ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาเนื้อหา การนำไปใช้ และการประเมินผลและควบคุมคุณภาพ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมระดับมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5.00) เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ความต้องการของสถานประกอบการ โดยเป็นไปตามข้อเสนอแนะในการประชาสัมพันธ์ และพัฒนาเป็นข้อยุติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างหลัก 2 กลุ่ม รวม 12 คน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. กลุ่มผู้ประกอบการ (จำนวน 4 คน)

- **ความเกี่ยวข้องโดยตรง** ต้องเป็นบุคลากรจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเมคคาทรอนิกส์ หุ่นยนต์ หรือระบบอัตโนมัติ ที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- **ประสบการณ์ในการบริหาร** เป็นผู้ที่มิตำแหน่งในระดับบริหาร จัดการ หรือหัวหน้างาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการรับสมัคร การประเมินผล หรือการพัฒนาบุคลากรด้านเทคนิค
- **ความสามารถในการให้ข้อมูลเชิงลึก** สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ (ทั้ง Hard Skills และ Soft Skills) ที่บัณฑิตจำเป็นต้องมี รวมถึงสามารถสะท้อนภาพช่องว่างทางทักษะของบัณฑิตในปัจจุบันได้

2. กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา (จำนวน 8 คน)

- **ประสบการณ์ด้านการบริหารหลักสูตร** เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้าแผนก ที่มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษา

- **ประสบการณ์การสอนโดยตรง** เป็นครู-อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชา เมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์โดยตรง เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร เดิม รวมถึงความพร้อมและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน

- **ความหลากหลายของบทบาท** คัดเลือกจากบุคลากรที่มีหน้าที่ หลากหลาย เช่น งานทะเบียนและทวิภาคี งานพัฒนานักศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมการ ดำเนินงานของวิทยาลัย

ระยะที่ 2 การร่างและหาคุณภาพของหลักสูตร ได้เลือก ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตามหลัก "Rule of Three" ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเพียงพอต่อการตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 3 ด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงใน การออกแบบ พัฒนา หรือประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะในระดับอาชีวศึกษา เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องของโครงสร้าง องค์ประกอบ และหลักการของหลักสูตร

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา (Subject Matter Expert) ต้องเป็นผู้ที่ทำงาน หรือมีความเชี่ยวชาญเชิงลึกในอุตสาหกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ทันสมัย และความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับเทคโนโลยีที่ใช้จริงในภาคอุตสาหกรรม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ ต้องเป็นผู้ที่มี ประสบการณ์ในการนิเทศการสอน หรือการนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ใน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในบริบทของสถานศึกษาจริง

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการประชาพิจารณ์ ได้คัดเลือกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 16 คน โดยมีเกณฑ์เพื่อให้เกิดความสมดุลของมุมมอง (Balanced Perspective) ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน คัดเลือกจากผู้ที่จะต้องนำหลักสูตรนี้ไป บริหารจัดการและดำเนินการสอนโดยตรง เพื่อรับฟังความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความพร้อมของทรัพยากร

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญภายนอก (จากสถานศึกษาอื่นและสถานประกอบการ) เพื่อเป็นการทวนสอบ (Validate) คุณภาพของหลักสูตรกับมาตรฐานภายนอกและความต้องการของ ตลาดแรงงานในภาพรวม

กลุ่มนักศึกษา คัดเลือกจากนักศึกษาปัจจุบันในสาขาวิชา เพื่อรับฟัง มุมมองจากผู้ที่จะได้รับผลกระทบโดยตรง ทั้งในด้านความน่าสนใจของเนื้อหา ความยากง่าย และ ความต้องการในการเรียนรู้

กลุ่มผู้ปกครอง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังที่มีต่อหลักสูตร ในฐานะผู้สนับสนุนการศึกษาของบุตรหลาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดเชิงเทคนิคของการทดสอบและสร้างความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เทคนิคหลักในการตรวจสอบคุณภาพ - ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เครื่องมือทุกชิ้นในการวิจัยนี้ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เทคนิคหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคือ **ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)** ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดทางเทคนิคดังนี้

1. **การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ** ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะประเมินข้อคำถามหรือรายการแต่ละข้อในเครื่องมือวิจัย เทียบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยให้คะแนนใน 3 ระดับ

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้น **สอดคล้อง** กับวัตถุประสงค์ (วัดได้ตรงประเด็น)

0 เมื่อ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องหรือไม่

-1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้น **ไม่สอดคล้อง** กับวัตถุประสงค์ (วัดไม่ตรงประเด็น)

2. **การคำนวณ** นำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาคำนวณตามสูตร

$$IOC = \Sigma R / N$$

ΣR คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (ในงานวิจัยนี้คือ 3 คน)

3. **เกณฑ์การพิจารณา** งานวิจัยนี้ได้ตั้งเกณฑ์การยอมรับข้อคำถามไว้ที่ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป หากข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 จะต้องถูกนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดทิ้งไป

รายละเอียดเชิงเทคนิคของเครื่องมือแต่ละชิ้น

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ทางเทคนิค เพื่อสร้างชุดคำถามปลายเปิดที่ครอบคลุมกรอบแนวคิด และสามารถเจาะลึกประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างครบถ้วน

กระบวนการตรวจสอบ

- สร้างชุดคำถาม 2 ฉบับ (สำหรับผู้ประกอบการ 5 ข้อ และสำหรับบุคลากรทางการศึกษา 5 ข้อ) โดยอิงจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- นำร่างแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านประเมินด้วยเทคนิค IOC

ผลการตรวจสอบ ข้อคำถามทุกข้อในแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับ ได้รับการประเมินว่า "มีความเหมาะสม" โดยมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.60) ซึ่งยืนยันได้ว่าคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

2. แบบประเมินคุณภาพความเหมาะสมของหลักสูตร

ทางเทคนิค เพื่อสร้างเครื่องมือวัดเชิงปริมาณที่สามารถประเมินคุณภาพของร่างหลักสูตรใน 5 องค์ประกอบได้อย่างน่าเชื่อถือ

ลักษณะทางเทคนิค เป็นแบบสอบถามชนิด **มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ** ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 = มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 = มีความเหมาะสมมาก

3 = มีความเหมาะสมปานกลาง

2 = มีความเหมาะสมน้อย

1 = มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

กระบวนการตรวจสอบ นำร่างแบบประเมินที่มีข้อคำถาม 41 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบด้วยเทคนิค IOC เพื่อให้มั่นใจว่าทุกข้อคำถามสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัดในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร

ผลการตรวจสอบ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพร้อมนำไปใช้ประเมินร่างหลักสูตรต่อไป ซึ่งผลจากการประเมินนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การยอมรับคุณภาพของหลักสูตรที่ **ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ≥ 3.51 และ $S.D. \leq 1.00$**

3. แบบบันทึกการวิพากษ์ระดมสมองและแบบประชาพิจารณ์

ทางเทคนิค เพื่อสร้างกรอบการเก็บข้อมูลที่มีโครงสร้างชัดเจน สำหรับการประชุมกลุ่มและการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ

กระบวนการตรวจสอบ เครื่องมือทั้งสองชิ้น (6 ข้อสำหรับระดมสมอง, 5 ข้อสำหรับประชาพิจารณ์) ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านด้วยเทคนิค IOC เช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นที่ใช้ในการอภิปรายมีความชัดเจน ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบ เครื่องมือทั้งสองชิ้นมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และถูกประเมินว่า "มีความเหมาะสม" สำหรับการนำไปใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย **การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)**

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ดำเนินการผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก

ขั้นตอนแรกคือการศึกษาค้นคว้าความต้องการ โดยสถาบันออกหนังสือรับรองไปยังสถานประกอบการ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และบันทึกข้อมูลด้วยวิธีโอภาสใต้การอนุญาตของผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป

ขั้นตอนที่สองเป็นการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยได้รับการประเมินร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความเหมาะสมของเนื้อหา

ขั้นตอนสุดท้ายคือการจัดประชุมประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง โดยบันทึกและวิเคราะห์ผลการประชาพิจารณ์อย่างละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก

ขั้นแรกเป็นการศึกษาความต้องการและวิเคราะห์เนื้อหา โดยเริ่มจากการเตรียมและจัดระบบข้อมูลที่รวบรวมได้ จากนั้นใช้วิธี Content Analysis วิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปที่เชื่อมโยงกัน

ขั้นที่สองคือการร่างและประเมินคุณภาพหลักสูตร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนทำการประเมิน แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสูตรจะผ่านเกณฑ์เมื่อมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 หากไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องขอความคิดเห็นเพิ่มเติมและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นสุดท้ายเป็นการประชาพิจารณ์ ซึ่งจะวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐานคำนวณเป็นร้อยละ และเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ความคิดเห็นแบบ Content Analysis จากนั้นจึงสรุปผลและเผยแพร่โดยการนำเสนอผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การศึกษาความต้องการจำเป็น การประเมินคุณภาพหลักสูตร และการประชาพิจารณ์

การศึกษาความต้องการจำเป็น ในขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยประเมินคุณภาพข้อมูลด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป การคำนวณใช้สูตร $IOC = (\Sigma R)/N$ โดย ΣR คือผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด และ N คือจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลที่ได้จะถูกจำแนกเป็นหมวดหมู่และสังเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ชัดเจน

การประเมินคุณภาพหลักสูตร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่คะแนนเฉลี่ยต้องตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 หากผลการประเมินไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จะต้องขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น

การประชาพิจารณ์ ขั้นตอนการประชาพิจารณ์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และสถิติร้อยละ โดยค่า IOC ต้องอยู่ในช่วง 0.60-1.00 การให้คะแนนใช้ระบบ 3 ระดับ คือ สอดคล้อง (+ 1 คะแนน) ไม่แน่ใจ (0 คะแนน) และไม่สอดคล้อง (-1 คะแนน) ระบบการให้คะแนนนี้ช่วยให้ได้ข้อมูล

ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสามารถนำไปปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรได้ 5 ด้านหลัก ดังนี้

ด้านการปรับปรุงหลักสูตร ต้องบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น IoT, PLC, AI และ SOLIDWORKS เข้าไปในเนื้อหา และปรับรูปแบบการสอนเป็น Block Course เพื่อให้นักศึกษาสามารถมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ละวิชา

ด้านคุณลักษณะและสมรรถนะนักศึกษา เน้นย้ำความสำคัญของคุณลักษณะพื้นฐาน (วินัย, ความรับผิดชอบ) และทักษะสากล (Soft Skills) เช่น การสื่อสาร, การแก้ปัญหา, การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ด้านมาตรฐานวิชาชีพ มีความต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษามีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและเทียบเคียงคุณวุฒิกับระดับสากลได้ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและโอกาสในการทำงาน

ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลาย เช่น การสอนร่วม (Team Teaching) โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และการแยกกลุ่มเรียนตามพื้นฐานความรู้เดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ด้านความร่วมมือกับภายนอก จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการในการจัดทำแผนการฝึกงาน (MOU) และร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐาน

2. ผลการร่างและหาคุณภาพของหลักสูตร

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) แนวคิด ข้อมูลพื้นฐาน 2) เป้าหมาย และพันธกิจ 3) สาระสำคัญของสาขาวิชา 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การบริหารจัดการ หลักสูตรฐาน มีสมรรถนะรวม 82 หน่วยกิต โดยแบ่งเป็นหมวดวิชาสมรรถนะแกนกลาง 15 หน่วยกิต, วิชาชีพพื้นฐาน 13 หน่วยกิต, วิชาชีพเฉพาะ 48 หน่วยกิต และวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต ผลการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับ "มากที่สุด" (ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) = 4.92, S.D. = 0.71) โดยส่วนที่มีคะแนนสูงสุดคือ สาระสำคัญของสาขาวิชา และส่วนที่มีคะแนนต่ำสุด แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ดีมากคือ เป้าหมายและพันธกิจ

3. ผลการศึกษาการประชาสัมพันธ์หลักสูตร

ผู้เข้าร่วมประชาสัมพันธ์ 16 คน เห็นชอบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนของหลักสูตรมีความ "เหมาะสม" โดยมีข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาที่สำคัญ 3 ประการ คือ

การพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคนอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเท่าทันเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ

การปรับปรุงรายวิชา ควรทบทวนความซ้ำซ้อนของเนื้อหาในบางรายวิชาและพิจารณาเพิ่มวิชาที่ตอบสนองต่อเทคโนโลยีเกิดใหม่

การพัฒนาระบบฝึกงาน ควรจัดทำ "กรอบสมรรถนะการฝึกงาน" (Internship Competency Framework) ร่วมกับสถานประกอบการให้ชัดเจน เพื่อให้การฝึกงานมีคุณภาพและวัดผลได้จริง

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ในครั้งนี้ เป็นมากกว่าเพียงการปรับปรุงหลักสูตร แต่เป็นการนำเสนอ **ต้นแบบ (Prototype)** ที่สมบูรณ์สำหรับการยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล โดยมีนัยสำคัญที่สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ดังนี้

1. การเชื่อมโยงคุณวุฒิวิชาชีพสู่มาตรฐานสากล (Aligning Qualifications with International Standards)

หัวใจของความสำเร็จในการพัฒนานี้คือ การบูรณาการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) เข้ากับ กรอบคุณวุฒิอาเซียน (AQRF), กรอบคุณวุฒิสากล (IQF) และมาตรฐานอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ การเลือกใช้ **กรอบการศึกษาระบบสมรรถนะ (Competency-Based Education : CBE)** ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ในระดับสากล ได้เปลี่ยนจุดเน้นจากการเรียนรู้ที่อิงกับเนื้อหาและเวลาในห้องเรียน ไปสู่การวัดผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนว่า "สามารถทำอะไรได้จริง" (Outcome-based) ซึ่งเป็นสิ่งที่ตลาดแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ทั่วโลกต้องการ สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหา "ช่องว่างทางทักษะ" (Skills Mismatch) ในประเทศ แต่ยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้จะมีคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเทียบเคียงได้ในตลาดแรงงานระดับภูมิภาคและระดับสากล

2. การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้แบบองค์รวม (Creating a Holistic Learning Ecosystem)

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ก้าวข้ามการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่แยกส่วนความรู้ ไปสู่การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผลการวิจัยได้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนที่สำคัญ ได้แก่

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านโครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) ที่นำปัญหาจริงจากชุมชนและอุตสาหกรรมมาเป็นโจทย์ ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Learning, 2019)

การบูรณาการทักษะทางสังคม (Soft Skills Integration) แทนที่จะแยกสอนเป็นรายวิชา หลักสูตรนี้ได้สอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านวินัย การสื่อสาร และความเป็นผู้นำเข้าไปในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้างบัณฑิตที่พร้อมทำงานและปรับตัวได้ดี

วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับแรกในทุกรายวิชาปฏิบัติ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการจัดการศึกษาด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี (Findlater, 2018)

3. นิยามใหม่ของความร่วมมือสู่การเป็นหุ้นส่วน (Redefining Collaboration towards Partnership)

ผลการวิจัยได้ผลักดันให้ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยและสถานประกอบการพัฒนาระดับจาก "ความร่วมมือ" (Cooperation) ไปสู่ "การเป็นหุ้นส่วน" (Partnership) อย่างแท้จริง การจัดทำ "กรอบสมรรถนะการฝึกงาน" (Internship Competency Framework) ร่วมกัน เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการนำแนวคิด การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Integrated Learning : WIL) มาปรับใช้ ซึ่งเป็นโมเดลที่ประสบความสำเร็จในระดับสากล (Patrick et al., 2008) การเป็นหุ้นส่วนนี้หมายถึงการที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันออกแบบ ร่วมกันจัดการเรียนรู้ และร่วมกันรับผิดชอบต่อคุณภาพของบัณฑิต ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านจากโลกการศึกษาไปสู่โลกของการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปภาพรวม งานวิจัยได้นำเสนอ “พิมพ์เขียว (Blueprint)” ของการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่ตอบโจทย์อนาคตได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมี “**การศึกษาฐานสมรรถนะ**” เป็นหัวใจหลัก มี “**การบูรณาการมาตรฐานสากล**” เป็นเครื่องรับประกันคุณภาพ และมี “**การเป็นหุ้นส่วนกับภาคอุตสาหกรรม**” เป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ผลลัพธ์ที่ได้จึงไม่ใช่เพียงแค่ “หลักสูตร” แต่คือ “บัณฑิต” ที่มีคุณลักษณะของ “**นวัตกรรมคณาทรอนิกส์สร้างสรรค์สังคม**” ซึ่งพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุเป้าหมายประเทศไทย 4.0 ต่อไป

ตัวอย่างรายวิชาที่ได้รับการปรับปรุงจากการพัฒนาหลักสูตร

30127-2012 การประสานระบบหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ

2-3-3

System Integrator in Robotics and Automation

อ้างอิงมาตรฐาน

1. ตามคำแนะนำของ อ.กรอ.อศ. สาขาเมคคาทรอนิกส์ หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ
2. มาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ รหัส SI0211, SI0212, SI0213 อาชีพนักบูรณาการระบบการผลิต ระดับ 3

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา

เชื่อมต่อสัญญาณของอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ระบบทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกันตามเงื่อนไขการทำงาน ในงานอุตสาหกรรม โดยสามารถประยุกต์ใช้หุ่นยนต์ทำงานร่วมกับอุปกรณ์ควบคุมและประมวลผล เขียนโปรแกรม Controller ตามแผนภูมิเวลาและ Flowchart ที่กำหนด รวมถึงทดสอบการทำงานของระบบแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยในกระบวนการผลิต

จุดประสงค์รายวิชา เพื่อให้

1. เข้าใจหลักการประยุกต์ใช้หุ่นยนต์ทำงานร่วมกับอุปกรณ์ควบคุมและประมวลผล
2. สามารถการเชื่อมต่อสัญญาณของอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ระบบทำงานร่วมกัน และสามารถกำหนดอุปกรณ์ที่ต้องการควบคุมหรือรับส่งสัญญาณได้อย่างเหมาะสม
3. มีกิจนิสัยในการทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบและปลอดภัย ตระหนักถึงคุณภาพของงาน และมีคุณธรรมในงานอาชีพ รวมถึงสามารถทดสอบระบบป้องกันของ work cell เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
4. สามารถประสานระบบหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในงานแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ พร้อมทั้งทดสอบการทำงานของเครื่องจักรในกระบวนการการผลิต
5. สามารถเขียนโปรแกรม Controller เพื่อควบคุมกระบวนการการผลิตและทำการทดสอบโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สามารถสร้างแผนภูมิเวลา (Time Chart) และเขียนโปรแกรมควบคุมตาม Flowchart ให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและระดับความปลอดภัย

สมรรถนะรายวิชา

1. แสดงความรู้หลักการประยุกต์ใช้หุ่นยนต์ทำงานร่วมกับอุปกรณ์ควบคุมและประมวลผล รวมถึงการกำหนดอุปกรณ์ที่ต้องการควบคุมหรือรับส่งสัญญาณ และการประมาณจำนวนอินพุต/เอาต์พุตในการเขียนโปรแกรมควบคุม
2. ประยุกต์ใช้หุ่นยนต์ทำงานร่วมกับการจำลองสถานการณ์การทำงานของเครื่องจักร และสามารถวางแผนแบ่งส่วนโปรแกรมอย่างเป็นระบบ
3. เชื่อมต่อสัญญาณของอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ระบบทำงานร่วมกัน
4. ประยุกต์การประสานระบบหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในงานแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
5. เขียนและทดสอบโปรแกรม Controller เพื่อควบคุมกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สร้างแผนภูมิเวลา (Time Chart) ให้สอดคล้องกับการทำงานของเครื่องจักรและระดับความปลอดภัย
7. เขียนโปรแกรมควบคุมการทำงานตาม Flowchart ให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและมาตรฐานความปลอดภัย

8. ทดสอบการทำงานร่วมของเครื่องจักรในกระบวนการผลิตและระบบป้องกันของ work cell

คำอธิบายรายวิชา

ศึกษาและปฏิบัติการประยุกต์ใช้หุ่นยนต์ทำงานร่วมกับโปรแกรมเมเบิลคอนโทรลเลอร์ ไมโครคอนโทรลเลอร์ คอมพิวเตอร์ เซนเซอร์ อุปกรณ์ขับเคลื่อน มอเตอร์ คอนเวอร์เตอร์ นิวเมติกส์ ไฮดรอลิกส์ รวมถึงการอ่านและเตรียมแบบการประกอบของชิ้นส่วนทางกล วงจรระบบนิวเมติกส์และไฮดรอลิกส์ วงจรไฟฟ้าควบคุมและไฟฟ้าสื่อสาร การเชื่อมต่อสัญญาณของอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ระบบทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกันตามเงื่อนไขการทำงาน โดยประยุกต์ใช้ออกแบบโปรแกรมจำลองการทำงานกระบวนการผลิต รวมถึงการวางแผนงานและกำหนดขั้นตอนในการประกอบและติดตั้งระบบต่าง ๆ การติดตั้งและเลือกใช้ชนิดเอาต์พุต การเลือกรูปแบบ Sensors แบบ Barcode / RFID / Vision IO Link ประยุกต์ใช้การติดต่อสื่อสาร การเลือกใช้งานของอุปกรณ์ ตัวแปลงการติดต่อสื่อสาร ตั้งค่าใช้งานตัวแปลงการติดต่อสื่อสารการควบคุมแบบไร้สาย WLAN, Bluetooth, Internet Service (Local, Global) การเลือกใช้ระบบสื่อสารและสายสัญญาณของหุ่นยนต์ อุตสาหกรรม แบบอนุกรม, LAN Intranet ต่อสายสัญญาณโดยลดสัญญาณรบกวนในการส่งข้อมูล และวิธีการป้องกันข้อผิดพลาดในระบบ การประกอบและติดตั้งชิ้นส่วนระบบส่งกำลังทางกล ได้แก่ ลูกปืน เฟือง เพลา คัปปลิงแบบต่าง ๆ มุเล่ สายพาน โซ่และสปริงก๊อต บอลสกรู และรางเลื่อนสำเร็จรูป การติดตั้งระบบนิวเมติกส์และไฮดรอลิกส์ การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในตัวควบคุม และอุปกรณ์ไฟฟ้าระบบไฟฟ้าสื่อสาร การเดินสายไฟในเครื่องจักรตามมาตรฐาน ใช้เครื่องมือที่ใช้ในงานติดตั้งและทดสอบ ตรวจสอบ ปรับตั้ง ทดสอบแก้ไข ซ่อมบำรุงและประเมินผล การใช้เครื่องมือวัดตรวจสอบและบันทึกผลของระบบส่งกำลังทางกล ระบบนิวเมติกส์และไฮดรอลิกส์ ไฟฟ้าควบคุมและไฟฟ้าสื่อสาร การปรับตั้งค่า ทดสอบและบันทึกผลการทำงานของระบบต่าง ๆ การแก้ไขข้อผิดพลาดของระบบส่งกำลังทางกล ระบบนิวเมติกส์และไฮดรอลิกส์ ระบบไฟฟ้าควบคุมและไฟฟ้าสื่อสาร การวัดควบคุม และการบำรุงรักษาในเครื่องจักรคัดแยกวัตถุ (Sorting by Robot) จัดระบบการจัดทำรายงาน การจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลและการทดสอบระบบเพื่อส่งมอบงาน ปรับตั้งพารามิเตอร์ของอุปกรณ์ ชิ้นส่วนและเครื่องจักร ทดสอบระบบหลังการติดตั้งตามมาตรฐานความปลอดภัย

หมายเหตุ: ข้อความที่ขีดเส้นใต้เป็นเนื้อหาที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในรายวิชานี้

อภิปรายผล

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกประการ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการทบทวนหลักสูตรเดิม ซึ่งมีช่องว่างที่สำคัญเมื่อเทียบกับความต้องการของโลกอุตสาหกรรมสมัยใหม่ การอภิปรายผลสามารถจำแนกเป็นประเด็นย่อยได้ดังนี้

การตอบสนองต่อพลวัตของอุตสาหกรรม (Responding to Industrial Dynamics) ผลการศึกษาที่พบว่าหลักสูตรเดิมมีเนื้อหาที่ไม่ทันสมัย ขาดการบูรณาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น IoT, PLC, AI และ SOLIDWORKS (ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น, หน้า 1, 5) นั้นเป็นการยืนยันสถานการณ์ที่ภาคอุตสาหกรรมกำลังเผชิญอยู่จริง โดยเฉพาะในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (New S-Curve) การที่หลักสูตรเดิวยังคงตามหลังเทคโนโลยีที่ใช้จริงในสถานประกอบการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหา "ความไม่สอดคล้องเชิงทักษะ" (Skills Mismatch) ซึ่งงานวิจัยของ TDRI (2564) และธนาคารแห่งประเทศไทย (2561) ได้ระบุว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น ข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงหลักสูตรโดยเน้นการปฏิบัติจริงและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงไม่ใช่เพียงการปรับปรุงเนื้อหา แต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบสนองต่อพลวัตของภาคอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่ต้องมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรม (วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ม.ป.ป.; สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา, ม.ป.ป.)

การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Holistic Learner Development) ประเด็นที่น่าสนใจคือ ทั้งผู้ประกอบการและบุคลากรทางการศึกษาต่างให้ความสำคัญกับคุณลักษณะพื้นฐานและทักษะทางสังคม (Soft Skills) ไม่น้อยไปกว่าทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) การเน้นย้ำถึงความสำคัญของ วินัย, ความรับผิดชอบ, และความตรงต่อเวลา (ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น, หน้า 2, 3) สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการมองหานักเรียนที่สมบูรณ์ ไม่ใช่เพียงช่างเทคนิคที่มีฝีมือ การที่นักศึกษายังขาดทักษะการสื่อสาร, การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) (ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น, หน้า 5, 7) เป็นสิ่งที่น่ากังวล เพราะทักษะเหล่านี้คือสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (World Economic Forum, 2023) ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงต้องไม่ใช่แค่การเติมความรู้ทางเทคนิค แต่ต้องเป็นการออกแบบ "ระบบนิเวศการเรียนรู้" (Learning Ecosystem) ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม

2. การร่างและหาคุณภาพของหลักสูตร

กระบวนการร่างและหาคุณภาพหลักสูตรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องโดยตรงจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในขั้นตอนที่ 1 และสะท้อนถึงความพยายามในการสร้างหลักสูตรที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับ

การบูรณาการกรอบมาตรฐานอย่างเป็นระบบ (Systematic Integration of Standard Frameworks) การที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักสูตรโดยอ้างอิงกับกรอบมาตรฐานระดับชาติหลายฉบับพร้อมกัน ทั้งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) ซึ่งเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน (AQRF) และ กรอบคุณวุฒิสากล (IQF), มาตรฐานฝีมือแรงงาน, และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (TPQI) ถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาครั้งนี้ การทำเช่นนี้เป็นการสร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันในทุกระดับ (Alignment) ตั้งแต่ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาไปจนถึงมาตรฐานสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ปัญหา "Skills Mismatch" อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การใช้กระบวนทัศน์การศึกษาฐานสมรรถนะ (Adopting the Competency-Based Education Paradigm) การตัดสินใจเลือกใช้กรอบการศึกษาฐานสมรรถนะ (CBE) เป็นการเลือกกระบวนทัศน์ที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับบริบทของการอาชีวศึกษา แนวคิดของ Spady (1994) และงานวิจัยของ Le, Janssen, and Wubbels (2018) ต่างยืนยันว่า CBE ช่วยเปลี่ยนจุดเน้นจากการที่ผู้เรียน "เรียนรู้อะไร" (Input-based) ไปสู่การที่ผู้เรียน "ทำอะไรได้" (Outcome-based) ซึ่งการกำหนดให้ผู้เรียนต้องแสดงออกถึงสมรรถนะที่วัดผลได้จริงนี้ จะช่วยสร้างบัณฑิตที่พร้อมปฏิบัติงานและลดภาระการฝึกอบรมซ้ำซ้อนของสถานประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการประเมินคุณภาพที่สะท้อนความเชื่อมั่น (Quality Assessment Results Reflecting Confidence) การที่หลักสูตรได้รับการประเมินคุณภาพโดยรวมในระดับ "มากที่สุด" ($\bar{X} = 4.92$) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นเครื่องยืนยันเชิงประจักษ์ถึงคุณภาพและความเหมาะสมของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งคือ ส่วนที่ 3: สาระสำคัญของสาขาวิชา ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.92$) ซึ่งบ่งชี้ว่าแกนกลางของหลักสูตร ทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้าง มีความแข็งแกร่งและได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นเอกฉันท์ นอกจากนี้ การใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายและการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) จากมุมมองของผู้ประกอบการ, ครูผู้สอน, และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความตรงของผลการวิจัยได้อย่างมาก (Creswell & Plano Clark, 2018) ทำให้มั่นใจได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ตั้งอยู่บนรากฐานของข้อมูลที่รอบด้านและเชื่อถือได้

3. การศึกษาผลการประชาพิจารณ์หลักสูตร

ผลจากการประชาพิจารณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนเห็นชอบว่าโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรโดยรวมมีความ "เหมาะสม" อย่างไรก็ตาม ที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์หลายประเด็น ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายเชื่อมโยงกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างและเนื้อหา - ความสอดคล้องระหว่างทักษะอาชีพและการศึกษาต่อ
ผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์เห็นว่าโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและ

ความต้องการของสถานประกอบการ (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 1) แต่ได้เสนอให้มีการทบทวนรายวิชาบางส่วนเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพและการศึกษาต่อในระดับสูง เช่น การเสนอให้คงรายวิชาแคลคูลัสไว้เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 6) ประเด็นนี้สะท้อนถึงบทบาทคู่ขนานของหลักสูตรอาชีวศึกษา ซึ่งงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Pathway) ที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเดินต่อได้ทั้งสองเส้นทาง การหาจุดสมดุลในเรื่องนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการจัดการเรียนการสอน - เน้นความปลอดภัย การเรียนรู้จากปัญหาจริง และสังคมแห่งการเรียนรู้ ประเด็นด้านความปลอดภัยถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นพิเศษ โดยมีข้อเสนอให้สอนเรื่องความปลอดภัยก่อนเริ่มปฏิบัติงานในทุกรายวิชา (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 3, 10) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการจัดการศึกษาด้านวิศวกรรมที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (Findlater, 2018) นอกจากนี้ การเสนอให้ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการแก้ปัญหาจากชุมชน (Project-Based Learning) และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 2, 23) เป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เน้นการสร้าง "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" (Learning Community) และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Thomas, 2000)

ด้านการฝึกงานและความร่วมมือ - จาก "ความร่วมมือ" สู่ "การเป็นหุ้นส่วน" ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการได้เสนอให้มีการจัดทำแผนการฝึกงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และป้องกันปัญหาการฝึกงานไม่ตรงตามมาตรฐาน (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 4, 8, 12) ข้อเสนอแนะสะท้อนความต้องการที่จะยกระดับความสัมพันธ์จาก "ความร่วมมือ" (Cooperation) ไปสู่ "การเป็นหุ้นส่วน" (Partnership) ที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันออกแบบและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Integrated Learning: WIL) และสอดคล้องกับโมเดลความร่วมมือในระบบทวิภาคีที่ประสบความสำเร็จ (ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก และคณะ, 2563)

ด้านบุคลากรและทรัพยากร - ปัจจัยพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ที่ประชุมได้แสดงความกังวลเรื่องจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ และเสนอให้มีการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญเท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 4, 10) รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเพียงพอ (ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการถอดข้อความเสียง, 2567, น. 5, 11) ประเด็นเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ OECD (2021) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการลงทุนในการ

พัฒนาวิชาชีพครูและการสร้างห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย เพื่อลดช่องว่างระหว่างการเรียนในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรม

จากการอภิปรายผลสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญหลัก ๆ ได้ ดังนี้

1. หลักสูตรที่ตอบสนองต่อพลวัตของอุตสาหกรรม การบูรณาการเทคโนโลยี Industry 4.0 เข้าไปในหลักสูตรโดยตรงและการใช้กรอบ CBE เป็นการตัดสินใจที่สอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการอาชีวศึกษาสมัยใหม่ (Spady, 1994) ซึ่งช่วยแก้ปัญหา "Skills Mismatch" ที่เป็นความท้าทายหลักของประเทศไทย (TDRI, 2564) การระบุหน่วยสมรรถนะที่ขาดหายไปหลักสูตรเดิม เช่น การเขียนโปรแกรม Controller และการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ถือเป็นการเติมเต็มช่องว่างทางทักษะที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการอย่างแท้จริง

2. การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการไม่ได้ต้องการเพียงบัณฑิตที่มีทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) แต่ต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคม (Soft Skills) ที่ดีด้วย หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจึงไม่ได้เน้นเพียงวิชาชีพ แต่ยังสอดแทรกการพัฒนาคุณลักษณะ "คนระยองสู่สากล" ผ่านกิจกรรมและวิธีการสอนที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการมีวินัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Learning, 2019)

3. การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ผ่านความร่วมมือ ข้อเสนอแนะจากการประชาสัมพันธ์ที่เน้นย้ำเรื่องการสร้างความร่วมมือเชิงรุกกับสถานประกอบการ ชี้ให้เห็นถึงความต้องการเปลี่ยนความสัมพันธ์จาก "ความร่วมมือ" ไปสู่ "การเป็นหุ้นส่วน" (Partnership) ซึ่งทั้งสองฝ่ายร่วมกันออกแบบและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แนวคิดนี้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Integrated Learning: WIL) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและพร้อมทำงานได้ทันที (Patrick et al., 2008)

สรุปผลการวิจัย

สรุปกระบวนการวิจัยและพัฒนาทั้งหมดออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ **รากฐานและการวิเคราะห์ (Input)**, **หัวใจของการพัฒนา (Process)**, และ **ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม (Output)** โดยมี "มาตรฐานสากล" เป็นแนวคิดที่สอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอน



ภาพที่ 3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

1. รากฐานและการวิเคราะห์ (Input & Analysis)

จุดเริ่มต้นของหลักสูตรไม่ได้เกิดขึ้นจากศูนย์ แต่เกิดจากการวิเคราะห์บริบทและความต้องการอย่างรอบด้าน โดยมีรากฐานสำคัญมาจาก

พลวัตของอุตสาหกรรม (Industry Dynamics) ความต้องการแรงงานทักษะสูงในยุคอุตสาหกรรม 4.0 เป็นแรงผลักดันหลัก ซึ่งเป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นทั่วโลก

นโยบายระดับชาติ (National Policy) นโยบาย "ประเทศไทย 4.0" และ **กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)** เป็นกรอบการทำงานในประเทศ แต่ก็ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานระดับภูมิภาคและสากลได้

ช่องว่างทางการศึกษา (Educational Gaps) ปัญหา "ช่องว่างทางทักษะ" (Skills Mismatch) และการเรียนการสอนที่เน้นทฤษฎีมากเกินไป เป็นปัญหาที่การศึกษาทั่วโลกพยายามแก้ไข



ภาพที่ 4 รากฐานและการวิเคราะห์ (Input & Analysis)

2. หัวใจของการพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะ (The Core Development Process)

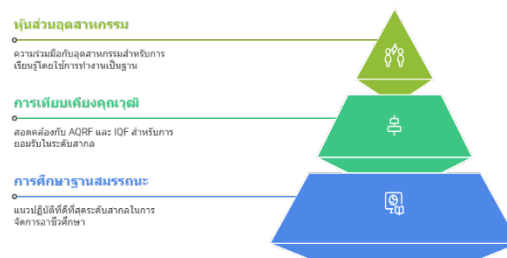
นี่คือแกนกลางของงานวิจัยทั้งหมด ซึ่งได้สร้าง "**หลักสูตรฐานสมรรถนะ**" ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยกระบวนการนี้ถูกชี้แนะและตรวจสอบด้วยมาตรฐานสากลอย่างเข้มข้น

จุดเชื่อมโยงที่ 1 การใช้กรอบการศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education - CBE) หลักสูตรนี้เลือกใช้ CBE เป็นปรัชญานำ ซึ่งเป็น **แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับสากล (Global Best Practice)** ในการจัดการอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนจากการวัดผลด้วย "เวลาเรียน" ไปสู่การวัดผลด้วย "ผลลัพธ์" ว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้จริง

จุดเชื่อมโยงที่ 2 การเทียบเคียงคุณวุฒิผ่าน AQRF และ IQF หลักสูตรได้ถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับ **กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)** ของไทย ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะ NQF ถูกออกแบบมาให้สามารถ **เทียบเคียง (Reference)** กับ **กรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRF)** และ **กรอบคุณวุฒิสากล (IQF)** ได้โดยตรง นี่เป็นจุดเชื่อมโยงที่ชัดเจนที่สุดสู่ความเป็นสากล ทำให้บัณฑิตที่

จบจากหลักสูตรนี้มีคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในกลุ่มประเทศอาเซียนและง่ายต่อการเทียบเคียงในระดับนานาชาติต่อไป

จุดเชื่อมโยงที่ 3 การเป็นหุ้นส่วนกับภาคอุตสาหกรรม (Industry Partnership)
หลักสูตรนี้ผลักดันให้เกิดความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนกับสถานประกอบการ ซึ่งเป็นแนวคิดของ **การเรียนรู้โดยการทำงานเป็นฐาน (Work-Integrated Learning - WIL)** ที่เป็นมาตรฐานสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น เยอรมนี หรือ ออสเตรเลีย การที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันออกแบบและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ เป็นการยกระดับความร่วมมือสู่มาตรฐานสากล



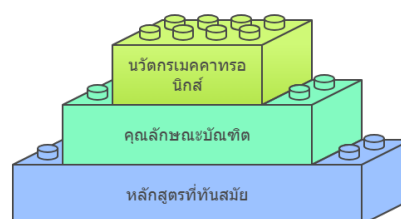
ภาพที่ 5 หัวใจของการพัฒนา: หลักสูตรฐานสมรรถนะ (The Core Development Process)

3. ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม หลักสูตรและบัณฑิตแห่งอนาคต (The Concrete Outcomes)

กระบวนการทั้งหมดนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ 2 ประการ คือ

หลักสูตรฉบับใหม่ เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย เน้นการเรียนรู้ผ่านโครงงานจริง บูรณาการทักษะทางสังคม และมีวัฒนธรรมความปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะของหลักสูตรอาชีวศึกษาชั้นนำทั่วโลก

คุณลักษณะบัณฑิต เป้าหมายสูงสุดคือการสร้าง "นวัตกรเมคคาทรอนิกส์สร้างสรรค์สังคม" ซึ่งมีคุณสมบัติสำคัญคือ **สมรรถนะที่สามารถเทียบเคียงได้ในระดับสากล** บัณฑิตเหล่านี้จึงไม่ใช่แค่ผู้มีความสามารถสำหรับตลาดแรงงานในประเทศ แต่เป็น **Global Talent** ที่พร้อมสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมข้ามวัฒนธรรมและในบริษัทระดับโลก



ภาพที่ 6 ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม หลักสูตรและบัณฑิตแห่งอนาคต (The Concrete Outcomes)

การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม 4.0 ครอบคลุมทั้งชาติ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความ

โดดเด่นในการบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และวางรากฐานบนความร่วมมือที่เข้มแข็งกับภาคอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. นำหลักสูตรไปใช้สอนสาขาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ และขยายรูปแบบไปสาขาอื่น ทั้งนี้ ความท้าทายสำคัญคือการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาครุภัณฑ์ที่ทันสมัย
2. สร้างคู่มือและแนวทางปฏิบัติเป็นกรอบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ
3. นำเสนอผลงานผ่านการประชุม วารสาร และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. จัดทำบทความและคู่มือเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาอื่นในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองตลาดแรงงาน
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซีควรนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงในปีการศึกษาถัดไป
6. ควรจัดทำ "คู่มือการใช้หลักสูตร" สำหรับคณาจารย์ เพื่อให้การนำไปใช้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อเอาชนะอุปสรรคด้านความไม่คุ้นเคยของคณาจารย์กับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
7. ควรเผยแพร่กระบวนการและผลลัพธ์การวิจัยนี้ให้แก่สถาบันอาชีวศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตรสาขาอื่น ๆ ต่อไป



คู่มือการพัฒนาหลักสูตร
ฐานสมรรถนะอาชีพ ตาม
กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ สู่
Thailand 4.0

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามผลบัณฑิต (Tracer Study) ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ ในอีก 3-5 ปีข้างหน้า เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในระยะยาว
2. การประเมินความพึงพอใจนายจ้าง สํารวจความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อสมรรถนะบัณฑิต และศึกษาช่องว่างทักษะเพื่อปรับปรุงหลักสูตร
3. การพัฒนาการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยบูรณาการเมคคาทรอนิกส์กับเทคโนโลยีใหม่ (AI, IoT, Big Data, Cyber-Physical Systems) และทดลองเปรียบเทียบประสิทธิผล
4. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills และการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมในบริบทของอาชีวศึกษา และการพัฒนาทักษะการสื่อสารวิชาชีพ พัฒนาการสอนภาษาอังกฤษเฉพาะทางและทักษะสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับงานบริษัทข้ามชาติ
5. หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ออกแบบหลักสูตรสำหรับการ Upskill/Reskill บุคลากรอุตสาหกรรม โดยเน้นการเรียนรู้ยืดหยุ่นผ่านสื่อดิจิทัล

6. แบบจำลองความร่วมมือสถาบัน-อุตสาหกรรม ศึกษารูปแบบความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพและปัจจัยความสำเร็จ

7. ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาด้านเมคคาทรอนิกส์ในญี่ปุ่น เยอรมนี สิงคโปร์ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดมาปรับใช้

ข้อจำกัดของการวิจัย" (Limitations of the Study)

1. ข้อจำกัดด้านบริบท "งานวิจัยนี้ดำเนินการในบริบทของวิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ EEC ที่มีลักษณะเฉพาะทางอุตสาหกรรม การนำต้นแบบหลักสูตรไปปรับใช้กับสถาบันในพื้นที่อื่นจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์บริบทของตนเองประกอบด้วย"

2. ข้อจำกัดด้านขอบเขตเวลา "การวิจัยนี้ประเมินคุณภาพของ 'ร่างหลักสูตร' และผลการประชาสัมพันธ์ แต่ยังไม่ได้ประเมิน 'ผลลัพธ์ระยะยาว' ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ ซึ่งได้เสนอแนะไว้ในการวิจัยครั้งต่อไปแล้ว"

บรรณานุกรม

- กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาเฉพาะด้าน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษา. (2560). การวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัมพล เจริญรักษ์. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 [รายงานการวิจัย]. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- ขยันหา อรุณ. (2563). หลักเกณฑ์และข้อจำกัดในการจัดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในสังคมไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(2), 171-173.
- คณะทำงาน. (2567). คุณลักษณะผู้เรียนระยะสูงสู่สากล. องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.
- คุณวัฒน์ ทิพย์. (2543). กระบวนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของรัฐไทย ศึกษากรณีโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าบ่อนอก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ [ภาคินพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- จรรจรดา ดาราชาติ. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภูเก็ต ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อตอบสนองความคาดหวังของสถานประกอบการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ณรงค์ศักดิ์ บุญมาลิก, ศิริประภา ชัยเนตร, และมนัสขญา จิตรบรรจง. (2563). รูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 19(2), 1-10.

- ดลประสิทธิ์, ส. (2558). การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยด้วยกลไกการเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิ
แห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน. วารสารรัฐศาสตร์, 57(3), 34-48.
- ทิตินา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
(พิมพ์ครั้งที่ 21). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). รายงานแนวโน้มธุรกิจ (ฉบับที่ 3/2561). ฝ่ายนโยบายโครงสร้าง
เศรษฐกิจ.
- พระมหาอุดร อุตโตโร (มากดี) และคณะ. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับการศึกษา
พระปริยัติธรรม. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนา, 12(3), 45-58.
- มูลนิธิสยามกัมมาจล. (ม.ป.ป.). โครงการต่อกล้าอาชีพ 2567 (Industrial IoT).
<https://www.scbfoundation.com/project/ต่อกล้าอาชีพ-2567>
- วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี. (2566). นโยบายการพัฒนาหลักสูตรและความร่วมมือกับ
ภาคอุตสาหกรรม. วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. (ม.ป.ป.). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2567, จาก
[\[https://siamtechno.ac.th/about-college/about-stc/\]](https://siamtechno.ac.th/about-college/about-stc/)
- สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา. (ม.ป.ป.). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2567, จาก
[\[https://www.cdti.ac.th/about/\]](https://www.cdti.ac.th/about/)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช
2563. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานสถานการณ์การศึกษาไทย ปี
2566.
- อิสริชัย ยุทธพร. (2023, 15 มีนาคม). ประชาพิจารณ์ (Public Hearings). สถาบันพัฒนาความรู้.
[https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประชาพิจารณ์_\(Public_Hearings\)](https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประชาพิจารณ์_(Public_Hearings))

เอกสารภาษาอังกฤษ (References)

- Altschuld, J. W., & Kumar, D. D. (2010). Needs assessment: An overview. Sage
Publications.
- American Association of Colleges of Nursing. (2021). Competency-based education.
<https://www.aacnnursing.org/essentials/tool-kit/competency-based-education>
- ASEAN Secretariat. (2023, March 1). ASEAN qualifications reference framework (AQRF)
[PDF]. WOAHA Asia. https://rr-asia.woah.org/app/uploads/2023/02/12-aqrf_asec-pptx.pdf

- ASEE PEER. (n.d.). Graduate curriculum in Mechatronics and Robotics - Development and implementation challenges for engineering technology.
<https://peer.asee.org/graduate-curriculum-in-mechatronics-and-robotics-development-and-implementation-challenges-for-engineering-technology.pdf>
- Barrows, H. S. (1996). Problem-based learning in medicine and beyond: A brief overview. Jossey-Bass.
- Boahin, P., & Boahin, P. (2018). Competency-based curriculum: A framework for bridging the gap in teaching, assessment and the world of work. *Journal of Technical Education and Training*, 10(2), 1-17.
- Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach*. Springer.
- Chen, P., Goncharova, A., Pilz, M., Frommberger, D., Li, J., Romanova, O., & Lin, Y. (2021). International curriculum comparison in vocational education and training: A collaborative development of an analysis instrument. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2), 123–142.
- Cinque, M. (2016). “Lost in translation”: Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389–427.
[https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Findlater, K. A. (2018). Promoting a culture of safety in engineering education. *Australasian Journal of Engineering Education*, 23(1), 45-53.
- Le, H., Janssen, J., & Wubbels, T. (2018). A review of the literature on competency-based education in vocational education. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(1), 1-24.
- OECD. (2021). *OECD Skills Strategy 2021: Skills for a resilient, inclusive and sustainable recovery*. OECD Publishing.
- Partnership for 21st Century Learning. (2019). P21 framework for 21st century learning. <http://www.battelleforkids.org/networks/p21>
- Patrick, C. J., Ranson, D. L., & Wallace, M. J. (2008). *Work integrated learning: A guide to effective practice*. Routledge.

Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum.

Spady, W. G. (1994). Outcome-based education: Critical issues and answers. American Association of School Administrators.

Thomas, J. W. (2000). A review of research on project-based learning. The Autodesk Foundation.

World Bank. (2022). *Thailand Economic Monitor: Fiscal Policy for a Resilient and Equitable Future*. World Bank Group.

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ Competency-Based Development of Tour Guides in Phuket, Thailand

สุเทพ สิงห์ษาพะ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว, คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งจังหวัดภูเก็ต, E-mail: susing@rpu.ac.th

Suthep Singkhalah

Department of Tourism Industry, Faculty of Business Administration,
Rajapruk University, Phuket Center

รับเข้า : 4 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 17 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 17 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพของมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ (2) วิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะของมัคคุเทศก์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทการท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต และ (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากมัคคุเทศก์ที่จดทะเบียนในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ มีค่า IOC 0.67–1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสถิติ Cronbach's Alpha = 0.95) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้เก็บจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ประเด็นสำคัญแนวคิด และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการตีความและกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์อย่างรอบด้าน

ผลการวิจัยพบว่า มัคคุเทศก์มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .425) โดยมีสมรรถนะด้านบุคลิกภาพเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมาคือด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.69$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนด้านความรู้เฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.39$) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ความต้องการพัฒนาสูงสุดอยู่ที่ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการจัดการ

สถานการณ์วิกฤติ แนวทางการพัฒนาเชิงระบบประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามสมรรถนะที่จำเป็น (2) การสร้างระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายวิชาชีพ และ (3) การประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะมัคคุเทศก์ มัคคุเทศก์จังหวัดภูเก็ต

Abstract

This research aimed to (1) investigate the current conditions and development needs of tour guides in Phuket Province based on a competency framework, (2) analyze key and specific competencies required for professional performance in the tourism context of Phuket, and (3) propose a competency-based capacity development framework for tour guides. The study employed a mixed-methods research design, combining quantitative and qualitative approaches. Quantitative data were collected from 210 licensed tour guides registered in Phuket using a questionnaire that had been validated for content accuracy (IOC = 0.67–1.00) and reliability (Cronbach's Alpha = 0.95). Data were analyzed using descriptive statistics—percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics, including the t-test and One-way ANOVA, at a 0.05 significance level to examine differences in competencies among groups with different characteristics. Qualitative data were obtained from in-depth interviews with 15 key informants and analyzed using content analysis to identify key themes, synthesize perspectives, and interpret insights from stakeholders to complement and enrich the quantitative findings.

The results indicated that the overall competency level of tour guides was high ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = .425). The highest mean score was in personality ($\bar{x} = 4.73$), followed by ethics and morality ($\bar{x} = 4.69$), skills ($\bar{x} = 4.49$), and knowledge ($\bar{x} = 4.39$). Statistical tests revealed significant differences by age, education, license type, and work experience ($p < 0.05$). Guides aged 31 and above or with more than five years of experience showed higher competency perceptions than other groups. The most critical areas requiring improvement were digital technology utilization, creative communication, and crisis management skills. Based on the findings, a systemic competency-based development framework was proposed, consisting of (1) practical

training aligned with essential competencies, (2) mentorship systems and professional networks, and (3) continuous competency assessment for sustainable professional growth.

Keywords: Competency-based development guidelines, Tour guide competencies, Phuket tour guides

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวถือเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย โดยในปี 2566 การท่องเที่ยวสร้างรายได้มากกว่า 1.2 ล้านล้านบาท และมีบทบาทในการจ้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน และกระตุ้นการลงทุนในภาคธุรกิจต่อเนื่อง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2566) จังหวัดภูเก็ตถือเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางหลักของนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ ด้วยจำนวนนักท่องเที่ยวมากกว่า 10 ล้านคนต่อปี และมีรายได้จากการท่องเที่ยวคิดเป็นสัดส่วนสูงในระบบเศรษฐกิจของจังหวัด ภูเก็ตมีจุดเด่นทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล วัฒนธรรมท้องถิ่น และกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้รับการยกย่องเป็น “เมืองท่องเที่ยวคุณภาพ” และเป็นสมาชิกเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ของ UNESCO ในสาขารมณกรรมอาหารและวัฒนธรรมท้องถิ่น (UNESCO, 2021) ซึ่งตอกย้ำภาพลักษณ์ของจังหวัดในฐานะศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับโลก

ความสำเร็จด้านการท่องเที่ยวของภูเก็ตเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย หนึ่งในนั้นคือบทบาทของมัคคุเทศก์ ซึ่งทำหน้าที่เป็น “ตัวกลาง” ในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ นักท่องเที่ยว การมีมัคคุเทศก์ที่มีความรู้รอบด้าน ทักษะการสื่อสารเชิงวัฒนธรรม ความสามารถด้านภาษา และการจัดการสถานการณ์เฉพาะหน้าอย่างมืออาชีพ มีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจและความประทับใจต่อการท่องเที่ยว ซึ่งสามารถกระตุ้นการกลับมาเยือนซ้ำและการบอกต่อ (Best, 1981) อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจของศูนย์พัฒนาธุรกิจการท่องเที่ยวภูเก็ต (2566) พบว่ามีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานมัคคุเทศก์ เช่น ขาดทักษะภาษาอังกฤษขั้นสูง ขาดความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งไม่ทันต่อแนวโน้มความต้องการของตลาดนักท่องเที่ยวกลุ่มใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์เฉพาะบุคคล (personalized experience) และการท่องเที่ยวเชิงความหมาย (meaningful travel)

ในเชิงวิชาการ ช่องว่างสำคัญของการวิจัยปัจจุบันคือ การขาดการบูรณาการระหว่าง ทักษะวิชาชีพ (professional skills) และ สมรรถนะด้านการสื่อสารวัฒนธรรม (intercultural communication competence) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของภูเก็ต ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการท่องเที่ยวหลายมิติ ทั้งเชิงวัฒนธรรม เชิงสุขภาพ และเชิงการประชุม (MICE) อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลาง

การท่องเที่ยวทางทะเลของภูมิภาคอันดามัน การพัฒนามัคคุเทศก์ในพื้นที่จึงควรมุ่งเน้นกรอบแนวคิด Competency-Based Development ที่เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดท่องเที่ยวที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (Spencer & Spencer, 1993)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาและพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์จังหวัดภูเก็ตด้วยการผสานข้อมูลเชิงพื้นที่ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแนวคิดเชิงนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการท่องเที่ยว ควบคู่ไปกับการรักษาและส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ตลอดจนสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภูเก็ตในเวทีการท่องเที่ยวโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ

สมมติฐานการวิจัย

มัคคุเทศก์ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ อาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนามัคคุเทศก์

การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะที่สำคัญให้แก่มัคคุเทศก์ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง (Boyatzis, 2008)

โดยพื้นฐานแล้ว การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด Competency-Based Development ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะหลักที่สำคัญ (Boyatzis, 2008) โดยสมรรถนะเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ซึ่งครอบคลุมความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และ

ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวที่ทันสมัย ด้านทักษะ ที่เน้นความสามารถในการสื่อสาร โดยเฉพาะทักษะภาษาที่สามเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย รวมถึงทักษะการนำเที่ยวและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ด้านบุคลิกภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความประทับใจ การมีทัศนคติเชิงบวกในการบริการ และการเป็นเจ้าบ้านที่ดี และสุดท้ายคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้สมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพมัคคุเทศก์ในระดับอาเซียน (ACCSTP, 2013)

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในหลากหลายมิติอย่างต่อเนื่อง ดังที่ วิชชุกร อมรธรรม (2566) ได้ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่ครอบคลุมเนื้อหาด้านความรู้ภาษา วัฒนธรรม และจริยธรรมนั้นส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการบริการ นอกจากนี้ ศิริวรรณ บรรเจิดสุข และพงศธร สุวรรณนาค (2565) ยังได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นอย่างยิ่งของทักษะภาษาที่สามในการรองรับนักท่องเที่ยวจากนานาชาติ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยหลายชิ้นยังสะท้อนถึงปัญหาที่มัคคุเทศก์ไทยเผชิญ โดยเฉพาะการขาดทักษะภาษาที่สาม การขาดความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาเชิงเปรียบเทียบยังพบข้อสังเกตที่น่าสนใจ เช่น มัคคุเทศก์ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย ขณะที่ผู้มีการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะเห็นคุณค่าของการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะมากเป็นพิเศษ นอกจากนี้ มัคคุเทศก์ที่มีขอบเขตการทำงานกว้างขวางยังตระหนักถึงความสำคัญของทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงมากกว่า อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ระบุว่ามัคคุเทศก์กลุ่มประสบการณ์ 2-5 ปี อาจมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความท้าทายในการปรับตัว ความกดดัน หรือความรู้สึกอึดอัดในอาชีพ (สุภาพร วงษ์ก่อม, 2560)

โดยสรุป การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนแต่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การทำความเข้าใจความหมาย องค์ประกอบหลัก และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางและกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อให้มัคคุเทศก์สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะที่สำคัญให้แก่มัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และคุณธรรม

จริยธรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในปัจจุบันและอนาคต

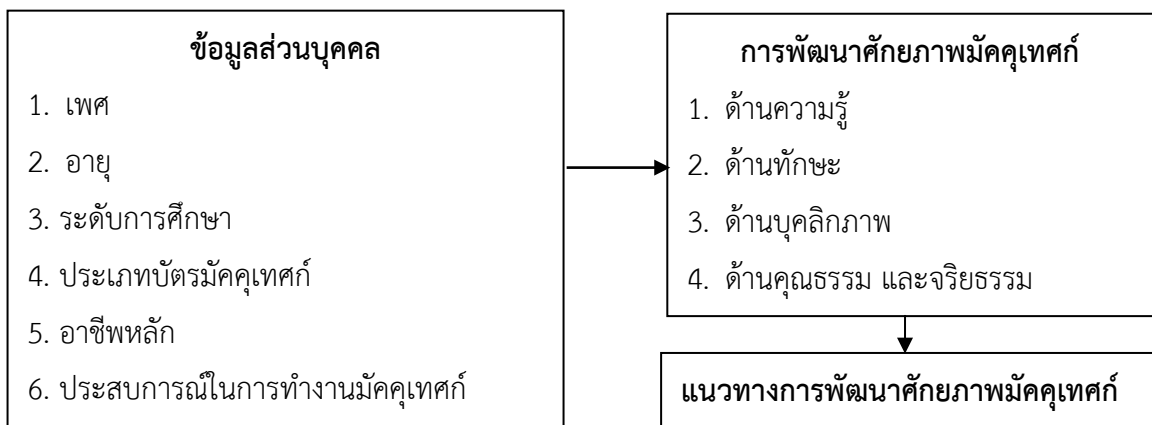
ด้านความรู้ หมายถึง ความเข้าใจและการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของมัคคุเทศก์ อาทิ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ตลอดจนข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวและสถานการณ์ปัจจุบันที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต

ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของมัคคุเทศก์ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (เช่น ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ และภาษารัสเซีย) เพื่อการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวหลากหลายเชื้อชาติ ทักษะการนำเที่ยว การบริหารจัดการกลุ่ม และทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลและทัศนคติที่ดีของมัคคุเทศก์ที่ส่งผลต่อการสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้แก่นักท่องเที่ยว รวมถึงการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการบริการ ความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร และความเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ด้านคุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง หลักการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพมัคคุเทศก์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเคารพในวัฒนธรรมและความหลากหลายของนักท่องเที่ยว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ" เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่ประกอบด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการ และบริบทเชิงลึกของมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ต ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก

และการสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ มัคคุเทศก์ ผู้ประกอบการท่องเที่ยว และหน่วยงานภาครัฐ ผลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญและออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงปริมาณต่อไป วิจัยเชิงปริมาณ ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมัคคุเทศก์ในพื้นที่ที่กำหนดด้วยแบบสอบถามมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 7,936 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567, สำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ สาขาภาคใต้ เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มหลัก เพื่อเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรมัคคุเทศก์ทั้งหมดในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 7,936 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 367 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ร่วมกับการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งจังหวัดอย่างครอบคลุม ขั้นแรก แบ่งพื้นที่จังหวัดภูเก็ตออกเป็นกลุ่มพื้นที่ย่อยตามเขตการปฏิบัติงานและแหล่งท่องเที่ยวหลัก ได้แก่ อำเภอเมืองภูเก็ต อำเภอกะทู้ และอำเภอถลาง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสัดส่วนมัคคุเทศก์สูง ครอบคลุมทั้งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติ และ MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions)

ขั้นต่อมา ทำการสุ่มเลือกพื้นที่ย่อยที่เป็นตัวแทนภายในแต่ละเขต จากนั้นสุ่มเลือกมัคคุเทศก์ในพื้นที่เหล่านั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลในสถานที่ปฏิบัติงานจริง เช่น ท่าอากาศยานนานาชาติภูเก็ต ท่าเรือ และสำนักงานบริษัทนำเที่ยว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของมัคคุเทศก์ในจังหวัดอย่างแม่นยำและเชื่อถือได้

2) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของมัคคุเทศก์ในพื้นที่ โดยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ (1) มัคคุเทศก์อาวุโสในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน จากบริษัทนำเที่ยวที่มีความหลากหลายการกำหนดจำนวน 12 คนนี้อ้างอิงหลักการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) โดยเมื่อสัมภาษณ์ครบตามจำนวนดังกล่าว ข้อมูลที่ได้รับเริ่มมีความซ้ำและไม่เกิดประเด็นใหม่ จึงเพียงพอต่อการวิเคราะห์และตีความผลได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมและ (2) ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ

การท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) สำนักงานภูเก็ต สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต และสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพภูเก็ต การสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลเหล่านี้ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะในการพัฒนาในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและผู้กำหนดนโยบาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ อาชีพหลัก และประสบการณ์การทำงานในอาชีพมัคคุเทศก์

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ครอบคลุม 4 ด้านหลักตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (Best, 1981) ระดับความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ คือ 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อยและ 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open ended)

2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นแนวทางในการสนทนาเชิงลึก (Interview Guide) โดยมีการกำหนดประเด็นหลักและแนวคำถามปลายเปิดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มั่นใจว่าได้ข้อมูลที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ยังคงให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้วิจัยในการปรับลำดับคำถาม ถามคำถามเพิ่มเติมเพื่อเจาะลึกประเด็นที่น่าสนใจ หรืออนุญาตให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เนื้อหาคำถามหลักครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะทั้ง 4 ด้านตามกรอบแนวคิด (ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม)

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งในส่วน of เครื่องมือเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) และเครื่องมือเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง) ดังนี้

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามพัฒนาขึ้นตามแนวคิด Competency-Based Development และมาตรฐานสมรรถนะมัคคุเทศก์

อาเซียน โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ค่า IOC 0.67-1.00) และทดสอบความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha Coefficient กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 ซึ่งถือว่าน่าเชื่อถือสูง สำหรับแนวคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้รับการพัฒนาจากวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อครอบคลุมประเด็นปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 2-3 ท่าน และมีการทดลองสัมภาษณ์ (Pilot Interview) ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยพร้อมด้วยผู้ช่วยซึ่งเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศูนย์ฯ ภูเก็ต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แจกแบบสอบถามจำนวน 367 ชุดแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการปรับแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืนทันที และให้คำชี้แจงหรืออธิบายข้อสงสัยแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และจัดหมวดหมู่ข้อมูลเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละด้านทันทีที่การสัมภาษณ์แต่ละส่วนเสร็จสิ้น และเมื่อการสัมภาษณ์ทั้งหมดสิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะทำการสรุปอีกครั้ง และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ให้สัมภาษณ์หากมี ทั้งนี้ เพื่อความแม่นยำและครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตและบันทึกเทปการสัมภาษณ์ไว้ทุกครั้งที่ดำเนินการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่เหมาะสมกับประเภทข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามจะทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับสมรรถนะของมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ต สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ *t-test* และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (*One-way ANOVA*) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะและความต้องการพัฒนาระหว่างกลุ่มประชากรที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (*Content Analysis*) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ ความคิดเห็นเชิงลึก และแนวทางที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ พบว่ามัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตเผชิญกับปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพในหลายมิติ ปัญหาหลักด้านทักษะคือการขาดความสามารถในการสื่อสารภาษาที่สาม โดยเฉพาะภาษาจีนและรัสเซีย ซึ่งไม่เพียงพอต่อจำนวนและความหลากหลายของนักท่องเที่ยว และด้านความรู้ยังพบว่าขาดความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ "นักท่องเที่ยวกลุ่มใหม่ๆ เข้ามาเยอะ แต่ไถ่เก๋ๆ ไม่มีภาษาที่สามรองรับ") นอกจากนี้ ความต้องการในการพัฒนาส่วนใหญ่เน้นไปที่การฝึกอบรมภาษาเพิ่มเติมและการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นสถานการณ์จริง

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ต

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของมัคคุเทศก์ต่อการพัฒนาศักยภาพโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .425) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มัคคุเทศก์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=391) รองลงมาคือด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.69$, S.D.= 437) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=561) และด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 537) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

การพัฒนาศักยภาพ	ข้อมูลส่วนบุคคล	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความรู้	เพศ	0.557	ไม่มีนัยสำคัญ
	อายุ	0.495	ไม่มีนัยสำคัญ
	การศึกษา	0.036*	สูงกว่าปริญญาตรี > ต่ำกว่า/ปริญญาตรี
	อาชีพ	0.218	ไม่มีนัยสำคัญ
	ประเภทบัตร	0.009*	บัตรทั่วไป (ตปท./ไทย) > บัตรเฉพาะพื้นที่
	ประสบการณ์ทำงาน	0.000*	2-5 ปี < กลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ
ด้านทักษะ	เพศ	0.302	ไม่มีนัยสำคัญ
	อายุ	0.005*	กลุ่ม 31 ปีขึ้นไป > กลุ่ม 18-30 ปี
	การศึกษา	0.020*	สูงกว่าปริญญาตรี > ต่ำกว่า/ปริญญาตรี

การพัฒนาศักยภาพ	ข้อมูลส่วนบุคคล	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านบุคลิกภาพ	อาชีพ	0.193	ไม่มีนัยสำคัญ
	ประเภทบัตร	0.047*	บัตรทั่วไป (ตปท./ไทย) และบัตรเฉพาะพื้นที่ > บัตรเฉพาะพื้นที่ (ตปท.)
	ประสบการณ์ทำงาน	0.000*	2-5 ปี < กลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ
	เพศ	0.348	ไม่มีนัยสำคัญ
	อายุ	0.030*	กลุ่ม 31 ปีขึ้นไป > กลุ่ม 18-30 ปี
	การศึกษา	0.542	ไม่มีนัยสำคัญ
	อาชีพ	0.888	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านคุณธรรมและ	ประเภทบัตร	0.611	ไม่มีนัยสำคัญ
	ประสบการณ์ทำงาน	0.003*	2-5 ปี < กลุ่ม 6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป
	เพศ	0.149	ไม่มีนัยสำคัญ
	อายุ	0.047*	กลุ่ม 31 ปีขึ้นไป > กลุ่ม 18-30 ปี
	การศึกษา	0.267	ไม่มีนัยสำคัญ
	อาชีพ	0.352	ไม่มีนัยสำคัญ
	ประเภทบัตร	0.810	ไม่มีนัยสำคัญ
	ประสบการณ์ทำงาน	0.001*	2-5 ปี < กลุ่ม 6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ซึ่งสรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล สามารถสรุปผลที่สำคัญได้ดังนี้

ด้านความรู้ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของความคิดเห็นด้านความรู้ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ผู้ถือบัตรมัคคุเทศก์ทั่วไป (ทั้งต่างประเทศและไทย) มีความคิดเห็นด้านความรู้สูงกว่าผู้ถือบัตรเฉพาะพื้นที่ (ต่างประเทศ) และกลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงาน 2-5 ปี มีความคิดเห็นด้านความรู้ต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ อายุ และอาชีพ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านนี้

ด้านทักษะ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็นด้านทักษะจำแนกตาม อายุ การศึกษา ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่ม 18-30 ปี กลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กลุ่มผู้ถือบัตรมัคคุเทศก์ทั่วไปและบัตรเฉพาะพื้นที่ (ไทย) มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ถือบัตรเฉพาะพื้นที่ (ต่างประเทศ) และกลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงาน 2-5 ปี มีความคิดเห็นด้านทักษะต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศและอาชีพไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านทักษะ

ด้านบุคลิกภาพ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพจำแนกตามอายุ และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยกลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่ม 18-30 ปี และกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพการทำงาน 2-5 ปี มีความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่ม 6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับเพศ การศึกษา อาชีพ และประเภทบัตรมัคคุเทศก์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านนี้

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรมจำแนกตาม อายุ และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยกลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่ม 18-30 ปี และกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพการทำงาน 2-5 ปี มีความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่ม 6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ การศึกษา อาชีพ และประเภทบัตรมัคคุเทศก์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านนี้ ข้อเสนอแนะของมัคคุเทศก์ต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้แอปแปลภาษา (%)	ใช้แอปนำทาง (%)	ใช้โซเชียลมีเดียสื่อสาร (%)
< 5 ปี (รุ่นใหม่)	85	78	92
≥ 5 ปี (รุ่นเก่า)	46	41	53

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานมัคคุเทศก์รุ่นใหม่ (<5 ปี) มีอัตราการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยเฉพาะการใช้โซเชียลมีเดียสื่อสารกับนักท่องเที่ยว

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ต

จากการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งประกอบด้วย มัคคุเทศก์อาวุโสและผู้แทนจากหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องในจังหวัดภูเก็ต ผลการสัมภาษณ์ได้นำมาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวทางสำคัญได้ดังนี้

1. การจัดตั้งและบทบาทของสถาบันกลางเพื่อการฝึกอบรมและรับรองมาตรฐาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้มีการจัดตั้งสถาบันกลางเพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมมัคคุเทศก์ในภาษาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยเมื่อมัคคุเทศก์สำเร็จการฝึกอบรม สถาบันแห่งนี้จะต้องออกใบรับรอง ซึ่งจะใช้เป็นหลักฐานยืนยันความรู้ความสามารถ ผู้ประกอบการหรือบริษัทนำเที่ยวสามารถติดต่อสถาบัน

กลางนี้ได้โดยตรงเมื่อต้องการมีคฤหาสน์ ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดหามัคคุเทศก์ที่มีคุณภาพและสามารถตรวจสอบได้จริง

2. การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

2.1 การอบรมประจำปี ควรให้มัคคุเทศก์ทุกคนเข้าอบรมเพื่อรับความรู้ใหม่ๆ เป็นประจำทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงนอกฤดูการท่องเที่ยว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.2 การสร้างแรงจูงใจและตลาดรองรับ ควบคู่ไปกับการอบรม ควรมีการสร้างแรงจูงใจหรือพัฒนาตลาดรองรับงานมัคคุเทศก์ เพื่อส่งเสริมให้มัคคุเทศก์เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและมีโอกาสในการทำงานอย่างยั่งยืน

2.3 การอบรมเฉพาะทางเพิ่มเติม ควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพิ่มเติมให้กับมัคคุเทศก์ในโอกาสที่มาต่อใบอนุญาต เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ รวมถึงแนวคิดเรื่องการเป็นเจ้าบ้านที่ดี เพื่อให้มัคคุเทศก์มีความเข้าใจในกฎระเบียบและบทบาทของตน

3. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริการ มีข้อเสนอแนะให้เปิดหลักสูตรอบรมเฉพาะด้านเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการบริการนักท่องเที่ยว โดยเน้นความสำคัญของการให้บริการที่เป็นเลิศและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และแนะนำให้เริ่มต้นกับกลุ่มมัคคุเทศก์ภาษาจีนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการนักท่องเที่ยวหลักในปัจจุบัน

4. การอบรมด้านความปลอดภัยเฉพาะทาง ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการเดินทางท่องเที่ยวทางทะเลโดยเฉพาะ เพื่อให้มัคคุเทศก์มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ซึ่งการท่องเที่ยวทางทะเลมีความสำคัญอย่างยิ่ง

5. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดเพื่อควบคุมมัคคุเทศก์ผิดกฎหมาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่กรมการท่องเที่ยวและกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวจะต้องบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อปราบปรามมัคคุเทศก์ต่างชาติที่ผิดกฎหมาย และเสนอให้มีการเพิ่มบทลงโทษสำหรับมัคคุเทศก์เถื่อนให้มีความรุนแรงยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมและยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพมัคคุเทศก์ไทย

6. การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนสถาบันการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพในระยะยาวมีประสิทธิภาพ ควรปรับปรุงรูปแบบการจัดอบรมของสถาบันการศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การไม่กำหนดจำนวนผู้เรียนมากเกินไปในแต่ละชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้เต็มที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านมัคคุเทศก์ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการเรียนการสอนให้กับสถาบันการศึกษาเหล่านี้

สรุปผลการวิจัย

ปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพ มัคคุเทศก์เกิดขาดทักษะภาษาที่สาม (โดยเฉพาะ จีน/รัสเซีย) และความรู้เชิงลึกด้านวัฒนธรรม/กฎหมาย จึงต้องการการฝึกอบรมภาษาและเวิร์คช็อป ภาควิชา ระเบียบวิธี ระดับความคิดเห็น มัคคุเทศก์มีความเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ "มากที่สุด" (4.58) โดยให้ความสำคัญด้านบุคลิกภาพสูงสุด (4.73) ตามด้วยคุณธรรม/จริยธรรม ทักษะ และ ความรู้ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบตามสถานภาพ ด้านความรู้และทักษะ ผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและผู้ถือบัตรมัคคุเทศก์ทั่วไปมีความเห็นสูงกว่า ส่วนกลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป (ด้านทักษะ) มีความเห็นสูงกว่า ทุกด้าน กลุ่มประสบการณ์ 2-5 ปี มีความเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพต่ำกว่า กลุ่มประสบการณ์อื่นอย่างมีนัยสำคัญ และสำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพ: ควรมีการจัดตั้ง สถาบันกลางเพื่อฝึกอบรมและรับรองมาตรฐาน, พัฒนาความรู้และทักษะต่อเนื่อง, เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และบริการ, อบรมความปลอดภัย (ทางทะเล), บังคับใช้กฎหมายควบคุม มัคคุเทศก์ผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด และยกระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถเห็นได้ว่าผลการศึกษารอบคลุมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบางส่วนของประเด็นความ แตกต่างหรือมุมมองใหม่ ทั้งนี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การอภิปรายเชิงลึกในประเด็นความ สอดคล้อง ความขัดแย้ง หรือข้อค้นพบใหม่ ตลอดจนข้อจำกัดและความเป็นไปได้ในการนำแนว ทางการพัฒนาไปใช้จริง

อภิปรายผล

1. ปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิด สมรรถนะ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญชี้ถึงปัญหาและความต้องการ พัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์เกิดอย่างชัดเจน ได้แก่ การขาดสถาบันกลางฝึกอบรมและรับรอง มาตรฐาน, การพัฒนาความรู้และทักษะที่ไม่ต่อเนื่อง, การขาดอบรมเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริการ และความปลอดภัย รวมถึงความไม่เข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายต่อมัคคุเทศก์ผิด กฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิชัย สิทธิบุญ (2564) ที่ระบุปัญหาศักยภาพมัคคุเทศก์ด้านความรู้และ ทักษะ ทั้งนี้เป็นเพราะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ความต้องการนักท่องเที่ยวที่ ซับซ้อนขึ้น และการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้มัคคุเทศก์ไทยต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องเพื่อการปรับตัวและตอบสนองความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด สมรรถนะ ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ว่า มัคคุเทศก์เกิดโดยรวมมีความเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับสูง แสดงถึงความตระหนักและความพร้อมในการยกระดับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Professional Development) ดังที่ อัญชลี ศรีสุข (2562) กล่าวถึงความสำคัญของศักยภาพบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ ทั้งนี้เป็นเพราะมัคคุเทศก์เข้าใจการพัฒนาศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน สร้างความมั่นคงในอาชีพ และยกระดับคุณภาพบริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังนักท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไป

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ภูเก็ตที่เป็นรูปธรรมและเป็นไปได้สูง ได้แก่ การจัดตั้งสถาบันกลางเพื่อฝึกอบรมและรับรองมาตรฐาน, การพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง, การอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและบริการ (เน้นมัคคุเทศก์ภาษาจีน), การเสริมความรู้ความปลอดภัยทางทะเล, การบังคับใช้กฎหมายควบคุมมัคคุเทศก์ผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด, และการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนพร้อมสนับสนุนงบประมาณ แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับ กิตติมา สุวรรณรัตน์ (2563) ที่เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ จริยธรรม และแรงจูงใจ ทั้งนี้เป็นเพราะข้อเสนอครอบคลุมมิติสำคัญทั้งการพัฒนาทักษะเฉพาะ, การสร้างมาตรฐาน, การส่งเสริมคุณธรรม, การแก้ไขปัญหากฎหมายเชิงโครงสร้าง, และการสร้างความยั่งยืน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพมัคคุเทศก์ภูเก็ตสู่มาตรฐานสากลและรองรับการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สมมติฐานการวิจัย มัคคุเทศก์ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ อาชีพ และประสบการณ์ทำงาน) แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะต่างกันั้นนั้น ได้รับการสนับสนุนบางส่วน ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า มัคคุเทศก์ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ และ อาชีพ ไม่ส่งผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อภิปรายได้ดังนี้

เพศและอาชีพ ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพจำแนกตามเพศและอาชีพในทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพและโอกาสในการทำงาน ซึ่งไม่จำกัดเพศหรือลักษณะงานเฉพาะทางโดยตรง ทำให้มุมมองต่อการพัฒนาไม่แตกต่างกันตามปัจจัยเหล่านี้

อายุ มัคคุเทศก์ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพโดยรวมและด้านทักษะ บุคลิกภาพ และคุณธรรมและจริยธรรม สูงกว่ากลุ่มอายุ 18-30 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร ลอยเมฆ (2561) ที่พบว่ากลุ่มผู้มีประสบการณ์มักให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะมัคคุเทศก์ที่มีอายุมากกว่าตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวและรักษามาตรฐานวิชาชีพระยะยาวจากประสบการณ์ที่ยาวนานกว่า ขณะที่กลุ่มอายุน้อยอาจยังไม่เห็นความจำเป็นของการพัฒนาในบางด้านเท่ากลุ่มที่มีประสบการณ์

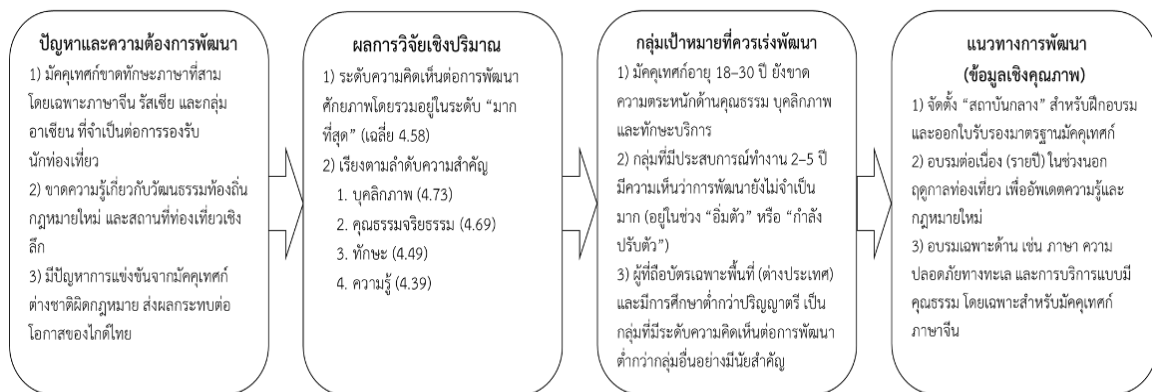
ระดับการศึกษา มักคู่เทศก์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะ สูงกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีหรือต่ำกว่า สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าระดับการศึกษาสูงขึ้นมักส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดังที่ สุภาพร วงษ์ก้อม (2560) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้มีการศึกษาสูงกว่ามักได้รับการปลูกฝังแนวคิดการแสวงหาความรู้และมีพื้นฐานกว้างขวางกว่า ทำให้เห็นคุณค่าและโอกาสจากการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะได้ชัดเจนกว่า

ประเภทบัตรมัคคุเทศก์ ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพโดยรวมจำแนกตามประเภทบัตรมัคคุเทศก์ แต่พบความแตกต่างด้านความรู้และทักษะ โดยกลุ่มผู้ถือบัตรทั่วไป (ทั้งต่างประเทศและไทย) รวมถึงบัตรเฉพาะพื้นที่ (ไทย) มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มบัตรเฉพาะพื้นที่ (ต่างประเทศ) ในด้านทักษะ ทั้งนี้เป็นเพราะมัคคุเทศก์ที่ถือบัตรทั่วไปมีขอบเขตการทำงานกว้างขวางและต้องเผชิญสถานการณ์หลากหลายกว่า รวมถึงมัคคุเทศก์เฉพาะพื้นที่ (ไทย) ที่อาจต้องใช้ทักษะนำเที่ยวเชิงลึก ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริงมากกว่ากลุ่มที่มีข้อจำกัดในขอบเขตการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน มักคู่เทศก์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและทุกด้าน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ 2-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพทุกด้านต่ำกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจและสอดคล้องกับแนวคิด "ช่วงเปลี่ยนผ่าน" ในอาชีพ (Transition Period) โดย สมศักดิ์ วงศ์ปัญญา (2562) ชี้ว่าบุคลากรในช่วง 2-5 ปีแรกอาจเผชิญความท้าทายในการปรับตัว ความกดดันจากงาน หรือความรู้สึกอึดอัด ทั้งนี้เป็นเพราะมัคคุเทศก์ในช่วงนี้อาจคุ้นชินงานประจำแต่ยังไม่เชี่ยวชาญ ทำให้บางส่วนอาจรู้สึกว่าการพัฒนาเพิ่มเติมยังไม่จำเป็นเร่งด่วน หรือเผชิญความท้าทายด้านรายได้และความมั่นคงที่ทำให้ความสนใจลดลงเมื่อเทียบกับกลุ่มที่เพิ่งเริ่มต้นหรือกลุ่มที่มีประสบการณ์สูง

ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่ชัดเจนในกลุ่มมัคคุเทศก์รุ่นใหม่ ซึ่งยังไม่ถูกเน้นชัดในงานวิจัยก่อนหน้านี้ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสาร การนำเที่ยว และการจัดการข้อมูลนักท่องเที่ยวแบบเรียลไทม์

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาศักยภาพมัคคุเทศก์ได้อย่างรอบด้าน โดยผลเชิงปริมาณระบุระดับความคิดเห็นและกลุ่มมัคคุเทศก์ที่ต้องการพัฒนาต่างกัน ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกให้ข้อมูลปัญหาและแนวทางแก้ไขที่เป็นรูปธรรม การบูรณาการผลทั้งสองส่วนช่วยสังเคราะห์ข้อค้นพบสำคัญยิ่งขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและพัฒนา ศักยภาพมัคคุเทศก์ให้เกิดอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาศักยภาพภาคเหนือในจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิดสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการอภิปรายผลและการบูรณาการข้อค้นพบจากการวิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติ และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. การจัดตั้งและพัฒนาสถาบันกลางในการพัฒนาศักยภาพ ควรมีการจัดตั้งหรือมอบหมายหน่วยงาน/สถาบันกลางที่รับผิดชอบโดยตรงในการฝึกอบรม รับรองมาตรฐาน และออกประกาศนียบัตรวิชาชีพภาคเหนืออย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองปัญหาการขาดมาตรฐานและกรอบการพัฒนาที่ชัดเจน

2. การออกแบบหลักสูตรพัฒนาที่ตรงกลุ่มเป้าหมาย จากผลที่พบว่าภาคเหนือแต่ละกลุ่มมีมุมมองและความต้องการพัฒนาที่ต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อย, ประสบการณ์ 2-5 ปี, ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, และผู้ถือบัตรภาคเหนือเฉพาะพื้นที่ (ต่างประเทศ) ควรมีการออกแบบหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแต่ละกลุ่ม

3. การส่งเสริมการอบรมเชิงลึกเฉพาะด้าน ควรเน้นการจัดอบรมเพิ่มเติมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริการ (โดยเฉพาะสำหรับตลาดจีน), และความรู้ด้านความปลอดภัย (โดยเฉพาะการท่องเที่ยวทางทะเล) เพื่อยกระดับมาตรฐานและลดปัญหาที่พบ

4. การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการบังคับใช้กฎหมายและบทลงโทษต่อภาคเหนือที่ผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด เพื่อสร้างความเป็นธรรมในวิชาชีพ และส่งเสริมให้ภาคเหนือที่ถูกต้องมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

5. การสนับสนุนสถาบันการศึกษา ควรพิจารณาสนับสนุนงบประมาณและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตมัคคุเทศก์ เพื่อให้มีศักยภาพในการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ควรเน้นการสำรวจปัจจัยด้านแรงจูงใจของมัคคุเทศก์ การประเมินผลหลังจากการนำข้อเสนอไปใช้จริง การเปรียบเทียบรูปแบบและผลลัพธ์ระหว่างพื้นที่ที่มีลักษณะต่างกัน ตลอดจนการศึกษาความต้องการและมุมมองจากฝั่งนักท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดภาพรวมที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2566). รายงานสถานการณ์ท่องเที่ยวประเทศไทยและจังหวัดภูเก็ต. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. กิตติมา สุวรรณรัตน์. (2563). การพัฒนาทักษะจริยธรรม และแรงจูงใจของมัคคุเทศก์ในยุคเศรษฐกิจ
- สร้างสรรค์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 13(2), 45–60.
- พัชรพร ลอยเมฆ. (2564). สมรรถนะของมัคคุเทศก์ในภาคใต้เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวไทย. วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทย, 8(1), 15–27.
- ศิริวรรณ บรรเจิดสุข, & พงศธร สุวรรณนา. (2565). การพัฒนาทักษะภาษาที่สามของมัคคุเทศก์เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ. วารสารการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์, 9(1), 21–34.
- ศูนย์พัฒนาวิชาการด้านตลาดการท่องเที่ยว. (2566). รายงานภาพรวมปัญหาและแนวโน้มการพัฒนามัคคุเทศก์ไทย. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- สมศักดิ์ วงศ์ปัญญา. (2561). สมรรถนะของมัคคุเทศก์ในการรองรับการท่องเที่ยวคุณภาพ. วารสารอารยธรรมและการท่องเที่ยว, 5(2), 33–42.
- สิทธิชัย สิทธิบุญ. (2564). ปัญหาศักยภาพมัคคุเทศก์ไทยในบริบทการท่องเที่ยวหลังโควิด-19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 14(3), 77–89.
- สุภาพร วงษ์ก้อม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการพัฒนาวิชาชีพของมัคคุเทศก์. วารสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 5(2), 112–123.
- อัญชลี ศรีสุข. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการเพื่อรองรับการแข่งขันในระดับสากล. วารสารธุรกิจและการจัดการ, 11(1), 55–66.
- วิชุกร อมรธรรม. (2566). การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมสำหรับมัคคุเทศก์ในพื้นที่พหุวัฒนธรรม. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 18(1), 40–55.
- ACCSTP (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals). (2013).

Tourism professionals standards: Tour guiding. ASEAN Secretariat.

Best, J. W. (1981). *Research in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Boyatzis, R.

E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>

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

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

UNESCO. (2021). *Creative Cities Network: Phuket City of Gastronomy*. Paris: UNESCO Publishing.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley

บทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย
The role of the media in creating media to improve the quality
of life of Thai elderly people

ปริมปรัชญ์ อำพัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

E-mail: Purimprat.am@vru.ac.th

ณัฐปคัลภ์ อัครภูริณาคินทร์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

E-mail: Nutpakal.ak@northbkk.ac.th

สุกฤษฎ์ ศรีธัญรัตน์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

E-mail: sukrit.sr@northbkk.ac.th

สิริพงษ์ สุวรรณประภักดิ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

E-mail: siriphong.s@rmutp.ac.th

Purimprat Amapan

Lecturer in the Communication Arts Program

;Valaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage

Nutpakal Akaraphurinakin

Lecturer in the Communication Arts Program; North Bangkok University

Sukrit Srithanyarat

Lecturer in the Communication Arts Program; North Bangkok University

Siriphong Suwanpraphak

Lecturer in the Communication Arts Program;

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

รับเข้า : 22 ตุลาคม 2568 แก้ไข : 56 ธันวาคม 2568 ตอรับ : 27 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาการโทรทัศนต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทยและวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสื่อ (Content Analysis) ทั้งสื่อออนไลน์และสื่อออฟไลน์ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างสื่อออกเป็น 2 ประเภท คือ สื่อออฟไลน์ ได้แก่ สถานีโทรทัศน์ Thai PBS , สถานีโทรทัศน์เวิร์คพอยท์และสื่อออนไลน์ ได้แก่ ช่องมนุษย์ต่างวัย ออกอากาศผ่าน Facebook Fanpage

ผลการวิจัย พบว่า เนื้อหารายการโทรทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทยมีพบในสื่อออฟไลน์และออนไลน์ โดยเฉพาะในสื่อออนไลน์จากรายการมนุษย์ต่างวัย มีการนำเสนอเรื่องราวที่เชื่อมโยงคนในช่วงวัยต่างๆ ผ่านมุมมองชีวิตที่แตกต่างกัน โดยใช้การเล่าเรื่องแบบสารคดีเชิงลึกที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ทุกวัยสำหรับบทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย สื่อออนไลน์มีบทบาทการนำเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ในขณะที่สื่อออฟไลน์รายการทางสถานีโทรทัศน์ยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกลุ่มผู้สูงอายุมากกว่าสื่อออนไลน์

คำสำคัญ : บทบาทหน้าที่ของสื่อ การสร้างสรรค์สื่อ คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

Abstract

This research aims to analyze television content regarding media creation for enhancing the quality of life among the Thai elderly, and to examine the roles and functions of media in fostering such creative content. This study employs a qualitative research design, utilizing content analysis of both online and offline media platforms. The sample is categorized into two types: offline media, represented by Thai PBS and Workpoint TV; and online media, specifically the 'Manoon Tang Wai' (Humans of Ageing) channel broadcast via Facebook Fanpage.

The research findings reveal that content aimed at enhancing the elderly's quality of life is present in both offline and online media, with a notable prominence in online platforms, particularly 'Manoon Tang Wai.' This program presents narratives that bridge generational gaps through diverse life perspectives, utilizing an in-depth yet accessible documentary storytelling approach. Regarding the roles of media, online platforms play a significant part in providing diverse content that reaches the elderly digital audience. Conversely, offline television programs remain critically essential for the elderly demographic, maintaining a higher level of influence and accessibility compared to online media.

Keywords: Role of Media, Media Creation, Quality of Life for Senior Citizens

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์” (complete aged society) ซึ่งหมายถึงการที่ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด แนวโน้มดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในประเด็นด้าน

การสื่อสาร ที่ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความรู้เท่าทัน เข้าถึงบริการของรัฐ และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคมอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้เริ่มดำเนินการสำรวจประชากรสูงอายุของประเทศครั้งแรกในปี พ.ศ.2537 และอีก 4 ครั้งถัดมาในปี พ.ศ.2545, ปี พ.ศ.2550, ปี พ.ศ.2554, และปี พ.ศ.2557 ซึ่งเห็นได้ว่าจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.8 ในปีแรกของการสำรวจ เป็นร้อยละ 9.4, 10.7, 12.2, และ 14.9 ในปีการสำรวจครั้งต่อๆ มาตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นสังคมสูงวัยอย่างแท้จริง และคาดว่าจะเริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอีก 10 ปีข้างหน้า และคาดประมาณว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุจะเพิ่มเป็นร้อยละ 25.1 ในปี พ.ศ.2573 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2565)

แม้ว่ารัฐบาลไทยจะมีการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แต่การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในเชิงนโยบายยังคงมีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดความเฉพาะเจาะจง และไม่ครอบคลุมปัญหาที่หลากหลายของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ชาติ 2560, 2561 : 8 - 12)

นอกจากนี้ การเข้าถึงสื่อและข้อมูลข่าวสารของผู้สูงอายุไทยยังมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลของรัฐ รวมถึงรูปแบบเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของผู้สูงอายุ สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในสังคม การใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ และการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556)

หนึ่งในประเด็นที่เป็นที่สนใจของสื่อมวลชนทั่วโลกตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา คือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย (ageing society) และสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (completed aged society) ซึ่งเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลกโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ทั้งในภูมิภาคยุโรปและภูมิภาคเอเชีย รวมถึงในประเทศไทย ทำให้วิวัฒนาการของมนุษยชาติตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมานั้นมิใช่แค่การปรับตัวให้มีชีวิตอยู่รอด และการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ หากแต่ยังหมายถึงการมีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีสุขภาพที่แข็งแรงอีกด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงนี้ คือการตื่นตัวของนักวิชาการด้านประชากรศาสตร์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่นๆ ซึ่งเห็นได้จากการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับประชากรสูงอายุของประเทศ และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ รวมถึงการตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2546 (ยุทธศาสตร์ชาติ 2560, 2561 : 20-27)

ในบริบทของสังคมช่วงเดียวกันประเทศไทยได้ลงทุนกับการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตรายการและการออกอากาศของสื่อโทรทัศน์จากระบบแอนะล็อกไปสู่ระบบดิจิทัลและมีการจัดประมวลคลื่นความถี่และการลงทุนของสถานีโทรทัศน์และผู้ผลิตรายการต่างๆ เป็นเงินมูลค่านับแสนล้านบาท ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่ควรเกิดขึ้นเพียงเพื่อให้รายการโทรทัศน์มีคุณภาพ ทั้งในด้านระบบการส่งสัญญาณและมีความคมชัดของภาพและเสียงเพิ่มขึ้นในระดับสูงหรือที่เรียกว่าโทรทัศน์ความคมชัดสูง (High Definition Television [HDTV]) และเปลี่ยนจากการมีจำนวนช่องโทรทัศน์เพิ่มจาก 6 ช่อง (ช่อง 3, 5, 7, 9, 11 และไทยพีบีเอส) ไปเป็น 48 ช่องเท่านั้น แต่ควรหมายถึงคุณค่าของเนื้อหารายการที่นำเสนอที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติก็ควรเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาผู้สูงอายุก็เป็นกลุ่มหนึ่งที่ไม่ได้สนใจให้ความสำคัญกับการจัดสรรพื้นที่ในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุ แต่เมื่อสถานีโทรทัศน์มีช่องรายการเพิ่มมากขึ้นพร้อมกับศักยภาพในการผลิตรายการและแพร่สัญญาณที่มีคุณภาพมากขึ้น ในขณะที่ผู้สูงอายุก็เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วพร้อมกับ

ความสามารถที่จะควบคุมการเปิดรับชมหรือตอบสนองได้อย่างทันท่วงที จึงเป็นการสมควรที่ผู้สูงอายุ จะได้รับการพิจารณาจัดสรรพื้นที่ให้เป็นการเฉพาะทางสื่อโทรทัศน์ด้วยเช่นกัน

บทบาทสื่อต่อผู้สูงอายุ สื่อออนไลน์ มีบทบาทเป็นสื่อหลักที่เข้าถึงง่ายและมีความน่าเชื่อถือสูง ทำหน้าที่ให้ความรู้สุขภาพในวงกว้างและช่วยบำบัดจิตใจสร้างความผ่อนคลาย (Nostalgia Therapy) ส่วนทางด้านสื่อออนไลน์ มีบทบาทเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็นผู้ใช้งานเชิงรุก (Active User) ช่วยลดความ โดดเดี่ยวผ่านสังคมออนไลน์ ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองและกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการทำวิจัยในด้าน บทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย ซึ่งผลการวิจัยที่จะ ได้มานั้นจะสามารถนำไปพัฒนาให้สร้างคุณค่าสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ไทยได้อย่างมีคุณภาพและมีแนวทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์เนื้อหารายการโทรทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อ (Media Roles and Functions Theory)

สถาบันสื่อมวลชนไม่ได้เป็นเพียงท่อส่งผ่านข้อมูล แต่มีบทบาทและหน้าที่ที่ซับซ้อนต่อสังคม ตามแนวคิดของ Harold D. Lasswell (1948) และ Charles R. Wright (1975) สามารถสรุปบทบาท หน้าที่หลักของสื่อมวลชนได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การสอดส่องระวังเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Surveillance of the Environment): คือหน้าที่ใน การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและ ภายนอกสังคม เพื่อเตือนภัยและแจ้งให้ประชาชนทราบถึงสิ่งที่ควรรับรู้ ในงานวิจัยนี้ สื่อทำ หน้าที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และมาตรการต่างๆ ที่ผู้สูงอายุพึงได้รับจากภาครัฐ
2. การประสานส่วนต่างๆ ในสังคม (Correlation of the Components of Society): คือ หน้าที่ในการอธิบาย ตีความ วิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นต่อข่าวสารต่างๆ เพื่อชี้แนะและ สร้างความเห็นพ้องต้องกันในสังคม (Consensus) สื่อในงานวิจัยนี้ทำหน้าที่แปลสารนโยบาย ที่ซับซ้อนให้เป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย และกระตุ้นให้สังคมตระหนักถึงประเด็นสังคมสูงวัย
3. การถ่ายทอดมรดกทางสังคม (Transmission of the Social Heritage): คือหน้าที่ในการให้ การศึกษา (Education) เผยแพร่ความรู้ ค่านิยม และวัฒนธรรมของสังคมจากคนรุ่นหนึ่งไป ยังอีกรุ่นหนึ่ง ในงานวิจัยนี้ สื่อมีบทบาทในการนำเสนอภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุที่มีคุณค่า การถ่ายทอดภูมิปัญญา และการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างวัย
4. การให้ความบันเทิง (Entertainment): คือหน้าที่ในการนำเสนอเนื้อหาที่สร้างความ เพลิดเพลินและผ่อนคลายความตึงเครียดทางสังคม ซึ่งรายการต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น

รายการท่องเที่ยว หรือรายการที่สร้างแรงบันดาลใจ ก็ทำหน้าที่นี้ควบคู่ไปกับการให้สาระความรู้

งานวิจัยนี้จะใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวในการวิเคราะห์ว่าสื่อแต่ละประเภท ทั้งสื่อออนไลน์และออฟไลน์ ทำหน้าที่เหล่านี้ในการสื่อสารประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุอย่างไร และบทบาทเหล่านี้ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้สูงอายุกลุ่มต่างๆ อย่างไร

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทหน้าสื่อ หมายถึง การทำหน้าที่ของสื่อทั้งสื่อออฟไลน์และสื่อออนไลน์ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 บทบาทหน้าที่ ได้แก่ หน้าที่ในการให้ข่าวสาร หน้าที่ในการแสดงความคิดเห็นหรือการชักจูงใจ หน้าที่ในการให้การศึกษาและหน้าที่ในการให้ความบันเทิง

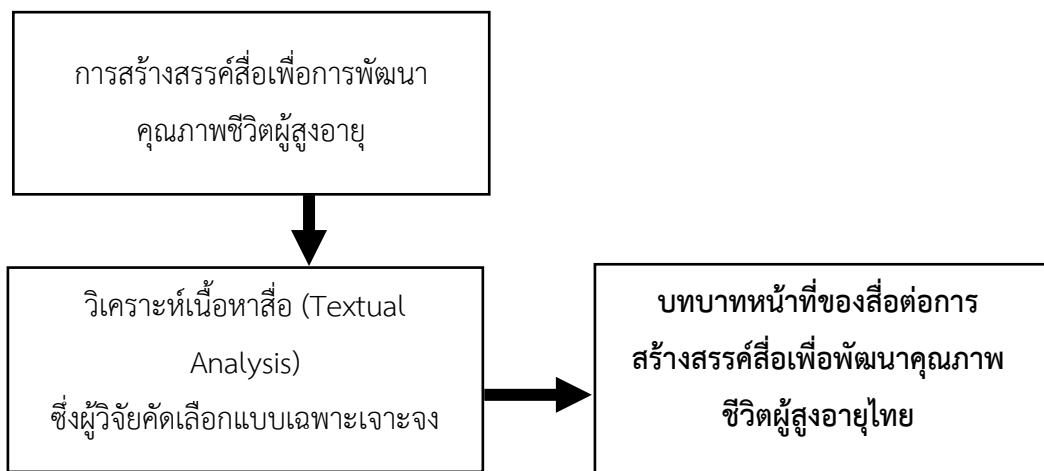
ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามรัฐธรรมนูญ

การสร้างสื่อ หมายถึง กระบวนการผลิตสื่อ (ผู้ส่งสาร) ไปยังกลุ่มสังคมผู้สูงอายุ (ผู้รับสาร) โดยผ่านช่องทางของสื่อต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ยูทูป (Youtube)

กลุ่มสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้สูงอายุที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มทางสังคมที่มีส่วนร่วมในกลุ่มทางสังคม มีบทบาทในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมของสังคมตลอดจนการได้รับการยอมรับทางสังคมและมีสถานภาพทางสังคมที่เป็นยอมรับของบุคคลทั่วไป

สื่อออนไลน์ หมายถึง สื่อที่มีการเผยแพร่ทางช่องทาง เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ยูทูป (Youtube)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารระดับทุติยภูมิตามแนวทางของ Scott (1990; 2006) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องและเป็นเครื่องมือสำคัญ ประกอบด้วย 1) มีความถูกต้อง (authenticity) คือ เป็นเอกสารที่มาจากแหล่งเชื่อถือได้มีความต้องถูกต้อง สมบูรณ์ 2) มีความน่าเชื่อถือ (credibility) คือ เป็นเอกสารที่ปราศจากข้อผิดพลาดและการบิดเบือนข้อมูล 3) มีความเป็นตัวแทน (representativeness) คือ เป็นเอกสารที่สามารถแสดงรายละเอียดแทนเอกสารประเภทเดียวกันได้ รายละเอียดสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรตัวอย่างได้ และ 4) มีความหมายชัดเจน (meaning) คือ เป็นเอกสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนัยสำคัญของการวิจัย (Mogalakwe, 2006) การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิธีการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้ตัวแบบการวิเคราะห์เนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ผ่านแนวคิดทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้ตัวแบบการวิเคราะห์โดยกำหนดเป็นตาราง ผ่านแนวคิดทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อ ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวทางในการวิเคราะห์เนื้อหารายการโทรทัศน์และบทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย

เกณฑ์การวิเคราะห์	สื่อประเภทออฟไลน์	สื่อประเภทออนไลน์
วิเคราะห์เนื้อหารายการโทรทัศน์		
- ผู้ผลิตรายการ	- สถานีโทรทัศน์ Thai PBS	ช่องมนุษย์ต่างวัย
- เนื้อหารายการโทรทัศน์	รายการ วันใหม่ ไทยพีบีเอส	จำนวน 20 เทป
- ผู้ดำเนินรายการ	จำนวน 16 เทป	
- ผู้ร่วมรายการ	- สถานีโทรทัศน์เวิร์คพอยท์	
- ผู้ชมเป้าหมาย	รายการ คุณพระช่วย	
	จำนวน 16 เทป	
วิเคราะห์บทบาทหน้าที่สื่อ		
- หน้าที่ในการให้ข่าวสาร	- สถานีโทรทัศน์ Thai PBS	ช่องมนุษย์ต่างวัย
- หน้าที่ในการแสดงความคิดเห็น หรือการชักจูงใจ	รายการ วันใหม่ ไทยพีบีเอส	จำนวน 20 เทป
	จำนวน 16 เทป	
- หน้าที่ในการให้การศึกษา	- สถานีโทรทัศน์เวิร์คพอยท์	
- หน้าที่ในการให้ความบันเทิง	รายการ คุณพระช่วย	
	จำนวน 16 เทป	

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ในช่วงระยะเวลา 6 เดือน (มกราคม 2568 - กรกฎาคม 2568) และแบ่งสื่อออกเป็น 2 ประเภท ประกอบไปด้วย 1. ประเภทสื่อออนไลน์ 2. ประเภทสื่อออฟไลน์ ดังนี้

1. ประเภทสื่อออนไลน์

1.1.1 ช่องมนุษย์ต่างวีย์ ออกอากาศผ่านทางสื่อออนไลน์ เฟซบุ๊ก
จำนวน 20 เทป

2. ประเภทสื่อออฟไลน์

2.1.1 สถานีโทรทัศน์ Thai PBS

รายการ วันใหม่ ไทยพีบีเอส จำนวน 16 เทป

2.1.2 สถานีโทรทัศน์เวิร์คพอยท์

รายการ คุณพระช่วย จำนวน 16 เทป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน (Functional Theory) วิเคราะห์รายการในช่อง Workpoint สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส (Thai PBS) และสื่อออนไลน์ ช่องมนุษย์ต่างวีย์ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่การทำงานของสื่อในสังคมโดยมุ่งเจาะลึกบทบาทของสื่อมวลชน โดยเฉพาะและจะยกนำโครงสร้างทฤษฎีบทบาทหน้าที่ในศาสตร์ด้านสังคมวิทยาขึ้นมาเพื่อให้เห็นถึงความเป็นโครงสร้างที่ประกอบด้วยการทำงานของหน่วยงานระบบย่อยของงานจำนวน 1 งานที่มีการยึดโยงซึ่งกันและกันจะทำให้เห็นถึงภาพรวมของสื่อมวลชนที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในการทำหน้าที่ที่จะตอบสนองความจำเป็นทางสังคมและความต่อเนื่องในการรักษาระเบียบกฎเกณฑ์การรวมอยู่ของผู้คนภายในสังคมพร้อมกับการกระตุ้นเตือนและสร้างแนวทางการปรับตัวพร้อมกับการนำสื่อที่มีอยู่ให้ได้แสดงออกถึงความคิดการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบสังคมยุคปัจจุบัน

ผ่านการพิจารณาหน้าที่ประการที่ 4 ของสื่อมวลชนคือความบันเทิงการสอดส่องกับสิ่งแวดล้อมหมายถึง การเสาะแสวงหา และเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม ทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายใน และภายนอกสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่ด้านนี้ก็คือการให้ข่าวสารการประสานส่วนต่าง ๆ ในสังคม หมายถึง การที่สื่อมวลชนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นข่าว เป็นการวิเคราะห์และเสนอแนะว่าควรจะทำอย่างไรกับสิ่งนั้น ๆ เรียกว่าหน้าที่ในการแสดงความคิดเห็นหรือหน้าที่ในการชักจูงใจการถ่ายทอดมรดกทางสังคม หมายความว่า การเผยแพร่ความรู้ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคม แก่สมาชิกรุ่นใหม่ของสังคม เพื่อให้วิวัฒนาการและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ คงอยู่ต่อไป คือหน้าที่ด้าน การให้การศึกษาการให้ความบันเทิง หมายความว่า การเผยแพร่การแสดงดนตรี และศิลปะเพื่อสร้างความจรรโลงใจแก่ประชาชน เป็นหน้าที่ในด้านการให้ความบันเทิงของสื่อมวลชน ดังนี้

1) หน้าที่ในการให้ข่าวสาร เป็นการเตือนให้ประชาชนได้ทราบถึงภัยและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ และเมื่อข่าวสารนั้นเผยแพร่เพื่อมวลชน การเตือนผ่านสื่อมวลชน จึงเป็นการสนับสนุนความรู้สึกรู้เรื่องความเสมอภาคในสังคม ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในอันที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย

2) หน้าที่ในการแสดงความคิดเห็น หรือการชักจูงใจ หน้าที่หลักของการแสดงความคิดเห็นก็เพื่อจะแนะนำให้ป้องกัน และแก้ไขผลอันไม่พึงปรารถนาของเหตุการณ์ต่าง ๆ สื่อมวลชนทำหน้าที่ใน

การวิพากษ์วิจารณ์ประเด็นต่าง ๆ ในสังคม ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม พร้อมทั้งเสนอแนะเพื่อให้เกิดการกระทำต่อประเด็นเหล่านั้นขององค์กรต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

3) หน้าที่ในการให้การศึกษา สื่อมวลชนทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียน โดยการให้ความรู้ทางอ้อมแก่ประชาชน ผ่านข่าวสารและบทความหรือรายการเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชนทั้งที่อยู่ในโรงเรียน และที่อยู่นอกโรงเรียน ความรู้ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ ศิลปะ การประกอบอาชีพ เป็นความรู้ที่ประชาชนได้รับส่วนหนึ่งจากสื่อมวลชน ในแง่ของการถ่ายทอดวัฒนธรรมอันสังคม และการเผยแพร่ค่านิยมในสังคม (socialization) เพื่อดำรงรักษาเอกลักษณ์ของชาติ สื่อมวลชนก็ทำหน้าที่ในการทำให้วัฒนธรรม และค่านิยมที่ยอมรับในสังคมแพร่หลาย ทำให้วัฒนธรรมของชุมชนได้รับการรับรู้ และเข้าใจจากคนในชุมชนอื่น ๆ สร้างความรู้สึกของความเป็นชาติเดียวกัน และความรู้สึกในเรื่องชาตินิยม (nationalism) ทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นของคนในชาติ

4) หน้าที่ในการให้ความบันเทิง โดยมีตัวอย่างเช่น สื่อมวลชนได้เพิ่มจำนวนคนดูกีฬาอย่างมหาศาล เมื่อการแข่งขันกีฬาถูกนำเสนอผ่านวิทยุ โทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์ และนิตยสาร ทำให้นักกีฬามีรายได้เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านค่าตัวและรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากการเล่นกีฬาทำให้มีการขยายพื้นที่ (geographical expansion) ในการดูการแข่งขันไปทั่วประเทศและทั่วโลก ทำให้การกีฬาพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์การวิเคราะห์ บทบาทหน้าที่สื่อช่องเวิร์คพอยท์โดยแบ่งออกเป็น 3 บทบาทหน้าที่ได้แก่ บทบาทหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสาร บทบาทหน้าที่ในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ และบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษา ที่ตรงตามกลุ่มเป้าหมายของผู้สูงอายุ โดยเริ่มที่รายการโดดเด่นในสื่อออนไลน์และสื่อออนไลน์ ดังนี้

สื่อออนไลน์ ช่อง Workpoint รายการ คุณพระช่วย เป็นรายการโทรทัศน์ที่เน้นการนำเสนอเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และเหตุการณ์สำคัญในอดีต โดยมักจะเล่าเรื่องในรูปแบบที่มีการแสดงละครหรือการนำเสนอในลักษณะทอล์กโชว์ที่ให้อรรถรสและความรู้ รายการคุณพระช่วยทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมไทย ผ่านการเล่าเรื่องราวจากอดีตที่สำคัญ เช่น เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลสำคัญหรือเหตุการณ์ที่มีผลต่อสังคมไทย การนำเสนอข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้ผู้ชมได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ที่อาจไม่เคยรู้มาก่อน และเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับมุมมองทางสังคมที่เกิดขึ้นในอดีต กล่าวได้อีกนัยหนึ่งหนึ่งในบทบาทสำคัญของรายการ คุณพระช่วยคือการให้ความบันเทิงแก่ผู้ชม โดยการเล่าเรื่องราวที่น่าสนใจจากอดีตในรูปแบบที่มีความสนุกสนานและน่าติดตาม โดยมีการแสดงละครหรือการพูดคุยที่กระตุ้นความสนใจให้ผู้ชมรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการเรียนรู้ ประกอบกับการจัดรายการในลักษณะทอล์กโชว์ที่ทำให้ผู้ชมได้มีส่วนร่วมและรู้สึกสนุกสนานไปกับเนื้อหาของรายการ ทั้งนี้รายการคุณพระช่วยมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้ชม โดยเฉพาะในเรื่องของประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมไทย การนำเสนอเหตุการณ์ในอดีตหรือเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลสำคัญของไทยช่วยให้ผู้ชมได้รับความรู้เกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม และสามารถเรียนรู้ถึงค่านิยมและบทเรียนจากอดีตที่ยังคงมีความสำคัญต่อสังคมในปัจจุบัน สรุปได้ว่ารายการคุณพระช่วยทำหน้าที่หลากหลายตามทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน โดยมีบทบาทในการให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมไทย การให้ความบันเทิงที่ช่วยให้ผู้ชมรู้สึกสนุกสนานในการเรียนรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม การเชื่อมโยงสังคมผ่าน

การสะท้อนเหตุการณ์จากอดีต การตีความเหตุการณ์และบทเรียนจากอดีต รวมทั้งการสร้างความเป็นระเบียบในสังคมผ่านการถ่ายทอดคุณค่าจากอดีต

สื่อออนไลน์ สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส (Thai PBS) หรือ องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (TPBS) เป็นสถานีโทรทัศน์สาธารณะของประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการรายการโทรทัศน์ที่ไม่แสวงหากำไร และเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมืองและธุรกิจ การดำเนินการของสถานีอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551 ที่เน้นการให้บริการที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป

ไทยพีบีเอสมุ่งเน้นการเสนอรายการที่ให้ข้อมูลและความบันเทิงที่ถูกต้องและเป็นกลาง เนื้อหาของรายการครอบคลุมหลายด้าน เช่น รายการข่าวที่นำเสนอข่าวสารอย่างเป็นธรรม รายการสารคดีที่เน้นธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม รายการสำหรับเด็กและเยาวชนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา และรายการที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และการศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยสถานีมีการออกอากาศในระบบดิจิทัลและระบบดาวเทียม ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเนื้อหาที่มีคุณภาพได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ ไทยพีบีเอสยังมีการรับชมผ่านทางเว็บไซต์และแอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ประชาชนสามารถติดตามข่าวสารและรายการต่างๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างไรก็ตาม ไทยพีบีเอสมีบทบาทสำคัญในการเป็นสื่อกลางในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ และมีประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้าใจในด้านต่างๆ เช่น สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และประชาธิปไตย

รายการ วันใหม่ ไทยพีบีเอส ถือเป็นรายการข่าวเช้าที่โดดเด่นในการทำหน้าที่สื่อสารมวลชนอย่างครบวงจร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ ข่าวสาร ที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติ และอื่นๆ รายการยังนำเสนอข้อมูลเชิงลึก ผ่านการวิเคราะห์ข่าวจากผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้ชมเข้าใจประเด็นต่างๆ ได้อย่างรอบด้านมากขึ้น นอกจากนี้รายการยังเปิดพื้นที่สำหรับการ แสดงความคิดเห็น และ ชักจูงใจ ในเชิงสร้างสรรค์ โดยรายการมีการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ชี้ให้เห็นข้อดีข้อเสีย และส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม เช่น การเคารพกฎหมาย การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การเป็นพลเมืองดี

ในด้านการศึกษารายการ "วันใหม่ ไทยพีบีเอส" อัดแน่นด้วยสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ ครอบคลุมหลากหลายด้านเช่น สุขภาพ การศึกษา เทคโนโลยี การเกษตร ฯลฯ รายการยังนำเสนอเรื่องราวของบุคคลต้นแบบ ผู้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ชมใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และที่ขาดไม่ได้คือ ความบันเทิง รายการวันใหม่ ไทยพีบีเอสแทรกช่วงบันเทิง เช่น การแสดงดนตรี การสัมภาษณ์ศิลปิน และเรื่องราวน่าสนใจ เพื่อสร้างสีสัน และความผ่อนคลายให้กับผู้ชม การนำเสนอเนื้อหาที่เข้าใจง่าย ภาษาที่เป็นกันเองทำให้รายการวันใหม่ ไทยพีบีเอสเป็นรายการที่เหมาะสมกับผู้ชมทุกเพศทุกวัย ที่ต้องการเริ่มต้นวันใหม่ด้วยความสดใส พร้อมรับข่าวสาร และ ความรู้ต่างๆ

สื่อออนไลน์ รายการมนุษย์ต่างวัยเป็นรายการโทรทัศน์ที่ออกอากาศทางช่องไทยพีบีเอส นำเสนอเรื่องราวของผู้คนในช่วงวัยที่แตกต่างกัน เพื่อสะท้อนมุมมองและประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย โดยมุ่งสร้างความเข้าใจระหว่างคนต่างวัยและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างวัยรุ่น วัย

ทำงาน และผู้สูงอายุ รายการนี้มีลักษณะเป็นเชิงสารคดี ให้ผู้ชมได้สัมผัสถึงแรงบันดาลใจจากการเล่าเรื่องชีวิตที่จริงใจและลึกซึ้ง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และเปิดมุมมองใหม่ๆ ในการใช้ชีวิต

จุดเด่นของรายการ มนุษย์ต่างวัยคือการนำเสนอเรื่องราวที่เชื่อมโยงคนในช่วงวัยต่างๆ ผ่านมุมมองชีวิตที่แตกต่างกัน โดยใช้การเล่าเรื่องแบบสารคดีเชิงลึกที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ทุกวัย รายการนี้มีความโดดเด่นในการสร้างบทสนทนาที่เป็นกันเอง ทำให้ผู้ชมรู้สึกเหมือนได้รับฟังประสบการณ์จากคนรอบข้าง ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ชมคิดทบทวนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของตนเอง นอกจากนี้รายการยังให้ความสำคัญกับการเคารพและเรียนรู้จากความหลากหลายทางความคิดและประสบการณ์ชีวิต ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงคุณค่าในความแตกต่างของช่วงวัย กล่าวได้ว่ารายการนี้มีความสำคัญในเชิงสังคม เนื่องจากช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยผ่านการเล่าเรื่องที่อบอุ่นและน่าสนใจ ทำให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับในวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ขณะเดียวกันรายการยังเป็นเวทีในการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มักไม่ได้รับการนำเสนอในสื่อทั่วไป เช่น การมองชีวิตของผู้สูงอายุหรือคนรุ่นใหม่ในบริบทที่แตกต่าง รายการนี้จึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัยและเป็นพื้นที่ในการสะท้อนวิถีชีวิตที่หลากหลาย

การเชื่อมโยงจุดเด่นของรายการกับกลุ่มผู้ชมช่วยให้รายการประสบความสำเร็จในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราวที่นำเสนอ โดยกลุ่มผู้สูงวัยอาจได้รับแรงบันดาลใจในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันและเข้าใจโลกของคนรุ่นใหม่มากขึ้น ขณะที่กลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานจะได้เรียนรู้ถึงคุณค่าและประสบการณ์ของผู้ที่ผ่านชีวิตมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นการสร้างความเคารพและการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้รายการเป็นพื้นที่ที่ทั้งคนต่างวัยและต่างประสบการณ์สามารถพบกันกลางทางเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามรายการนี้ทำหน้าที่เป็นเวทีให้ผู้สูงอายุได้สะท้อนและแบ่งปันประสบการณ์ชีวิต ทำให้ผู้สูงวัยรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำงานหรืออาจไม่ค่อยมีบทบาทในสังคมเท่าในอดีต แต่พวกเขายังมีคุณค่าและเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับคนรุ่นใหม่ การสร้างพื้นที่นี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้สูงอายุคนอื่นๆ ในการพัฒนาตนเอง ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย ซึ่งการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของรายการนี้สามารถนำมาวิเคราะห์ตามทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อรายการ มนุษย์ต่างวัยทำหน้าที่เป็นช่องทางในการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตของผู้คนในแต่ละช่วงวัย โดยนำเสนอเรื่องราวของผู้สูงอายุและเยาวชนที่มีมุมมองแตกต่างกัน การนำเสนอเหล่านี้ทำให้ผู้ชมได้รับข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต ทักษะคิด ความคิด และปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมระหว่างรุ่น ซึ่งทำให้คนรุ่นใหม่สามารถเข้าใจและเรียนรู้วิถีการใช้ชีวิตจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุก็สามารถรับรู้ความเป็นไปของคนรุ่นใหม่ได้ ต่อมาคือบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้ชม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างคนต่างวัย การสัมภาษณ์และนำเสนอชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำงาน ศิลปะ การดำเนินชีวิต ทำให้คนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้จากคนรุ่นก่อน นอกจากนี้ รายการยังให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปรับตัวในยุคปัจจุบันของผู้สูงอายุ เช่น การใช้เทคโนโลยี การทำงานที่สอดคล้องกับยุคสมัย รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจในการดูแลผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบัน ในทางกลับกันรายการยังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างรุ่น โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนที่มีความแตกต่าง การนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการอยู่ร่วมกันระหว่างคนรุ่นต่าง ๆ ช่วยสร้างความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สังคมเกิดความกลมเกลียวและมีความเคารพต่อกันระหว่างวัย การนำเสนอเรื่องราวของผู้สูงอายุและการรับรู้ถึงคุณค่าและประสบการณ์ชีวิตของพวกเขา

เขาช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในสังคม อย่างไรก็ตามการ มนุษย์ต่างวัยตอบโต้ทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนในหลายด้าน ตั้งแต่การให้ข้อมูล การให้การศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การเสนอแนะและวิพากษ์วิจารณ์ รวมถึงการสร้างความบันเทิงและตระหนักรู้ทางสังคม โดยรายการนี้เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และความเข้าใจระหว่างคนต่างวัย ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างผู้สูงอายุและคนรุ่นใหม่ในสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาดูบทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย โดยผู้วิจัย ได้แบ่งประเด็นในการอภิปรายตามผลการศึกษาดังนี้

ด้านเนื้อหารายการโทรทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย

จากการวิเคราะห์พบว่าเนื้อหาของสื่อทั้งออฟไลน์และออนไลน์มีการออกแบบมาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่แตกต่างกันสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

การนำเสนอแบบสารคดีเชิงลึกที่เข้าถึงง่าย ได้แก่ รายการ "มนุษย์ต่างวัย" ใช้รูปแบบสารคดีที่นำเสนอเรื่องราวชีวิตจริงอย่างลึกซึ้งแต่เข้าใจง่าย ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตัวเอง

การเชื่อมโยงมิติทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ได้แก่ รายการ "คุณพระช่วย" เน้นเนื้อหาด้านวัฒนธรรมไทยและการเล่าเรื่องราวในอดีต ซึ่งช่วยให้ผู้ชมโดยเฉพาะผู้สูงอายุได้รับความรู้เกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรมและสามารถเชื่อมโยงบทเรียนจากอดีตเข้ากับปัจจุบันได้

เนื้อหาข่าวสารที่รอบด้านและเป็นประโยชน์ ได้แก่ รายการ "วันใหม่ ไทยพีบีเอส" มุ่งเน้นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนทั้งเรื่องสุขภาพ เทคโนโลยี และการเกษตร ซึ่งเป็นข้อมูลจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปรับตัวของผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน

การสร้าง ความเข้าใจระหว่างรุ่นผ่านสื่อสมัยใหม่มีความสำคัญกับการเล่าเรื่องที่เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างวัย (Intergenerational) เพื่อสร้างความยอมรับและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมสูงวัย แนวคิดและทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อ (Media Roles and Functions Theory)

ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าเนื้อหารายการโทรทัศน์ต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย มีส่วนประกอบที่สำคัญต่อการสร้างสรรค์สื่อให้มีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อ (Media Roles and Functions Theory) ของ Harold D. Lasswell (1948) และ Charles R. Wright (1975)

ด้านบทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย

จากการวิเคราะห์พบว่าบทบาทหน้าที่ของสื่อมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งในมิติทางสังคมและจิตใจโดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

บทบาทในการให้การศึกษาและถ่ายทอดมรดกทางสังคม สื่อมวลชนทำหน้าที่เป็นโรงเรียนแห่งความรู้ทางอ้อม ช่วยเผยแพร่ค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม (Socialization) ทำให้ผู้สูงอายุสามารถรักษาเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในชาติไว้ได้

บทบาทการเป็นพื้นที่สะท้อนตัวตนของผู้สูงอายุผ่านทาง รายการ "มนุษย์ต่างวัย" ทำหน้าที่เป็นเวทีให้ผู้สูงอายุได้แบ่งปันประสบการณ์ชีวิต ทำให้พวกเขารู้สึกว่าแม้จะเกษียณแล้วแต่ยังคงมีคุณค่าและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนรุ่นหลัง

บทบาทในการบำบัดและสร้างความบันเทิง โดยเฉพาะสื่อออฟไลน์ (โทรทัศน์) ยังคงมีบทบาทหลักในการช่วยบำบัดจิตใจและสร้างความผ่อนคลาย (Nostalgia Therapy) ซึ่งมีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุมากกว่าสื่อออนไลน์

บทบาทการเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็นผู้ใช้งานเชิงรุก (Active User) มีปรากฏให้สัมผัสได้ผ่านสื่อออนไลน์มีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และช่วยลดความโดดเดี่ยวผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์บนสังคมออนไลน์ บทบาทในการประสานส่วนต่าง ๆ ในสังคมสื่อช่วยทำหน้าที่วิพากษ์วิจารณ์และเสนอแนะแนวทางป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ทำให้ผู้สูงอายุมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงความปลอดภัยและสิทธิต่าง ๆ ในสังคม

สำหรับการทำงานของสื่อในด้านบทบาทหน้าที่ของสื่อ นั้น ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่าบทบาทหน้าที่ของสื่อต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย มีส่วนประกอบที่สำคัญทั้ง 4 บทบาทหน้าที่ประกอบไปด้วย หน้าที่ในการให้ข่าวสาร หน้าที่ในการแสดงความคิดเห็นหรือการชักจูงใจ หน้าที่ในการให้การศึกษา หน้าที่ในการให้ความบันเทิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของสื่อ (Media Roles and Functions Theory) ของ Harold D. Lasswell (1948) และ Charles R. Wright (1975)

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. การนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์สำหรับหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลการทำงานด้านสื่อหรือหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ สามารถนำผลการศึกษานี้ไปร่วมพิจารณาวางแผนการผลิตเนื้อหาสื่อให้สอดคล้องกับผู้รับสารที่เฉพาะเจาะจงโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้เป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาเรื่องภูมิทัศน์สื่อ (Media Landscape) ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน

2. สามารถนำข้อมูลเชิงทฤษฎีเพื่อการออกแบบ "นิเวศสื่อ" (Media Ecosystem) สำหรับผู้สูงอายุ โดยงานวิจัยนี้ให้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยต่อเนื่องในอนาคต เกี่ยวกับการบูรณาการสื่อเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเสนอแนวคิดเรื่อง "นิเวศสื่อสำหรับผู้สูงอายุ" ที่สื่อแต่ละประเภทมีบทบาทเกื้อหนุนกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการและนักศึกษานิเทศศาสตร์ในการนำไปต่อยอดเพื่อออกแบบโมเดลการสื่อสาร หรือทำการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment) และการศึกษาภาคสนาม (Field Study) เพื่อวัดประสิทธิผลของเนื้อหาแต่ละรูปแบบต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ให้ข้อมูลเชิงลึกแต่ไม่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงในภาพรวมได้ทั้งหมด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทำ วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในระดับประเทศ เพื่อสำรวจและประเมินสัดส่วน, พฤติกรรม, และความต้องการของ "ผู้สูงอายุที่เชื่อมต่อโลกดิจิทัล" และ "ผู้สูงอายุที่ยึดโยงกับชุมชน" อย่างเป็นระบบ ข้อมูลเชิงปริมาณนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมหาศาลต่อการวางแผนนโยบายการสื่อสารในระดับชาติให้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยบทบาทของ "คนกลาง" ในการสื่อสาร: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบุตรหลานและคนในชุมชนในฐานะผู้ส่งต่อข้อมูลให้แก่ผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงควรมี การวิจัยเชิงคุณภาพที่เจาะลึกบทบาทของ "คนกลางในการสื่อสาร" (Communication Intermediaries) เหล่านี้โดยเฉพาะ เพื่อทำความเข้าใจว่าพวกเขามีกระบวนการคัดเลือก, ตีความ, และสื่อสารข้อมูลต่อไปยังผู้สูงอายุอย่างไร การทำความเข้าใจกลไกที่ไม่เป็นทางการนี้จะช่วยให้ภาครัฐสามารถออกแบบ "สาร" ที่ง่ายต่อการส่งต่อและลดการบิดเบือนข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- National Statistical Office. (2022). Statistics of the Elderly. Retrieved July 19, 2023, from <http://www.dop.go.th>
- (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สถิติผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.dop.go.th>)
- Chotihathai Noppawong. (1999). *News Consumption, Communication Satisfaction, and Work Performance of Employees in the Siam Cement Group During Business Restructuring. (Master's Thesis). Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University.*
- (โชติหทัย นพวงศ์. (2542). การติดตามข่าวสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานเครือซีเมนต์ไทยในช่วงการปรับโครงสร้างธุรกิจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิเทศศาสตร์.)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).
- Charles R. Write. (1975). *Mass Communication: A Sociological Perspective*. New York: Random House Inc.
- Harold D. Lasswell. (1948). *The Structure and Function of Communication, In The Communication of Ideals. (Edited by Lyman)*. New York: Harper and Row Publishers.
- Lasswell, Harold D. & Abraham Kaplan. (1970). *Power and Society*. New Haven : Yale University press.
- Scott, J. (1990). *A matter of record: Documentary sources in social research*. Cambridge: Polity Press.
- Scott, J. (2006). Social research and documentary sources. In *Sage benchmarks in social research methods: Documentary research* (pp. 3–40). London: SAGE.