มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

ภาพ หงส์ โดย เมธาสิทธิ์ อัดดก

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2561 (6 เดือน)

Vol.7 No.1 January - June 2018

ISSN. 2286-6590

สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม BUILD INTELLECT, MAN, MORALS

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ACADEMIC JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY
ISSN.2286-6590 ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2561

เจ้าของวารสาร

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา
เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
โทรศัพท์ (02) - 8006800 - 5 โทรสาร (02) - 8006806

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ด้านมนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้องของคณาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนนักวิชาการอิสระ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อบุคคล สังคม และประเทศชาติ โดยครอบคลุมสาขาวิชานิติศาสตร์ ดุริยางคศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ รัฐศาสตร์ ด้านการเมือง การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ ด้านการตลาด การจัดการ บัญชี การเงินการธนาคาร ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจต่างประเทศ การจัดการโลจิสติกส์ ศึกษาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การศึกษาปฐมวัย และนิเทศศาสตร์ ด้านโฆษณาประชาสัมพันธ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์และศิลปะการแสดง เป็นต้น

นโนบายการพิจารณาบทความ

* บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้รับการพิจารณาประเมินคุณภาพทางวิชาการก่อนการตีพิมพ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ตามสาขาที่เกี่ยวข้องจากภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ
* บทความและแนวคิดใดๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
* บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น หากตรวจสอบพบว่ามีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว
* กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกเพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

คณะที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล	อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยา เบ็ญจาธิกุล	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
ดร.ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

ประธานฝ่ายจัดการวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

บรรณาธิการ

ดร.เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล	มหาวิทยาลัยมหิดล
ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ สำเรียง เมฆเกรียงไกร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร์ เทพชาตรี	ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ	ข้าราชการบำนาญ
Professor Emeritus Dr. Terry E. miller	Kent State University

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงค์	ศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา คุณารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง	รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค

ฝ่ายกฎหมาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสงี่ยม บุษบาบาน	อาจารย์วาทิน หนูเกื้อ
ว่าที่ ร.ต.สุวุฒิ สุกิจจากร	

ฝ่ายออกแบบวารสารและพิสูจน์อักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม วรรณศิริ	อาจารย์สุธีรา ธาตรีนรานนท์
นายอาลี เส็มเภอ	นายรชต ศรีสกุล

ฝ่ายออกแบบปกและตีพิมพ์

อาจารย์ธงชัย ทิพย์ตระกูล อาจารย์พลศิต เสวันนา

กำหนดการตีพิมพ์ ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถนนทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา
กรุงเทพมหานคร 10170 โทรศัพท์ (02) 8006800 - 5 โทรสาร (02) 8006806

พิมพ์เมื่อ : มิถุนายน 2561

จำนวน : 500 เล่ม

* บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
* บทความและแนวคิดใดๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
* กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก เพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความฉบับนี้

ศาสตราจารย์ นพ.พูนพิศ อมาตยกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา ม่วงแก้ว
รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี อายุวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญฑวรรณ วิงวอน
รองศาสตราจารย์ ดร.ประไพศรี โห้ลำยอง
รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ กลั่นฤทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค
รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา พินิจจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ล้ำเลิส
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.สาโรช โศภีรักข์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ขนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส
รองศาสตราจารย์ ธโสธร ตู้ทองคำ
รองศาสตราจารย์ มานพ วิสุทธิแพทย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุคัณธสิริกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญณ์ระวี อนันตอัครกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขนิษฐา สุขสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญ แสนภักดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา โห้ลำยอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล รำไพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกร สิริสุคันธา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณา ศิลปอาชา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณี เนียมหอม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิดา ชวนวัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริศรา เล็กสรรเสริญ

พระมหาดนัยพัชร์ ยุนิรัม, ดร.
พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตตโม อามาตมนตรี, ดร.

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นวารสารที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาและคัดเลือกบทความที่มีคุณภาพมาลงตีพิมพ์ โดยทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ตรงสาขาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของบทความก่อนลงตีพิมพ์ โดยผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมินบทความ (Double-blind peer review) ซึ่งปัจจุบันวารสารอยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) กลุ่มที่ 1

สำหรับวารสารฉบับนี้เป็นปีที่ 7 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน 2561 ประกอบด้วยบทความจำนวน 18 เรื่อง เป็นบทความวิจัย จำนวน 16 เรื่อง และเป็นบทความวิชาการจำนวน 1 เรื่อง

ในการนี้ได้รับเกียรติลงบทความรับเชิญพิเศษจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งยังคงเข้มข้นไปด้วยเนื้อหาสาระทางวิชาการ โดยมุ่งหวังว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลทางการวิจัยและทางวิชาการระดับชาติทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ ตลอดจนนิสิตและนักศึกษา

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านจะได้รับสารประโยชน์จากบทความในวารสารฉบับนี้และใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสถาบันที่กรุณาประเมินคุณภาพบทความก่อนการเผยแพร่ และขอถือโอกาสนี้เชิญชวนคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการและนิสิต นักศึกษา เสนอผลงานเพื่อเผยแพร่ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

โดยสามารถศึกษาคำแนะนำในการจัดเตรียมต้นฉบับท้ายเล่มหรือจากเว็บไซต์วารสารที่ center.bkkthon.ac.th/journal/ และจากระบบการจัดการวารสารออนไลน์ ThaiJo ที่ www.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/ รวมทั้งสามารถติดตามอ่านบทความจากวารสารอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์ของวารสารรวมทั้งจากระบบการจัดการวารสารออนไลน์ ThaiJo ด้วยเช่นกัน

ดร.เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการรับเชิญ

การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการสื่อสารของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา
Developing English Speaking Ability Using Communication Tasks of ESL Tertiary Students
ประไพศรี โห้ลำยอง 1

บทความวิชาการ

แรงจูงใจปัจจัยผลัก ปัจจัยดึง : การท่องเที่ยวการพนัน (กาสิโน)
Push and Pull Factors in Gambling (Casino) Tourism Motivation
วรพงศ์ ภูมิบ่อพลับ..... 13

บทความวิจัย

กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทย
The Strategy for Increasing Exported Quantity of Thai Furniture Industry
คมสัน เหล่าศิลปะเจริญ, สุดาวรรณ สมใจ 30

การจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ บ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
Management of the E-San Museum of Wat Klangsophol Ban Khor Lumhuailure Sub-district Somdet District, Kalasin Province
ปราชญ์ คำภักดี..... 44

สารบัญ

หน้า

การบริหารการคลังท้องถิ่นระดับเทศบาลในเขตเมืองและเขตภูมิภาค
Local Fiscal Administration between Urban and Regional Areas in Municipalities
ชูชิต ชายทวีป 56

การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายใน ของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
Development of Administrative Model for Internal Educational Quality Assurance of Training Centers under Royal Thai Police
ระพีพร เอียงอุบล 72

การวิเคราะห์เทคนิคการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยจากบทเพลงในภาพยนตร์แอนิเมชั่นเรื่อง เงือกน้อยผจญภัย ภาค 1 ชื่อเรื่อง “Little Mermaid – Poor Unfortunate Souls” (ใจอันไร้ที่พึ่งพา)
Analysis of Translation Techniques of English Song in Animation Movie “Little Mermaid”: Poor Unfortunate Souls
นภสินี นิลพันธ์..... 82

การศึกษาความตระหนักด้านจริยธรรมของนักวิจัย สาขาสังคมศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมวิจัย
Study on the Ethical Awareness of Social Sciences Researchers And Determinant of Attending A Research Ethics Training
สมปรารถนา นามขาน..... 96

แนวทางการใช้เฟซบุ๊กเพื่อประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
Guidelines for Using Facebook for Creative Interests of Students
บุษยา สันติกาญจน์, วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล 114

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลาง
Causal Factors Affecting Teachers’ Work Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable
สุนทรี ศักดิ์ศรี 125

สารบัญ

หน้า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย
Factors Influencing the Organizational Effectiveness of Automobile Manufacturing Industry in Thailand
โชค มีทอง, เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร 144

มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรทางศาสนาประเภทวัด
Legal Measures for the Prevention and Suppression of Money Laundering Case Study Religious Organization of Temples
วัฒนชัย ป้อมสุข, สามารถ ปรมานิติวิ์ 159

รูปแบบการปฏิบัติธรรม การบริหารจัดการ และลักษณะสถานปฏิบัติธรรมที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน
Dhamma Practice Model, Management and Dhamma Practice Venue Affecting on Effectiveness in Meditation
นรวัฒน์ เจริญรัชต์ภาคย์, ดร.สุดาวรรณ สมใจ..... 168

รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย
A Model of Employees' Creative Thinking and Innovation Behavior in Thai Business Organization
ดารา ทีปะปาล, ศิรชญาน์ การะเวก..... 180

หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน
Good Faith in Labor Law
วาทิน หนูเกื้อ..... 194

A Creation of Digital Professional Learning Community for Effectiveness Communication
Thanyawich Vicheanpant 203

สารบัญ

หน้า

An Empirical Investigation of Iso-Ahola's Model of Motivation: Factors influencing Chinese Tourists Visit Intention in Thailand
Pithoon Thanabordeekij 227

Music as Ambassador for World Peace: Ideal or Reality
Panya Roongruang 241

แนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 251

การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการสื่อสารของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา

Developing English Speaking Ability Using Communication Tasks of ESL Tertiary Students

ประไพศรี โห้ลำยอง

Prapaisri Holumyong

สถาบันภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: Prapai19@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมการสื่อสาร ในการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา กิจกรรมที่ใช้คือกิจกรรมบทบาทสมมุติในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ นักศึกษากลุ่มทดลองได้แก่ นักศึกษาวิชาเอกปฐมวัย ชั้นปีที่ 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 20 คน โดยใช้บทฝึกการพูดสนทนาจำนวน 4 บทในคาบการเรียนการสอนทั้งสิ้น 8 คาบ เป็นเครื่องมือประกอบการดำเนินกิจกรรมการสื่อสาร และ ใช้ชุดเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามแบบปลายเปิด 2 ชุด 2) แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน 3) บททดสอบการพูดสนทนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบที (T-test) ประกอบกับผลการประเมินเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษา โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมุติมีประสิทธิภาพดี โดยมีการคะแนนทดสอบหลังการทดลอง สูงกว่าการทดสอบก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่ากิจกรรมนี้ช่วยให้นักศึกษามีทัศนคติในการฝึกทักษะการพูดเพิ่มขึ้น กิจกรรมบทบาทสมมุติช่วยเพิ่มบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีความน่าสนใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการค้นคว้า ฝึกฝน และ พัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การฝึก, ความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ, กิจกรรมบทบาทสมมติ, บททดสอบการสนทนา

ABSTRACT

This research aims to study the effectiveness of communicative tasks on its role to develop the English speaking ability of ESL tertiary students. The communicative tasks used in this study is the role play activity. The subject of the study was a class of 20 third year students of Early Childhood Education Programme of Faculty of Education, Bangkokthonburi University. 4 teaching lessons for 8 teaching classes were the main materials used for the communicative tasks. An evaluation package comprises of 1) 2 sets of opened ended questionnaire, 2) pretest and posttest, and 3) two oral communication tests. The collected data were analyzed with descriptive statistics, percentage, mean, and standard deviation. Paired T-test were used to test the improvement of student ability. Qualitative analysis was also used to evaluate the program effectiveness. The results of the study were that the role play activity utilized in teaching and practicing speaking English to ESL tertiary students affected to the speaking ability of the students. Comparing the scores between pretest and posttest results, it was found that the posttest scores were significantly higher than pretest scores at 0.01 significance level. Moreover, it was found that the activity caused the increasing of students' attitude in practicing speaking English. English speaking class with role play activities was more interesting and class atmosphere were improved. The activities inspired students to be more productive through their eager to research, practice, and improve their speaking ability.

Keywords: practice, speaking English ability, role play activity, oral communication test

บทนำ

ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชากรในภูมิภาคต่างๆทั่วโลก และเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ของเศรษฐกิจทั่วโลก นอกจากนี้ ยังเป็นเครื่องมือในการเชื่อมประสานระหว่างวัฒนธรรม และ ขอบเขตภูมิภาคเข้าหากัน (สำนักงานประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ, 2554: 13-19) จึงเห็นได้ว่า ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการสื่อสารของชนในชาติ เพื่อการร่วมงานของหน่วยงานต่างๆทั้งในภาครัฐ และเอกชน ในภูมิภาคต่างๆทั่วโลก การเชื่อมโยงถึงกันภายใต้การใช้ภาษาอังกฤษร่วมกัน และ การก้าวล้ำหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจร่วมกัน ความต้องการใช้ภาษาอังกฤษจึงมีมากขึ้นและขยายวงขอบเขตการใช้ภาษาอังกฤษกว้างขึ้น ไม่เพียงแต่ เจ้าหน้าที่รัฐเท่านั้นที่จะต้องไปมาหาสู่ติดต่อปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างประเทศ หรือ

นักธุรกิจที่จะต้องทำธุรกิจ ติดต่อการซื้อขายระหว่างประเทศ ที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารติดต่อธุรกิจระหว่างกัน แต่ประชาชนในชาติต่างๆก็มีการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยว ไปมาหาสู่กันเพื่อทำการรู้จักคุ้นเคย แลกเปลี่ยน ความรู้ และวัฒนธรรม ซึ่งกันและกันหรือไปหางานทำเพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอด และแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนเอง จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมากขึ้น

ในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่การเดินทางติดต่อกันสะดวก และรวดเร็วมากขึ้น ภาษาอังกฤษได้ทวีความสำคัญในฐานะภาษาสากล ที่การสื่อสารภาษาอังกฤษสามารถไปได้ทั่วโลกในลักษะของการสื่อสารไร้พรมแดน (Crystal, 2000) ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้เห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับประเทศสมาชิก และนานาประเทศ จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการเรียนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ประชาชนคนไทยมีความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับที่ สามารถสื่อสารกับชนชาติต่างๆได้อย่างคล่องแคล่ว ดังที่ สมเกียรติ อ่อนวิมล (2554) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อให้การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างภาคภูมิ ประชาชนคนไทยจำเป็นต้องมีความสามารถทางภาษาอังกฤษ สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ เพราะภาษาอังกฤษเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในด้านความพร้อมของทรัพยากรบุคคลไทย

การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ทักษะการฟัง และการพูด เป็นทักษะที่สำคัญ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสื่อความหมายให้มีความเข้าใจถูกต้องในระหว่างผู้พูด และผู้ฟัง (Brown, 2001) ได้กล่าวไว้ว่าทักษะการฟัง และ การพูด เป็น ทักษะแรกที่สำคัญในการสื่อสาร และช่วยในการพัฒนาทักษะอื่นๆอีก เช่น ทักษะการอ่าน และ ทักษะการเขียน (Ur, 1998: 16) เห็นว่าทักษะการพูดมีความสำคัญที่สุดที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ทางภาษาของผู้พูดและยังเป็นทักษะที่ช่วยให้เรียนรู้ภาษาในทักษะอื่นๆได้ง่ายขึ้น

การสื่อสารคือการใช้ความสามารถทางด้านของภาษาในการสื่อความหมายกับบุคคลอื่นๆให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถที่จะสื่อความหมายได้ ตามหลักการสอน แบบที่เรียกว่า Communicative Approach ที่เน้นการฝึกสนทนาภาษาให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ โดยการให้โอกาสผู้เรียนฝึกพูดภาษาอังกฤษในสถานการณ์ต่างๆด้วยกลวิธีการฝึกที่หลากหลาย (Larsen-Freeman, 2001) ถึงแม้การฝึกพูดภาษาอังกฤษจะเป็นทักษะที่ยากสำหรับนักศึกษาไทย เนื่องจากต้องใช้ ความรู้ความสามารถในด้าน คำศัพท์, การออกเสียง และ โครงสร้างทางภาษา (Brown, 2001) ผู้เรียนสามารถที่จะพัฒนาความสามารถในการพูดให้สามารถสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้รับการฝึกตามกลวิธีที่เหมาะสม เช่น การใช้ เกมส์ (language games) (Larsen-Freeman, 2001: 133) Littlewood (1983: 16-17) และ Grant (1988: 14) มีความเห็นตรงกันว่ากิจกรรมการสื่อสาร เป็นกิจกรรมที่ ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ทางภาษาที่ได้เรียนมา เพื่อฝึกการสื่อความหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ สามารถช่วยนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนั้นผู้สอนต้องมั่นใจว่า ไม่ใช่การจัดการเรียนรู้เพื่อฝึกให้พูดภาษาอังกฤษ โดยเน้นในเรื่องของการออกเสียง (Pronunciation) การใช้คำศัพท์ (vocabulary) และ/ หรือความถูกต้องทางโครงสร้างภาษา (Accuracy Structure) เท่านั้น แต่ต้องฝึกให้ผู้เรียนต้องใช้ทักษะดังกล่าวข้างต้นในการพัฒนากระบวนการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ได้เอง และ สร้างภาษาด้วยตนเองให้ได้สมตามความมุ่งหมาย ของการสื่อสาร (Hedge, 2008: 44-72)

สำหรับประเทศไทยกำหนดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาต่างประเทศ ที่มุ่งหวังให้นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ และ บุคคลทั่วไปสามารถ สื่อสารภาษาอังกฤษกับบุคคลอื่นๆ ทั้งคนในชาติ และ ต่างชาติ จากประเทศอื่น และ ภูมิภาคอื่นได้ทั่วโลก แต่การสอนการสื่อสารภาษาอังกฤษในประเทศไทย ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ เพราะ ผู้เรียนภาษาอังกฤษมีเวลาเรียนและ เวลาฝึกน้อย ได้ฝึกแต่เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ไม่มีโอกาสได้พูดหรือใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน เพราะความไม่จำเป็น และ ไม่มีผู้สนทนาด้วย จึงทำให้ขาดความคล่องแคล่วในการพูด ในการใช้โครงสร้างของภาษา และฝึกการใช้ภาษาในสิ่งแวดล้อมต่างๆ อีกทั้งยังขาดความรู้ทางด้านวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ดังนั้น ทักษะการพูดจึงควรได้รับการพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพ (Shumin, 1997: 8)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และ งานวิจัย พบว่าการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศนั้น กิจกรรมการสื่อสาร (Communicative Activities) หรือ ภาระงานเพื่อการสื่อสาร (Communicative Tasks) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึก การใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสม แม่นยำ และ ถูกต้อง ตามหลัก การใช้ภาษา ดังที่ Littlewood (1983:) ได้กล่าวไว้ Grant (1988) และ Cameron (2001)มีความเห็นพ้องกันว่า ภาระงานเพื่อการสื่อสาร มีประโยชน์ในการช่วยให้นักเรียนนักศึกษานำความรู้ทางด้านภาษาไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

กิจกรรม หรือภาระงาน เพื่อการสื่อสารที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะการพูดมีหลายชนิด (ประยงค์, 2556: 129) เช่นการใช้กิจกรรม การหาข้อมูลที่ขาดหายไป (Information Gap Task) การเติมเหตุผลที่ขาดหายไป (Resoning Gap Task) การเติมข้อมูลที่ขาดหายไป (Gigsaw Task) และ บทบาทสมมติ (Role-play Task) เป็นต้น

ปัจจุบันนักศึกษาไทยยังมีปัญหาในความสามารถในการฟัง และ พูดภาษาอังกฤษในการสื่อสาร แม้ว่านักศึกษาจะเรียนภาษาอังกฤษมาเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 8 ปี แต่ยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ผู้วิจัยเป็นผู้สอนที่รับผิดชอบการเรียนการสอนการพูดให้แก่นักศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพด้านธุรกิจ จึงใช้กลวิธีการฝึกการพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role play) ในรายวิชา GE 202 ภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ (English for Career) ให้แก่นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560

Nunan (1991) เสนอแนวความคิดเทคนิคการใช้กิจกรรม Role Play เป็นเทคนิคการสอนที่ดีในการสอนการพูด เนื่องจากกิจกรรมนี้จะช่วยให้นักศึกษามีโอกาสได้ฝึกพูดภาษาอังกฤษใน

สถานการณ์ต่างๆในเนื้อหา และสถานการณ์ ที่กำหนด โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดว่า นักศึกษาคนใดอยู่ในบทบาทของใคร จะต้องพูดเกี่ยวกับอะไร ส่วนนักศึกษาเป็นผู้เลือกข้อความที่จะพูด และโต้ตอบกับคู่สนทนาอย่างเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาการพูดเพื่อการสื่อสารพบว่ามีนักวิจัยทั้งชาวไทย และ ต่างชาติ สนใจค้นคว้า และศึกษาในเรื่องของการใช้กลวิธีการฝึกพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนี้

กาญจนา เศียรประภัสสร (2538) ศึกษาความสามารถด้านกลวิธีการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2535 จำนวน 320 คน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในเกณฑ์ ขั้นต่ำ และ มีการใช้กลวิธีการสื่อสารในการสื่อสารภาษาอังกฤษมาก

เกศสุดา ปงลังกา (2550) ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวชิรธรรมโศภิต ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้ กิจกรรมบทบาทสมมติ ของผู้เรียน สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ ผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการพูดภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง และ มีความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

วรรณพรรณ เลิศวัตรกานต์ (2556) ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมโดยเน้นงานปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนมารีวิทยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมโดยเน้นงานปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านการฟัง และ พูด มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ในด้านผลสัมฤทธ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมโดยเน้นงานปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีค่าดัชนีประสิทธิผล ผล ความก้าวหน้าทางการเรียนสูง ในด้านผลความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยสื่อ ชุดกิจกรรมโดยเน้นงานปฏิบัติเพื่อฝึกการฟัง และ พูดภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร พบว่านักเรียนมีความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ธุวพร ตันตระกูล. (2557). ศึกษาการใช้แบบฝึกบทสนทนาภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารในการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาที่ลงทะเบียนรายวิชาภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (ENG 111) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา2555 มหาวิทยาลัยศรีปทุม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบฝึกบทสนทนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ และ แบบสังเกตพฤติกรรมด้านการพูด ผลการวิจัยพบว่า แบบฝึกสนทนาภาษาอังกฤษ ช่วยให้นักศึกษามีความสามารถพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยมีความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสารหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Nunan (1991: 59) ศึกษากิจกรรมที่เป็นงานเพื่อการสื่อสาร ได้สรุปว่า การมอบหมายงานในหลักสูตรและในแบบเรียนเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ได้เรียนรู้ภาษา งานที่มอบหมายให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจะสะท้อนสถานการณ์ที่ผู้เรียนจะประสบในสภาพของโลกแห่งความเป็นจริง ตัวป้อนที่กำหนดให้เป็นปัญหาซึ่งเป็นงานจะต้องมีความหมายต่อผู้เรียน เหมาะสมกับระดับใกล้ตัวผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจได้ไม่ยาก และสร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการดำเนินชีวิต การศึกษาของ Nunan ให้แนวความคิดว่า ผู้เรียนที่เรียนร่วมกันจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ภาษาเป้าหมาย เพราะต้องใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ผู้เรียนมีความกล้าที่จะพูดโต้ตอบไปมาระหว่างผู้เรียนด้วยกัน งานที่ให้มอบหมายให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ สะท้อนสถานการณ์ที่ผู้เรียนจะประสบในสภาพของโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อจุดมุ่งหมายเฉพาะ (ESP)

Tanaka (1994) ศึกษาการใช้กลวิธีการสื่อสารกับผู้พูดภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาชาวญี่ปุ่น จำนวน 20 คน พบว่า ความสำเร็จในการแก้ปัญหาทางการสื่อสาร ขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้กลวิธีการสื่อสาร ไม่ใช่เกิดจากความเคยชิน หรือประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกันมาก่อน การเลือกกลวิธีทางการสื่อสาร ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของภาระงาน การรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างภาษาญี่ปุ่น และ ภาษาอังกฤษ ส่วนความสามารถในการทำภาระงานต่างๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะทางความคิด และ ลักษณะรูปแบบทางสังคมของนักศึกษามากกว่า ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาอังกฤษ

Le (2006) ศึกษาการใช้กลวิธีการสื่อสารของผู้เรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในประเทศเวียตนาม โดยศึกษาสามบริบท คือ ห้องเรียนที่ใช้กลวิธีสื่อสารโดยตรง ห้องเรียนที่เน้นทักษะการพูด และห้องเรียนที่ฝึกภาคสนามเป็นมัคคุเทศน์นำเที่ยว นอกจากนี้ยังศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการใช้กลวิธีการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนเห็นว่าการจัดกิจกรรมการสื่อสาร ช่วยให้นักเรียนใช้กลวิธีการสื่อสารได้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษในสถานการณ์ต่างๆให้กับนักศึกษาที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ ให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสนทนาในด้านอาชีพที่จะต้องออกไปปฏิบัติในอนาคตได้

2. ศึกษาประสิทธิภาพของกลวิธีการฝึกการพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role play) ในการสอนทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการสนทนาในด้านอาชีพ

3. ศึกษาทัศนคติของนักศึกษาต่อการฝึกการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role play)

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาวิชาเอก ปฐมวัย ปีที่ 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังศึกษาวิชา GE

202 ภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ (English for Career) ในภาคการศึกษา ที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนนักศึกษา 20 คน ประกอบด้วยนักศึกษา หญิง 18 คน และ นักศึกษาชาย 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบสอบถาม 2 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามก่อนการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของของนักศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถาม วิธีการฝึกพูด และความสามารถในการพูด ของนักศึกษาในการเรียนที่ผ่านมา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ให้ นักศึกษา ตอบคำถาม เกี่ยวกับความรู้ประสบการณ์ในการฝึกพูด โดยวิธีใช้บทบาทสมมติในการเรียนที่ผ่านมา ถามถึงทัศนคติที่นักศึกษามีต่อการฝึกพูดโดยวิธีใช้บทบาทสมมติ และ ถามความต้องการฝึกพูดโดยวิธีใช้บทบาทสมมติ

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้นักศึกษาตอบเมื่อจบการทดลอง และ หลังการสอบปลายภาคเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและ การฝึกพูดโดยใช้กิจกรรม Role Play คำถามรวมถึงความพึงพอใจต่อการจัด เนื้อหาที่เรียน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ให้นักศึกษา แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อการเรียนการสอน และ การฝึกพูดโดยใช้กิจกรรม Role Play

2. แบบทดสอบการพูดภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย ข้อทดสอบ pretest, Post test และการทดสอบการพูดโต้ตอบตามสถานการณ์ที่กำหนด

ก่อนการเรียน ผู้วิจัย อธิบายให้นักศึกษาเข้าใจในการเรียนการสอนพูด แบบใช้กิจกรรม Role play และทำการ pretest ทดสอบความสามารถในการพูด โดยข้อสอบที่ทดสอบการออกเสียง การใช้คำศัพท์ ความเข้าใจในด้านไวยากรณ์ และ การตอบโต้ในการพูดในบางสถานการณ์

หลังการฝึกพูดในสถานการณ์ต่างๆ เป็นเวลา 8 สัปดาห์ ได้ทำการ posttest และทดสอบนักศึกษาให้สนทนาโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ 2 ครั้งโดยไม่ต้องมีการเตรียมล่วงหน้า

3. บทเรียนที่ใช้ในการทดลองสอนพูดโดยใช้กิกรรมบทบาทสมมติ

ประกอบด้วยบทฝึก 4 บทเรียน ใช้เวลาฝึก 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง เนื้อหาที่ฝึกครอบคลุม การฝึกออกเสียง ฝึกการใช้คำศัพท์ไวยากรณ์ และ พูดโต้ตอบระหว่างนักศึกษาเป็นคู่ และ เป็นกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role play) สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

นักศึกษาที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ 20 คน เป็นหญิง 18 คน และ เป็นชาย 2 คน มีอายุโดยเฉลี่ย 21 ปี ทั้งหมดจบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ระบบการเรียนสายสามัญ เกรดเฉลี่ย ภาษาอังกฤษ เมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเฉลี่ย 2.4 โดยมีเกรดเฉลี่ย วิชาการฟัง และการพูดอยู่ในระดับต่ำ คือ โดยเฉลี่ย 1.8

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการพูดของนักศึกษาก่อนการวิจัย จากการทดสอบ pretest มีคะแนนเฉลี่ย 68.56% จัดได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง จากการสอบถามถึงประสบการณ์ในการฝึกพูดโดยกีจ กรรม บทบาทสมมติ มีนักศึกษาเพียง 7 คน จากจำนวน 20 คน คิดเป็น35 % ที่เคยได้รับการฝึกพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ แต่ไม่บ่อยนัก ส่วนในด้านทัศนคติที่มีต่อการฝึกพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ นักศึกษาส่วนใหญ่ คือ 35 % ไม่เคยได้รับการฝึกพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ จึงทำให้มีทัศนคติที่ไม่แน่ใจว่ากิจกรรมนี้จะช่วยในการฝึกพูดได้จริง

2. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาหลังการทดลองสอนด้วยการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ นักศึกษาทำคะแนนสอบ posttest คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 72.58 % ส่วนการทดสอบการพูดโต้ตอบในบทบาทที่สมมต และ ตามสถาณการณ์ ที่กำหนดคะแนนโดยละเอียดในด้านของ ลักษณะท่าทางในขณะที่พูด การออกเสียง การใช้คำพูดโต้ตอบที่ถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถสื่อความหมายได้ถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ย 72.16 % คะแนนเฉลี่ย posttest มากกว่าคะแนนเฉลี่ย pretest ถึง 4.02 %

3. ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการฝึกพูดโดยกิจกรรมบทบาทสมมติ จากแบบสอบถามหลังการฝึก นักศึกษา 80 % มีความพึงพอใจในการฝึกพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ นักศึกษาเหล่านี้มีความเห็นว่ากิจกรรมบทบาทสมมตb เหมาะสมกับบทเรียน เช่นการฝึกเป็นพนักงานเคาน์เตอร์ ของธนาคาร ที่ต้องต้อนรับลูกค้า ซึ่งเข้าไปในธนาคารเพื่อทำธุรกรรมการเงินต่างกัน หรือในการสมัครงานมีนักศึกษาได้รับบทบาทให้เป็นผู้จัดการบริษัทสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน ในตำแหน่งต่างๆ การฝึกเช่นนี้นักศึกษาไม่รู้ตัว และไม่ได้เตรียมคำพูดมาล่วงหน้า แต่ก็สามารถสนทนาโต้ตอบได้อย่างราบรื่น สร้างความตื่นเต้นประทับใจ ให้กับนักศึกษาเป็นอย่างมาก นักศึกษามีความพึงพอใจ การฝึกพูดโดยกิจกรรม บทบาทสมมติ มากจึง เสนอแนะให้ทดลองใช้กิจกรรมอื่นๆในการฝึกพูดครั้งต่อไป และ เสนอแนะให้ใช้กิจกรรมบทบาทสมมตินี้ในการสอนภาษาอังกฤษทักษะอื่นๆ เช่น การอ่าน และ การเขียน เป็นต้น

อภิปรายผล

การวิจัย การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการสื่อสารของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งกลุ่มนักศึกษาที่เข้าทดลองวิจัยได้แก่นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาเอกปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 20 คน เป็นนักศึกษา

กลุ่มที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้สอนวิชา GE 202 ภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ (English for Career) ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กิจกรรมบทบาทสมมติในการฝึกให้นักศึกษาฝึกพูดในสถานการณ์ที่ต้องใช้ในงานอาชีพ ซึ่งผลของการวิจัยปรากฏว่า นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีคะแนนการสอบหลังเรียน (posttest) มากกว่า คะแนนสอบก่อนเรียน(pretest) แสดงว่า การสอนพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ได้ผลดี นักศึกษามีความก้าวหน้าในการพูดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศสุดา ปงลังกา (2550) และ วนิดา ตันติชัชวาลวงศ์ (2556) ที่วิจัยการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษด้วยกิจกรรมบทบาทสมมติ พบว่ากิจกรรมบทบาทสมมติที่ใช้ในการสอนทักษะการพูด ช่วยให้นักศึกษามีผลสัมฤทธ์ทางการพูดดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01นอกจากนี้ยังพบว่า กิจกรรมบทบาทสมมติช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (วนิดา, 2556) นอกจากนี้ เกศสุดา ปงลังกา (2550) ยังพบว่า กิจกรรมบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน ทำให้นักเรียนฝึก และเรียนรู้การพูดได้อย่างมีความสุข

ในด้านทัศนคติต่อการฝึกพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ นักศึกษามีทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการใช้กิกรรมในการฝึกมาก จึงได้มีการเสนอแนะให้ใช้กิจกรรมอื่นๆ เพื่อสอนทักษะ การพูด และ เสนอให้ใช้กิจกรรมบทบาทสมมติในการสอนภาษาอังกฤษทักษะการอ่าน และ การเขียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวริศรา เกษมสุข และ ทวีศักดิ์ ขันยศ (2558) ซึ่งได้ทำการวิจัย การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยใช้ชุดฝึกอบรมด้วยกิจกรรมบทบาทสมมติ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้ชุดกิจกรรมบทบาทสมมติ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าการฝึกทักษะการพูดโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ช่วยให้การฝึกพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น นักศึกษาพูดได้คล่องแคล่วขึ้น พูดได้อย่างเป็นธรรมชาติมากขึ้น มีการออกเสียงได้ถูกต้อง ใช้ถ้อยคำและสำเนียงได้ดีขึ้น นักศึกษามีความสุขสนุกสนานในการฝึก ทำให้มีทัสนคติที่ดีต่อการฝึกพูด และ ทำให้อยากฝึกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mubaslat (2012) ที่ทำการวิจัยการสอนภาษา ด้วยเกมส์ พบว่า นักเรียนมีความสนุกสนานในการเรียน และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาต่างประเทศ และทำให้ผลการเรียนของผู้เรียนมีการพัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการสื่อสารของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในครั้งนี้ได้เลือกใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role play) พบว่าเป็นรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพดี สามารถเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาสาขาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้ดี และนักศึกษายังมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสอน และ กิจกรรมที่ใช้เป็นอย่างมาก จึงนับว่ารูปแบบการสอนและกิจกรรมนี้ เป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการสอน และฝึกทักษะการพูดได้ดี

2. จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่านักศึกษาชื่นชอบการฝึกด้วยกิจกรรมมาก และเนื่องจากทักษะการพูด เป็นทักษะที่ผู้พูดต้องมีความสามารถทั้งในการออกเสียง มีความรู้ความเข้าใจในด้านการใช้ข้อความที่ถูกต้องตามกาลเทศะ และตามหลักไวยกรณ์ และจะต้องมีการฝึกให้โต้ตอบได้ทันทีในการสอนจึงต้องใช้กิจกรรมที่เร้าใจให้นักศึกษามีความเพลิดเพลินในการฝึก จึงเห็นควรแนะนำให้ใช้กิจกรรมอื่นๆ เช่น กิจกรรม Information Gap หรือ Gig Saw ในการฝึกพูด และสนทนาในชั้นเรียน

3. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่ากิจกรรมนี้สามารถช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการพูดได้ดี ดังนั้น ครู อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษจึงควรใช้กิจกรรมนี้ หรือกิจกรรมอื่นๆที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาทักษะ การฟัง การอ่าน และการเขียนได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้กิจกรรมนี้ในการฝึกทั้งการฟัง และ การพูด เพื่อให้นักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะทั้งสองควบคู่กันไป เพื่อเสริมความมั่นใจในการเรียน และ การพูดภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาการใช้กิจกรรมที่มีการแข่งขันในการสอนทักษะทางภาษาทั้ง 4 ทักษะ และเนื้อหาทางภาษา เช่น การสอนโครงสร้างของประโยค การสอนคำศัพท์ และ การสอนการออกเสียงในภาษาอังกฤษที่เป็นปัญหาสำหรับนักเรียนนักศึกษาไทย

บรรณานุกรม

กาญจนา เศียรประภัสสร. (2538). ***ความสามารถด้านกลวิธีการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดโรงเรียนสามัญศึกษา*** เข้าถึงได้จาก http//cuir.chula.ac.th/browse?type=author&value=

เกศสุดา ปงลังกา. (2550). **การศึกษาการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธุวพร ตันตระกูล. (2557). **การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันโดยใช้บทฝึกการสนทนาภาษาอังกฤษ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปวริศรา เกษมสุข และ ทวีศักดิ์ ขันยศ. (2558). **การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยใช้ชุดฝึกอบรมด้วยกิจกรรมบทบาทสมมติ**. พิษนุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประยงค์ กลั่นฤทธิ์. (2556). **การสอนภาษาอังกฤษ: คู่มือครูสอนภาษาอังกฤษในบริบทเป็นภาษาต่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

วนิดา ตันติชัชวาลวงศ์. (2556). **การพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ 1 โดยใช้กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ เรื่อง opinions ของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 สาขางานการขาย วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมล ศรีย่าน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรรณพรรณ เลิศวัตรกานต์. (2556). **การพัฒนาชุดกิจกรรมโดยเน้นงานปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนมารีวิทยา**. *สารนิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.*

สมเกียรติ อ่อนวิมล. (2554). **คอลัมน์บันทึกอาเซียน: อาเซียนกับการศึกษาไทย**. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 31 ตุลาคม 2555.

สำนักงานประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ. (2554). **ประเทศไทยกับอาเซียน**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Brown, H. D. (2001). **Teaching by Principles: An Interactive Approachto Language Pedagogy**. White Plains, New York: Longman.

Cameron, L. (2001). **Teaching Languages to Young Learners**. Cambridge: Cambridge University Press.

Crystal, D. (2000) **English as a Global Language**. Cambridge, Cambridge University Press

Grant, N. (1988). **Making the most of Your Textbook**. London: Longman Group.

Hedge, T. (2008). **Teaching and Learning in Language Classroom**. Oxford: Oxford University.

Larsen-Freeman, Diane. (2001). **Techniques and Principles in Language Teaching**. Oxford University Press. New York.

Le, T. T. H. (2006). **Teaching Communication Strategies to Vietnamese Learner of English**. Unpublished Dissertation: Columbia University.

Littlewood, W. (1983). **Foreign and Second Language Teaching**. Cambridge: Cambridge University Press.

Mubaslat, M. M. (2012). **The Effectiveness of Games on Learning a Foreign Language**. Amman, Jordan.

Nunan, D. (1991). **Communicative Tasks and the Language Curriculum, TOSL Quorterly**, Vol. 25(2): 279-295.

_____. (1991). **Language Teaching Methodology**. London: Prentice Hall.

Shumin, K. (1997). **Factors to Consider: Developing Adult EFL Student's SpeakingAbilities**. English Teaching Forum. 35(3), 8-13.

Tanaka, K. (1994). **Strategies in Second Language Communication: A case study of adults learner of English in Japan**. Dissertation Abstracts International. 54, 3237-A.

Ur. P. (1996). **A Course in Language Teaching: Practice and Theory**. Cambridge: Cambridge University Press.

แรงจูงใจปัจจัยผลัก ปัจจัยดึง: การท่องเที่ยวการพนัน (กาสิโน)

Push and Pull Factors in Gambling (Casino) Tourism Motivation

วรพงศ์ ภูมิบ่อพลับ

Worapong Phoomborplub

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

e-mail: dr.worapong@hotmail.com

บทคัดย่อ

การท่องเที่ยวการพนันเป็นการท่องเที่ยวอีกหนึ่งรูปแบบในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีการขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็วไปทั่วโลก ซึ่งรูปแบบการพนันที่ได้รับความนิยมและเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ได้แก่ กาสิโน เมื่อลักษณะการท่องเที่ยวในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อแนวโน้มพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและธุรกิจการท่องเที่ยว โดยปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเลือกเดินทางท่องเที่ยว รวมถึงการทำกิจกรรมและพฤติกรรมทางการท่องเที่ยวอื่นๆ ของนักท่องเที่ยว ได้แก่ แรงจูงใจด้านการท่องเที่ยว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยผลักและปัจจัยดึงมาวิเคราะห์ข้อคำถามและแยกองค์ประกอบจากงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนันและนำมาสังเคราะห์ ประยุกต์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนันตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจปัจจัยผลักและ ปัจจัยดึง ของ Crompton (1979) สามารถสรุปแรงจูงใจได้ดังนี้ ปัจจัยผลัก ที่เป็นแรงกระตุ้นภายในตัวนักท่องเที่ยวให้เดินทางท่องเที่ยวไปยังสถานการพนัน (กาสิโน) ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การหลีกหนีความจำเจ ความต้องการการท้าทาย ความต้องการชนะ ความต้องการเงินรางวัล ความตื่นเต้น ความสนุกสนาน บันเทิง ความภาคภูมิใจ และ การแสวงหาอารมณ์ความรู้สึกที่แปลกใหม่ การเรียนรู้ งบประมาณและความเสี่ยงจากการสูญเสีย ส่วนปัจจัยดึง เป็นปัจจัยจูงใจจากตัวแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานการณ์พนัน (กาสิโน) ในการดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยว ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น และบรรยากาศภายในกาสิโน การเข้าถึงสถานที่ สิ่งอำนวยสะดวกภายในและรอบบริเวณกาสิโน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดของ Crompton (1979) มีเพียงประเด็นเรื่องความต้องการชนะ ความต้องการเงินรางวัล ความท้าทาย ความตื่นเต้น การแสวงหาอารมณ์ความรู้สึกที่แปลกใหม่ การเรียนรู้ และงบประมาณและความเสี่ยงจากการสูญเสีย ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวการพนันเท่านั้น

นอกจากนี้การศึกษาแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนันตามทฤษฎีแรงจูงใจ ปัจจัยผลักและปัจจัยดึงทางการท่องเที่ยวสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในหลากหลายมิติ สำหรับภาครัฐเพื่อเป็นการ หาแนวทางป้องกัน สร้างภูมิคุ้มกันและลดปัจจัยเสี่ยงจากปัจจัยแรงจูงใจที่แท้จริงที่ประชาชนหรือนักท่องเที่ยวจะเข้าไปเกี่ยวข้องและนำไปสู่การติดการพนัน ในภาคธุรกิจทำให้ผู้ประกอบการ เข้าใจถึงแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวสามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในการใช้บริการ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกเดินทางท่องเที่ยวเกิดการท่องเที่ยวซ้ำหรือการบอกต่อ รวมทั้งการสร้างความจงรักภักดีของนักท่องเที่ยวต่อไป และทางด้านวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนก่อให้เกิดองค์ความรู้ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจทางการท่องเที่ยวกับการท่องเที่ยวการพนัน สามารถนำไปบูรณาการทางด้านการเรียนการสอน ค้นคว้า วิจัยต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจปัจจัยผลัก, แรงจูงใจปัจจัยดึง, การท่องเที่ยว, กาสิโน, การพนัน

ABSTRACT

Gambling tourism is a form of tourism industry that is currently on trend and expanding rapidly around the globe. Casino is arguably one of the most well-known and prominent gambling tourism schemes. As travel trend evolves, many factors have an influence on tourist decisions which lead to changes in tourism industry. Travel motivation, one of the most important factors, has direct influence on tourists' choosing to initiate their journey and also their activities during the trip. In order to better understand these effects, publications about motivation to travel are studied and analyzed with the focus on push and pull factors theory. Elements that have apparent significance to casino tourism motivation can be concluded as follows: Push factors, consists of 9 aspects, are socialization, escape, challenge, winning, monetary gains, excitement, fun/entertainment, self-esteem, and sensation seeking/learning. While pull factors are sightseeing/culture and atmosphere/ accessibility/facility. This, however, only corresponds to Crompton's theory (1979) in aspects of winning, monetary gains, challenge, excitement, sensation seeking, learning and budget/cost-lose which are unique to gambling industry.

This study could, to some extent, create conflicting interest regarding its value. Government organizations can use what is learned from this study to develop measures to curtail urge to gamble, a behavior that could potentially leads to gambling addiction. Though, the study also

positively helps tourism operators to better serve travelers' needs to gain more customers' appreciation on their services, which leads to customers' loyalty and repeat visits. Finally, this review contributes to better gambling tourism study and can be worthily integrated with previous knowledge to be a source of information for students, academic faculties and researchers.

Keywords: Push Factors motivation, Pull Factors motivation, Tourism, Casino, Gambling

บทนำ

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวสูงและมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศทั่วโลกเป็นอย่างมาก และยังเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญนำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศ รวมทั้งช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้มีความพยายามส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศของตนเองมากขึ้น โดยมีการรณรงค์และพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับการท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดจูงใจให้นักท่องเที่ยวมีการเดินทางท่องเที่ยวและใช้จ่ายเงินเพื่อการท่องเที่ยวกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

การท่องเที่ยวการพนันเป็นอีกหนึ่งรูปแบบการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ที่ขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็วไปทั่วโลก (Lee et al., 2006) รูปแบบการพนันที่ได้รับความนิยมและเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ได้แก่ กาสิโน (Casino) ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการจัดการซับซ้อนและต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เนื่องจากเป็นธุรกิจที่สามารถส่งผลกระทบทั้งทางด้านบวกและลบต่อสังคมได้อย่างกว้างขวางในหลายรูปแบบ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น หลายประเทศจึงมีการควบคุมให้เป็นธุรกิจที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ประเทศไทย แต่ในอีกหลายประเทศ การท่องเที่ยวการพนันหรือกาสิโนต้องได้รับการอนุญาตให้เล่นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น สหรัฐอเมริกา มาเก๊า สิงคโปร์ มาเลเซีย กัมพูชา เป็นต้น กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อการพนันเป็นตลาดสำคัญมีแนวโน้มการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีวัตถุประสงค์การเดินทางท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสนุกสนาน ตื่นเต้น พักผ่อนหย่อนใจ การหลีกหนีความวุ่นวายจากภาระงานประจำหรือสภาวะแวดล้อมเดิมๆ เพื่อการเรียนรู้ เพื่อเงินรางวัล เพื่อการชนะ การเข้าสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น ส่วนในมุมมองของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวการพนัน (กาสิโน) พยายามหาวิธีการใน การจูงใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกลุ่มนักท่องเที่ยวการพนันส่วนใหญ่เดินทางท่องเที่ยวโดยไม่ขึ้นอยู่กับฤดูกาล มีการเดินทางอย่างต่อเนื่องไม่คำนึงถึงวันหยุดยาวหรือเทศกาลสำคัญต่างๆ

ณ ปัจจุบัน การท่องเที่ยวมีลักษณะที่เปลี่ยนเปลี่ยนไปส่งผลกระทบโดยตรงต่อแนวโน้มพฤติกรรมนักท่องเที่ยว อันนำมาซึ่งการปรับตัวทางธุรกิจท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผลการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวการพนัน แรงจูงใจด้านการท่องเที่ยวเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่มีผลต่อการเลือกเดินทาง การทำกิจกรรมต่างๆ และพฤติกรรมทางการท่องเที่ยวอื่นๆ ดังนั้น การเข้าใจถึงแรงจูงใจหลักของนักท่องเที่ยวการพนันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมากในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวการพนันเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวการพนันอย่างเหมาะสมต่อไป (Lee et al., 2006; Ma & Lai, 2016)

การท่องเที่ยวการพนัน

การพนันเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมมนุษย์มายาวนานจนถึงปัจจุบันและเกือบทุกประเทศทั่วโลก ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางตรงหรือทางอ้อม โดยการแทรกซึมผ่านชีวิตประจำวัน วัฒนธรรม ประเพณี (รติมา คชนันทน์, 2557; ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน,2556) ในปัจจุบันสถานการณ์ธุรกิจการพนัน (กาสิโน) มีฐานะเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทหนึ่ง กาสิโนจึงเป็นธุรกิจบริการที่นักเดินทางจากต่างประเทศหรือคนในประเทศนำเงินเข้ามาใช้จ่ายในด้านการท่องเที่ยว ความบันเทิงและการพนัน ตัวอย่างเช่น ประเทศสิงคโปร์สนับสนุนให้มีการเปิดกาสิโนโดยให้เหตุผลว่าจะช่วยผลักดันอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้

การพนันมีความผูกพันกับสภาพวิถีชีวิตในสังคมไทยมายาวนาน คนไทยนิยมเล่นการพนันเพื่อการผ่อนคลาย ต้องการเสี่ยงโชค และเล่นเพื่อเป็นการลงทุนหาผลกำไร (รติมา คชนันทน์, 2557) ปัจจุบันการเปิดกาสิโนหรือบ่อนการพนันในประเทศไทยจะเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายแต่ยังมีการลักลอบเปิดบ่อนการพนัน ทั้งบ่อนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ที่ต้องการเล่นการพนันที่ไม่ต้องเดินทางไปยังต่างประเทศ ประเมินว่าในประเทศไทยมีจำนวนบ่อนการพนันที่เปิดให้บริการอย่างผิดกฎหมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ ประมาณการขั้นต่ำในปี พ.ศ.2554 จำนวน 189 แห่ง มีจำนวนเงินหมุนเวียนในธุรกิจบ่อนการพนัน 46,362 ล้านบาท นอกจากนี้ในระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมาคนไทยเดินทางไปเล่นการพนันยังต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นประเทศสหรัฐอเมริกา (ลาสเวกัส แอตแลนติกซิตี้) ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ มาเก๊า มาเลเซีย สิงคโปร์ รวมถึงประเทศที่มีชายแดนติดประเทศไทย กัมพูชา เมียนมา ลาว เวียดนาม เป็นต้น ลูกค้าส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 เป็นคนไทย และกาสิโนบริเวณชายแดนสามารถดึงดูดเงินจากนักพนันชาวไทยทำให้มีปริมาณเงินจำนวนมากไหลออกนอกประเทศประมาณวันละ 100 ล้านบาท หรือประมาณปีละ 40,000 ล้าน บาทเป็นอย่างต่ำ (รติมา คชนันทน์, 2557; รัตพงษ์ สอนสุภาพ, 2555)

การเล่นการพนันของคนไทยไม่ว่า จะเล่นภายในประเทศอย่างไม่ถูกกฎหมายหรือเล่นการพนันถูกกฎหมายในต่างประเทศ ล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบด้านลบต่อประเทศชาติทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม ครอบครัว นอกจากนี้การพนันยังมีผลกระทบต่อตัวผู้เล่นในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจทำให้ศักยภาพร่างกายเสื่อมถอย มีการใช้เงินอย่างสิ้นเปลืองและไม่ยั้งคิด ผลกระทบด้านจิตใจ อารมณ์ หงุดหงิด ก้าวร้าว ความรู้สึกไม่มี

คุณค่าในตนเอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาหนี้สิน เกิดความเสียหายในหน้าที่การงาน การเรียน ส่งผลให้เกิดการกระทำผิดกฎหมายนำไปสู่การก่ออาชญากรรม ขโมย ปล้น คอรัปชั่น หนี้นอกระบบ เป็นต้น (รติมา คชนันทน์, 2557; Lee et al., 2006; Wu & Chen, 2015) ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ต่อไปแก่ชุมชนสังคมและประเทศชาติ

กาสิโนจัดอยู่ในประเภทการท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ หมายถึง แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อการพักผ่อน ให้ความสนุกสนาน รื่นรมย์ บันเทิง และการศึกษาหาความรู้ นอกจากนี้กาสิโนยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวในความสนใจเป็นพิเศษ (Special Interest Tourism) โดยการท่องเที่ยวการพนันของนักท่องเที่ยวได้แรงผลักดันจากความปรารถนาในตนเอง การแสวงหาความบันเทิงและสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ (Metaxas & Folinas, 2016) นอกจากนี้ Leiper (1989) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการท่องเที่ยวและการพนัน โดยนำเสนอรูปแบบของผู้เล่นการพนัน (กาสิโน) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Gray (1970) โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักท่องเที่ยวแบบ Wanderlust มีแนวโน้มที่จะชอบเล่น การพนันน้อยกว่านักท่องเที่ยวแบบ Sunlust ที่ต้องการใช้เวลาและความสนุกสนานในการท่องเที่ยว (Leiper, 1989)

แนวคิดแรงจูงใจในการท่องเที่ยว (Travel Motivation)

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการท่องเที่ยว (Travel Motivation) เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาด้านการท่องเที่ยวและการพัฒนาการท่องเที่ยว (Baloglu & Uysal, 1996; Crompton, 1979; Saayman, Slabbert & Van, 2009) แรงจูงใจในการท่องเที่ยวเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการเดินทางท่องเที่ยวและมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการท่องเที่ยวมากขึ้น (Baloglu & Uysal,1996; Jiang, Scott & Din, 2015)

แนวคิดในเรื่องแรงจูงใจการท่องเที่ยว (Travel Motivation) มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาในบริบทของการท่องเที่ยว เพื่อทราบถึงสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้นักท่องเที่ยวออกเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ อาทิเช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Need) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Gray (1970) เสนอแรงจูงใจในการท่องเที่ยวที่ถูกกระตุ้นจากแรงจูงใจที่แตกต่างกันดังนี้ 1.แรงจูงใจในการชอบเดินทาง จากการหลีกหนีความจำเจแบบเดิมๆ ค้นหาประสบการณ์แปลกใหม่ ชอบเดินทางท่องเที่ยวหลายแห่งมากกว่าอยู่ที่เดียวนานๆ (Wanderlust) 2.แรงจูงใจจากแหล่งท่องเที่ยวที่ชื่อเสียง ชอบใช้เวลาอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวที่เดียวนานๆ (Sunlust) ทฤษฎีแรงจูงใจของ McIntosh (1977) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Dann (1977,1981) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Crompton (1979) ทฤษฎีขั้นบันไดแห่งการเดินทาง (Travel Career Ladder: TCL) ของ Pearce & Caltabiano (1983) ทฤษฎีการกระตุ้นที่พอเหมาะ (Optimal Arousal Theory) ของ Iso-Ahola (1982) และทฤษฎีแรงจูงใจของ Swarbrooke & Horner (1999) เป็นต้น

โดยเฉพาะ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Crompton (1979) "แรงจูงใจ วาระซ่อนเร้น (HiddenAgenda)" ที่นำมาใช้ในบทความนี้ ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ของนักท่องเที่ยวและการกระทำของนักท่องเที่ยว (Crompton, 1979; Iso-Aloha, 1982) โดยแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น ปัจจัยผลักกับปัจจัยดึง (Push and Pull Factors) ทำให้การเลือกจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวแต่ละคนแตกต่างกันไป ปัจจัยผลัก หมายถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นภายในให้คนตัดสินใจเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวหรือออกจากสภาพแวดล้อมเดิมๆ ปัจจัยผลัก (Push Factors) ในการท่องเที่ยวเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม ประกอบด้วย การหลีกหนีจากสภาพแวดล้อมที่จำเจในชีวิตประจำวัน (Escape) การค้นหาและประเมินตนเอง (Self-Exploratory) การพักผ่อนหย่อนใจ (Relaxation) ความรู้สึกมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมีหน้ามีตา (Prestige) การกลับสู่ความเป็นตัวเองหรือย้อนสู่อดีต (Regression) ความต้องการกระชับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (Kinship-enhancement) เช่น การเยี่ยมเยือนญาติพี่น้องและความต้องการที่จะเสริมสร้างสัมพันธภาพทางสังคมกับบุคคลอื่น (Social interaction) ส่วนปัจจัยดึง (Pull Factors) หรือปัจจัยทางวัฒนธรรมในการท่องเที่ยว ประกอบด้วย การได้พบสิ่งแปลกใหม่ (Novelty) และการได้ศึกษาเรียนรู้ (Education) รวมทั้งทฤษฎีของ Dann (1977, 1981) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการท่องเที่ยวด้านปัจจัยผลักและปัจจัยดึง โดยมีการอธิบายเพิ่มเติมว่าปัจจัยผลักจะเกิดขึ้นก่อน จากนั้นปัจจัยดึงจึงเกิดตามมาซึ่งนักท่องเที่ยวจะเลือกแหล่งท่องเที่ยวชนิดใดหรือแบบใดก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยผลักในตัวนักท่องเที่ยว มีความเชื่อว่านักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวเพราะได้รับแรงกระตุ้นที่มีความแตกต่างกันระหว่างความต้องการในตัวนักท่องเที่ยวที่เป็นปัจจัยผลัก (Push Factors) และสิ่งดึงดูดใจในแหล่งท่องเที่ยวให้คนตัดสินใจที่จะเดินทางเป็นปัจจัยดึง (Pull Factors) หรือปัจจัยภายนอกของ ตัวบุคคล ได้แก่ ความสวยงามน่าสนใจของแหล่งท่องเที่ยว ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี รวมทั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่พักและการเดินทาง เป็นต้น

แรงจูงใจปัจจัยผลัก ปัจจัยดึงในการท่องเที่ยวการพนัน (Push and Pull Factors Motivation)

"ทำไมคนเล่นการพนัน?" การเข้าใจแรงจูงใจในการพนันสามารถป้องกันปัญหาการพนันและขจัดสิ่งเร้าจากการพนัน รวมทั้งการอธิบายในมุมมองการสร้างกิจกรรมสันนทนาการเพื่อความเพลิดเพลินในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวการพนัน (Binde, 2013; Lee et al., 2006) โดยทั่วไปมีเหตุผลในเรื่องความชอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการเล่นการพนัน โดยเฉพาะประเด็น "โอกาสในการชนะ" คือแรงจูงใจหลักในการเล่นการพนัน และแง่มุมทางวัฒนธรรม เช่น ความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้โชคดี เป็นสิ่งดึงดูดผู้คนให้เข้ามาเล่นการพนัน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแรงจูงใจในการท่องเที่ยวในประเด็นของปัจจัยผลัก (Push Factors) และปัจจัยดึง (Pull Factors) ตามแนวคิดทฤษฎีของ Crompton (1979) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนัน แรงจูงใจในการท่องเที่ยวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยผลัก (Push Factors) เป็นแรงกระตุ้นภายในทางจิตวิทยาสังคม ความต้องการภายในตัวนักท่องเที่ยวที่กระตุ้นให้ผู้คนตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวและตัดสินใจเลือกจุดหมายปลายทาง เช่น ความรู้สึกมีเกียรติ (Prestige) การพักผ่อนหย่อนใจ

(Relaxation) เป็นต้น และ ปัจจัยดึง (Pull Factors) เป็นปัจจัยจูงใจจากตัวแหล่งท่องเที่ยว เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของแหล่งท่องเที่ยวที่จะดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยว เช่น ความน่าสนใจของแหล่งท่องเที่ยว ความมีชื่อเสียงของแหล่งท่องเที่ยว (Crompton, 1979; Dann, 1977,1981)

ในระยะเริ่มแรกการศึกษาวิจัยด้านการพนัน ได้สรุปเหตุจูงใจในการพนันไว้ 7 ประการ คือ ความโลภ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ การบรรเทาความเบื่อหน่ายในชีวิตประจำวัน การทำให้ตนเองเป็นผู้มีสติปัญญา ความเชื่อเรื่องโชค ความสนุกตื่นเต้น และความเพ้อฝัน (Peter Arnold,1974 อ้างถึงใน รติมา คชนันทน์, 2557) ในเวลาต่อมามีนักวิชาการสนใจ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวการพนัน โดยใช้วิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น สามารถสรุปประเด็นเนื้อหาได้ดังนี้

Ma & Lai (2016) ได้ศึกษา แรงจูงใจการพนันของนักท่องเที่ยวกาสิโนในมาเก๊า พบว่ามีแรงจูงใจ 8 ด้าน ได้แก่ ความต้องการการเรียนรู้ (Learning) ความสนุกสนาน (Enjoyment) ความตื่นเต้น (Excitement) การหลีกหนีความจำเจ (Escape) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) ความภูมิใจการท้าทาย (Prestige/Challenge) ความต้องการชนะเงินรางวัล (Winning/Monetary) งบประมาณความเสี่ยงจากการสูญเสีย (Budget/Cost-lose) ในปีเดียวกัน Wang et al. (2016) ได้ศึกษาความเที่ยงตรงของแรงจูงใจในการพนัน ทัศนคติและพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยในมาเก๊า พบว่ามีแรงจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Self-Worth) ความต้องการเงินรางวัล (Monetary Gains) การแสวงหาอารมณ์ความรู้สึกที่แปลกใหม่ (Sensation Seeking) การลดความเบื่อหน่าย (Boredom Alleviation) ความต้องการการเรียนรู้ (Learning) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) ในปี 2015 Chan, Wan & Wong (2015) ได้ศึกษา คุณลักษณะแรงจูงใจ พฤติกรรมของนักพนันชาวจีนในมาเก๊า พบว่ามีแรงจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการชนะ (Winning) การท้าทาย (Challenge) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Social) การหลีกหนีความจำเจ (Escape) การศึกษาของ Lee et al. (2015) ได้ศึกษา ความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่างกิจกรรมการพนันและกิจกรรมสันทนาการของนักพนันในประเทศเกาหลีใต้ พบว่ามีแรงจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ การหลีกหนีความจำเจ (Escape) ความต้องการการท้าทาย (Challenge) ด้านความตื่นเต้น (Excitement) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) สถานที่ท่องเที่ยว (Sightseeing) และ ความต้องการชนะ (Winning)

Binde (2013) ศึกษาแรงจูงใจใน การพนัน พบว่ามีแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ โอกาสในการชนะ (Chance of winning) ความต้องการเงินรางวัลพิเศษหรือแจ็คพอต (The dream of hitting the jackpot) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Social rewards) การท้าทายทางปัญญา (Intellectual challenge) เพื่อการปรับเปลี่ยนอารมณ์ (Mood change) นอกจากนี้ ในปี 2009 Fang & Mowen (2009) ได้ศึกษา ลักษณะของ

แรงจูงใจในกิจกรรมการพนัน พบว่ามีแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจด้านเงินรางวัล (Money) แรงจูงใจด้านความตื่นเต้น (Excitement) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Social interaction) การหลีกหนีความจำเจ จากปัญหา (Escape from problems) ความภาคภูมิใจ (Self-esteem) ต่อมา Lee et al. (2009) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงในนักพนันในเกาหลีใต้ พบว่ามีแรงจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ การหลีกหนีความจำเจ (Escape) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) ความต้องการชนะ (Winning) แรงจูงใจด้านทิวทัศน์แหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น (Sightseeing/ Cultural) Thomas, Allen, & Phillips (2009) ได้ศึกษา การวัดแรงจูงใจการพนันในเครื่องเล่นเกมอิเล็กทรอนิกส์พบปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ การหลีกหนีปัญหา (Escape Problem) ความสามารถในการเข้าถึงสถานที่การพนัน (Accessibility) บรรยากาศของสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Social Environment) ในปี 2006 Lee et al. (2006) ได้ศึกษา การแบ่งนักการพนันในเกาหลีใต้โดยใช้แรงจูงใจ พบว่าเกิดจากแรงจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจด้านการเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) การท้าทาย (Challenge) การหลีกหนีความจำเจ (Escape) ความต้องการชนะ (Winning) และ Tarras, Singh, & Moufakkir (2000) ได้ศึกษา แรงจูงใจในนักการพนันผู้หญิงสูงอายุในมิชิแกน พบว่ามีแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจด้านตื่นเต้น บันเทิง (Excitement/ Entertainment) ความต้องการชนะและท้าทาย (Winning/ Challenge) การหลีกหนีความจำเจ (Escape) การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) ปัจจัยภายนอก (โรงแรม ร้านอาหาร ศูนย์การค้า การแสดง บรรยากาศ แสง สี เป็นต้น)

บทความวิชาการนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการท่องเที่ยว (Travel Motivation) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยผลัก (Push Factors) และปัจจัยดึง (Pull Factors) ที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจของนักท่องเที่ยว นำมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนัน (Casino Tourism Motivation) โดยสรุปการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพนันที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าแรงจูงใจในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวการพนันแตกต่างกันไปตามลักษณะภายในของแต่ละบุคคล รวมถึง ลักษณะจุดหมายปลายทางในการท่องเที่ยวที่แต่ละคนตัดสินใจเดินทาง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อคำถามและแยกองค์ประกอบนำมาสังเคราะห์ตามทฤษฎีแนวคิดแรงจูงใจปัจจัยผลัก (Push Factors Motivation) และ แรงจูงใจปัจจัยดึง (Pull Factors Motivation) ของ Crompton (1979) สามารถ สรุปและแบ่งประเภทแรงจูงใจในการพนันได้ดังนี้ ปัจจัยผลัก (Push Factors) ที่เป็นแรงกระตุ้นภายในตัวนักท่องเที่ยวให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยวการพนัน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization) กาสิโนเป็นแหล่งพบปะสังสรรค์ มีการปฏิสัมพันธ์พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างการเล่นการพนันกับบุคคลที่คุ้นเคยหรือเพื่อนใหม่ การหลีกหนีความจำเจ

(Escape) กาสิโนเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้ความสนุกครื้นเครง และเป็นสถานที่ผ่อนคลายความเครียด ความเบื่อหน่าย ความทุกข์ จากสภาพแวดล้อมเดิมๆ ความต้องการการท้าทาย (Challenge) การได้ทำกิจกรรมใหม่ๆในการสถานการพนัน (กาสิโน) โดยการเรียนรู้ผ่านเกมการพนันต่างๆที่ไม่เคยเล่นมาก่อนซึ่งการพนันเป็นเรื่องของความเสี่ยงที่จะชนะหรือแพ้ ความต้องการชนะ (Winning) การเป็นผู้ชนะในเกมการพนันแสดงถึงความรู้สึกการประสบความสำเร็จอย่างหนึ่ง หรือความต้องการเงินที่สูญเสีย(แพ้)กลับมา รวมทั้งการทดสอบความโชคดีของตัวผู้เล่น ความต้องการเงินรางวัล (Monetary Gains) การเล่นการพนันเป็นการสร้างรายได้และคาดหวังเงินรางวัลผลกำไรจากการพนัน ความตื่นเต้น (Excitement) การเล่นการพนันจะคาดการณ์ถึงการชนะและการได้เงินรางวัลจากการพนันทั้งรางวัลปกติและรางวัลพิเศษ (Jackpot) ความสนุกสนาน บันเทิง (Fun/Entertainment) กิจกรรมต่างๆ และเกมการพนันในกาสิโนทำให้เกิดความสนุกสนานผ่อนคลาย ความภาคภูมิใจ (Self-esteem) เป็นผลด้านความรู้สึกที่ผู้เล่นการพนันสามารถเล่นชนะเจ้ามือในเกมการพนัน สร้างเงินรายได้จากการพนันเป็นที่รู้จักและยอมรับของคนอื่นๆ ด้านการแสวงหาอารมณ์ ความรู้สึกที่แปลกใหม่ (Sensation seeking) การเล่นพนันเป็นการเพิ่มประสบการณ์ทางสุนทรียภาพทางอารมณ์ สร้างความสุขทางกายและทางจิตใจ งบประมาณและความเสี่ยงจากการสูญเสีย (Budget/Cost-lose) การพนันเป็นเรื่องของความเสี่ยงในเกมการพนันมีทั้งโอกาสได้และเสียเงินจากการพนัน ส่วนปัจจัยดึง (Pull Factors) เป็นปัจจัยจูงใจจากตัวแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานกาสิโน ในการดึงดูดให้นักท่องเที่ยวไปยังสถานการพนัน (กาสิโน) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานที่ท่องเที่ยว วัฒนธรรม (Sightseeing/Cultural) แหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ใกล้กับสถานกาสิโน รวมทั้งวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นที่น่าสนใจ และบรรยากาศ การเข้าถึงสถานที่ สิ่งอำนวยสะดวกภายในและรอบบริเวณกาสิโน (Atmosphere/Accessibility/Facilities) เช่น บรรยากาศภายในกาสิโน แสง สี เสียง ร้านอาหาร ศูนย์การค้า โรงภาพยนตร์ กิจกรรมและการแสดงต่างๆ เป็นต้น สรุป งานวิจัยแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนันแบ่งตามปัจจัยผลักและปัจจัยดึง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 งานวิจัยแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนัน (ปัจจัยผลักและปัจจัยดึง)

แรงจูงใจ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ปัจจัยผลัก (Push Factors)	
● การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Socialization)	Binde,2013; Chan, Wan, & Wong, 2015; Fang & Mowen, 2009; Lee et al.,2015; Lee et al., 2009,2006; Ma & Lai, 2016; Tarras, Singh, & Moufakkir,2000; Wang et al.,2016
● การหลีกหนีความจำเจ (Escape)	Chan, Wan, & Wong, 2015; Fang & Mowen, 2009; Lee et al.,2015, 2009, 2006; Ma & Lai, 2016; Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000; Thomas, Allen, & Phillips., 2009; Wang et al.,2016
● ความต้องการการท้าทาย (Challenge)	Binde,2013; Chan, Wan, & Wong, 2015; Lee et al.,2015; Ma & Lai, 2016; Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000
● ความต้องการชนะ (Winning)	Binde,2013; Chan, Wan, & Wong, 2015; Lee et al., 2015, 2009, 2006; Ma & Lai, 2016; Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000
● ด้านความต้องการเงินรางวัล (Monetary Gains)	Binde,2013; Fang & Mowen, 2009; Ma & Lai, 2016; Wang et al.,2016
● ความตื่นเต้น (Excitement)	Fang & Mowen, 2009; Lee et al.,2015; Ma & Lai, 2016; Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000
● ความสนุกสนาน บันเทิง (Fun/ Entertainment)	Ma & Lai, 2016; Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000
● ความภาคภูมิใจ (Prestige/ Self-esteem)	Fang & Mowen, 2009; Ma & Lai, 2016; Wang et al.,2016

ตารางที่ 1 งานวิจัยแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนัน (ปัจจัยผลักและปัจจัยดึง) (ต่อ)

แรงจูงใจ	งานวิจัยทีเกียวข้อง
● การแสวงหาอารมณ์ความรู้สึกที่แปลกใหม่ การเรียนรู้ (Sensation seeking/ Learning) งบประมาณ/ ความเสี่ยงจากการสูญเสีย (Budget/Cost-lose)	Binde,2013; Ma & Lai, 2016; Wang et al.,2016
ปัจจัยดึง (Pull Factors)	
● สถานที่ท่องเที่ยว วัฒนธรรม (Sightseeing/Cultural)	Lee et al.,2015, 2009
● สถานที่บรรยากาศ การเข้าถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ภายในและรอบบริเวณกาสิโน (Social Environment Atmosphere/ Accessibility/ Facilities)	Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000; Thomas, Allen, & Phillips, 2009

ที่มา: ผู้วิจัย

จากข้อมูลในตารางที่ 1 เมื่อนำปัจจัยแรงจูงใจในการท่องเที่ยวการพนันมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับทฤษฎีแนวคิดแรงจูงใจปัจจัยผลักและ แรงจูงใจปัจจัยดึง ของ Crompton (1979) พบว่า ในด้านแรงจูงใจปัจจัยผลัก (Push Factors Motivation) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวนักท่องเที่ยวให้เดินทางท่องเที่ยวไปยังสถานการพนัน (กาสิโน) สัมพันธ์โดยตรงกับทฤษฎีของ Crompton 4 ปัจจัย ได้แก่ การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (Socialization) การหลีกหนีความจำเจ (Escape) ความสนุกสนาน บันเทิง (Fun/Entertainment) ความภาคภูมิใจ (Self-esteem) ส่วนในเรื่องของความต้องการชนะ (Winning) ความต้องการเงินรางวัล (Monetary Gains) ความท้าทาย (Challenge) ความตื่นเต้น (Excitement) และการแสวงหาอารมณ์ความรู้สึกที่แปลกใหม่ การเรียนรู้ (Sensation seeking/ Learning) งบประมาณ ความเสี่ยงจากการสูญเสีย (Budget/ Cost-lose) เป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในการท่องเที่ยวการพนัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Binde (2013, 2009) ที่กล่าวว่า การท่องเที่ยวการพนันเป็นการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวแสวงหาการชนะและเงินรางวัลภายใต้ความเสี่ยง ความต้องการชนะเป็นแรงจูงใจหลักในการเล่นการพนัน (Winning) และเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการชนะในเกม คาดหวังว่าจะเป็นผู้ชนะและไม่คิดว่าจะแพ้ การชนะในเกมการพนันก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ การมีอารมณ์ความสุข การได้รับการยอมรับในกลุ่มผู้เล่นการพนันและทำให้มีความคิดว่าตัวเองประสบความสำเร็จอย่างหนึ่ง และการพนันสามารถสร้างรายได้จำนวนมาก แต่ในอีกมุมมองหนึ่ง คือการเล่นการพนันเพื่อต้องการเงินที่สูญเสีย (แพ้) กลับมาโดยการเล่นการพนันอย่างต่อเนื่องเพื่อต้องการชนะ รวมทั้งมีความเชื่อเรื่องความโชคดีของตัวผู้เล่น โดยผลลัพธ์ที่ตาม คือการได้เงินรางวัลทั้งแบบปกติและรางวัลพิเศษ (Jackpot) ทำให้เกิดความตื่นเต้นและท้าทาย หรือในทางตรงกันข้ามอาจ เป็นผู้ล้มละลายจากการเล่นการพนัน ส่วนแรงจูงใจปัจจัยดึง (Pull Factors Motivation) เป็นปัจจัยจูงใจจากตัวแหล่งท่องเที่ยว หรือสถานกาสิโนในการดึงดูดนักท่องเที่ยวไปยังสถานการพนัน (กาสิโน) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Crompton (1979) ประกอบด้วย การได้เห็นสถานที่ท่องเที่ยวที่แปลกใหม่การศึกษา เรียนรู้ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น (Sightseeing/Novelty) และ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ แสง สี ภายในสถานการพนัน (กาสิโน) (Atmosphere/ Accessibility/ Facilities) เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ศูนย์การค้า แหล่งช็อปปิ้ง พิพิธภัณฑ์ โรงละคร โรงภาพยนตร์ สวนสนุก ห้องประชุม กิจกรรมและการแสดงต่างๆ เป็นต้น

มูลเหตุจูงใจทั้งแรงจูงใจปัจจัยผลัก (Push Factors Motivation) และ แรงจูงใจปัจจัยดึง (Pull Factors Motivation) ที่กล่าวมาข้างต้นไม่เพียงแต่เป็นตัวกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวเพื่อการพนันเท่านั้น แต่ยังสามารถทำให้นักท่องเที่ยวเหล่านั้นที่มีกิจกรรมการพนันเกิดขึ้นประจำอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การติดการพนันและก่อให้เกิดปัญหาระดับสังคมและประเทศต่อไป

สรุป

บทความวิชาการนี้ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจปัจจัยผลัก (Push Factors Motivation) และ แรงจูงใจปัจจัยดึง (Pull Factors Motivation) ของCrompton (1979) มาประยุกต์และวิเคราะห์กับการท่องเที่ยวการพนัน ซึ่งมีงานวิจัยน้อยมากที่นำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในหลากหลายมิติ สำหรับภาครัฐในการป้องกันการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการติดการพนัน ในด้านภาคธุรกิจเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวการพนันให้เป็นจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยว และด้านวิชาการในการนำองค์ความรู้ใหม่นี้ไปพัฒนางานวิชาการ งานวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทางการท่องเที่ยวการพนันรวมทั้งงานทางจิตวิทยาสังคม สำหรับการศึกษาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการ ติดการพนัน เป็นต้น

การทราบถึงสาเหตุแรงจูงใจใน การท่องเที่ยวการพนันมีความสำคัญและช่วยให้เข้าใจปัญหา ระบุสาเหตุที่แท้จริงของผู้ติดการพนันหรือผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงเพื่อหาแนวทางป้องกันการเล่นการพนันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่อาจส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว ด้านสุขภาพของนักพนันและต่อบุคคลอื่น การสร้างเสริมแรงจูงใจในการไม่สนับสนุนหรือการเลิกเล่นพนันให้แก่นักท่องเที่ยว นักการพนัน โดยทำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มาเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เลิกเล่นการพนัน การไม่หมกมุ่นในการพนัน)

เพื่อเป็นแนวทางป้องกันปัญหา ภาคสังคมควรมีมาตรการที่เหมาะสมในเรื่อง การควบคุมสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงการพนันโดยผ่านทางระบบกฎหมาย (การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง) ทางสังคม (ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของการพนัน) ทางการศึกษา(ให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างค่านิยมที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพนันให้แก่เด็กและเยาวชน) ทางศาสนา (ปลูกฝังให้เห็นหลักธรรมคำสอนว่าการพนันเป็นอบายมุข เป็นสิ่งที่ไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องในทุกช่วงวัย) และในการจัดการปัญหาการพนัน เช่น แรงจูงใจหลักในการเล่นการพนัน คือ โอกาสในการชนะ (Chance of winning) และการได้เงินรางวัล มีความตื่นเต้นและท้าทาย ดังนั้น ควรการปรับเปลี่ยนความเข้าใจในมิติทางเศรษฐกิจให้ถูกต้องในประเด็น ที่กล่าวว่า การพนันสามารถสร้างเงิน สร้างรายได้จำนวนมากโดยไม่จำเป็นต้องทำงานหรือเป็นการพักผ่อนหย่อนใจประจำวัน หรือมิติทางสังคมวัฒนธรรม การพนันเป็นวิธีการหาเงินซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายและลงทุนต่ำผลตอบแทนสูง ให้ผลตอบแทนคุ้มค่า ความเชื่อเรื่องโชคลางในสังคมไทย (กาญจน์นภา พงศ์นพรัตน์ และ ธีรโชติ ภูมิภมร, ม.ป.ป.) ควบคุมไม่ให้มีการส่งเสริมโฆษณาเกี่ยวกับการพนันไม่สนับสนุนประชาสัมพันธ์ สื่อสารถึงความสำเร็จจากการเสี่ยงโชค เช่น การประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อถึงผู้โชคดีถูกรางวัลสลากกินแบ่งรัฐบาล มีมาตรการรณรงค์ ลดละเลิกการเล่นการพนันอย่างจริงจัง ให้ประชาชนเห็นโทษของการเล่นการพนันที่จะมีต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว

รัฐควรสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประชาชนในด้านการพนัน โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพนัน รณรงค์เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพนันให้นักท่องเที่ยว ผู้ที่ติดการพนันหรือผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยง ตระหนักว่าการพนันไม่ใช่เรื่องปกติ สนับสนุน ให้มีการงด

ลดเลิก การพนันทุกชนิดและมีความเข้มงวด พัฒนาระบบรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ ผ่านทางสื่อสังคม สถาบันการศึกษา มีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพนันอย่างกว้างขวางและเข้าถึงง่าย รวมทั้งเพิ่มการเสริมแรงทางบวก การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวข้อง และห่างไกลการพนัน ทำให้พื้นที่การพนัน มีน้อยที่สุด เพิ่มพื้นที่และเปิดโอกาสการทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

หน่วยงานภาครัฐควรทำงานเชิงรุกในการกำกับ ควบคุมดูแล ปราบปราม อุปทานการพนัน (บ่อน) และอุปสงค์ในการพนัน (ผู้เล่น) มีการบังคับใช้กฎหมายเพื่อปราบปราม จับกุมการเล่นการพนันอย่างเข้มงวดและจริงจัง เพิ่มบทลงโทษให้กับ ผู้ลักลอบจัดหาและเล่นการพนันให้หนักขึ้น ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการพนันที่ใช้บังคับในปัจจุบันให้ทันสมัย การนำไปสู่มาตรการควบคุมหรือการสนับสนุน การไม่เสริมแรงในการพนัน สร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคม เกิดบรรยากาศทางสังคมว่าการพนันเป็น สิ่งอันตราย และสร้างความร่วมมือให้ชุมชน สังคม หน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ในมุมมองทางธุรกิจ การเข้าใจถึงแรงจูงใจ ปัจจัยผลักและแรงจูงใจปัจจัยดึงของนักท่องเที่ยว เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ นักการตลาด นักวิจัย ในธุรกิจท่องเที่ยวการพนัน (กาสิโน) เนื่องจากความเข้าใจในแรงจูงใจ ทัศนคติและวิถีชีวิตของนักท่องเที่ยวแต่ละคน มีความหลากหลายแตกต่างกัน ต้องตระหนักและเข้าใจถึงความต้องการต่างๆของนักท่องเที่ยวเหล่านั้น จึงสามารถทำกลยุทธ์ทางการตลาด วางแผนพัฒนาสินค้า (แหล่งท่องเที่ยว) และบริการ ในการจูงใจให้นักท่องเที่ยวการพนันเดินทางเข้ามาใช้บริการตอบสนองความต้องการแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในการใช้บริการของนักท่องเที่ยว ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจเลือกเดินทางท่องเที่ยวหรือใช้บริการ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยส่งผลต่อการกลับมาเยี่ยมเยือนท่องเที่ยวซ้ำหรือการบอกต่อของนักท่องเที่ยวต่อไป (Mayer & Johnson, 2003; Phillips, Jang, & Canter, 2010; Sung, 2004; Tarras, Singh, & Moufakkir, 2000)

ส่วนด้านวิชาการก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจทางการท่องเที่ยวกับการท่องเที่ยวการพนัน เป็นการเชื่อมโยงและบูรณาการเนื้อหาไปใช้ประโยชน์ในด้านการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้า วิจัย โดยการศึกษาวิจัยในเรื่องการท่องเที่ยวการพนัน (กาสิโน) เป็นประเด็นสำคัญและอ่อนไหวในภาคสังคมของประเทศ แต่ก็ควรให้การสนับสนุนศึกษาวิจัยให้มากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่ภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการบริหารจัดการการท่องเที่ยวการพนัน (กาสิโน) อย่างเหมาะสมต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

กาญจน์นภา พงศ์นพรัตน์ และ ธีรโชติ ภูมิภมร. (ม.ป.ป.). **เยาวชนกับการพนัน: ปัจจัยเสี่ยง ความเปราะบาง และผลกระทบทางสังคม**.กรุงเทพ: ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน.

รติมา คชนันทน์. (2557). **ธุรกิจกาสิโน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

รัตพงษ์ สอนสุภาพ. (2555). **บ่อนพนันตามแนวชายแดนผลกระทบและแนวทางการจัดการ**. กรุงเทพ: ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน.

ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน. (2556). **รายงานประจำปี 2555 ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

Baloglu, S., & Uysal, M. (1996). Market segments of push and pull motivations: a canonical correlation approach. **International Journal of contemporary Hospitality Management**, 3 (8), 32-38.

Binde, P. (2013). Why people gamble: A model with five motivational dimensions. **International Gambling Studies**, 13, 81-97.

_____ (2009). **Gambling motivation and involvement**. Stockholm: The Swedish National Institute of Public Health.

Chan, S. H. J., Wan, P.Y.K., & Wong, I K. A. (2015). Exploring the differences among Chinese casino gamblers' characteristics, motivations, and behavior. **Journal of Vacation Marketing**, 21(1), 23-36.

Crompton, J. (1979). Motivations of pleasure vacations. **Annals of Tourism Research**, 6(4), 408-424.

Dann, G. (1977). Anomie, ego-enhancement and tourism. **Annals of Tourism Research**, (4), 184-194.

_____ (1981). Tourist motivation- an appraisal. **Annals of Tourism Research**, 8(2), 187 – 219.

Fang, X. & Mowen, J. C. (2009). Examining the trait and functional motive antecedents of four gambling activities: Slot machines, skilled card games, sports betting, and promotional games. **Journal of Consumer Marketing**, 26(2), 121–131.

Gray, J. P. (1970). **International Travel - International Trade**. Lexington Heath: Lexington Books.

Iso-Ahola, S.E. (1982). Toward a social psychological theory of tourism motivation: a rejoinder. **Annals of Tourism Research**, 9, 256-262.

Jiang, S., Scott, N., & Ding, P. (2015). Using means-end chain theory to explore travel motivation An examination of Chinese outbound tourists. **Journal of Vacation Marketing**, 21(1), 87–100.

Lee, C. K., Bernhard, B. J., Kim, J., Fong, T., & Lee, T. K. (2015). Differential gambling motivations and recreational activity preferences among casino gamblers. **Journal of Gambling Studies**, 31(4), 1833–1847.

Lee, C. K., Lee, B. K., Bernhard, B. J., & Lee, T. K. (2009). A comparative study of involvement and motivation among casino gamblers. **Psychiatry Investigation**, 6(3), 141–149.

Lee, C. K., Lee, Y. K., Bernhard, B. J., & Yoon, Y. S. (2006). Segmenting casino gamblers by motivation: A cluster analysis of Korean gamblers. **Tourism Management**, 27(5), 856–866.

Leiper, N. (1989). Tourism and Gambling. **GeoJournal**, 19, 269–275.

Ma,E., & Lai, I. K. W. (2016). Gambling motivation among tourists in Macau's casino resorts. Asia Pacific. **Journal of Tourism Research**, 21(11), 1227–1240.

Mayer, K. J., & Johnson, L. (2003). A customer-based assessment of casino atmospherics. **UNLV Gaming Research and Review Journal**, 7(1), 21–32.

McIntosh, R., & Shashikant, C. (1977). **Tourism: Principles, Practices, Philosophies**, 3rd ed., Ohio: Grid, Inc.

Metaxas, T., & Folinas, S. (2016). **Gambling Tourism and Economic Development: Some lessons from Macao**. Munich: Munich Personal RePEc Archive.

Pearce, P.L., & Caltabiano, M.L. (1983). Inferring Travel Motivation from Travelers' Experiences. **Journal of Travel Research**, 22(2), 16-20.

Phillips, W. J., Jang. S., & Canter, D.D. (2010). Senior Casino Gaming Motivation: Measurement Scale Development. **Tourism Analysis**, 15(2), 197-212.

Saayman, M., Slabbert, E., & Van der Merwe, P. (2009). Travel Motivation: A Tale of Two Marine Destinations in South Africa. **South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation**, 31(1), 81-94.

Sung, H. (2004). Classification of adventure travelers: Behavior, decision making, and target markets. **Journal of Travel Research**, 42(4), 343-356.

Swarbrooke. J., & Horner, S. (1999). **Consumer Behaviour in Tourism**. Oxford: Butterworth Heinemann.

Tarras, J., Singh, A. J., & Moufakkir, O. (2000). The Profile and Motivations of Elderly Women Gamblers. **Gaming Research & Review Journal**, 5(1), 33-46.

Thomas, A. C., Allen, F. C., & Phillips, J. (2009). Electronic Gaming Machine Gambling: Measuring Motivation. **Journal of Gambling Studies**, 25(3), 343-355.

Wang, Y. Y., Tong, K.K., Wu, A. M. S., & Yu. S. (2016). Validation of the Revised Inventory of Gambling Motives, Attitudes, and Behaviours (GMAB-R) Among Chinese University Students. **Journal of Gambling and Commercial Gaming Research**, 1, 53-67.

Wu, S. & Chen, Y. (2015). The social, economic, and environmental impacts of casino gambling on the residents of Macau and Singapore. **Tourism Management**, 48, 285-298.

กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทย
The Strategy for Increasing Exported Quantity of Thai Furniture Industry

คมสัน เหล่าศิลปะเจริญ*, สุดาวรรณ สมใจ
Khomsan Laosillapacharoen, Sudawan Somjai
การบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
*ผู้นิพนธ์หลัก charndejt@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออกเฟอร์นิเจอร์115รายโดยใช้วิธีการสำมะโน คือเก็บทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง(path analysis) ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมจากภาครัฐมีผลต่อปริมาณการส่งออกมากที่สุด รองลงมาคือ ต้นทุนการผลิต ผู้ประกอบการ การเปิดตลาดการค้า และคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์, การส่งออก, ผู้ประกอบการ

ABSTRACT

This research aims to study the strategy for increasing export quantity of Thai furniture. By using quantitative research. Data were collected by questionnaire from 115 entrepreneurs who are member of export industry group, using the census method. Data analysis using path analysis. The government supportwas the most important factor that influenced onthe export volume of Thai furniturefollowed by costproduction, entrepreneurs, opening of trade markets with foreign partners, and property of furniture respectively.

Keywords: furniture industry, export, entrepreneurs

บทนำ

ตลาดการค้าเฟอร์นิเจอร์เป็นหนึ่งในตลาดที่มีการแข่งขันสูงเช่นกัน โดยเฉพาะในการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ จึงจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มปริมาณการส่งออก เพิ่มรายได้เข้าประเทศได้มากขึ้น ทั้งนี้อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ฝีมือและทักษะของแรงงานอย่างยิ่ง แต่การลงทุนไม่สูงมากนัก และวัตถุดิบที่ส่วนใหญ่ใช้ได้จากภายในประเทศ และยังมีความสำคัญต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมต่อเนื่องอีกหลายอุตสาหกรรม มูลค่าการส่งออกเฟอร์นิเจอร์พบว่าในปี 2557 มีมูลค่าการส่งออก 1,199.39 ล้านเหรียญสหรัฐขณะที่ปี 2558 มูลค่าการส่งออกลดลงร้อยละ 12.38 และกลับมาเพิ่มขึ้นเล็กน้อย (ร้อยละ 4.12) ในปี 2559 (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559)และมีแนวโน้มลดลง ซึ่งปัญหาอุปสรรคดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการส่งออกระบุ คือปัญหาอุปสรรคด้านกฎระเบียบมาตรการต่างๆ ของหน่วยงานรัฐ อาทิ พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 ซึ่งล้าสมัยไม่ทันการณ์ และมุ่งเน้นในด้านการควบคุมมากกว่าการส่งเสริม ซึ่งข้อกำหนดบางมาตรายากแก่การปฏิบัติ และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ อุตสาหกรรมสินค้าเฟอร์นิเจอร์ของไทยเป็นอย่างมาก

อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของไทยยังต้องดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับการขาดศักยภาพด้านการผลิตของผู้ประกอบการทำให้ผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ของไทยต้องเร่งปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างเต็มตัวภายในปี พ.ศ. 2558 เพราะการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะนำความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มาสู่ประเทศ สำหรับอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์มีเป้าหมายและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการเข้าร่วมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วยเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1.การเป็นศูนย์กลางทางการผลิตและการค้าของกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2.ผู้ประกอบการสามารถขยายตัวหรือย้ายฐานการผลิตไปประเทศ ลาว กัมพูชา พม่า เวียดนาม (กลุ่มประเทศ CLMV) เป็นฐานการส่งออกไปนอกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพื่อใช้ประโยชน์จากสถานะ (Least Developed Countries: LDCs) และต้นทุนแรงงานต่ำ 3. การเชื่อมโยงกับประเทศในอาเซียนในการรับและแบ่งงานตามความถนัดในสายโซ่อุปทาน (Supply & Value chain) ความร่วมมือในการผลิตร่วมกันเพื่อเป็นอุตสาหกรรมที่ครบวงจรและตอบสนองความต้องการของตลาดโลก และ 4. ร่วมมือกับประเทศในอาเซียนเพื่อรับงานจากประเทศอื่นนอกจากผ่านประเทศไทยแล้วทำการกระจายงานไปยังประเทศอื่นๆ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2554)

การเปิดเสรีด้านการค้า การบริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีทำให้อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น โดยคาดการณ์ว่าการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้ผู้บริโภคมีขนาดใหญ่ขึ้น เป็นโอกาสสำหรับอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของไทยที่จะเป็นศูนย์กลางของการผลิตและการค้าของกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ

ยังต้องคำนึงผลกระทบทางอ้อมในการแข่งขันสูงจากการไหลเข้าของสินค้าจากต่างประเทศ เช่น การนำเข้าเฟอร์นิเจอร์จากประเทศเวียดนามและประเทศจีน (นำเข้าผ่านประเทศมาเลเซีย) ซึ่งเป็นสินค้าที่มีราคาถูกกว่าเฟอร์นิเจอร์ของประเทศไทย และสินค้าเฟอร์นิเจอร์จากประเทศมาเลเซียที่มีคุณภาพสูงกว่าประเทศไทย เนื่องจากการใช้ไม้ยางพาราพันธุ์ใหม่ๆ ที่มีคุณภาพดี ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีในการผลิตระดับสูงกว่า เป็นต้น (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2554)

จุดแข็งของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทย คือ 1. มีวัตถุดิบธรรมชาติ เช่น ไม้ยางพาราที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2. สินค้ามีรูปแบบและคุณภาพที่ดีเป็นที่รู้จักและยอมรับของต่างประเทศ 3. ฝีมือแรงงานไทยมีความประณีตและเชี่ยวชาญ และ 4. ผู้ผลิตมีความคล่องตัวในการปรับการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า

อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทยก็มีปัญหาอุปสรรค คือ 1. ต้นทุนสินค้าสูงขึ้นเนื่องจาก ไม้ยางพาราแปรรูปในประเทศ มีความไม่แน่นอนด้านราคา และปริมาณไม้ ขึ้นอยู่ราคาน้ำยางดิบและการส่งออกไม้ไปต่างประเทศ และไม่มีมาตรฐานไม้ยางพาราที่ชัดเจน การปรับค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น 2. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรม 3. สินค้าไทยมีราคาสูงเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทคู่แข่ง

จากสภาพการณ์ที่กล่าวมาส่งผลให้อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้มีคู่ค้ามากขึ้นปริมาณการส่งออกลดลง ทำให้เกิดคู่แข่งซึ่งเป็นสินค้าจากประเทศเพื่อนบ้านตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นไหลเข้าสู่ประเทศไทย อันเป็นสิทธิประโยชน์ของการเคลื่อนย้ายสินค้าอย่างเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการลดภาษีศุลกากร ทำให้เกิดต้นทุนการผลิตที่ต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อของผู้บริโภคของไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลยุทธ์ในการเพิ่มปริมาณการส่งออกของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทย เพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์มีความมั่นคงยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไทย

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

1. กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกสินค้า

กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกต้องอาศัยกลยุทธ์ต่างทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ได้แก่ การเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้า โดยการหาตัวแทนจำหน่ายในประเทศคู่ค้า การเพิ่มคู่ค้าใหม่ๆ การพัฒนาระบบการขนส่ง การแสดงสินค้าและการเพิ่มช่องทางการค้าผ่านสื่อออนไลน์ ฯลฯ นักวิชาการหลายรายได้ศึกษากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุน การเพิ่มปริมาณการส่งออกในธุรกิจ เช่นเดียวกับ อิงค์เพ็น และรามาสวามี (Inkpen&Ramaswamy,2006) พันธมิตรคู่ค้าจะทำให้ผู้ประกอบการได้รับทักษะใหม่ๆ และยังได้เรียนรู้ ในกระบวนการของการสร้างความรู้และการถ่ายทอดทางธุรกิจทีมีปฏิสัมพันธ์แบบสร้างสรรค์ระหว่างคู่ค้าทั้งภายในและภายนอกพันธมิตร (Doz,& Hame,1998) กลยุทธ์การตลาดส่งออกเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในความสัมพันธ์กับผลโดยรวมการส่งออก และยังเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการส่งออก (Boehe, &Barin-

Cruz,2010) กลยุทธ์ทางธุรกิจที่มักจะพบในกลยุทธ์การตลาดที่แข็งแกร่ง จึงมีความสัมพันธ์กับปริมาณการส่งออก แม้แต่การวางแผนการตลาด มีความสำคัญต่อปริมาณการส่งออก

งานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการส่งออก (Salavou&Halikias, 2009) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจเป็นองค์ประกอบภายในของ บริษัท และเป็นสำคัญการกำหนดปัจจัยสำหรับความสำเร็จของบริษัท การส่งออกเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อการส่งออกโดยตรง

แนวคิดของกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ได้รับการทดสอบ ในบริบทของการดำเนินงานการส่งออกและผลการดำเนินงานงานวิจัยมากมายสุดที่ใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจ ที่มุ่งเน้นกำลังการผลิตในประเทศและการวิจัยอีกไม่น้อย ที่ได้นำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มการส่งออก (Salavou&Halikias, 2009) และยังชี้ให้เห็นว่าการวิจัยมากมาย กล่าวว่าควรจะดำเนินการในการตรวจสอบบทบาทของ “กลยุทธ์ทั่วไป” และผลกระทบต่อการส่งออกโดยกระบวนการดำเนินงาน(Boehe&Barin-Cruz, 2010)เป็นที่ถกเถียงกันว่าสำหรับกลยุทธ์ที่จะมีประสิทธิภาพต้องมีการทำงานร่วมกันที่สำคัญเช่นกลยุทธ์การแข่งขันและกลยุทธ์การผลิตกลยุทธ์การทำงานอื่น ๆ และสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีชื่อเสียงได้โดยการเข้าร่วมกับกลุ่มธุรกิจที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการ SMEs เข้าสู่ตลาดต่างประเทศ (Khanna &Rivkin, 2001) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งปัจจัยออกเป็นดังนี้ (ก) การเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้า (ข) คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ (ค) ต้นทุนการผลิต และ(ง) การส่งเสริมจากภาครัฐและ (จ) ผู้ประกอบการ

2. การเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้า ซึ่งประกอบด้วย การหาตัวแทนจำหน่ายในประเทศคู่ค้า การเพิ่มคู่ค้าใหม่ๆ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อเพิ่มด้านการส่งมอบสินค้า การจัดแสดงสินค้า (โรดโชว์) และการเพิ่มช่องทางการค้าผ่านสื่อออนไลน์ (อินเทอร์เน็ต)นักวิจัยหลายรายได้ศึกษาและค้นพบว่าการเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพที่อาศัยปัจจัยต่างๆ จะส่งผลให้การเพิ่มปริมาณการส่งออกสูงขึ้น กล่าวคือ ในองค์กรทุกที่มีการแข่งขันกันเสมอ การทำให้องค์กรของตนได้เปรียบคู่แข่งนั้น เป็นสิ่งแรกๆที่ผู้ประกอบการแสวงหา เพื่อให้ได้มาซึ่งโอกาสได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน หนึ่งในกลยุทธ์ที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จนั้น คือ ความรู้ การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆของธุรกิจนั้น การเรียนรู้ และความรู้ทักษะในธุรกิจนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เคยศึกษาไว้ได้แสดงให้เห็นว่าการทำงานร่วมกัน เป็นโอกาสสำหรับคู่ค้าที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Iyer,2002)

2.1 การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มด้านการส่งมอบสินค้า เป็นขั้นตอนการปฏิบัติการขั้นสูง และบริษัทความสามารถในการมีแนวโน้มที่จะสร้างกระบวนการส่งมอบสินค้าที่มีประสิทธิภาพ ด้วยค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ต่ำ จะสร้างการเปรียบในการแข่งขันและการเพิ่มขึ้นผลการดำเนินงานของ บริษัท (Ebben& Johnson, 2005)

2.2 การจัดแสดงสินค้า (โรดโชว์) งานแสดงสินค้ามีการพัฒนาตั้งแต่ ค.ศ. 1936 ด้วยการเปิดตัวของสินค้านานาชาติ งานแสดงสินค้านี้ได้รับการพัฒนาในระดับประเทศด้วย

การเปิดศูนย์การจัดนิทรรศการในส่วนต่างๆของประเทศจนถึงปี 1980ในช่วงต้นปี 1980 งานแสดงสินค้าเป็นแรงจูงใจการส่งออกไปยังต่างประเทศและเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมความสามารถในการผลิตของบริษัท (Erdil 2012)ในที่สุดการพัฒนาของภาคการค้าการแสดงตุรกี ก็ทำหน้าที่เป็นเหตุผลของในบริบทระหว่างประเทศ

งานวิจัยได้มุ่งเน้นให้เห็นว่างานแสดงสินค้า เป็นที่ยอมรับและกระตุ้นยอดขาย จึงเป็นกลยุทธ์การสร้างโอกาสทางการค้าแนวทางใหม่ (Hansen, 2004) การประเมินผลจากงานแสดงสินค้า โดยพิจารณาจากกิจกรรมหลังการแสดงสินค้า เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือ งานแสดงสินค้าดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่ต้องมีกิจกรรมที่แตกต่างกันซึ่งเป็นแนวทางการตลาดของแต่ละบริษัท ความสำคัญของงานแสดงสินค้าแบ่งกิจกรรมเป็นสามขั้นตอน คือ ผู้เข้าร่วมงาน (ที่แตกต่างกัน) งานแสดงที่จัดตามพฤติกรรม และความต้องการของผู้เข้าชมแตกต่างกัน

อีกปัจจัยหนึ่งที่จะเพิ่มปริมาณการส่งออก คือ การสร้างความสัมพันธ์ใหม่ลูกค้า การเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งพนักงานของบริษัท และลูกค้าที่เข้าร่วมในงานแสดงสินค้า สิ่งสำคัญอีกประการด้วยการฝึกอบรมพนักงานขาย (Tafesse & Korneliussen, 2013) และยังมีสี่ปัจจัยที่สำคัญของการจัดแสดงสินค้า ได้แก่ (1)) ขนาดบูธ (2) สถานที่ตั้งบูธ (3) โปรโมชั่นก่อนแสดง และ (4) การฝึกอบรมพนักงานขายของบูธ ผลการวัดและการประเมินผลผลการดำเนินงานแสดงสินค้าวัดจากการติดตามและความหนาแน่นของผู้เข้าร่วมชม (Lee & Kim, 2008) การอาศัยความสัมพันธ์ความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จและแนวคิดของเครือข่ายที่ได้รับการยกย่องเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ (Lages, Jap, & Griffith, 2008)

2.3การเพิ่มช่องทางการค้าผ่านสื่อออนไลน์ (อินเทอร์เน็ต)การศึกษาข้อมูลคู่ค้าและผู้เข้าชม เป็นขั้นตอนแรกที่ต้องใช้ ก่อนการจัดกิจกรรมการจัดแสดงสินค้า (Seringhaus & Rosson, 2004) รวมถึงความสำคัญของการติดต่อโดยตรงลูกค้าที่มีศักยภาพมากขึ้นด้วยและยังมีนักวิจัยหลายรายมีความเห็นสอดคล้อง เช่น ทาฟีสและคอร์นลิวเซน (Tafesse & Korneliussen, 2013) เน้นบทบาทของการใช้งานอินเทอร์เน็ตโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือส่งเสริมการขายที่สำคัญ

การใช้เทคโนโยลีสารสนเทศ (IT) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจนั้น มีนักวิชาการได้ศึกษา ดังนี้ ออซเซอร์ (Ozer,2003); พบว่า การร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสินค้า ข้อมูลความต้องการและข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ การสั่งซื้อสินค้าในกระบวนการขนาดใหญ่ระหว่างผู้ผลิตและผู้ค้า ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้รับความสำคัญมาก ในกระบวนการจัดหาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของตลาด ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ระบบการแลกเปลี่ยนและระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุน (supply chain management) (Pant, Sethi, & Bhandari, 2003)การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันเช่นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงคุณภาพและการจัดส่งสินค้า (Ngai, Cheng, & Ho,2004)

3. **คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์**

คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย คุณภาพ ดีไซน์รูปลักษณ์เฉพาะ ที่โดดเด่น และแบรนด์ที่แข็งแกร่ง

3.1 **คุณภาพของสินค้า**มีการศึกษาจากนักวิชาการมากมาย ที่มีความเห็นสอดคล้องกันไปในแนวทางเดียวกันว่า ส่งผลต่อปริมาณการส่งออก กล่าวคือ ถ้าการควบคุมคุณภาพเทคนิคไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อการส่งออกในเชิงลบ (Czubala, Shepherdb & Wilson, 2009) นอกจากนี้ยังสูญเสียส่วนแบ่งการตลาดในแทบทุกตลาดสำคัญ เนื่องจากปัญหาด้านคุณภาพของสินค้า

อโมโค-จีมพาห์ และแอคควาห์ (Amoako-Gyampah & Acquaah,2008) ศึกษาพบว่า สินค้ามีคุณภาพเท่านั้น ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อผลการดำเนินงานของบริษัท สอดคล้องกับนักวิจัยอื่นๆ (Ward & Durray,2000) ที่พบว่าคุณภาพของสินค้าส่งผลให้การส่งออก และผลการดำเนินงานการส่งออก และทำให้เกิดผลกำไรและการเติบโตของยอดขาย (Sousa, Martinez-Lopez, & Coelho, 2008)

3.2 **แบรนด์ของสินค้า**

ปัจจัยสำคัญของ บริษัท ผู้ส่งออกที่ต้องเผชิญกับชื่อเสียงที่ดีของแบรนด์ของบริษัทอาจจะส่งผลทางบวกหรือลบนอกจากนี้การตลาดและแบรนด์ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งออก (Brouthers& Xu, 2002)การกำหนดกลยุทธ์เริ่มต้นด้วยการการสำรวจของ บริษัท ปัจจัยภายในของบริษัท ที่จะเป็นการได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง สินค้าต้องไม่ถูกลอกเลียนแบบได้อย่างง่ายดาย โดยจะเป็นการได้เปรียบคู่แข่งในการแข่งขัน และยังมีแนวคิดสอดคล้องกันอีกว่ารูปแบบของสินค้าที่มีเอกลักษณ์ เป็นการได้เปรียบในการแข่งขัน (Hayes & Wheelwright, 1984)

4. **ต้นทุนการผลิต**

ต้นทุน / ค่าใช้จ่ายการวางแนวทางสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ บริษัท ที่มีต่อประสิทธิภาพในทุกส่วนของห่วงโซ่คุณค่า และที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ผู้นำต้นทุน ผลลัพธ์ทางการเงินการส่งออกปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างมากในการอธิบายผลกระทบต่อการส่งออก (Matanda & Freeman, 2009)

ต้นทุนในการผลิต ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีการผลิต และนวัตกรรม

4.1 **เทคโนโลยีการผลิต**เป็นสิ่งที่บริษัท ต้องการคือการสร้างสถานการณ์ที่กำหนดตำแหน่งของตัวเองโดยตรงและโดยอ้อมทำให้เป็นเรื่องยากสำหรับคู่แข่งตามได้ (Schroeder, Bates, &Junttila, 2002) ดังนั้นความสามารถของบริษัทที่จะทำให้การผลิตต้นทุนต่ำ และความน่าเชื่อถือที่มีคุณภาพ เป็นรูปแบบของกระบวนการผลิตที่ช่วยให้บริษัทเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (Hill, 2000)อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีการผลิตและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับการส่งออก ทฤษฎีที่ระบุปัจจัยอธิบายได้ว่าทำไมบริษัทที่มีความสามารถจะได้รับและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทฤษฎีที่อ้างว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นแรงผลักดันที่จะสร้างนวัตกรรมของสินค้า จะทำให้ถูกเลียนแบบที่หายาก และเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Popovska& Boer, 2008)

นอกจากนี้ นักวิจัยหลายคนยังสนับสนุนว่าเทคโนโลยีการผลิตสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของบริษัท (Miltenburg,2008) โดยชี้ให้เห็นว่า บริษัทที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตมีแนวโน้มที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และมีผลตอบแทนสูงกว่ามียอดขายและกำไรที่ดีขึ้น

4.2 **นวัตกรรมการผลิต**นวัตกรรมการผลิตสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ดำเนินการโดยบริษัท ที่จะสร้างที่เหมาะสมพฤติกรรมที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า (Olson, Slater, &Hult, 2005) และปรัชญาที่สำคัญ คือ วิธีการดำเนินธุรกิจผ่านวิธีการและความเชื่อเดิมๆ (Zhou, Yim&Tse, 2005) กระแสการเติบโตของการวิจัยรับรองการยอมรับของทิศทางเชิงกลยุทธ์รวมถึงการวางแนวทางนวัตกรรมการวางแนวทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยแรกของผู้ประกอบการที่มีคุณภาพการวางแนวทางและทิศทางการผลิต (Marinova, Ye & Singh, 2008)

การสร้างนวัตกรรมเป็นกลยุทธ์สนับสนุนการมีความเสี่ยงและช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ของการออกแบบและการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ๆ มีประโยชน์ต่อบริษัท เช่น การรักษาหรือเสริมสร้างตลาดระหว่างคู่แข่ง (Lisboa, Skarmeas & Lages, 2011) และการใช้ประโยชน์จากโอกาส กลายเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในตลาดที่แปรปรวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่แน่นอนคู่ค้าและปรับเปลี่ยนเล็กน้อยเพื่อให้ผลิตภัณฑ์คงอยู่ในตลาดหรือปรับสู่นวัตกรรมใหม่เพิ่มขึ้น.(Zhou, Yim&Tse, 2005)

5. การส่งเสริมจากภาครัฐ

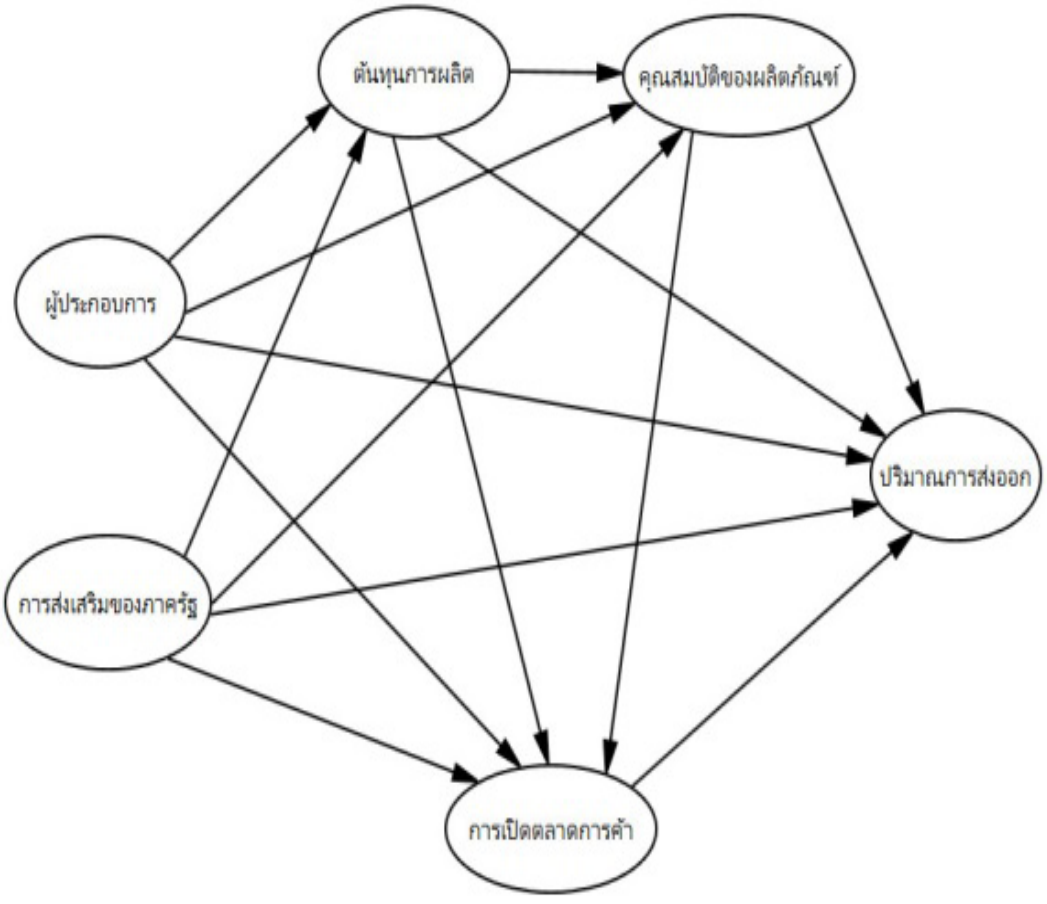
การส่งเสริมจากภาครัฐ ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนด้านการค้าระหว่างประเทศและทักษะแรงงานได้มีนักวิจัยได้ค้นคว้าไว้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐนั้น เป็นการเพิ่มโอกาสในการส่งออก(Collis,1991; Talman, 1991) องค์กรที่มีผลประกอบการที่ดี ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานการส่งออกและบุคลากรที่ผ่านการรับรอง ในการบริหารจัดการกิจกรรมการส่งออกการศึกษาการตลาดระหว่างประเทศอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ของกิจกรรมการส่งออกต้องพึ่งพาระบบนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ (Lages, et al., 2008) นอกจากนี้การประเมินความสัมพันธ์ของการตลาดรวมกระบวนทัศน์ มีความสำคัญกับการจัดการการพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์มีผลต่อการส่งออก (Lages,Lages, &Lages, 2005)

เหตุผลของมุมมองเชิงสัมพันธ์ คือ การส่งออกไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมเพียงทางเศรษฐกิจหรือธุรกิจ แต่ยังมีความสัมพันธ์กันระหว่างการประสบความสำเร็จในการส่งออก และลูกค้าจำเป็นต้องมุ่งเน้นความสัมพันธ์และการส่งออกมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบจากลักษณะความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ เช่น ความไว้วางใจและความมุ่งมั่น (Bloemer, Pluymaekers, Odekerken, 2013)การวิจัยทางการตลาดต่างประเทศเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน โอบาเดียและ วีดา (Obadia, Vida, 2011)

6. ผู้ประกอบการ (ผู้บริหาร)

บทบาทสำคัญในการส่งออก คือ ความรู้และประสบการณ์ทักษะของผู้จัดการ ด้านการตลาดและความสัมพันธ์และความร่วมมือ มีผลต่อการส่งออก ในทางกลับกันจากมุมมองพฤติกรรมการส่งออกหมายถึงความมุ่งมั่นของทรัพยากร (การเงิน การบริหารและบุคคล) เพื่อการค้าต่างประเทศการดำเนินงาน (Cavusgil & Zou, 1994) เพื่อให้บรรลุผลที่คาดหวังต้องดำเนินการโดยผู้จัดการ (ผู้บริหาร) ในบริบทการส่งออกที่มีความมุ่งมั่นสามารถเป็นแนวความคิดการส่งออกความปรารถนาขององค์กรในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าชาวต่างชาติ ความมุ่งมั่นที่คงที่เป็นระดับที่องค์กรจะประสบความจำเป็นในการส่งออกเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมาย คือ สมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมาส่งออกเฟอร์นิเจอร์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีจำนวน 115 บริษัทโดยผู้วิจัยใช้การสำมะโนทั้งหมด 115 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) จากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกรายการข้อคำถาม ส่วนความเชื่อถือได้ของมาตรวัด ทดสอบกับผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออกเฟอร์นิเจอร์ จำนวน 30 ราย พบว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.70 กล่าวได้ว่ามาตรวัดมีความน่าเชื่อถือสูงการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ในช่วงเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมที่มีอปริมาณการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไทย

อิทธิพลของตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ		
	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
การเปิดตลาดการค้า	0.034	-	0.034
คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์	0.014	0.016	0.030
ต้นทุนการผลิต	0.083	0.002	0.085
การส่งเสริมจากภาครัฐ	0.110	0.016	0.126
ผู้ประกอบการ	0.104	-0.030	0.074

R^2 =.290

จากตารางที่ 1 พบว่าการเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้า คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ต้นทุนในการผลิต การส่งเสริมจากภาครัฐ และผู้ประกอบการส่งผลต่อปริมาณการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไทย เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐานโดยรวมพบว่าการส่งเสริมจากภาครัฐเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสูงสุดต่อปริมาณการส่งออก รองลงมาคือ ต้นทุนการผลิต ผู้ประกอบการ การเปิดตลาดการต้า และคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 29

อภิปรายผล

การเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพที่อาศัยปัจจัยต่างๆ จะส่งผลให้การเพิ่มปริมาณการส่งออกสูงขึ้น หนึ่งในกลยุทธ์ที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จนั้น คือ ความรู้ การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆของธุรกิจนั้น การเรียนรู้ และความรู้ทักษะในธุรกิจนั้น แสดงให้เห็นว่าการทำงานร่วมกัน เป็นโอกาสสำหรับคู่ค้าที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Iyer, 2002) คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ส่งผลให้การส่งออก และผลการดำเนินงานการส่งออก และทำให้เกิดผลกำไรและการเติบโตของยอดขาย (Ward &Durray,2000) ขณะที่ต้นทุนในการผลิตผลลัพธ์ทางการเงินการส่งออกปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างมากในการอธิบายผลกระทบต่อการส่งออก (Matanda & Freeman, 2009)เช่นเดียวกับการส่งเสริมจากภาครัฐ ที่คลลีส และ ทอลมัน อธิบายว่า การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐนั้น เป็นการเพิ่มโอกาสในการส่งออก (Collis, 1991; Talman, 1991) สุดท้ายผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการส่งออกความรู้และประสบการณ์ทักษะของผู้ประกอบการด้านการตลาด และความสัมพันธ์และความร่วมมือมีผลต่อการส่งออก (Cavusgil& Zou, 1994) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์ และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร (2558)ที่พบว่าผู้ประกอบการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน ได้แก่ การรีนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบการผลิตเฟอร์นิเจอร์เพื่อการส่งออกควรเร่งรัดพัฒนาในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือการวางแผนในการพัฒนา และผลิตบุคลากรของสถานประกอบการให้มีทักษะ และเป็นช่างฝีมือที่มีฝีมือผลิตเฟอร์นิเจอร์โดย เฟอร์นิเจอร์ไม้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรมีความรู้ และประสบการณ์ในการวางแผนการตลาด การประชาสัมพันธ์ การแสวงหารวมกลุ่มผลิตภัณฑ์เป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการรักษาแรงงานที่มีฝีมือไว้

2. สถานประกอบการผลิตเฟอร์นิเจอร์เพื่อการส่งออกควรเปิดตลาดการค้ากับคู่ค้าต่างประเทศด้วยกลยุทธ์เชิงพันธมิตรกับประเทศคู่ค้าเพิ่มขึ้น เพื่อผู้ประกอบการจะได้รับทักษะใหม่ๆ ได้เรียนรู้การสร้างสรรค์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคู่ค้าด้วยการหาตัวแทนจำหน่ายเพิ่มขึ้นในประเทศคู่ค้าและนำไปสู่การพัฒนาระบบการขนส่ง การแสดงสินค้า และการเพิ่มช่องทางการค้าผ่านสื่อออนไลน์และหลากหลายวิธีต่อไป

นอกจากนี้ กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไทย คือ 1. ใช้ความได้เปรียบด้านวัตถุดิบไม้ที่มีอยู่และหาวัตถุดิบไม้ในต่างประเทศที่ถูกกว่าและใช้ทดแทนไม้ในประเทศเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ 2. สร้างความแตกต่างและเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าโดยเน้นคุณภาพ ความประณีต รูปแบบที่โดดเด่น สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ของลูกค้าต่างประเทศ 3. เน้นการเจาะตลาด Niche Market ที่มีศักยภาพ เช่นในประเทศ รัสเซีย อินเดีย

สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซาอุดิอาระเบีย เป็นต้น 4. สนับสนุนให้ผู้ประกอบการรับงานลักษณะ Contract Project 5. พัฒนาตราสินค้าไทยให้เป็นที่รู้จักในตลาดโลกแทนการรับจ้างผลิต 6. ส่งเสริมภาพลักษณ์แก่เฟอร์นิเจอร์ของไทยในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม 7. สร้างภาพลักษณ์ของศูนย์กลางตลาดส่งออกสินค้าเฟอร์นิเจอร์ของไทยในเอเชียผ่านงานแสดงสินค้าในประเทศและต่างประเทศ และสื่อ/กิจกรรมส่งเสริมการตลาดอื่นๆ

ข้อเสนอะแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรนำผลการวิจัยไปทดลองใช้กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ว่าได้กลยุทธ์การเพิ่มปริมาณการส่งออกใช้ได้หรือไม่

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2559). **สินค้าเฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วน**.สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2560, จาก http://www.ditp.go.th/ewt_news.php?nid=8614&filename=center

สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์ และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร.**วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 4(2), 174-183.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2554). **ข่าวอุตสาหกรรม**. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2560, จากhttps://www.fti.or.th/2016/thai/ftiindustrialnews.aspx

Amoaka-Gyampah, K. & Acquaah, M. (2008). Manufacturing strategy, competitive strategy and firm performance: An empirical study in a developing economy environment. **International Journal of Production Economics, 111**(2), 575-592.

Bloemer, J., Pluymaekers, M., Odekerken, A. (2013).Trust and affective commitment as energizing forces for export performance.**International Business Review,**22, 363-380.

Boehe, D. M. &Barin-Cruz, L. (2010).Corporate social responsibility, product differentiation strategy and export performance.**Journal of Business Ethics,** 91, 325-346.

Brouthers, L.E. & Xu, K. (2002). Product stereotypes, strategy, and performance satisfaction: the case of Chinese exporters. **Journal of International Business Studies**, 33(4), 657-677.

Cavusgil, S. T., & Zou, S. (1994). Marketing strategy-performance relationship: An investigation of the empirical link in export market ventures. **Journal of Marketing,** 58(1), 1–21.

Collis, D.J. (1991) A resource-based analysis of global competition.**Strategic Management Journal,**12, 49-68.

Czubala, W., Shepherdb, B., &Wilson, J.S.(2009).Help or Hindrance?The impact of harmonizedstandards on African exports.**Journal of American Economies, Oxford** , 18(5), 711.

Doz, Y.L., & Hamel, G. (1998).**Alliance advantage: The art of creating value through partnering**. Boston: Harvard Business School Press.

Ebben, J.J. & Johnson, A.C. (2005).Efficiency, flexibility or both?Evidence linking strategy to performance in small firms.**Strategic Management Journal,** 26, 1249-1259.

Erdil, T.S. (2012). An analysis of internationalization behavior of firms through activities and the case of Turkish firms.**Proscenia - Social and Behavioral Sciences,** 58 , 1247 – 1255

Hayes, R.H. & Wheelwright, S.C. (1984). **Matching process technology with product/ market requirements: Restoring our competitive edge**. New York: John Wiley.

Hansen, K. (2004). Measuring performance at trade shows - scale development and validation. **Journal of Business Research,** 57(1), 1–13.

Hill, T. (2000). Manufacturing strategy: Text and cases. Boston: McGraw Hill.

Inkpen, A., &Ramaswamy, K. (2006).**Global Strategy: Creating and sustaining advantage across borders**. New York: Oxford University Press.

Iyer, K. (2002). Learning in strategic alliances: An evolutionary perspective. **Academy of Marketing Science Review,** 10.

Khanna, T. &Rivkin, J.W. (2001).Estimating the performance effects of business groups in emerging markets.**Strategic Management Journal,** 22, 45-74.

Lages, L. F., Jap, S., & Griffith, D. (2008). The role of past performance in export ventures: A short-term reactive approach. **Journal of International Business Studies,** 39, 304–325.

Lages, L. F., Lages, C., &Lages, C. R. (2005). Bringing export performance metrics into annual reports: The APEV scale and the PERFEX scorecard. **Journal of International Marketing,** 13(3), 79–104.

Lee, C. H. & Kim, S. Y. (2008). Differential effects of determinants on multidimensions of trade show performance: by three stages of pre-show, at show, and post-show activities. **Industrial Marketing Management**, 37(7), 784 –796.

Lisboa, A., Skarmeas, D.&Lages, C. (2011). Entrepreneurial orientation, exploitative and explorative capabilities, and performance outcomes in export markets: a resource-based approach. **Industrial Marketing Management,** 40(8), 1274 1284.

Marinova, D., Ye, J., & Singh, J. (2008). Do frontline mechanisms matter? Impact of quality and productivity orientations on unit revenue, efficiency, and customer satisfaction.**Journal of Marketing**, 72(2), 28 45.

Matanda, J., Freeman, S. (2009).Effect of perceived environmental uncertainty on exporter-importer inter organizational relationships and export performance improvement. **International Business Review**, 18, 89-107.

Miltenburg, J. (2008). Setting manufacturing strategy for a factory within a factory. International **Journal of Production Economics**, 113(1), 307-323.

Ngai, E. W. T., Cheng, T. C. E., & Ho, S. S. M. (2004). Critical success factors of web-based supply chain management system using exploratory factor analysis. **Production, Planning & Control**,5(6), 622-630.

Obadia, C., Vida, I. (2011). Cross-border relationship and performance: Revisiting a complex linkage. **Journal of Business Research**,64,467-475.

Olson, E. M., Slater, S. F., &Hult, G. T. M. (2005).The performance implications of fit among strategy, marketing organization structure and strategic behavior.**Journal of Marketing**, 69(3), 49-65.

Ozer, O. (2003). Replenishment strategies for distribution system under advanced demand information. **Management Science**, 49(3), 255-272.

Pant, S., Sethi, R., & Bhandari, M. (2003). Making sense of the e-supply chain landscape: An implementation framework.**International Journal of Information Management**, 23, 201 - 221.

Popovska, D.I & Boer, H. (2008).Manufacturing strategyconfigurations, contingencies and performance. Paper presented at the 15th International AnnualEurOMA Conference, Groningen, Netherlands, June 15-18.

Salavou, H.E. &Halikias, J. (2009). Strategy types of exporting firms: A view on the basis of competitive advantage. **European Business Review**, 21/2, 144-158.

Schroeder, R.G., Bates, K.A. &Junttila, M.A. (2002).A resource-based view of manufacturing strategy and the relationship to manufacturing performance.**Strategic Management Journal**, 23(2), 105-117.

Seringhaus F.H.R., Rosson P. (2004). An Analysis Model for Performance Measurement of International Trade Fair Exhibitors. **Problems and Perspectives in Management**, 4, p.152-165

Sousa, C. M. P., Martinez-Lopez, F. J., & Coelho, F. (2008). The determinants of export performance: A review of the research in the literature between 1998 and 2005. **International Journal of Management Reviews, 10**(4), 343–374.

Tafesse, W., &Korneliussen, T. (2013), Examining the effect of using multiple media tools on the marketing performance of organizations in a trade campaign environment. **Journal of Marketing Communications,** 19(3), 215-227.

Talman, S.B. (1991). Strategic management models and resource- based strategies among MNEs in a host market. **Strategic Management Journal** ,12 (Special Issue), 69-82.

Ward, P. T. &Duray, R. (2000). Manufacturing strategy in context: environment, competitive strategy and manufacturing strategy. **Journal of Operations Management,** 18(2), 123-138.

Zhou, K. Z., Yim, C. K., &Tse, D. K. (2005). The effects of strategic orientations on technology and market based breakthrough innovations. **Journal of Marketing,** 69(2), 42 60.

การจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ บ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

Management of the E-San Museum of Wat Klangsophol Ban Khor Lumhuailure Sub-district Somdet District, Kalasin Province

ปราชญ์ คำภักดี

Prach Kumpukdee

การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

e-mail: Prach-Kum@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ และ 2) เสนอแนวทางการฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากชุมชนบ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การลงพื้นที่สำรวจพื้นที่บริเวณชุมชนบ้านค้อ หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 10 การสัมภาษณ์แกนนำชาวบ้านที่ได้รับการแต่งตั้งจากชาวบ้านค้อจำนวน 10 คน การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของชาวชุมชนบ้านค้อ การถอดบทเรียนจะมีผู้ถูกถอดบทเรียนทั้งหมด 9 คน เป็นผู้ร่วมกันถอดบทเรียน และผู้ถูกถอดบทเรียนทั้ง 9 คนจะเป็นผู้ทดลองปฏิบัติการในการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาของการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ หลังจากที่พระครูขันติธรรมรสมรณภาพ เมื่อปี พ.ศ.2549 พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ประสบปัญหา 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในพิพิธภัณฑ์ 2) ชาวบ้านขาดความรู้ในการจัดการพิพิธภัณฑ์ 3) เจ้าอาวาสองค์ใหม่ไม่ได้สนใจและสนับสนุนพิพิธภัณฑ์อย่างจริงจัง

แนวทางการฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณหลังจากนำแนวคิดการถอดบทเรียนโดยใช้กระบวนการแบบ AAR ทำให้ได้แนวทางการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นประกอบด้วย 1) นำคนนอกเข้ามาทำความสะอาดพิพิธภัณฑ์เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านสำนึกรักและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพิพิธภัณฑ์ 2) เชิญนักวิชาการ ผู้ที่มีความรู้ในพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นมาให้ความรู้ 3) นิมนต์เจ้าอาวาสไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์วัดที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจหันกลับมาสนใจและฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

คำสำคัญ: การจัดการ, พิพิธภัณฑ์อีสาน, พิพิธภัณฑ์วัด, พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the condition of E-San Museum at WatKlangsopholand 2) to find the way to develop the museum. This qualitative research collects the information from Ban Khor community, Lumhuailure sub-distirct, Somdet district, Kalasin province by surveying at Moo 4 and Moo 10 areas, interviewing ten community representatives, using participant and non-participant observation, as well as lesson-learning by nine people from the research team working together to manage the museum.

The study showed that the three museum problems occurred after PhraKru Kunti Dhamros died in 2003: 1) The museum lacked community participation 2) The local people lacked of knowledge in museum administration 3) New prelate ignored and didn't support the museum seriously.

The museum could the developed by using lesson-learning method with AAR process which was the ways to solve those problems there could the done by 1) taking outsiders to clean the museum to stimulate community to realize the importance of the museum 2) invite scholars in local museum to give knowledge 3) inviting the present prelate to visit the successful temple museum to enable him to become interested in and want to renovate the museum.

Keywords: Management, E-San museum, Temple meseum, Local Museum

บทนำ

พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในประเทศไทยเกิดจากสำนึกและความรักท้องถิ่นที่มักเริ่มจัดตั้งโดยผู้รู้ในท้องถิ่น เช่น พระสงฆ์ ครู ผู้นำชุมชนในท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นนั้นมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา เป็นสิ่งให้ชุมชนนั้นมีเวลาในการพบปะสังสรรค์มากขึ้น ก่อให้เกิดความเชื่อ ที่มีลักษณะเฉพาะตนเองขึ้น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นจึงไม่เพียงแต่สอนให้คนรู้จักคิดเป็นและทำให้เกิดสติปัญญาเท่านั้น แต่ยังปลูกจิตสำนึกความรักในมาตุภูมิหรือท้องถิ่นอีกด้วย (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, 2543:3-6) ดังนั้นพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตของชุมชนเป็นการเล่าเรื่องราวของอดีต ปัจจุบัน และสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อเห็นพัฒนาการของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นว่าเป็นมาอย่างไร มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างไร และในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร (ปริตรตา เฉลิมเผ่ากออนันตกูล และคณะ 2549:133)

พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นนั้นผ่านการจัดแสดงวัตถุพิพิธภัณฑ์ วัตถุพิพิธภัณฑ์ ไม่ใช่เพียงรูปแบบพิพิธภัณฑ์ และสิ่งของ โบราณวัตถุ เพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับเนื้อหาด้านประวัติศาสตร์ทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์สังคม และ วิถีชีวิตวัฒนธรรมของผู้คนที่อยู่ตามชุมชนต่างๆหรือผู้คนในท้องถิ่นเดียวกัน (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2551:10)

พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นมักจะตั้งอยู่ในวัดโดยมีพระสงฆ์เป็นผู้ริเริ่มในการตั้งและสร้างขึ้น โดยเฉพาะการสะสมโบราณวัตถุ ศิลปวัตถุที่เกี่ยวเนื่องกับพุทธศาสนา ซึ่งจากการรวบรวมสิ่งของในลักษณะดังกล่าวนำไปสู่กระบวนการเกิดพิพิธภัณฑ์ของวัดแต่ละแห่งขึ้น อีกทั้งยังพบเห็นว่าชุมชนบางแห่งพระสงฆ์มีความตั้งใจดำเนินการเก็บรวบรวมงานศิลปกรรม เครื่องใช้ไม้สอยของชาวบ้านหรือผลผลิต ของชุมชน นำมาก่อตั้งเป็นพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นอย่างมีจุดมุ่งหมายสำหรับการเผยแพร่ให้แก่ผู้สนใจทั่วไป พิพิธภัณฑ์ในลักษณะดังกล่าวนี้จึงเป็นพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสังกัดวัด มีความหมายที่แสดงนัยยะเป็นพิพิธภัณฑ์ที่เกิดจากการรวบรวมและจัดแสดงโดยพระภิกษุ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าอาวาสหรือภิกษุของวัดที่สนใจทำงานทางวัฒนธรรม (บุบผา จิระพงษ์, 2544: 57)

พิพิธภัณฑ์วัดจึงเป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีการบริหารจัดการโดยภาคส่วนบุคคล จัดตั้งเพื่อรวบรวมโบราณวัตถุที่เกี่ยวเนื่องกับศิลปวัฒนธรรมประเพณี และพุทธศาสนา มีหน้าที่เก็บรวบรวมอนุรักษ์ และจัดแสดง โดยส่วนใหญ่แล้ววิถีชีวิตของคนไทยที่นับถือพุทธศาสนาก็จะผูกพันตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย (สุคณิตา คล้ายกระแส, 2544: 35)

พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ เป็นหนึ่งในพิพิธภัณฑ์วัดตั้งอยู่ที่วัดกลางโสภณ วัดกลางโสภณเดิมชื่อวัดบ้านค้อ ก่อตั้งขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งหมู่บ้านค้อ ในปี พ.ศ. 2410 โดยมี พ่อใหญ่หลวงศรี หลวงปู่นน และชาวบ้านร่วมกันก่อตั้ง เพื่อเป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในชุมชนเป็นที่เก็บสิ่งของวัตถุโบราณที่มีมาตั้งแต่อดีตของชุมชน เช่น ฆ้องโบราณ เครื่องปั้นดินเผาอาวุธ และ เครื่องประดับ ที่มีการขุดพบ (คำ เพชรเสนา,2558) ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2530 พระครูขันติธรรมรสเป็นเจ้าอาวาส ได้มีการเก็บรวบรวมสิ่งของ วัตถุโบราณที่มีอยู่ในวัดกลางโสภณ และขอรับบริจาคสิ่งของวัตถุโบราณจากญาติโยม ผู้มีจิตศรัทธา นำมาจัดแสดงในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเพื่อต้องการที่จะพัฒนาวัดกลางโสภณให้เป็นศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้ของคนในชุมชน เพื่อ ให้ชาวบ้านรักและหวงแหนสิ่งวัตถุโบราณในชุมชนของพวกเขาเอง มีแกนนำชาวบ้านเป็นผู้ช่วยในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ การจัดแสดงจัดแสดงแบบชาวบ้านจัดกันเองโดยไม่มีผู้รู้ เรื่องเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์ หรือหน่วยงานใดเข้ามาเกี่ยวข้อง

การจัดแสดงแบ่งศาลาจัดแสดงเป็น 2 ศาลา ศาลาที่ 1 จัดแสดงสิ่งของเครื่องใช้ทีมีมาตั้งแต่อดีต เช่น อุปกรณ์ล่าสัตว์ จับปลา สิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เครื่องมือเกษตรกรรม อุปกรณ์ทอผ้า ศาลาที่ 2 เป็นศาลากุฏิเจ้าอาวาสจะเป็นที่จัดเก็บวัตถุโบราณที่มีการขุดพบ คัมภีร์ใบลาน และฆ้องโบราณ จึงทำให้มีคนเข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ทั้งคนในท้องถิ่นและต่างถิ่นได้เข้ามาศึกษาและเรียนรู้ ซึ่งวัตถุโบราณที่จัดแสดงเหล่านี้จะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของชุมชนบ้านค้อ

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2549 พระครูขันติธรรมรสได้มรณภาพ พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณก็เริ่มซบเซา ไม่มีคนเข้ามาเยี่ยมชมแม้แกนนำชาวบ้านพยายามสานต่องานพิพิธภัณฑ์ต่อจากพระครูขันติธรรมรสก็ไม่ประสบความสำเร็จเช่นแกนนำไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐบาล และ เอกชนก็ไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือประชาสัมพันธ์เพื่อขอรับบริจาคสิ่งของเพื่อนำมาเพิ่มจำนวนสิ่งของในพิพิธภัณฑ์ไม่มีใครเข้ามา

บริจาค สุดท้ายแกนนำเข้าไปขอความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ให้นำนักศึกษามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ในที่สุดแกนนำก็เริ่มถอนตัวออกจากพิพิธภัณฑ์ ทำให้พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณขาดการดูแลรักษา รอวันทรุดโทรม จนกระทั่งปิดตัวลง

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่าควรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ กลับมาเป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิตให้คุณประโยชน์ต่อชุมชน ผู้เป็นเจ้าของ ทำให้พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีแนวทางการจัดการที่เหมาะสมและสร้างสำนึกร่วมว่าพิพิธภัณฑ์เป็นของชาวบ้าน โดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้านอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ บ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการถอดบทเรียนซึ่งการถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการดึงเอาความรู้จากการทำงานออกมาใช้เป็นทุนในการบริหารจัดการในเรื่องที่ยากหรือซับซ้อนขึ้นไปจากเดิมด้วยการสรุปผล อธิบายปรากฏการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงาน (ศุภวัลย์ พลายน้อย, 2556) การถอดบทเรียนจึงเป็นการสกัดความรู้จากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติจริง เน้นเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นระบบ นำบทเรียนที่ได้ไปสรุป และสังเคราะห์เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน

หลักการสำคัญในการถอดบทเรียนนั้นจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สามารถแบ่งขั้นตอนการถอดบทเรียนออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ (รัตนา ดวงแก้ว,2553)

1. ขั้นเตรียมการถอดบทเรียน ประกอบด้วย การสร้างทีมงานถอดบทเรียนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในทีมงานถอดบทเรียนการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานการเลือกเทคนิคการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับโครงการ และการจัดทำปฏิทินวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียน
2. ขั้นการถอดบทเรียน ประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมถอดบทเรียนมีความผ่อนคลายเป็นกันเองการกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมอุ่นเครื่องเพื่อให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินกิจกรรมถอดบทเรียน และการสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียน เพื่อนำมาบันทึกเขียนรายงาน
3. ขั้นตอนการเขียนรายงาน
4. ขั้นติดตามการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

จากความหมายและขั้นตอนของแนวคิดการถอดบทเรียนที่มีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการปรับใช้ในการศึกษาเรื่อง การจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ บ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดการถอดบทเรียนมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณให้มีความยั่งยืนสืบไป

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยการใช้กรอบแนวคิดการถอดบทเรียนเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยใช้ข้อมูลหลักจากการรวบรวมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งก่อนที่ผู้ศึกษาจะทำการถอดบทเรียนนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นประกอบด้วย บทความวิชาการ หรือ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์หนังสือประวัติศาสตร์กาฬสินธุ์เอกสารสรุปบรรยายความเป็นมาของอำเภอสมเด็จ

เมื่อได้ศึกษาข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้ลงพื้นที่สำรวจบริเวณบ้านค้อ หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 10และพื้นที่บริเวณใกล้เคียง โดยใช้ระยะเวลาในการลงพื้นที่ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2558 – เดือนสิงหาคม 2559 โดยการลงสำรวจพื้นที่นั้นผู้ศึกษาได้สนทนาพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ศึกษาได้เข้าสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมกับ ประเพณี วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณของชาวชุมชนบ้านค้อเพื่อจะได้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ระหว่างชาวชุมชนบ้านค้อกับพิพิธภัณฑ์

หลังจากนั้นเมื่อถึงเดือนกรกฎาคม 2559 ผู้ศึกษาจึงเริ่มสร้างทีมงานเพื่อที่จะเป็นทีมงานในการถอดบทเรียนเพื่อสกัดเอาความรู้ของแต่คนออกมาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการฟื้นฟูและพัฒนาพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ซึ่งได้ผู้ถูกถอดบทเรียน จำนวนทั้งหมด 9 คนประกอบด้วย

1) นายคำ เพชรเสนา เป็นชาวบ้านค้อตั้งแต่กำเนิดเป็นปราชญ์ชาวบ้าน และเคยเป็นแกนนำชาวบ้านที่ร่วมก่อตั้งพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

2) นายสงค์ โคตรศรีเป็นชาวบ้านค้อตั้งแต่กำเนิด เป็นปู่จ้ำประจำชุมชนบ้านค้อ และเคยเป็นแกนนำชาวบ้านที่ร่วมก่อตั้งพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

3) นายชาลี แพงแสน เป็นชาวบ้านค้อตั้งแต่กำเนิด เป็นปราชญ์ชาวบ้าน และเคยเป็นแกนนำชาวบ้านที่ร่วมก่อตั้งพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

4) นายคำเพีย เพชรเสนา ผู้ใหญ่บ้านค้อหมู่ที่ 4

5) นายคำบาล ถิ่นประสงค์ ผู้ใหญ่บ้านค้อหมู่ 10

6) นายสดใส ศรีชู กรรมการบริหารวัดกลางโสภณ

7) นายทองพูล โคตรศรี โยมอุปฐากพระครูขันติธรรมรส

8) นายคำชาย บุญนามน ผู้ดูแลวัดกลางโสภณ (มีบ้านอยู่บริเวณหลังวัดกลางโสภณ)

9) พระสนธยา สุรปัญโญ พระลูกวัดกลางโสภณเป็นชาวบ้านค้อตั้งแต่กำเนิด

เมื่อผู้ศึกษาได้ผู้ถูกถอดบทเรียนแล้วได้มีการประชุมวางแผน ในวันที่ 5 สิงหาคม 2559 จัดเวทีประชุมวางแผนการดำเนินการครั้งที่ 1 เป็นการประชุมพูดคุยทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ วิถีชีวิตชาวบ้านค้อ ความเป็นมาของสิ่งของในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ สภาพปัญหาของพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ แนวทางในการฟื้นฟูและพัฒนาพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ วันที่ 13 สิงหาคม 2559 ประชุมกันครั้งที่ 2 เรื่องการจัดแสดงสิ่งของในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลาง

โสภณ ครั้งที่ 3 วันที่ 27 สิงหาคม 2559 ประชุมวางแผนการเพื่อที่จะหาคนเข้ามาศึกษาเรียนรู้และเข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

ผลการวิจัย

พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณตั้งอยู่ในบริเวณวัดกลางโสภณ บ้านค้อชุมชนบ้านค้อเป็นชุมชนดั้งเดิมในพื้นที่ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2410 โดย พ่อใหญ่กมแสง และ พ่อใหญ่สุริยะ ได้นำชาวบ้านอพยพมาสร้างหมู่บ้านขึ้น บริเวณหนองดินจี่ ซึ่งมีต้นค้อขึ้นอยู่เป็นจำนวนมากจึงได้ตั้งชื่อหมู่บ้านตามชื่อของต้นค้อที่ขึ้นอยู่เป็นจำนวนมากว่า“บ้านค้อ” (คำ เพชรเสนา, 2558) ปัจจุบันบ้านค้อ แบ่งการปกครองออกเป็น 2 หมู่ คือ หมู่ 4 และหมู่ 10มี จำนวน ประชากรรวมกัน 1,371 คน เป็นชาย 674 คน เป็นหญิง 697 คน ประกอบอาชีพทำนา และเลี้ยงสัตว์ อาศัยแหล่งน้ำจากอ่างเก็บน้ำหนองดินจี่ในการอุปโภค และบริโภค ภาษาที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันในชีวิตประจำวันคือภาษาอีสาน (คำเพีย เพชรเสนา,2558)

วัดกลางโสภณเป็นวัดประจำบ้านค้อ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2410 ซึ่งเป็นปีเดียวกันกับการก่อตั้งหมู่บ้าน มีพ่อใหญ่หลวงศรี (พ่อใหญ่จานสุข) กับ หลวงปู่นนและชาวบ้านร่วมมือกันสร้างวัดขึ้น โดยให้ชื่อว่าวัดบ้านค้อต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2482 วัดบ้านค้อได้เปลี่ยนชื่อเป็น วัดกลางโสภณ ปัจจุบันวัดกลางโสภณมีพระจำพรรษา 3 รูป คือ เจ้าอธิการทวีศิลป์ ปุณณวุฑโฒ เจ้าอาวาสวัดกลางโสภณพระสุดที่รัก ปัญญาวุฒิโธ และพระสนธยา สุรปัญโญ (คำ เพชรเสนา,2558)

ภายในวัดกลางโสภณยังมีพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2530โดย พระครูขันติธรรมรส อดีตเจ้าอาวาสวัดกลางโสภณองค์ที่ 13 เพื่อต้องการที่จะให้พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเป็นศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้ของชุมชน สิ่งของ และวัตถุโบราณที่จัดแสดงในพิพิธภัณฑ์นั้นเกิดจากการเก็บรวบรวมและขอบริจาคสิ่งของจากชาวบ้าน ผู้มีจิตศรัทธา

เมื่อครั้งพระครูขันติธรรมรสยังมีชีวิตอยู่มีผู้เข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ แต่เมื่อพระครูขันติธรรมรสได้มรณภาพไปแล้ว พิพิธภัณฑ์ก็เริ่มไม่มีผู้เข้ามาเยี่ยมชม แม้แกนนำชาวบ้านจะหาแนวทางที่ทำให้คนเข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ก็ไม่สามารถที่จะทำให้คนเข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ได้ สุดท้ายก็ต้องพากันถอยออกไป พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณจึงต้องถูกปล่อยให้กลายเป็นพิพิธภัณฑ์ที่เกือบร้างตั้งแต่นั้นมา

1. สภาพปัญหาของการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

เมื่อผู้ศึกษาได้ลงพื้นที่บริเวณชุมชนบ้านค้อ หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 10ได้เข้าไปสำรวจพื้นที่โดยใช้ความคุ้นเคยกับ นายชาลี แพงแสน ซึ่งรู้จักกับผู้ศึกษาตั้งแต่ก่อนลงภาคสนามจึงได้ขอความอนุเคราะห์นายชาลีแพงแสน สร้างความคุ้นเคยกับชาวบ้านค้อ เมื่อชาวบ้านเริ่มคุ้นเคยกับผู้ศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาจึงได้ปรึกษาหารือกับแกนนำชาวบ้าน และผู้ใหญ่บ้านว่าจะนำแนวคิดการถอดบทเรียนมาศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ เพื่อฟื้นฟูให้พิพิธภัณฑ์กลับมามีชีวิตอีกครั้ง ซึ่งแกนนำชาวบ้านและผู้ใหญ่บ้านก็เห็นชอบ และสนับสนุนแนวทางการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้นำเสนอ

ดังนั้นในวันที่ 5 สิงหาคม 2559 จึงได้จัดเวทีประชุมวางแผนการดำเนินการเป็นการประชุมพูดคุยทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ วิถีชีวิตชาวบ้านค้อ ความเป็นมาของสิ่งของในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ สภาพปัญหาของพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ซึ่งผู้ที่ให้ข้อมูลนั้นคือผู้ที่ถูกถอดบทเรียน จึงทำให้ทราบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ประกอบด้วย

1) ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในพิพิธภัณฑ์ เนื่องจากการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณที่ผ่านมา ดำเนินการโดยพระครูขันติธรรมรส และแกนนำจำนวน 3 คน ได้แก่นายคำ เพชรเสนา นายชาลี แพงแสน และ นายสงค์ โคตรศรี ซึ่งชาวบ้านไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพิพิธภัณฑ์ ชาวบ้านจะเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้เข้ามาเยี่ยมชม และเป็นผู้บริจาคสิ่งของเท่านั้น อำนาจในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ทั้งหมดจึงขึ้นอยู่กับพระครูขันติธรรมรสและแกนนำ เมื่อพระครูขันติธรรมรสมรณภาพไปแล้ว ชาวบ้านจึงไม่สามารถเข้ามาจัดการพิพิธภัณฑ์ได้เนื่องจากไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ตั้งแต่เริ่มต้น

2) ชาวบ้านขาดความรู้ในการจัดการพิพิธภัณฑ์ การจัดแสดงสิ่งของในพิพิธภัณฑ์นั้นเป็นลักษณะที่ชาวบ้านจัดกันเอง ไม่ได้จัดแสดงให้เป็นหมวดหมู่ วัตถุและสิ่งของที่นำมาจัดแสดงขาดการบรรยายถึงเรื่องราวความเป็นมา และคุณค่าความสำคัญของสิ่งของ หรือโบราณวัตถุชิ้นนั้น ทำให้วัตถุโบราณหรือสิ่งของที่นำมาจัดแสดงนั้นขาดความน่าสนใจ วัตถุสิ่งของมีจำนวนเท่าเดิม ไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม และยังไม่มีการจัดทำทะเบียนสิ่งของและวัตถุโบราณ

3) เจ้าอาวาสองค์ใหม่ไม่สนใจพิพิธภัณฑ์ เนื่องจากเจ้าอาวาสเห็นว่าควรพัฒนาวัดในด้านอื่นๆมากกว่าอาทิ การบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งปลูกสร้างภายในวัด การจัดภูมิทัศน์ภายในวัดให้ดูสวยงาม และการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่ชาวบ้าน ส่วนการจัดการพิพิธภัณฑ์ถูกจัดลำดับความสำคัญเป็นอันดับท้าย ทำให้พิพิธภัณฑ์เริ่มทรุดโทรมไม่มีใครเข้ามาสนใจเยี่ยมชม

เมื่อทราบถึงสภาพปัญหาแล้วผู้ที่ถูกถอดบทเรียนได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขสภาพปัญหาเพื่อปฏิบัติการ ดังนี้

1) ควรให้ชาวบ้านต่างถิ่น เข้ามาช่วยกระตุ้นให้ชาวบ้านค้อได้เกิดการตื่นตัว โดยนำชาวบ้านต่างถิ่นเข้ามาทำความสะอาดพิพิธภัณฑ์

2) ควรเชิญนักวิชาการ ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องของสิ่งของ โบราณวัตถุ มาให้ความรู้ และข้อมูลเรื่องราวสิ่งของ โบราณวัตถุ เพื่อกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิด สำนึกรักและหวงแหนในสิ่งของ วัตถุโบราณ ที่มีมาตั้งแต่บรรพบุรุษ

3) ควรนิมนต์เจ้าอาวาสไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์วัดอื่นที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เจ้าอาวาสเกิดแรงบันดาลใจหันกลับมาสนใจและพัฒนาพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

2. แนวทางการฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

1) การกระตุ้นเตือนให้ชาวบ้านค้อเกิดความตื่นตัวเมื่อได้แนวทางข้อเสนอการแก้ไขสภาพปัญหาเพื่อฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์แล้ว จึงนัดวันที่จะลงไปปฏิบัติการตามข้อเสนอที่สรุปผลจากการถอดบทเรียน วันที่ 7 สิงหาคม 2559 ทีมงานถอดบทเรียน ได้ไปขอความร่วมมือกับ โรงเรียนขวัญฤทัยพัฒนวิชญ์ อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่ง

อยู่ต่างถิ่น นำนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 มาช่วยทำความสะอาดพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ จำนวนนักเรียนทั้งหมด 26 คน โดยในขณะที่ทำความสะอาดนั้นได้มีชาวบ้านค้อมาคอยสังเกตการณ์

2) **การเชิญนักวิชาการมาให้ความรู้ข้อมูล เรื่องราวสิ่งของ โบราณวัตถุ เพื่อกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดสำนึกรักและหวงแหนในสิ่งของวัตถุโบราณที่มีมาตั้งแต่บรรพบุรุษ**วันที่ 13 สิงหาคม 2559 จัดเวทีประชุมกันครั้งที่ 2 เรื่องการจัดแสดงสิ่งของในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ มีการระดมความคิดของทีมงานถอดบทเรียนพิพิธภัณฑ์และผู้ศึกษา เพื่อสกัดความรู้สิ่งของ ในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณว่ามีทีมาอย่างไร มีคุณค่าอย่างไร เพื่อจะแยกการจัดหมวดหมู่ และสามารถเล่าความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของชาวชุมชนบ้านค้อได้ สิ่งของในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเป็นตัวเล่าเรื่อง ได้ข้อสรุปว่าควรจัดส่วนแสดงออกเป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1) การคมนาคม เช่น เกวียน ล้อ ส่วนที่ 2)อาวุธ เช่น ปืนเพลิง หน้าไม้ ขวานถาก มีด พลุเป่าลูกดอกส่วนที่ 3) เครื่องจับสัตว์ เช่น ไซ แงบ ข้อง ซูด แห ส่วนที่ 4) อุปกรณ์ในครัวเรือน เช่น กระติ๊บข้าว หวดสาน กระบุง กระบม ส่วนที่ 5)เครื่องทอผ้า เช่นฟืม อักขาเปีย อุปกรณ์เลี้ยงหม่อนไหม ส่วนที่ 6) อุปกรณ์การเกษตร เช่น คราดนาดำ แอกใส่หลัง คันไถ ขอไม้ไผ่ และส่วนที่ 7) ประเพณี เช่น ฮางหด (ที่รดน้ำสงฆ์) กลอง ฆ้อง แคน เป็นต้น โดยผู้ที่ให้ข้อมูลความเป็นมาและคุณประโยชน์ของสิ่งของนั้นคือปราชญ์ท้องถิ่น เมื่อพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณถูกจัดให้เป็นหมวดหมู่แล้วทีมงานถอดบทเรียนจึงได้จัดเวทีครั้งที่ 3 วันที่ 27 สิงหาคม 2559 ประชุมวางแผนการเพื่อที่จะหาคนเข้ามาศึกษาเรียนรู้และเข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ทีประชุมสรุปว่าจะขออนุญาตนำเด็กนักเรียนชุมชนบ้านค้อราษฎร์บำรุง ซึ่งเป็นโรงเรียนประจำชุมชนบ้านค้อ ได้เข้ามาเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เยาวชนในท้องถิ่นได้สำนึกรักและภูมิใจในท้องถิ่นของตนเองปรากฏว่าวันที่ 3 กันยายน2559 มีครูจากโรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุง ได้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุง ในระดับชั้น ป.4– ป.6 จำนวน 38 คน เข้ามาเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ โดยมีปราชญ์ท้องถิ่นเป็นผู้นำชม และให้ข้อมูล

3) **นิมนต์เจ้าอาวาสไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์วัดที่อื่นที่ประสบผลสำเร็จเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ** ผู้ศึกษาและผู้ที่ถูกถอดบทเรียนได้พิจารณาและเสนอว่าจะนิมนต์เจ้าอาวาสไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามเนื่องจากเป็นพิพิธภัณฑ์ที่เกิดจากความร่วมมือในการจัดการพิพิธภัณฑ์ประกอบด้วย 5 กลุ่มหลักดังนี้ 1) นักวิชาการ 2) ชาวบ้าน 3) ผู้นำชุมชน 4) เจ้าอาวาส และ 5) พระลูกวัด จึงทำให้พิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดพุทธมงคลดำรงอยู่ด้วยและมีผู้เข้ามาเยี่ยมชม ดังนั้นผู้ศึกษาและผู้ที่ถูกถอดบทเรียนจึงได้เข้าไปนิมนต์เจ้าอาวาสวัดกลางโสภณเพื่อที่จะพาไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดพุทธมงคล แต่ท่านก็ไม่สะดวกเดินทางไป เนื่องจากติดกิจนิมนต์หลายครั้ง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่เสนอได้ เนื่องจากจำกัดด้วยระยะเวลา ทำให้ต้องรอแก้ไขปัญหาในส่วนนี้ต่อไปในอนาคต

อภิปรายและสรุปผล

การจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ บ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัวอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการฟื้ นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ การศึกษาพบว่า สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเกิดขึ้นจากการที่ชาวบ้านไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับพิพิธภัณฑ์ อีกทั้งการขาดความรู้ในการจัดพิพิธภัณฑ์ และเจ้าอาวาสองค์ใหม่ไม่ได้สนใจพิพิธภัณฑ์จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของกับ การศึกษาของ (ซารีนา จุลธีระ,2550: 16-17) ที่สรุปการบริหารจัดการของพิพิธภัณฑ์วัดหนังราชวรวิหาร เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ว่า การบริหารงานของพิพิธภัณฑ์และการตัดสินใจทั้งหมดขึ้นกับเจ้าอาวาส เนื่องจากว่าท่านเจ้าอาวาส (พระครูสังฆรักษณ์สุภาทโร) เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งพิพิธภัณฑ์วัดหนัง จึงเป็นผู้รับผิดชอบและควบคุมการบริหารงานทั้งหมดเพียงผู้เดียว แม้จะมีแนวร่วมในการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ในเรื่องของงบประมาณที่ใช้ในการจัดการพิพิธภัณฑ์วัดหนังนั้นก็เป็นเงินส่วนตัวของท่านพระครูสังฆรักษณ์สุภาทโรเงินที่ได้รับบริจาคจากผู้ที่ศรัทธา และเงินที่ได้จากการรับบริจาคจากคนในชุมชน แต่ปัจจัยที่แตกต่างกันระหว่างพิพิธภัณฑ์วัดหนัง กับพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณนั้นคือเรื่องของขั้นตอนในการจัดการพิพิธภัณฑ์ เพราะพิพิธภัณฑ์วัดหนังจะมีการว่าจ้างบริษัทหรือหน่วยงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะเข้ามาดำเนินงาน ส่วนพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณนั้นไม่ได้มีหน่วยงานใดที่เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยในการดำเนินงานพิพิธภัณฑ์เลย เป็นการจัดแสดงแบบชาวบ้านจัดการกันเอง ไม่มีหลักการในการจัดพิพิธภัณฑ์ จนกระทั่งพระครูขันติธรรมรสมรณภาพ สิ่งของ วัตถุโบราณในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ที่เคยจัดแสดงแบบไหน ก็เป็นแบบนั้น คงเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งของวัตถุโบราณก็เริ่มสูญหายไปเพราะไม่มีการตีทะเบียนสิ่งของวัตถุโบราณสอดคล้องกับการศึกษาของ (สมลักษณ์ เจริญพจน์ และคณะ,2547:25-26)อธิบายถึงความสำคัญของการจัดทำทะเบียนวัตถุว่า เป็นการจัดทำหลักฐานเพื่อให้ทราบถึงประวัติที่มา จำนวนรายการทั้งหมดที่มีอยู่ในพิพิธภัณฑ์อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ป้องกันวัตถุที่เก็บรักษาไว้ไม่ให้สูญหาย

ความสอดคล้องของผลการศึกษาที่ผ่านมากับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในที่ทำการศึกษาทำให้สามารถอธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเกิดจากการผูกขาดการจัดการโดยอดีตเจ้าอาวาสและแกนนำไม่กี่คน

แนวทางการนำเสนอเพื่อฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณโดยวิธีการถอดบทเรียนแบบ AAR ทำให้ได้แนวทาง 3 ประการดังนี้ 1. ควรให้ชาวบ้านต่างถิ่น เข้ามาช่วยกระตุ้นให้ชาวบ้านค้อได้เกิดการตื่นตัว 2) ควรเชิญนักวิชาการ ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องของสิ่งของ โบราณวัตถุ มาให้ความรู้และ 3) ควรนิมนต์เจ้าอาวาสไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์วัดอื่นที่ประสบความสำเร็จแนวทางการถอดบทเรียนที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ (ยุทธดนัย สีดาหล้า,2550) อธิบายว่าเทคนิคการถอดบทเรียนในปัจจุบันนั้นมีอยู่มากมายการเลือกใช้เทคนิคต่างๆมักจะมาพร้อมในช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ และวัตถุประสงค์ การถอดบทเรียนว่าต้องการรู้หรือเข้าใจซับซ้อนแค่ไหนซึ่งเทคนิค

การถอดบทเรียนที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันมี 4 เทคนิค คือ 1)การทบทวนระหว่างปฏิบัติ หรือ AAR 2) การทบทวนหลังการปฏิบัติ 3) การประเมินสิทธิผลการทำงาน หรือ PM และ4) เทคนิคแผนที่ผลลัพธ์ หรือ OM ผู้ศึกษาเลือกนำการถอดบทเรียนแบบ AAR หรือ After Action Review Technique เป็นการทบทวนระหว่างปฏิบัติในระหว่างปฏิบัติการซึ่งเหมาะสมกับการนำมาถอดบทเรียนพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ เพราะการถอดบทเรียนแบบ AAR นั้น สามารถทำในระหว่างที่ปฏิบัติการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานโสภณได้ทันที ทำได้ง่าย ใช้เวลาไม่นาน สามารถเรียนรู้ระหว่างทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการให้ดีขึ้น มาเป็นเครื่องมือ สร้างแกนนำชาวบ้านจัดเวทีการถอดบทเรียนเพื่อระดมความคิดและปฏิบัติการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพิพิธภัณฑ์

การจัดเวทีถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่ถูกถอดบทเรียน ใช้ศาลาการเปรียญวัดกลางโสภณเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งหมด 3 ครั้ง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ชุด จัดเวทีครั้งที่ 1 วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ.2559 ใช้คำถามชุดที่ 1 คือเพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ตั้งแต่ ความเป็นมาของชุมชนบ้านค้อ วิถีชีวิตของชุมชนบ้านค้อ การก่อตั้งพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ ความเป็นมาและคุณค่าของสิ่งของ โบราณวัตถุในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ จัดเวทีครั้งที่ 2 วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ.2559 ใช้คำถามชุดที่ 2 คือเพื่อให้เห็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เห็นถึงสภาพของพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณที่เป็นพิพิธภัณฑ์ที่เกือบร้างและสภาพของการจัดสิ่งของในพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณจัดเวที ครั้งที่ 3 วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ.2559 ใช้คำถามชุดที่ 3 คือ คิดหาวิธีการที่สามารถนำไปปฏิบัติการจริงในการอนุรักษ์และพัฒนาพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ

ความสอดคล้องของผลการศึกษาที่ผ่านมากับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทำให้สามารถอธิบายได้ว่าแนวทางการฟื้นฟูพิพิธภัณฑ์วัดที่เกิดจากสภาพปัญหาการผูกขาดอำนาจในการจัดการนั้นสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการกระตุ้นจิตสำนึกให้ชาวบ้านรู้สึกรักและหวงแหน เมื่อชาวบ้านเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องของการจัดการพิพิธภัณฑ์ให้ชาวบ้านสามารถดำเนินการเองได้และปรับเปลี่ยนทัศนคติผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการวัดโดยตรงให้หันกลับมาสนใจพิพิธภัณฑ์ในฐานะเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

แต่อย่างไรก็ตามการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ บ้านค้อ ตำบลลำห้วยหลัว อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่นำเสนอแนวทางการแก้ไขสภาพปัญหาเป็นเพียงการนำเสนอแนวทางเบื้องต้น ของการจัดการพิพิธภัณฑ์ในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปรับปรุง แก้ไข อย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มคนที่มาจากชุมชนภายในเป็นแกนหลัก นักวิชาการหรือผู้มีความรู้ที่มาจากภายนอกเป็นส่วนสนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานต่างๆ รวมทั้งภาคประชาชนหรือชาวบ้านควรต้องเข้ามามีบทบาทสนับสนุนทั้งหมดนี้ เพื่อให้พิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณเป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีรากฐาน ผูกติดยึดโยงกับชุมชน อันจะสร้างสำนึกความภาคภูมิใจในความเป็นท้องถิ่นและมีความมั่นใจที่จะพัฒนา

แก้ไขปรับปรุงให้มีความยั่งยืน การจัดการพิพิธภัณฑ์จึงสามารถตอบสนองความภาคภูมิใจให้กับคนในชุมชนและที่สำคัญยิ่งกว่า คือ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผู้เป็นเจ้าของพิพิธภัณฑ์นั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

1) **ข้อเสนอแนะต่อชุมชน** แกนนำชาวบ้าน เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านของภูมิปัญญาท้องถิ่น และในด้านของขนบธรรมเนียมประเพณี แต่มีจุดอ่อนคือ ขาดองค์ความรู้ที่จะมาจัดการพิพิธภัณฑ์ หากได้รับการอบรม หรือการได้รับข้อมูลในเรื่องของการจัดการพิพิธภัณฑ์จะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และควรที่จะมีการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ เพราะจะทำให้ได้ซึมซับ เกิดการเรียนรู้การจัดการพิพิธภัณฑ์มากขึ้น

2) **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**เห็นควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพิพิธภัณฑ์ร่วมกับชาวบ้านและพระสงฆ์ โดยดำเนินการสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคคลากรเท่าที่จำเป็น โดยให้ชาวบ้านและพระสงฆ์เป็นแกนนำในการดำเนินการจัดการเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับพิพิธภัณฑ์สืบไป

3) **ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป** ควรให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องของโบราณวัตถุที่มีการขุดพบบริเวณชุมชนบ้านค้อ เรื่องราวที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนา ต่อพิพิธภัณฑ์อีสานวัดกลางโสภณ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสู่การจัดการให้พิพิธภัณฑ์ยั่งยืนสืบไป

บรรณานุกรม

คำ เพชรเสนา.(2558). ปราชญ์ชุมชนบ้านค้อ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม.

คำเพียเพชรเสนา.(2558)ผู้ใหญ่บ้านบ้านค้อ หมู่ที่ 4 อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์.สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม.

ซารีนา จุลธีระ.(2550).“ศึกษาการจัดการ พิพิธภัณฑ์เพื่อการศึกษาวัดหนังราช วรวิหาร เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร.” เอกสารศึกษาปริญญาบัณฑิต ภาควิชา โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุบผา จิระพงษ์. (2544).**สถานภาพของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

ปริตตา เฉลิมเผ่า กออนันตกูล และคณะ. (2549) “มานุษยวิทยา พิพิธภัณฑ์ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม”. ใน**รวมบทความทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ปี 2549 เนื่องในโอกาสเกษียณอายุราชการของ ศ.ดร.อมรา พงศาพิชญ์**. สุภางค์ จันทวานิช, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธดนัย สีดาหล้า.(2550).**การถอดบทเรียนไม่ยากอย่างที่คิด**. เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม 2560. เข้าถึงได้จาก http://newsser.fda.moph.go.th/rumthai/userfiledownload/asu96dl.pdf

รัตนา ดวงแก้ว. (2553). **คู่มือการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ.

ศรีศักรวัลลิโภดม.(2551).**พิพิธภัณฑ์และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น: กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน**. กรุงเทพฯ:มูลนิธิเล็ก-ประไพ วิริยะพันธุ์.

ศุภวัลย์ พลายน้อย. (2556). **นานาวิธีวิทยาการถอดบทเรียนและการสังเคราะห์องค์ความรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพฯ:พีเออีฟวิ่ง.

ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร. (2543). "**พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในประเทศไทย**." เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ 23-24 พฤศจิกายน 2539 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมลักษณ์ เจริญพจน์ และคณะ. (2547). **คู่มือพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น**.กรุงเทพฯ:กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).

สุคณิตา คล้ายกระแส (2544), **เอกสารรายงานเรื่องพิพิธภัณฑ์วัดกับการพัฒนาชุมชน**.ม.ป.ท.

การบริหารการคลังท้องถิ่นระดับเทศบาลในเขตเมืองและเขตภูมิภาค

Local Fiscal Administration between Urban and Regional Areas in Municipalities

ชูชิต ชายทวีป
Chuchit Chaithaweep
สาขาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: watshie@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูลของกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และ 2) เพื่อศึกษาข้อมูลภาคสนามโดยอาศัยข้อมูลจากการสังเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูล อันประกอบด้วย ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย และด้านหนี้สาธารณะ โดยการเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลในเขตเมืองเช่น เทศบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กับเทศบาลตำบลเขาคิริส จังหวัดกำแพงเพชร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มกับสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรท้องถิ่นระดับต่างๆ เช่น รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการคลัง แห่งละ 10 คน รวม 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่อิ่มตัว ผลการวิจัยพบว่า ชุดงานวิจัยที่เน้นการสนับสนุนระบบการคลังท้องถิ่นระดับเทศบาล แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทงานวิจัยที่สนับสนุนระบบการคลังท้องถิ่นด้านการจัดเก็บภาษี 2) ประเภทการสนับสนุนระบบการคลังท้องถิ่นด้วยเครื่องมือต่างๆ และชุดงานวิจัยที่เน้นการสนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังท้องถิ่นระดับเทศบาลแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทที่สนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังด้านรายรับและรายจ่ายและหนี้สาธารณะ 2) ประเภทที่สนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการ และการบริหารการคลังท้องถิ่นระดับเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเทศบาลตำบลเขาคิริส จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แหล่งที่มาของรายได้ อิทธิพลทางการเมือง ศักยภาพของผู้จัดเก็บภาษี และการใช้เครื่องมือในการจัดเก็บภาษีตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในการจัดการกับภาษีที่จัดเก็บได้เกิดประโยชน์สูงสุดจะช่วยให้เทศบาลนครปากเกร็ดนนทบุรีมีประสิทธิภาพกว่าที่เทศบาลตำบลเขาคิริส สำหรับการใช้จ่ายเนื่องจากเทศบาลตำบลเขาคิริสตั้งอยู่ในเขตภูมิภาค อีกทั้งแหล่งที่มาของรายได้ก็มีน้อยกว่าเทศบาลนครปากเกร็ด อิทธิพลทางการเมืองก็ไม่ซับซ้อนเช่นกับเทศบาลนครปากเกร็ด แต่ก็มีการใช้จ่ายงบประมาณเช่นเดียวกันคือตามแผนและระเบียบของกระทรวงมหาดไทย อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากเขตเมืองมีความรุนแรงและซับซ้อนกว่า ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณขาดการยืดหยุ่น

และการก่อหนี้สาธารณะยังเป็นเรื่องใหม่ของสังคมไทย การขาดความรู้ในการก่อหนี้สาธารณะเพื่อนำมาใช้ดำเนินการในกิจการสาธารณะของเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องของการมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องหนี้สาธารณะ การก่อหนี้สาธารณะของเทศบาลนิยมก่อหนี้สาธารณะในสถาบันการเงินของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดข้อจำกัดมากมายในการเข้าถึงสินเชื่อเพื่อนำมาใช้จ่ายในกิจการสาธารณะ ดังนั้น หากมีการศึกษาการก่อหนี้สาธารณะที่เพิ่มมูลค่าให้กับการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพย่อมทำให้หนี้มีความจำเป็นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน จึงควรมีการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ร่วมด้วย

คำสำคัญ: บริหารการคลังท้องถิ่น ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย และด้านหนี้สาธารณะ

ABSTRACT

This research aims 1) to synthesize the local fiscal administrative research from the research fund database (TRF), and 2) to study field data based on the synthesis of local fiscal administration from such databases consisted of income, expenditure and public debt by comparison, municipalities in urban areas, for example, Pakkret Municipality of Nonthaburi With the Khao Khiris municipality of Kamphaeng Phet. This research is a qualitative research. The data were collected by Group discussions and in-depth interviews with local authorities, such as vice mayors, mayor counselors and 20 staffs responsible for the fiscal administration of each of 20 people. And the data were analyzed by content analysis to obtain saturated data. The findings found that Research packages focused on supporting local municipal finance systems are divided into 2 types: 1) research categories supporting local fiscal systems; 2) types of local fiscal support; The research series focused on supporting the local fiscal decentralization in municipalities, which were divided into 2 types: 1) the type supporting the fiscal decentralization of revenues and expenditures, and 2) the types supporting fiscal decentralization. Management efficiency and local fiscal administration at Pakkret Municipality of Nonthaburi and Khao Khiris Municipality of Kamphaeng Phet were found that the source of income, political influence, potential of Tax Collector Utilization of taxation tools in economic, social and cultural contexts, as well as public confidence in the management of collected taxes, is most effective in helping Pakkret Municipality of Nonthaburi be more efficient than Khao Khiris municipality of Kamphaeng Phet. This is because the Khao Khiris Municipality is located in the region. The source of income is less than Pakkret Municipality and political influence is not as complex as with Pakkret Municipality. The budget is

the same, according to the plans and regulations of the Ministry of Interior. However, the problem of urbanization is more severe and complex. The budget disbursement is not flexible. And public debt is also a new thing in Thai society. The lack of knowledge of such debt financing for public service use in municipalities varies considerably. Commitment of municipal debt is mainly attributable to government financial institutions. Therefore, if there is a study of the debt-to-value ratio for public services to be effective, the public debt will be necessary for local development to be strong and sustainable and also economic value should be studied together.

Keywords: local fiscal management, revenue side and public debt

บทนำ

การกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่รัฐบาลท้องถิ่นเป็นการมอบภารกิจและให้อำนาจการบริหารแก่องค์กรในระดับล่างหรือในระดับท้องถิ่น ซึ่งนักวิชาการยอมรับว่า การกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความชัดเจนเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 (สกนธ์ วรัญญูวัฒนา, 2554: 4) ต่อจากนั้นจึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยลำดับ อย่างไรก็ตามแม้การกระจายอำนาจจะถูกมองว่าเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า แต่ตลอดช่วงระยะเวลาของการกระจายอำนาจเกิดปัญหาและอุปสรรคจำนวนมาก และการกระจายอำนาจที่ถือว่าประสบความล้มเหลวและไม่เป็นอิสระคือการบริหารการคลัง และถึงแม้ว่าการกระจายอำนาจจะประสบความล้มเหลว แต่ได้มีความพยายามของหน่วยงานระดับกระทรวง กรม ผลักดันให้การกระจายอำนาจเกิดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น โดยพยายามกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จบนหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งกระบวนการแรกมีการผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มมีความสามารถและการเมืองเป็นของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้มีการเลือกตั้ง เน้นการมีส่วนร่วมระดับท้องถิ่น ประชาชนเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างอิสระ ในขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกับหน่วยงานระดับกรมของส่วนภูมิภาค จึงดูเหมือนว่าการกระจายอำนาจทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าด้านอื่นๆ และพบว่า มีปัญหาด้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง การเล่นพรรคเล่นพวกที่ส่งผลกระทบ

ต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ในขณะที่การกระจายอำนาจทางบุคลากร รัฐบาลกลางกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นออกแบบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการกับบุคลากรของตนเองซึ่งมีความเป็นอิสระจากหน่วยงานส่วนกลางภายใต้สังกัดรัฐบาลกลาง แต่ผลปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมว่าการกระจายอำนาจเกี่ยวกับบุคลากรยังคงไม่สามารถมีอิสระจากส่วนกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทั้งอำนาจยังอยู่ภายใต้การดูแลของส่วนกลางมากจนเกินไป และประเด็นสุดท้ายการกระจายอำนาจทางการคลัง ซึ่งเป็นหัวใจของการศึกษาครั้งนี้ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยขาดอิสระทางการคลังที่มีความเกี่ยวข้องกับรายรับ รายจ่ายและหนี้สาธารณะ (ฐิติเทพ สิทธิยศและคณะ: 2559; สัญลักษ์ ปัญวัฒนลิขิต และคณะ, 2559; วีรศักดิ์ เครือเทพ: 2555;ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์:2551; จรัส สุวรรณมาลา:2538) ซึ่งไม่สามารถกำหนดการตัดสินใจได้อย่างอิสระ จนกระทั่งเกิดการลดทอนความสำคัญของกลไกส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น สภาท้องถิ่นและความคิดเห็นของประชาชน ผู้บริหารที่ชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งตลอดระยะเวลาของการประสบกับปัญหาดังกล่าว นักวิชาการและนักปฏิบัติต่างพยายามหาทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาความเป็นอิสระทางการคลังมาโดยตลอด โดยเฉพาะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยที่มีการสนับสนุนงบประมาณจำนวนมหาศาลให้แก่บรรดานักวิจัยที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยจากฐานข้อมูลสกว. พบว่า มีผลการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางการคลังท้องถิ่นจำนวนมาก ได้ข้อค้นพบจากการศึกษาที่มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์หากเกิดการต่อยอดผลการศึกษาในอนาคต

จึงเป็นเหตุผลสำคัญให้ผู้วิจัยสนใจในการสังเคราะห์การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เพื่อประมวลผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารคลังท้องถิ่นมาใช้ในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในเขตที่ตั้งทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของการบริหารการคลังท้องถิ่นในพื้นที่นั้นๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

2) ศึกษาข้อมูลภาคสนามโดยอาศัยข้อมูลจากการสังเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) อันได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย และด้านหนี้สาธารณะ

วิธีดำเนินการวิจัย

สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) โดยพิจารณาประเด็นการบริหารการคลังท้องถิ่น จากนั้นนำข้อค้นพบจากการสังเคราะห์ข้อมูลการบริหารการคลังท้องถิ่นจากฐานข้อมูลดังกล่าวมาศึกษาภาคสนาม

โดยแบ่งออกตามเขตที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลเป็นหลัก โดยกำหนดให้เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทำเลที่ตั้งในเขตเมือง และกำหนดให้เทศบาลเขาคิริส อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทำเลที่ตั้งในเขตภูมิภาค แล้วทำการสัมภาษณ์บุคลากรท้องถิ่นระดับต่างๆ เช่น นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการคลัง แห่งละ 10 คน นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยยังใช้เอกสารที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ปรากฏในภาคสนาม อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติ เอกสารทางราชการ เป็นต้น ประกอบการศึกษา มีขั้นตอนการสังเคราะห์ ดังนี้

ค้นหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

กำหนดคำสำคัญ (Key Words) สำหรับการสืบค้น อาทิ คำว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) การบริหารการคลัง (Fiscal Administration) การคลัง (Fiscal) ภาษี (Taxation) การบริหารท้องถิ่น (Local Administration) เทศบาล (Municipality)

ค้นหาฐานข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านการคลังท้องถิ่น กำหนดให้ค้นหาในฐานข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

เลือกงานวิจัยที่ได้จากการค้นหา โดยทำการประเมินความเกี่ยวข้องกับประเด็นทางการคลังท้องถิ่น ซึ่งกำหนดเกณฑ์ของการเลือกงานวิจัย 2 เกณฑ์ ได้แก่

เกณฑ์งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังท้องถิ่นโดยตรง ได้แก่ รายรับ รายจ่าย หนี้สาธารณะ ความสมดุลทางการคลัง และช่องทางการจัดเก็บรายได้ เป็นต้น

เกณฑ์งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังท้องถิ่นโดยอ้อม เช่น การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดบริการสาธารณะ เป็นต้น

นอกเหนือจากคำสำคัญและเกณฑ์การเลือกงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยใช้คำสำคัญอื่นๆ เพื่อให้มีการค้นหางานวิจัยอย่างครอบคลุม เช่น การปกครองท้องถิ่น (Local Government) งบประมาณรายจ่าย รายรับและรายจ่ายท้องถิ่น หนี้สาธารณะ รวมถึงคำว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่เกณฑ์การเลือกงานวิจัยจะให้ความสำคัญกับงานวิจัยทุกประเภทที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังท้องถิ่นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษางานวิจัยจากฐานข้อมูลสำนักงานสนับสนุนการวิจัยจะปรากฏงานวิจัยที่ตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยเพียง 23 ผลงาน แต่จำนวนผลงานต่างๆ มีชุดโครงการย่อยอีกจำนวนมาก ซึ่งมากพอต่อการสังเคราะห์การบริหารคลังท้องถิ่น ตลอดจนสามารถนำมาใช้กำหนดแนวทางพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจสอบเบื้องต้น พบว่า งานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การศึกษาจากทั้ง 23 ผลงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ 1 งานวิจัยที่เน้นการสนับสนุนระบบการคลังท้องถิ่นขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) กลุ่มที่ 2 งานวิจัยที่เน้นการสนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งวัตถุประสงค์การศึกษา แนวคิดการวิจัย และข้อค้นพบอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่เน้นการสนับสนุนระบบการบริหารการคลังท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ผลงานได้แก่

ประเภทการสนับสนุนระบบการบริหารการคลังท้องถิ่นด้านการจัดเก็บภาษีได้แก่ ผลงานของจรัส สุวรรณมาลาและคณะ (2548) จรินทร์ เทศวานิชและคณะ (2552) พาเกียรติ สมานบุตร และคณะ (2553) และพาเกียรติ สมานบุตร และคณะ (2556) ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ (2559)

ประเภทการสนับสนุนระบบการบริหารการคลังท้องถิ่นด้วยเครื่องมืออำนวยความสะดวก ได้แก่ บัญชร ส่งสัมพันธ์และคณะ (2552) รัฐภูมิ ใจกล้า (2552) และบัญชร ส่งสัมพันธ์และคณะ (2555)

งานวิจัยที่เน้นการสนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 15 ผลงานได้แก่

ประเภทการสนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังด้านรายรับรายจ่ายและหนี้สาธารณะ ได้แก่ ผลงานของจรูญศรี ชายหาดและคณะ (2545) ศุภัช ศุภชลาศัยและคณะ (2545) สมชัย สัจจพงศ์ และคณะ (2545) ชลธิชา วิศรุตวงศ์ และคณะ (2548) สุภารัตน์ ตรีไตรลักษณะและคณะ (2555 ฐิติเทพ สิทธิยศและคณะ (2557) สุมนมาลย์ กรวยสวัสดิ์และคณะ (2557) เรวดี กระโหมวงศ์ และคณะ (2558) กตัญญู แก้วหานาม และคณะ (2559) และฐิติเทพ สิทธิยศและคณะ (2559) มิ่งขวัญ คงเจริญและคณะ (2559)

ประเภทการสนับสนุนการกระจายอำนาจทางการคลังด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการ ได้แก่ ผลงานของสถาบันพัฒนาสยาม (2549) จิตประพัฒน์ สายโสภา และไพบูลย์ ช่างเรียน (2557)และวลัยพร ชิณศรีและคณะ (2557) สัญลักษ์ ปัญวัฒนลิขิต และคณะ (2559)

อย่างไรก็ตามเหตุผลสำคัญของการแบ่งประเภทลักษณะดังกล่าว นอกเหนือจากความแตกต่างของวัตถุประสงค์และข้อค้นพบ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันโดยกรอบแนวคิดของผลงานการศึกษาประเภทที่ 1 มีความหลากหลายในการแก้ไขปัญหาการคลังท้องถิ่น มีการใช้ทฤษฎีเครือข่าย ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ในขณะที่กรอบแนวคิดของผลการศึกษาประเภทที่ 2 ให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจทางการคลังหรือความเป็นอิสระทางการคลังเป็นหลัก

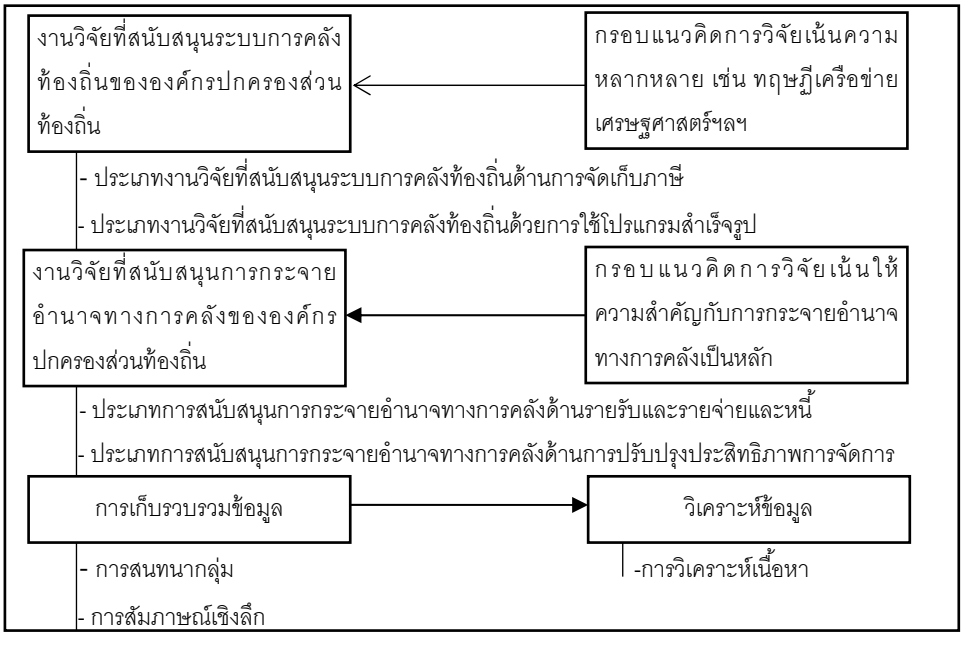
วิธีการเก็บข้อมูล

การสนทนากลุ่ม เพื่อเปิดประเด็นศึกษา สร้างความคุ้นเคยระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล และนำเข้าสู่ประเด็นที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการคลังจำนวน 2 กลุ่มๆ ละ 4 คน ทั้งในเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเทศบาลตำบลเขาคิริส จังหวัดกำแพงเพชร

การสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกได้แก่นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี หรือผู้ที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย จำนวนเทศบาลละ 2 คน รวมจำนวน ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับวิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ โดยวิเคราะห์ไป พร้อมกับการเก็บข้อมูล และดำเนินการตามขั้นตอนโดยย่อ คือ วิเคราะห์และจัดระบบข้อมูล และแยกหมวด หมู่ของข้อมูล โดยเริ่มจากการให้ดัชนีข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วจัดกลุ่มดัชนีสร้างเป็นประเด็นย่อย จากนั้นรวมกลุ่มประเด็นย่อยขึ้นมาเป็นประเด็นหลัก



ภาพที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ผลการวิจัย

ประเภทงานวิจัยที่สนับสนุนระบบการคลังท้องถิ่นด้านการจัดเก็บภาษี

ชุดงานวิจัยส่วนใหญ่มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎี การจัดการด้านการบริหารการคลังท้องถิ่นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ ทฤษฎีเครือข่ายเพื่อการทำงานร่วมกันในการจัดเก็บรายได้ (ภาษีน้ำมัน ภาษียาสูบ)ระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีฐานคติที่ว่า หากหน่วยงานท้องถิ่นมีการรวมตัวกันจะทำให้การจัดเก็บภาษีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังตีกรอบโครงสร้างความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นในเรื่องบทบาทและหน้าที่ รวมถึงศักยภาพทางด้านการบริหารการคลัง ซึ่งปัญหาการบริหารการคลังส่วนใหญ่เกิดจากการจัดเก็บรายได้ที่ไร้ประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ดังจะเห็นได้ว่า ชุดงานวิจัยส่วนใหญ่เน้นหนักไปที่การผนวกรวมกรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เป็นหลัก อาทิ ประเด็นการจัดเก็บภาษี หลักการจัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการเสียภาษี และผลกระทบจากการจัดเก็บภาษี เป็นต้น

ประเภทการสนับสนุนระบบการคลังท้องถิ่นด้วยเครื่องมือต่าง ๆ

ชุดงานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบทางการคลังมีการปฏิบัติและวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมจากการฝึกฝนการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนระบบการคลังที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างฐานข้อมูลการเสียภาษีประเภทต่างๆ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่และประเภทที่ดิน ภาษีบำรุงท้องถิ่น เป็นต้น และให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้สามารถใช้โปรแกรมการจัดการข้อมูลภาษีท้องถิ่นให้ชำนาญประสิทธิภาพในการบริหารการคลังอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับทฤษฎีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หลักสมรรถนะ วัฒนธรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการคลัง การตัดสินใจการนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับการบริหารการคลังท้องถิ่นเพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมของบุคลากรท้องถิ่นที่ขาดความรู้ทางการคลังโดยมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปปรับปรุงระบบการคลังสืบไป

ข้อมูลภาคสนาม

ด้านรายได้

ปัญหาโครงสร้างรายได้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ซึ่งขัดกับเจตนารมย์ของรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540 ที่มุ่งหวังให้เกิดการกระจายอำนาจทางคลังอย่างเต็มรูปแบบ แต่ในความเป็นจริงยังเกิดอุปสรรคมากมาย ท้ายที่สุดส่งผลให้เกิดปัญหาการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ บุคลากร จากส่วนกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความคล่องตัวในการบริการสาธารณะ ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างทางกฎหมายที่ไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้ก่อให้เกิดการขาดความเป็นอิสระทางการคลัง ขาดความเป็นอิสระทางการบริหารทั้งในแง่การขาดรายได้หลักเป็นของตนเอง การขาดความสามารถในการพึ่งตนเองทางการคลังซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแหล่งรายได้หลักจากช่อง

ทางต่างๆ ได้แก่ รายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง รายได้จากภาษีที่รัฐบาลจัดเก็บให้ รายได้ที่รัฐบาลแบ่งให้ เงินอุดหนุน เป็นต้น แต่เป็นแหล่งรายได้ที่เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มากนัก เมื่อพิจารณาจากจำนวนเงิน เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาความสามารถการจัดเก็บภาษีท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ในขณะเดียวกันการจัดการด้านการคลังไม่ก่อให้เกิดนวัตกรรมท้องถิ่นที่มีความทันสมัยหรือสอดคล้องกับบริบทของสังคม ทั้งในแง่ความสามารถการจัดเก็บรายได้ ความรู้ของบุคลากรและการสร้างเครือข่าย อย่างไรก็ตาม การบริหารการคลังมีทิศทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเทศบาลในเขตเมืองได้มีการผลักดันให้เกิดการจัดเก็บภาษีรูปแบบใหม่ เน้นการให้บริการอย่างครบวงจร มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่รับผิดชอบหน้าที่บริหารงบประมาณและดูแลระบบการคลังท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่นที่ดีขึ้นซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีนโยบายผลักดันให้บุคลากรท้องถิ่นมีการเรียนรู้ในการใช้เครื่องมือจัดการเก็บภาษี เช่น มีการวางแผนการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีอากรฆ่าสัตว์ โดยอาศัยข้อมูลประกอบการจัดเก็บเพื่อให้ทราบตำแหน่งที่ตั้งหรือสถานที่อยู่อาศัยของผู้เสียภาษี นอกจากนั้นบุคลากรท้องถิ่นแผนกอื่นๆ เช่น แผนกประชาสัมพันธ์ กองคลัง หรือส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีจะได้รับการอบรมในการอำนวยความสะดวก มีการการแจ้งโทษของการไม่เสียภาษีท้องถิ่นให้แก่ประชาชนทราบเป็นอย่างดี

ด้านรายจ่าย

พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีความเป็นอิสระในแง่การบริหารงบประมาณ แต่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เข้มแข็ง จำเป็นต้องพึ่งภาคเอกชน บริษัท ห้างร้านต่างๆ นั่นหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องว่าจ้างเอกชนมาดำเนินการและปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายอันเป็น หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด อาทิ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ซึ่งระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (ประมูล) รวมถึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 ที่มีวิธีการเสนอราคาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริษัท โดยกำหนดให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานที่ส่อว่าทุจริตส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยปฏิบัติผิดระเบียบจนกระทั่งนำมาสู่การฟ้องร้องกรณีการทุจริตฮั้วประมูล ซึ่งมีทั้งกรณีที่กระทำผิดจริงและกระทำผิดโดยความไม่ชัดเจนของกฎหมาย มีรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติมากจนเกินไป และไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานระดับท้องถิ่น แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาการเบิกจ่าย ซึ่งไม่เป็นไปตามระเบียบส่วนกลาง การตีความอำนาจการใช้จ่ายสาธารณะของท้องถิ่น ปัญหาหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย และความไม่สอดคล้องของการเบิกจ่ายในสถานการณ์

พิเศษ แต่ปัจจุบันมีความพยายามเปลี่ยนแปลงกลไกต่างๆ โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการส่งข้อมูลบางส่วนที่เป็นปัญหาด้านการจัดการการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา จนกระทั่งทำให้รัฐบาลปรับกฎเกณฑ์ต่างๆ โดยผ่อนระเบียบลง เช่น การเพิ่มจำนวนงบประมาณสำหรับวิธีการตกลงราคา การเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการประมูลราคา โดยกำหนดให้สำนักงบประมาณเป็นผู้มีบทบาทหลักกับโครงการขนาดใหญ่ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีความคล่องตัวในการบริหารรายจ่ายมากยิ่งขึ้น

ด้านหนี้สาธารณะ

เทศบาลในเขตภูมิภาคมีบทบาทการก่อหนี้สาธารณะไม่มากนัก เหตุผลสำคัญเกิดจากการก่อหนี้สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยมีข้อจำกัดทางกฎหมายและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับจริยธรรมและเพื่อให้เทศบาลในเขตภูมิภาคดำเนินกิจกรรมสาธารณะให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจพึ่งตนเองได้ จึงกำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่เกือบทุกภารกิจในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องมีเจ้าภาพรับผิดชอบในการผลักดันเพื่อให้โครงการต่างๆ ประสบความสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้กับท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและโครงการขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีการกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุน เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณท้องถิ่นที่มีจำนวนไม่มาก ปัญหาดังกล่าวแตกต่างกับปัญหาการขาดความเป็นอิสระทางการกู้ยืมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ซึ่งการนำเงินกู้ยืมไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ในขณะเดียวกันประชาชนมองว่าการกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุนไม่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น ซึ่งการนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์เกิดควบคู่กับการขาดการสร้างระบบบัญชี การสร้างวิจัยทางการคลัง รวมถึงสภาพคล่องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นความผิดพลาดของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายจ่ายที่เกิดจากการกู้ยืมเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดข้อมูลหลักเกณฑ์การกู้ยืมเงิน ไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่ตรวจสอบการกู้ยืมเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาการขาดความรู้ความสามารถจนกระทั่งไม่สามารถกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินอย่างคล่องตัว แต่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสามารถในการกู้ยืม มีการนำเงินมาใช้ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปรับปรุงอาคารสำนักงานให้มีความทันสมัย ในขณะเดียวกันสอดคล้องกับข้อมูลการกู้ยืมเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรท้องถิ่นให้ความสนใจในการเข้าร่วมอบรมขั้นตอนและระเบียบการกู้ยืมเงินของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมาโดยตลอด บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารหนี้สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งในเขตเมือง ซึ่งทราบการพิจารณาหนี้สาธารณะว่าจำเป็นต้องกำหนดการกู้ยืมเงินให้อยู่บนพื้นฐานกรอบความยั่งยืนทาง

การคลัง ซึ่งพิจารณาตามสัดส่วนหนี้สาธารณะและผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ โดยจำเป็นต้องมีสัดส่วนลักษณะต่างๆ ซึ่งจะสามารถกู้ยืมเงินและได้รับการอนุมัติ นอกจากนั้นกลุ่มบุคลากรดังกล่าวมีการพิจารณาสถานะหนี้เงินกู้คงค้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมตามกระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ด้านเศรษฐกิจการเงิน แตกต่างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภูมิภาคซึ่งขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการเงิน

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านรายได้

จุดเริ่มต้นของปัญหาการบริหารการคลังท้องถิ่นไทยในปัจจุบันเป็นปัญหามาจากรัฐบาลกลางที่มีความไม่ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการกระจายอำนาจทางการคลังตั้งแต่โครงสร้างรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนกระทั่งมีข้อจำกัดและปัญหาโครงสร้างรายได้ท้องถิ่นการขาดแหล่งรายได้หลักที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ จรูญศรี ชายหาดและคณะ (2545) ศุภัช ศุภชลาศัยและคณะ (2545)สุภารัตน์ ตรีไตรลักษณะ และคณะ (2555) และสัญลักษ์ ปัญวัฒนลิขิต และคณะ (2559) ที่ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ ทั้งในแง่ของภาษีและรายได้แหล่งอื่นๆ จนกระทั่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บและขาดอำนาจการจัดการจัดเก็บภาษีของตนทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ สมชัย สัจจพงศ์ และคณะ (2545) พาเกียรติ สมานบุตรและคณะ (2553) พาเกียรติ สมานบุตรและคณะ (2556) ฐิติเทพ สิทธิยศ และคณะ (2559) ที่พบว่า มีปัญหาของการจัดเก็บรายได้เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ การขาดความเป็นอิสระ การปรับอัตราภาษีท้องถิ่น ซึ่งทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ต่ำกว่าที่ควร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความสามารถในการตัดสินใจให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนแหล่งรายได้หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความซับซ้อนและไม่สะท้อนความแตกต่างของเศรษฐกิจและสังคม มีปัญหาสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับรัฐบาล และจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงระบบภาษี ซึ่งไม่แตกต่างกันกับการศึกษาของจรินทร์ เทศวานิช และคณะ (2552) วลัยพร ชินศรีและคณะ (2557) รวมถึงการศึกษาของกตัญญู แก้วหานาม และคณะ (2559) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดของการจัดการรายได้ เช่น ระบบภาษีที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ การขาดความรู้ของประชาชน การขาดการทำงานเชิงรุก ในขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับการขาดความรู้ความสามารถของบุคลากรเริ่มมีผลการศึกษาที่ไม่ตรงกันเช่นเดียวกับการศึกษาของสถาบันสยาม (2549) และของสัญลักษ์ ปัญวัฒนลิขิต และคณะ (2559)ที่ระบุว่ามีข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของระบบการจัดการ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่า เทศบาลมีความพยายามพัฒนาข้อจำกัดเดิมจนมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานที่ทันสมัยและบุคลากรมีความสามารถ

ด้านรายจ่าย

มีความไม่ชัดเจนของระเบียบการใช้จ่ายท้องถิ่นการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามกฎระเบียบส่วนกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตประพัฒน์ สายโสภาและไพบูลย์ ช่างเรียน (2557) ที่ระบุว่า ความไม่ชัดเจนของภารกิจก่อให้เกิดความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาการตีความอำนาจการใช้จ่ายสาธารณะของท้องถิ่นปัญหาหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายของท้องถิ่นความไม่สอดคล้องของการเบิกจ่ายในสถานการณ์พิเศษปัญหาการใช้จ่ายตามแผนงานอย่างไม่สมดุล โดยส่วนที่ระบุว่าปัญหารายจ่ายเกิดขึ้นจากข้อจำกัดของกฎระเบียบและบทบาททางลบที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ชลธิชา วิศรุตวงศ์ และคณะ (2545) รวมถึง สมชัย สัจจพงศ์ และคณะ (2545) ซึ่งพบการศึกษาทำนองเดียวกัน

ด้านหนี้สาธารณะ

มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้และขั้นตอนการกู้เงิน การขาดความเป็นอิสระในการกู้เงินของท้องถิ่นส่งผลต่อความไม่คล่องตัวของการระดมทรัพยากรและความไม่ไว้วางใจของท้องถิ่นจากส่วนกลาง การนำเงินกู้ยืมไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ความสับสนของหน่วยงานตรวจสอบการกู้ยืมเงิน ปัญหาต่างๆ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนิยมรอรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพียงแหล่งเดียว เนื่องจากเป็นแหล่งรายได้หลักที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของสุมนมาลย์ กรวยสวัสดิ์ และคณะ (2557) พบว่า การก่อหนี้สาธารณะมีข้อจำกัดของกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนต่างๆ ซับซ้อน และยากแก่การทำความเข้าใจ จนกระทั่งส่งผลให้เป็นอุปสรรคสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีปัญหาการบริหารการคลัง แต่ก็พบว่า มีแนวโน้มของการพัฒนาที่ดีขึ้น มีการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านการจัดเก็บภาษี การจัดเก็บภาษีรูปแบบใหม่ การทำแผนที่ภาษี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบัญชร ส่งสัมพันธ์และคณะ (2252); บัญชร ส่งสัมพันธ์และคณะ (2555) ที่พบว่า การบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น งานสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูลทางการคลังมีการปรับปรุงที่ดีขึ้น และพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงระบบการคลัง 6 ระบบ เช่น ระบบงบประมาณ การเงิน พัสดุ ควบคุมภายใน ตรวจสอบ และติดตามประเมินผล โดยมีผลการศึกษาทำนองเดียวกับ จรัส สุวรรณมาลา และคณะ (2548) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มมีการนำนวัตกรรมทางการคลังท้องถิ่นแบบใหม่ๆเข้ามาใช้ ในขณะที่ด้านรายจ่ายมีการผ่อนคลายกฎระเบียบจากส่วนกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคุมรายจ่ายต่างๆ เพิ่มมากขึ้นและประเด็นสุดท้ายการเพิ่มศักยภาพในการบริหารหนี้สาธารณะ โดยพยายามกู้ยืมเงินเพื่อบริหารกิจการสาธารณะให้เกิดความรอบครอบมากขึ้น โดยสอดคล้องกับการศึกษาของฐิติเทพ สิทธิยศ และคณะ (2557) พบว่า การก่อหนี้สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดประโยชน์และมีการพยายามกู้ยืมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีปัญหาขั้นตอนของกฎระเบียบอย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่มีความ

เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีความรู้ด้านหนี้สาธารณะ พบว่า มีความแตกต่างกับผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากการที่บุคลากรท้องถิ่นขาดความรู้ความสามารถสู่การได้รับการพัฒนาความรู้จนกระทั่งมีความรู้เพียงพอที่จะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของการกู้เงินได้ แต่อาจมีความแตกต่างกันตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่แตกต่างกับการศึกษาของ จิตประพัฒน์ สายโสพา และไพบูลย์ ช่างเรียน (2557) ซึ่งพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตเมืองมีระดับความรับผิดชอบและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชภูมิ ใจกล้า (2552) ที่มีผลการศึกษาทำนองการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรจากการได้รับการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ด้านรายได้

หน่วยงานท้องถิ่นควรปรับปรุงวิธีการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยการเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับท้องถิ่น

ด้านรายจ่าย

หน่วยงานท้องถิ่นควรศึกษากฎหมายให้ชัดเจนให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการบริหารรายจ่ายที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของประชาชน นอกจากนี้ จะต้องกำหนดแผนและตระหนักถึงความคุ้มค่าทั้งทางเศรษฐศาสตร์ในการบริหารงบประมารายจ่าย

ด้านหนี้สาธารณะ

หน่วยงานท้องถิ่นควรศึกษากฎหมายให้ชัดเจนเพื่อบริหารหนี้สาธารณะให้มีประสิทธิภาพไม่เป็นภาระต่อการบริหารคลังท้องถิ่น โดยการพิจารณาความคุ้มค่า จุดเด่น จุดด้อย ในการก่อหนี้สาธารณะเพื่อจัดทำการบริการสาธารณะให้กับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาการความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ในการบริหารหนี้สาธารณะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ควรศึกษาการพัฒนาการจัดเก็บภาษีด้วยเครื่องมือทางเศรษฐมิติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ควรศึกษาการพัฒนาแหล่งรายได้เพื่อการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

กตัญญู แก้วหานาม และคณะ. 2559. **แนวทางการเสริมสร้างสำนึกพลเมืองของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง**. กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

จิตประพัฒน์ สายโสภา และไพบูลย์ ช่างเรียน.2557. **ปัญหาและแนวทางการแก้ไขของการกระจายอำนาจด้านการเงินและการคลังไปสู่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

จรินทร์ เทศวานิชและคณะ. 2552. **โครงการ ประเมินการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้างรูปแบบใหม่และผลกระทบต่อการใช้ที่ดิน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

จรูญศรี ชายหาดและคณะ. 2545. **รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

จรัส สุวรรณมาลา. 2538. **ปฏิรูประบบการคลังไทย กระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

จรัส สุวรรณมาลาและคณะ.2548. **โครงการวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย**.กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ชลธิชา วิศรุตวงศ์ และคณะ. 2548. **รายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ฐิติเทพ สิทธิยศและคณะ. 2557. **การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการในการก่อหนี้และสถานะหนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: นัย สำหรับการบริหารความเสี่ยง**.กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ฐิติเทพ สิทธิยศและคณะ. 2559. **แนวทางการส่งเสริมความเป็นอิสระทางการคลังด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. 2551. **การคลังท้องถิ่น: รวมบทความวิจัยเพื่อเพิ่มพลังให้ท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์และคณะ. 2559. **ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บัญชร ส่งสัมพันธ์และคณะ. 2552. **โครงการการจัดการแนวคิดเชิงระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสารสนเทศทางการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บัญชร ส่งสัมพันธ์และคณะ. 2555. **โครงการการส่งเสริมบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการพัฒนาวัฒนธรรมสารสนเทศทางการบริหารงานคลังให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พาเกียรติ สมานบุตร และคณะ. 2553. **การส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บภาษีน้ำมันเอง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พาเกียรติ สมานบุตร และคณะ.2556.**การพัฒนาศูนย์กลางเครือข่ายและสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดเก็บภาษีน้ำมันขององค์การบริหารส่วนจังหวัด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

มิ่งขวัญ คงเจริญและคณะ. 2559. **การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ราชกิจจานุเบกษา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. เล่มที่ 114 ตอนที่ 55 ก (11 ตุลาคม 2540).

ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิด เกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542**. เล่ม 116/ตอนที่ 120 ก/ หน้า 70/29 พฤศจิกายน 2542.

ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560**. เล่ม 134/ ตอนที่ 24 ก/ 24 กุมภาพันธ์ 2560.

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2535. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2553.สืบค้นได้ที่ http://www.chamai.go.th/fileupload /8825p.pdf

เรวดี กระโหมวงศ์ และคณะ. 2558. **การกระจายอำนาจทางการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

รัฐภูมิ ใจกล้า. 2552. **โปรแกรมแผนที่ภาษีระดับตำบลเพื่อเชื่อมโยงกับโปรแกรมแผนงานโครงการแบบออนไลน์ กรณีศึกษาตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

วลัยพร ชิณศรีและคณะ. 2557. **การเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเป็นเลิศในด้านการจัดเก็บรายได้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

วีรศักดิ์ เครือเทพ. 2555. **กลยุทธ์การปรับตัวทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ภาวะวิกฤต**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ศุภัช ศุภชลาศัยและคณะ. 2545. **เหตุผลและความจำเป็นของการกระจายอำนาจทางการคลัง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สกนธ์ วรัญญูวัฒนา. 2554. **วิถีใหม่การพัฒนารายรับท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบัน พระปกเกล้า.

สถาบันพัฒนาสยาม. 2549. **การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สถาบันพัฒนาสยาม. 2549. **การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุภารัตน์ ตรีไตรลักษณะและคณะ. 2555. **การเสริมบทบทของสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (ส.ท.ท.) ในการพัฒนาสารสนเทศด้านการคลังของเทศบาล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สมชัย สัจจพงศ์ และคณะ. 2545. **ดุลการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุมนมาลย์ กรวยสวัสดิ์และคณะ. 2557. **แนวทางการเพิ่มศักยภาพการก่อหนี้ของท้องถิ่นเพื่อการบริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สัญลักษ์ ปัญวัฒนลิขิต และคณะ. 2559. **การศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการคลังและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เอื้อต่อความเป็นอิสระทางการคลัง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายใน ของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Development of Administrative Model for Internal Educational Quality Assurance of Training Centers under Royal Thai Police

ระพีพร เอียงอุบล

Rapeeporn Eang-ubol

สำนักการศึกษาและประกันคุณภาพ กองบัญชาการศึกษา

e-mail: rapee.yo@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ และบุคลากรสายงานสนับสนุน 306 คน จากกองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 20 คน จากกองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1, 3, 4 (2) กลุ่มตัวอย่างเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 10 คน และผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2, 3 และ 8 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการอำนวยการและการสั่งการ

2. ปัญหาการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงกว่าทุกด้าน สำหรับด้านการควบคุม มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) กลไกการบริหาร และ 4) วิธีดำเนินการ

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, การประกันคุณภาพภายใน, ศูนย์ฝึกอบรม

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) investigate current conditions and problems; 2) develop the administrative model of internal quality assurance management for training centers under Royal Thai Police. The samples used in this study were divided into 2 groups: (1) the sample who investigated the conditions and problems of internal quality assurance management comprised 306 administrators, teachers, lecturers and support personnels from the Central Police Training Division, Training Center Provincial Police Region 1 - 8, Training Center Southern Border Provinces Police Operation Center and 20 people from the Central Police Training Division, Training Center Provincial Police Region 1, 3 and 4; (2) The sample who developed the model of internal quality assurance management comprised 10 quality assurance experts and 20 educational administrators from Training Center Provincial Police Region 2, 3 and 8. The tools used in the research were interview forms, questionnaires and focus group discussion. Data were analyzed by descriptive statistics which were percentage, mean and standard deviation whereas qualitative analysis was carried out by content analysis and drawing conclusions.

Research results:

1. The overall performance of internal quality assurance management of training centers Royal Thai Police was at a high level. The highest mean was the planning aspect. For the direct and order aspect was the lowest.

2. Problems of internal quality assurance management of training centers Royal Thai Police were found to be moderate overall. The planning aspect was higher than all other aspects. For the control aspect the problem was the least.

3. The development of the internal quality assurance management model of training centers Royal Thai Police consists of four elements: 1) objectives 2) principles 3) Management mechanism and 4) ways of action.

Keywords: Administrative Model, Internal Educational Quality Assurance, Training Centers

บทนำ

โลกในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน และมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมถึงจะต้องเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ซึ่งมี "คุณภาพของคน" เป็นปัจจัยสำคัญของความท้าทายดังกล่าวเพื่อสู่ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ โดยมี "การศึกษาที่มีคุณภาพ" เป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นแต่ละประเทศจึงมีความจำเป็น ที่จะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และทำให้เป็นคน ที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 1)

รัฐบาลได้มีความพยายามพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของประเทศมาโดยตลอด โดยจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษา มีการควบคุมคุณภาพการศึกษาและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยกำหนดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพ ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา และเป็นสิ่งที่จะยืนยันว่าสถาบันที่จัดการศึกษามีคุณภาพเพื่อการพัฒนาผลผลิตที่ยั่งยืน

การประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 10 ปี ซึ่งจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554 – 2558) ระดับ อุดมศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้เสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม ดังนี้ 1) ศูนย์ฝึกอบรมควรวางแผนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมตลอดทั้งปี เพื่อให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรมีระยะเวลาในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และควรปรับปรุงให้ผู้บริหารตระหนัก เข้าใจ และสามารถวางแผน การดำเนินการล่วงหน้า รวมทั้งพยายาม ทำให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำให้ได้ เพื่อสามารถพัฒนางาน ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เพราะผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรมมีการปรับเปลี่ยนเกือบทุกปี 3) ควรติดตามผลการพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา และนำมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ด้านการบริหาร ควรพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารและระบบการส่งมอบงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการดำเนินงานควรเป็นไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) 5) ด้านการประกันคุณภาพบุคลากรขาดความลึกซึ้งในระบบการประกันคุณภาพ 6) ด้านโครงสร้างองค์กร ควรปรับโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาและการบริหารให้เอื้อต่อการปฏิบัติพันธกิจหลัก 7) ควรผลักดันนโยบายการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมทั้งหมด

ให้อยู่ในสังกัดกองบัญชาการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการ การกำกับดูแล และคุณภาพของการจัดการศึกษาและผลผลิตเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8) ควรให้การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษากับศูนย์ฝึกอบรม 9) บุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมควรทำความเข้าใจอย่างถูกต้อง และมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการเตรียมการประกันคุณภาพการศึกษา จากคำแนะนำดังกล่าวชี้ให้เห็นนัยสำคัญว่าการประกันคุณภาพการศึกษาของ ศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังต้องมีการพัฒนาทั้งการบริหารที่ขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งระบบและกลไก การประกันคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อันเป็นเป้าหมายที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรผู้ให้ข้อมูล จำนวน 1,296 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 62 คน ครู/อาจารย์ 243 คน และบุคลากรสายงานสนับสนุน 991 คน ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน จำนวน 306 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (วรรณี แกมเกตุ, 2551: 293) ได้แก่ ผู้บริหาร 11 คน ครู/อาจารย์ 60 คน และบุคลากร สายงานสนับสนุน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทาง การบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ และบุคลากรสายงานสนับสนุนของศูนย์ฝึกอบรมที่มีสภาพ การบริหารอยู่ในระดับมาก มีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับน้อย จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และมีผลการประเมินคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดีถึงดีมาก ซึ่งได้แก่ กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและตีความสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ การบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม โดยร่างรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอน ที่ 1 และ 2

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบ การบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม โดยนำร่างรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรมจากขั้นตอนที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 คน จากมหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กองบัญชาการศึกษา กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง วิทยาลัยการตำรวจ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และกรมแพทย์ทหารเรือ พิจารณาตรวจสอบพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = .72) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .70) โดยเฉพาะการประเมินคุณภาพภายในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .72) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน การอำนวยการและการสั่งการ ($\overline{X}$= 3.74, S.D. = .77) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = .85)

2. ปัญหาการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ภาพรวม มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.52, S.D.= .85) ซึ่งด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงกว่าทุกด้าน ($\overline{X}$ = 2.60, S.D. = .89) โดยเฉพาะการประเมินคุณภาพภายใน ($\overline{X}$ = 2.63, S.D. = .93) สำหรับด้านการควบคุมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.46, S.D. = .87) ซึ่งการประเมินคุณภาพภายในมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 2.45, S.D. = .93)

3. รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) กลไกการบริหาร และ 4) วิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 2) เพื่อให้ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ บุคลากรของศูนย์ฝึกอบรม และกองบัญชาการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มุ่งสู่การประกันคุณภาพภายใน และ 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน

3.2 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการความรับผิดชอบ 3) หลักการทำงานเป็นทีม และ 4) หลักการกระจายอำนาจ

3.3 กลไกการบริหาร ประกอบด้วย 1) จัดโครงสร้างองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างของกองบัญชาการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรม โดยจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย 2) แต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นการตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ชุดต่างๆ ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในส่วนกองบัญชาการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ศูนย์ฝึกอบรมศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง

3.4 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำคู่มือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน กำหนดงบประมาณและทรัพยากร กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย กำหนดแนวทาง/วิธีการ กำหนดระยะเวลา กำหนดเครื่องมือและวางแผนการเก็บข้อมูล และกำหนดรูปแบบการรายงานผล 2) การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน ได้แก่ การกำหนดผู้รับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ดังนี้ คณะกรรมการบริหารการประกันคุณภาพภายใน คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะอนุกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา คณะอนุกรรมการประเมินคุณภาพภายใน และกรรมการประเมินอภิมาน 3) การอำนวยการและการสั่งการ ได้แก่ การสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ จัดฝึกอบรม นิเทศ กำกับ ติดตาม และประสานงาน 4) การควบคุม ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ การประชุมบริหารรายเดือนหรือในกรณีเร่งด่วน เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรมสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการวางแผนการประเมินคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินคุณภาพภายในเป็นหัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพภายในที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานต้นสังกัดและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ดังนั้นการประเมินคุณภาพภายในจึงต้องมีการวางแผนการดำเนินการเป็นอย่างดีและต่อเนื่อง เพื่อให้การประเมินคุณภาพภายในบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554: 14) ที่กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการดำเนินงานของการประเมินคุณภาพภายใน เป็นกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ โดยเริ่มจากการวางแผน การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีการกำหนด

วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการประเมิน ให้ชัดเจน รวมไปถึงการวางแผนผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ระยะเวลาและทรัพยากร ที่ต้องใช้

2. สำหรับปัญหาการบริหาร การประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ภาพรวม มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน เนื่องจากศูนย์ฝึกอบรมสังกัดตำรวจภูธรภาค ซึ่งหน้าที่หลักคือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทำให้งบประมาณส่วนใหญ่ใช้ไปกับการสนับสนุนภารกิจหลัก ส่งผลให้ในด้านการศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อย ซึ่งทรัพยากรและงบประมาณถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในการดำเนินการ ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอก็จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ยาก สอดคล้องกับ นวพรรดิ์ นามพุทธา (2555: 258 - 262) ที่กล่าวว่า การเตรียมการเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ มาบริหารระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และเบญจวรรณ ถนอมชยธวัช. (2558: 66) ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่า ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญและกระบวนการที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีความเป็นเลิศ คือ งบประมาณ

3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

3.1. การวางแผนดำเนินการในรูปของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ จากกองบัญชาการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนเป็นขั้นตอนแรกและสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องร่วมมือกัน ทั้งชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัดภายใต้การกำกับ ดูแล และสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด เข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษา มีคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียน ทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับจำรัส นองมาก (2545: 28) และรุ่ง แก้วแดง (2544: 107) ได้อธิบายว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความสามารถออกแบบกระบวนการการบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการบริหารอันดับแรกคือ การวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะการที่ระบบประกันคุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จ และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษากำหนดได้นั้นขึ้นอยู่กับการวางแผน และพัฒนาระบบประกันคุณภาพอย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อการพัฒนา ปรับปรุง สถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.2 การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งดำเนินการในรูปของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่พิจารณาจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารเพื่อร่วมกันดำเนินงาน ทั้งบุคลากรภายนอก บุคลากรจากกองบัญชาการศึกษา กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 – 8 และศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารการประกันคุณภาพภายใน คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะอนุกรรมการรับผิดชอบตัวบ่งชี้ คณะอนุกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และคณะอนุกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา 3 ประการ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา 2549: 3 - 4) คือ การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) โดยให้หน่วยงานต่างๆ ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ สนับสนุนส่งเสริมและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม และร่วมภาคภูมิใจ ในความสำเร็จ โดยการแสดงภาระรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ในการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และสำนักทดสอบการศึกษา (2554: 3) กล่าวว่า กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับศักยภาพ ภาระและปริมาณงาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมตรวจสอบ และถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน

3.3 การอำนวยการและ การสั่งการ มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก ในการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะบุคลากรของทั้งศูนย์ฝึกอบรมและกองบัญชาการศึกษามีการโยกย้ายสับเปลี่ยนเป็นประจำทุกปี ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เปรมจิต มอร์ซิง (2556: 145 - 152) ศึกษารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยชุมชน พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง Owlia and Aspinwall (1996) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา โดยได้สรุปเป็นมิติคุณภาพการศึกษา 3 มิติ ซึ่งมิติหนึ่ง ที่พบ คือ มิติที่เน้นการถ่ายทอดความรู้

3.4การควบคุม ดำเนินการ โดยคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ ซึ่งก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากศูนย์ฝึกอบรมมีลำดับขั้นการบังคับบัญชาในหลายระดับ และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด ซึ่งลักษณะดังกล่าวถึงแม้จะเป็นจุดแข็งขององค์การในอันที่จะทำให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย แต่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นการจัดโครงสร้างองค์การแบบแบน (Flat Organization) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม รวมถึงความรับผิดชอบ และการกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ ชิตยวงษ์ (2551: 227) ศึกษาการสร้าง

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่กำกับติดตาม การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า การกระจายอำนาจ โดยการมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจให้กับผู้รับผิดชอบให้มีการสั่งการ เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกคล่องตัว ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผล การวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษา ควรศึกษาทำความเข้าใจ และร่วมกันในการนำรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพ

1.2 กองบัญชาการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำข้อมูลจาก การวิจัยครั้งนี้ไปใช้จัดทำแผนบริหาร เพื่อการกำกับ ติดตามการบริหารการประกันคุณภาพภายใน

1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรนำข้อมูลผลจากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารการประกันคุณภาพภายในให้ศูนย์ฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้จริงในศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในศูนย์ฝึกอบรมในบริบทสภาพแวดล้อม ที่แตกต่างกัน เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ฝึกอบรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

จำรัส นองมาก. (2545). **ปัญหา การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** จุลสาร สมศ. ประจำเดือนสิงหาคม.

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช. (2558). **การพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 10 (1), มกราคม - มิถุนายน 2558.

เปรมจิต มอร์ซิง. (2556). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยชุมชน.** ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นวพรรดิ์ นามพุทธา. (2555). **รูปแบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** หลักสูตรปริญญา ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร จัดการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). **ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก.** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเทพ ชิตยวงษ์. (2551). **รูปแบบ การพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักฯ.

Owlia, M.S., and E.M. Aspinwall. A Framework for the Dimensions of Quality in Higher Education. Quality Assurance in Education. 4 (February 1996): 12 - 20.

การวิเคราะห์เทคนิคการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยจากบทเพลงในภาพยนตร์แอนิเมชั่นเรื่อง เงือกน้อยผจญภัย ภาค 1 ชื่อเรื่อง "Little Mermaid – Poor Unfortunate Souls" (ใจอันไร้ที่พึ่งพา)

Analysis of Translation Techniques of English Song in Animation Movie "Little Mermaid": Poor Unfortunate Souls

นภสินี นิลพันธ์

Napasinee Nillaphan

คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: napasinee@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลวิธีการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยจากภาพยนตร์แอนิเมชั่นเรื่อง เงือกน้อยผจญภัย ภาค 1 ชื่อเรื่อง "Little Mermaid – Poor Unfortunate Souls" (ใจอันไร้ที่พึ่งพา) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพจากการศึกษาการใช้เทคนิคการแปล ข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ได้ใช้กรอบทฤษฎีของลาร์สัน (1984) ที่ว่าด้วยกลวิธีในการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย 5 วิธี คือ การใช้คำเทียบเคียง การละ การใช้คำยืม การแปลแบบรักษารูปแบบ หรือการแปลตรงตัว และการสรุปหรือเอาความ ตามลำดับ เทคนิคการแปลที่พบส่วนใหญ่ถูกนำมาปรับใช้กับการใช้คำศัพท์ใหม่โดยการยืมคำแปลตรงตัว เพื่อคงรักษาความหมายเดิมของภาษาต้นฉบับไว้ ทั้งนี้ ผู้แปลใช้เทคนิควิธีการแปลที่เหมือนและแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของภาษาไทยตามบริบทและวัฒนธรรมและใช้การเทียบเคียงเป็นต้น ผู้แปลมีการใช้เทคนิคการแปลแบบตรงตัว ใช้คำยืม และการแปลที่ใช้ความหมายใกล้เคียงเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการแปลละคำ และการสรุปคำมีอยู่บ้าง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิเคราะห์เทคนิคการแปลและได้เสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านการแปลที่เกี่ยวข้องที่ควรนำมาวิเคราะห์ต่อไป

คำสำคัญ: การแปล, กลวิธีการแปล

ABSTRACT

The objective of this research aimed at studying on translation of song from English Song to Thai in an animation movie'*Little Mermaid': Poor Unfortunate Souls.* The analysis was conducted through qualitative research. Data were categorized based on the use of Larson's theory (1984) of translation techniques included: 1) Restatement, 2) Omission, 3) Borrowed words, 4) form-based translation or literal translation, and 5) non-literal translation. Regarding translation techniques, the study found that most of them used in translating song from English to Thai by forming a new words which literally translated each lexical terms of source language. The techniques in translating have been varied according to similarities between English and Thai usage and difference between English and Thai usage. Another thing is that, restatement technique used in translating, inhere which most of the translation techniques used such as literal translation, borrowed words, and restatement while minor techniques in translating song was found omission and non-literal translation. There are comments and suggestions have been made for further research.

Keywords: translation, translation technique

บทนำ

ในยุคที่การสื่อสารไร้พรมแดน การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาเป็นสื่อระหว่างมนุษย์จากกลุ่มสังคมที่มีความแตกต่างกันไม่ว่าด้านภาษา เชื้อชาติ และศาสนาที่ต้องการสื่อสารให้เข้าใจทั้งด้านภาษา และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ศาสตร์แห่งการแปลจึงเกิดขึ้น เพื่อสนองตอบความต้องการของมนุษย์ในการที่จะถ่ายทอดความหมายจากภาษาที่อยู่ในสารหนึ่งไปสู่บุคคลจากสังคมที่ใช้ภาษาต่างกันให้เข้าใจ จึงเกิดเป็นศาสตร์การแปลข้ามภาษา (cross-cultural translation) ซึ่งเป็นการแปลที่ถ่ายทอดความคิด และวัฒนธรรมจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษาหนึ่ง ทำให้คนในอีกวัฒนธรรมหนึ่งได้เรียนรู้ และเข้าใจความคิดความเป็นอยู่ รวมถึงจิตนาการของคนในอีกภาษาหนึ่ง ในปัจจุบัน จุดประสงค์ของการแปลได้ขยายขอบเขตกว้างไกลไปกว่าการถ่ายทอดความหมายทางภาษา แต่ยังเป็นการถ่ายทอดและสะท้อนค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนการถ่ายทอดแนวความคิด โดยมีผู้แปลเป็นสื่อกลาง ความสามารถในการแปลที่ต้องใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ (creative) หรือคำที่มีความหมายกำกวม (ambiguous) ผู้แปลต้องตีความ ต้องเข้าใจภาษาและเข้าถึงภาษาจากต้นฉบับอย่างแท้จริง ซึ่งปัจจุบัน มนุษย์เรามีการสื่อสารการใช้ภาษาผ่านสื่อทางภาพยนตร์ เผยแพร่เป็นสารคดี และ

ภาพยนตร์แอนิเมชั่น การแปลบทบรรยายใต้ภาพ (subtitles) จากภาพยนตร์สารคดี และหนังแอนิเมชั่น ย่อมต้องสื่อความหมายและอารมณ์จากบทพูดของตัวละคร ดังนั้นความสามารถในการใช้ภาษาของผู้แปลต้องเข้าใจและลุ่มลึกถึงวัฒนธรรมที่มาพร้อมกับภาษา ทั้งนี้เนื่องจากภาษาเป็นตัวกำหนดวัฒนธรรม และวัฒนธรรมก็ถูกกำหนดโดยภาษาในทางกลับกัน (Larson, 1998 อ้างไว้ใน พัชรี โภคาสัมฤทธิ์, 2555 หน้า 1) การแปลมีบทบาทอย่างยิ่งในการถ่ายทอดทั้งภาษาและวัฒนธรรมจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง กลวิธีการแปลมีหลายรูปแบบและศาสตร์ที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแปลบทภาพยนตร์ และการแปลคำบรรยายใต้ภาพยนตร์แอนิเมชั่นจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดยทั่วไปนักแปลมักให้ความสำคัญกับการแปลคำนาม สรรพนาม คำกริยา คำวิเศษณ์ คำอุทาน ขณะที่การแปลนามวลีในบทภาพยนตร์ ซึ่งผู้แปลอาจจะต้องใช้กลวิธีการสื่อสารข้ามภาษาผ่านการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ทั้งนี้ ผู้แปลจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมและการถ่ายทอดอารมณ์ของตัวละคร เช่น การชมเด็กว่าน่ารักในภาษาอังกฤษอาจชมว่า Oh, what a cute baby! ซึ่งเมื่อแปลเป็นภาษาไทยให้ได้รสชาติเหมือนเป็นภาษาไทยที่คนไทยพูดก็อาจแปลได้ว่า “แหม! ช่างน่าเกลียดน่าชังเหลือเกิน” ซึ่งถ้าแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษจะได้ “What an ugly baby!” ย่อมไม่ถูกต้องเพราะถือเป็นการแปลที่ไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมในการชมเด็กว่าน่ารักของไทย (พัชรี โภคาสัมฤทธิ์, 2555 หน้า 1) ดังนั้น จะเห็นว่า การแปลเป็นความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้พูดภาษานั้นๆ อย่างชัดเจน ผู้ที่พูดภาษาต่างกันและมีวัฒนธรรมที่ต่างกันย่อมมีพื้นฐานทางความคิดที่แตกต่างกัน

การวิจัยจึงนี้มุ่งศึกษากระบวนการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยโดยเน้นวิเคราะห์การแปลประโยคที่ซับซ้อน และลดรูป ที่มาจากบทเพลง ตัวอย่างในงานวิจัยชิ้นนี้คือเรื่อง เงือกน้อยผจญภัย ภาค 1 ชื่อเรื่อง “Little Mermaid – Poor Unfortunate Souls” (ใจอันไร้ที่พึ่งพา) โดยผู้ศึกษาสนใจการแปลบทเพลงจากเรื่องเรื่อง “Little Mermaid – Poor Unfortunate Souls” (ใจอันไร้ที่พึ่งพา) โดยผู้วิจัยสนใจการแปลที่มุ่งเน้นกลวิธีการแปลคำนาม หรือกลุ่มคำที่มีความหมายหลายนัย ประโยคที่ซับซ้อนและลดรูป เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวิธีการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยด้วยเทคนิคใดจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อสื่อสารภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค้นหากลวิธีการแปลที่รักษาความหมายเดิมครบถ้วนถูกต้องไม่แปรเปลี่ยน กลายเป็นคำตรงกันข้าม หรือเป็นการหาคำเทียบเคียงที่รักษาอรรถรสของภาษาเดิมไว้ให้เป็นรสเดียวกัน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยสนใจการแปลบทภาพยนตร์ถ้อยคำทางวัฒนธรรมภาษาในภาพยนตร์ การใช้กลวิธีการแปลระดับคำที่ต้องใช้ไวยากรณ์ และความเข้าใจวัจนภาษาของเจ้าของภาษาที่อาจเป็นปัญหาที่ยากลำบากต่อผู้ที่ไม่ได้พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ เนื่องจากจะต้องอาศัยความรู้ในภาษาและวัฒนธรรมของผู้ที่พูดภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี โดยต้องคำนึงถึงกลวิธีการแปลระดับคำ การใช้คำเปรียบเทียบ คำที่บอกลีลาและอารมณ์ของตัวละคร ซึ่งต้องอาศัยการอ่านตีความจากบท

บรรยายและใช้ภาพ และเสียงประกอบการแปล ดังนั้น เมื่อต้องถ่ายทอดบทภาพยนตร์ภาษาอังกฤษให้เป็นบทบรรยายภาษาไทย จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้แปลบทภาพยนตร์ที่จะต้องหากลวิธีต่างๆ ในการถ่ายทอดอารมณ์ขัน มุขตลก รวมไปถึงความรู้สึกของตัวละครแต่ละตัวให้ออกมาในรูปของบทบรรยายใต้ภาพที่สามารถรักษารสของภาพยนตร์ไว้ได้ (กัลยกร ฉัตรศิริมงคล, 2547 หน้า 4)

จูเลียน เฮาส์ (House, 1977, pp. 25-31, อ้างไว้ใน จิราวรรณ สุขวิทยากุล, 2557, หน้า 21) กล่าวถึงการแปลว่ามีแก่นสำคัญคือการรักษา "ความหมาย" เมื่อถ่ายทอดจากภาษาหนึ่งไปสู่ภาษาหนึ่ง โดยที่ผู้แปลควรตระหนักถึง "ความหมาย" ของการแปลภาษา ในที่นี้ มี 3 ประเด็นคือ

(1) ความหมายทางอรรถศาสตร์ (semantic aspect of meaning) คือความหมายตรงตามรูปหรือตามการอ้างอิง ความหมายทางอรรถศาสตร์นี้ยังเกิดขึ้นได้แม้คำดังกล่าวจะไม่อ้างอิงถึงสิ่งใดในโลกความเป็นจริง เช่นกรณีของนวนิยายวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

(2) ความหมายทางวัจนปฏิบัติ (pragmatic aspect of meaning) คือ ถ้อยคำได้จากลักษณะทางไวยากรณ์ เช่น การเรียงลำดับคำ การเน้นเสียง หรือการปรากฏของคำกริยาบ่งการกระทำ (performative verbs) แต่ในสถานการณ์จริงบริบทจะสามารถบอกพลังวัจนกรรมปฏิบัติ

(3) ความหมายตามรูปแบบข้อความ (textual aspect of meaning) ข้อความในที่นี้หมายถึงการร้อยเรียงประโยคให้เป็นหน่วยที่ใหญ่ขึ้น ในกระบวนการสร้างข้อความนั้น มีบริบทแวดล้อมต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การปรากฏของคำที่ใช้เหมือนคำสรรพนาม (pro-forms) การแทนที่ (substitution) การเน้นคำซ้ำ (anaphora) เป็นต้น นอกจากนี้ ด้านกระบวนการแปล สัญฉวี สายบัว (2550) เสนอวิธีปรับบทแปลในระดับคำ และระดับประโยค ซึ่งในงานวิจัยนี้ไม่ได้ศึกษาถึงระดับประโยค จึงจะยกเฉพาะกลวิธีการปรับบทแปลในระดับคำ ซึ่งมี 5 วิธีด้วยกัน คือ

1) การเติมคำ อธิบาย ซึ่งแบ่งย่อยได้ออกเป็นการเติมลักษณะนามข้างหน้า และการเติมข้อความสั้นๆ เพื่ออธิบายคำ ศัพท์ดังกล่าว โดยคำอธิบายนั้นจะต้องกะทัดรัดและกลมกลืนไปกับเนื้อเรื่อง

2) การใช้วลีหรือประโยคแทนคา คือการแทนที่คำ ศัพท์ด้วยประโยคหรือวลีเพื่อบอกเล่าถึงลักษณะหรือกิจกรรมของสิ่งนั้นแทน

3) การใช้คา ที่อ้างอิงถึงความหมายที่กว้างขึ้นแทนคา ที่อ้างอิงถึงสิ่งที่เฉพาะกว่า วิธีนี้จะใช้ในกรณีที่คำศัพท์ในต้นฉบับอ้างถึงสิ่งที่ไม่มีในภาษาแปล หรือไม่เป็นที่รู้จักในสังคมของผู้อ่านฉบับแปล จึงต้องใช้คำที่มีความหมายกว้างเพื่อครอบคลุมคำ ที่เป็นปัญหาไปด้วย

4) การเติมตัวเชื่อมระหว่างกลุ่มความคิดต่างๆ เนื่องจากแต่ละภาษามีโครงสร้างต่างกัน หากเป็นโครงสร้างประโยคที่ไม่มีในภาษาแปล ก็อาจมีการเติมคำศัพท์หรือวลีเพื่อบอกความสัมพันธ์ของประโยคดังกล่าว

5) การตัดคำสา หรับวิธีนี้ ควรเลือกใช้ในกรณีที่ไม่สามารถหาคำที่มีความหมายเทียบเคียงได้ในภาษาแปล และคำศัพท์ดังกล่าวไม่ใช่สาระสำคัญของเรื่อง หรือมีการใช้ติดต่อกันแต่สื่อความหมายอย่างเดียว ซึ่งผู้แปลสามารถตัดคาหรือสำนวนนั้นทิ้งไปได้ แต่ไม่ควรตัดข้อความทั้งตอนทิ้งไป

Mona Baker (1992: 17-42, อ้างไว้ใน ศศิ เอาทารยกุล, 2557 หน้า 9) กล่าวว่า ในกระบวนการแปล คำหรือข้อความที่มีความหมายเฉพาะทางวัฒนธรรมเป็นปัญหาหนึ่งในการแปล เพราะไม่สามารถหาคำเทียบเคียงที่มีความหมายตรงตามต้นฉบับโดยสมบูรณ์ได้ และกลวิธีที่นักแปลอาชีพใช้แก้ปัญหา มีดังนี้

1) การใช้คำทั่วไปที่มีความหมายธรรมดากว่าคำในต้นฉบับ โดยวิธีนี้เป็นวิธีที่ใช้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากความหมายของคำแสดงออกได้หลายระดับและหลายรูปแบบในกรณีนี้ ผู้แปลอาจเลือกใช้คำง่าย ซึ่งเป็นคำพื้นฐาน เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป หรือมีระดับความเป็นทางการน้อยกว่าในต้นฉบับ

2) การใช้คำ ที่เป็นกลางกว่า หรือคำที่แสดงอารมณ์ของผู้พูดน้อยกว่าในต้นฉบับ

3) การแทนที่ด้วยสิ่งที่มีในวัฒนธรรมเป้าหมาย ซึ่งอาจไม่ได้มีความหมายเหมือนกัน แต่ส่งผลต่อผู้อ่านใกล้เคียงกัน การใช้วิธีนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของงานแปล

4) การใช้คำ ยืม หรือใช้คำ ยืมและเพิ่มคำ อธิบายด้วย Baker กล่าวว่าการใช้คำ ยืมโดยส่วนมากจะใช้กับคำ ที่ทันสมัยและเป็นที่รู้จักดี ส่วนการใช้คำ ยืมและเพิ่มคำ อธิบายนั้น มีประโยชน์มากในกรณีที่ต้นฉบับพูดถึงคำ ดังกล่าวซ้ำหลายครั้ง

5) การเรียบเรียงใหม่โดยใช้คำที่เกี่ยวข้องกัน วิธีนี้ใช้เพื่อให้ภาษาแปลเป็นธรรมชาติ โดยในภาษาเป้าหมายมีคำแสดงความหมายเหมือนกับในภาษาต้นฉบับ แต่รูปแบบการใช้แตกต่างกัน

6) การเรียบเรียงใหม่โดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้องกัน ในกรณีที่ต้นฉบับมีเนื้อหาที่ซับซ้อน ผู้แปลอาจปรับให้เป็นเรื่องทั่วไปมากขึ้น หรือแปลโดยถอดความหมายของคาเฉพาะคำนั้น

7) การละไม่แปล

8) การแสดงภาพหรือตัวอย่างแทนการแปล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวทางการแปลจากนักทฤษฎี และนักวิชาการด้านการแปลเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางการแปลของนักแปลทั้งหลาย โดยบรรดานักวิชาการด้านการแปลหลายท่านได้นำเสนอประเภทของการแปลไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาเฉพาะประเภทที่สำคัญ การจัดกลุ่มประเภทที่สำคัญๆ ได้แก่ ประเภทการแปลตามระบบการสร้างความหมายของมนุษย์ (semiotic) ประเภทการแปลแบบทวิภาค (binary classifications) และประเภทการแปลตามประเภทตัวบท (text types) อาทิ

เจค็อบสัน (Jakobson, 1959, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 8) กล่าวถึงการแปลตามระบบการสร้างความหมายของมนุษย์ (semiotic) ว่ามีอยู่ 3 ประเภท คือ การแปลในภาษา การแปลระหว่างภาษา และการแปลระหว่างสัญญะการแปลในภาษา (intralingual translation หรือ rewording) เป็นการแปลในภาษาเดียวกัน คือ เป็นการทำให้เนื้อความในภาษานั้นเองกระจ่างชัดและเข้าใจได้ง่ายขึ้นหรือแปลจากโครงสร้างลึก (deep structure) เป็นโครงสร้างพื้นผิว (surfacestructure) การแปลระหว่างภาษา (interlingual translation หรือ translation proper) คือการแปลจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษาหนึ่ง ส่วนการแปลระหว่างสัญญะ (intersemiotic translation หรือ transmutation) คือการแปลโดยใช้สัญญาณในการสื่อความหมาย (ดวงตา สุพล, 2541, น. 11, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 8)

นอกจากการแบ่งประเภทการแปลตามระบบการสร้างความหมายของมนุษย์ข้างต้นการจัดกลุ่มประเภทการแปลแบบทวิภาค (binary classifications) ก็มีความน่าสนใจ เพราะได้ช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างและสามารถเข้าใจรูปแบบการแปลได้ดียิ่งขึ้น กลุ่มประเภทการแปลแบบทวิภาคเหล่านี้ ได้แก่ การแปลแบบเอาความกับการแปลตามตัวอักษร (free translation vs. literal translation) การแปลแบบเปิดเผยภาษาต้นฉบับกับการแปลแบบซ่อนเร้นภาษาต้นฉบับ (overt translation vs. covert translation) การแปลแบบครบความกับการแปลเพื่อการสื่อสาร (semantic translation vs. communicative translation) การแปลแบบรักษารูปแบบกับการแปลแบบรักษาความหมาย (form-based translation vs. meaning-based translation) และการแปลเพื่อประโยชน์กับการแปลสารคดี (instrumental translation vs. documentary translation)

เมื่อแยกความแตกต่างระหว่างการแปลแบบคำต่อคำ (word-for-word) (literal) และความหมายต่อความหมาย (sense-for-sense) (free)ย้อนไปในศตวรรษที่ 1 ก่อนปีคริสตกาล นักคิดและนักกฎหมายชาวโรมันผู้รอบรู้ชื่อ ซิเซโร (Cicero) ได้ให้ความเห็นถึงวิธีการแปลไว้ว่า:

And I did not translate them as an interpreter, but as an orator, keeping thesame ideas and forms, or as one might say, the ‘figures’ of thought, but in language which conforms to our usage. And in so doing, I did not hold it necessary to render word for word, but I preserved the general style and force of the language. (Munday, 2008, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 9)

ความหมายคือ

(ข้าพเจ้ามิได้แปลอย่างนักแปลคำต่อคำที่จะรักษาความคิดและรูปแบบ เพื่อมิให้แตกต่างไปจากเดิมหรือที่เราอาจเรียกว่า การคงเอกลักษณ์เดิมไว้อย่างเข้มงวด แต่ข้าพเจ้าแปลอย่างนักพูดสุนทรพจน์ที่จะใช้ภาษาของเราอย่างเป็นธรรมชาติในการจะกระทำเช่นนั้นได้ ข้าพเจ้าจำต้องสลัดทิ้งการแปลแบบคำต่อคำ แต่ข้าพเจ้าจะรักษาลีลาของภาษาโดยรวมและพลังของภาษาเอาไว้ (วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 9)

ใจความสำคัญจากที่ซิเซโร (วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 9) กล่าวคือ ไม่ใช้วิธีการแปลแบบคำต่อคำ แต่แบบความหมายต่อความหมาย ในบรรทัดแรกคำว่า an interpreter หมายถึง นักแปลแบบคำต่อคำหรือตามตัวอักษร (literal) ขณะที่ an orator คือผู้ที่พยายามผลิตถ้อยคำเพื่อให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกคล้อยตาม ในสมัยโรมันนั้น การแปลแบบคำต่อคำเป็นการแปลชนิดคำต่อคำอย่างแท้จริง โดยแปลจากภาษากรีกมาเป็นภาษาลาติน ชาวโรมันนั้นรู้ทั้งภาษากรีกและภาษาลาติน และจะอ่านบทแปลฉบับภาษาลาตินเคียงข้างกับต้นฉบับในภาษากรีกไปพร้อมๆ กัน

นักบุญเยโรม (St. Jerome) ได้ปกป้องตนเองจากการถูกวิจารณ์ในประเด็นการแปลพระคัมภีร์ไบเบิ้ลผิด โดยได้อธิบายถึงวิธีการแปลซึ่งได้กลายเป็นคำกล่าวที่มีชื่อเสียงในเวลาต่อมาว่า:

Now I not only admit but freely announce that in translating from the Greek – except of course in the case of the Holy Scripture, where even the syntax contains a mystery – I render not word-for-word, but sense-for-sense. (Munday, 2008, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 9)

ความหมายคือ

(ในที่นี้ข้าพเจ้ามิเพียงยอมรับเท่านั้น แต่ขอประกาศอย่างอิสระด้วยว่า ในการแปลจากภาษากรีก ข้าพเจ้ามิได้แปลแบบคำต่อคำ แต่แปลแบบความหมายต่อความหมาย ซึ่งก็แน่นอนว่ามีข้อยกเว้นใน

ใจความสำคัญนั้นคล้ายคลึงกับสิ่งที่ Cicero ได้กล่าวไว้ โดยเฉพาะในประโยคบรรทัดสุดท้ายของต้นฉบับ คือ ไม่ถ่ายทอดคำต่อคำ แต่เป็นความหมายต่อความหมาย จากถ้อยคำของนักบุญเยโรม ในภายหลังจึงได้มีการเปลี่ยนคำศัพท์ใหม่คือ literal แทน word-for-word และ free แทน sense-for-sense เนื่องจากนักวิชาการแปลเห็นว่าได้มีการตีความหมายของท่านผิดไป

สัญฉวี สายบัว (2542, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 10) ได้อธิบายความแตกต่างของการแปลทั้ง 2 ประเภทนี้ ไว้ว่า การแปลแบบตรงตัว (ตามตัวอักษร-(literal translation) คือ การแปลที่พยายามรักษารูปแบบของการเสนอความคิดของต้นฉบับไว้ในฉบับแปลให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ส่วนการแปลแบบเอาความนั้น (non-literal translation) ผู้แปลอาจจะถ่ายทอดภาษาแตกต่างไปจากรูปแบบที่ใช้ในต้นฉบับ หรือการเรียงลำดับความคิดอาจจะไม่เหมือนกัน เพื่อให้งานแปลนี้สามารถทำ หน้าที่สื่อความหมายของต้นฉบับไปสู่ผู้อ่านได้อย่างแน่นอนความหมายและความเข้าใจมีความสำคัญกว่าอย่างอื่น

เฮาส์ (House, 1997อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 10) ได้จำแนกประเภทการแปลเป็น 2 ประเภท คือ การแปลแบบเปิดเผยภาษาต้นฉบับ (overt translation) และการแปลแบบซ่อนเร้นภาษาต้นฉบับ (covert translation)

การแปลแบบเปิดเผยภาษาต้นฉบับ (overt translation) เป็นการแปลที่ไม่คาดหมายจะเป็นอย่างภาษาของต้นฉบับ ผู้อ่านในภาษาของฉบับแปลจะยังคงรู้ว่าเป็นบทแปล สาเหตุก็เพราะตัวบทนั้นเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของต้นฉบับอย่างใกล้ชิดมาก ตัวอย่างของงานแปลประเภทนี้เช่น คำกล่าวสุนทรพจน์ทางการเมืองและงานแปลวรรณกรรมต่างๆ ส่วนการแปลแบบซ่อนเร้นภาษาต้นฉบับ (covert translation) เป็นการแปลที่เปิดพื้นที่ให้กับวัฒนธรรมของฉบับแปลอย่างมากทำให้ภาษาของฉบับแปลมีความเป็นธรรมชาติสูงจนผู้อ่านไม่รู้สึกว่ากำลังอ่านงานแปลอยู่ สาเหตุมาจากภาษาของต้นฉบับไม่ได้เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมหรือผู้รับสารของต้นฉบับอย่างเป็นพิเศษ ทั้งภาษาของต้นฉบับและภาษาของฉบับแปลจะสามารถพูดกับผู้รับสารของตนได้โดยตรงตัวอย่างงานแปลประเภทนี้ เช่น หนังสือนำเที่ยว จดหมายของประธานบริษัทที่ส่งไปยังผู้ถือหุ้นโฆษณา หนังสือพิมพ์ และหนังสือวิชาการ เป็นต้น (Munday, 2008, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 10)

รีสส์ (Reiss, 1977 อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 10)) แบ่งประเภทการแปลตามประเภทของตัวบท (text types) ซึ่งได้แก่ ตัวบทเพื่อให้ความรู้ข้อมูล (informative text)

ตัวบทเพื่อการแสดงออก (expressive text) ตัวบทเพื่อปฏิบัติการ (operative text) และตัวบทแบบออดิโอมีเดีย (audiomedial text) ซึ่งรายละเอียดของตัวบทแต่ละประเภทมีดังนี้

ตัวบทเพื่อให้ความรู้ข้อมูล (informative text) เป็นการสื่อสารข้อเท็จจริงธรรมดา เช่น ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และความคิด เป็นต้น มิติทางภาษาในการถ่ายทอดข้อมูลเป็นตรรกะและมีการอ้างอิง ความสนใจของการสื่อสารอยู่ที่เนื้อหาหรือ “หัวข้อ” เป็นหลัก ตัวบทเพื่อการแสดงออก(expressive text) เป็นการเขียนงานเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้เขียนจะใช้มิติทางภาษาเชิงสุนทรียะ ผู้เขียน หรือ “ผู้ส่งสาร” รวมทั้งรูปแบบของสารถือเป็นตัวชูโรงของงาน ในส่วนของตัวบทเพื่อปฏิบัติการ (operative text) เป็นการโน้มน้าวให้ตอบรับทางพฤติกรรม จุดมุ่งหมายของการทำหน้าที่เชิงโน้มน้าวคือ การขอหรือชักชวนผู้อ่านหรือ “ผู้รับสาร” ของตัวบทให้กระทำบางอย่าง รูปแบบภาษา เป็นแบบการสนทนาเชิงมโนคติ (dialogic) แต่เป้าหมายยังอยู่ที่การโน้มน้าวใจ และตัวบทพิเศษซึ่ง รีสได้รวมเข้ามาในภายหลัง คือ ตัวบทแบบออดิโอมีเดีย (audiomedial text) ตัวบทประเภทนี้ได้แก่ ภาพยนตร์และโฆษณาทางภาพและเสียงที่จะช่วยเสริมหน้าที่ของตัวบททั้ง 3 ประเภทด้วยภาพ จินตนาการ ดนตรี และอื่นๆ (Munday, 2008, อ้างไว้ใน วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 11)

อนึ่งสิ่งที่นักแปลจะนำเข้าสู่กระบวนการแปลไม่ว่าโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม การเทียบเคียงความหมายถือเป็นหัวใจสำคัญของการแปล เพราะสามารถบอกถึง ผลสำเร็จของงานแปลได้ หากผู้แปลแปลออกมาไม่ตรงกับความหมายที่สารในภาษาของต้นฉบับ ต้องการจะสื่อ ผลที่เกิดขึ้นคือผู้อ่านในภาษาของฉบับแปลจะรับสารที่ผิดและทำให้เกิดความเข้าใจความหมายคลาดเคลื่อนไปจากเดิม แนวคิดสำคัญจากนักวิชาการด้านการแปลที่เกี่ยวกับการเทียบเคียงความหมายมีดังต่อไปนี้ วสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 12)

เจค็อบสัน เจค็อบ สัน (Jakobson, 1959) อ้างไว้ในวสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 12) กล่าวถึง การแปลอีกประเภทหนึ่ง คือ การเทียบเคียงความหมายเชิงภาษาศาสตร์ได้ศึกษาประเด็นการแปลเกี่ยวกับเรื่องการเทียบเคียงและความหมายทางภาษาศาสตร์ (linguistic meaning and equivalence) โดยเขาได้ศึกษาปัญหาการเทียบเคียงความหมายระหว่างคำในภาษาที่แตกต่างกันและสรุปว่า โดยปกติ คำในภาษาที่ต่างกันไม่สามารถนำมาเทียบเคียงกันได้อย่างตรงตัว ดังนั้น การแปลภาษาที่ต่างกันจึงเป็นการแทนที่ข้อความในภาษาหนึ่งด้วยข้อความในอีกภาษาหนึ่ง ที่ไม่ได้แทนที่เฉพาะคำใดคำหนึ่งแต่แทนที่ใหม่หมดทั้งประโยคหน้าที่ของนักแปลจึงต้องเรียบเรียงข้อความที่ได้รับนั้นใหม่และถ่ายทอดข้อความที่เรียบเรียงแล้วออกมาเป็นภาษาฉบับแปล ดังนั้น การแปลจึงเกี่ยวข้องกับข้อความสองข้อความที่มีความหมายเทียบเคียงกัน เพียงแต่อยู่ในรหัสภาษาสองรหัสที่แตกต่างกัน

ไนดากับวิทยาศาสตร์การแปล จากการศึกษาธรรมชาติของความหมาย (the nature of meaning) ไนดา (Nida, 1964 อ้างไว้ในวสันต์ หอมจันทร์, 2557 หน้า 12) ได้แบ่งความหมายออกเป็น 3 ชนิดคือความหมายทางภาษาศาสตร์ (linguistic meaning) ความหมายอ้างอิง (referential meaning) และความหมายแฝง (emotive/connotative meaning) ซึ่งในการวิเคราะห์ความ

หมายแต่ละประเภทโดยเฉพาะความหมายอ้างอิงและความหมายแฝง ไนดาได้ใช้วิธีวิเคราะห์ 3 วิธีสำคัญ ซึ่งได้แก่ วิธีการวิเคราะห์โครงสร้างตามลำดับชั้น (hierarchical structuring) วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบ(componential analysis) และการวิเคราะห์โครงสร้างทางความหมาย (semantic structure analysis) (p. 33-43) ไนดา (1964) ได้อธิบายถึงการวิเคราะห์โครงสร้างตามลำดับชั้น (hierarchical structuring) ไว้ว่า เป็นการแยกความแตกต่างกลุ่มคำซึ่งอยู่กันคนละระดับชั้น (p. 73-82) ในส่วนของการวิเคราะห์ส่วนประกอบ (componential analysis) นั้น จะศึกษาวิเคราะห์ขอบข่ายของคำที่สัมพันธ์กัน จนสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างกันได้ วิธีนี้มีประโยชน์ต่อระบบคำเครือญาติ (p. 82-87) และการวิเคราะห์โครงสร้างทางความหมาย (semantic structure analysis) เป็นวิธีที่แยกให้เห็นถึงความหลากหลายทางความหมายของคำหนึ่งคำ ซึ่งมีบริบทเป็นตัวกำหนดความหมาย อาศัยวิธีนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจภาษาและวัฒนธรรมที่ต่างกันได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (p. 102-107)

ในสองขั้วการแปลนี้ ไนดา (1964) เห็นว่าในระยะหลังได้มีการเปลี่ยนทิศทางการแปลโดยเปลี่ยนจากการเทียบเคียงความหมายตามรูปแบบมาเป็นการเทียบเคียงความหมายตามความสัมพันธ์ระหว่างผู้อ่านสารกับสารมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (p. 60) สำหรับไนดาแล้ว งานแปลที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จของผู้แปลในการทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบรับในตัวผู้อ่านได้ใกล้เคียงกับผู้อ่านต้นฉบับ นอกจากนั้น ยังมีข้อสำคัญประการอื่นๆ ในการถ่ายทอดงานแปล ซึ่งไนดา (1964) ได้เสนอไว้ว่า ผู้แปลจะต้องทำให้เป็นภาษาที่ดีและเหมาะสม อ่านแล้วเข้าใจนอกจากนั้นผู้แปลยังต้องถ่ายทอดเจตนาและท่วงทำนองภาษาของต้นฉบับ โดยพยายามทำให้เป็นภาษาที่มีความเรียบง่ายและเป็นธรรมชาติ และสร้างปฏิกิริยาตอบรับที่คล้ายคลึงกัน (p. 164)

Beekman and Callow (อัจฉรา เทพแปง, 2554, หน้า 97) ได้เสนอแนวทางการแปลสิ่งที่ไม่เป็นที่รู้จักในวัฒนธรรมของภาษาแปลไว้ 3 วิธี คือ 1) การใช้คำจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ แล้วตามด้วยคำอธิบายประกอบ (a generic word with descriptive phrase) (ตรงกับวิธีการแปลโดยการใช้คำจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ แล้วตามด้วยคำอธิบายประกอบ ของสุพรรณี ปิ่นมณี ซึ่งมีอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ 1.1) คำจำแนกอย่างกว้างๆ ขยายความด้วยการบอกลักษณะรูปพรรณ สัณฐาน 1.2) คำจำแนกอย่างกว้างๆ ขยายความด้วยการบอกหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ 1.3) คำจำแนกอย่างกว้างๆ ขยายความด้วยการบอกทั้งรูปร่างลักษณะและหน้าที่ 1.4) คำจำแนกอย่างกว้างๆขยายความโดยการเปรียบเทียบ 2) การใช้คำยืม มีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ 2.1) คำยืม (borrowed word) (ตรงกับวิธีการแปลโดยการใช้คำยืมสุพรรณี ปิ่นมณี 2.2) คำยืมหรือคำทับศัพท์ (loan word) ซึ่งสามารถแบ่งย่อยออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้ 2.2.1) คำทับศัพท์ที่ใช้ประกอบกับคำจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ 2.2.2) คำทับศัพท์ที่ใช้ประกอบกับคำจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ และคำขยายความบอกลักษณะ 2.2.3) คำทับศัพท์ที่ใช้ประกอบกับคำจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ และคำขยายความบอกหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ 2.2.4) คำทับศัพท์ที่ใช้ประกอบกับคำจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ และคำขยายความบอกทั้งลักษณะ

หน้าที่ หรือวัตถุประสงค์ และ 3) การใช้คำศัพท์หรือคำเรียกขานที่มีอยู่ในวัฒนธรรมของภาษาแปล (a cultural substitute) มาแทนคำศัพท์ที่อยู่ในวัฒนธรรมภาษาต้นฉบับ(ตรงกับวิธีการแปลโดยการแทนที่ด้วยสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาแปล ของสุพรรณี ปิ่นมณี

Barnwell (อัจฉรา เทพแปง, 2554, หน้า 97) ได้เสนอแนวทางการถ่ายทอดคำที่ไม่เป็นที่รู้จักในวัฒนธรรมของภาษาแปลไว้ 3 ประการ คือ 1) การใช้ข้อความอธิบาย (ตรงกับวิธีการแปลโดยการแทนที่ด้วยสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาแปล ของสุพรรณี ปิ่นมณี 2) การทับศัพท์ภาษาต่างประเทศ และ 3) การใช้คำซึ่งเป็นที่รู้จักดีในวัฒนธรรมของผู้รับสาร (ตรงกับวิธีการแปลโดยการแทนที่ด้วยสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาแปล ของสุพรรณี ปิ่นมณี และวิธีการแปลโดยการใช้คำศัพท์หรือคำเรียกขานที่มีอยู่ในวัฒนธรรมของภาษาแปลมาแทนคำศัพท์ที่อยู่ในวัฒนธรรมภาษาต้นฉบับ ของ Beekman and Callow

Baker (อัจฉรา เทพแปง, 2554, หน้า 97) ได้เสนอกลวิธีการแปลคำศัพท์ ในกรณีที่ผู้แปลไม่สามารถหาคำในภาษาแปลมาเทียบเคียงกับคำในภาษาต้นฉบับได้ (non-equivalence at word level) ทั้งนี้เนื่องจากสิ่งที่แปลไม่เป็นที่รู้จักหรือไม่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาที่แปล ซึ่งสามารถแบ่งกลวิธีการแปลออกเป็น 10 แบบ คือ 1) การแปลตรงตามรูปแบบและเนื้อหาของภาษาต้นฉบับ 2) การแปลโดยใช้คำที่มีความหมายกว้างขึ้น หรือคำจ่ากลุ่ม (superordinate) (ตรงกับวิธีการแปลโดยการใช้คำจำแนกประเภทโดยกว้าง และคำ เฉพาะเจาะจง ของสุพรรณี ปิ่นมณี และวิธีการแปลโดยการใช้คำอ้างอิงถึงความหมายที่กว้างขึ้นแทนคำที่อ้างอิงถึงสิ่งที่เฉพาะกว่าของสัญฉวี สายบัว 3) การแปลโดยใช้คำที่แสดงความรู้สึกเป็นกลางๆ 4) การแปลโดยแทนที่ทางวัฒนธรรมโดยใช้คำหรือสำนวนที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมของผู้อ่านภาษาฉบับแปล (ตรงกับวิธีการแปลโดยการแทนที่ด้วยสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาแปล ของสุพรรณี ปิ่นมณี วิธีการแปลโดยการใช้คำศัพท์หรือคำเรียกขานที่มีอยู่ในวัฒนธรรมของภาษาแปลมาแทนคำศัพท์ที่อยู่ในวัฒนธรรมภาษาต้นฉบับ ของ Beekman and Callow และวิธีการแปลโดยการใช้คำซึ่งเป็นที่รู้จักดีในวัฒนธรรมของผู้รับสาร ของ Barnwell 5) การแปลโดยการใช้คำยืมหรือคำทับศัพท์ แล้วเพิ่มเติมคำอธิบาย 6) การแปลแบบถอดความโดยใช้คำที่เกี่ยวข้องกับภาษาต้นฉบับ 7) การแปลแบบถอดความโดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาษาต้นฉบับ8) การแปลโดยละคำ (ตรงกับวิธีการแปลโดยการตัดคำหรือสำนวนทิ้งไป ของสัญฉวี สายบัว 9) การแปลโดยใช้ภาพประกอบแทนคำอธิบาย 10) การแปลโดยการอธิบายความยกตัวอย่างประกอบ(ตรงกับวิธีการแปลโดยการแทนที่ด้วยสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาแปล ของสุพรรณี ปิ่นมณี และวิธีการแปลโดยการใช้ข้อความอธิบาย ของ Barnwell

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับกลวิธีการแปลบทเพลงในกระบวนการแปลภาพยนตร์แอนิเมชั่นเรื่อง เงือกน้อยผจญภัย ภาค 1 ชื่อเรื่อง “Little Mermaid – Poor Unfortunate Souls” (ใจอันไร้ที่พึ่งพา) จากต้นฉบับที่เป็นบทภาพยนตร์เพลงภาษาอังกฤษมาเป็นบทเพลงในภาษาไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ข้อมูลที่เป็นบทเพลงจากภาพยนตร์แอนิเมชั่นเรื่อง เงือกน้อยผจญภัย ภาค 1 (Little Mermaid) ตอนใจอันไร้ที่พึ่งพา (Poor Unfortunate Souls) โดยอิงทฤษฎีของลาร์สัน (1984) โดยผู้แปลเป็นอีกผู้หนึ่ง ได้ศึกษาวิธีใช้กลวิธีและเทคนิคการแปล โดยผู้แปลนำทฤษฎีการแปลของลาร์สัน (Larson, 1998) ซึ่งนำมาใช้ได้หลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาที่แปล โดยแปลเพื่อการถ่ายทอดความหมาย และสื่อความหมายให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับให้มากที่สุด เพื่อคงอรรถรสทางภาษาของเจ้าของภาษา สื่อความหมายผ่านวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาได้อย่างใกล้เคียงให้ได้มากที่สุด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้พบเทคนิคการแปล 5 เทคนิค ซึ่งเป็นเทคนิคการแปลตามแนวคิดของ Larson (1998) และผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องการแปล พบว่า ผู้แปลยังคงเก็บรักษารูปแบบทางไวยากรณ์ของต้นฉบับไว้ เช่น คำนามแปลเป็นคำนาม กริยาแปลเป็นกริยา คุณศัพท์แปลเป็นคุณศัพท์ เป็นต้น บางประโยคแปลตรงๆ ตามต้นฉบับ แต่บางประโยคได้มีการเปลี่ยนแปลงไวยากรณ์หรือปรับโครงสร้างประโยคเนื่องจากต้องการรักษาความเหมาะสมในภาษาแปล ในขณะเดียวกันผู้แปลก็ได้เลือกใช้เทคนิควิธีการแปลแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของภาษาไทย บริบท และวัฒนธรรม มีการใช้การเปรียบเทียบ เป็นต้น

อภิปรายผล

เทคนิคการแปลพที่พบทั้งหมดถูกนำมาปรับใช้กับภาษาแปลโดยยังคงรักษาความหมายเดิมของภาษาต้นฉบับไว้ กล่าวคือ ผู้แปลได้นำเสนอภาษาแปลที่เป็นธรรมชาติไว้โดยประยุกต์ใช้กับทฤษฎีการแปลของลาร์สัน (Larson, 1998) ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ในหลายๆ ภาษา โดยที่เกือบทุกเทคนิควิธีล้วนเป็นประโยชน์ที่ช่วยคงความหมายไว้ทั้งต้นฉบับและฉบับแปล เทคนิคเหล่านี้ถูกนำมาใช้ในข้อความหรือสำนวนต่างๆกัน แต่ยังคงสื่อความหมายเหมือนต้นฉบับทุกประการ ทั้งนี้ จากบทบรรยายที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ผู้วิจัยจึงได้นำมาอภิปรายผล และสรุปดังนี้

1. **การแปลตรงตัว** (Lexical Translation)

การแปลตรงตัว เป็นการแปลคำที่ความหมายตรงกันทั้งภาษาต้นฉบับและภาษาแปล เช่น “Start on any day never dreamed” แปลตรงตัวว่า “เริ่มในวันใด ไม่เคยนึกฝัน” และ “But one thing is going to happen” แปลตรงตัวว่า “แต่สิ่งนั้นกำลังเกิดขึ้นมา” เป็นการแปลที่ทั้งประโยค โครงสร้างและความหมายเหมือนเดิมตามต้นฉบับทุกประการ

2. **การแปลแบบหาคำมาเทียบเคียง** (Restatement Translation)

บางครั้งการแปลจากต้นฉบับมาเป็นภาษาแปลก็อาจมีคำที่ไม่มีความหมายตรงตัวเสียทีเดียว ดังนั้นการหำคำมาเทียบเคียงซึ่งให้ความหมายใกล้เคียงกับต้นฉบับก็ถือเป็นสิ่งที่ผู้แปลต้องคำนึงถึง เช่น “Just hot water for tea seems.” ใช้คำเทียบเคียงว่า “แค่ค่าน้ำร้อนน้ำชา” หรือ “Take a look at

wireless." ใช้คำแทนว่า "ใจอะไรที่ไร้ที่พึ่งพา" ซึ่งก็ให้ความหมายได้ตรงตามต้นฉบับอย่างไม่ผิดเพี้ยนและสื่อความให้เข้าใจง่ายขึ้นกว่าภาษาต้นฉบับอีกด้วย เพราะเมื่อแปลออกมาแล้วผู้อ่านรู้ทันที ไม่ต้องอธิบายเพิ่ม

3. **การแปลสรรพนาม** (Pronoun Translation)

สรรพนามคำหนึ่งในภาษาต้นฉบับอาจมีแค่ความหมายเดียว ใช้อย่างเดียว แต่เมื่อแปลแล้วสามารถใช้คำที่หลากหลายแต่ความหมายเดียวกันมาแทน เช่น I ในภาษาอังกฤษ เมื่อแปลเป็นภาษาไทย สามารถแปลได้ว่า เช่น "her voice" แปลว่า "เสียงของเธอ" หรือ "it's beautiful." แปลว่า "สาวสวย"

4. **การแปลคำแสดงอารมณ์** (Emotive Meaning Translation)

ผู้แปลอาจใส่คำแสดงอารมณ์ตามความเหมาะสมของเนื้อหาที่แปลได้ถึงแม้ไม่มีปรากฏในต้นฉบับก็ตาม เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าถึงเนื้อหาและได้อารมณ์มากขึ้น เช่น "… run to take a walk right chest happy in the sun under the shy" แปลว่า "จะพากันเดิน วิ่งไปพร้อมๆ สุขใจในแสงตะวันใต้แสงไกล" หรือ "Did she really catchy melodic singing voice" แปลว่า "เธอร้องเพลงเสียงไพเราะจับใจจริง"

5. **การละไว้ไม่แปล** (Omission Translation)

ผู้แปลอาจเลือกที่จะไม่แปลบางข้อความหรือประโยค เนื่องจากอาจทำให้ผู้อ่านสับสน ไม่จำเป็นต้องแปลก็ได้ ผู้อ่านสามารเข้าใจได้จากบริบท เช่น "… willing to abide mitochondrial" ไม่ได้แปล "mitochondrial" ซึ่งผู้อ่านอาจได้รับรู้ได้เมื่ออ่านประโยคก่อนหน้า หรืออีกอย่างหนึ่งผู้แปลอาจไม่ทราบความหมายที่แท้จริงของภาษาต้นฉบับหรือเห็นว่า ไม่จำเป็นในประโยค จึงละไว้ เช่น " … will also need to Pressing" ในประโยคนี้ไม่ได้แปล แต่ไม่ทำให้ขาดความหมายเมื่ออ่านหรือฟังเสียง soundtrack ในเนื้อเรื่อง

6. **การแปลเป็นสำนวน** (Idiomatic Translation)

สำนวนเป็นภาษาที่ฟังเป็นธรรมชาติ ในภาษาไทยการแปลสำนวนแบบคำต่อคำเพราะจะไม่ได้ความหมาย หรือได้ความหมายผิด ต้องแปลให้ได้ความหมายตรงกันทั้งภาษาต้นฉบับและภาษาแปลด้วย สำนวนไทย เช่น แก่แดดคอแข็ง ฉีกหน้า มือแปดด้าน งูๆ ปลาๆ ชักดาบ ยกธงขาว เสือผู้หญิง เป็นต้น ตัวอย่างที่พบในหนังสือคำว่า "his men" ถ้าแปลว่าผู้ชายของเขา ผู้อ่านอาจคิดว่าเขาเป็นเกย์ อย่างไรก็ดี ก็อาจไม่ได้ความหมายที่ดี ผู้แปลจึงแปลว่า "ลูกน้องของเขา" แทน ซึ่งจะตรงตามต้นฉบับมากกว่า "a catalog of errors" ถ้าแปลว่า ข้อผิดพลาดเยอะเป็นเล่มๆ ก็จะอ่านแล้วแปลกประหลาดไม่ได้ความหมาย ซึ่งประโยคนี้ผู้แปล แปลว่า "ยาวเป็นหางว่าว" จะได้ความหมายดีกว่า หรือ "keep on their toes" แปลตรงตัวว่า "เก็บรักษานิ้วเท้า" แปลแบบสำนวนหมายถึง "ต้องระวัง"

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญบางประการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องการแปลหรือสำหรับผู้สนใจทำวิจัยเรื่องการแปลหรือผู้ที่สนใจการแปลทั่วๆ ไป

1. ควรมีการศึกษาการแปลหนังสือเชิงวิทยาศาสตร์เรื่องอื่นหรือหนังสืออื่นๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ ปรัชญา สังคมศาสตร์ หนังสือธรรมะ เป็นต้น เพราะหนังสือแต่ละประเภทย่อมอาศัยกลวิธีการแปลต่างกัน ดังนั้นจึงสามารถนำมาเปรียบเทียบและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเรียนการสอนวิชาการแปลได้

2. ควรมีการใช้ทฤษฎีของลาร์สัน (Larson) เปรียบเทียบกับของนักทฤษฎีท่านอื่นๆ เพื่อจะได้มีการเปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไร หรือแต่ละทฤษฎีมีประโยชน์แตกต่างกันอย่างไร

3. อาจเปลี่ยนแปลงการศึกษาเทคนิคการแปลเป็นวิธีอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ผู้แปล หรือ การศึกษาข้อผิดพลาดในการแปลของนักศึกษาสาขาการแปล หรืออื่นๆ เป็นต้น

4. เมื่อเทคนิคการแปลที่พบไม่ชัดเจนคลุมเครือ อาจให้ผู้เชี่ยวชาญการแปลตรวจสอบเพื่อความถูกต้อง

บรรณานุกรม

กัลยกร ฉัตรศิริมงคล. (2547). **การแปลบทภาพยนตร์เรื่อง** “Anger Management” **เป็นบทบรรยายภาษาไทย**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการ สื่อสารและการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

จิราวรรณ สุขวิทยากุล. (2557). **การศึกษาการแปลความไม่สุภาพจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยในวรรณกรรมเยาวชน**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา)บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พัชรี โภคาสัมฤทธิ์. (2555). **การแปลสิ่งทดแทนทางวัฒนธรรมจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย**. คณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สัญฉวี สายบัว. (2550). **หลักการแปล**. พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วสันต์ หอมจันทร์. (2557). **การแปลเรื่อง** “On Truth” **ของ แฮรี่ จี. แฟรงค์เฟิร์ต เป็นภาษาไทย:กระบวนการ ปัญหา และการแก้ไขปัญหา**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิ(ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศศิ เอาทารยกุล. (2557). **การศึกษาการแปลข้ามวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในบทบรรยายใต้ภาพของภาพยนตร์ไทย**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อัจฉรา เทพแปง. (2554). **กลวิธีการแปลคำนามประสมจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยในนวนิยายเรื่อง ‘แฮร์รี่ พอตเตอร์กับศิลาอาถรรพ์**. สาขาวิชาภาษาศาสตร์ ภาควิชาภาษาและคติชนวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Larson, M.L. 1984. **Meaning-Based Translation: A Guide to Cross-Language Equivalence**. USA: University Press of American.

Larson, M.L. 1998. **Meaning-Based Translation: A Guide to Cross-Language Equivalence**. USA: University Press of America.

การศึกษาความตระหนักด้านจริยธรรมของนักวิจัย สาขาสังคมศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมวิจัย

Study on the Ethical Awareness of Social Sciences Researchers And Determinant of Attending A Research Ethics Training

สมปรารถนา นามขาน
Sompratthana Namkhan
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
e-mail: sompratthana.nam@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของนักวิจัย เป็นบันไดพื้นฐานที่จะช่วยส่งเสริมให้นักวิจัยดำเนินงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ และไม่ขัดกับหลักจริยธรรมการวิจัย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมวิจัย ได้แก่ การประพฤติผิดด้านการวิจัย ความซื่อสัตย์ คุณธรรม และความรับผิดชอบ โดยวิธีการศึกษาประยุกต์ ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ 119 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นักวิจัย และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่านักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์มีความตระหนักในประเด็นการประพฤติผิดจริยธรรมการวิจัย และประเด็นความซื่อสัตย์สูงมาก โดยมองว่าการคัดลอกผลงานวิจัย และการปลอมแปลงข้อมูลการวิจัยเป็นสิ่งที่ผิดจริยธรรมยิ่ง การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลเป็นความรับผิดชอบสำคัญ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ Binary logistic Regression ชี้ให้เห็นว่า“ความตระหนักของนักวิจัย” เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเข้าร่วมอบรม หากนักวิจัยเห็นว่าการอบรมมีความสำคัญก็จะเพิ่มความน่าจะเป็นในการเข้าร่วมอบรมได้มากถึง 29.6 เท่า

คำสำคัญ: ความตระหนักและการรับรู้, จริยธรรมการวิจัย, สาขาสังคมศาสตร์

ABSTRACT

This study of ethicial awareness and concern among researchers is an effort to contribute to quality research implementation which conforms to principles of research ethics. This study had the objective to study the concern and awareness of ethics in research in the field of sociology

such as research misconduct, honesty, moral, and respon sibility. This study attempts to identify factors which influence attendance in training on research ethics. Data were collected using quantitative methods (structured interviews) and qualitative methods with 119 social sciences researchers and in-depth interviews of the research ethical review committee, respectively. This study found that social science researchers are very mindful and concerned about ethics in research and the importance of honesty in the research process. They recognize that copying the research of others or inappropriately modifying or fabricating data is unethical and unacceptable. They understand that accurately referencing sources of data is an important responsibility. The result of the binary logistic regression analysis shows that 'attitude of the researcher' is an important determinant of whether a person will attend a research ethics training: If the researcher perceives the training as important, that will increase the odds of attendance by nearly thirty-fold.

Keyword: Awareness and Perception, Research Ethic, Social Sciences

บทนำ

ในปัจจุบันการวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างยิ่ง ความเที่ยงตรงของงานวิจัย สามารถนำเสนอสิ่งที่เป็นความจริงสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงไปสู่สาธารณชน ทำให้แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนประกอบสำคัญของงานวิจัยที่ดี คือ การดำเนินตามระเบียบวิธีการวิจัยอย่างมีคุณภาพ รวมถึงนักวิจัยมีคุณธรรมหรือจรรยาบรรณด้วย (สภาวิจัยแห่งชาติ, 2541) การวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น นักวิจัยจึงควรคำนึงถึงจริยธรรม โดยการคุ้มครอง ปกป้อง รักษาความปลอดภัย และผลประโยชน์ไม่ให้เกิดความเสียหายต่อกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ และชุมชนที่ศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยพิจารณาควบคู่ไปกับเรื่องระเบียบวิธีในกระบวนการออกแบบและดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอน โดยถูกต้องตามหลักจริยธรรมแห่งการวิจัย (ชาย โพธิสิตา, 2549).

ประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญด้านจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัยที่เป็นพหุสถาบัน และเพื่อพัฒนาศักยภาพกระบวนการพิจารณาการทำวิจัยในคนให้มีมาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ จึงได้ตั้งสำนักงานคณะกรรมการกลางพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน เพื่อพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัย รวมทั้งจัดการอบรมจริยธรรมการวิจัยให้กับนักวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางและประเด็นสำคัญของจริยธรรมการวิจัย สามารถดำเนินงานวิจัยได้โดยไม่ขัดกับ

หลักจริยธรรมการวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการร่วมพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของประเทศไทย, 2560)

ดังนั้น การศึกษาเรื่องความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของคณาจารย์และนักวิจัย สาขาสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่งของประเทศไทย จะช่วยให้ความชัดเจนในเรื่องของความตระหนัก มีความรู้และความเข้าใจในหลักของจริยธรรมการวิจัย รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสังคมศาสตร์ ช่วยผลักดัน และผลิตงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ ตรวจสอบได้ และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยไปกำหนดแนวทางจริยธรรมด้านสังคมศาสตร์ในอนาคตโดยไม่ผิดจริยธรรมการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของบุคลากรสาขาสังคมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้นักวิจัยดำเนินงานวิจัยอย่างมีคุณภาพและไม่ขัดกับหลักจริยธรรมการวิจัย

2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัยของบุคลากร สาขาสังคมศาสตร์

การดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการศึกษาประยุกต์ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ด้วยแบบสอบถาม แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน จาก 14 คณะ ที่อยู่ในสาขาสังคมศาสตร์ ภายในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่งของประเทศไทย

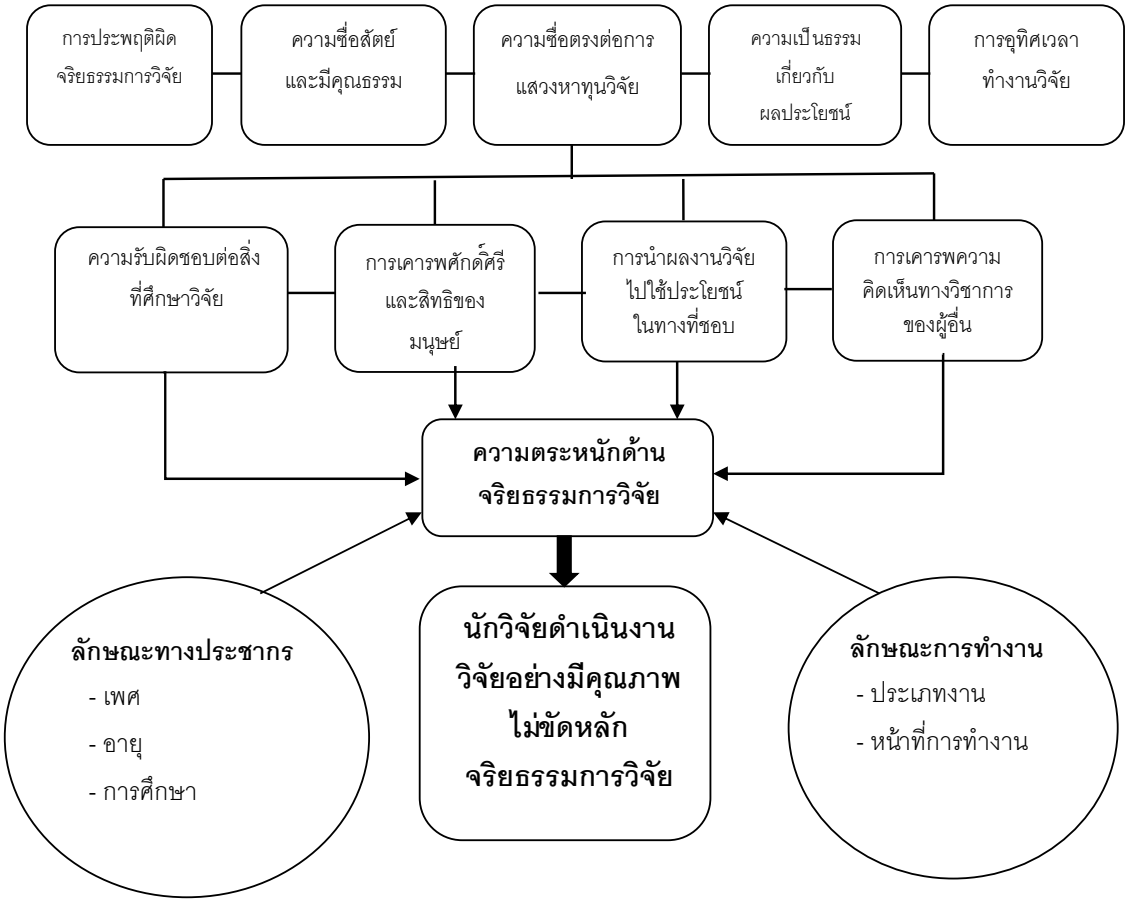
การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากข้อมูลเชิงลึกของคำถามปลายเปิดแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ นักวิจัย และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่ทำวิจัย สาขาสังคมศาสตร์ภายในในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่งของประเทศไทย จำนวน 14 หน่วยงาน

แบบสอบถาม ด้านความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง ด้วยการขอให้อาจารย์ที่ปรึกษาในสาขาสังคมศาสตร์ ระดับศาสตราจารย์ 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิ ระดับรองศาสตราจารย์ 1 ท่าน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1 ท่าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน เพื่อพิจารณาข้อคำถาม ดูความครอบคลุมในประเด็นคำถามการวิจัย และเนื้อหาภาษา ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ในขณะที่การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญการวิจัยในสภาพที่เป็นธรรมชาติในช่วงของการสัมภาษณ์ สังเกต และการระดมความคิดเห็น โดยข้อมูลที่ได้ ได้ถูกนำเสนอภาพที่เป็นองค์รวม และสะท้อนข้อเท็จจริง

ระเบียบวิธีวิจัย

วิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการวิเคราะห์ด้วย Binary Logistic Regression เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย สำหรับเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ตามเทคนิคการเก็บข้อมูล คือ ข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	รวม
เพศ	ชาย (31)	26.0%	100.0%
	หญิง (88)	74.0%	
อายุ	20-29 ปี (7)	6.0%	100.0%
	30-39 ปี (47)	40.0%	
	40-49 ปี (36)	30.0%	
	50-59 ปี (24)	20.0%	
	60 ปีขึ้นไป (5)	4.0%	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี (13)	11.0%	100.0%
	ปริญญาโท (48)	40.0%	
	ปริญญาเอก (58)	49.0%	
สถานภาพการทำงาน	อาจารย์ (60)	50.0%	100.0%
	นักวิจัย (16)	13.0%	
	เจ้าหน้าที (41)	35.0%	
	อื่นๆ (ที่ปรึกษา) (2)	2.0%	

การศึกษาด้านความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของคณาจารย์ และนักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่งของประเทศไทย 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณาจารย์ 2) นักวิจัย และ3) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่ทำวิจัย ดำเนินการศึกษาด้านข้อมูลเชิงปริมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 119 คน พบข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 40 โดยร้อยละ 49 ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาเอก และร้อยละ 40 ระดับปริญญาโท ทั้งนี้พบสัดส่วนสถานภาพการทำงาน ตำแหน่งอาจารย์อยู่ที่ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง คือ ร้อยละ 50 และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 35

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลประสบการณ์การทำวิจัย

	ระยะเวลาของการดำเนินงานด้านการวิจัย						
สถานภาพ	**น้อยกว่า 1 ปี**	**1 - 4 ปี**	**5 - 9 ปี**	**10 - 14 ปี**	**15 - 19 ปี**	**20 ปี ขึ้นไป**	**รวม**
อาจารย์ (60)	2.0%	27.0%	27.0%	13.0%	8.0%	23.0%	100.0%
นักวิจัย (16)	6.0%	25.0%	44.0%	19.0%		6.0%	100.0%
เจ้าหน้าที่ (41)	15.0%	46.0%	24.0%	5.0%	5.0%	5.0%	100.0%
อื่นๆ (ที่ปรึกษาองค์กร) (2)						100.0%	100.0%

ด้านประสบการณ์การทำวิจัย พบว่า อาจารย์ มีระยะดำเนินงานด้านวิจัยช่วงปานกลาง คือ ระหว่าง 1-4 ปี และ 5-9 ปี ในสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 27 รองลงมา คือ ระยะดำเนินงานด้านวิจัยสูง คือ 20 ปีขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 23 สำหรับนักวิจัยนั้น ระยะดำเนินงานด้านวิจัย ระหว่าง 5-9 ปี ร้อยละ 44 และเจ้าหน้าที่ ระหว่าง 1-4 ปี อยู่ที่ร้อยละ 46 ทั้งนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาองค์กร ดำเนินงานด้านวิจัยตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปทั้งหมด ร้อยละ 100

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย จำแนกตามระดับความตระหนัก (N=119)

ความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย	**น้อยทีสุด**	**น้อย**	**ปานกลาง**	**มาก**	**มากทีสุด**	**mean**
(1) การประพฤติผิดจริยธรรมการวิจัยที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย						
(1.1) การคัดลอกผลงานวิจัย	0.8			10.9	88.2	4.86
(1.2) การปลอมแปลงข้อมูลงานวิจัย	0.8		2.5	8.4	88.2	4.83
(1.3) การไม่ปฏิบัติตามโครงร่างการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ให้สัมภาษณ์			15.1	32.8	52.1	4.37
(1.4) การไม่ปฏิบัติตามโครงร่างการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน/วิธีการทำวิจัย	15.1		2.5	8.4	88.2	4.20

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย จำแนกตามระดับความตระหนัก (N=119) (ต่อ)

ความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย	น้อยทีสุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากทีสุด	mean
(1.5) การเลือกไม่ใส่ข้อมูลบางเคส	0.8	3.4	16.8	37.0	42.0	4.16
(1.6) การปลอมแปลงประวัติย่อ ประวัติส่วนตัว รายการเอกสารอ้างอิง	0.8	2.5	2.5	14.3	79.8	4.70
(1.7) ดำเนินการภายใต้ความกดดันจากผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยให้ปฏิบัติผิดจริยธรรมการวิจัย	3.4	0.8	2.5	16.0	77.3	4.63
(2) ความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม						
(2.1) ความซื่อสัตย์ในการเลือกเรื่องที่จะทำวิจัย ยึดมั่นในวัตถุ ประสงค์			2.5	38.7	58.8	4.56
(2.2) ความซื่อสัตย์ในการเลือกผู้เข้าร่วมทำวิจัย	0.8		7.6	31.1	60.5	4.51
(2.3) ความซื่อสัตย์ในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	0.8		5.9	31.1	62.2	4.55
(2.4) การให้เกียรติผู้อื่นโดยการอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล และความคิดเห็นที่จะนำมาใช้ในงานวิจัย			1.7	20.2	78.2	4.76
(3) ความซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย						
(3.1) เสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเปิดเผยและตรงไป ตรงมาในการเสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน			5.0	31.1	63.9	4.59
(3.2) เสนอโครงการวิจัยด้วยความซื่อตรง ไม่ขอทุนซ้ำซ้อน แจ้งความจริงไม่ปิดบังวัตถุประสงค์			5.0	26.1	68.9	4.64
(4) ความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย						
(4.1) การจัดสรรสัดส่วนของผลงาน วิจัยแก่ผู้ร่วมวิจัยอย่างยุติธรรม			3.4	30.3	66.4	4.63
(4.2) การจัดสรรค่าตอบแทนแก่ผู้ร่วมดำเนินการวิจัยอย่างยุติธรรม			4.2	31.9	63.9	4.60

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย จำแนกตามระดับความตระหนัก (N=119) (ต่อ)

ความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย	น้อยทีสุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากทีสุด	mean
(4.3) เสนอผลงานอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาอ้างว่าเป็นของตน			1.7	11.8	86.6	4.85
(4.4) การให้เครดิตต่อหน่วยงานหรือผู้ร่วมดำเนินการวิจัย			1.7	23.5	74.8	4.73
(5) การอุทิศเวลาทำงานวิจัย						
(5.1) การทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และเวลาให้กับการทำงานวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์			5.9	30.3	63.9	4.58
(6) ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย						
(6.1) การคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดผลเสียต่อกลุ่มตัวอย่างต่อสังคมและต่อประเทศชาติทั้งด้านจิตใจและวัฒนธรรม รวมถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล			0.8	18.5	80.7	4.80
(6.2) ดำเนินการวิจัยโดยมีจิตสำนึกที่จะไม่ก่อความเสียหายต่อกลุ่มตัวอย่าง			1.7	14.3	84.0	4.82
(6.3) ความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดแก่ตนเองและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และสังคม			0.8	17.6	81.5	4.81
(7) การเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย						
(7.1) การเคารพในสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยต้องได้รับความยินยอมก่อนทำการวิจัย			0.8	16.0	83.2	4.82
(7.2) ปฏิบัติต่อกลุ่มตัวอย่างด้วยความเมตตาไม่คำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ทางวิชาการจนเกิดความเสียหายที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง			1.7	21.8	76.5	4.75
(7.3) ดูแลปกป้องสิทธิประโยชน์ และเก็บรักษาความลับของข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผย			0.8	14.3	84.9	4.84

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย จำแนกตามระดับความตระหนัก (N=119) (ต่อ)

ความตระหนักด้านจริยธรรมการวิจัย	น้อยทีสุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากทีสุด	mean
(8) การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางทีชอบ						
(8.1) มีความรับผิดชอบ และรอบคอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัย		0.8	1.7	21.8	75.6	4.72
(9) การเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อืน						
(9.1) ให้ความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ โดยสุจริตและเคารพความคิดเห็นของผู้อืน		0.8	2.5	26.1	70.6	4.66

การประพฤติผิดจริยธรรมการวิจัย ความซื่อสัตย์ และความซื่อตรง

การศึกษาระดับความตระหนักและรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อระดับความตระหนักและรับรู้ด้านการประพฤติผิดจริยธรรมการวิจัยที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย สูงมากที่สุดถึง 2 ด้าน คือ การคัดลอกผลงานวิจัย และการปลอมแปลงข้อมูลงานวิจัย (4.86/4.83) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม คือ การคำนึงถึงการให้เกียรติผู้อื่นโดยการอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล และความคิดเห็นที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยระดับมาก (4.76) ในส่วนของความซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย ความตระหนักมากในส่วนของการเสนอโครงการวิจัยด้วยความซื่อตรง ไม่ขอทุนซ้ำซ้อน แจ้งความจริงไม่ปิดบังวัตถุประสงค์ (4.64);

"การทำงานวิจัยจริงไม่ได้เป็นไปตามทฤษฎีการปรับระเบียบวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง อาจไม่ตรงกับจริยธรรมการวิจัย การนำเสนอผลการวิจัย มักอยู่ภายใต้ความกดดันของผู้ให้ทุน"

นักวิจัยชาย, อายุ 57 ปี

ความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ การอุทิศเวลา และความรับผิดชอบ

สำหรับความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนั้น อยู่ในระดับสูงมากที่สุดด้านการเสนอผลงานอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาอ้างว่าเป็นของตน (4.85) ในมิติของการอุทิศเวลาทำงานวิจัย เห็นว่าการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และเวลาให้กับการทำงานวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์สูงมากที่สุด (4.58) ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ตระหนักถึงการดำเนินการวิจัยโดยมีจิตสำนึกที่จะไม่ก่อความเสียหายต่อกลุ่มตัวอย่างสูงมากที่สุด (4.82)

"การวิเคราะห์ข้อมูลจาก secondary data ข้อมูลขององค์กร แล้วไปเปิดเผยชื่อโดยไม่ขออนุญาต ก็ทำให้เขาเสียหายได้ ถ้าผลออกมาไม่ดี หรือผลออกมาดี เราคิดว่าเป็นการช่วยประชาสัมพันธ์ แต่เขาอาจไม่ต้องการก็ได้ สำหรับการไปเก็บข้อมูล กระบวนการที่ดีคือ 1)นักวิจัยจะต้องคิดถึงสิทธิของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก และทุกครั้งต้องสอบถามถึงความสะดวกและสบายใจ รวมถึงสถานที่ที่ใช้ให้ข้อมูลด้วย 2) กระบวนการขอรับรองจริยธรรมการวิจัย ควรยื่นขอรับรองฯ เนื่องจากคณะกรรมการฯ หลายคน หลายมุมมอง ช่วยให้งานวิจัยไม่ไปกระทบด้านจริยธรรมการของผู้ให้ข้อมูลได้ รวมถึงควรดำเนินการต่ออายุการรับรองจริยธรรมการวิจัยด้วย เนื่องจากอาจทำให้เกิดปัญหาภายหลังได้"

นักวิจัยหญิง, อายุ 39 ปี

นอกจากนี้ ยังตระหนักและรับรู้ด้านความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดแก่ตนเอง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และสังคม การคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดผลเสียต่อกลุ่มตัวอย่างต่อสังคมและต่อประเทศชาติ ทั้งด้านจิตใจและวัฒนธรรม รวมถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลสูงมากที่สุด (4.81/ 4.80)

"คำนึงถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยคอยบอกตลอดเวลาว่า เขาสามารถหยุดให้ข้อมูลได้ทุกเมื่อเมื่อเขาไม่สบายใจ เพราะบางคนให้ข้อมูลด้วยความเกรงใจ ทำให้กระทบต่อจิตใจเขา"

นักวิจัยหญิง, อายุ 35 ปี

การเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ ด้านการเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย คือการดูแลปกป้องสิทธิประโยชน์ และเก็บรักษาความลับของข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยระดับสูงมากที่สุด (4.84)

"มีนักวิจัยเผลอเอาข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ไม่ได้บอกว่าเป็นใคร รวมถึงเชิงปริมาณของข้อมูล secondary data ที่มีรายละเอียดเชิงลึก สามารถระลึกตัวตนได้ ไปเล่านอกกลุ่มวิจัย ซึ่งถือว่าผิดจริยธรรมการวิจัย"

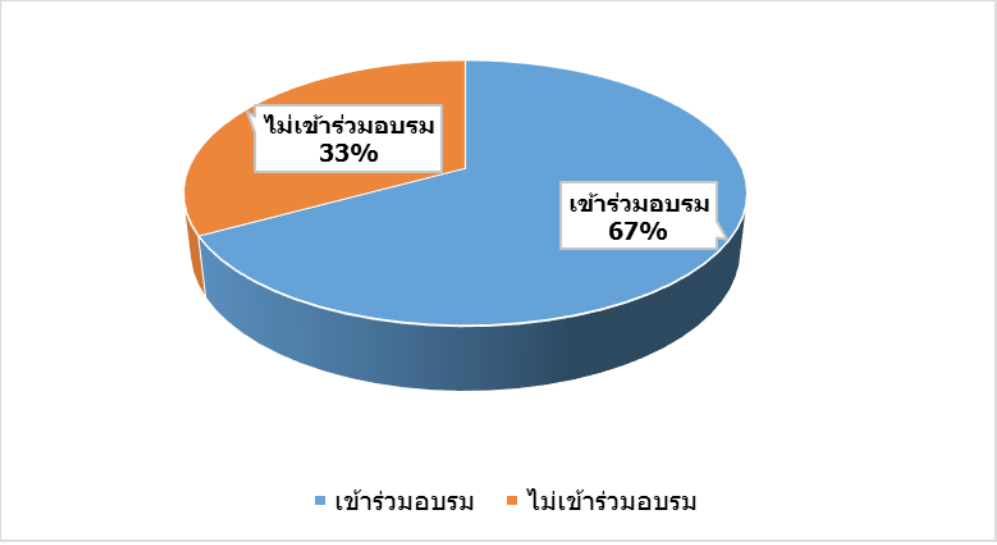
นักวิจัยหญิง, อายุ 45 ปี

สำหรับด้านการเคารพในสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยต้องได้รับความยินยอมก่อนทำการวิจัยนั้น พบว่าอยู่ในระดับสูงมากที่สุดเช่นกัน (4.82) ด้านการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ มีความรับผิดชอบ และรอบคอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัยมากเช่นกัน (4.72)

"ในการเขียนบทความลงตีพิมพ์ผ่านวารสารที่มีคนรีวิว บางทีมีการขอข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้ช่วยพิสูจน์การวิเคราะห์ข้อมูลในระดับหนึ่ง แต่หากเป็นแค่รายงานการวิจัย ที่รันข้อมูลเสร็จแล้วเขียนส่งให้กับแหล่งทุนที่ให้เราทำวิจัยเลย โดยไม่ผ่านการพิสูจน์ใด ๆ ความถูกต้องของข้อมูลและความน่าเชื่อถือจะน้อยลงนะ"

นักวิจัยหญิง, อายุ 42 ปี

และสุดท้ายด้านการเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น เห็นว่าการให้ความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์โดยสุจริต และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นเรื่องที่ควรตระหนักเป็นอย่างยิ่ง (4.66)



ภาพที่ 1 แสดงสัดส่วนการเคยเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง (N=119)

กลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความสำคัญของการอบรมจริยธรรมการวิจัยว่าส่งผลต่อความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 67 เคยเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย เนื่องจากจะทำให้เกิดระดับความตระหนักและรับรู้ด้านจริยธรรมมากขึ้น

"จำเป็นมาก ๆ เรื่องการจัดการอบรม การเข้าบ่อยครั้งทำให้ทราบประสบการณ์การเก็บข้อมูลรูปแบบใหม่ และหลากหลาย ทำให้เกิดประโยชน์ และเติมความรู้ทุกครั้ง"

นักวิจัยหญิง, อายุ 48

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่เคยเข้าร่วมการอบรมจริยธรรมการวิจัย จำแนกตามสถานที่ที่เคยเข้าร่วม (N=80)

		สถานที่ที่เคยเข้าร่วมอบรม			รวม
		ใน มหาวิทยาลัย	นอก มหาวิทยาลัย	อื่นๆ	
สถานภาพการทำงาน	อาจารย์ (49)	89.8%	2.0%	8.2%	100.0%
	นักวิจัย (15)	100.0%			100.0%
	อื่น ๆ (16)	75.0%	12.5%	12.5%	100.0%
ความจำเป็นของการร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย	**จำเป็น** (115)		**ไม่จำเป็น** (4)		**รวม**
	97.0%		3.0%		100.0%

หมายเหตุ: ในมหาวิทยาลัย หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติ ที่ดำเนินการศึกษา

นอกมหาวิทยาลัย หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยในไทยที่มาเข้ารับการอบรมจริยธรรมการวิจัย ในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติ ที่ดำเนินการศึกษา

สถานที่ประเภท "อื่นๆ" หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจากหน่วยงานวิจัย สมาคม มูลนิธิ และหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานการศึกษาในประเทศไทยที่มาเข้าอบรมจริยธรรมการวิจัยในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติ ที่ดำเนินการศึกษา

การให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย พบว่าอาจารย์ร้อยละ 89.8 และนักวิจัยทั้งหมด (ร้อยละ 100) เข้าร่วมการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานของมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่ง ในขณะที่มีคณาจารย์บางส่วนเข้าร่วมการอบรมที่จัดภายนอกมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่ง (ร้อยละ 2) ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และประเทศสหรัฐอเมริกา รวมทั้งอบรมหาความรู้ทางระบบเครือข่าย online คือ internet ของ NIH แบบได้รับประกาศนียบัตร (Certificate) และThe HIV Netherlands Australia Thailand Research Collaboration (HIV-NAT) สำหรับบุคลากรประเภทอื่น ๆ เช่น ที่ปรึกษาองค์กร เจ้าหน้าที่ เป็นต้น เข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัยภายในและภายนอกประเทศไทยในระดับที่เท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 12 อย่างไรก็ตาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความจำเป็นของการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย ในระดับที่สูงมาก (ร้อยละ 97)

การอบรมจริยธรรมการวิจัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักวิจัยเกิดความตระหนักและรับรู้ถึงจริยธรรมการวิจัย รวมทั้งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันส่งเสริม และสนับสนุนให้นักวิจัยดำเนินการวิจัยโดยไม่ผิดจริยธรรมการวิจัย และเกิดประโยชน์ต่อนักวิจัยโดยช่วยสร้างความเข้าใจ ทำให้เห็นถึงความสำคัญ รับรู้ถึงหลักและกรอบความคิดของจริยธรรมการวิจัย ตลอดจนเกิดการเพิ่มพูนความรู้ได้มุมมองใหม่ ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ที่ทำวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ด้านจริยธรรมการวิจัย ช่วยชี้แนะแนวทาง การดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมและสอดคล้องกับแนวทางสากล โดยคำนึงถึงสิทธิ วัฒนธรรม กฎหมาย เพื่อมิให้กระทบในกรณีที่อ่อนไหว ซึ่งการทำวิจัยภายใต้กรอบจริยธรรมการวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังเป็นเวทีที่สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันระหว่างผู้ทำวิจัย และคณะกรรมการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยด้วย

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ Binary Logistic Regression แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย

	B	S.E.	Odd Ratios
gender (ref: female)			
Male	-.131	.672	.877
Age	-.026	.049	.974
Education (ref: Ph.D.)			
Bachelor degree	-2.164	1.596	.115
Master Degree	-.584	1.276	.557

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ Binary Logistic Regression แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย (ต่อ)

	B	S.E.	Odd Ratios
Working status (ref: others)			
Instructor	1.580	1.263	4.853
Researcher	1.757	1.449	5.796
length of research experiences (Years)	-.026	.058	.974
training perception (ref: not necessary)*			
Important	3.387	1.542	29.570*

* P-value <0.05

** P-value <0.01

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย คือ “ความตระหนักของนักวิจัย” ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก หากนักวิจัยเห็นว่าการอบรมมีความสำคัญ ก็จะเพิ่มความน่าจะเป็นในการเข้าร่วมอบรมได้มากถึง 29.6 เท่า ดังนั้นการกระจายข้อมูล และการรณรงค์ที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ถึงประโยชน์ในการเข้าอบรมที่นักวิจัยจะได้รับจะสามารถช่วยผลักดันให้นักวิจัยเข้าร่วมการอบรมมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านประชากร สถานะการทำงาน และประสบการณ์ในการดำเนินการวิจัย ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของนักวิจัย เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้นักวิจัยปฏิบัติงานวิจัยตามหลักการและขั้นตอนของจริยธรรมการวิจัยอย่างถูกต้อง ทำให้ได้งานวิจัยที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศชาติได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของคณาจารย์ และนักวิจัย สาขาสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยวิจัยระดับชาติแห่งหนึ่งของประเทศไทยขึ้น

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตระหนักและรับรู้ โดยวิธีการศึกษาประยุกต์ ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยประเด็นการศึกษาและสำรวจความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยของนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ พัฒนามาจากแนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย ควบคู่กับฐานคิดจากหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เช่น Belmont Report, Declaration of Helsinki และ CIOMS ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า นักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ มีความตระหนักในประเด็นการประพฤติผิดจริยธรรมการวิจัย และประเด็นความซื่อสัตย์สูงมาก โดยมองว่าการคัดลอกผลงานวิจัย และการปลอมแปลงข้อมูลการวิจัยเป็นสิ่งที่ผิดจริยธรรมยิ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของพิศสมัย อรทัย และคณะ (2553: 350-63). ที่พบว่าคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเรื่องระดับคุณธรรมจริยธรรมตามการรับรู้ตนเองพบว่า อยู่ในระดับสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริต และสอดคล้องกับแนวคิดของ John Campbell (2002). ที่เห็นว่าความตระหนักของคนมีความเชื่อมโยงกับทัศนคติ การกระทำ และศักยภาพที่มนุษย์คนหนึ่งพึงมี และได้เชื่อมโยงไปสู่มุมมองของนักสังคมศาสตร์ต่อศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ภายใต้กรอบของความตระหนักในประเด็นเรื่องการคัดลอกและการอ้างอิงวรรณกรรมต่าง ๆ สำหรับการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลเป็นความรับผิดชอบสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thelwall และคณะ (2006: 1303–1314). ซึ่งชี้ว่าการอ้างอิงมีความสำคัญมากในทางวิชาการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเคารพ และให้เกียรติผู้ประพันธ์ที่อ้างถึง และองค์ความรู้ที่มีมาแล้ว การอ้างอิงยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในโครงสร้างงานวิจัยในสาขาเหล่านั้นอีกด้วย

พฤติกรรมการวิจัยที่มีจริยธรรมช่วยป้องกันผลเสียที่จะเกิดต่อบุคคล ทั้งตัวผู้วิจัย กลุ่มตัวอย่าง ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกันก็ยังทำหน้าที่เป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างสิ่งดีๆให้กับสังคมในอีกทางหนึ่ง (Israel, 2006). ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับฐานคิดของนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มนักวิจัยที่มุ่งมั่นพยายามทำให้โลกและสังคมดีขึ้น (Barnes, 1979). แม้ว่างานวิจัยด้านสังคมศาสตร์มักถูกเข้าใจว่ามีความเสี่ยงน้อยต่อร่างกายของบุคคลผู้เข้าร่วมกระบวนการวิจัย แต่แท้จริงแล้ว งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์สามารถก่อให้เกิดอันตรายต่อจิตใจ ความรู้สึก สถานะภาพในสังคม เศรษฐกิจ และการตีความด้านกฎหมายได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย เคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ในกลุ่มตัวอย่าง และมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อการศึกษาวิจัย และประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ได้กลายเป็นข้อตระหนักที่นักวิจัยกลุ่มตัวอย่างด้านสังคมศาสตร์ให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Birnbacher (1999). ที่พบว่า หลักคิดของจริยธรรมการวิจัยเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับการเคารพซึ่งสิทธิและศักดิ์ศรีของมนุษย์ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และการปกป้องสิทธิ์และผลประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับ รวมถึงการคำนึงถึงซึ่งสภาพจิตใจของคน ชุมชน และวัฒนธรรม

นอกจากนี้ พบว่า “ความตระหนักของนักวิจัย” เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการส่งเสริมความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัย โดยการเข้าร่วมอบรม หากนักวิจัยเห็นว่าการอบรมมีความสำคัญ ก็จะเพิ่มความน่าจะเป็นในการเข้าร่วมอบรมได้มากถึง 29.6 เท่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Loe and Weeks (2000: 243–251). ที่พบการพัฒนาด้านจริยธรรมของกลุ่มนักเรียนวิชาเอกการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า โดยเฉพาะในส่วนของการคิดเชิงตรรกะที่มีฐานรากบนศีลธรรมจรรยา ภายหลังจากการเข้าอบรมจริยธรรมทางธุรกิจ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านจริยธรรมการวิจัย จึงควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรมการวิจัยให้กับนักวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะสามารถส่งผลให้เกิดความตระหนักและการรับรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของผลการวิจัยเท่านั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการที่จะสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการตระหนักและรับรู้ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และเกิดจิตสำนึก รวมทั้งปฏิบัติงานวิจัยภายใต้จริยธรรมการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ศึกษากลไก รูปแบบ และแนวทางการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร รวมทั้งนักศึกษา สาขาสังคมศาสตร์ เกิดความตระหนักและรับรู้ และยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มมากขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

สภาวิจัยแห่งชาติ. (2541). **จรรยาบรรณ: แนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.

ชาย โพธิสิตา. (2549). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการร่วมพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของประเทศไทย. ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2560, จาก http://www.crecthai.org/html/ th/index.php

พิศสมัย อรทัย, เพชรรัตน์ เกิดดอนแฝก. (2553).**การพัฒนา ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม สำหรับนักศึกษาพยาบาล**. รามาธิบดีพยาบาลสาร. 16(3): 350-63.

Campbell, J. (2002). **Reference and consciousness**. Oxford: Oxford University Press.

Thelwall T, Vann K, Fairclough R. (2006). **Web issue analysis: an integrated water resource management case study**. Journal of the American Society for Information Science and Technology. 57: 1303–1314.

Loe, T. W. and W. A. Weeks: (2000). **'An Experimental Investigation of Efforts to Improve Sales Students' Moral Reasoning'**, Journal of Personal Selling and Sales Management 20, 243–251.

Barnes, J. A. (1979). **Who should know what?: social science**, privacy, and ethics.

Birnbacher, D. (1999). **Ethics and social science: Which kind of co-operation?**. Ethical theory and moral practice, 2(4), 319-336.

Israel, M., & Hay, I. (2006). **Research ethics for social scientists**. Sage.

แนวทางการใช้เฟซบุ๊กเพื่อประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
Guidelines for Using Facebook for Creative Interests of Students

บุษยา สันติกาญจน์*[1], วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล[2]
Busaya Suntikan[1], wilailuk Sereetrakul[2]
[1]สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, [2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: busaya.s@bu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการใช้เฟซบุ๊กเพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ในกลุ่มนักศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus group interview) จากกลุ่มอาจารย์ จำนวน 20 คน ประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 1) แนวทางในการนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา 2) ประสบการณ์ของอาจารย์ในการนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอน 3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางในการใช้เฟซบุ๊กเพื่อประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาจากประสบการณ์ที่อาจารย์ได้พบเห็น ได้แก่ นักศึกษานำเฟซบุ๊กไปใช้ในการสร้างกลุ่มเพื่อนเพื่อทำงานทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างเฟซบุ๊กเพจสำหรับทำธุรกิจหารายได้ 2) ประสบการณ์ของอาจารย์ในการนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ใช้เป็นช่องทางติดต่อสื่อสารกับนักศึกษา เป็นช่องทางให้นักศึกษาส่งการบ้าน และประสานงานในการจัดกิจกรรม 3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมให้ใช้เฟซบุ๊กเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยทำให้นักศึกษามีจุดสนใจกับการเรียนมากขึ้น

คำสำคัญ: เฟซบุ๊ก, ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์, การวิจัยเชิงคุณภาพ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the guidelines of using facebook for creative interests among students through qualitative research approach. Twenty instructors participated in a focus group interview. The interview questions include 1) how students utilize facebook creatively, 2) the instructors' experiences in using facebook in their teaching processes, and 3) guidelines to adjust the way students use their facebook. The data were analyzed by content

analysis. The result revealed that students use facebooks in accomplishing their given task among their working groups as well as for their own business. For instructors, they use facebook as a channel to communicate with their students, checking their assignment, and coordinating with other learning activities. Moreover, facebook becomes part of learning process to encourage students' more attention in their study.

Keywords: facebook, creative interests, qualitative research

บทนำ

เฟซบุ๊กเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์รูปแบบหนึ่งที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง จากการรวบรวมสถิติจำนวนผู้เปิดบัญชีใช้งานเฟซบุ๊กทั่วโลกมีจำนวนทั้งหมด 1,590 ล้านคน โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอินเดียและ ประเทศบราซิล ส่วนประเทศไทยนั้นจัดอยู่ในอันดับที่ 8 ของโลก (ไทยรัฐออนไลน์, 2558) สำหรับการสำรวจการใช้เฟซบุ๊กในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2559 พบว่า มีผู้ใช้ เฟซบุ๊กมากถึง 41 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2558 ร้อยละ17 คิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรไทยทั้งหมด ส่วนเฟซบุ๊กเพจ พบว่า ประเทศไทยมี 7 แสนเพจ สำหรับจังหวัดที่มีผู้ใช้งานเฟซบุ๊กมากที่สุดคือ กรุงเทพมหานครที่มีผู้ลงทะเบียนใช้เฟซบุ๊ก 20 ล้านบัญชี (ไอที 24 ชั่วโมง, 2560) เฟซบุ๊กได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายไปทั่วโลก ผู้ใช้เฟซบุ๊กมีอยู่ทุกเพศทุกวัย แต่จากการสำรวจของเว็บไซต์เฟซบุ๊กพบว่า การใช้เฟซบุ๊กจะแพร่หลายมากในกลุ่มวัยรุ่นมากกว่าในกลุ่มอายุอื่น ๆ (Facebook, 2012) ซึ่งช่วงอายุที่เป็นวัยรุ่นนี้ เป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจการใช้เฟซบุ๊กในหลาย ๆ ประเทศพบว่า เฟซบุ๊กเป็นสื่อทางสังคมออนไลน์ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในกลุ่มนักศึกษา มีการรายงานว่า นักศึกษาที่ใช้ เฟซบุ๊กมีอยู่ประมาณร้อยละ 85 ถึง 99 จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (Hargittai, 2008; Jones & Fox, 2009; Matney & Borland, 2009) สำหรับในประเทศไทยจากรายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยปี 2558 พบว่า กลุ่มผู้ที่ใช้โซเชี่ยลมีเดียมากเป็นอันดับหนึ่งเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 24 ปี (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกซ์, 2558) เฟซบุ๊กได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในกลุ่มนักศึกษา ทั้งจำนวนผู้ใช้ที่เพิ่มมากขึ้นและมีระยะเวลาการใช้งานในแต่ละครั้งที่นานมากขึ้น ดังปรากฏในการศึกษาของ Junco (2012) ที่สำรวจการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษาอเมริกันพบว่า นักศึกษาใช้เฟซบุ๊กเฉลี่ยวันละประมาณ 1 ชั่วโมง 40 นาที สำหรับนักศึกษาไทยจากผลการศึกษาของภาณุวัฒน์ กองราช (2554) ที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษาไทยพบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้สัปดาห์ละ 1-5 ครั้ง ใช้ครั้งละประมาณ 1- 3 ชั่วโมง ส่วน วิมลพรรณ อาภาเวท และคณะ (2554) ศึกษาการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษามหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลพระนครพบว่า มีนักศึกษาถึงร้อยละ 57.5 ที่ใช้ เฟซบุ๊กทุกวัน และส่วนใหญ่ใช้มากกว่าวันละ 2 ชั่วโมง การแพร่หลายของการใช้เฟซบุ๊กในกลุ่มนักศึกษาทวีความเข้มข้นมากขึ้น

ข้อดีของการใช้เฟซบุ๊กคือ ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และมีความหลากหลายของแอพพลิเคชั่นบนเฟซบุ๊กที่ทำให้ผู้ใช้เกิดความสนุกเพลิดเพลิน จึงก่อให้เกิดการใช้งานเฟซบุ๊กกันอย่างแพร่หลาย เฟซบุ๊กก่อให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่ผู้คนสนใจโลกในสังคมออนไลน์มากกว่าโลกในชีวิตจริง มีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์กับสมาชิกครอบครัวและเพื่อน ในบางครั้งผู้ใช้บางคนมีการใช้เฟซบุ๊กมากจนถึงขั้นที่เรียกได้ว่าเกิดอาการติดการใช้งานจนส่งผลเสียต่อสุขภาพ การใช้เฟซบุ๊กมิได้มีแต่ประโยชน์หรือข้อดีเพียงด้านเดียว เฟซบุ๊กอาจก่อให้เกิดผลทางด้านลบได้ด้วยเช่นกัน จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่าการใช้เฟซบุ๊กอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ส่งผลต่อการเรียนและอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

ดังนั้นการศึกษาแนวทางปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เฟซบุ๊ก ให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ในกลุ่มนักศึกษาจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันมีการใช้เฟซบุ๊กแพร่หลายมากในกลุ่มนักศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการใช้เฟซบุ๊กอย่างเหมาะสมในกลุ่มนักศึกษา เพื่อลดผลกระทบทางลบ และช่วยกระตุ้นให้เกิดการใช้เฟซบุ๊กอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ต่อการเรียนรู้ และลดผลกระทบทางลบจากการใช้เฟซบุ๊ก

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับเฟซบุ๊ก

เฟซบุ๊กเป็นเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์เว็บไซต์หนึ่งที่มีผู้ใช้บริการมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งของโลก การได้รับความนิยมของเฟซบุ๊กอาจเนื่องมาจากผู้ใช้เฟซบุ๊กสามารถใช้เพื่อติดต่อสื่อสารหรือร่วมทำกิจกรรมกับผู้ใช้งานคนอื่น ๆ ได้ เช่น การเขียนข้อความเล่าเรื่องแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเรื่องที่สนใจ โพสต์รูปภาพ โพสต์คลิปวิดีโอ สนทนาพูดคุย เล่นเกม รวมไปถึงทำกิจกรรมอื่น ๆ ผ่านแอพพลิเคชันที่มีอยู่มากมายบนเฟซบุ๊ก ซึ่งเจ้าของเว็บไซต์ เฟซบุ๊กได้มีการพัฒนาแอพพลิเคชันดังกล่าวตลอดเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้

เฟซบุ๊กมีจุดกำเนิดมาจากการก่อตั้งของ Mark Zuckerberg นักศึกษามหาวิทยาลัยฮาวาร์ดประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี พ.ศ. 2547 ซึ่งในระยะเริ่มแรกนั้นมีจุดประสงค์หลักของการใช้เพื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเท่านั้น ต่อมาภายหลังจึงได้ขยายขอบเขตการใช้งานออกไปอย่างกว้างขวางทั่วโลก (Hew, 2011)

จากผลการสำรวจในหลาย ๆ ประเทศพบว่า เฟซบุ๊กเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่ได้รับความนิยม

มากที่สุดในกลุ่มนักศึกษา มีการรายงานว่านักศึกษาที่ใช้เฟซบุ๊กมีอยู่ประมาณร้อยละ 85 ถึง 99 จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (Hargittai, 2008; Jones & Fox, 2009; Matney & Borland, 2009) สำหรับในประเทศไทย จากรายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยปี 2558 พบว่า กลุ่มผู้ที่ใช้โซเชี่ยลมีเดียมากเป็นอันดับหนึ่งเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 24 ปี (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทาง อิเล็กทรอนิกซ์, 2558) ซึ่งผู้ที่อยู่ในช่วงวัยนี้ส่วนใหญ่เป็นนิสิตนักศึกษา

จากการที่เฟซบุ๊กได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในกลุ่มคนที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน ประกอบกับเฟซบุ๊กมีแอพพลิเคชั่นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการสื่อสาร สามารถใช้เป็นเวทีเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้หลายช่องทาง ด้วยคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์นี้เอง ทำให้สถาบันการศึกษานำเฟซบุ๊กมาใช้พัฒนาการบริหารจัดการในสถาบัน เช่น เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์สถาบัน ใช้ในการติดต่อระหว่างบุคลาการและระหว่างสถาบันกับนักศึกษา นอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอนก็ได้นำเฟซบุ๊กมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้บรรยากาศการสอนดูทันสมัย เป็นการใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้สามารถติดต่อกับผู้เรียนได้สะดวกรวดเร็ว ช่วยในการเรียนแบบมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนจะเข้ามาให้ร่วมกิจกรรมการเรียนได้ เฟซบุ๊กเป็นเวทีที่กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นได้มากกว่าในห้องเรียน (Cheung, Chiu, & Lee, 2011; Pempek, Yermola, & Calvert, 2009; Roblyer, McDaniel, Webb, Herman, & Witty, 2010)

Kirschner and Karpinski (2010) ศึกษาถึงผลกระทบจากการใช้เฟซบุ๊กที่มีต่อผลการเรียนของนักศึกษาอเมริกัน 104 คน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์นักศึกษาโดยใช้คำถามแบบปลายเปิดว่า “เฟซบุ๊กมีผลกระทบต่อการเรียนของคุณหรือไม่” นักศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.8) อธิบายว่า เฟซบุ๊กไม่ได้มีผลกระทบต่อการเรียน ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 26.2 ยอมรับว่าเฟซบุ๊กมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียน ในจำนวนนี้มี 26 คนที่ระบุว่าเฟซบุ๊กมีผลกระทบทางลบ ส่วนอีก 9 คน ระบุว่า เฟซบุ๊กมีผลกระทบทางบวก ผู้ที่ตอบว่าเฟซบุ๊กไม่มีผลกระทบต่อการเรียนของพวกเขาให้เหตุผลว่า เพราะไม่ได้ใช้มันบ่อย ๆ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ตอบว่าเฟซบุ๊กมีผลกระทบทางลบอธิบายว่าเฟซบุ๊กทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่ชอบผัดวันประกันพรุ่ง ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ ทำงานส่งอาจารย์ไม่ทันตามกำหนด สำหรับผู้ที่เห็นว่าเฟซบุ๊กมีผลทางบวก ให้เหตุผลว่าเฟซบุ๊กเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการเรียน ทำให้เกิดการศึกษาแบบเครือข่ายมีการทำงานเป็นกลุ่มผ่านเครือข่ายในเฟซบุ๊กมีช่องทางการสื่อสารระหว่างเพื่อนที่เรียนด้วยกันผ่านเฟซบุ๊ก พวกเขาสามารถควบคุมเวลาในการใช้เฟซบุ๊กของตัวเองไม่ให้มากจนเกินไปได้

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group Interview) ในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย จากทั้งมหาวิทยาลัยรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ รวมจำนวน 20 คน ซึ่งอาจารย์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ในการสัมภาษณ์เป็นอาจารย์ที่นำ เฟซบุ๊กมาใช้ในการเรียนการสอน อาจเป็นการใช้เพื่อเป็นสื่อเสริมในการสอน ใช้ติดต่อนักศึกษา ใช้เพื่อให้นักศึกษาส่งงาน หรืออื่น ๆ การได้รายชื่ออาจารย์ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบบอลหิมะ (Snow Ball Sampling) กล่าวคือผู้วิจัยสอบถามจากเพื่อนอาจารย์ที่มีการใช้เฟซบุ๊กมาใช้ในการเรียนการสอน เมื่อได้ติดต่อขอความร่วมมือให้เข้าร่วมในการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยแล้วยังได้ขอให้ช่วยแนะนำเพืออาจารย์ท่านอื่นอีก จนผู้วิจัยได้จำนวนอาจารย์ครบ 20 คน ตามจำนวนที่ต้องการ

ประเด็นในการสนทนาแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

1. จากประสบการณ์ที่อาจารย์พบเห็น นักศึกษาได้มีการนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์อย่างไรบ้าง

2. โดยส่วนตัว อาจารย์มีประสบการณ์ในการนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง

3. หากอาจารย์เห็นว่านักศึกษามีการใช้เฟซบุ๊กไม่เหมาะสม อาจารย์มีแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษาอย่างไรบ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1) การนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

(ก) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้ในการสร้างกลุ่มเพื่อนเพื่อทำงานร่วมกัน เมื่อนักศึกษาได้รับมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาสามารถสร้างกลุ่มสมาชิกในเฟซบุ๊ก สมาชิกกลุ่มใช้เฟซบุ๊กในการติดตามงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล นัดหมายการประชุมกลุ่ม

(ข) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้เป็นช่องทางในการขอคำแนะนำจากผู้รู้ หากนักศึกษาทราบว่า มีผู้รู้ท่านใดสามารถที่จะให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือแก่ตนเองได้ นักศึกษาสามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการติดต่อกับผู้รู้ท่านนั้นได้

(ค) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้ในการทำธุรกิจ นักศึกษาใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการทำธุรกิจเพื่อหารายได้ โดยการโพสต์รูปสินค้าลงบนเฟซบุ๊กเพื่อโปรโมทร้านค้า ใช้เป็นช่องทางติดต่อเจรจาซื้อขายสินค้า หรือนักศึกษาบางคนรับจ้างเป็นผู้บริหารจัดการเฟซบุ๊กเพจให้กับสินค้า

(ง) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้เป็นช่องทางประชาสัมพันธ์การจัดงาน ในกรณีที่มีการจัดกิจกรรมของนักศึกษา นักศึกษาสามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์งานได้ โดยการเชิญชวนเพื่อน และขอให้เพื่อนช่วยแชร์เฟซบุ๊กเพจของกิจกรรมต่อ ๆ กันไป ทำให้สามารถกระจายข่าวกิจกรรมได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่าได้เป็นอย่างดี ในบางกรณีศิษย์เก่า

ยังสามารถเข้ามาให้ความช่วยเหลือในการตอบคำถามปัญหาเรื่องการเรียน และติชมผลงานของนักศึกษาปัจจุบันได้อีกด้วย

(จ) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้ในการแจ้งข่าวสาร นักศึกษาสามารถใช้ เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างรุ่นพี่ที่เรียนจบจากสถาบันเดียวกันกับรุ่นน้องที่กำลังเรียนอยู่ได้ ซึ่งข่าวสารที่แจ้งอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับสมัครงาน หรือรุ่นพี่เข้ามาเล่าประสบการณ์การทำงานให้รุ่นน้องฟัง ทำให้รุ่นน้องได้รับความรู้ด้านการประกอบวิชาชีพ

(ฉ) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้ในการติดตามเนื้อหาการเรียน ในกรณีที่นักศึกษาขาดเรียน หรือเข้าเรียนแต่ตามไม่ทัน ไม่เข้าใจเนื้อหาที่อาจารย์สอนในห้องเรียน นักศึกษาสามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นเครื่องมือในการติดตามเนื้อหาวิชาที่เรียน สอบถามเรื่องการบ้าน โดยอาจสอบถามจากเพื่อนหรือสอบถามจากอาจารย์ผ่านทาง เฟซบุ๊กได้ อาจารย์บางท่านสร้าง Facebook ของวิชาขึ้นมานำเอาความรู้ต่าง ๆ ใส่ใน Facebook ตลอดจนการนัดหมายต่าง ๆ และให้นักศึกษาเข้ามาสอบถามคำถามและข้อสงสัยได้ตลอดเวลา

(ช) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้เป็นช่องทางในการร้องเรียนปัญหา ในกรณีที่นักศึกษาประสบปัญหาเดือดร้อนแต่ไม่ทราบว่าจะร้องเรียนปัญหากับใคร นักศึกษาสามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการบอกเล่าถึงปัญหาความเดือดร้อนต่อ ๆ กันไปเป็นการกระจายข่าว จากนั้นก็จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเข้ามารับผิดชอบช่วยแก้ปัญหาได้ เนื่องจากการใช้ Facebook เป็นการสื่อสารแบบสองทาง อาจารย์บางท่านจึงใช้ Facebook เข้าไปติดตามพฤติกรรมของนักศึกษา ทำให้รับทราบ เข้าใจ และเกิดความใกล้ชิดเป็นกันเองกับนักศึกษามากขึ้น

(ซ) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้เพื่อค้นหาข้อมูล นักศึกษาสามารถใช้ เฟซบุ๊กในการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ใช้ในการหาข้อมูลเพื่อทำรายงานส่งอาจารย์ ข้อมูลเกี่ยวกับงานอดิเรก ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ใช้หาข้อมูลของผู้ที่จะต้องไปติดต่อเจรจาด้วย

(ฌ) นักศึกษามีการนำเฟซบุ๊กไปใช้เป็นช่องทางในการแสดงผลงาน นักศึกษาสามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการแสดงผลงาน โดยผู้ที่ได้เห็นผลงานของนักศึกษานอกจากจะมีเพื่อน ๆ และอาจารย์แล้วยังมีคนอื่น ๆ ได้เห็นผลงานของนักศึกษาด้วย ทั้งนี้ถือเป็นการเปิดโอกาสให้มีผู้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของนักศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันด้วย

2) ประสบการณ์อาจารย์ในการนำเฟซบุ๊กไปใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอน

(ก) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางติดต่อสื่อสารกับนักศึกษา นอกจากเฟซบุ๊กจะเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาที่สะดวกรวดเร็วสามารถติดต่อกันได้ทุกที่ทุกเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายแล้ว เฟซบุ๊กยังทำให้อาจารย์กับนักศึกษาใกล้ชิดกันมากขึ้น บทบาทของอาจารย์เปลี่ยนจากผู้สอนไปเป็นโคช เป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพราะนักศึกษาที่ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในห้องเรียน สะดวกใจที่พูดแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊กมากกว่า เนื่องจากการสื่อสารกันในเฟซบุ๊กถือเป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (informal communications)

(ข) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางให้นักศึกษาส่งงาน การที่อาจารย์ให้นักศึกษาส่งงานทางเฟซบุ๊กมีข้อดีคือใน เฟซบุ๊กจะมีการระบุเวลาที่นักศึกษาส่งงานไว้ด้วย ทำให้อาจารย์สามารถตรวจสอบได้ว่า นักศึกษาส่งงานตรงเวลาหรือไม่ มีใครบ้างที่ส่งงานล่าช้า ข้อดีอีกประการหนึ่งของการส่งงานทางเฟซบุ๊กคือ นอกจากอาจารย์จะเห็นงานของนักศึกษาแล้ว เพื่อนคนอื่น ๆ ก็สามารถเห็นงานของนักศึกษาด้วย ซึ่งจะเท่ากับเป็นการช่วยกันแสดงความคิดเห็น

(ค) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กประสานงานในการจัดกิจกรรม การใช้เฟซบุ๊กประสานงานในการจัดกิจกรรมระหว่างอาจารย์กับนักศึกษามีข้อดีคือ การติดตามงานทางเฟซบุ๊กเป็นช่องทางที่ไม่เป็นทางการ นักศึกษาไม่รู้สึกว่าถูกตาม แม้เวลาที่อาจารย์ไม่อยู่ในสถานที่จัดกิจกรรมก็สามารถติดตามงานกิจกรรมได้ โดยให้นักศึกษาแชร์รูปหรือคลิปวิดีโอในเฟซบุ๊ก อาจารย์สามารถเห็นบรรยากาศในงานได้แบบ real time นอกจากนั้นหากมีการบริหารจัดการเฟซบุ๊กได้ดีจะทำให้มีคนติดตามและมีคนเห็นกิจกรรมที่จัดได้อย่างกว้างขวางด้วย

(ง) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กในการให้คำปรึกษานักศึกษา อาจารย์สามารถใช้เฟซบุ๊กในการให้คำปรึกษานักศึกษาในกรณีที่ต้องมีการให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นส่วนตัว เช่น ในกรณีที่นักศึกษาไปฝึกงานในองค์กรต่าง ๆ แล้วพบปัญหาในการทำงานก็สามารถปรึกษาอาจารย์ได้ทันทีทางเฟซบุ๊ก

(จ) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กเป็นเครื่องมือสร้างกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้เฟซบุ๊กเป็นเครื่องมือสร้างกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ให้นักศึกษาคอมเม้นท์งานของเพื่อนในเฟซบุ๊ก ให้นักศึกษาหา case study แล้วโพสต์ลงบนเฟซบุ๊ก ให้นักศึกษานำเสนองานในเฟซบุ๊ก กิจกรรมที่เกิดขึ้นช่วยให้บรรยากาศการเรียนไม่น่าเบื่อ เพราะนักศึกษามีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้รู้สึกสนุก นักศึกษาบางคนสะดวกใจที่จะแสดงความคิดเห็นบนเฟซบุ๊กมากกว่าการแสดงความคิดเห็นในห้องเรียน นอกจากนั้น สิ่งต่าง ๆ ที่นักศึกษาเขียนไว้ในเฟซบุ๊กยังเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นพัฒนาการของนักศึกษาอีกด้วย

(ฉ) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กในการตรวจงานนักศึกษา อาจารย์สามารถนำเฟซบุ๊กไปช่วยในการตรวจงานนักศึกษาได้ โดยจะมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้สามารถให้คะแนนนักศึกษาได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความคลาดเคลื่อน เพราะอาจารย์สามารถแสดงผลคะแนนได้ทางเฟซบุ๊กให้นักศึกษาสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องได้

(ช) เฟซบุ๊กช่วยแก้ปัญหาเรื่องการลอกการบ้านในวิชาคำนวณซึ่งเป็นวิชาที่ต้องมีแบบฝึกหัดที่ให้นักศึกษาทำเป็นการบ้านเพื่อฝึกทักษะการคำนวณ แต่นักศึกษาส่วนใหญ่มักลอกการบ้านเพื่อนมาส่ง อาจารย์สามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นเครื่องมือให้นักศึกษาส่งงาน โดยให้นักศึกษาถ่ายคลิปวิดีโอที่ตนเองสาธิตวิธีการแก้โจทย์การบ้านนั้นแล้วโพสต์ส่งทางเฟซบุ๊ก ซึ่งพบว่า สามารถแก้ปัญหาเรื่องการลอกการบ้านได้ เพราะนักศึกษาต้องเป็นผู้สาธิตการแก้ปัญหาโจทย์ด้วยตนเอง และนักศึกษาต้องมีความเข้าใจโจทย์ปัญหาจึงจะสามารถสาธิตได้

(ซ) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กช่วยอัพเดทข้อมูลในการสอน เฟซบุ๊กช่วยให้อาจารย์ผู้สอนสามารถอัพเดทเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน

ได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำเรื่องราวที่พบเห็นในเฟซบุ๊ก มาใช้เป็นตัวอย่างประกอบการสอนที่ทันสมัยและอยู่ในความสนใจของนักศึกษามาประกอบการสอนได้

(ฌ) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กสอดแทรกความรู้ทางด้านวิชาการในกรณีที่วิชาที่สอนเป็นวิชาที่ไม่น่าสนใจ หากจะบรรยายให้นักศึกษาฟังในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว นักศึกษาอาจไม่สนใจเรียน อาจารย์สามารถที่จะสอดแทรกความรู้ในวิชานั้นผ่านทางเฟซบุ๊กได้ เพราะ เฟซบุ๊กเป็นสื่อที่เข้าถึงนักศึกษา นอกจากนั้นอาจารย์ยังสามารถนำตัวอย่างมาสอดแทรกให้ความรู้ได้อย่างกว้างขวาง เพราะไม่ต้องถูกจำกัดในเรื่องของเวลาและเนื้อหา

(ญ) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กสอนเรื่องการใช้ชีวิต ด้วยจิตวิญญาณของการเป็นครู นอกเหนือจากการสอนในทางวิชาการแล้ว เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมของศิษย์ อาจารย์อาจใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางในการสั่งสอนลูกศิษย์ในเรื่องการใช้ชีวิตด้วย

(ฎ) อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กเป็นหลักฐานในการทำประเมินคุณภาพการศึกษา (QA) จากการที่อาจารย์ใช้เฟซบุ๊กติดต่อกับนักศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา การทำกิจกรรมกับนักศึกษา การประสานงานกับศิษย์เก่า การติดต่อทางเฟซบุ๊กปรากฏเป็นหลักฐานทั้งรูปภาพและตัวอักษร ทำให้อาจารย์สามารถใช้เฟซบุ๊กเป็นหลักฐานในการทำรายงานเพื่อขอรับการประเมินคุณภาพการศึกษา (QA) ได้ด้วย

3) **แนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษา**

การใช้เฟซบุ๊กมากเกินไปอาจส่งผลต่อการเรียน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้โดยการนำ Cognitive load theory ของ Sweller (1988) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายการทำงานของสมองว่า การทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันพร้อม ๆ กัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสมองมนุษย์ ผลงานที่ได้รับจากการทำงานหลายอย่างพร้อมกันจะไม่ดีเท่ากับการมุ่งความสนใจไปที่งานใดงานหนึ่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถนำมาอธิบายเกี่ยวกับการใช้เฟซบุ๊กว่า การที่นักศึกษาใช้เฟซบุ๊กในขณะเรียนหนังสือย่อมทำให้เสียสมาธิ เมื่อนักศึกษาขาดสมาธิในการเรียน ความสามารถในการฟังการบรรยายจากอาจารย์ย่อมไม่ดีเท่าที่ควร (Wood et al., 2012) นอกจากนั้น การใช้เฟซบุ๊กขณะทำการบ้านหรืออ่านหนังสือ ก็เป็นการทำให้นักศึกษาเสียสมาธิจากเรื่องที่กำลังอ่านหรือการบ้าน ดังนั้นการใช้เฟซบุ๊กจึงส่งผลทางลบต่อผลการเรียน

นอกจากนั้น วัยรุ่นยังมีการโพสต์ข้อความที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสมลงบนเฟซบุ๊ก อาจารย์ในกลุ่มสนทนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการใช้เฟซบุ๊กของนักศึกษาไว้ดังนี้

(ก) ประเด็นเกี่ยวกับการที่นักศึกษาใช้เวลากับเฟซบุ๊กมากเกินไป ในกรณีที่อาจารย์พบว่านักศึกษาใช้เวลากับ เฟซบุ๊กมากเกินไป อาจารย์เสนอวิธีแก้ปัญหาโดยปรับเปลี่ยนให้เฟซบุ๊กกลายเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เช่น มอบหมายงานให้นักศึกษาไปหาข้อมูล แล้วแชร์ข้อมูลที่ได้ให้เพื่อนทางเฟซบุ๊ก ก็จะทำให้นักศึกษามีโฟกัสกับการเรียนมากขึ้น สำหรับประเด็นที่นักศึกษาเล่นเฟซบุ๊กในห้องเรียนขณะที่อาจารย์กำลังสอนอยู่นั้น โดย

ไม่สนใจเรียน อาจารย์เสนอให้ใช้วิธีแข่ง แต่เป็นการแข่งในทางบวก เช่น บอกว่า ถ้าใครตั้งใจเรียนไม่เล่นเฟซบุ๊กในห้องเรียนขอให้ได้เกรด A ดังนี้เป็นต้น

(ข) ประเด็นเกี่ยวกับการที่นักศึกษาโพสต์ข้อความที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสมลงบนเฟซบุ๊ก ในกรณีที่อาจารย์พบว่า นักศึกษามีการโพสต์ข้อความที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสม ใช้คำที่ไม่สุภาพ หรือลงรูปภาพที่น่าดูในเฟซบุ๊ก อาจารย์จะทำหน้าที่เข้าไปตักเตือนในเฟซบุ๊ก

อภิปรายผล

1) จากผลการศึกษา พบข้อเสนอแนะจากกลุ่มอาจารย์ว่า ควรนำ เฟซบุ๊กมาใช้เป็นสื่อการสอนเสริม ซึ่งสอดคล้องกบผลการศึกษาของ แอนณา อิ่มจำลอง และวิไลวรรณ จงวิไลเกษม. (2556) ศึกษาการใช้เฟซบุ๊คเป็นช่องทางการสื่อสารการเรียนการสอนทางด้านนิเทศศาสตร์ โดยศึกษารูปแบบและเนื้อหาหน้าเว็บไซต์กลุ่มของอาจารย์ผู้สอนทางด้านนิเทศศาสตร์ จากสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนวิชาในกลุ่มสื่อสารมวลชน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งผู้เรียนและผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการใช้ เฟซบุ๊กเป็นช่องทางการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน

2) จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์คือ ควรนำเฟซบุ๊กมาใช้เป็นสื่อการสอนเสริม แต่จากบริบทการศึกษาในปัจจุบันพบว่า การใช้ เฟซบุ๊กไม่ได้แพร่หลายเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาเท่านั้น ในกลุ่มอาจารย์ก็มีการใช้เฟซบุ๊กแพร่หลายด้วยเช่นกัน แต่เป็นการใช้ในเรื่องส่วนตัว มิได้นำมาใช้ในการเรียนการสอน Moran, Seaman, and Tinti-kane (2011) ศึกษาพบว่า ร้อยละ 77 ของอาจารย์มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเรื่องส่วนตัว แต่อาจารย์ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอนมีอยู่ไม่มาก และที่ใช้เฟซบุ๊กในการเรียนการสอนมีเพียงร้อยละ 4 เท่านั้น ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ในขณะที่นักศึกษานิยมใช้เฟซบุ๊ก และพร้อมที่จะใช้ เฟซบุ๊กเป็นสื่อการเรียน แต่อาจารย์กลับยังไม่พร้อมที่จะมีส่วนร่วมกับนักศึกษาในการใช้เฟซบุ๊กเพื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจาก เทคโนโลยีเครือข่ายสังคมออนไลน์มีการเติบโตอย่างรวดเร็วเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาและกลุ่มวัยรุ่นที่ยังอายุน้อย แต่ไม่ได้แพร่หลายในกลุ่มคนวัยผู้ใหญ่

3) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงผลของการใช้เฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ประเภทหนึ่ง นอกจากเฟซบุ๊กแล้วยังมีเครือข่ายสังคมออนไลน์ประเภท อื่น ๆ ที่นักศึกษานิยมใช้ด้วย เช่น LINE, Instagram, WhatsApp และ YouTube ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของนักศึกษานั้น นักศึกษาจะใช้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ขณะเล่นเฟซบุ๊กก็เล่นไลน์ไปด้วย พร้อม ๆ กัน ดังนั้นในผลการสำรวจครั้งนี้อาจเป็นการยากลำบากที่จะแยกผลการศึกษาให้เด็ดขาดชัดเจนระหว่างคำว่า “เครือข่ายสังคมออนไลน์” กับคำว่า “เฟซบุ๊ก” นักศึกษาบางคนอาจตอบแบบสอบถามโดยไม่ชัดเจนว่าตนเองกำลังตอบคำถามเรื่องการใช้ เฟซบุ๊ก

ข้อเสนอแนะ

สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับอาจารย์ผู้สอนในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการใช้เฟซบุ๊กเป็นสื่อการสอนเสริม และสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์เห็นถึงประโยชน์ของการใช้เฟซบุ๊กเป็นสื่อการสอนเสริม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสในการใช้เฟซบุ๊กกับการเรียนการสอนในกลุ่มอาจารย์ เพราะอาจารย์หลาย ๆ ท่านก็เป็นผู้ที่ใช้เฟซบุ๊กอยู่แล้ว แต่เป็นการใช้ในเรื่องส่วนตัว ไม่ได้นำมาใช้ในการสอน

บรรณานุกรม

ไทยรัฐออนไลน์ (21 เมษายน 2558). **สถิติผู้ใช้งานเฟสบุ๊กไทย และอันดับโลก**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2559. จาก http://www.thairath.co.th/clip/16660

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกซ์. (2558). **รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยปี 2558**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2559. จาก http://www.etda.or.th/internetuserprofile2015/presentation-internetuserprofile.pdf

ภาณุวัฒน์ กองราช (2554). **การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลนของวัยรุ่นในประเทศไทย: กรณีศึกษา Facebook**. วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสต์มหาบันฑิต สาขาการบริหารเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิมลพรรณ อาภาเวท, สาวิตรี ชีวะสาธน์, ชาญ เดชอัศวนง. (2554). **พฤติกรรมการสื่อสารในเฟซบุ๊กของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

แอนณา อิ่มจำลอง และ วิไลวรรณ จงวิไลเกษม. (2556). **การใช้เฟซบุ๊คเป็นช่องทางการสื่อสารการเรียนการสอนทางด้านนิเทศศาสตร์. วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต**, 7(2), 75-93.

ไอที 24 ชั่วโมง. (2560). **สรุปสถิติผู้ใช้ Social Media ในไทยจากงาน Thailand Zocial Awards 2016**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2559. จาก https://www.it24hrs.com/2016/stat-social-media-thai-populations/

Cheung, C. M. K., Chiu, P.-Y., & Lee, M. K. O. (2011). **Online social networks: Why do students use facebook?** Computers in Human Behavior, 27(4), 1337-1343. doi: 10.1016/j.chb.2010.07.028

Facebook. (2012). **Statistics of Facebook**. Palo Alto, CA: Facebook. Retrieved 10.10.2013, from http://newsroom.fb.com/content/default.aspx?NewsAreaId=22

Hargittai, E. (2008). **Whose space? Differences among users and non-users of social network sites.** Journal of Computer-Mediated Communication, 13(1), 276–297.

Hew, K. F. (2011). **Students' and teachers' use of Facebook**. Computers in Human Behavior, 27(2), 662-676. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2010.11.020

Jones, S., & Fox, S. (2009). **Generations online in 2009.** Data memo. Washington, DC: Pew Internet and American Life Project. Retrieved 7.3, 2010, from http://www.pewinternet.org/ w/media// Files/Reports/2009/PIP_Generations_2009.pdf.

Junco, R. (2012). The relationship between frequency of Facebook use, participation in Facebook activities, and student engagement. **Computers & amp; Education**, 58(1), 162-171. doi: 10.1016/j.compedu.2011.08.004

Matney, M., & Borland, K. (2009).**Facebook, blogs, tweets: how staff and units can use social networking to enhance student learning,** Presentation at the annual meeting of the National Association for Student Personnel Administrators, Seattle, WA.

Moran, M., Seaman, J., & Tinti-kane, H. (2011). **Teaching, learning, and sharing: How today's higher education faculty use social media**. Research report published by Pearson, The Babson Survey Research Group, and Converse on. Retrieved July 20, 2013 from. http://www3.babson.edu/ESHIP/research-publications/upload/Teaching_Learning_and_Sharing.pdf.

Pempek, T. A., Yermolayeva, Y. A., & Calvert, S. L. (2009). College students' social networking experiences on Facebook. **Journal of Applied Developmental Psychology**, 30(3), 227-238. doi: 10.1016/j.appdev.2008.12.010

Kirschner, P. A., & Karpinski, A. C. (2010). Facebook® and academic performance. **Computers in Human Behavior**, 26(6), 1237-1245. doi: 10.1016/j.chb.2010.03.024

Roblyer, M. D., McDaniel, M., Webb, M., Herman, J., & Witty, J. V. (2010). Findings on Facebook in higher education: A comparison of college faculty and student uses and perceptions of social networking sites. **The Internet and Higher Education**, 13(3), 134-140. doi: 10.1016/j.iheduc.2010.03.002

Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning, **Cognitive Science**, 12, 257-285.

Wood, E., Zivcakova, L., Gentile, P., Archer, K., De Pasquale, D., & Nosko, A. (2012). Examining the impact of off-task multi-tasking with technology on real-time classroom learning. **Computers & Education**, 58(1), 365-374.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลาง

Causal Factors Affecting Teachers' Work Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable

สุนทรี ศักดิ์ศรี
Soontaree Saksri
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
e-mail: soontaree.s@arts.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จำนวน 405 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอย่างง่ายและวิธีแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างดี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (2) โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ, การสนับสนุน, ความยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study level of teachers' work performance, organizational citizenship behavior (OCB), perceived organizational support, and perceived organizational justice. 2) to develop and examine a causal model of teachers' work performance with organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable using empirical data; and 3) to examine both direct and indirect effects upon teachers' work performance. The sample consisted of teachers in the schools under the supervision of the local administrative organization; local provincial education subdivision 3 (mid central provincial cluster), of 405 people. They were selected base on sample random sampling and proportional stratified random sampling. There was questionnaire for the research. Data were analyzed by the average, standard deviation and the causal structural models.

The research results revealed that (1) teachers' work performance was in a fairly well levels, organizational citizenship behavior (OCB), perceived organizational support and perceived organizational justice were in a fairly high levels. (2) the causal structural model of teachers' work performance were in accordance with the empirical data; (3) teachers' work performance received direct effects from OCB, perceived organizational support, and perceived organizational justice. Furthermore, teachers' work performance also received indirect effects from perceived organizational support and perceived organizational justice through OCB.

Keywords: Work performance, Organizational citizenship behavior, Support and Justice

บทนำ

นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรีระบุว่าการพัฒนาครูต้องกำหนดยุทธศาสตร์ด้านครูให้ชัดเจน และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งการผลิตและพัฒนาครู สิ่งสำคัญที่สุดที่ครูต้องพัฒนา คือ ปรับและ พัฒนาวิธีการสอนของตนให้มีคุณภาพ ยึดการพัฒนาเด็กเป็นหลัก และใช้เวลาให้มากขึ้นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและเกิดคุณภาพต่อตัวเด็ก (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2559) ครูนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งเพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบ และการดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างครูให้มีคุณภาพสูง เพื่อเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี (ใจนวล พรหมมณี, 2550)

การศึกษาพฤติกรรมในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการนักวิจัยได้ศึกษาและได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับ

พฤติกรรมบทบาทพิเศษของสมาชิกในองค์การ นั่นคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ, 1997; อ้างถึงใน สุนทรี ศักดิ์ศรี และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี, 2557) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้น หมายความว่าเป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ โดย Podsakoff & Mackenzie (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยสามารถทำนายปริมาณผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพด้านการเงินขององค์การ และคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับอีกหลายงานวิจัย อาทิ พรพิมล สุขสวัสดิ์ (2554) สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). Mathumbu Dumisani & Dodd Nicole. (2013) Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997) Ren-Tao, M. (2011) ที่ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของ ชีวภาส ทองปาน และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์, 2555 ปิยวรรณ สุกดิษฐ์, 2555, วรางคณา ศิริวัย และคณะ, 2558 Soner, 2009 and Xia, 2013 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในการทำงานและทำให้ผลทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน หากบุคคลรับรู้ว่าองค์การให้ความยุติธรรมและให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ต่อพวกเขาเป็นอย่างดีหรือเป็นที่น่าพอใจ จะทำให้เขาเหล่านั้นเต็มใจที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนองค์การ เป็นพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างองค์การและบุคคล ก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ นำไปสู่การได้รับผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย แต่หากบุคคลรับรู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การเป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลจะเห็นว่าองค์การเอาเปรียบ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงลบ เช่น ขยันน้อยลง เรียกร้องผลตอบแทนที่มากขึ้น ผลการปฏิบัติงานต่ำลง เป็นต้น

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์เบื้องต้นกับนายชัยพร ผ่องแผ้ว ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เกี่ยวกับสมรรถนะทางการ

เรียนของนักเรียน ที่อยู่ภายใต้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สมุทรปราการ นครนายก และสระแก้ว โดยผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองปราจีนบุรี กล่าวว่า ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ประจำปีการศึกษา 2559 โดยระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จากคะแนนค่าเฉลี่ยสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในพื้นที่ดังกล่าวนี้ในภาพรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้คือ เกณฑ์ผ่านการประเมินต้องมีคะแนนมากกว่า ร้อยละ 60 โดยในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ 59.78 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ 52.00 ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นนี้สอดคล้องกับเอกสารการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) (ภานุ สุคนเขตร์ และคณะ, 2559) และจากบทวิเคราะห์สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556 ได้กล่าวถึงคุณภาพของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า สัมฤทธิผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบสัมฤทธิผลทางการเรียนกับระดับนานาชาติ ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสาเหตุของปัญหาขั้นต้นส่วนหนึ่งมาจากขาดเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียน และการลงทุนเพื่อการศึกษา นอกจากนี้สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558 ได้รายงานระบบบริหารงานบุคคลของครู ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารงานบุคคลของครูประสบปัญหามากมาย ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมาก ทำให้สนใจการสอนน้อยลง การพัฒนาครูประจำการยังไม่เชื่อมโยงคุณภาพของผู้เรียนและวิทยฐานะที่ได้รับ ระบบบัญชีเงินเดือน ค่าจ้างมีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการครูและพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจและขาดความเป็นธรรม ระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปัจจุบันไม่เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการทำงาน ครูต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาพัก เกิด ความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาอาชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลต่อการเรียนการสอนและสมรรถนะสำคัญผู้เรียน

ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับ ที่พบว่านักเรียนมีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่ไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้ ความคิด ความสามารถและความดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide/Coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน” เท่านั้น (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ปัจจัยสำคัญคือครูผู้สอนต้องมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ครูถูกคาดหวังด้วยหน้าที่และบทบาทที่เป็นแม่พิมพ์ที่จะผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพที่เก่งและดี ซึ่งในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพนั้นจะอาศัยเพียงระบบการพัฒนาความรู้ การจัดการเรียนการสอนไม่อาจเพียงพอ สิ่งสำคัญและละเอียดอ่อนของมนุษย์คือความคิด ความรู้สึก การรับรู้ที่มีต่อบุคคลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่บุคคลสัมผัสหรือติดต่อเกี่ยวข้องด้วย การรับรู้เหล่านี้จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตน และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนได้อย่างเต็มใจ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์เบื้องต้น บทความ และรายงานข้อค้นพบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ดังกล่าว และสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับการรับรู้การได้รับการสนับสนุนและการได้รับความยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวมีการศึกษาในบริบทของกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือตามสัญญาเลขที่ KMUTNB-GEN-58-45 ผลการวิจัยสามารถสรุปถึงปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาดังกล่าวได้ถูกต้องตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน

องค์การ แต่ในการวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน (ดังภาพที่ 1) ในการวิจัยครั้งนี้จัดแบ่งตัวแปรออกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน และ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

2. ตัวแปรแฝงภายใน คือ

2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตวิทยาสังคม และ 5) ด้านการปฏิบัติงาน

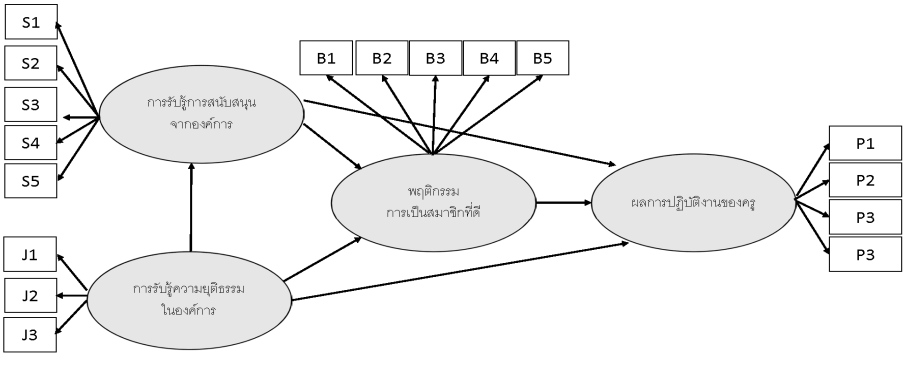
2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่

1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

2) ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น

3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและ 5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่

2.3 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ด้านการสอน 2) ด้านการจัดการชั้นเรียน 3) การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือครูสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

ประกอบด้วย 5 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สมุทรปราการ นครนายก และสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัด การศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ประกอบด้วย จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้โดยพิจารณาเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, Anderson and Tatham (2006) ที่ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 17 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างขั้นต่ำ 20 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร คิดเป็น 340 คน และได้คำนวณเก็บข้อมูลเพิ่มเพื่อป้องกันการการสูญหายหรือการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ โดยคำนวณเพิ่มอีก 30 % คิดเป็น 425 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยเริ่มต้นจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จับฉลากรายชื่อจังหวัดจำนวน 3 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มจังหวัดทั้งหมดในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว ต่อมาสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละจังหวัดและโรงเรียน และจัดส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์พร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปจำนวน 405 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยขึ้น ประกอบไปด้วย 5 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ผลการปฏิบัติงานของครู 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและ 5. การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ (ค่าIOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00) จากนั้นทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน และนำมาวิเคราะห์รายข้อโดยหาค่า Item – Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบ่งเป็น ผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .73 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ .71 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเท่ากับ .94 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเท่ากับ 0.94 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.7 ขึ้นไปผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Mohsen Tavakol and Reg Dennick, 2011)

จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของโมเดลการวัด(Measurement Model) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้รายด้าน และทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของครู	**4.10**	**0.41**	**ค่อนข้างดี**
1.1 ด้านการสอน	4.10	0.52	ค่อนข้างดี
1.2 ด้านการจัดการชั้นเรียน	4.01	0.50	ค่อนข้างดี
1.3 ด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย	4.21	0.51	ดี
1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.55	ค่อนข้างดี
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกทีดีขององค์การ	**4.05**	**0.33**	**ค่อนข้างสูง**
2.1 ด้านให้ความช่วยเหลือ	4.01	0.58	ค่อนข้างสูง
2.2 ด้านคำนึงถึงผู้อืน	3.55	0.37	ค่อนข้างสูง
2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น	4.21	0.56	สูง
2.4 ด้านความร่วมมือ	4.03	0.44	ค่อนข้างสูง
2.5 ด้านสำนึกต่อหน้าที	4.46	0.52	สูง
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	**3.79**	**0.48**	**ค่อนข้างสูง**
3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.63	0.66	ค่อนข้างสูง
3.2 ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า	3.88	0.54	ค่อนข้างสูง
3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.55	ค่อนข้างสูง
3.4 ด้านจิตวิทยาสังคม	3.79	0.61	ค่อนข้างสูง
3.5 ด้านการปฏิบัติงาน	3.72	0.47	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	**3.78**	**0.58**	**ค่อนข้างสูง**
4.1 ด้านผลตอบแทน	3.66	0.54	ค่อนข้างสูง
4.2 ด้านกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน	3.81	0.68	ค่อนข้างสูง
4.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.86	0.69	ค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรต่อเนื่องแต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังนี้ (แสดงในตารางที่ 1)

1.1 ผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างดี ค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ 4.21 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือด้านการจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับค่อนข้างดี

1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ 4.46 อยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

1.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

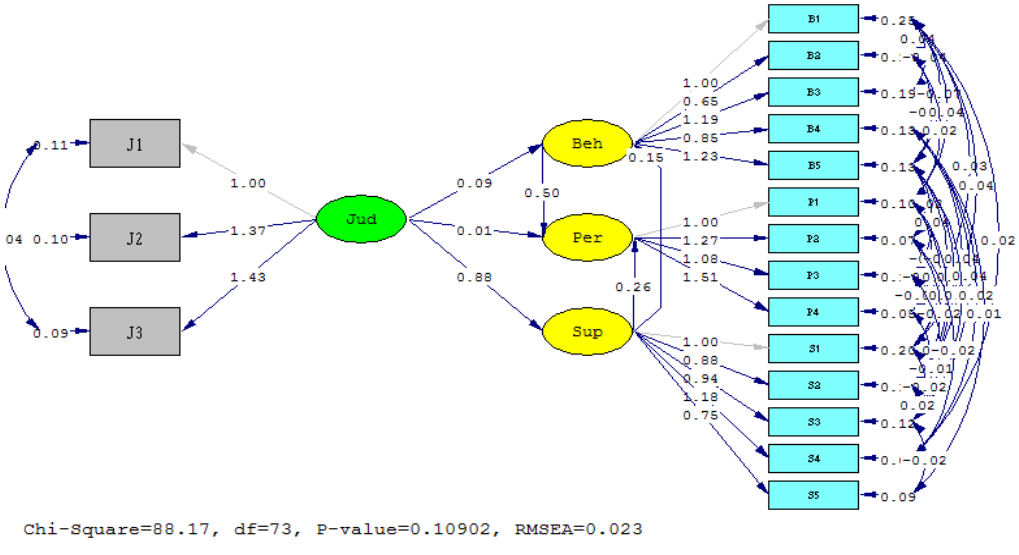
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนที่วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ หากมีความสัมพันธ์กันมากเกิน .85 ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (Kline, 2005) ไม่ควรนำมาวิเคราะห์โมเดลต่อไป โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เกิน .85 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้จะไม่เกิดปัญหาร่วมเส้นตรงพหุ (Kline, 2005) ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุต่อไป

การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยมีการปรับโมเดล โดยพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับพิจารณาดัชนีในการปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) ค่า MI จะแสดงให้ทราบว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า c^2 จะลดลงเท่ากับค่า MI โดยผู้วิจัยจะเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุด เพื่อให้โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์มากขึ้น พร้อมกับพิจารณาค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดจนกระทั่งโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์

จากการพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนโดยรวมทุกตัวบ่งบอกว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลการทดสอบค่าไควสแควร์ มีค่า 88.17 ค่า df มีค่าเท่ากับ 73 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.109 ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ค่ามาตรฐานดัชนีของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว(AGFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (CFI) มีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งสิ้น โดยมีค่าเท่ากับ 0.023, 0.043, 0.97, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับจึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 2 และ ภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (หลังการปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	88.17/73=1.21	ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.109	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	0.023	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .05	0.043	ผ่านเกณฑ์
GFI	ระหว่าง 0.90 – 1.00	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ระหว่าง 0.90 – 1.00	0.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	ระหว่าง 0.90 –1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลกับตัวแปผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ		
			Beh	Sub	Jud
			สปส.	สปส.	สปส.
Per	0.47	DE	0.50**	0.26**	0.01**
			(0.09)	(0.3)	(-0.01)
		IE	-	0.08*	0.34**
				(0.03)	(0.06)
		TE	0.50**	0.34**	0.35**
			(0.09)	(0.06)	(0.05)

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลกับตัวแปผลการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

ตัวแปร	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ		
			Beh	Sub	Jud
			สปส.	สปส.	สปส.
Beh	0.13	DE	-	0.15*	0.09**
				(0.07)	(-0.01)
		IE	-	-	0.14*
					(0.06)
		TE	-	0.15*	0.23**
				(0.07)	(0.05)
Sub	0.65	DE	-	-	0.88**
					(0.06)
		IE	-	-	-
		TE	-	-	0.88**
					(0.06)

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรผลการปฏิบัติงานของครู (Per) มีค่าเท่ากับ 0.47 แสดงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Beh) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Sup) และการรับรู้ความยุติธรรม (Jud) สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 47

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู พบว่าผล การปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 และ 0.26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมื่อครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อครูมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงเช่นกัน โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อ ผลการปฏิบัติงานของครูเพียงเล็กน้อย ด้วยค่าขนาดอิทธิพล 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานของครูยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08 และ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลโดยรวมจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรม โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.50 0.34 และ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.13 แสดงว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้ร้อยละ 13

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.15 และ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผ่านตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลโดยรวมจาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.15 และ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Sub) มีค่าเท่ากับ 0.65 แสดงว่า การรับรู้ความยุติธรรมสามารถอธิบายความแปรปรวน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ร้อยละ 65

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ (sup) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลและการอภิปรายผล

จากผลการศึกษามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่าในภาพรวมของแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการได้รับการรับรู้การได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน แสดงว่าครูมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่ครูมีให้กับโรงเรียนและกับผู้อื่น เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Adams, J.S,1965) ได้กล่าวถึงความ เสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันว่าโดยปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานที่ได้จากการลงทุนลงแรงให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การ การที่จะรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมหรือไม่โดยการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีสถานภาพเดียวหรือใกล้เคียงกัน โดยมีครูบางส่วนที่รับรู้ว่าตนเองได้รับความยุติธรรม แต่มีครูบางส่วนที่รับรู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรม อาจเนื่องมาจากผลตอบแทนที่ได้รับ ปริมาณงาน และลักษณะงานของแต่ละคนที่ได้รับมีความแตกต่างกัน การทำงานที่เท่ากันแต่ได้รับผลตอบแทนต่างกัน หรือการทำงานหนักเบาต่างกันแต่ได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน เมื่อใดที่ครูเกิดการรับรู้ความไม่ยุติธรรม เขาจะพยายามทำให้เกิดความยุติธรรมโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในประเด็นนี้ เพราะมีผลกระทบโดยตรงกับการรับรู้ของครูที่จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนและห้องเรียนต่อไปด้วย

2. โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงว่าถ้าครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานดีด้วย รองลองมาคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยที่ผลการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงเพียงเล็กน้อยจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามการที่ครูจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้นั้น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังได้รับอิทธิพลโดยตรงกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้วย และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การยังส่ง

อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าหากครูมีการรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมในการทำงานจะยังไม่ส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่หากครูได้รับรู้ความยุติธรรมมากขึ้นจนถึงระดับหนึ่งจะทำให้ครูรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู นั่นหมายความว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวกลางส่งถึงผลการปฏิบัติงานของครู โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนั่นเอง

ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Organ (1988) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยบุคคลจะให้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์การในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนทางสังคม หากการแลกเปลี่ยนนี้ดำเนินไปอย่างยุติธรรมแล้วจะเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้วยความสมัครใจ แต่หากตรงกันข้ามบุคคลจะปฏิบัติงานเท่าที่จำเป็นตามบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดเท่านั้น ดังนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การคือการรับรู้ความยุติธรรมนั่นเอง และการที่ครูมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จะส่งผลให้ครูรับรู้ได้ว่าโรงเรียนให้การสนับสนุน มีความห่วงใยใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ที่ดี จึงส่งอิทธิพลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูงขึ้น (Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick. 2002) และเมื่อครูรับรู้ว่าโรงเรียนปฏิบัติต่อครูด้วยความยุติธรรม ครูจะเพิ่มการช่วยเหลือองค์การโดยแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นการตอบแทนที่โรงเรียนให้ความยุติธรรมและสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น (Yochi & Paul, 2001) นอกจากนั้นยังพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องทำให้ครูรับรู้ว่าหัวหน้างานให้ความยุติธรรมต่อครู ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การเสนอตนมีส่วนร่วมในงาน การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือการทำงานของหัวหน้างาน (Sweeney and Quirin, 2009)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การพบว่าการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การได้รับความยุติธรรมในองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดีทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการได้รับการรับรู้การได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน ดังนั้นโรงเรียนควรพิจารณานโยบายที่มีหลักเกณฑ์ใช้เป็นมาตรฐานในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่ชัดเจน โปร่งใส มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่ครูมีให้

กับโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูได้รับรู้นโยบายเกี่ยวกับผลตอบแทนและนโยบายและสวัสดิการจากโรงเรียนทั่วถึงกัน

1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั่นคือหากครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่จะส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทั้งผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้งสองตัวแปรนี้เป็นลักษณะการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัด โดยการแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนได้นั้นครูจะต้องได้รับการรับรู้ที่สนับสนุนกับพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถส่งเสริมด้วยการสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อมีปัญหาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติครูเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานในโรงเรียน ตลอดจนแสดงความเข้าใจ เห็นใจเมื่อเขาตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด นอกจากนี้นโยบายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดผลตอบแทน ต้องมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ไม่มีอคติ มีความถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้ได้กับทุกคนทุกเวลา และถูกต้องตามหลักศีลธรรม หากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การและได้รับรู้การได้รับความยุติธรรมในองค์การแล้ว ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีผลการปฏิบัติงานต่อไปทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการได้รับ การสนับสนุนจากองค์การและการได้รับความยุติธรรมในองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เพียงร้อยละ 13 ดังนั้นอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น วัฒนธรรมในการทำงาน บุคลิกภาพ หรือความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการได้รับ ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ แต่มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของครูเพียงเล็กน้อย ดังนั้นอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวแปรสาเหตุของผลการปฏิบัติงานาของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน หรือ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การจัดสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสามารถนำประโยชน์ของสารสนเทศเหล่านั้นนำมาศึกษาต่อได้ทั้งในงานวิจัยเชิงสำรวจและเชิงทดลองต่อไป

บรรณานุกรม

ใจนวล พรหมมณี. (2550). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชีวภาส ทองปาน และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2555). "**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง**". วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). ปีที่12, ฉบับที่2, (เมษายน-มิถุนายน): 140-151

ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2559). **ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่จำกัด.

ปิยวรรณ สุกดิษฐ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตม, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรพิมล สุขสวัสดิ์. (2554). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภานุ สุคนเขตร์ และ คณะ. (2559). **การประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)**. ปราจีนบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. (อัดสำเนา).

วรางคณา ศิริวัย, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และ โอฬาร กาญจนากาศ. **โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558.

สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). "**ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**". วารสารเกษมบัณฑิต. 17(1): มกราคม – มิถุนายน.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556. **บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558. **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุนทรี ศักดิ์ศรี และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี. "**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**". วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2557).

Adams, J.S (1965). "Inequity in social exchange". In L.Berkowitz (Ed),, **Advances in Experimental social psychology** (Vol.2). New York: Academic press.

Hair, jf, Jr., wc Black, B. Babin, R. Anderson, and R. Tatham, (2006) **Multivariate Data Analysis.** 6th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Kline, R. (2005). **Principles and practices of structural equation modeling.** 2nd Edition. New York: Guilford Press.

Mathumbu Dumisani & Dodd Nicole. (2013). **Perceived organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior of nurses at Victoria Hospital.** Journal of Psychology, 4(2), 87- 93.

Mohsen Tavakol and Reg Dennick. (2011) **Making Sense of Cronbach's Alpha.** International Journal of Medical Education. 2:53-55 Editoria.

Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome.** Lexington, MA: Lexington.

Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997). "**Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance**". Journal of Applied Psychology. (82), 262-270.

Ren-Tao, M. (2011). "**Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China**". Journal of Behavioral and Applied Management. 12(2), 105-127.

Soner, P. (2009). "**Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators**". Procedia Social and Behavioral Sciences. 1 (2009) 1591–1596

Sweeney, J.T., Quirin, J.J. (2009). **Accountants as layoff survivors: Aresearch note.** Accounting, Organizations and Society, 34, 787-795.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). **"The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader member exchange."** Jounal of Applied Psychology, 87: 590-598.

Xia Li. (2013). **"Chinese school teachers' organizational citizenship behavior (OCB): Predictors and outcomes"**. PsyCh Journal. 2(2): 146-159, August 2013.

Yochi Cohen-Charash & Paul E. Spector. (2001). **"The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis.** Organizational Behavior and Human Decision Processes." 86(2) 278-321.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

Factors Influencing the Organizational Effectiveness of Automobile Manufacturing Industry in Thailand

โชค มีทอง*, เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

Chok Meetong, Saowanee Samantreeporn

สาขาวิชาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: wcs_38_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงด้านการจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย อิทธิพลทางอ้อมในเรื่องการจัดองค์การและภาวะผู้นำโดยผ่านการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และอิทธิพลรวมในเรื่องการจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ของโมเดลประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยและ(2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย เพื่อนำรูปแบบจำลองของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประกอบรถยนต์จำนวน 397 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมากที่สุดคือ การจัดองค์การ รองลงมาคือการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์โมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าปัจจัยด้านการจัดองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ (DE=0.22) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้(DE=0.47) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย (DE=0.41) ปัจจัยด้านการจัดองค์การและปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย (TE=0.56, 0.24)

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่าความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ แบ่งงานกันทำ โดยการจัดแผนกงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการประสานงานของส่วนต่างๆอันก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของผู้บริโภค มีความสอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิผลองค์การ, โมเดลสมการโครงสร้าง

ABSTRACT

This study was the mixed method between quantitative and qualitative research. The objectives of the study were: first, to investigate the direct and indirect influence and its combination on the model of organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand; and second, to determine the causal influence on the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand. The derived model wound be used as guidelines for the enhancement of the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand. 397 employees working in the automotive industries were used as the sample for the study by using Accidental sampling technique. The analyze used Structural Equation Modeling (SEM).

The result of the analysis found that: the causal factors influencing the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in descending order of degree were as follows: organizing, knowledge management, and leadership styles. The analysis of the model clearly indicated that the model was in congruent with the empirical data. Organizing was positively direct influence to the knowledge management (DE=0.22), the leadership style was positively direct influence to the knowledge management (DE=0.47), and the knowledge management was positively direct influence to the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand (DE=0.41). Moreover, organizing and the leadership style ware positive both direct and indirect influence on the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand. (TE=0.56, 0.24)

The results of the qualitative data indicated that the opinions of the key informants were in line with the results obtained from the quantitative research. Leaders should have a vision, division of work by organizing the department. It also promotes the coordination of the various parts of the exchange.To develop the organization to meet the goals and needs of consumers. This is consistent with the results of quantitative research.

Keywords: Factors; Organizational Effectiveness; Structural Equation Modeling

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยได้มีพัฒนาการมากว่า 50 ปี และเติบโตจนกระทั่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศ เป็นที่ชัดเจนว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 จนถึงปัจจุบัน ได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศด้วยการก่อให้เกิดรายได้และการจ้างงานในประเทศ อย่างไรก็ตาม สภาวะการแข่งขันในโลก และภูมิภาคจะมีความเข้มข้นมากขึ้น การใช้กลยุทธ์เช่นในอดีต อาจยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการพิจารณาทิศทางการพัฒนาในช่วงต่อไปจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง (สถาบันยานยนต์, 2555) การจัดสรรทรัพยากรภายในองค์การต้องเป็นไปตามความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย (Wernerfelt อ้างถึงใน ทวีเกียรติ ประพฤทธิ์ตระกูล, 2554)

ภาคการผลิตทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทาย ทุกประเทศมุ่งไปสู่พื้นฐานอุตสาหกรรม 4.0 รัฐบาลไทยพยายามจัดตั้ง EEC (Eastern Economic Corridor) เพื่อเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้รองรับกับการแข่งขันที่ท้าทายซึ่งจะเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต (New Engine of Growth) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) การพัฒนาความเป็นเลิศในด้านบุคลากร(Human Resources Development) มีเป้าประสงค์ในการยกระดับความสามารถของบุคลากรในระดับแรงงานมีฝีมือ ระดับหัวหน้างาน ระดับวิศวกรทดสอบและวิจัยพัฒนา ตลอดจนผู้บริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มสูงขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจรในทุกระดับ โดยการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างยั่งยืน ที่เน้นการพัฒนาระบบการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิทยากร รวมถึงการผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในสถานประกอบการเพื่อให้มีการขยายผลการพัฒนาบุคลากรในวงกว้าง (สถาบันยานยนต์, 2555) นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมของนักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่การทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาวิจัย และสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกแขนง (พิชญาภา ยืนยาว, 2552) อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการทำงาน และการปรับพฤติกรรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลาหนันทน์, 2546) การพัฒนาต้องพยายามเปลี่ยนแปลงระบบโดยใช้ค่าใช้จ่าย (Cost)ให้ต่ำที่สุดและให้ผล (Out Put) ออกมามากที่สุดพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด โดยผลผลิตมีคุณภาพและปริมาณมากที่สุด (บุญยง ชื่นสุวิมล,2547)การนำนวัตกรรมมาปรับโครงสร้างเพื่อให้องค์การเติบโตในบริบทใหม่

อย่างเข้มแข็ง การออกแบบลักษณะงาน การบริหาร การเปลี่ยนแปลงต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2560) ความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันองค์การได้อย่างยั่งยืน อนาคตของอุตสาหกรรมจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และสารสนเทศ (Karkoulian, Harake, & Messarra,2010; Nonaka, Toyama, & Nagata, 2000; Drucker อ้างถึงใน ประศาสน์ นิยม, 2555) จากความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์การบริหารจัดการและการใช้กลยุทธ์ในรูปแบบเดิมๆคงไม่สามารถทำให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาและนำเสนอรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย เพื่อช่วยสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การปรับตัว และช่วยให้อุตสาหกรรมเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางความท้าทายของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงด้านการจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย อิทธิพลทางอ้อมในเรื่องการจัดองค์การและภาวะผู้นำโดยผ่านการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และอิทธิพลรวมในเรื่องการจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ของโมเดลประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านการจัดองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการการจัดการความรู้

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการการจัดการความรู้

3. ปัจจัยด้านการการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

4. ปัจจัยด้านการจัดองค์การและปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิผลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย

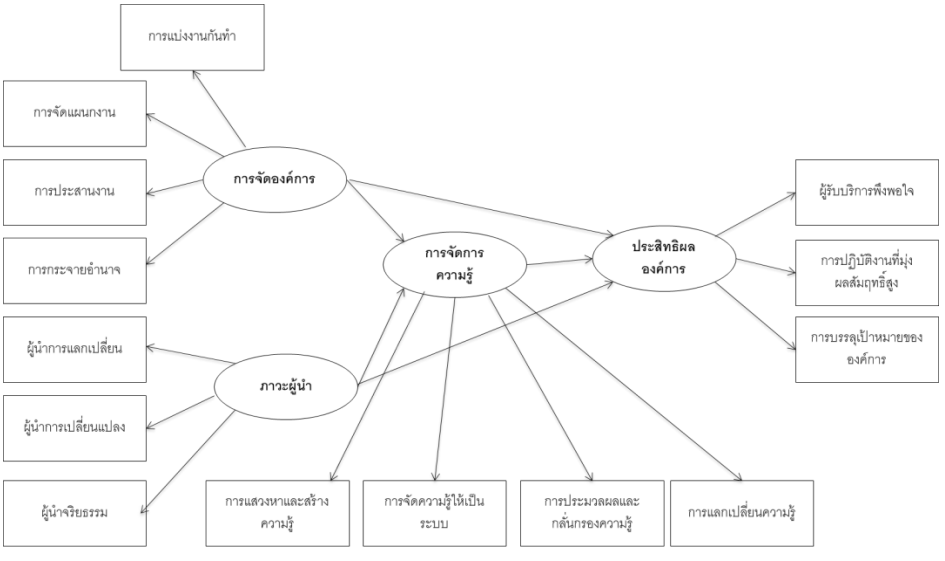
การจัดองค์การ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่สำคัญมาศึกษาดังนี้ การแบ่งงานกันทำ เป็นการแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ แล้วให้คนงานแต่ละคนรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด จะทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่งาน การจัดแผนกงาน เป็นการรวมกลุ่มงานที่คล้ายกัน และเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติในกลุ่มเดียวกันเข้าด้วยกันเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างสอดคล้องและกลมกลืนกัน (อัษ แสนภักดี, 2558) การประสานงาน

เป็นการจัดให้คนในองค์การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน (Henri Fayol อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2545) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้กำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน และการกระจายอำนาจคือการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานนั้น ๆ พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ และการตัดสินใจในการบริหารให้กับบุคคลที่รับผิดชอบ (อัษ แสนภักดี, 2558)

ภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Daft (อ้างถึงใน สุภาวดี นพรุจินดา, 2553) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Burns อ้างถึงใน สุภาพ สิกขาพันธ์, 2557) กล่าวว่าการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดระหว่างผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำและผู้ตามเป็นมโนทัศน์รวม โดยแบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ลักษณะคือ ผู้นำการแลกเปลี่ยนคือการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และผู้นำจริยธรรมจะต้องตรุหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่อสภาพเดิม สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าระดับปกติ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

การจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งมี 4 ขั้นตอนดังนี้ การแสวงหาและสร้างความรู้ Marquardt (อ้างถึงใน ชนมณี ศิลานุกิจ, 2560) อธิบายถึงการแสวงหาความรู้ว่าเป็นการเลือกข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งต่างๆ ทั้งหมายในและภายนอกองค์การ การสร้างความรู้เป็นการพัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เพื่อการเรียกใช้งานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง (เตือนใจ รักษาพงศ์ อ้างถึงใน ชาญพิชญ์ วัฒนชัย, 2554) การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (อรวรรณ น้อยวัฒน์, 2554) กล่าวว่าเป็นการปรับปรุงรูปแบบข้อมูลสารสนเทศ เอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ และการแลกเปลี่ยนความรู้เป็นการนำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้หรือฐานข้อมูลรองรับให้ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น ซึ่ง Wheelen and Hunger (อ้างถึงใน ชนมณี ศิลานุกิจ, 2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้

ประสิทธิผลองค์การ (รุจิราพรรณ คงช่วย, 2555) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การคือการที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผลทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed method) ใช้เทคนิคผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษา "ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย" ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่งดังนี้

1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร อ้างอิง บทความในวารสารอินเทอร์เน็ตและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่คือ พนักงานของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย จำนวน 397 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 16 คน ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนักวิชาการของอุตสาหกรรมยานยนต์ 1 คน ทั้งหมดจำนวน 20 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญโดยการนำเอาข้อมูลหรือเนื้อหามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Interrelating) มาทำให้เป็นระบบระเบียบ (systematizing) แล้วจำแนกแยกแยะเป็นประเภทต่างๆ (Categorizing) แล้วสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesizing) แปลความ

แล้วนำมาเล่าเรื่อง (Storytelling) สรุปเป็นเนื้อหาสาระ (Summarizing) เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบยืนยันกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเทคนิค (SEM)

ผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ

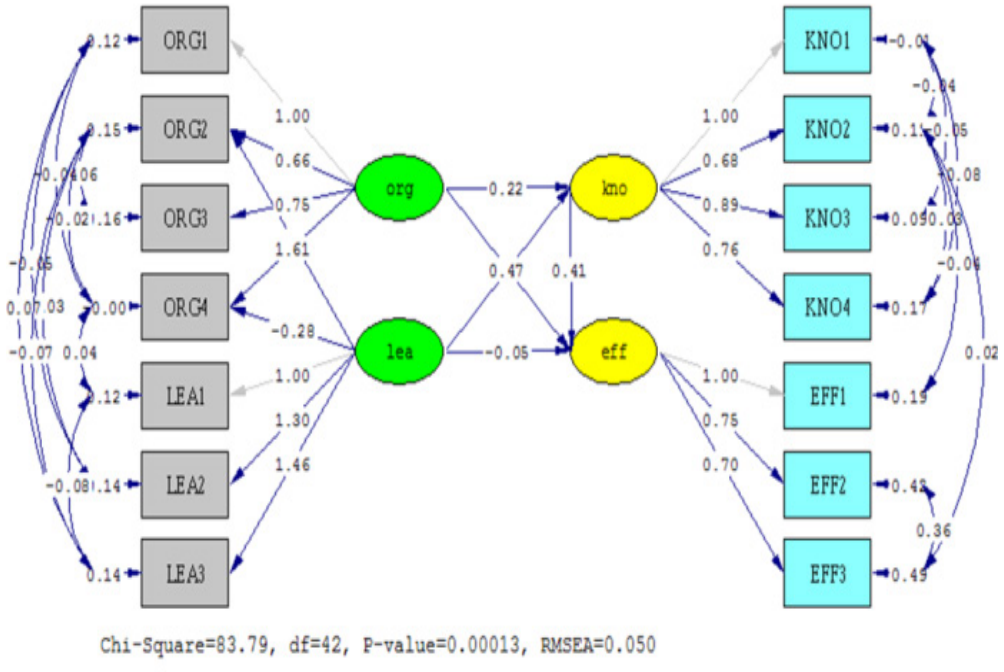
ตัวแปรเหตุ ตัวแปรผล	การจัดการความรู้			ประสิทธิผลองค์การ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การจัดองค์การ	0.22		0.22	0.47	0.09	0.56
ภาวะผู้นำ	0.47		0.47	0.05	0.19	0.24
การจัดการความรู้				0.41		0.41

**p<.01

หมายเหตุ: DE=ค่าอิทธิพลทางตรง IE=ค่าอิทธิพลทางอ้อม TE=ค่าอิทธิพลทั้งหมด

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านการจัดองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ (DE=0.22) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ (DE=0.47) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย (DE=0.41) ปัจจัยด้านการจัดองค์การและปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ (TE=0.56,0.24) ตามลำดับ

2. จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนคือ Chi-square=83.79, df=42, Chi-square/df=1.99, p-value= 0.00013, GFI=0.97, AGFI=0.93, RMSEA= 0.050 แสดงว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การ
ของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.66-0.88 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันคือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88 คือ ประสิทธิผลองค์การและการจัดการความรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	การจัดการความรู้	ประสิทธิผลองค์การ	การจัดองค์การ	ภาวะผู้นำ
การจัดการความรู้	1.00			
ประสิทธิผลองค์การ	0.88	1.00		
การจัดองค์การ	0.66	0.84	1.00	
ภาวะผู้นำ	0.84	0.79	0.70	1.00

ผลการสัมภาษณ์

1. ด้านการจัดการองค์การ มีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามส่วนต่างๆ อย่างชัดเจนโดยแบ่งหน้าที่กันทำเป็นส่วนงาน จัดแผนกเพื่อแก้ไขและมอบหมายงานแต่ละจุด แต่ละฝ่ายต้องมีหัวหน้า มีแผนงาน หัวหน้างานกระจายอำนาจให้กับลูกน้องมีการประสานงานกันภายในแผนกและแผนกอื่นๆเพื่อให้รองรับกับแผนขององค์การ ในแต่ละส่วนงานอาจจะแบ่งแยกย่อยลงเป็นแผนก เช่น ฝ่ายผลิต บัญชี ฝ่ายขายหรือผู้จำหน่าย ผู้จำหน่ายส่วนใหญ่จะแบ่งกันไปเป็นเขตพื้นที่ โดยการประสานงานหัวหน้าฝ่ายต่างๆ จะเป็นผู้ประสานงาน

2. ด้านภาวะผู้นำในอุตสาหกรรมยานยนต์มีอยู่หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ผู้นำในแต่ละคนอาจมีแนวทางการบริหารไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่องค์การต้องการ องค์การจะต้องการผู้นำที่มีการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การไปสู่อนาคต ลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนให้เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องของประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับงานบุคลากร การเปลี่ยนแปลง การจัดระเบียบของงาน อธิบายถึงวัตถุประสงค์ กำหนดมาตรฐานของงาน ติดตามการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการส่งเสริมพนักงาน ยอมรับ ให้การแนะนำ กำหนดวิธีการที่ดีที่สุด ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในลักษณะเสริมสร้าง ส่งเสริมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการเปลี่ยนแปลง ต้องติดตามสภาพแวดล้อมภายนอกอะไรคุกคามและสร้างโอกาส ศึกษาคู่แข่ง คาดการณ์ความเป็นไปได้ใหม่ที่จะเกิดขึ้นในวันข้างหน้า มีมุมมองใหม่ สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่มีอยู่

3. ด้านการจัดการความรู้ขององค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย การจัดการความรู้เป็นการรับรู้ข้อมูลผ่านการเรียงลำดับขั้นตอน มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและการพัฒนาองค์การยานยนต์ โดยแบ่งการจัดการความรู้ออกเป็นขั้นตอนดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition) เริ่มต้นจากการรวบรมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยี

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน นำมากำหนดเป็นขั้นตอนในการทำงานของกิจการ โดยการปฏิบัติงานจริงและมีการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพในทุกขั้นตอน เพื่อนำมาสู่กระบวนการผลิตและบริการที่มีคุณภาพ 2) การสร้างความรู้ (Knowledge creation) ผู้ประกอบการในประเทศไทย มีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีและความต้องการของผู้บริโภคในตลาดโลก โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้บริโภค ระบบที่สำคัญในประเทศไทย ให้ผู้ผลิตในระดับโลกถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ประกอบการไทยโดยการทำธุรกิจร่วมกัน 3) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge storage and retrieval) ในอุตสาหกรรมยานยนต์ การจัดเก็บความรู้เป็นการวางระบบในงานแต่ละด้านเพื่อสะดวกในการนำมาใช้ สะดวกต่อการค้นหาพัฒนาต่อยอดในแต่ละองค์การจะมีระบบจัดเก็บที่เป็นสากล โดยมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ มีความเป็นเอกลักษณ์ สามารถตรวจสอบและค้นคืนได้ในระยะเวลารวดเร็ว 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge transfer and utilization) การถ่ายทอดความรู้ทำกันหลายๆวิธีการในตอนนี้การแข่งขันสูงในแต่ละสถานประกอบการจะมีศูนย์ฝึกอบรมเป็นของตนเอง การถ่ายทอดความรู้จะใช้ เอกสาร สื่อสารสนเทศ มีห้องทดลอง สามารถฝึกปฏิบัติ ทำงานวิเคราะห์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละแผนกเป็นการเรียนรู้ไปพร้อมๆกับการทำงาน (Learning By Doing) การส่งเสริมงานวิจัย มีการอภิปรายให้ผู้อื่นรับรู้ การฝึกอบรมนักเรียนอาชีวะ ฝึกงานเกี่ยวกับยานยนต์ ต้องจัดการให้มีการฝึกงานจริงตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนดทุกวิชา กระทรวงควรจัดให้สถานประกอบการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเท่าเทียม สนับสนุนให้ครูของสถาบันเอกชนได้อบรมและพัฒนาความรู้ให้มากขึ้น จบแล้วต้องมีสายวิชาชีพ

4. ประสิทธิผลองค์การ อยากให้มองอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มทุนข้ามชาติกับธุรกิจที่เป็นของคนไทย กลุ่มทุนข้ามชาติจะเป็นกลุ่มที่มีเงินทุนสูง เทคโนโลยีสูง ขนาดของการผลิตใหญ่กว่าจะได้เปรียบในการแข่งขัน Economic of scale ทุกอย่างมีความเชื่อมโยงกันตั้งแต่การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ และนำไปสู่ประสิทธิผลองค์การ

อภิปรายผล

1. เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยคือ การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมมีค่าเป็นบวกต่อประสิทธิผลองค์การ อภิปรายผลได้ดังนี้

การจัดองค์การมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการจัดการความรู้ต่อประสิทธิผลองค์การมีค่าเท่ากับ 0.47, 0.56 ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่า การจัดองค์การถือเป็นความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ องค์การต้องผลักดันส่งเสริมให้มีการคิดค้นอย่างเป็นระบบคือ ต้องเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในวันข้างหน้า

เห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบแล้วพัฒนาตามวิสัยทัศน์ (Shared vision) ขององค์การคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตัวเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมกันเป็นทีมอันจะทำให้เกิดพลังผลักดันให้องค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ในบ้านเราก้าวไปข้างหน้าและได้เปรียบการแข่งขัน มองโลกใบนี้อย่างมีสติแล้วจำแนกแยกแยะปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด่นชัด เพื่อตัดสินใจอย่างถูกต้องพร้อมตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและเหมาะสม มีแบบจำลองทางความคิด (Mental Ability) ไม่ผันแปรหรือเรรวนท้อถ้อยเมื่อเจอกับวิกฤติต่างๆ เช่นเดียวกับบทสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวถึงการจัดองค์การว่าการจัดองค์การต้องมีการจัดแผนกแยกตามตามความสามารถเพื่อแก้ปัญหาได้เป็นจุด แต่ละฝ่ายจะต้องมีหัวหน้า มีแผน ให้อำนาจหัวหน้ากระจายงานให้ลูกน้องทำ ตลอดจนมีการประสานงานในแต่ละแผนกและประสานไปยังแผนกอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Philip Delves Broughton (สุภัควดี ทวีชัย ผู้แปล, 2560) ได้กล่าวถึงระบบการผลิตของโตโยต้า ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการสื่อสารระหว่างกันและวิธีการรายงานปัญหาต่างๆ บริษัทโตโยต้าได้ระบุความหมายอย่างชัดเจนถึงปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ทุกคนเพื่อว่าพนักงานทุกคนเพื่อรู้ว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ไม่ว่าจะเป็นการส่งชิ้นส่วนอะไหล่หรือการช่วยแก้ปัญหาด้านเทคนิค ความไวในการตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์เหล่านี้จึงได้รับการทดสอบอย่างเต็มที่ หากปัญหาไม่อาจแก้ไขได้แสดงว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้นออกแบบมาได้ไม่ดีพอ บริษัทโตโยต้ามีความเชื่อมั่นในระบบนี้สูงว่าจะกระตุ้นให้เหล่าพนักงานแจ้งขอความช่วยเหลือทันทีเมื่อเกิดปัญหา พวกเขาไม่กลัวว่าการหยุดและเริ่มใหม่บ่อยๆ จะทำให้ระบบการผลิตของพวกเขาชะงักงัน เพราะได้สร้างระบบการแก้ปัญหาฝังไว้พร้อมอยู่แล้ว ทั้งยังมีประสิทธิภาพพอๆกับเครื่องจักรที่ใส่กลอนประตูติดไว้ด้วยกันทีเดียว

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านการจัดการความรู้ต่อประสิทธิสิทธิผลองค์การมีค่าเท่ากับ 0.05 และ 0.24 ตามลำดับ อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นองค์การขนาดใหญ่ ทุกคนมีจุดเด่นในตนเอง ต้องรู้ก่อนว่าเก่งเรื่องอะไร ส่วนที่ด้อยไม่ทำ ต้องอยู่เหนือค่าเฉลี่ยเสมอ การที่จะพบกับความสำเร็จในแต่ละอย่างต้องรู้จุดประสงค์ ตั้งคำถามให้กับตนเองชอบในสิ่งที่ทำหรือเปล่า นั่นคือรักที่จะทำ ผู้นำเริ่มจากจุดนี้ ผู้นำที่ดีต้องเรียนรู้กระบวนการบริหาร ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น นอกจากสร้างคุณค่าให้กับตนเองแล้วควรสร้างคุณค่าให้กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของคนในองค์การ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม หลีกเลี่ยงที่จะแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มองผลประโยชน์กลุ่ม มีอุดมการณ์ชัดเจน ความเชื่อและค่านิยมที่มีแบบแผนชัดเจน ความเป็นผู้นำส่งเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีแก่ผู้ตาม ผู้ตามจะเกิดแรงบันดาลใจอันจะเกิดจิตวิญญาณของทีม การที่ผู้นำแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและอุทิศตนอย่างชัดเจนต่อวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมนึก การีเวท, 2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำ

มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้ครูเกิดการยอมรับให้ความเคารพนับถือ โน้มน้าวความคิดครูให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์เอาใจใส่ครู มีวิธีการจุดประกายความคิด กระตุ้นครูให้กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้ความสนใจแต่ละบุคคล และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ประกอบการ ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิผลองค์การ เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์การ ทั้งนี้ยังมี (จ้าวเหว่ย ชาญ ธนประกอบ แปล, 2558) ได้เขียนถึงคำพูดของ แจ็ค หม่า ถึงภาวะผู้นำว่า ในฐานะผู้นำจงอย่าให้พนักงานทำงานเพื่อคุณ แต่ควรมีเป้าหมายร่วมกันและทำงานเพื่อภารกิจร่วมกัน จงอย่าได้ทำงานเพียงเพราะเสน่ห์ของผู้นำเพียงอย่างเดียว

การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การมีค่าเท่ากับ 0.41 และจากบทสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่ให้เน้นการให้ทักษะและความรู้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามนโยบายขององค์การ การจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญมากต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบไม่ว่าจะเป็น การแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ตลอดเวลา ดังนั้น องค์การสมัยใหม่ควรมีลักษณะสำคัญดังนี้ เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างผลงานได้ตามปรารถนา อุตสาหกรรมต้องมุ่งมั่นในระบบย่อย 5 ระบบคือ การเรียนรู้ (Leaning) องค์การ (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) เทคโนโลยี (Technology) องค์การต้องมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อเป้าหมายของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ คน ผู้เกี่ยวข้องพนักงานต้องมีวินัยใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำพัฒนาศักยภาพตัวเองอยู่เสมอและมีทักษะทางด้านบริหารที่ดีเป็นแบบอย่าง ลูกค้าที่ใช้บริการต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้องค์การรู้ความต้องการของผู้บริโภค ชุมชนต้องให้การสนับสนุนองค์การที่ตั้งอยู่ในชุมชนเพื่อให้องค์การเติบโตได้อย่างยั่งยืน เทคโนโลยี ต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยคือเป็นอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกที่จะจัดเก็บและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปรานี กล่อมธง, 2549) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย พบว่า บริษัทผู้ผลิตรถยนต์จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ มีการบริหารความรู้และก้าวไปสู่การเป็นองค์การอัจฉริยะ ซึ่งจะนำเอาพลังความคิดสร้างสรรค์ (Corporate Creativity) มาพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมขององค์การ ซึ่งก็คือนวัตกรรม (Innovation) ในรูปของผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ (New Products/ Services) รวมถึงคุณค่าสู่ลูกค้า (Value to Customer) เป็นสำคัญ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย สรุปได้ว่า แบบจำลองของปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิง

สาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การคือ การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ โดยผลการตรวจสอบโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์จากตารางเมทริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 88

2. การจัดองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 84

3. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิ์ผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 79

4. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 84

5. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการจัดองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 70

ซึ่งสอดคล้องกับ (ทวีเกียรติ ประพฤทธิ์ตระกูล,2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแบบการจัดการองค์การเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่เป็นตัวแบบการจัดการองค์การ โดยผู้นำแบบสร้างสรรค์มีบทบาทในการประสานตัวแบบการจัดการองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ณ ช่วงเวลานั้น ผ่านทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อาทิ การจัดการความรู้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร และการจัดการภาพลักษณ์องค์การ รวมถึงการเลือกประเภทของวัฒนธรรมและเทคโนโลยีต้องทำให้เหมาะสมกับประเภทของผลิตภัณฑ์โดยการประสมประสานระหว่างวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวกับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ร่วมกับเทคโนโลยีทางวิศวกรรมกับเทคโนโลยีเฉพาะ อันจะทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างรวดเร็วและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์การใน 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดองค์การ ด้านคน ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี ต้องผลักดันส่งเสริมให้มีการคิดค้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

มอบหมายให้ผู้บริหารในทุกระดับนำผลของการวิจัยไปปรับใช้กับงานตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ มีแบบจำลองทางความคิดเพื่อเป้าหมายของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งต่อไปควรนำแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในธุรกิจประเภทอื่นๆ เพื่อทำการตรวจสอบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

บรรณานุกรม

กระทรวงอุตสาหกรรม.(2559) **ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ปี (พ.ศ.2560-2579)**. กระทรวงอุตสาหกรรม.

จ้าวเหว่ย. **การบริหารสไตล์ แจ็ค หม่า**. แปลโดย ชาญ ธนประกอบ.กรุงเทพมหานคร: บริษัท โพสต์ พับลิชชิง จำกัด (มหาชน), 2558.

ชนมณี ศิลานุกิจ. (2560). **การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสาทิต**. วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560).

ชาญพิชญ์ วัฒนชัย. (2554). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมกระจก**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทวีเกียรติ ประพฤทธิ์ตระกูล. (2554). **ตัวแบบการจัดการองค์การเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์**. วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 34 ฉบับที่ 129 มกราคม-มีนาคม 2554

บุญยง ชื่นสุวิมล. (2547). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมายและประวัติความเป็นมา**. ใน รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา พ.ศ. 2547. พิมพ์ครั้งที่ 1. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประศาสน์ นิยม. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปรานี กล่อมธง. (2549). **การพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พิชญาภา ยืนยาว. (2552). **รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2545).**การจัดการ**.พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันยานยนต์. (2555). **แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี พ.ศ.2555-2559**. สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม.

สมนึก การีเวท.(2558). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ปีที่ 6 ฉบับที่ 10 มกราคม – มิถุนายน 2559

สุนันทา เลาหนันทน์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุภัควดี ทวีชัย.(2560).แปลจาก Philip Delves Broughton. **Management Matters**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โพสต์ พับลิชชิง จำกัด (มหาชน).

สุภาพ สิกขาพันธ์. (2557). **โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้: การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553).**องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). **การประชุมเชิงปฏิบัติการ "หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง"**. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อรวรรณ น้อยวัฒน์. (2554). **ชุมชนนักปฏิบัติ : เครื่องมือสำคัญของการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้**. ฉบับที่ 2 ปี 2554.

อัษ แสนภักดี. (2558). **รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา.มหาวิทยาลัยบูรพา

มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรทางศาสนาประเภทวัด

Legal Measures for the Prevention and Suppression of Money Laundering Case Study Religious Organization of Temples

วัฒนชัย ป้อมสุข*, สามารถ ปรมานิติวิ์
Wattanachai Pomsuk*, Samart Poramanitiwi
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : jump_wp@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินโดยการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินที่ชัดเจน เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเอากิจกรรมทางศาสนาไปสู่การแสวงหาประโยชน์เชิงธุรกิจ หรือที่เรียกว่า “พุทธพาณิชย์” บุญถูกทำให้เป็นกลายสินค้าตัวหนึ่ง ด้วยการสร้างความเชื่อที่ว่าการทำบุญจะทำให้ชีวิตดีขึ้นในขณะที่มาตรการในการกำกับดูแลวัดและทรัพย์สินของวัดไม่ชัดเจน หละหลวม และไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนช่องโหว่กฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินของประเทศไทยที่ไม่ครอบคลุมถึงการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัด ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับทางวัดหรืออาชญากรใช้วัดเป็นแหล่งฟอกเงินแหล่งใหม่ เพื่อปกปิด หรือเปลี่ยนสภาพเงินที่ได้มาจากการกระทำความผิดให้กลายเป็นเงินที่ได้มาโดยชอบด้วยกฎหมายด้วยวิธีการต่างๆดังที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณะในหลายกรณี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้วัดกลายเป็นช่องทางในการฟอกเงิน คือ อำนาจในการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัดโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ไม่ได้บัญญัติให้วัดอยู่ในคำนิยามของผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 ดังนั้น วัดจึงไม่ต้องรายงานการทำธุรกรรมของวัดต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ทำให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไม่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัดได้โดยตรงนอกจากนี้ความไม่ชัดเจนในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดที่กำหนดเพียงหลักเกณฑ์กว้างๆ ในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด โดยไม่ได้บัญญัติถึงการตรวจสอบ การรายงาน การเปิดเผยต่อสาธารณะ ความรับผิดและบทลงโทษก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนให้วัดถูกใช้เป็นช่องทางในการฟอกเงินด้วย สำหรับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กรณีการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงิน พบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่

สำคัญมี 2 ประการ คือปัญหาในการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัด และปัญหาในการติดตามทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดฐานฟอกเงิน โดยปัญหาในการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัด เนื่องจากวัดไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ต้องรายงานธุรกรรม การเข้าถึงข้อมูลของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเพื่อตรวจสอบการทำธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัยของวัดและผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นไปได้ยากทั้งยังไม่สามารถดำเนินคดีกับบุคคลผู้กระทำความผิดมูลฐาน และบุคคลผู้กระทำความผิดฐานฟอกเงินได้ ส่วนปัญหาในการติดตามทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดฐานฟอกเงิน เนื่องจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไม่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมของวัด จึงเป็นการยากที่จะติดตามร่อยรองทางการเงินของอาชญากร ตลอดจนการพิสูจน์ทราบถึงแหล่งที่มาของเงินหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด เจ้าหน้าที่ไม่สามารถยึดหรืออายัดเงินหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินได้ ไม่สามารถติดตามทวงคืนเงินหรือทรัพย์ให้กลับคืนสู่แผ่นดินหรือเจ้าของที่แท้จริงได้ รวมถึงก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

ดังนั้น จึงเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 โดยกำหนดให้วัด รวมถึงองค์กรทางศาสนาทุกประเภทในประเทศไทยซึ่งเป็นนิติบุคคลประเภทหนึ่ง อยู่ในคำนิยามของผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 ที่มีหน้าที่ต้องรายงานการทำธุรกรรมทั้งในกรณีที่มีการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือกรณีที่การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินมีเหตุอันควรสงสัย โดยให้ผู้มีอำนาจหรือตัวแทนของวัดมีหน้าที่ในการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้บริจาค จัดให้ผู้บริจาคแสดงตนก่อนการบริจาคบันทึกข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับการบริจาค และจัดเก็บเอกสารที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อการตรวจสอบ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกรณีการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงิน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ให้ดียิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการช่วยธำรงรักษาพระพุทธศาสนาอีกด้วย

คำสำคัญ: การป้องกันและปราบปราม, การฟอกเงิน

ABSTRACT

The purpose of this study is to provide the clear, appropriate and effective legal measures for the prevention and suppression of money laundering by using temples as the way of money laundering. In the present day, religious activities are being introduced into the pursuit of business interests called “Buddhist Commercial”. Merit is becoming a commodity by creating the beliefs that merit makes life better. Because of the measures on the supervision of temples and temples’

properties are unclear, lax and inconsistent with the change of social, economic and political context and Thai Anti-Money Laundering Act does not cover the investigation of temple transactions make related parties with the temples or the criminals used the temples to money laundering sources for cover up or change the money derived from the crime to become lawful money in various ways. As it appears, it is public in many cases.

The study indicated that the main factor that made temples are the way of money laundering is the power to monitor the transaction of the temples because the temples are not formulated as the definition of the professions under Section 16 of Anti-Money Laundering Act B.E. 2542 (1999). Therefore, the temples do not report the transaction to the Anti-Money Laundering Office(AMLO) thus AMLO has no power to directly investigate the transaction of the temples. In addition, the lack of clarity in the laws about the property management of temples, which set the rules in a broad way and not prescribed to inspection, reporting, public disclosure, liability and penalties ,are another factor supporting the temples being used as the ways of money laundering. There are 2 major problems of the prevention and suppression of money laundering by using temples as a way of money laundering. One is the problem in monitoring the transaction of the temples. Because of the temples are not designated as an agency that is required to report the transaction. Accordingly, AMLO is difficult to access the data for monitoring suspicious transactions of temples and the related parties and it also can not prosecute the offender who committed the predicate offenses and money laundering offenses. Another problem isthe asset tracking related to the money laundering offenses. It is difficult to monitoring the criminals' financial traces as well as proving the sources of money or properties related to the offense because of AMLO lacks of the information related to the transaction of the temples. The Officials cannot seize or attach money or properties related to money laundering and cannot return money or properties back to the realm or true owners. It also causes damage to the economy of the country as well.

Therefore, it is proposed to amend Section 16 of Anti-Money Laundering Act B.E. 2542 (1999) by defining the temples including all types of religious organizations in Thailand, which are juristic persons, are the professions under Section 16shall have the duty to report any transactions to AMLO when it is carried out in case of money or properties donations exceeding the legal limit or is a suspicious transaction. The authority or representative of the temples have a duty to undertake donors due diligence, require all donors to identify themselves prior

to conducting any donation, record the donation's facts and keep all the necessary documents for inspection. This will solve the problems of the prevention and suppression of money laundering by using temples as the way of money laundering, increase efficiency in the enforcement of Anti-Money Laundering Act B.E. 2542 (1999). Moreover it also helps to maintain Buddhism as well.

Keyword: prevention and suppression, money laundering

บทนำ

สภาพสังคมโลกในยุคปัจจุบันที่เป็นผลมาจากการพัฒนาระบบการสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้เกิดสังคมไร้พรมแดน ประเทศต่างๆ สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีการรับส่ง แลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แม้ว่าการพัฒนาดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ แต่ในขณะเดียวกันความเจริญก้าวหน้ายิ่งมากขึ้นเพียงใด อาชญากรรมก็ยิ่งเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัวด้วยเช่นกัน โดยอาชญากรรมในสังคมไร้พรมแดนนี้ได้เปลี่ยนรูปแบบจากเดิมที่เป็นการกระทำผิดโดยลำพังเพื่อบุคคลหนึ่งหรือสองคน ซึ่งเรียกว่าอาชญากรรมท้องถนน (Street Crime) ไปสู่รูปแบบขบวนการที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เรียกว่าองค์กรอาชญากรรม (Organized Crime) องค์กรนี้เกิดจากการรวมกันของอาชญากรรมหลายอย่างซึ่งมีโครงสร้างของการทำงานที่สลับซับซ้อนและมีการติดต่อประสานงานกัน กิจกรรมสำคัญขององค์กรอาชญากรรมคือ การสนองความต้องการสินค้าและบริการที่ผิดกฎหมาย เช่น การพนัน การค้าประเวณี การค้ายาเสพติด และรูปแบบอื่นของการบริการแก่ลูกค้า (ชัยนันท์ แสงปุตตะ, 2541) ซึ่งผลตอบแทนของอาชญากรรมในลักษณะนี้มีจำนวนมากมายมหาศาลทั้งในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สิน อาชญากรจึงจำต้องหาวิธีการแปรสภาพ เปลี่ยนรูปเงินหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดให้เป็นเงินหรือทรัพย์สินที่เสมือนว่าได้มาโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อจะได้นำเงินหรือทรัพย์สินเหล่านั้นย้อนกลับไปใช้เป็นทุนในการขยายหรือหล่อเลี้ยงเครือข่ายอาชญากรรม และเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ในการประกอบอาชญากรรมให้มากขึ้นอันเป็นผลให้มีการประกอบอาชญากรรมมากขึ้นและกว้างขวางขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการสร้างปัญหาที่ทวีความรุนแรงให้กับสังคมโดยส่วนรวม (ปรัชญา พานทอง, 2558)

การนำเอากิจกรรมทางศาสนาไปสู่การแสวงหาประโยชน์เชิงธุรกิจ หรือที่เรียกว่า "พุทธพาณิชย์" นี้ ประกอบกับการตรวจสอบ กำกับดูแลทางด้านการเงินของวัด ที่มีระบบการกำกับดูแลที่หละหลวมได้กลายเป็นช่องว่างให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับทางวัดหรืออาชญากรใช้วัดเป็นแหล่ง

ฟอกเงินแหล่งใหม่ เพื่อปกปิด หรือเปลี่ยนสภาพเงินที่ได้มาจากการกระทำความผิดให้กลายเป็นเงินที่ได้มาโดยชอบด้วยกฎหมายด้วยวิธีการต่างๆ (วีระพงษ์ บุญโญภาส, 2542) เช่น การบริจาคเงินให้วัด โดยผู้บริจาคตกลงให้วัดทำสัญญาจ้างผู้บริจาคเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างภายในวัดในงบประมาณที่ค่อนข้างสูง แต่จ่ายจริงในอัตราที่ต่ำ การนำเงินจำนวนมากที่ได้จากการกระทำความผิดมูลฐานไปบริจาคเพื่อนำใบอนุโมทนาบัตรไปหักลดภาษี การนำรถยนต์ที่จดทะเบียนการได้มาโดยไม่ถูกต้องหรือหลีกเลี่ยงการเสียภาษีไปบริจาคให้แก่พระภิกษุที่มีความสนิทสนมเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นได้จากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปรากฏข่าวเกี่ยวกับวัดและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัดเข้าไปเกี่ยวข้องกับการฟอกเงินหลายกรณี (วาทินี หวังไพบูลย์, 2558)

ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อป้องกันและปราบปรามมิให้วัดถูกใช้เป็นช่องทางในการฟอกเงิน และปกป้องมิให้พระพุทธศาสนาเกิดความมัวหมอง โดยการศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หาเหตุปัจจัยที่ทำให้วัดกลายเป็นช่องทางในการฟอกเงิน รวมถึงศึกษาเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามของประเทศไทยว่ามีมาตรการในการจัดการปัญหากรณีการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินอย่างไรบ้าง เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกรณีการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจุบัน กฎหมายที่ใช้ในการกำกับดูแลวัดซึ่งเป็นองค์กรทางศาสนาในประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ยังไม่มีการกำหนดวิธีการในการบริหารจัดการ การกำกับดูแล และการตรวจสอบวัด พระภิกษุสงฆ์ ตลอดจนเงินและทรัพย์สินที่ชัดเจนครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลให้วัดมีความเสี่ยงสูงในการถูกใช้เป็นช่องทางในการฟอกเงินของอาชญากร จึงจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินขององค์กรทางศาสนาในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย เพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ประเทศไทย มาตรการในการกำกับดูแลองค์กรทางศาสนา โดยเฉพาะวัดนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องโดยการบริหารจัดการศาสนสมบัติซึ่งเป็นทรัพย์สินของพระพุทธศาสนาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ศาสนสมบัติกลาง และศาสนสมบัติของวัด โดยการบริหารจัดการศาสนสมบัติกลางเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และให้ถือว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเจ้าของศาสนสมบัติกลางด้วย ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยได้รับความเห็นชอบของมหาเถรสมาคมส่วนการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลโดยมีไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัดเป็นผู้ช่วย โดยเจ้าอาวาสจะต้องดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดตามวิธีการที่

กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2511) ซึ่งกำหนดหลักการในการจัดการทรัพย์สิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำบัญชีของวัด และต้องจัดการศาสนสมบัติของวัดต้องเป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ของวัด หากเจ้าอาวาสหรือผู้แทนเจ้าอาวาสหรือผู้จัดประโยชน์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งดำเนินการจัดประโยชน์แทนวัดโดยมิชอบทั้งรู้และไม่รู้เท่าถึงการณ์ เจ้าอาวาสย่อมต้องมีผลผูกพันทางกฎหมายตามประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นๆ

สำหรับประเทศไทยและประเทศศรีลังกา หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรทางศาสนาไม่ใช่หน่วยงานด้านภาษีอากรหรือหน่วยงานด้านความยุติธรรม แต่เป็นหน่วยงานด้านการศาสนา โดยประเทศไทยเป็นหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และประเทศศรีลังกาเป็นหน้าที่ของกรมพุทธศาสนา แต่เมื่อพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของทั้ง 2 หน่วยงาน กลับพบว่าอำนาจในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายมีความแตกต่างกัน โดยกรมพุทธศาสนาของประเทศศรีลังกามีอำนาจในการบังคับให้วัดกระทำการต่างๆ และอำนาจในการลงโทษกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายมากกว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติของประเทศไทย

ในส่วนของกฎหมายของประเทศต่างๆ องค์กรทางศาสนามีสถานะเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีวัตถุประสงค์และการดำเนินงานเพื่อการศาสนา ซึ่งอาจมีรูปแบบการจัดองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น องค์กรการกุศล สถาบันทางศาสนา เป็นต้น และมีสถานะเป็นนิติบุคคล ยกเว้นประเทศศรีลังกาที่ไม่มีความชัดเจนว่าวัดมีสถานะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ (ฉลอง ช่วยธานี, 2555) ซึ่งความเป็นนิติบุคคลขององค์กรทางศาสนาจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการจดทะเบียนต่อองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแล และก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเมื่ออำนาจในการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัดโดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีข้อจำกัด ประกอบกับความไม่ชัดเจนในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด ส่งผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจากการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงิน โดยปัญหาอุปสรรคที่สำคัญมี 2 ประการ คือปัญหาในการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัด และปัญหาในการติดตามทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดฐานฟอกเงิน ปัญหาในการตรวจสอบการทำธุรกรรมของวัด จากการศึกษากฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินทั้งต่างประเทศและประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็น Bank Secrecy Act 1970 ของประเทศสหรัฐอเมริกา Financial Transaction Reports Act 1988 ของประเทศออสเตรเลีย (ปิยพันธ์ สารากรบริรักษ์, 2534) กฎหมายของรัฐบาลกลาง ฉบับที่ 115-FZ เรื่อง การปราบปรามการฟอกเงินและการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่การก่อการร้ายของประเทศรัสเซีย Financial Transactions Reportings Act No.6 of 2006 ของประเทศศรีลังกา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ของประเทศไทย ต่างก็ไม่ได้กำหนดให้องค์กรทางศาสนาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ต้องรายงานธุรกรรม ทั้งที่องค์กรทางศาสนาเป็นนิติบุคคลประเภทหนึ่งที่มีเงินและทรัพย์สินหมุนเวียนเป็นจำนวนมาก และมีบุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก สำหรับประเทศไทยเมื่อไม่มีการกำหนดให้วัดมีหน้าที่ต้องรายงานการธุรกรรม

การเข้าถึงข้อมูลเพื่อตรวจสอบการทำธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัยของวัดและผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นไปได้ยาก วัดจึงถูกอาชญากรนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการโยกย้ายทรัพย์สินให้รอดพ้นจากมาตรการยึด/อายัดต่างๆและถูกนำไปใช้เพื่อปกปิดหรือปิดบังการแปลงสภาพเงินหรือทรัพย์สินที่ผิดกฎหมายให้กลายเป็นเงินหรือทรัพย์สินที่ถูกกฎหมาย ส่งผลให้การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินโดยการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินเป็นไปได้ยากทั้งยังไม่สามารถดำเนินคดีกับบุคคลผู้กระทำความผิดมูลฐาน และบุคคลผู้กระทำความผิดฐานฟอกเงินได้

ปัญหาในการติดตามทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดฐานฟอกเงิน เมื่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไม่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมของวัดทำให้การติดตามร่อยรองทางการเงินของอาชญากรที่ใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินตลอดจนการพิสูจน์ทราบถึงแหล่งที่มาของเงินหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดเป็นไปได้ยาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถยึดหรืออายัดเงินหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินได้ ไม่สามารถติดตามทวงคืนเงินหรือทรัพย์ให้กลับคืนสู่แผ่นดินหรือเจ้าของที่แท้จริงได้รวมถึงก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

สรุปข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า การใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินในประเทศไทยเป็นวิธีการฟอกเงินที่แนบเนียนกว่าการฟอกเงินในองค์กรอื่นๆ เนื่องจากการทำบุญกับวัดเป็นวิธีการที่พุทธศาสนิกชนนิยมกันมากที่สุด บุญถูกทำให้กลายเป็นสินค้าตัวหนึ่งของวัดที่เพิ่มยอดขายขึ้นเรื่อยๆ ตามรายจ่ายจากการลงทุนในถาวรวัตถุของวัด มีการนำเอากิจกรรมทางศาสนาไปสู่การแสวงหาประโยชน์เชิงธุรกิจ ในขณะที่กฎหมายที่ควบคุมการบริหารจัดการเงินและทรัพย์สินของวัดยังไม่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมประกอบกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันก็ไม่สามารถตรวจสอบและติดตามทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการฟอกเงินโดยการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงินได้ จึงเป็นช่องโหว่ของกฎหมายให้อาชญากรใช้วัดเป็นช่องทางในการปกปิด หรือเปลี่ยนสภาพเงินและทรัพย์สินที่ได้มาจากกระทำความผิดให้กลายเป็นเงินหรือทรัพย์สินที่ถูกกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกรณีการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงิน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการปกป้องเกื้อหนุนให้พระพุทธศาสนามีความเข้มแข็ง และตั้งอยู่บนครรลองที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 โดยกำหนดให้วัด รวมถึงองค์กรทางศาสนาทุกประเภทในประเทศไทยซึ่งเป็นนิติบุคคลประเภทหนึ่ง อยู่ในคำนิยามของผู้ประกอบอาชีพตามมาตรา 16 ซึ่งจะทำให้มีหน้าที่ต้องรายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปราม

การฟอกเงินเช่นเดียวกับสถาบันการเงิน นิติบุคคลที่ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวกับการเงินตามที่กฎหมายบัญญัติทั้งในกรณีที่มีการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือกรณีที่การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินมีเหตุอันควรสงสัย โดยให้ผู้มีอำนาจหรือตัวแทนของวัดมีหน้าที่ในการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ผู้บริจาค จัดให้ผู้บริจาคแสดงตนก่อนการบริจาคและจัดเก็บเอกสารที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อการตรวจสอบ

2. ให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่จะช่วยให้การกำกับดูแลการบริหารจัดการวัดและทรัพย์สินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินโดยการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงิน เช่น วิธีการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ชัดเจน บัญชีและการตรวจสอบการควบคุมตรวจสอบและการถ่วงดุลอำนาจของผู้เกี่ยวข้องกับวัด ความรับผิดของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจที่ผูกพันวัด อำนาจในการตรวจสอบหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลวัด รวมทั้งบทลงโทษในกรณีที่มีการฝ่าฝืนเกิดขึ้น

3. ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรวบรวมและพัฒนาฐานข้อมูลข้อสนเทศอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับวัดทั้งหมด เช่น ข้อมูลพื้นฐานของวัด ข้อมูลเกี่ยวกับพระภิกษุ ข้อมูลทรัพย์สินและการเงินของวัด เป็นต้น และเปิดเผยให้สาธารณะได้ทราบ อันจะช่วยในเรื่องของความโปร่งใส ลดข้อกังขาของประชาชน และลดความเสี่ยงในการใช้วัดเป็นช่องทางในการฟอกเงิน

4. จัดให้มีความร่วมมือ การประสาน และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ได้แก่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมการศาสนา กรมสรรพากร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับวัดและองค์กรทางศาสนาทุกประเภทอย่างครบถ้วนและสร้างกลไกที่ให้หลักประกันว่าหน่วยงาน ที่มีอำนาจหน้าที่จะสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้ทันที เพื่อป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวน เมื่อมีข้อสงสัยหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าวัดหรือองค์กรทางศาสนาทุกประเภท กำลังถูกใช้เป็นช่องทางในการฟอกเงิน

5. สนับสนุนให้องค์กรภาคสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดและทรัพย์สินของวัดตลอดจนการตรวจสอบและการรายงานเมื่อพบความผิดปกติเกิดขึ้น เนื่องจากวัดเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนและสังคมทั่วไปเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวัด และการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

บรรณานุกรม

วีระพงษ์ บุญโญภาส, **อาชญากรรมทางธุรกิจ**, (กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะนิติศาสตร์, 2542),

ฉลอง ช่วยธานี, **มาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการศาสนสมบัติวัดและศาสนสมบัติกลาง** (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555),

ชัยนันท์ แสงปุตตะ, **กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณีความผิดมูลฐาน** (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541),

ปิยพันธ์ สารากรบริรักษ์, **การกำหนดความผิดอาญาฐานเกี่ยวกับการฟอกเงิน** (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534)

ปรัชญา พานทอง, **ปัญหาเกี่ยวกับความผิดมูลฐานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 : ศึกษากรณีความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา** (สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2558

วาทินี หวังไพบูลย์, **มาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกับศาสนธุรกิจ** (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2558),

รูปแบบการปฏิบัติธรรม การบริหารจัดการ และลักษณะสถานปฏิบัติธรรม ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

Dhamma Practice Model, Management and Dhamma Practice Venue Affecting on Effectiveness in Meditation

นรวัฒน์ เจริญรัชต์ภาคย์*, ดร.สุดาวรรณ สมใจ
Norawat Charoen-Rajapark, Sudawan Somjai
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
*ผู้นิพนธ์กลัก e-mail: pecknc r@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการปฏิบัติธรรม การบริหารจัดการ ลักษณะสถานปฏิบัติธรรมที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากบุคคลที่เคยปฏิบัติธรรมและเข้ามาปฏิบัติธรรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2558รวมจำนวน 400 คน วิเคราะห์ผลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวมพบว่า รูปแบบการปฏิบัติธรรม ได้แก่ ความสมบูรณ์ของหลักสูตร สถานที่ปฏิบัติธรรม ได้แก่ สถานที่ และวิทยากรมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน, รูปแบบการปฏิบัติธรรม, ลักษณะสถานปฏิบัตธรรม

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the impact of the format of meditation retreats and the management of facilities where they are held on the degree of fulfillment participants experience as they practice meditation. This research employed quantitative research methods with data collected from 400 individuals who attended retreat(s) at the Young Buddhist Association of Thailand under Royal Patronage (YBAT) from 2016-2017. The data was then analyzed using hierarchical regression analysis techniques. This research has found that in terms of the format of retreats, the wholesomeness of the program was the most significant factor in helping the participants to achieve a fulfilling experience. In terms of logistical factors, it was the venue and dhamma lecturers which had the most significant impact.

Keywords: Effectiveness in Meditation, Dhamma Practice Model, Dhamma Practice Venue

บทนำ

สังคมไทยเป็นอีกสังคมหนึ่ง ที่กำลังเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและกระแสสังคมที่เกิดขึ้นอย่างหนักในปัจจุบัน ปัญหาระดับชาติที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน อาทิ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสังคม รวมทั้งปัญหายาเสพติด ซึ่งเป็นอีกปัญหาสำคัญที่มีสถิติเพิ่มขึ้นทุกวันจากอดีตที่ผ่านมา สาเหตุของปัญหามาจากการไม่รู้จักพอ แก่งแย่งแข่งขันกันชิงดีชิงเด่นกันอย่างไม่มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ได้ลาภ ยศ สักการะ สรรเสริญ อำนาจ และวัตถุนิยม ที่เข้าใจว่าจะนำความสุขมาให้กับตัวเองได้ และคำว่าความสุขที่คนส่วนใหญ่แสวงหาอยู่ในทุกวันนี้ เป็นเพียงความสุขชั่วคราว เป็นความสุขที่แขวนอยู่บนเส้นด้าย โดยเกิดจากการเสพกามคุณอารมณ์ในด้านการเห็น การสัมผัสในรูป รส กลิ่น เสียง ผัสสะ และธรรมารมณ์โดยการแสวงหาเพิ่มเพียงทางด้านทรัพย์สิน เงินทอง วัตถุนิยม การมีอำนาจ และบารมีในสังคมเท่านั้น โดยไม่สนใจในวิธีการและแนวทางที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการนั้นว่าจะถูกหรือผิดอย่างไร คนในสังคมไม่สนใจที่จะหาความสุขที่แท้จริงของชีวิต คนในสังคมปัจจุบันต้องดิ้นรน แก่งแย่งกัน มีความเห็นแก่ตัวมาก ขาดสติ ขาดเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจที่จะให้เกรงกลัวต่อการกระทำผิดหรือบาปกรรม ปล่อยให้กิเลสเข้าครอบงำจิตใจ ทำให้สังคมเกิดความวุ่นวายสับสน หลงทาง ประชาชนปราศจากความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

การแก้ไขปัญหานอกจากจะใช้แนวทางป้องกันปราบปรามในด้วยวิธีการทางกฎหมายของภาครัฐแล้ว การนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ปรับใช้เพื่อเป็นการกล่อมเกลาจิตใจ ก็นับเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาเล็ก ปัญหาใหญ่ในสังคมได้เป็นอย่างดียิ่ง เพราะ “จิตใจ” ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งที่มีอิทธิพลในการที่จะเลือกทำและไม่ทำในทุกสิ่งทุกอย่างทั้งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง การใช้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเข้ามาช่วยขัดเกลาจิตใจของคนในสังคมให้ลดละจากกิเลส คือความโลภ ความโกรธ และความหลง ซึ่งเป็นกิเลสที่นำพาชีวิตไปสู่ความทุกข์ให้ลดน้อยลง หรือหมดไปจากจิตใจ วิธีการที่จะนำธรรมมาใช้ในการพัฒนาจิตใจทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การปฏิบัติธรรมและศึกษาหลักธรรมตามแนวพุทธศาสนา ได้แก่ การปฏิบัติ สมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน หรือการเจริญสติปัฏฐาน 4 เพื่อเป็นการทำจิตให้สงบ มีสติรู้ อยู่กับปัจจุบัน ก่อให้เกิดปัญญาคิด รู้ถึงความเป็นจริง รู้ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดชั่ว สิ่งใดถูก สิ่งใดผิดสิ่งใดควรทำ และสิ่งใดควรงดเว้น อันจะเป็นภูมิคุ้มกันตัวเองได้เป็นอย่างดี ละจากการกระทำผิด คิดชั่ว ทำให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการให้และการเสียสละ ส่งผลให้สังคมไทยมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนอยู่กันอย่างมีมิตรไมตรี ปัญหาและภัยสังคมต่าง ๆ จะลดน้อยลงไป การปฏิบัติธรรมและการศึกษาหลักธรรมทางพุทธศาสนาจึงเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันให้กับคนทุกคน ประชาชนของประเทศให้รอดพ้นจากปัญหาต่างๆ ในสังคม ให้พ้นจากความทุกข์ที่ต้องพบเจออยู่เป็นประจำ ได้พบกับความสุขที่แท้จริงของชีวิต รวมทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการปฏิบัติธรรม การบริหารจัดการ ลักษณะสถานปฏิบัติธรรมที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติธรรม

เชมเย สยาดอ หรือพระกัมมัฏฐานาจริยะอู ชนากาภิวงศ์ (2557)กล่าวว่า กรรมฐานในพระพุทธศาสนามีอยู่ 2 แบบ คือ (1) สมถกรรมฐาน หมายถึง สมาธิ หรือสภาวะจิตที่สงบเมื่อจิตเราตั้งมั่นจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว ก็เรียกว่า จิตมีสมาธิ หากเราต้องการให้จิตมีสมาธิสูงขึ้นๆ ครูบาอาจารย์จะสอนให้ฝึกปฏิบัติสมถกรรมฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายในการบรรลุถึงสมาธิระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเรียกว่า ฌาน หรือ อัปปนา (Zhan ในภาษาพม่า, Chan ในภาษาจีน และ Zen ในภาษาญี่ปุ่น – ในที่นี้ Zen จึงแปลว่า “สมาธิ” แต่มีบัณฑิตทางพุทธศาสนาบางท่านแปลคำนี้ไว้ว่า “สมถกรรมฐาน”) การฝึกปฏิบัติสมถกรรมฐานคือการตั้งใจฝึกให้จิตจดจ่ออยู่กับอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งเพียงอารมณ์เดียว เช่น ลมหายใจ, กสินต่าง ๆอสุภ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงสมาธิที่ล้ำลึกในระดับที่สูงขึ้นไป

พุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่ปฏิบัติสมถกรรมฐานด้วยการตามดูลมหายใจ ดังที่เรียกตามภาษาบาลีว่า อานาปานสติ การปฏิบัติสมกรรมฐานแบบนี้เริ่มต้นด้วยการกำหนดดูลมหายใจเป็นอารมณ์เดียวของกรรมฐาน เอาใจจดจ่ออยู่ที่ลมหายใจเข้า-ออกโดยส่งจิตไปรับรู้อยู่ที่ปลายจมูก เมื่อหายใจเข้า ลมหายใจเข้าผ่านที่ปลายจมูก จิตรับรู้และกำหนดรู้ในใจว่า “เข้า” หรือ “หายใจเข้า” เมื่อหายใจออก-ลมหายใจผ่านปลายจมูกออกมา จิตรับรู้และกำหนดรู้ในใจว่า “ออก” หรือ “หายใจออก” ให้จิตจดจ่อนิ่งอยู่ที่ปลายจมูกและกำหนดรู้ “เข้า” –“ออก”-“เข้า”-“ออก” อยู่อย่างนี้เรื่อยไป

(2) วิปัสสนาญาณ หมายถึง การหยั่งรู้ปัญญาที่หยั่งเข้าไปเห็นสภาพธรรมทางกายและจิตตามความเป็นจริงเรียกว่า วิปัสสนาญาณ ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (กรรมฐานที่ก่อให้เกิดปัญญา) จนสามารถรู้ถึงธรรมชาติที่แท้จริงของรูป-นาม (สภาพธรรมทางกายและจิตหรือ อาการทางกายและจิต-ผู้แปล) ว่ามีลักษณะเป็น อนิจจัง ทุกขัง อนัตตาได้นั้น ผู้ปฏิบัติจำต้องมีสมาธิที่ลึกพอ วิธีปฏิบัติก็คือ เอาสติกำกับตามรู้สภาพธรรมทางกายและทางจิต (อาการของกายและจิต) ตามความเป็นจริงอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญก็คือ ผู้ปฏิบัติเพียงแต่ตามรู้อาการที่เกิดขึ้นโดยไม่พึงเข้าไปคิดแยกแยะวิเคราะห์วิจารณ์ตัดสินอาการเหล่านั้น

การปฏิบัติธรรมกรรมฐานที่ดีนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยในการปฏิบัติ 4 ประการ คือ บุคคลสัปปายะ อาวาสสัปปายะ อาหารสัปปายะ และสุดท้ายธรรมสัปปายะ (พระมหาสุทธิชัย ชิดโคกสูง, 2552)

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติธรรมและการบริหารจัดการ

การที่จะปฏิบัติธรรมให้ได้ผลสำเร็จ สถานที่ปฏิบัติธรรมถือว่ามีส่วนสำคัญประการหนึ่ง เพราะหากสถานที่ปฏิบัติธรรมไม่อำนวยต่อการปฏิบัติธรรม เช่น สกปรก มีเสียงรบกวน ผู้ปฏิบัติ

ย่อมไม่มีสมาธิในการปฏิบัติกรรมฐาน ดังนั้นในการจะพิจารณาว่าสถานปฏิบัติธรรมใดที่มีมาตรฐานเหมาะสมกับการปฏิบัติธรรมนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2554) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่น ไว้ดังนี้

1. ด้านสถานที่ (1) มีความสะอาดเงียบสงบ ร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก (2) มีอาคาร หรือศาลาปฏิบัติธรรมที่สามารถให้ผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายธรรมและฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานได้ไม่แออัดเกินไป (3) มีที่พัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาด จำนวนเพียงพอ และแยกตามเพศของผู้ใช้ สำหรับห้องพักควรมีการป้องกันแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนหรือทำอันตรายได้อย่างดี

2. ด้านวิทยากร(1) มีพระวิปัสสนาจารย์หรือผู้ฝึกสอนกัมมัฏฐานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตรเป็นอย่างดี สามารถตอบข้อซักถาม และสอบอารมณ์กัมมัฏฐานได้ (2) มีวิทยากรบรรยายธรรมที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการเทศนา และบรรยายธรรมให้ผู้ฟังเข้าใจหลักธรรมและสามารถที่นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ (3) พระภิกษุหรือบุคคลที่เป็นวิทยากรในสำนักมีความประพฤติดี สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ด้านการบริหารจัดการการบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อได้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในการบริหารจัดการของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน แต่ในทุก ๆ กระบวนการการบริหารจัดการมีสิ่งที่เหมือนกันคือ ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสูงสุด (สยุมพร ปุญญาคม, 2541) ในการบริหารจัดการสถานปฏิบัติธรรม คือ(1) เจ้าสถานปฏิบัติธรรมมีความสนใจ และเห็นความสำคัญของการศึกษาปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมอย่างแท้จริง(2) มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย ที่โปร่งใส เป็นระบบ สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ (3) มีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่เพียงพอในการทำหน้าที่ดูแลด้านที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา และการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม (4) มีการดูแลด้านการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในสถานปฏิบัติธรรมและบริเวณโดยรอบ ในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติธรรมจำนวนมาก สามารถประสานงานขอกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือหน่วยอาสาสมัครเพื่อมาดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง (5) มีการดูแลด้านสุขอนามัย กล่าวคือ มีตู้ยาสามัญไว้ประจำหรือมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในกรณีที่มีผู้เข้าปฏิบัติธรรมจำนวนมาก มีการจัดเตรียมเจ้าหน้าที่จากสถานพยาบาลอยู่ดูแล กรณีถ้าหากมีผู้ป่วยฉุกเฉินสามารถนำส่งสถานพยาบาลได้ทันทีถ้าหากไม่ได้จัดหาเจ้าหน้าที่พยาบาลอยู่ดูแลประจำ ต้องมีการประสานไว้กับสถานพยาบาลใกล้เคียง ให้สามารถปฐมพยาบาลหรือรับผู้ป่วยฉุกเฉินไว้รักษาตัวได้ทันที(6)มีการจัดกิจกรรมการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดปี และจัดทำตารางการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมไว้อย่างชัดเจน ในรูปแบบของแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หรือเอกสารสิ่งพิมพ์ (7) มีกฎข้อบังคับหรือระเบียบปฏิบัติของวัดหรือสถานปฏิบัติธรรมที่จัดพิมพ์ไว้เป็นเอกสารเผยแพร่

หรือติดประกาศไว้ ณ บริเวณที่เห็นได้โดยชัดเจน (8) มีการประสานงานกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดในรูปของคณะกรรมการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น การจัดอาหาร น้ำดื่ม และการบริการต่างๆ (9) มีการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการปฏิบัติธรรมในรูปแบบต่างๆ และจะต้องไม่เป็นไปในลักษณะเชิงธุรกิจ และ (10) มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติของผู้เข้ารับการปฏิบัติธรรมอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้โดยสะดวก

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติธรรม

ประโยชน์ของ การเจริญวิปัสสนากรรมฐาน โดยสรุปมี 5 ประการด้วยกัน (สัทธัมมรังสีสยาดอ, 2550)

1. ทำให้จิตของผู้ปฏิบัติผ่องใส ทั้งนี้เพราะในขณะที่ผู้ปฏิบัติมีสติตามกำหนดรู้ปัจจุบันอารมณ์อยู่ เช่นขณะกำหนดว่า “พองหนอ... ยุบหนอ ...นั่งหนอ...ถูกหนอ” หรือกำหนดว่า “ขวาย่างหนอ...ซ้ายย่างหนอ” ฯลฯ อยู่นั้น จิตของผู้ปฏิบัติจะประกอบด้วยกุศลเพราะสติเป็นกุศลธรรม ขณะที่สติอันเป็นกุศลธรรมเกิดขึ้นอยู่นั้น อกุศลธรรม (กิเลสธรรมต่างๆ เช่น ความโลภ ความโกรธ ความหลง ความเย่อหยิ่ง ความถือตัว ความทะนงตน ฯลฯ) ก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะนั้น ผู้ปฏิบัติจึงได้รับประโยชน์ของการเจริญวิปัสสนากรรมฐานประการแรก คือทำให้จิตผ่องใส เพราะเมื่อไม่มีอกุศลที่ทำให้จิตเศร้าหมอง จิตก็จะผ่องใส นั่นเอง หากเราเจริญสติอย่างนี้ไปตลอด เมื่อตายลงในขณะจิตที่เป็นกุศลนั้น ก็จะไปเกิดในสุคติภูมิอย่างแน่นอน

2. ทำให้จิตของผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นคงหนักแน่นยิ่งกว่าเดิม หมายความว่า ก่อนจะมาปฏิบัติธรรม เราทั้งหลายอาจจะขาดสติที่ตามกำหนดรู้ปัจจุบันอารมณ์อยู่ บางขณะอาจเกิดความโลภ-ความปรารถนา-ความต้องการต่าง ๆ ครอบงำจิตใจของเรา เมื่อไม่ได้มาตามที่ต้องการก็เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าได้สิ่งที่ต้องการมาก็เกิดความหลงใหล พอใจ เมื่อประสบกับอารมณ์ที่ไม่น่าปรารถนา ก็เกิดความโกรธ-ความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น บุคคลที่ถูกความโลภ-ความโกรธครอบงำจิตใจจัดว่าเป็นบุคคลที่มีจิตใจไม่มั่น คง เพราะในขณะนั้นจิ ตจะซัดส่ายหวั่นไหวอยู่กับอารมณ์ที่น่าปรารถนาหรือไม่น่า ปรารถนาเหล่านั้น หากเมื่อท่านทั้งหลายได้เจริญวิปัสสนากรรมฐานอยู่ โดยมีสติตามกำหนดรู้เท่าทันปัจจุบันอารมณ์ ความโลภ (ความป รารถนาในอารมณ์ที่ต้องการ) หรือค วามโกรธ (ความไม่ปรารถนาในอารมณ์ที่ไม่ต้องการ) ก็จะไม่เกิดขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้นท่านสาธุชนทั้งหล ายก็จัดว่าเป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคงขึ้นกว่าเดิม เมื่อประสบกับอารมณ์ที่ปรารถนาก็จะไม่เกิดความโลภ และเมื่อกระทบกระทั่งกับอารมณ์ที่ไม่น่าปรารถนาก็จะไม่เกิดความโกรธ ประโยชน์ข้อที่สองนี้จึงเป็นประโยชน์ที่ท่านทั้งหลายจะได้รับจากการเจริญ วิปัสสนากรรมฐาน คือ ทำให้จิตของเรามั่นคงไม่หวั่นไหวต่อโลกธรรมมากขึ้น

3. ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดปัญญา เกิดความเฉลียว ฉลาดมากขึ้น มีความเข้าใจในหลักธรรมมากขึ้ น หมายความว่า ก่อนที่ผู้ปฏิบัติจะได้มาเจริญวิปัสสนากรรมฐาน อาจจะได้อ่านหนังสือธรรมะอ ย่างใดอย่างหนึ่งมาบ้างแล้ว-โดยเฉพาะหนังสื อที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม แต่อาจยังไม่เข้าใจ แจ่มชัด ขาดความกระจ่างในหลักวิชาการซึ่งเกี่ยวกับธรรมะในพระพุทธศาสนา หลังจากที่ท่า นทั้งหลายได้เจริญวิปัสสนากรรมฐาน เช่น

ประมาณ 10 วันหรือ 1 เดือน เมื่อกลับไปอ่านหนังสือธรรมะนั้นอีกก็จะพบว่า ตนเองมีความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนามากขึ้นกว่าเดิม และเมื่อได้อ่านธรรมะขั้นสูงเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมก็จะสามารถเกิดความ กระจ่าง เกิดความเข้าใจ มากขึ้นกว่าตอนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติธรรม การที่ ผู้ปฏิบัติสามารถเกิดความเข้าใจ-ความกระจ่างในการอ่านหนังสือเป็นผล ของการปฏิบัติธรรม คือ มีปัญญาได้แก่ความเข้าใจมากขึ้น จึงจัดว่าเป็นประโยชน์อีกประการหนึ่งของการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

4. ทำให้ผู้ปฏิบัติหายจากโรคประจำตัว ซึ่งไม่สามารถรักษาได้ หมายความว่า ขณะที่ได้เจริญวิปัสสนากรรมฐาน มีสติตามกำหนดรู้เท่าทันปัจจุบันอารมณ์ มีสมาธิมากขึ้นแล้ว สติที่ประกอบด้วยสมาธินี้จะเป็นสภาวธรรมที่ซักฟอกจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์จาก กิเลส และเมื่อจิตมีความผ่องใสบริสุทธิ์จากกิเลส รูปธรรมซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับจิตก็จะเป็นรูปธรรมที่สะอาดผ่องใสและได้รับการซักฟอกอยู่เสมอ เมื่อเป็นเช่นนั้นโรคประจำตัวต่างๆ ที่เคย เกิดขึ้นมาและมาปรากฏในขณะที่ เจริญวิปัสสนากรรมฐานอยู่ หากผู้ปฏิบัติได้พยายามปฏิบัติจนบรรลุถึงอุทยัพพยญาณ (วิปัสสนาญาณที่ 4) แล้ว โรคต่าง ๆ เหล่านั้นมักจะหายไป ผู้ปฏิบัติบางท่านมีโรคประจำตัว คือ โรคปวดต้นคอบ้าง โรคปวดที่ไหล่บ้าง โรคปวดที่หลังบ้าง โรคปวดเอวบ้าง โรคลมที่ปวดท้องบ้างอยู่เสมอ ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติเหล่านั้นได้เจริญวิปัสสนากรรมฐานจนบรรลุถึงอุทยัพพยญาณแล้ว โรคดังกล่าวมักจะอันตรธานหายไปด้วยอำนาจสมาธิของผู้ปฏิบัตินั่นเอง นอกจากนี้งานวิจัยของ พระสมภาร ทวีรัตน์ (2543) พบว่า หลักวิปัสสนากรรมฐานสามารถลดความแปรปรวนทางด้านร่างกาย และจิตใจในสตรีวัยทองได้ ทำให้สติสัมปชัญญะดีขึ้น

ดร.เฮอร์เบอร์ เบนสัน ศาสตราจารย์ทางอายุรศาสตร์แห่งโรงเรียนแพทย์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาด พบว่าคนที่จิตเป็นสมาธิ ความดันอัตราการหายใจลดลง หัวใจเต้นช้าลง คลื่นสมองช้าและเป็นระเบียบขึ้น การเผาผลาญอาหารในร่างกายลดลง ความตึงตัวของกล้ามเนื้อลดลงการค้นพบของศาสตราจารย์เบนสันครั้งนี้ ทำให้แพทย์แผนปัจจุบันยอมรับว่า จิตใจและร่างกายมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันจริง พร้อมทั้งเชื่อว่า การทำสมาธิสามารถรักษาโรคได้ เพราะสมาธิทำให้จิตใจและร่างกายผ่อนคลาย ไม่เครียด นอกจากนั้นการปฏิบัติสมาธิยังทำให้ร่างกายหลั่งสารบีต้าแอนคอฟินด์ ซึ่งเป็นสารประเภทฝิ่นออกมาในสมอง มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกสดชื่น อิ่มเอิบและสุขสบาย

นายแพทย์โจน คาบัทซิน นักวิจัยทางการแพทย์พบว่า การทำสมาธิร่วมกับการออกกำลังกายและการควบคุมอาหารในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ความดันลดลงมาก ผู้ป่วยไม่ต้องกินยา หรือในกรณีที่ผู้ป่วยที่ใช้ยาลดความดันอยู่แล้ว การใช้ยาจะลดลงมากทั้งชนิดและขนาด

งานวิจัยต่างๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นว่า การทำสมาธิ มีผลให้เกิดการผ่อนคลายความเครียด สามารถรักษาโรคให้หายได้โดยไม่ต้องใช้ยาหรือใช้ยาน้อยลง (พินิจ รัตนกุล, 2550)

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุถึงความพ้นทุกข์คือ มรรคผล นิพพาน อันเป็นจุดประสงค์สูงสุดในพระพุทธศาสนาได้ เมื่อผู้ปฏิบัติบรรลุถึงสังขารุเปกขาญาณ และมีบารมีแก่กล้าเพียงพอที่จะบรรลุถึงอริยมรรคอริยผลได้ก็จะบรรลุถึงอนุโลม

ญาณ...ถึงโคตรภูญาณ...และจากนั้นก็จะบรรลุถึงโสดาปัตติมรรค โสดาปัตติผล ขณะนั้นจิตของผู้ปฏิบัติจะรับรู้พระนิพพานอันเป็นสภาพดับสังขารธรรม (คือรูปธรรมกับนามธรรมเป็นอารมณ์) จัดว่าผู้ปฏิบัติได้สามารถบรรลุถึงพระนิพพานซึ่งเป็นประโยชน์ประการสุดท้าย อันเป็นประโยชน์ที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติธรรมเมื่อได้บรรลุโสดาปัตติมรรคโสดาปัตติผลเป็นพระโสดาบันในพระพุทธศาสนาแล้ว จัดว่าเป็นบุคคลผู้ปิดประตูอบายได้ หมายถึง จะไม่ตกไปในอบายภูมิทั้ง 4 คือ ไม่ไปเกิดเป็นสัตว์นรก-เปรต-อสูรกาย-และสัตว์เดรัจฉานอีกต่อไป ผู้ปฏิบัติที่บรรลุธรรมเป็นพระโสดาบันย่อมปราศจากความลังเลสงสัยในเรื่องนี้ คือ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และรับรู้ด้วยตนเองว่า เมื่อตนได้เสียชีวิตลงแล้ว จะไม่ไปเกิดในอบายภูมิอย่างแน่นอน ความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งจะเกิดขึ้นกับพระโสดาบัน นี้ก็เป็นผลจากการเจริญวิปัสสนากรรมฐานนั่นเอง แต่สำหรับบุคคลอื่นที่ยังไม่ได้บรรลุเป็นพระโสดาบันก็อาจจะไปเกิดในอบายภูมิได้การปฏิบัติกรรมฐานเป็นหลักคำสอนสำคัญที่สุดในพระพุทธศาสนา สติปัฏฐาน 4 เป็นหนทางเอกที่จะนำไปสู่การรู้แจ้งสัจธรรม บรรลุนิพพาน ซึ่งเป็นภาวะหมดกิเลสอันเป็นจุดหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา (พรรณราย รัตนไพฑูรย์, 2544; ทองล้วน คงพิศ, 2544)

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาบุคคลที่เคยปฏิบัติธรรมและเข้ามาปฏิบัติธรรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2558 มีจำนวนผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม 140,000 คน

สมมติฐานของการวิจัย

1. รูปแบบการปฏิบัติธรรมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน
2. การบริหารจัดการมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน
3. ลักษณะสถานปฏิบัติธรรมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บุคคลที่เคยปฏิบัติธรรมและเข้ามาปฏิบัติธรรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2558 มีจำนวนผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม 140,000 คนสุ่มโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยความน่าเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรของยามาเน่(Yamane, 1973)ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกรายการข้อคำถาม ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดพบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัย มีค่ามากกว่า 0.70 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (hierarchical regression analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน (n = 400)

คุณลักษณะ	ร้อยละ
เพศ	
ชาย	22.3
หญิง	77.7
อายุ	
ต่ำกว่า 20 ปี	0.3
20-30 ปี	35.7
31-40 ปี	20.9
41-50 ปี	18.4
51-60 ปี	12.6
มากกว่า 60 ปี	12.1
รายได้ต่อเดือน	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	25.5
10,001 – 20,000 บาท	25.2
20,001 – 30,000 บาท	12.6
30,001 – 40,000 บาท	8.1
40,001 – 50,000 บาท	8.7
มากกว่า 50,000 บาท	19.9
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22.5
ปริญญาตรี	53.4
ปริญญาโท	22.8
ปริญญาเอก	1.3

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ปฏิบัติธรรมส่วนใหญ่คือเพศหญิง (ร้อยละ 77.7) หนึ่งในสามมีอายุ 20-30 ปี และกว่าร้อยละ 60 มีอายุมากกว่า 30 ปี มีเพียงเล็กน้อยที่อายุต่ำกว่า 20 ปี (ร้อยละ 0.3) มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 25.5) รองลงมาคือ 10,001– 20,000 บาท, มากกว่า 50,000 บาท, 20,001– 30,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 30,001– 40,000 บาท ตามลำดับ ส่นใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 53.4) รองลงมาคือ ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอกตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้นผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

ตัวแปร	**ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแบบจำลองเชิงชั้น**		
	แบบจำลอง 1	**แบบจำลอง 2**	**แบบจำลอง 3**
รูปแบบการปฏิบัติธรรม			
หลักคำสอน	.143	.105	.045
	(2.111)	(1.522)	(.647)
ความสมบูรณ์ของหลักสูตร	.380	.319	.281
	(6.114)	(4.754)	(4.213)
การบริหารจัดการ		.163	.018
		(2.319)	(.226)
สถานที่ปฏิบัติธรรม			
สถานที่			.110
			(1.965)
วิทยากร			.202
			(3.241)
ค่าคงที่	1.702	1.414	1.066
R^2	.203	.214	.244
D R^2	-	.011	.030
SEE	.552	.549	.540
F	50.560	35.870	25.487
Sig. of F	.000	.000	.000

หมายเหตุ: ในวงเล็บคือค่า t

ผลการวิเคราะห์ถดถอยผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานตามแบบจำลอง 1 พบว่า รูปแบบการปฏิบัติธรรมอธิบายการผันแปรผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวมได้ร้อยละ 20.3 โดยที่หลักคำสอน และความสมบูรณ์ของหลักสูตร มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวมเมื่อนำการบริหารจัดการเข้ามาวิเคราะห์ในชั้นที่สอง ตามแบบจำลอง 2 พบว่า อำนาจการอธิบายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 21.4 โดยที่ความสมบูรณ์ของหลักสูตร ยังคงมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวมเช่นเดียวกับการบริหารจัดการมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวม และเมื่อนำสถานที่ปฏิบัติธรรมเข้ามาพิจารณาในชั้นที่สาม ตามแบบจำลอง 3 พบว่า อำนาจการอธิบายการผันแปรเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 24.4 โดยที่ความสมบูรณ์ของหลักสูตร ยังคงมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวม ส่วนสถานที่ปฏิบัติธรรม โดยที่สถานที่ และวิทยากรมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวม

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานขึ้นอยู่กับ (1) รูปแบบการปฏิบัติธรรม ได้แก่ ความสมบูรณ์ของหลักสูตร (2) สถานที่ปฏิบัติธรรม ได้แก่ สถานที่ และวิทยากรมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน เนื่องจากว่า สถานที่เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติธรรม หากผู้ปฏิบัติธรรมได้เข้ามาปฏิบัติธรรมในสถานปฏิบัติธรรมที่มีความสะอาด เงียบสงบ ร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอกผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายธรรมและฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานโดยไม่รู้สึกแออัดเกินไปที่พัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาด มีจำนวนเพียงพอ และแยกตามเพศของผู้ใช้ สำหรับห้องพัก มีการป้องกันแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนหรือทำอันตรายได้อย่างดี สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถเจริญวิปัสสนากรรมฐานย่อมดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ มีสมาธิ เช่นเดียวกับด้านวิทยากรการปฏิบัติธรรมแต่ละสถานปฏิบัติธรรมต้องมีอาจารย์ผู้ปฏิบัติธรรมเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อมีอาจารย์ผู้ให้กรรมฐานที่ดี มีพระวิปัสสนาจารย์หรือผู้ฝึกสอนกัมมัฏฐานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตรเป็นอย่างดี มีความสามารถในการเทศนา สามารถตอบข้อซักถาม สอบอารมณ์กัมมัฏฐานได้บรรยายธรรมให้ผู้ฟังเข้าใจหลักธรรมและสามารถที่นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมเข้าใจวิธีการวิปัสสนากรรมฐานได้เป็นอย่างดี มีผู้ปฏิบัติธรรมที่เข้ามาร่วมปฏิบัติธรรมมีผู้สนับสนุนธรรมอย่างดีแล้ว การปฏิบัติธรรมย่อมสำเร็จด้วยดี ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาคัดเลือก สถานปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554) นอกจากนี้รูปแบบปฏิบัติธรรม ได้แก่ หลักคำสอนและความสมบูรณ์ของหลักสูตร ต้องมีหลักธรรมในการปฏิบัติ เพื่อทราบแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกหลัก (พระมหาสุทธิชัย ชิดโคกสูง, 2552)รวมถึงหลักสูตรที่มีเนื้อหาดี และมีระยะเวลาที่เหมาะสมส่งผลให้การวิปัสสนากรรมฐานสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นในด้านสติปัญญา มีจิตใจมั่นคง มีจิตใจผ่องใส หากหลักคำสอนดี วิทยากรมีความสามารถ สถานที่เหมาะสม แต่หลักสูตรไม่เหมาะสม เช่น การจัด

ตารางกิจกรรมต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรม ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ยากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สุนีย์ ภู่พันธ์ (2546) และแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ของ สมคิด บางโม (2541) รวมถึงงานวิจัยของ พระมหาเข็มทอง ตนฺติปาโล (ฤทธิ์ลือไกร) (2554) ที่พบว่ารูปแบบการสอนวิปัสสนา ระยะเวลาในการสอนจากการศึกษามีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารศูนย์ปฏิบัติธรรมยุวพุทธิกสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ต้องพัฒนารูปแบบการปฏิบัติธรรม โดยเน้นด้านความสมบูรณ์ของหลักสูตร ให้หลักสูตรมีเนื้อหาสาระครบถ้วน โดยใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้สึกคุ้มค่า

2. ผู้บริหารศูนย์ปฏิบัติธรรมยุวพุทธิกสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ต้องพัฒนาสถานที่ปฏิบัติธรรมโดยจัดให้ผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายธรรมและฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานได้ไม่แออัดเกินไปขณะเดียวกันก็รณรงค์ให้ผู้เข้าร่วมอบรมรักษาความสะอาด และความสงบ

3. ผู้บริหารศูนย์ปฏิบัติธรรมยุวพุทธิกสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ต้องนิมนต์ หรือเชิญวิทยากรที่มีความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตรเป็นอย่างดี โดยผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ รวมถึงพิจารณาจากความประพฤติดี การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติธรรมด้วย

บรรณานุกรม

เชมเย สยาดอ (พระกัมมัฏฐานาจริยะ อู ชนากาภิวงศ์). 2557. *วิ**ปัสสนากรรมฐาน ไม่ยากอย่างที่คิด**. ธรรมมะออนไลน์*. กรุงเทพฯ: ธรรมะอินเทรนด์.

ท้องล้วน คงพิศ.2544. **วิธีปฏิบัติกรรมฐานตามหลักพุทธศาสนาเถรวาท: กรณีศึกาวิธีปฏิบัติกรรมฐานตามแนวทางของพระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรรณราย รัตนไพฑูรย์.2544. **การศึกษาวิธีปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน 4: ศึกษาแนวการสอนของพระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ)**. วิทยานิพนธ์พระพุทธศาสนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาเข็มทอง ตนฺติปาโล (ฤทธิ์ลือไกร). 2554. ***การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ตามแนวทางของพระครูโพธิสารคุณ (ประยงค์ อุปลวณฺโณ)***. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทธิชัย ชิดโคกสูง. 2552. **การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติธรรมกรรมฐานของวัด เพื่อความสงบสุขของสังคมในจังหวัดนตรราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วัฒนธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระสมภาร ทวีรัตน์. 2543.***การนำหลักวิปัสนากรรมฐานมาใช้ในการลดภาวะความแปรปรวนทางอารมณ์ในสตรีวัยทอง***. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

พินิจ รัตนกุล.2550. ***วิจัยพบ สวดมนต์ สมาธิ วอปัสสนา รักษาโรคได้***. *ดีเด่น*.สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2560, จากhttp://www.manager.co.th/Dhamma/viewnews.aspx?NewsID=9500000 130270

สมคิด บางโม. 2541. ***เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*** **(พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.

สยุมพร ปุญญาคม.2541. **การบริหารจัดการที่ดี** (Good Governance) **กับลักษณะพระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนีย์ ภู่พันธ์. 2546.***แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร***. เชียงใหม่: The Knowledge Center.

สัทธัมมรังสีสยาดอ พระภัททันตกุณฑลาภิวงศ์. 2550. ***ธรรมบรรยายภาคปฏิบัติ: การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (พองหนอ---ยุบหนอ)***. วัดภัททันตะอาสภาราม: ชลบุรี.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2554. ***หลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่น***.สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2560, จาก http://www1.onab.go.th/index.php? option=com_content&view=article&id=2281:2010-02-08-04-08-15&catid=76:2009-07-14-04-29-45&Itemid=196

Yamane, Taro. 1973. *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.

รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย

A Model of Employees' Creative Thinking and Innovation Behavior in Thai Business Organization

ดารา ทีปะปาล*, ศิรชญาน์ การะเวก

Dara Teepapal*, SirachayaKarawek

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: dara2484@yahoo.com

บทคัดย่อ

รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและความสำเร็จของธุรกิจได้อย่างมั่นคงยั่งยืนและส่งผลต่อความเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับการปฏิบัติพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย 2)ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลและ 3)ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรใน สถานประกอบการ ที่ได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบการดีเด่นและเชิดชูเกียรติด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงานปี 2559 จำนวน 210 บริษัท ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 448 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณาและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

การวิจัยพบว่า 1)บุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย มีระดับการปฏิบัติความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในระดับสูง 2)สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีอิทธิพลในระดับสูงต่อบุคลากรคนเก่งและต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญและมีอิทธิพลทางอ้อมในระดับสูงต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3)บุคลากรคนเก่งมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4)รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า 1)องค์การธุรกิจควรใช้รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้กับบุคลากรอย่างเร่งด่วนและมีระบบในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดคนเก่งและสร้างความผูกพัน เพื่อรักษาคนเก่งไว้ 2) องค์การควรมีนโยบายเปิดกว้างในการรับความรู้เทคโนโลยี

ใหม่และสรรหาบุคลากรคนเก่งและการเป็นพันธมิตรร่วมมือทั้งจากภาคธุรกิจและจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในระดับโลกโดยรัฐบาลให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่และรวดเร็ว

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม, บุคลากรคนเก่ง, ความผูกพัน, สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ABSTRACT

Assessing and modelling the capacity of employees for creative thinking and innovation behavior can be an important tool in determining the survival and the success of a company. Such sustainable businesses, are fundamental to the overall economic growth of the country and are measured by their ability to compete on the global stage. The purpose of this study aimed to 1) to analyze the level of employee creative thinking and innovation in various organizations in Thailand and determine the factors influencing this behavior; 2) to analysis the underlying relationships between the measured variables and 3) to empirically construct models testing the validity of the measurement of employee creative and innovative behaviors. The population used in this study was selected using a random sampling method from 448 employees in 210 companies who received the award of outstanding enterprises honoring labor relations and labor welfare from The Department of Labor Protection and Welfare, Minister of Labor in year 2559.Likert scale questionnaires were deployed and the analysis of data was carried out using Descriptive statistic and Structural Equation Modeling (SEM).

The research found that; 1) these employees in Thailand's organizations have a high level of creative and innovative behavior; 2) the internal environmental of the organization is highly influential on the commitment of talented employees to the organization and this in turn has an indirect influence on the creative and innovative behaviors of the employees; 3) talented employees found both direct and indirect influences on creative and innovative behaviors; 4) a hypothesized model of employees' creative thinking and innovation behavior was found to be consistent in accordance with the empirical data. Based on these findings we provides some recommendations as following: 1) Thai business organizations should prioritize the development of their employees creative thinking and innovative capacity and manage the organizational environment to foster a commitment to retain talented employees; 2) the organizations should have a broad policy of

acquiring new technology and knowledge, recruiting talented people and fostering partnerships from both business sectors and major institutions with the support of government.

Keywords: Creative Thinking and Innovation, Talent Employee, Commitment, Organizational Environment

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองโลก อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารระบบดิจิทัลทำให้ทุกประเทศในโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงทั้งรวดเร็วและยากยิ่งสุดจะคาดการณ์ อีกทั้งการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้การเคลื่อนย้ายวัตถุดิบ แรงงาน เงินทุน ทำได้อย่างเสรี เกิดการแข่งขันแบบไร้พรมแดนโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็วยิ่ง ด้วยระบบออนไลน์และสมาร์ทโฟน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอด องค์การที่ประสบความสำเร็จสูงทั่วโลกต่างก็ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อสร้างนวัตกรรม (Cook, 1998) และสอดคล้องกับนักวิชาการด้านบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงของโลกที่มีแนวคิดตรงกันว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างไร้ขีดจำกัด (Fagerberg, 2005; Maital & Seshadri, 2007)

ประเทศไทยได้มียุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ขึ้นในปลายปี พ.ศ. 2559 เพื่อใช้เทคโนโลยีในการผลิตสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าและเพิ่มรายได้ของประชากรให้สูงขึ้นและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งจะทำให้ไทยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางและนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง ยั่งยืน โดยมีสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555) เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้กับองค์การและบุคลากรของชาติซึ่งสอดคล้องกับ World Economic Forum (2016-2017) ที่เสนอแนะว่าประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่อบุคลากรและองค์การทุกระดับ ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนให้มีผลงานโดดเด่นแข่งขันได้ทั่วโลก เป็นคนเก่ง (Talent) ที่องค์การธุรกิจต้องการอย่างยิ่ง (Drucker, 2007) เพราะผลงานของบุคลากรคนเก่งสามารถสร้างกำไรให้กับบริษัทได้ถึงร้อยละ 34.0 ของค่าจ้างที่จ่ายไป (Michaels et al., 2001) ซึ่งผลการวิจัยของต่างประเทศต่างก็พบว่าองค์การที่จัดสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ดีจะดึงดูดใจให้คนเก่งเข้ามาทำงานมีความผูกพันต่อองค์การ ทุ่มเททำงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยจูงใจให้มีผู้เข้ามาร่วมลงทุนมากขึ้น ทำให้ธุรกิจเจริญเติบโตและเป็นแนวทางใหม่ในการดำเนินธุรกิจในโลกปัจจุบัน

พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร หมายถึงการเคยปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคลากรถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวที่มีความคิดจินตนาการหลากหลายคิดนอกกรอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่แตกต่างให้เกี่ยวข้องกันได้ เป็นความคิดริเริ่ม (Originality) แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม (Novelty) และเป็นสิ่งที่มีคุณค่า (Valuable) มีประโยชน์ (Utility) ขายได้แล้วนำไปลงมือปฏิบัติจริง โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สามารถสร้างขึ้นเป็นสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ รูปแบบธุรกิจใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม (Guildford, 1988; Drucker, 2007; สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2555) ความคิดสร้างสรรค์เป็นเหตุ เป็นจุดเริ่มต้น นวัตกรรมเป็นผลจากการลงมือปฏิบัติจริง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัยบุคลากรคนเก่ง ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรคนเก่งต่อองค์การ (Katz, 2003)

องค์ประกอบของปัจจัยสภาพ แวดล้อมภายในองค์การคือ ความอิสระ ความท้าทาย ค่าตอบแทนสวัสดิการรางวัล ทีมงาน บรรยากาศการทำงาน องค์ประกอบของปัจจัยบุคลากรคนเก่ง คือ ความรู้เชิงลึก มนุษยสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบของปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การคือ การรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน (Amabile, 1998; Kirton, 1976; Gardner, 1998; Steer, 1997)

วัตถุประสงค์การวิจัย

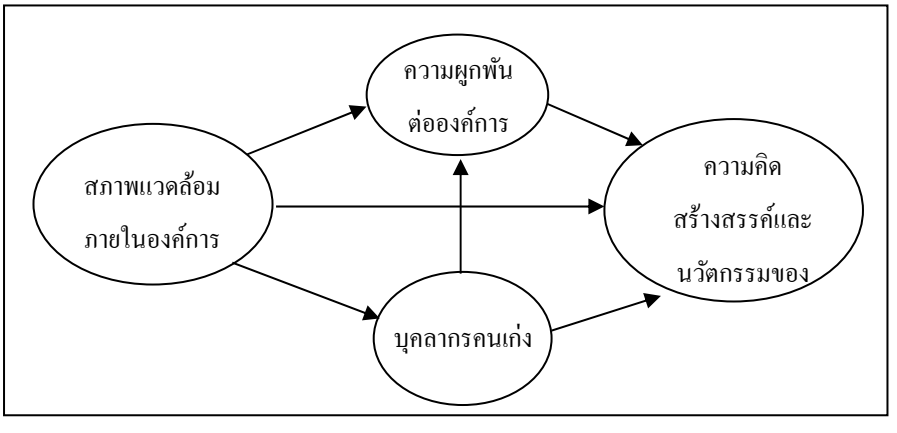
1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบและวิเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
3. เพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การธุรกิจมีการพัฒนาพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้กับบุคลากรในองค์การอย่างเร่งด่วนเพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อความอยู่รอด
2. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การธุรกิจมีการสรรหาและรักษาบุคลากรคนเก่งในระยะเร่งด่วนและระยะยาว ทั้งเป็นรายบุคคลและทีมงาน
3. เป็นแนวทางให้ภาครัฐมีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและศิลปวิทยาการแขนงต่างๆ ให้เกิดความรู้การพัฒนานวัตกรรมในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆในประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

เทคโนโลยีทำให้ทุกอย่างเกิดความเชื่อมโยงถึงกันอย่างรวดเร็วผู้บริโภคมีการใช้สมาร์ทโฟนเชื่อมโยงสิ่งที่ต้องการด้วยความสะดวก รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย เกิดความคุ้นชินจนทำให้การใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงธุรกิจที่อยู่รอดได้ไม่ใช่ธุรกิจที่เก่งที่สุดแต่เป็นธุรกิจที่ปรับตัวได้ดีที่สุด นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยชั้นนำและผู้บริหารระดับสูงทั่วโลกมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม” เป็นหนึ่งในการปรับตัวให้อยู่รอดและขับเคลื่อนองค์การสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน นวัตกรรมทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่แตกต่าง มีความโดดเด่นและดึงดูดใจลูกค้า ผู้นำองค์การจึงให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมในองค์การ นวัตกรรมองค์การส่วนใหญ่เกิดจากนวัตกรรมภายใน ซึ่งมาจากพนักงานที่มีความสามารถ มีความผูกพันในงานและผูกพันกับหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 1)สิ่งแวดล้อมภายในองค์การแบบเปิดกว้าง มีบรรยากาศที่กระตุ้นให้พนักงานทุกระดับเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน 2) บุคลากรที่เป็นคนดีมีเชาวน์ปัญญา มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคนที่มีความมีคุณค่า สามารถเพิ่มมูลค่าทางการตลาดให้กับองค์การได้ ซึ่งนั่นคือ บุคลากรคนเก่ง ซึ่งมีน้อยหายาก ยากต่อการเลียนแบบและไม่สามารถหามาทดแทนได้ การมีบุคลากรคนเก่งก็คือกำไร 3)ความผูกพันที่บุคลากรคนเก่งมีต่องานและมีต่อองค์การ รักองค์การ ทุ่มเททำงานและส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาทั้งหมด 2 ปี โดยเริ่มจากขั้นตอนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและ นวัตกรตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและลักษณะของภาษา จากนั้นจึงไปทดสอบกับกลุ่มทดลอง (Pre-test) ก่อนนำไปใช้จริง

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ **ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 7 ข้อ **ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติที่แสดงออกถึงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจำนวน 31 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ ทำบ่อยที่สุด (5) เคยทำบ่อย (4) เคยบ้างเล็กน้อย (3) ค่อนข้างไม่เคย (2) และไม่เคยเลย (1) โดย 1)พัฒนาแบบสอบถามวัดความคิดริเริ่มจากแบบวัดของ Kleysen and Street (2001) Monoz-Doyague, et al. (2008) ที่พัฒนาต่อจากแบบวัดของ Kirton (1976) และแบบวัดของ Torrance (1974) ที่พัฒนามาจากแบบวัดของ Guildford (1967) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.851 2)แบบสอบถามวัดความแปลกใหม่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดพฤติกรรมของ Jansen (2008) ที่ได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Kanter (1988) และ Scott and Bruce (1994) โดยมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.843 3)แบบสอบ ถามวัดความมีประโยชน์ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแบบวัดของ West, et al. (2004) และแนวคิดของ Drucker (2002) และนักวิชาการหลายท่าน โดยมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.882 **ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความคิดสร้าง สรรค์และนวัตกรรม จำนวน 86 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกับแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่ง 1)แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านบุคลากรคนเก่ง ด้านความรู้เชิงลึก ผู้วิจัยพัฒนาจาก SI Model ของ Guildford (1988) จากแบบวัด TTTC ของ Torance (1974) จากแบบวัด RAT ของ Mednick (1967) และแบบวัดของ Sternberg (1988) และ Gardner (1998) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alphaเท่ากับ 0.869 ด้านมนุษยสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคม ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ Wu, et al. (2008) และ Lee and Sukoco (2007) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.897 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากแบบวัดของกรมสุขภาพจิต (2543) และของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.799 2)แบบสอบถามวัดปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้ วิจัยพัฒนาขึ้นมาจาก Steer (1991), Buchanan (1974) และ Mowday et al. (1982) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.787 ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจาก Meyer et al. (1993) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.711 ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยพัฒนาจาก Brewer and Lock (1995) และ Srivastava and Bhatnagar (2008)

โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.701 3) แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ด้านความมีอิสระ ด้านความท้าทาย ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและรางวัล ด้านทีมงาน ด้านบรรยากาศการทำ งาน ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแบบวัดของ Scott and Bruce (1994), Amabile (1996), Koys and Decotiis (1991) และ Jansen and Huang (2008) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เรียงตามลำดับแต่ละด้านที่กล่าวไว้คือเท่ากับ 0.859 0.879 0.769 0.892 และ 0.800

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในแผนกวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์แผนกออกแบบและปฏิบัติ การผลิต แผนกการตลาด แผนกการขายที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลดีเด่นรางวัลเชิดชูเกียรติของกรมแรงงานและสวัสดิการแรงงานปี 2559 และได้รับตราสัญลักษณ์ Thailand Trust Mask ระหว่างปีพ.ศ. 2558-พ.ศ. 2559 จำนวน 210 แห่ง จำนวน 448 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธี การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์–สิงหาคม 2559

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง ค่าความเบ้ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติเชิงตัวแปรพหุ (Multivariate Statistics) โดยใช้สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรแฝง และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis: EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 25-45 ปี เป็นโสด (ร้อยละ 56.7) การศึกษาระดับปริญญาตรี (65.0) และต่ำกว่าปริญญาตรี (25.9) อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทำงานในบริษัทที่มีพนักงานตั้งแต่ 51-200 คน (ร้อยละ 41.3) และ 501-1000 คน (ร้อยละ 33.9) ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงาน ผลิตสินค้าและงานบริการ

2. ระดับการเคยปฏิบัติพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทยด้านความคิดริเริ่มด้านความมีประโยชน์และด้านความแปลกใหม่ในระดับมาก ($\bar{X}\bar{X}$= 3.80, 3.86, 3.42)

3. ระดับการเคยปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3.1) ปัจจัยบุคลากรคนเก่ง เคยปฏิบัติบ่อยมากในด้านความรู้เชิงลึก ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านมนุษยสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคม ($\bar{X}\bar{X}$= 3.83, 4.10, 3.49) 3.2)ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ เคยมีการปฏิบัติบ่อยมากทั้งด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

($\bar{X}\bar{X}$= 3.98, 4.04, 3.86) 3.3)ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บุคลากรมีการเคยปฏิบัติบ่อยมาก ทั้ง 5 ด้าน คือความมีอิสระ ความท้าทาย ค่าตอบแทนสวัสดิการและรางวัล ทีมงาน บรรยากาศการทำงาน ($\bar{X}\bar{X}$= 3.80, 3.74, 3.66, 3.91, 3.77)

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจใช้วิธี Principal Component Analysis ทำการหมุนแกนด้วยวิธี Varimaxสามารถสรุปตัวแปรสังเกตได้ 117 ตัวแปรเหลือเพียง 40 ตัวแปรใน 14 องค์ประกอบ 4 ปัจจัยซึ่งมีค่าความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป ค่าน้ำหนัก (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.50 ขึ้นไป คืออยู่ระหว่าง 0.707- 0.888 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในองค์ประกอบเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericityแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ค่าดัชนี KMO ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ค่า Chi-Square ค่า dfและ Significance พบว่าการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจครั้งนี้ มีความเหมาะสมในระดับดีมาก และระดับดี

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) หลังจากตัวแปรเชิงสังเกตได้ถูกสกัดให้น้อยลงเหลือ 40 ตัวแปรและถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยแล้ว จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเพื่อยืนยันความสัมพันธ์และความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้วิธีปรับแต่งองค์ประกอบที่มีค่า Modification indices ที่มีค่าสูงสุดด้วยวิธีเชื่อมลูกศรคือ e8 e9 และ e37 e40 และประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood พบว่า 5.1) รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรมี 4 ปัจจัย 14 องค์ประกอบ 40 ตัวแปรสังเกตได้ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้เป็นบวกมีค่าระหว่าง 0.56 ถึง 0.91 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2R^2) ระหว่าง 0.31 – 0.81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรที่สร้างขึ้นเป็นตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร 5.2) โมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยมีค่า CMIN/DF= 2.195 ค่า AGFI = 0.832 ค่า IFI = 0.913 ค่า CFI= 0.912 ค่า RMSEA= 0.052 ค่า RMR= 0.040 ค่า PNFI = 0.706 ค่า Hoelter = 223 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การวัดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

6. การตรวจสอบเส้นทางอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร จากการใช้สถิติวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equations Modeling:SEM) พบว่า 6.1) พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยบุคลากรคนเก่งในระดับสูง (1.995) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การในระดับสูงมากเช่นกัน (0.801) โดยผ่านทางปัจจัยบุคลากรคนเก่งซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปร คั่นกลาง (mediator) ด้วยแต่ได้รับอิทธิพลทางตรงน้อยมาก (0.046) จากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ 6.2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงมากต่อปัจจัยบุคลากรคนเก่ง (0.875) และต่อปัจจัย

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (0.821) 6.3) พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไม่ได้รับอิทธิพลใด ๆ เลย จากปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ และปัจจัยบุคลากรคนเก่งกับปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลทางตรงต่อกันเพียงเล็กน้อย (0.115)

7. ผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยเรื่องรูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานคือ 7.1) โมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 7.2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงอย่างสูงมากต่อปัจจัยบุคลากรคนเก่ง และต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและยังมีอิทธิพลทางอ้อมสูงมากต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร 7.3) ปัจจัยบุคลากรคนเก่งมีอิทธิพลทางตรงอย่างสูงมากต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร 7.4) ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในภาวะที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างไม่สามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ซึ่งสอดคล้องกับ Porter and Heppelmann (2014) ที่กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีนวัตกรรมว่า นวัตกรรมเป็นการก้าวไปจากความมั่งคั่งในปัจจุบันและเป็นตัวผลักดันให้มีการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์ในระยะยาวและสร้างความสามารถในการแข่งขันในอนาคต และการแข่งขันเชิงธุรกิจก่อให้เกิดนวัตกรรมได้ ซึ่งเป็นจุดแข็งในการได้เปรียบคู่แข่งขัน นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและความสำเร็จของธุรกิจได้อย่างมั่นคงยั่งยืน และส่งผลต่อความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ World Economic Forum (2016-2017) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่า ประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเป็นพิเศษเพื่อรองรับการพัฒนาสู่อุตสาหกรรมยุค 4.0 และต้องให้ความสำคัญกับทักษะของบุคลากรที่จำเป็นสำหรับอนาคตในการพัฒนาธุรกิจ

2. นวัตกรรมนอกจากมีประโยชน์กับบุคคลและองค์การแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อมนุษยชาติทั้งโลก ดังที่นักวิทยาศาสตร์มากมายหลายสาขาจากหลายประเทศ มีการประสานพลังร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดที่ต่างไปจากเดิมๆ นำไปสู่ความเชื่อมโยงจุดความคิดต่างๆ ไปสู่การแก้ปัญหายากๆได้สำเร็จ รวมทั้งการค้นพบสิ่งใหม่ๆอันเป็นประโยชน์ต่อมนุษยชาติในโลกนี้เป็นอย่างยิ่ง (Gast, 2012) เช่น การค้นพบวัคซีนโรคไวรัสซาร์ส การถอดรหัสพันธุกรรม การทำธุรกรรมทางการเงินโดยผ่านสมาร์ทโฟน การทำการตลาดผ่านระบบเครือข่ายทางสังคม (Digital Marketing) เป็นต้น และสอดคล้องกับ Sexton (2012) ที่กล่าวว่า แม้เวลาในทุกมุมของโลกจะแตกต่างกัน แต่ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ได้รวดเร็ว ทั่วถึงด้วยเทคโนโลยีล้ำสมัย ทำให้มีนวัตกรรมเกิดขึ้นมากมาย นำมาใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของคนทั้งโลกได้อย่างรวดเร็วและมีความก้าวหน้ายิ่งๆขึ้นไป

3. ผลการวิจัย เน้นให้เห็นความสำคัญของบุคลากรคนเก่งซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และสามารถวัดได้จากการแสดงออกหรือการปฏิบัติที่เป็นผลงานออกมาว่าเป็นความคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) ที่ใหม่ๆ แตกต่างไปจากเดิมที่คนทั่วไปคาดไม่ถึง เป็นการสร้างภาพในสมองที่เป็นไปได้ในอนาคตโดยไม่ซ้ำแบบใคร และสามารถเชื่อมโยงความคิดหลากหลายออกมาสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ เทคโนโลยีใหม่ๆผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่มีประโยชน์มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการผู้ใช้ได้สูงสุด (Isaksaen, Dorval & Treffinger, 2011; Porter & Heppelmann, 2014) การที่ประเทศไทยจะมีบุคลากรคนเก่งเช่นนี้ได้ ภาครัฐต้องมีนโยบายในการสร้างคนไทยรุ่นใหม่ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนถึงวัยชรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ เนื่องจากความรู้เดิมไม่สามารถนำมาใช้ประกอบอาชีพในปัจจุบันได้อีก

4. ผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความผูกพันไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร อาจเป็นเพราะองค์การต่างๆต้องการดึงดูดคนเก่งเข้ามาเพื่อเสริมสร้างความสามารถของตน เกิดปัญหาแย่งชิงคนเก่งกัน คนเก่งจึงมีทางเลือกและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Srivastava and Bhatnagar (2008) และ Michaels et al. (2001) ที่พบว่าคนเก่งมักเปลี่ยนงานบ่อยและสามารถเลือกงานที่พอใจได้ หากไม่พอใจ จะลาออกทันทีความผูกพันต่อองค์การจึงมีน้อย

5. ในการสร้างความสำเร็จทางการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมของธุรกิจนั้น แต่ละประเทศจะมีนวัตกรรมที่แตกต่างกัน ประเทศเยอรมันนั้น ความสำเร็จในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มักเกิดจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐบาล และภาค อุตสาหกรรม บริษัทธุรกิจจะให้ทุนกับมหาวิทยาลัย สร้างนักศึกษาปริญญาเอกมาช่วยร่วมงานในอุตสาหกรรมอย่างมีเป้าหมายเฉพาะ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกามักให้ทุนเป็นรายบุคคลและให้ทุนแก่มหาวิทยาลัยอย่างกว้าง (Theil, 2012) ประเทศไทยจะใช้แบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง แต่จะเห็นว่าการมีความร่วมมือกันทั้งภาครัฐและอกชน จะช่วยให้มีการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น และเป็นประโยชน์ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้ภาครัฐกำหนดยุทธศาสตร์การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยมีจุดมุ่งเน้นหลักที่การพัฒนาศักยภาพของภาคเศรษฐกิจทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในอนาคต จัดสรรงบประมาณและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือด้วยการบูรณาการเศรษฐกิจกับประเทศอื่นๆ เช่น การส่งเสริมให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนในธุรกิจที่มีเทคโนโลยีใหม่ๆและมีโอกาสในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมให้นวัตกรต่างชาติที่มีชื่อเสียงเข้ามาถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้ภาครัฐควรจัดให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี

และศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ ทั้งด้านความรู้และการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนานวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ผลจากการวิจัยที่พบว่า บุคลากรคนเก่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงมากต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ดังนั้นองค์การจึงควรมีวิธีการต่างๆเพื่อให้ได้คนเก่งเข้าสู่องค์การอย่างรวดเร็ว เช่น ส่งเสริมให้องค์การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ เปิดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เช่น หลักสูตร TRIZ ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักสูตร พัฒนานวัตกรชั้นนำของโลกและให้องค์การธุรกิจส่งบุคลากรเข้าศึกษาเพื่อให้พนักงานมีการคิดต่อยอดนวัตกรรมอย่างมีระบบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท สังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ องค์การธุรกิจควรแสวงความร่วมมือกับธุรกิจที่มีนวัตกรรมสูงในการแลกเปลี่ยนนวัตกร การส่งไปฝึกอบรมและเรียนรู้นวัตกรรมของบริษัทชั้นนำในต่างประเทศ การนำมาตรฐานการบริหารจัดการนวัตกรรมของยุโรปมาใช้เช่น CEN 16555 การจัดสภาพแวด ล้อมภายในองค์การที่ดีเยี่ยมเพื่อสร้างความผูกพันให้พนักงานคนเก่งรักงานรักองค์การโดยการส่งเสริมให้พนักงานทุกคน ทุกระดับ ผลิตนวัตกรรมเข้าแข่งขันชิงรางวัลจากหน่วยงานระดับชาติระดับโลก ซึ่งมีทั้งความคิดสร้างสรรค์ ที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ผลงานที่คิดและพัฒนาขึ้นใหม่ และนวัตกรรมที่ลดต้นทุน และเพิ่มรายได้ให้แก่บริษัท โดยบริษัทมีกิจกรรมการประกวดและมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีนวัตกรรมที่โดดเด่นและเป็นเวทีเผยแพร่จุดประกายให้พนักงานคนอื่นนำไปต่อยอดและพัฒนานวัตกรรมต่อไป

3. ควรมีการศึกษาให้พบปัญหาที่คนเก่งลาออกและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจเพื่อให้คนเก่งมีความผูกพันกับองค์การและรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์การได้

4. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะ เพื่อความ ก้าวหน้าทางวิชาการและองค์การธุรกิจนำมาใช้ได้จริง

5. ภาครัฐควรนำตัวอย่างโรงเรียนต้นแบบ เช่น โรงเรียนกำเนิดวิทย์ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาที่มีกลุ่มบริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยให้การสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรเนื่องจากทางกลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการด้านการศึกษา ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์และนักนวัตกรรมชั้นนำของประเทศในอนาคตมาปรับใช้กับการเรียนการสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสายวิทยาศาสตร์ทั่วประเทศ เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). ***คู่มือความฉลาดทางอารมณ์.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). ***เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต.*** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.(2555). ***ความหมายของนวัตกรรม.*** สืบค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2558. จาก http://www.nia.or.th.

Amabile, T. M. (1996). ***Creativity in context.*** Boulder, CO: Westview Press.

_____. (1988).***How to Kill Creativity***. Harvard Business Review. 76(5), 76-87.

Brewer, A.M. & Lock, P. (1995). Managerial strategy and nursing commitment in Australian Hospitals. *Journal of Advance Nursing, 21. 789 – 799.*

Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." Administrative Science Quarterly. 19. (October – December), 535 – 546.

Cook, P. (1998). ***The creativity Advantage is Your Organization the Leader of the Pack?***Journal of Industrial and Commercial Training.5(30): 179-184.

Drucker, P. F. (2002). The Discipline of Innovation.***Harvard Business Review***. (August), 95 – 103.

_____. (2007).***Management: Task, Responsibility, Practices***. New Brunswick, NJ: Transaction: Publishers.

Fagerberg, J. (2005). Innovation: A Guide to the Literature. In J. Fagerberg, D.C. Mowery & R.R. Nelson (Eds).*The Oxford Handbook of Innovation*. pp. 1 – 26.

Gardner, H. (1998). ***Multiple Intelligence: Theory in Practice***. New York: Basic Books.

Gast, Alice P. (2012). Boundary Conditions. Scientific American.

Guilford, J. P. (1967). ***The Nature of Human Intelligence***. New York: McGraw – Hill.

_____. (1988).Some Changes in the Structure – of – Intellect Model.*Educational and Psychological Measurement.*48: 1 – 4.

Janssen, O. and Huang, X. (2008). Us and Me: Team Identification and Individual Differentiation as Complementary Drivers of Team Member's Citizenship and Creative Behaviors. *Journal of Management*. 34 (1), 69 – 88.

Kanter, R. M. (1988). ***When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations***. In B.M. Staw& L.L. Cummings (Eds.), Research in Organizational Behavior. 10: 169 – 211. Greenwich, CT: JAI Press.

Katz, R. (2003). ***Managing Creativity and Innovation***. Harvard Business School Publishing Corporation.

Kirton, M. (1976). **Adaptors and Innovators: A Description and Measure**. *Journal of Applied Psychology*. 61 (5): 622 – 629.

Kleysen, R. F. & Street, C.T. (2001).**Towards a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior.***Journal of Intellectual Capitol*. 2 (3), 284 – 296.

Koy, D. J. and Decotis, T. A. (1991).**Inductive Measures of Psychological Climate.***Human Relations*. 44(3), 265-285.

Lee, L. T. and Sukoco, B. M. (2007). **The Effects of Entrepreneurial Orientation and Knowledge Management Capability on Organizational Effectiveness in Taiwan: The Moderation Role of Social Capital**. *International Journal of Management*. 24 (3), 549 – 566.

Maital, S. and Seshadri, D.V.R. (2007).***Innovation Management: Strategies, Concepts and Tools for Growth and Profit.*** New Delhi: Response books.

Mednick, S.A. and Mednick, M.T. (1967). '***Remote Associate Tests Examiner's Manual'***. Boston: Houghton Miffin.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). **Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a three – component conceptualization**. Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538 – 551.

Michaels, E., Handfield-Jones H. and Axelrod, B. (2001).***The War for Talent. Boston***.Harvard Business School Press.

Monoz-Doyague, M. F., Gonzaiez, N., Nieto, M. (2008). **An Examination of Individual Factors and Employee's Creativity: The case of Spain**. *Creativity Research Journal*, 20(1), 21-23.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). **Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.

Porter, M.E. & Heppelmann, J.E. (2014). "**How Smart, Connected Products are Transforming Competition**". Harvard Business Review, November 2014, pp. 65 – 88.

Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994). **Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace**. *Academy of Management Journal*, 37, 580 -607.

Sexton, John. (2012). **A Measure of the Creativity of a Nation in How Well It Works with Those Beyond Its Borders**. Scientific American. October.

Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2008). **Talent Acquisition due Diligence Leading to High Employee Engagement: Case of Motorola India MDB**. Industrial and Commercial Training, 40 (5), 253 – 260.

Steer, R. M. (1991). **Introduction to Organization Behavior.** New York: Harper Collin Publishers Inc.

_____. (1997). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.

Sternberg, R. J. (1988). ***A Three–Fact Model of Creativity***. In R.J. Sternberg (ed). The Nature of Creativity. Cambridge University Press, Cambridge.

Theil, Stefan. (2012). **Why Germany Still Makes Things**. Scientific American.

Torrance, E.P. (1974). ***The Torrance Tests of Creative Thinking-Norms-Technical Manual Research Edition-Verbal Tests, Forms A and B-Figural Tests, Forms A and B***. Princeton, NJ: Personal Press.

West, M. A., Hirst, G., Richter, A. and Shipton, H. (2004). **Twelve Steps to Heaven: Successfully Managing Change Through Developing Innovative Teams**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 13 (2), 269 -299.

World Economic Forum (WEF).(2016 – 2017).***The Global Competitiveness Report***, SRO – Kundig.

Wu, W., Chang, M. and Chen, C. (2008). **Promoting Innovation Through the Accumulation of Intellectual Capital, Social Capital, and Entrepreneurial Orientation**. *R & D Management*. 38 (3), 265 – 277.

หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน
Good Faith in Labor Law

วาทิน หนูเกื้อ
Watin Nookua
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: watin.ng@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพิจารณาหลักสุจริตในกฎหมายแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่าเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือกระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมตอบแทนก็ได้” จึงมีปัญหาว่าคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายนั้น ต้อง”สุจริต”ด้วยหรือไม่ บทความนี้จะศึกษาพิจารณาตอบปัญหาดังกล่าวใน ๓ หัวข้อคือ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสุจริต บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต และหลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

คำว่า “สุจริต” เป็นคำที่มีในกฎหมายโรมัน เขียนเป็นภาษาละตินว่า Bona Fideแปลว่าความซื่อสัตย์ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า good faith และมีในกฎหมายเยอรมัน ใช้คำว่า True Und Glauben ซึ่งแปลว่าความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ในกฎหมายไทยความสุจริตเป็นหลักบังคับใช้ในการใช้สิทธิและการชำระหนี้ทางแพ่งโดยทั่วไป ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ ว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต” ดังนั้นคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย จึงต้องเป็นคำสั่งที่ “สุจริต” ด้วย เพื่อให้มีความชัดเจนในการบัญญัติกฎหมาย จึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตราม๕๘๓ ดังนี้ “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและสุจริตของนายจ้าง.....นายจ้างจะไล่ออกได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทน”

คำสำคัญ : หลักสุจริต, กฎหมายแรงงาน

ABSTRACT

The objective of this article is to consider the Civil and Commercial Code section 583. It has been regulated that, "If an employee intentionally disobeys or always neglects his employer's lawful command, abandons work, seriously wrong does or not fulfills his work rightly and honestly, the employer is righteous to dismiss him without any advance notice or compensations." The problem is whether the lawful command has to be accordance with good faith or not. This article aims to answer such a question is three dimensions: meaning and concept of good faith principle, provisions of good faith and good faith principle in Labor Law.

Good faith or "Bona Fide" in Roman law means to be honest and in German "True Und Glauben" means honest and trustful. Therefore, good faith is the principle which is applicable to the exercise and general commercial repayment. It is regulated in Civil and Commercial Code section 5, "In the exercise for their right and debt, every person must act in good faith." Thus the employer's command should not only be lawful but also be good faith. In order to clarify the law, it is deserved to amend the Civil and Commercial Law section 583 as following: "If an employee intentionally disobey his employer's command which is lawful and good faith…, the employer is righteous to dismiss him without advance notice or compensations."

Key words: good faith principle, Labor Law

บทนำ

กฎหมายแรงงานเป็นทั้งกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน ในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนคือเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนั้นก็เพราะรัฐเห็นว่าอำนาจการต่อรองของลูกจ้างมีน้อยกว่านายจ้าง รัฐจึงต้องเข้ามาเกี่ยวข้องคุ้มครองลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายจัดตั้งศาลรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฯลฯและการที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาต่างตอบแทน และในประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมตอบแทนก็ได้"ดังนั้น การใช้สิทธิปฏิบัติงานของลูกจ้างจึงต้องเป็นไปตามหลัก "หลักสุจริต" ส่วนการใช้สิทธิออกคำสั่ง

ของนายจ้างตามบทบัญญัติในมาตรานี้ซึ่งถือว่าเป็นอำนาจบังคับบัญชาหรืออำนาจการจัดการของนายจ้าง (Management Right) กฎหมายบัญญัติว่าต้องชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จึงมีปัญหาว่าคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายนั้นต้อง "สุจริต" ด้วยหรือไม่ บทความนี้จะทำการศึกษาพิจารณาตอบปัญหาดังกล่าว โดยแบ่งพิจารณาออกเป็น ๓หัวข้อ คือ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสุจริต บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต และหลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

๑. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสุจริต

คำว่า "สุจริต" เป็นคำที่มีมาตั้งแต่กฎหมายโรมันซึ่งเขียนเป็นภาษาลาตินว่า Bona Fide แปลว่าความซื่อสัตย์ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Good Faith และตรงกับภาษาเยอรมันว่า True Und Glauben แปลว่า ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ (ปรีดี เกษมทรัพย์ (๒๕๒๕) น.๑๐๑) ความสุจริตจึงเป็นหลักที่ใช้บังคับในการใช้สิทธิและการชำระหนี้ทางแพ่งโดยทั่ว ๆ ไป ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ ว่า "ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต"

หลักสุจริตนี้มีที่มาจากหลักที่ว่า "บุคคลผู้มาศาลต้องมาด้วยมือสะอาด" (He who comes to the court must come with clean hands) หมายถึง การที่บุคคลใช้สิทธิของตนที่เกิดขึ้นมาแล้วนั้นจะต้องใช้โดยสุจริตมิฉะนั้นศาลจะไม่รับรองสิทธินั้นหรือไม่รับบังคับให้

จุดมุ่งหมายของหลักสุจริตที่ได้เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มแรกในประวัติศาสตร์กฎหมายโรมันก็เพื่อบรรเทาหรือแก้ไขความกระด้างตายตัวของบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งหากบังคับใช้ตามบทบัญญัติเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่กรณี กฎหมายยุติธรรมจึงถูกนำมาบรรจุไว้ในรูปแบบของคดีสุจริตเพื่อให้ผู้พิพากษาชาวโรมันมีอำนาจวินิจฉัยตามหลักความเป็นธรรมโดยมุ่งหมายให้เกิดความเป็นธรรมหรือหาความยุติธรรมที่แท้จริงหลักสุจริตจึงเปรียบเสมือนสัญลักษณ์แห่งการค้นหาความเป็นธรรม ในกฎหมายหนี้โรมันในยุคนั้นได้นำเอาหลักสุจริตไปใช้ในการพิจารณาถึงเจตนาอันแท้จริงของคู่สัญญา โดยไม่เพียงพิจารณาถึงถ้อยคำตามตัวอักษรที่เคร่งครัดเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาตามหลักสุจริตด้วยทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามสัญญาที่ตกลงกันเกิดความยุติธรรมอันเป็นการทำให้หลักการรักษาสัญญามีความหมายทางจริยธรรมมากขึ้นและช่วยยับยั้งการคดโกงความไม่ซื่อสัตย์ความไม่เป็นธรรมรวมทั้งการกระทำที่ไม่สมเหตุสมผลต่างๆในสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมโรมันอย่างแท้จริงและด้วยบทบาทสำคัญของหลักสุจริตเช่นนี้ทำให้นักกฎหมายโรมันใช้หลักสุจริตเป็นที่รวมแห่งความยุติธรรม การรักษาสัตย์ความไว้วางใจความเป็นธรรมและหลักศีลธรรมอันดี

หลักสุจริตกับความยุติธรรมหรือหลักความเป็นธรรมนั้น แท้จริงแล้วเป็นสิ่งเดียวกัน เนื่องจากเจตนารมณ์ของหลักสุจริตก็คือมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมที่แท้จริงในสังคม นั่นเองนั่นคือการให้ผู้ใช้กฎหมายใช้หลักสุจริตไปวินิจฉัยข้อพิพาทต่างๆให้เกิดความยุติธรรมขึ้น ดังนั้นหลักสุจริตจึงนำเอาแนวความคิดในทางศีลธรรมของสังคมเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการปรุงแต่งกฎหมายและปรุงแต่งความสัมพันธ์ของคนในสังคมความยุติธรรมกับหลักสุจริตจึงเป็นองค์รวม

เดียวกันโดยหลักสุจริตทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่แท้จริงและหลักสุจริตถือเป็นหลักทั่วไปที่เป็นรากฐานของกฎหมายแพ่งทั้งระบบ (ปรีดี เกษมทรัพย์ (๒๕๒๕) น.๑๐๑) ซึ่งรวมทั้งกฎหมายแรงงานด้วย

๒. บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต

บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต อันถือเป็นหลักทั่วไปที่จะนำมาใช้ได้กับทุกเรื่องนั้น ประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรกที่บัญญัติรับรองหลักสุจริตไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน ค.ศ.1900 ,มาตรา 157 และมาตรา 242 “ลูกหนี้จะต้องทำการชำระหนี้โดยสุจริต ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงปกติประเพณีด้วย” หมายความว่า มาตรานี้เป็นบทครอบจักรวาล (Generalkauseln) ทำหน้าที่เป็นเครื่องวัดมาตรฐานควบคุมความประพฤติของบุคคลในทุกๆเรื่องอันเป็นมาตรฐานทางศีลธรรมในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจและซื่อสัตย์ต่อกัน รวมทั้งพิเคราะห์ถึงจารีตประเพณีโดยปกติในสังคมด้วย กล่าวคือคู่สัญญาอีกฝ่ายย่อมคาดหมายไว้ว่าอีกฝ่ายย่อมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในสังคมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ร่วมสังคมเดียวกัน ความคาดหมายเช่นนั้นย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจของบุคคลต่อบุคคล

ในประเทศสหรัฐอเมริกาแม้จะจ้างงานตามหลักการแสดงเจตนาก็ตาม แต่ต้องกระทำโดยสุจริตและเป็นธรรม คือนำเอาหลักสุจริตมาใช้ในการจ้างงานด้วย ดังกรณีที่ศาลสูงแห่งรัฐเนวาด้าในคดี K-Mart Corporation v. Ponsock ได้ตัดสินโดยอาศัยหลักการกระทำโดยสุจริตและเป็นธรรมไว้ดังนี้

ข้อเท็จจริงในคดีคือ ลูกจ้างทำงานมานานถึง ๑๐ ปี แล้วถูกนายจ้างเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุ (ซึ่งหากลูกจ้างเกษียณอายุนายจ้างต้องจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนให้ลูกจ้างด้วย) โดยนายจ้างอ้างว่าเป็นการเลิกจ้างตามหลักการแสดงเจตนา และการเลิกจ้างในครั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างทำสีหกเลอะเปื้อนรถยกของบริษัท คณะลูกขุนได้ทำการสอบสวนแล้วพบว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากไม่ต้องการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนกรณีการเกษียณอายุ จึงไม่เห็นด้วยกับที่นายจ้างกล่าวอ้าง ศาลเองก็เห็นด้วยกับคณะลูกขุนและถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ต้องรับผิดชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในการกระทำดังกล่าว(อ้างถึงใน สุนิสา สว่างเนตร, ๒๕๕๑, น. ๑๙๘-๑๙๙)

ในบทบัญญัติของกฎหมายไทยได้บัญญัติหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตนี้ไว้ ๒ กรณี คือ

๑. การใช้สิทธิโดยสุจริตเฉพาะเรื่อง

ความสุจริตเฉพาะเรื่อง หมายถึง “ความไม่รู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคู่กรณีที่เกี่ยวข้องหรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์” เช่น การรับโอนทรัพย์สินไว้โดยไม่ทราบข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจเป็นกรณีที่ไม่ทราบว่าเป็นทรัพย์สินที่ขโมยมาก็ดี หรือรับโอนทรัพย์สินไว้โดยไม่ทราบว่าทรัพย์สินนั้นมีการคบคิดฉ้อฉลหรือแสดงเจตนาหลอกลวงกันในระหว่างคู่สัญญาคนก่อนๆ ก็ดี ถือเป็นการกระทำโดยสุจริตซึ่งกฎหมายจะเข้ามาคุ้มครองโดยการบัญญัติให้ไม่ต้องคืนทรัพย์สินนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้ามีการรับโอนทรัพย์สินไว้โดยทราบถึงข้อบกพร่องบางอย่าง เช่น มีการคบคิดกันฉ้อฉลก็ดีหรือรับโอนไว้โดยทราบดีถึงการหลอกลวงหรือข้อบกพร่องในการทำสัญญาของคู่สัญญาคนก่อนๆ ก็ดีก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต ผู้ทรงสิทธิจึงไม่สามารถใช้สิทธิที่เกี่ยวกับทรัพย์สินนั้นยัน

ต่อบุคคลอื่นได้ เนื่องจากกฎหมายไม่รับรองและไม่คุ้มครองให้ จึงอาจต้องคืนทรัพย์สินนั้นให้แก่บุคคลอื่นที่มีสิทธิดีกว่าไป

การใช้สิทธิโดยสุจริตเฉพาะเรื่องนี้ได้มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หลายมาตราด้วยกัน เช่น มาตรา ๑๕๕, ๔๑๒, ๙๐๕, ๙๑๖, ๑๒๙๙, ๑๓๐๐, ๑๓๐๓,๑๓๑๑, ๑๓๑๒, ๑๓๒๙, ๑๓๓๐, ๑๓๓๑, ๑๓๓๒ เป็นต้น

๒. การใช้สิทธิโดยสุจริตทั่วไป

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ บัญญัติว่า "ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี ท่านว่าบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต"

คำว่า "สุจริต" ในมาตรา ๕ นี้ มีความหมายกว้างกว่าในกรณีความสุจริตเฉพาะเรื่อง โดยหมายถึง "ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ" ซึ่งบุคคลจะต้องมีต่อกันในกรณีต่างๆ

บทบัญญัติในมาตรานี้เป็น "บท ครอบจักรวาล" ที่ทำหน้าที่เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติของบุคคลที่มีต่อกันในทางกฎหมาย เป็นการกำหนดให้บุคคลต้องประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ การกระทำใดที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความซื่อสัตย์และความไว้วางใจย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต ซึ่งศาลจะไม่รับรองและไม่รับบังคับให้ (พรชัย สุนทรพันธุ์ และ ณัฐพงศ์ โปษกะบุตร (๒๕๕๐) น. ๑๒๓-๑๒๖.) เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๘๖-๗๘๗/๒๕๓๓

การที่โจทก์และจำเลยที่ ๑ ได้ที่พิพาทมาในระหว่างอยู่กินเป็นสามีภริยากัน โดยมิได้จดทะเบียนสมรสนั้นถือว่าเป็นทรัพย์ที่ทำมาหาได้ร่วมกัน มีกรรมสิทธิ์ร่วมกันคนละครึ่ง แม้ที่พิพาทจะมีชื่อจำเลยที่ ๑ เป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ในโฉนดแต่ผู้เดียวก็เป็นการกระทำแทนโจทก์ด้วย จำเลยที่ ๑ จึงไม่มีสิทธิเอาที่พิพาทส่วนของโจทก์ไปจดทะเบียนโอนขายให้จำเลยที่ ๒ โดยมิได้รับความยินยอมจากโจทก์ ฉะนั้นเมื่อจำเลยที่ ๒ รับโอนที่พิพาทมาจากจำเลยที่ ๑ โดยรู้อยู่แล้วว่าโจทก์เป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย จึงเป็นการไม่สุจริต ไม่ผูกพันส่วนของโจทก์ จำเลยที่ ๒ จึงต้องจดทะเบียนใส่ชื่อโจทก์เป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ร่วมกันในที่ดินพิพาทด้วย

ในกรณีที่มีการปฏิบัติหน้าที่ หรือการชำระหนี้ก็เช่นเดียวกัน ถ้าลูกหนี้ได้ทำการชำระหนี้แก่เจ้าหนี้โดยไม่สุจริตก็ถือว่าเป็นการชำระหนี้ที่ไม่ถูกต้อง ไม่ทำให้หนี้นั้นระงับสิ้นไปหรืออาจต้องชำระหนี้นั้นใหม่ให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ตัวอย่าง ดำกับแดงเป็นเพื่อนกัน ดำได้ตกลงกู้เงินจากแดง ๑๐๐,๐๐๐.- บาท ต่อมาแดงมีหนี้สินล้นพ้นตัวจึงถูกเจ้าหนี้ฟ้องล้มละลาย ศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของแดงเพื่อให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เข้ามาจัดการรวบรวมทรัพย์สินและหนี้สินของแดงเอาไปชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ แทนที่ดำจะชำระเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาทให้แก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ซึ่งมีอำนาจเหนือทรัพย์สินและหนี้สินของแดงทั้งหมด แต่กลับนำเงินไปชำระคืนให้แก่แดงเพราะเห็นแก่เพื่อน ดังนี้ถือว่าการชำระหนี้ของดำเป็นการชำระหนี้โดยไม่สุจริต ดำจะอ้างว่าการชำระหนี้นั้นได้กระทำถูกต้องแล้วมาต่อสู้กับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้ (พรชัย สุนทรพันธุ์ และ ณัฐพงศ์ โปษกะบุตร (๒๕๕๐) น. ๑๒๖.)

๓. หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

สำหรับกรณีของกฎหมายแรงงาน หลักสุจริตได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๘๓ ว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมตอบแทนก็ได้" ซึ่งอาจแยกพิจารณาเป็น ๒ กรณี คือ

กรณีแรกการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างนั้นลูกจ้างต้องกระทำโดยสุจริต เพราะกฎหมายบัญญัติว่าหากลูกจ้างทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๘/๒๕๔๘

"การที่ลูกจ้างใช้บัตรผ่านของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ผ่านเข้าไปที่เคาน์เตอร์ของสายการบิน ช. และได้ช่วยเหลือผู้โดยสารขาเข้าชาวจีน ๒ คนซึ่งใช้หนังสือเดินทางปลอม โดยลูกจ้างนำหนังสือเดินทางดังกล่าวไปดำเนินการแทนและมิได้นำผู้โดยสารชาวจีนทั้งสองไปแสดงตนต่อหน้านาง ส. เจ้าหน้าที่ของสายการบิน ช. เมื่อนาง ส. ขอให้ลูกจ้างนำผู้โดยสารชาวจีนทั้งสองมาแสดงตน ลูกจ้างก็แสดงอาการไม่พอใจและพูดต่อว่านาง ส. พฤติการณ์ดังกล่าวของลูกจ้างเป็นเรื่องผิดปกติส่อไปในทางไม่สุจริตอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การกระทำของลูกจ้างถือว่า เป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป**โดยถูกต้องและสุจริต** นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า"

กรณีข้อเท็จจริงตามฎีกานี้นั้น ผู้เขียนเห็นว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ในการทำหน้าที่ส่อไปในทางไม่สุจริต ไม่สามารถไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ จึงถือว่าเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป**โดยถูกต้องและสุจริต**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๒/๒๕๒๕

ลูกจ้างมาทำงานสายเป็นประจำและนายจ้างได้ตักเตือนแล้ว ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

กรณีข้อเท็จจริงตามฎีกานี้ ผู้เขียนเห็นว่า การมาทำงานสายเป็นประจำทั้ง ๆ ที่นายจ้างตักเตือนแล้วนั้น เป็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตว์ไม่สามารถไว้วางใจได้ จึงขัดกับ "หลักสุจริต"ในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๘/๒๕๒๖

ลูกจ้างเป็นกรรมการบริษัทนายจ้างดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกบัญชีและการเงินออกคำสั่งในฐานะกรรมการบริษัทให้ซ่อมรถยนต์เก๋งของบริษัทเป็นเงิน ๒๐,๐๐๐.-บาทเศษ โดยใช้เงินของบริษัท เมื่อซ่อมเสร็จแล้วก็สั่งโอนขายรถคันดังกล่าวให้ตัวเองในราคา ๔๐,๐๐๐.-บาท ซึ่งเท่ากับรถเก่าของบริษัทยี่ห้อเดียวกันที่เคยขายไปโดยไม่มีการซ่อม ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต

ข้อเท็จจริงตามคดีนี้ ผู้เขียนเห็นว่า การที่ลูกจ้างออกคำสั่งให้ซ่อมรถก่อนแล้วประมูลขายให้ตนเองนั้น เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง เป็นการไม่ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สามารถไว้วางใจได้ ซึ่งนอกจากจะเป็นการกระทำโดยไม่สุจริตแล้ว ยังต้อง

ถือว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ด้วย เพียงแต่ประเด็นเรื่องการทุจริตต่อหน้าที่คงไม่ได้กำหนดไว้ในประเด็นการพิจารณา ศาลฎีกาจึงไม่ได้วินิจฉัยในประเด็นนี้

กรณีที่สองการใช้สิทธิออกคำสั่งของนายจ้างนั้นนายจ้างต้องกระทำโดยสุจริตด้วยหรือไม่เพราะกฎหมายเพียงบัญญัติบังคับว่า ต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่ได้บัญญัติว่าต้องกระทำโดยสุจริตด้วย จึงอาจพิจารณาได้เป็น ๒ ความเห็นคือ

ความเห็นแรก เห็นว่าคำว่าคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนั้น หมายถึงคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยหลักกฎหมายเอกชน คือ “เอกชนสามารถทำทุกอย่างได้ ถ้าไม่มีกฎหมายห้าม” ดังนั้น คำสั่งของนายจ้างจึงเป็นคำสั่งที่ไม่มีกฎหมายห้าม หรือไม่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่ผิดกฎหมายก็เพียงพอแล้ว โดยไม่ต้องพิจารณาถึงความสุจริตก็ได้ เพราะหากกฎหมายประสงค์จะให้เป็นคำสั่งที่สุจริตด้วยก็ต้องบัญญัติไว้ให้เห็นเช่นเดียวกับกรณีของลูกจ้าง

ความเห็นที่สอง อาจมีความเห็นว่าคำว่า “คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย” นั้นหมายถึงคำสั่งที่ชอบด้วยหลักสุจริตด้วยเพราะหลักสุจริตได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ เช่นกัน

ผู้เขียนเห็นเห็นพ้องด้วยกับความเห็นที่สอง เพราะการออกคำสั่งของนายจ้างก็ดี การใช้อำนาจลงโทษของนายจ้างก็ดี ถือเป็นอำนาจการจัดการของนายจ้าง (Management Right) อันเป็นการใช้สิทธิในทางแพ่งตามสัญญาจ้างแรงงานจึงต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ คือต้องกระทำโดยสุจริต และหากนายจ้างกระทำการโดยไม่สุจริตอาจจะต้องรับผิดเป็น ๒ กรณี คือ

กรณีแรก อาจถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ หรือ การฝ่าฝืนการจำกัดสิทธิของนายจ้าง ตามมาตรา ๓๑**เพราะ**แนวความคิดทางแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะรวมตัวกันเป็นองค์การหรือรวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้องและร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเป็นแนวความคิดที่ยอมรับกันในประเทศที่เจริญทางอุตสาหกรรม และได้นำมาบัญญัติไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ด้วยเมื่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว ก็จำเป็นต้องมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองการใช้สิทธินั้นด้วย เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับผลร้ายจากการใช้สิทธิของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง ซึ่งเรียกการกระทำของนายจ้างดังกล่าวนี้ว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม”(เกษมสันต์ วิลาวรรณ(๒๕๓๗) น. ๑๔๓.)(มาตรา ๑๒๑, ๑๒๒และ ๑๒๓)และ “การฝ่าฝืนข้อจำกัดสิทธิ” (มาตรา ๓๑)

แม้ในบทบัญญัติของกฎหมายจะไม่ได้บัญญัติว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” และ “การฝ่าฝืนข้อจำกัดสิทธิ” ต้องเกิดจากการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของนายจ้างก็ตาม แต่ผู้เขียนเห็นว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม”ก็ดี “การฝ่าฝืนข้อจำกัดสิทธิ” ก็ดี ล้วนต้องเป็นกรณีที่เกิดจากการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของนายจ้างด้วย เช่น

นายจ้างยุบเลิกแผนกส่งของและเลิกจ้างลูกจ้างก็เนื่องจากลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างแผนกส่งของหลายคนเป็นผู้นำในการร้องเรียนก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้าง การเลิกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืน ๑๒๑(๑)(ฎีกาที่ ๑๒๔๕/๒๕๒๒)

การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างนั้น แม้จะยื่นในระหว่างที่ยังใช้ข้อบังคับเดิมที่ตกลงกัน ก็ถือได้ว่ามีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างจึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างนั้นเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว (ฎีกาที่ ๒๖๐๒-๒๖๐๓/๒๕๒๓)

จะเห็นได้ว่าการใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างตามแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาข้างต้นเกิดจากการที่นายจ้างโกรธเคืองลูกจ้างที่ใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้างจึงต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง อันถือว่า **เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต**

กรณีที่สอง อาจ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

แนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการเลิกจ้างนั้น ให้เป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างพอใจที่จะเลิกจ้างเมื่อใดก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้าง และไม่ต้องรับผิดในการเลิกจ้างด้วย แต่สิทธิเด็ดขาดดังกล่าวของนายจ้างทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและไม่ได้รับความเป็นธรรมต้องประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในขณะที่ต้องตกงาน และเป็นผลสืบเนื่องไปสู่ปัญหาสังคมจากการก่ออาชญากรรมต่างๆเพราะความจำเป็นของลูกจ้างผู้ตกงาน ด้วยปัญหานี้เอง ทำให้มีผู้เห็นว่าการใช้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง **การใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้างควรเป็นไปโดยสุจริต ตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป** (ประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕) (ธีระ ศรีธรรมรักษ์(๒๕๔๕) น. ๓๐๖.) การเลิกจ้างจึงต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งศาลก็ต้องเข้ามามีบทบาทควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้าง มิให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนหรือเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๒๙/๒๕๒๙

เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า นายจ้างไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่า ลูกจ้างได้เอาเสื้อผ้าเด็กไปจากร้านของนายจ้าง หรือมีส่วนรู้เห็นในกรณีที่สินค้าในร้านของนายจ้างขาดหายไป แสดงว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาของนายจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๐๕/๒๕๒๙

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์จะรับทหารผ่านศึกซึ่งพิการทุพพลภาพและครอบครัวเข้าทำงานแทน จึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จะเห็นได้ว่าการกระทำของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งสองกรณีข้างต้น เป็นการใช้สิทธิเลิกจ้างที่ไม่สุจริต จึงต้องรับผิดฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

บทสรุปและเสนอแนะ

จากการศึกษาพิจารณาเห็นได้ว่า "หลักสุจริต" เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการใช้สิทธิทางกฎหมายจึงต้องผูกพันนายจ้างในการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จึงต้องเป็นคำสั่งที่เกิดจากการใช้สิทธิโดยสุจริตภายใต้บังคับของบทบัญญัติใน มาตรา ๕ ด้วย แม้ในบทบัญญัติของกฎหมายจะไม่มีคำว่าสุจริตไว้ก็ตาม แต่ถ้าต้องการให้เกิดความชัดเจนในการใช้การตีความกฎหมายเช่นเดียวกับกรณีของการทำหน้าที่ของลูกจ้าง และป้องกันการตีความเป็นอย่างอื่นจากนักกฎหมายบางท่านที่อาจจะยึดถือหลักการตีความโดยเคร่งครัด จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ใหม่ดังนี้

มาตรา ๕๘๓ "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่ง**อันชอบด้วยกฎหมายและสุจริตของนายจ้าง**ก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมตอบแทนก็ได้"

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, (๒๕๓๗), **กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล(๒) การเลิกจ้างและการลาออก**, พิมพ์ครั้งที่ ๑,กรุงเทพมหานคร,สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ปรีดี เกษมทรัพย์,(๒๕๒๕),**กฎหมายแพ่ง:หลักทั่วไป,พิมพ์ครั้งที่ ๑**, กรุงเทพมหานคร,คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรชัย สุนทรพันธุ์ และ ณัฐพงศ์ โปษกะบุตร, (๒๕๕๐),**หลักกฎหมายเอกชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร,สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

ธีระ ศรีธรรมรักษ์,(๒๕๔๕),**กฎหมายแรงงาน**,พิมพ์ครั้งที่ ๓,กรุงเทพมหานคร,สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนิสา สว่างเนตร,(๒๕๕๑),**การกระทำในทางส่วนตัวและผลทางกฎหมาย**,วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา กฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

A Creation of Digital Professional Learning Community for Effectiveness Communication

Thanyawich Vicheanpant
School of Communication Arts, Sripatum University
e-mail: thanyawich@gmail.com

ABSTRACT

This research had as its objective a study of "A Creation of Digital Professional Learning Community for Effectiveness Communication". The monitoring survey sample consists of 30 teachers from region 9 provinces and the developing survey sample consisted of 30 teachers (from schools in Eastern part of Thailand) and 20 specialists in the improvement of communication system for professional learning community. The instruments used were communication system for professional learning community, a system quality assessment, a system effectiveness assessment, a communication effectiveness assessment, a satisfaction assessment, and a tool quality assessment designed to increase the efficiency of communication by experts from the PLC which consists of 3 important parts; a personal knowledge base, a show room, and a reflection room. The results of these system quality and system effectiveness assessments according to the suitability viewed by experts found that they were in a good level

respectively. It was found that after the method being used, the team's effectiveness in communication internally affects in quality of work was in a great level and the users' satisfaction level was also in a great level The results of regression analysis revealed that each variable had a factorial loading effect. The results were consistent with the research framework, viz. the satisfaction of system usage had more factorial loading effect on encouraging the users on communication. It gave opportunity for users in participating, studying the previous lesson, linking the old and new knowledge with variety and suitability, stimulate the users for usage, and interest and motivation of the system were at .69, .65, .60, .59, .50, and .49 respectively. The efficient communicative variable had a similarity on factorial loading effect and sub-variables on changes in team communication behavior. It had the factorial loading effect on more communication with colleagues, having more jobs related conversations with colleagues, smaller team meetings are friendlier, teammates " opinions had being heard and they are more cooperative, and when

problem arises, there will be more consultation in the team were at .86, .78, .75, .65, and .54 respectively. The efficient communication on changes of communication to quality of work had the factorial loading effect on reducing loneliness in work, better work process and work result, better team and related personal relationship, setting targets and collaborating together more were at .80, .79, .67, and .64 respectively

Keywords: Professional Learning Community, Communication, Online community

Background and Significant of the Problem

In the present era - the 21st century where knowledge can be changed, transferred, and quickly connected by information and communication technology at your fingertips. It contributes the development of rapid technological innovation in all professions. Therefore, in order to keep up with the flow and taking this as a warning sign that each and every professional field can no longer work as an individual (separated by divisions) nor under the traditional frameworks. The appropriate way is to share knowledge with people from the same profession, depend and rely on each other, and help each other solve problems by exchanging suggestions for multiple dimensions in finding solutions. This one tool enables the communication mechanism being mentioned is the Professional Learning Community system. Richard Dufour said "The Communication System for Professional Learning Community happened for a while in many countries especially in the 21st century" (Richard Dufour,2013) where each country has paved more about developing professional learning communities e.g. a Lesson Study in Japan, Problem-Solving Groups in Finland, Lesson Group and Research Group in Shanghai, and Teach Less, Learn More in Singapore. These Professional Learning Communities are various but practical and the management focuses on unity which builds up the professional learning community in the team for the better communication which makes the team members unite and affects the work efficiency and success. This improvement of communication system for professional learning community acts as channels for knowledge exchanging, knowledge building, and sharing among the same profession. Where people from the same profession use as a community to exchange and share their knowledge anywhere, any time for doing a quick self-improvement and increase the enthusiasm for learning that could become a

habit or a new culture for them.

Purpose of Research

1) Create Digital Professional Learning Community for Effectiveness Communication

2) Developmental Testing of Digital Professional Learning Community

Scope of the Study

This was a research in R & D (Research and Development) to develop a community of learning, professional communication for those interested to apply the benefits of working in a job or profession itself with electronic platform. It is divided into two phases;

Phase 1: The survey *examined the needs of the user by using the structured interviews. The target group of 30 individuals and collected data obtained from the interviews to analyze for common requirement. The target groups were 30 teachers from schools in Eastern part of Thailand.*

Phase 2: *Developing of the data obtained from the survey to create the communication system for professional learning community were conducted by using these processes;*

1) Analyze the Common Requirement diagrams and write a functional diagram.

2) Create a database design and User Interface Design.

3) Create of the professional community of learning by using the focus group.

4) Invite 20 specialists via purposive sampling in different fields for evaluation in 5 levels likert scale;

- 5 System Analysis specialists
- 10 Professional Learning Community specialists
- 5 system quality and the suitability for the task specialists

5) 120 Users from schools to evaluate the quality of the system.

6) 120 Users from schools to evaluate the suitability for the task.

Research Instrument

1. The instrument used was;

- Communication System for Professional Learning Community

2. Data were collected via;

- A structured interview about the needs of the User.
- A system quality assessment
- A system effectiveness assessment
- A communication effectiveness assessment
- A system satisfaction assessment

Research methodology

Create and developing research tools to perform the following processes;

The research was being conducted by using the Participatory Integrated Design Process: PIDP 4 stages (S.Chaisanit, 2011) as follow;

1st Stage: Needs Analysis At this stage, preliminary and study of researches and various reports and documents from both domestic and abroad were studied to know the problem status and needs of user by interviewing them individually. These users were 30 teachers from various schools using structured interviews then analyzed the data according to Common Requirement to be used in the further design process.

2nd Stage: Conceptual Design At this stage, designing the conceptual of the research was analyzed to determine the details associated for designing the Communication System for Professional Learning Community.

3rd Stage: Development At this stage, designing the User Interface has to be done beautifully, neat, and user - friendly. After that, invited the experts to assess the quality and usability of the system.

4th Stage: Evaluation It's a stage of applying the Communication System for Professional Learning Community to the sample group and evaluated the system effectiveness by experts.

5th Stage: evaluate the quality of the system and the suitability for the task.

6th Stage: Analyzing the influence on the efficient communication and verifying the consistency of the efficient communication performance model in developed with empirical data and compare the model influenced path between the satisfaction of system usage and the efficient communication. Both the change in communication behavior and the changes in communication that affect the quality of work to facilitate the presentation of the same data analysis results via regression analysis;

$$y = a + bx$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x}$$

$$b = \frac{\left(\sum xy - n\overline{xy}\right)}{\sum x^2 - n\bar{x}^2}$$

Major Findings:

Result on User Interface and Design

System Design consists of the system administrators, system for members, system for general users, database design, java script design for operating the whole system, display design for the system administrator, for members, and for general users.

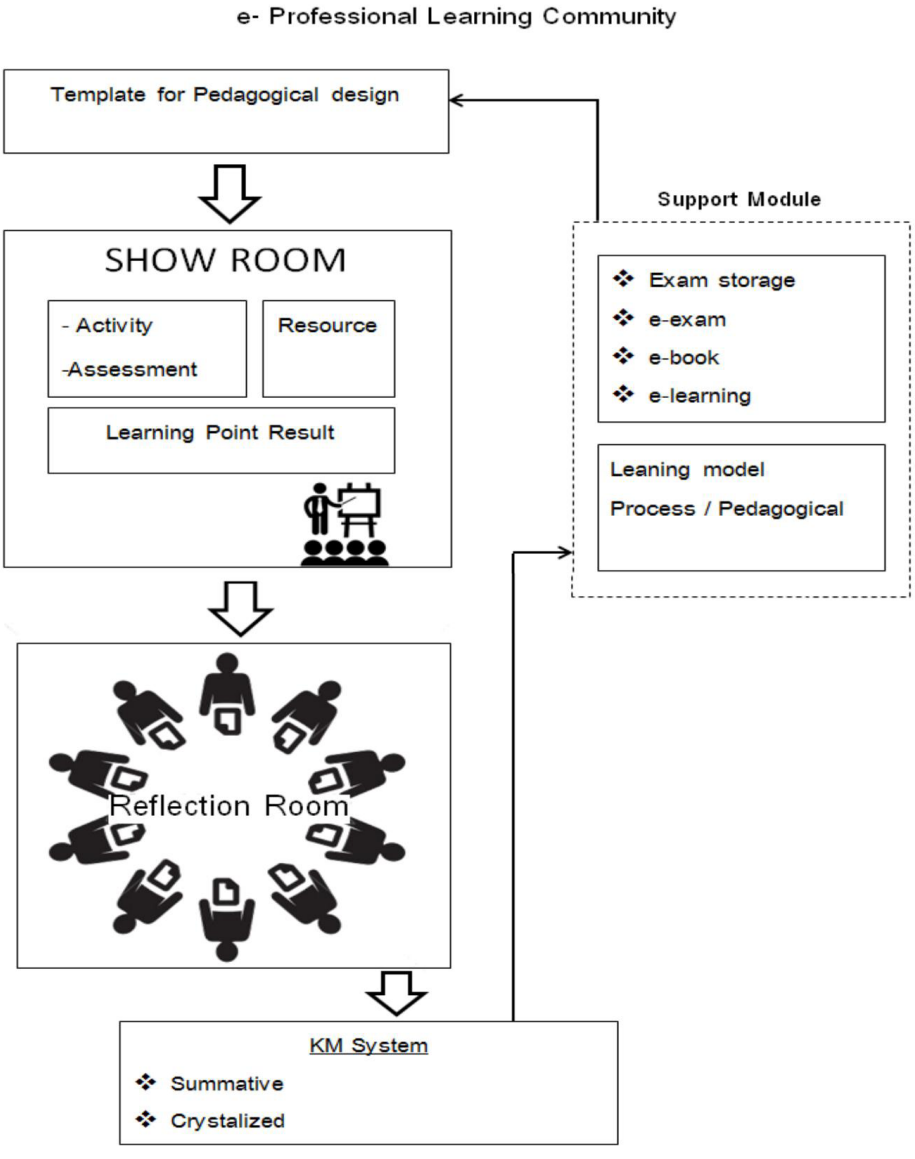


Diagram 1 System Flowchart from Needs Analysis

User Interface Design

System administrators designed the system according to the plan and the other part is to design the user interface by making the necessary menu for *member register*, the knowledge collection, the *Show Room*, and the *Reflection Room.*

Figure 1 The Communication System for Professional Learning Community homepage

☐ *Member Register Menu*

. Click the Member Menu and choose „Member Register "

Figure 2 The Communication System for Professional Learning Community registration page

☐ *Knowledge Collection*

- Any knowledge collecting activities can be done after being a member. After you logged in, there is an „Article“ item where members can upload their work into the system

- Documents types available for uploading are pictures, lesson contents, teaching materials, lesson plans, Webcasts, video clips, links from website, schedule on when to log into the Reflection Room or setting an online meeting etc.,

Figure 3 List of topic for sharing page

- Attaching the webcasts, browse the desired webcasts and click “Share” then click “Embed” and copy and paste the link to e-plc website in webcasts (YouTube)

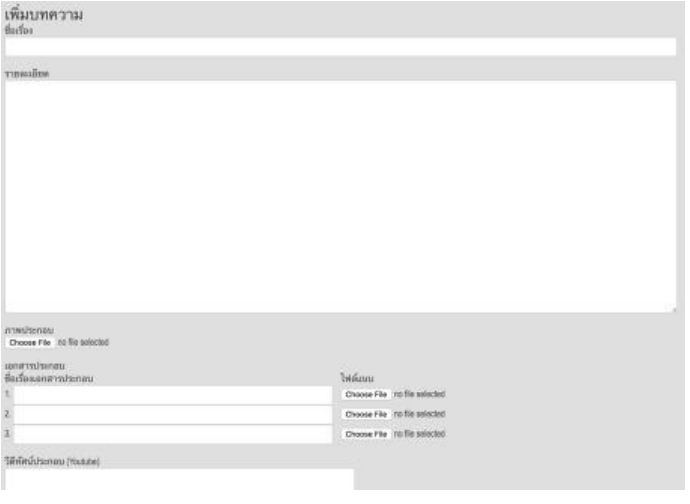


Figure 4 Page for Articles/Media Upload

☐ *Show Room*

- Click "Show & Share" menu, choose the interested article and click "continue reading" . Click "Show Room" to view the previous articles and click "continue reading"

Figure 5 Articles/Media sharing page in Showroom Section

☐ *Reflection Room*

- Reflection Room is an online meeting where teacher can attend this Communication System for Professional Learning Community to exchange knowledge, help finding solutions, share, and give comments for teacher from the same profession.

- To attend click "join" and while the meeting is being broadcasting, teacher can Like and Share to Facebook instantly or give Comment for Q&A.

Figure 6 Reflection Section

Result of the System Quality Assessment

Table 1 Result of System Quality Assessment on Communication System for Professional Learning Community

Category	*Mean*	*S.D.*
- Concepts	4.60	0.47
- Suitability for the task	4.49	0.40
- Suitability for learning	4.40	0.37

Table 1 Result of System Quality Assessment on Communication System for Professional Learning Community

Category	*Mean*	*S.D.*
- Suitability for individualization	4.35	0.39
- Conformity with user expectations	4.59	0.30
- Self-descriptiveness	4.29	0.38
- Controllability	4.50	0.32
- Error tolerance	4.60	0.28
Total	4.48	0.36

Result of the System Effectiveness Analysis

According to the Table 1, experts commented on the overall systems total average rating in a great level (Average = 4.48 and S.D. = 0.36) Once considering each aspect, found that experts commented on the system in great level on all aspects from Concepts (Average = 4.60 and S.D. = 0.47) , Error tolerance (Average = 4.60 and S.D. = 0.28) , Conformity with user expectations (Average= 4.59 and S.D.= 0.30), Controllability (Average = 4.50 and S.D. = 0.32) , Suitability for the task (Average= 4.49 and S.D. =040) , Suitability for learning (Average = 4.40 and S.D.= 0.37) , Suitability for individualization (Average =4.35 and S.D. = 0.39) , and Self-

descriptiveness (Average = 4.29 and S.D. = 0.38) respectively

5 suitability for the task specialists conducted the analysis of the system in 5 aspects; 1) the system suitability operation, 2) system accuracy operation, 3) system suitable and user - friendly operation, 4) system speed of the operating, and 5) system safety operation. Experts concluded that the Communication System for Professional Learning Community had the suitability for the task in a great level (X= 3.93 and *S.D.* = 0.66)

Table 2 Analysis Table on Suitability of the Communication System for Professional Learning Community

Description	Comment Rate		
	Mean	*S.D.*	Meaning
The System Suitability Operation			
System ability in linking with users	3.98	0.74	High
System ability in sorting types of data	3.91	0.78	High
System ability in adding data	3.88	0.73	High
System ability in editing data	3.74	0.85	High
System ability in presenting data	3.86	0.89	High
System ability in attracting users	3.81	0.79	High
System ability in collecting data	3.86	0.71	High
System ability in linking data	3.93	0.77	High
Total Average	**3.91**	**0.78**	**High**
The System Accuracy Operation			
System accuracy in the overall operating	3.98	0.74	High
System accuracy in sorting types data	3.91	0.78	High
System accuracy in adding data	3.88	0.73	High

Table 2 Analysis Table on Suitability of the Communication System for Professional Learning Community

Description	Comment Rate		
	Mean	*S.D.*	Meaning
System accuracy in editing data	3.74	0.85	High
System accuracy in presenting data	3.86	0.89	High
System accuracy in displaying data	3.81	0.79	High
System accuracy in inputting data	3.86	0.71	High
Total Average	**3.90**	**0.64**	**High**
The System Suitable and user - friendly Operation			
System user - friendly	3.98	0.74	High
The suitability of the graphic used in presenting	3.91	0.78	High
The suitability of the screen design in general	3.88	0.73	High
The clarity of the text on screen	3.74	0.85	High
The suitability of the color in general	3.86	0.89	High
The suitability of the fond being used	3.81	0.79	High
The suitability of the slides in the presentation	3.86	0.71	High
The attractiveness of the system in general	3.93	0.77	High
Total Average	**3.91**	**0.31**	**High**
The System Speed of the Operating			
The system speed of the operating in general	3.98	0.74	High
The speed of displaying the linkage on each page	3.91	0.78	High
The speed of connecting with the database system	3.88	0.73	High
The speed of saving, editing, and changing data	3.74	0.85	High
The speed of presenting data	3.86	0.89	High
Total Average	**3.98**	**0.40**	High

Table 2 Analysis Table on Suitability of the Communication System for Professional Learning Community

Description	Comment Rate		
	Mean	*S.D.*	Meaning
The System Safety Operation			
The suitability in defining users"and administrators" passwords	3.98	0.74	High
The suitability in safety while putting user data and password incorrectly	3.91	0.78	High
The suitability of safety operation in general	3.88	0.73	High
Total Average	**3.80**	**0.29**	**High**
Total Average of all Aspects	**3.93**	**0.66**	**High**

Communication Effectiveness Assessment

Based on the survey of communication effectiveness for users in the system which were assessed in two aspects: communication behaviors in the team and communication which affects the work quality. The research found that the system had a significant impact on the users of the system in a great level (X= 3.46 and S.D. = 0. 52).

Table 3 Communication Effectiveness Assessment Table

Description	Level Comment		
	Mean	*S.D.*	Meaning
Behaviors changing rate in the team communication			
1. The increased in communication between you and your colleagues in the team.	3.38	0.97	High

Table 3 Communication Effectiveness Assessment Table

Description	Level Comment		
	Mean	*S.D.*	Meaning
2. You team has a close and warm group discussing about work.	3.90	0.80	High
3. Your team listens and cooperates with you more.	3.58	0.63	High
4. When facing a problem, you and your team will discuss to find the solution together.	3.44	0.81	High
5. You and your team often discuss about the assigned task.	3.57	0.62	High
Total Average	3.58	0.96	High
Communication changing rate which affects the work			
1. Communication that creates norms and values for greater collaboration.	3.98	0.67	High
2. Communication that reduces the feeling of loneliness while working.	3.33	0.79	High
3. Communication that creates the sense of commitment to the mission and goals of the team.	3.88	0.73	High
4. Common goals are being set together plus the increasing of collaboration in the team.	3.74	0.85	High
5. Communication that has a positive effect to the work quality in the whole production process.	3.86	0.89	High
6. The relationship between members, experts, and related persons are getting better.	3.35	0.81	High
Total Average	3.34	0.80	High
Total Average of the Overall	3.46	0.52	High

User Satisfaction Assessment

Based on the user satisfaction assessment to Communication System for Professional Learning Community using 5 levels of Likert scale found that the user has the level of satisfaction to Communication System for Professional Learning Community in a great level (N = 120 Average = 3.91 and *S.D.* = 0. 78)

Table 4 Satisfaction level of user for the Communication System for PLC

Description	Level Comment		
	Mean	*S.D.*	Meaning
- The attractiveness of the system	3.93	0.80	High
- The page design	3.98	0.74	High
- The font design	3.91	0.78	High
- The suitability of the graphic	3.88	0.73	High
-The suitability of sound and effect	3.74	0.85	High
- The presentation duration	3.86	0.89	High
- The opportunity for user to view the previous lessons	3.81	0.79	High
- The opportunity for user to control the speed in using the system	3.86	0.71	High
- The linkage between the previous and new knowledge	3.93	0.77	High
- The opportunity for user for collaboration	3.98	0.83	High
- The interaction system is diverse and appropriate	4.00	0.85	High
- The stimulation of the user to the system	3.91	0.75	High
- The stimulation of the user to communication more	3.98	0.71	High
Total Average	**3.91**	**0.78**	**High**

Analysis to determine the accuracy of the efficient communication model.

Analyzing the influence on the efficient communication and verifying the consistency of the efficient communication performance model in developed with empirical data and compare the model influenced path between the satisfaction of system usage and the efficient communication. Both the change in communication behavior and the changes in communication that affect the quality of work to facilitate the presentation of the same data analysis results. The researcher has defined symbols and abbreviations instead of all the variables as follows;

SATS	=	Satisfaction of System Usage
SATS1	=	Interest and Motivation
SATS7	=	The Opportunity to Study the Previous Lesson
SATS9	=	Linkage of New and Old Knowledge
SATS10	=	The Opportunity to Participate Throughout the Usage
SATS11	=	Diversity and Suitability
SATS12	=	Stimulation of the Usage
SATS13	=	Encouragement for More Communication
COME	=	Efficient Communication
BEHC	=	Changes in Communication Behavior
BEHC1	=	More Communication with Colleagues
BEHC2	=	Smaller Team Meetings are Friendlier
BEHC3	=	Teammates be More Cooperative
BEHC4	=	When Problem Arises, More Consultation in the Team
BEHC5	=	Having More Jobs Related Conversations with Colleagues
QUAC	=	Changes of Communication to Quality of Work
QUAC2	=	Reducing Loneliness in Work
QUAC4	=	Setting Targets and Collaborating Together More
QUAC5	=	Better Work Process and Work Result
QUAC6	=	Better Team and Related Personal Relationship
AGE	=	Age
EXP	=	Year Service/Work Experience
SUBJ	=	Subject

Based on the research framework, the researcher desired to evaluate both the efficient communication and user's satisfaction towards professional learning community system for communication. This topic is the accurate analysis of the efficient communication model to see whether the level of satisfaction or other variables would affect the efficient communication. The results of the analysis are detailed in the table.

Table 5 Total effect (TE), a direct effect (DE) and an indirect effect (IE) of the condition variables affecting the efficient communication.

variables	BEHC			QUAC			SATS		
condition affecting	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SATS	.38*	.04	.34*	.23*	.02	.21*	-	-	-
BEHC	-	-	-	.13*	-	.13*	-	-	-
AGE	-	-	-	-	-	-	.08	-	.08
BEH	-	-	-	-	-	-	.04	-	.04
SUBJ	-	-	-	-	-	-	.14	-	.14

*p < .05

The conditions that affect on communicative performance were statistically significant. * p <.05 From the table, considering a total effect (TE), a direct effect (DE) and an indirect effect (IE) of the condition variables affecting the efficient communication. It was found that the conditional variables significantly influenced the efficient communication. From the table, it can be concluded that the satisfaction of system usage (SATS) has the total effect on the efficient communication on Changes in Communication Behavior (BEHC) at .38 which could be separated for the direct effect .34, low indirect effect at .04, and had

the total effect on Changes of communication to quality of work (QUAC) at .23, which could be separated for the direct effect at .21, and low indirect effect at .02. The total effect and the direct effect had a statistically significant level at .05 besides, it was also found that the efficient communication on both sides affect each other i.e., the efficient communication on changes in team communication behavior had the total effect on changes to quality of work at .13 with a significant effect at .05 and without the indirect effect. Considering the conditional variable effect lines towards the efficient communication to see the variable effects, 3 of conditional effect were found which were; Age (AGE), Year Service and Experience (EXP), and Subject (SUBJ) had the effect on the Satisfaction of System Usage at .08, .04, and .14 respectively. These conditional variable effect had the direct effect on the Satisfaction of System Usage without any statistically significant nor indirect effect.

The results of LISREL analysis revealed that each variable had a factorial loading effect. The results were consistent with the research framework, viz. the Satisfaction of system usage had more factorial loading effect on encouraging the users on communication. It gave opportunity for users in participating, studying the previous lesson, linking the old and new knowledge with variety and suitability, stimulate the users for usage, and interest and motivation of the system were at .69, .65, .60, .59, .50, and .49 respectively. The efficient communicative variable had a similarity on factorial loading effect and sub-variables on changes in team communication behavior. It had the factorial loading effect on more communication with colleagues, having more jobs related conversations with colleagues, smaller team meetings are friendlier, teammates opinions are being heard and they are more cooperative, and when problem arises, there will be more consultation in the team were at .86, .78, .75, .65, and .54 respectively. The efficient communication on changes of communication to quality of work had the factorial loading effect on reducing loneliness in work, better work process and work result, better team and related personal relationship, setting targets and collaborating together more were at .80, .79, .67, and .64 respectively as shown in the picture.

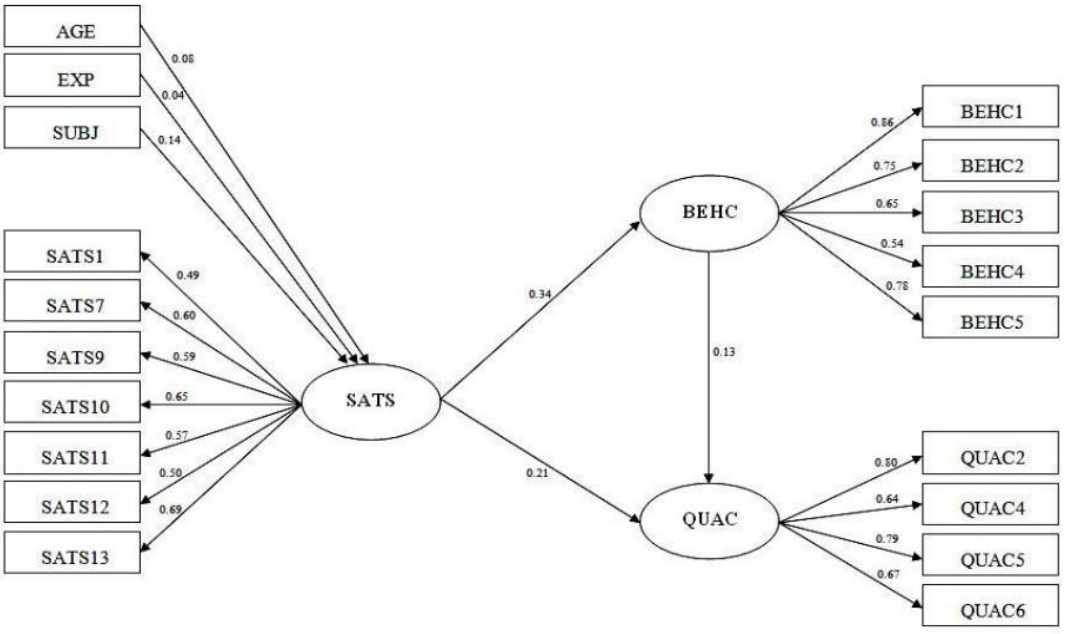


Figure 7 Condition variables affecting the efficient communication Model Research Result

1. **Development the professional learning community system for communication** begins with investigating the problem condition and the needs of users using the individually structured interview. The problem and need were the factor of other problems i.e. communication the teacher often talked about solving problems alone and wanted to have colleagues who might have been through the same problem and could find a better solution. Therefore, they could give valuable suggestions promptly. Still, they dealt with various constrains. They commented that if there is a professional learning community system for communication, these problems that they were facing would be taken care with better solutions and helped increasing the team communication. Therefore, this professional learning community system for communication was designed to meet the needs of users and help them solving the problems in the team and the actual work problems. It increased a better communication between team members. The system was designed to emphasize on enabling users to be enthusiastic, have the urge to communicate with each other, want to

exchange knowledge and ideas among them for the best team communication. The professional learning community system for communication consists of three main components of communication;

1.1 Personal Knowledge base stores knowledge in various way where users can store useful information for their own professional or work in various forms e.g. images, contents, video clips, links from websites which could be useful for work or other team members, etc. This personal knowledgebase can be shared or sent to other team members those access to the system. It is a channel for communication in the form of exchange of information, knowledge, content, and news among themselves.

1.2 Show Room is a place where team members bring learning activities or what has come across from work, one's experience of self-discovery or problem solving to share to the colleagues from the same professional or team to see it as a guideline or as a case study for adaptation and application in their work and acts as a consultant for those who have the similar problems or situation in order to help team members or others who experiences the same problem to find the solutions.

1.3 The Reflection Room is an area where users can hold an online meeting or group discussion, exchange of learning, collaborate to solve urgent problems, etc. This system is designed to be a real-time interface where users could talk through the system in a video call. Messages could be sent and share to other social media or even had a "Like" button showing in real time. This area was being created to solve the problem of interval communicative restrictions viz. distances, having limited of time to travel to each other, having an urgent problem to solve, etc. The professional learning community system for communication is an online base. Therefore, it could help in reducing these restrictions and help find the solution to the problems.

1. System Quality Evaluation the evaluation of the professional learning community system for communication was done by 5 system quality experts. The experts commented on the overview of the professional learning community system for communication that it was in a very good level (Average = 4.48 and *S.D.* = 0.36)

2. System Performance Analysis The analyzing of the professional learning community system for communication were being by 5 experts from different fields i.e. system suitability, system accuracy, suitability and ease of system operation, system promptness, and security aspect. The experts commented that the professional learning community system for communication had a

consistent level of system suitability at (Average = 3.93 and S.D. = 0.66)

3. **The Efficient Communicative Evaluation** according to the survey of the efficient communication of users towards the professional learning community system for communication being developed by using the Likert scale which evaluated the efficient communication in two aspects i.e. team communicative behavior and the communication that effects on quality of work. The research result shown that the overall professional learning community system for communication was in a very good level (Average = 3.46 and *S.D.* = 0.52)

4. **User Satisfaction Evaluation** from the user satisfaction survey towards the professional learning community system for communication using the Likert scale questionnaire, the result shown that users were satisfied the professional learning community system for communication at a very high level (Average = 3.91 and S.D. = 0.78).

Based on the interviewing the users of the professional learning community system for communication, found that the users are satisfied with the professional learning community system for communication. The developed of this professional learning community system for communication has a quality that encourages teammates to communicate and exchange of learning together even more. They can also hold meetings, talk online to exchange on specific or particular topics. It could be small or large groups meetings without having to wait for only a face to face meeting. The professional learning community system for communication can always be analyzed, synthesized, and reflected on one's thoughts while using the system. It can store important documents or information that you want to exchange among members of the same team, between organizations, and in other ways. The nature of the learning with the same profession is the network or Professional Learning Community for Communication. This community should be able to help with the better team communication, helping each other in the team, and exchanging knowledge and ideas. It develops knowledge, ideas, communication, collaboration with others for the better. It will also help them develop their way of working efficiently and solve problems to be achieved as desired.

5. **Analysis to determine the accuracy of the efficient communication model** by analyzing the influence on the efficient communication and compare model with the influenced path between the satisfaction of system usage and efficient communication. Both the changes in communication behavior and changes of communication to quality of work found that the satisfaction of system usage had a total effect on the efficient of

communication and changes in communication behavior at .38 and had a total effect on changes of communication to quality of work at .23. The efficient effect of both sides had an internal effect at .13 with statistically significant level at .05. Considering the variable conditions to the efficient communication found that age, work experience, and subject had the effect on the satisfaction of system usage at .08, .04, and .14 respectively. The effect of variable conditions of this group had a direct effect on satisfaction of system usage without any statistically significant way nor an indirect effect.

Research Result Discussion

The study of the Development of Professional Learning Community System for Communication aims to focuses on testing to show the significant change in "Communication" with a goal to have a greater communication among the same team members and between same job entitle, etc. This system acts as space for those people to communicate, share, and help each other in their jobs.

Communication is one significant element to work. There are many researches support that communication is very important for the organization as Epstein (2000) study, the sharing and exchanging of knowledge among people in the organization by studying how people in the organization communicate with each other. The research found that communication devices are more important for the diffusion of sophisticated knowledge. Meeting is a way to communicate better than using a communication device and people who are closer to each other have better exchanges of experience or knowledge than those with whom the relationship is distant or lack of friendship. This is consistent with Mackler's (2001) research that explores the efficient communication processes in organizations of companies with constant communication problems. The research found that the type of communication that people in the organization like and see as the most effective is face-to-face communication, etc. In addition, the frequency of communication between people in the organization depends on the satisfaction of people, if people in the organization are satisfied there will communicate more but if they are dissatisfied with the communication then it is difficult to make communication happen as researched by Supa Nanapoolsin (2003), which was a study of employee satisfaction on communication within the organization. The research found that formal communication has no relationship with corporate communicative satisfaction but the informal communication is positively correlated with organizational communication satisfaction. It is clear that the informal communication gives a positive sense

of satisfaction. Be it personal satisfaction or satisfaction with the tools or channels used for other communications.

Making the professional learning community for communication it is a space or tool for communication between people in a collaborative organization. The more you do online community learning, the more professional you are. It's like adding more channels or alternatives to communicate based on the concept and research, the professional learning community has resulted in greater communication. Which is based on the assumption that the professional learning community for communication has resulted in a change in the level of communication between users. The research found that using technology to create an online community learning professionals is a fast communication tool between users. There is a learning exchange to communicate through both audio and video between people as well as chatting, interactive talk online that makes people in the organization to communicate more. When an online learning community makes people in a team or in a collaborative organization communicate more, this will result in the *efficiency and effectiveness of the job* as well Hord's research (2009) confirms that Community-based learning activities lead to qualitative changes in the workplace and it also corresponds to Martin M (2011), says that the professional learning community focuses on driving or the communicating and teamwork, felicity coalition, supporting each other will make the better work atmosphere, happy communication helps reducing the feeling of loneliness at work, and helps reflecting knowledge from one another. The results of this research are consistent with McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006) which found the professional learning community is a collaborative learning space that utilizes a variety of approaches such as reflection, aesthetics, systematic thinking, and knowledge building. In addition, the professional learning community is also an area where people in the professional learning community have the freedom to express themselves fully. It is free from pressure which also corresponds to Johnson, Roger T, & Johnson, David W. (1986), It had been previously said that the professional learning community has an atmosphere of an "Open culture", which is the main factor for the target audience or the people in the system to have the *urge* to communicate with each other more. When there is more communication between teams, it helps improving and the quality of work which means that the professional learning community for communication has developed teamwork skills for people in the organization

because when people work in the same team, same profession, they will communication with each other more. The quality of work is improved by the fact that people in the organization have better teamwork skills. The research conducted by Nitha Putthanaradeekul (2007) supported the theory that pattern used in this professional learning community for communication developed by the researcher i.e. chatting room, exchanging learning, commenting on solving similar or the same problems, can improve teamwork skills.

Research Suggestions

1. Quantitative research should be conducted to compare the differences in communication between users professional learning community system for communication with groups that are not in the system.

2. Study the follow-up effects on other variables should be done. There have been studies in other countries that shown how does the professional learning community for communication can affect team performance in the context of Thailand, when the user groups are continuously deployed in the system. Communication is ongoing every day for a period of time. Has teamwork changed? What are the variables that are considered interesting to be studied i.e. teamwork, pleasure in work, loneliness in the workplace, problem solving skills, knowledge exchanging skills, supporting each other, and team attitude towards other team members.

3. Study the follow-up results on the performance variables of the team by conducting experimental research to compare work performance and team product by comparing between groups in the professional learning community system for communication with groups that are not in the system to study how the professional learning community system for communication affecting on work performance and team performance.

4. Study the comparison of work performance and team product result should be done by comparing between groups in the professional learning community system for communication with groups that are not in the system. It is a comparative study in different contexts i.e. different work entitles, professions, work area or provinces, size of the team, or total of team members, etc., to study how the professional learning community system for communication affecting on other things, if so how do they effect on them to use as a support reason on enhancing for the bigger and wider professional learning community system for communication.

Reference

Richard DuFour and Mike Mattos, (2013). "How Do Principals Really Improve Schools?: **Educational Leadership 70**, (Vol. 7). Shirley Hord

S. Chaisanit, S. Suksakulchai. (2011) "The Online Participatory DAISY talking book production system (OPDAISYS)", **Journal of Engineering and Applied Sciences Students**, 6, pp.242-249

Epstein Stephen R. (2000) "The origins of protoindustry, c.1300-c.1550", **In idem Freedom and Growth**. The rise of states and markets in Europe, 1300-1750, New York/London: Routledge/LSE, p.106-146.

Mackler Mark. (2001). **Influence on the performance of organizational knowledge transfer.** A dissertation submitted to the Faculty of the College of Business in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Florida Atlantic University.

Supa Nanapoolsin (2003), A study of employee satisfaction on communication within the organization: A case study of HiFi Company Ltd. (Master degree Thesis in MBA Department). Srinakharinwirot University, Bangkok.

Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). Guiding professional learning communities: **Inspiration, challenge, surprise, and meaning**. Corwin Press.

Martin M. (2011). Professional Learning Communities. **In Contemporary Issues in Learning and Teaching**, pp.142-152. London: SAGE Publications Ltd.

Johnson, Roger T, & Johnson, David W. (1986). Action research: Cooperative learning in the science classroom. **Science and Children**, 24, pp. 31-32

McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). Building school-based teacher learning communities: **Professional strategies to improve student achievement** (Vol. 45). Teachers College Press.

Nitha Putthanaradeekul. (2007). **Web based Training for Develop Team Learning in Educator.** (Master degree Thesis in Education Technology Department). Chulalongkorn University,Bangkok.

An Empirical Investigation of Iso-Ahola's Model of Motivation: Factors influencing Chinese Tourists Visit Intention in Thailand
การศึกษาเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีผลต่อนักท่องเที่ยวจีนในประเทศไทย โดยใช้โมเดลแรงจูงใจ Iso-Ahola

Pithoon Thanabordeekij
พิฑูร ธนบดีกิจ
International College, Panyapiwat Institute of Management
e-mai l: pithoontha@pim.ac.th

ABSTRACT

Purpose – The purpose of this paper is to (1) perform a confirmatory factor analysis of Iso-Ahola's motivational theoretical construct by following the work of Snepenger et al (2006) in Thailand tourism context; (2) identify the influential motivation constructs for Chinese tourists visit intention in Thailand.

Design/Methodology/Approach – The methodology involved the compilation of a literature review and conduction quantitative approach. The scale items on four dimensions of the Iso-Ahola's motivational developed by Snepenger et al (2006) have been employed and validated through confirmatory factor analysis by using a data of 345 Chinese tourists visited Thailand. Data was collected using self-administered questionnaires survey. Also, the key motivational factors have been specified as a second-order factor that is determined by first-order dimensions. **Findings** – A 12-item scale covering four dimensions of the Iso-Ahola's model has been employed. The second-order model suggests that Chinese tourists visit intention is most influenced by the "Personal Escape" dimension, followed by "Personal Seeking", "Interpersonal Escape", and "Interpersonal Seeking" dimension, respectively. The results from both convergent and discriminant validity indicate the construct validity of this study model is supported. A second-order measurement model showed a good model fits with the following values: $\chi 2$/ df = 2.042, GFI = 0.933, AGFI = 0.896, CFI = 0.952, NFI = 0.911, RMR = 0.049, and RMSEA = 0.063. The result of this study would enable service providers to identify motivation dimensions influencing Chinese tourists' behavior which led to their revisit intention.

Keywords: Iso-Ahola's motivation theory, confirmatory factor analysis, tourism Analysis

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ – การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันในการสร้างทฤษฎีเชิงสร้างแรงจูงใจของ Iso-Ahola โดยปฏิบัติตามงานของ Snepenger และคณะ รวมถึงการศึกษามิติด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อนักท่องเที่ยวชาวจีนในบริบทการท่องเที่ยวของประเทศไทย

วิธีการวิจัย– วิธีการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรม และการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสี่ด้านตามทฤษฎีเชิงสร้างแรงจูงใจของ Iso-Ahola ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากนักท่องเที่ยวชาวจีนจำนวน 345 คน โดยการเก็บรวมรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจของ Iso-Ahola ทั้ง 4 ด้าน ถูกนำมาทดสอบต่อ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบในอันดับที่สอง

ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ตัวแปร 12 ตัว ซึ่งครอบคลุมปัจจัย 4 ด้าน เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวจีนพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ได้แก่ การหลีกหนีสิ่งแวดล้อมส่วนบุคล การแสวงหารางวัลส่วนบุคลด้าน การหลีกหนีสิ่งแวดล้อมระหว่างบุคคล และการแสวงหารางวัลระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการศึกษาจากการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของตัวแปรพบว่า สนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง นอกจากนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในอันดับที่สองพบว่า มีความเหมาะสม ตามค่าทางสถิติที่ได้ดังต่อไปนี้ $\chi 2/df$ = 2.042 GFI = 0.933 AGFI = 0.896 CFI = 0.952 NFI = 0.911 RMR = 0.049 RMSEA = 0.063. ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้บริการไทยในการเข้าใจถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวจีนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาธุรกิจซึ่งนำไปสู่ความกลับมาเที่ยวซ้ำ

คำสำคัญ: ทฤษฎีแรงจูงใจของ Iso-Ahola, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, การท่องเที่ยว

Introduction

With the aim of becoming a tourism center in Southeast Asia in 2006 and integrated this goal into national development plans, Thailand tourism industry has been continuously developed. According to the Ministry of tourism and sports of Thailand, there was a total of 32.6 million foreign tourists traveled to Thailand and brought economic income of 1.65 trillion baht in 2016, which has increased 9% in term of number of tourists and 14.58% in term of economic income compared with 2015 (department of tourist, 2017). Therefore, tourism industry has become an important industry to drive growth in Thai economy.

Over the past decade from 2002 to 2016, the number of Chinese tourists traveling to Thailand had significantly increased, especially in 2013, when Thailand had officially announced the exemption of visa fees for Chinese tourists with the intention of attract Chinese tourism. As of 2016, Thailand had become top 10 of Chinese outbound tourism destination (Travel China Guide, 2017). Moreover, Chinese outbound tourists become major provider for the growth of tourism industry and consumption growth in East Asia region.

In Thailand, the revenue in tourism industry had gone up by 24%, 338 billion Baht in 2015 to 445 billion Baht in 2016; Chinese tourists were the largest contributors (Thairath, 2017). Ministry of tourism and sports reported that the top five international tourist arrivals to Thailand in 2016 by nationality; were namely in order of; China, Malaysia, South Korea, Laos, and Japan. The tourist authority of Thailand expects the number of Chinese tourists will increase from 8.7 million, 2016, to 9 million in 2017. With the rapid development of Chinese tourism, understanding the motivation factors which influence visit intention is essential. It is extremely vital to retain their loyalty to visit Thailand as the definite destination.

Thus, it is important to analyze the underlying factors of travel motivation which is the direct causal of tourism behavior. This study will be helpful for service providers to understand tourist behavior of travel motivation and know how to improve effective tourism marketing and management strategies. It can strengthen the travel motivation to attract tourists.

Literature review

Numbers of scholars have been studies on travel motivation since 1970s. Early studies of tourist motivations done by Dann (1977), Crompton (1979), and Iso-Ahola (1980, 1982) have become the foundation theories or models on tourism motivations. Tourist motivation has been considered as the crucial

driver of tourists' behavior (Fodness, 1994). Dann (1977) focused on push dimension of motivation in his sociological study of travel motivation. He stated that there were two factors in a decision making of traveling; which he called; Anomie (desire to get away from mundane life) and Ego-enhancement (needs for recognition) which was gained by the status conferred by travel. Crompton (1979) identified seven socio-psychological (push) and two cultural (pull) motives for pleasure vacation through in-depth interviews. Seven socio-psychological were: escape from a perceived mundane environment, exploration and evaluation of self, relaxation, prestige, regression, enhancement of kinship relationships, and facilitation of social interaction. Two cultural motives were novelty and education. Further studies by Iso-Ahola (1980), he proposed a motivation theory which applicable to leisure, recreation, and tourism. Then in 1982, he proposed a theory of leisure motivation which based on a social psychological, known as Iso-Ahola's escaping-seeking dichotomy.

Iso Ahola's motivation theory suggests that travel motivation is triggered by two factors; seeking (intrinsic rewards) and escaping (from routine/familiar environments). Both factors can be divided further into personal and interpersonal aspect (Iso-Ahola, 1984; Dunn Rose and Iso-Ahola, 1991). These factors were considered as a push factor that drive tourists' behavior. The model included four motivational categories: Seeking Personal Rewards (SPR), Seeking Interpersonal Rewards (SIR), Escaping Personal Environments (EPE), and Escaping Interpersonal Environments (EIE) as in Figure 1.

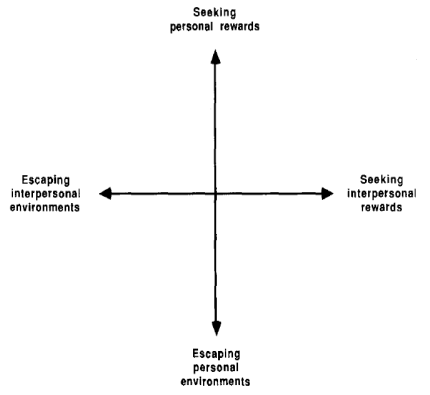


Figure 1 Iso-Ahola Social Psychological Model of Tourism Motivation
Source: Iso-Ahola 1984:111

A recent study on the travel motivation of Indian Travellers by Siri, Kennon, Josiam, and Spears (2012) found the travellers' motivations of escaping routine work, stress reduction, and doing something exciting. Moreover, Sangpikul (2008) found that 'novelty and knowledge seeking' was the most important travel motivation of Japanese senior travelers.

However, the development of Iso-Ahola's motivational construct and testing the model is quite restrained. Snepenger, King, Marshall, and Uysal (2006) was employed confirmatory factor analysis (CFA) technique to empirically test Iso-Ahola's theory for tourism and recreation in USA context. Biswas (2008) followed the footstep of Snepenger et al (2006) to the Indian context. There is a relative lack of study in Iso-Ahola's motivational theoretical in Thailand context. This research is meant to fill the gap in understanding Chinese tourist behavior of travel motivation, which the deciding factors for choosing destination. Previous researches have shown results of positive relationship between travel motivation and behavioral intention (Hsu and Huang, 2008; Lee, 2009; Regan, Carlson, and Rosenberger III, 2012). It is helpful for service providers to understand tourist behaviors of travel motivation in order to know which attributions would meet behaviors to provide services accordingly

Research objectives

- To perform a confirmatory factor analysis of Iso-Ahola's motivational theoretical construct by following the work of Snepenger et al. (2006) in Thailand tourism context
- To identify the influential motivation constructs for Chinese tourists visit intention in Thailand.

Methodology

Quantitative approach was used in this study. The survey was conducted at the Don Mueang International Airport (DMK), Thailand. The target populations of this study were the Chinese passengers from mainland China who arrive or depart from DMK during May 1st to 9th, 2017. The sample size was chosen based on general guidelines for sample size that depends on the number of variables involved in the study. As the instrument used in this study aim has 12 items (statements) adopted from Snepenger et al (2006), the required sample size should be 20 times of total number of items (Kline, 2015). Therefore, the minimum requirement of sample size should be 240 samples. Four hundred questionnaires were distributed among Chinese tourists waiting in departure lounges at the DMK. Convenience sampling method was employed. Data was collected from Chinese tourists using self-administered questionnaires survey in the presence of a researcher who provided explanations and information if necessary. Each respondent took about 5-10 minutes to complete the survey. After removing questionnaire with missing or incomplete data, a total of 345 samples were corrected which matched the predetermined criterion of at least 240 samples.

The questionnaire for the main study contains two parts, which were demographic information section and research framework section. In research framework part, a total of 12 scale items adopted from Snepenger et al (2006) were used to measure the four motivational dimensions proposed by Iso-Ahola (1982): Seeking Personal Rewards (SPR), Seeking Interpersonal Rewards (SIR), Escaping Personal Environments (EPE), and Escaping Interpersonal Environments (EIE), as presented in Table 1. The measuring scale was five-point Likert response scale, ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Finally, there were five items in the demographic information section.

Table 1 The scale items

Escaping	Seeking
Personal environment (EPE)	**Personal rewards (SPR)**
EPE1 To get away from normal environment	SPR1 To tell others about my experiences
EPE2 To have a change from everyday life	SPR2 To feel good about myself
EPE3 To overcome a bad mood	SPR3 To experience new things by myself
Interpersonal environment (EIE)	**Interpersonal rewards (SIR)**
EIE1 To avoid people who annoy me	SIR1 To be with people of similar interests
EIE2 To get away from stressful environment	SIR2 To bring friends
EIE3 To avoid interactions with others	SIR3 To meet new people

Original item from Snepenger et al (2006)

Data Analysis

Cronbach's alpha values for all variable were as follow: EPE = 0.825, EIE = 0.868, SPR = 0.853, and SIR = 0.796. Many previous studies suggest that Cronbach's alpha values must be above 0.7 and could prove the scales have internal consistency (DeVellis, 2012; Hair et. al, 2009). Thus, all constructs of this study were accepted for internal consistency.

Results of the Study

The demographic profile comprises of gender, age, education, and average monthly income. The collected sample consists of 56.8% males and 43.2% females, which considered as equally distributed in gender. There were totally five age groups: under 21, 21 - 30; 31 – 40; 41- 50; and Over 50 years old. Majority of respondents, 37.4%, were between 31 and 40 years old, 33.0% were in range of 21 to 30 years old, 16.50% were in range of 41 to 50 years old, and 10.4% were over 50 years old. For monthly income, 8.4% of the respondents earned less than 3,000 RMB, 24.6% of respondents earned 3,001 to 5,000 RMB, 30.7% of respondents earned 5001 to 8000 RMB, and 36.2% of respondents earned more than 8,000 RMB.

Testing the first-order measurement model

The 12-item scale developed by Snepenger et al. (2006) was adopted to test the measurement model with its four factors (i.e. EPE, EIE, SPR, and SIR). The Confirmation Factor Analysis (CFA) was employed using maximum likelihood estimate method to verify how well these tested items represent the latent variables in the current study. The results of CFA model were evaluated using multiple indices such as Chi-square value (χ^2), degree of freedom (df), goodness of fit index (GFI), adjust goodness of fit index (AGFI), normal fit index (NFI), comparative fit index (CFI), root mean square residual (RMR), and root mean square error of approximation (RMSEA) (Hair et al., 1998).

The first-order measurement model indicated an acceptable model fit. All fit indices were below the threshold; $\chi 2/df$ = 2.632, GFI = 0.945, AGFI = 0.910, CFI = 0.965, NFI = 0.944, RMR = 0.030, RMSEA = 0.069 (Table 2).

Table 2 The CFA fit summary

Fit indices	Acceptable Threshold Levels	First-order CFA	Second-order CFA	Pass
χ2/df	< 3	2.632	2.797	
GFI	≥ 0.9	0.945	0.938	
AGFI	≥ 0.8	0.910	0.903	
CFI	≥ 0.9	0.965	0.959	
NFI	≥ 0.8	0.944	0.938	
RMR	< 0.08	0.030	0.034	
RMSEA	< 0.08	0.069	0.072	

* References: Hair, 2011; Hair et al., 1998; Holye, 1995; Hu and Bentler, 1999; Steiger, 1990

Note: Key to abbreviation – Degree of Freedom (df), Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), Normal Fit Index (NFI), Root Mean Residual (RMR) and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

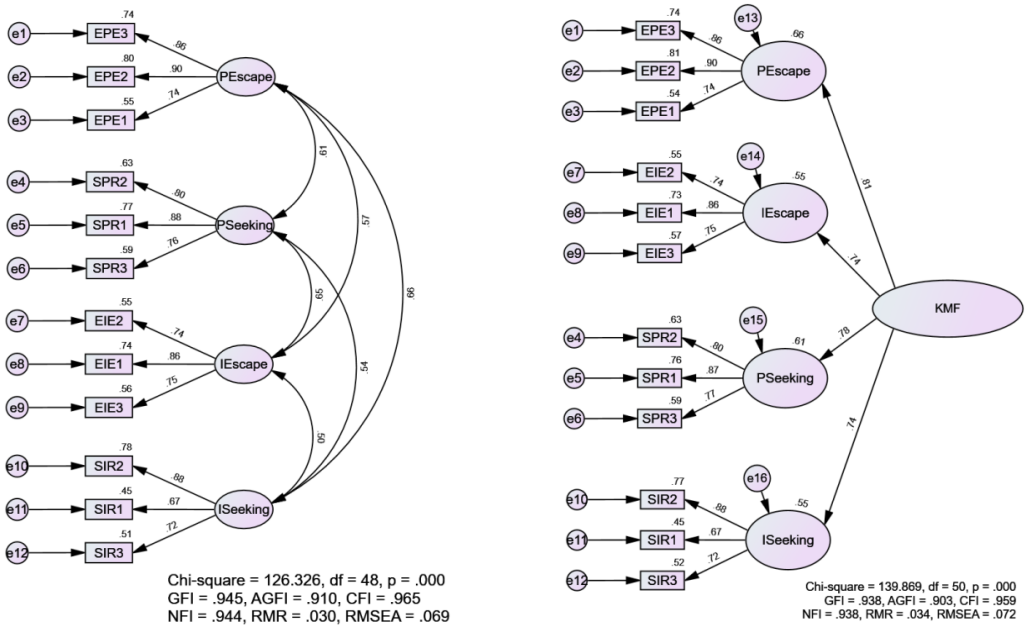


Figure 1 First-order and Second-order CFA

Psychometric propertied of the first-order model

As for the construct validity defined by Hair et al. (2009), the convergent and discriminant validity were determined in order to establish the construct validity. The acceptable threshold level for convergent validity, as suggested by Hair et al. (2009), should be where CR is greater than AVE (CR>AVE), and AVE above 0.5. Table 3 specifies that CR values of each construct was larger than AVE values, and AVE values were above the minimum threshold level. Fornell and Larcker (1981) suggested that in order to assess the discriminant validity the AVE of each construct should be greater than maximum shared square variance (MSV). Table 3 displays that the AVE values of each the construct was larger than MSV values, which confirm the discriminant validity. Thus, the results from both convergent and discriminant validity indicate the construct validity of this study model is supported.

Table 3 Validity-based psychometric properties

Construct	CR	AVE	MSV
EPE	0.873	0.697	0.438
SPR	0.854	0.662	0.427
EIE	0.828	0.617	0.427
SIR	0.803	0.580	0.438

Source: James Gaskin MS-Excel Stats Tools Package (3/5/2016)

Note: Key to abbreviation – Composite Reliability (CR), Average Variance Extracted (AVE), Maximum Shared Square Variance (MSV)

Testing the second-order measurement model

The second-order measurement implies a causal flow from the main construct, Key Motivation Factor (KMF), to the first-order factors. This also helps in estimating the structural relationship between the construct and the underlying sub-constructs (Hair et al., 2009). The second-order model generated a ratio ($\chi 2/df$ = 2.797) that was below the threshold of 3.0. The value of GFI, AGFI, CFI, NFI, RMR, and RMSEA were 0.938, 0.903, 0.959, 0.938, 0.034, and 0.072, respectively (Table 2).

Thus, analysis of the overall fits statistics demonstrated that the fit of second-order model was good, and it provided a reasonable level of overall fit with the real world data. The factor loading for four first-order factors were well loaded (Figure 1). The results confirm the existence of the second-order model of the key motivation factor.

Table 4 Loading of the second-order confirmatory factor analysis

Factor	Standard second-order loading[a]	
EPE	0.811[b]	
SPR	0.783	(10.054)
EIE	0.742	(9.320)
SIR	0.744	(10.239)

Notes: [a] Standard second-order loading is the standard regression weight of the individual variables' loading on to the overall key motivation factors construct. Figures in parentheses are critical ratios from the unstandardized solutions; [b] The critical ration is not available, becaurse the regression weight of the first component factor (i.e. key motivation factors Personal Escape) is fixed at 1.

Discussion

The objective of this study was using Iso-Ahola's theory of motivation to identify the influential factors of motivation in Chinese tourists traveling to Thailand. Results of the study shows that 'escaping personal environment' (EPE) dimension as the most significant (γ = 0.811); follow by 'seeking personal rewards' (EPE) (γ = 0.783); 'escaping interpersonal environment' (EIE) (γ = 0.744) and 'seeking interpersonal rewards' (SIR) (γ= 0.742). The findings reveals 'escaping

personal environment' as the most influential factor of motivation in Chinese tourists traveling to Thailand which means that escape from mundane daily routine life is most important when it comes traveling for Chinese travelers.

Thailand is one of the popular choices for the place for them to escape from their routine life. Where one of the respondents has mentioned that "This is my third trips to Thailand in the past two years. I love to have vacation here. There are lot of beautiful places. One of my favorite place is floating market. It is very unique in that way I never experienced before". Furthermore, tourists believe in rewarding themselves from hard work by having vacation in Thailand. One of the respondent mentioned that "I spent my whole year working, took care my children as well as kept my house in order. It is such a best gift for myself to have vacation here. Food is great, Thai people are welcoming, beautiful nature, as well as great shopping places."

Lastly, the findings also show that travelers want to get away from their stressful life as well as enhancing relationship with friends and families. One of the respondent mentioned that "This is my first time in Thailand. I heard all good things about this country. Thus, I want to experience this myself. Very impressed!! Travelling is the most preferred way to re-energize myself for my stressful work place. Now, Thailand become must come on the travel list for me".

Implication

Package tours should be set to suit the needs of Chinese travels, where they can have the choices of long haul and short haul trips to various destinations of Thailand. For travel mode, tour packages should be offer in Group tours (with family or friends) since from observations; Chinese tourists like to travel in groups. Yet there should be also be some offerings for individualist or backpacker travelers as well. For travel time, package tours should be offered during festive events like Songkarn or Chinese New Year. Planning for tour package during long holidays should be offered during the 'gold week' that's when the Chinese have week-long holidays to get away from their mundane life. Tour packages should also be offered during short breaks for those who can afford a limited time off from work to escape from their everyday environment.

Many Chinese tourists come to Thailand to experience the Buddhism culture and heritage of Thailand. To welcome Chinese tourists Thailand should provide seasonal package tours to temples and well known sights. Since in the past there has been a problem about Chinese tourists using the facilities at many attraction sites in Thailand causing them to be banned from visiting

several places. By offering season tour packages where Chinese tourists can visit these places without causing disturbances to other tourists in the way they use public facilities such as toilets. In this way they can have specified days in which Chinese tourists could be welcome to enjoy the sightseeing of these cultural heritage places.

Apart from cultural and heritage tours, Thailand should also promote Health and Wellness tour packages. Many of those who seek to escape their everyday mundane life hope to find a place where they can be with themselves at peace. Tours which promotes the ritual way of healthy life styles, such as mediation could be on that provides relaxation for those wanted to escape their busy life at work. Healthy eating lifestyle could also be included, where they have a chance to explore the refrigerator of mother-nature. Vegetarian Thai cooking classes could also be provided to give them a taste of Thailand's exotic dishes while keep fit. Tours like this could provide tourists to find an inner peace with nature while enjoying their stay in Thailand.

Lastly, as the young generator is becoming the dominating population, tours that provide new challenges and thrills should be provided. Thailand offers many beautiful nature sceneries for outdoors sports such as rock climbing and adventurous water sports. Tour packages that offer a variety of these activities could be a highlight for those seeking to escape their mundane life to find a new thrill. Overall, if Thailand could provide these implications, it could become a potential pull factor for Chinese tourists visiting Thailand in the future. The study uses Iso-Ahola's model to indicate the influential factors of motivation in Chinese tourists traveling to Thailand to provide recommendation of the pull factors.

Research Limitations

The present research does not separate respondents by age groups and types of traveler i.e. free independent travelers and tour group travels. Future studies could be focus on these sample groups to determine their travel motivation.

References

Biswas, M. (2008). **Confirmatory Factor Analysis of Iso Ahola's Motivational Theory An Appilicaiton of Structural Equation Modeling**. Conference on Tourism in India - Challenges Ahead (pp. 177-188). Kozhikode: Indian Institute of Management Kozhikode.

Crompton, J. L. (1979). **Motivations for Pleasure Vacation**. Annals of Tourism Research, 24(4): 425-439.

Dann, G. (1977). Anomie, **Ego-Enhancement and Tourism**. Annals of Tourism Research, 4: 184-194.

Dapartment of Tourism, Thailand. (2017, August 1). **Retrieved from Ministry of Tourism and Sports**: http://www.mots.go.th/mots_en57/main.php?filename=index

DeVellis, R. F. (2012). **Scale Development Theory and Applications**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publication Inc.

Dunn Rose, E. L., & Iso-Ahola, S. E. (1991). **Sightseeing Tourist's Motivation and Satisfaction**. Annals of Tourism Research, 18: 226-237.

Fodness, D. (1994). **Measuring Tourism Motivation.** Annals of Tourism Research, 21(3): 555-581.

Fornell, C. &Larcker, D. F. (1981). **Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error**. Journal of Marketing Research, 18(1): 39-50

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). **Multivariate Data Analysis Prentice Hall**. New Jersey.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). **Multivariate data analysis: A global perspective**.

Hair, J. F. (2011). **Multivariate data analysis: an overview**. In International encyclopedia of statistical science (pp. 904-907). Springer Berlin Heidelberg.

Hoyle, R. H. (Ed.). (1995). **Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications**. Sage Publications.

Hsu, C. H., & Huang, S. S. (2008). **Travel motivation: A critical review of the concept's development**. Oxfordshire: CABI.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). **Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives**. Structural equation modeling: a multidisciplinary journal. 6(1), 1-55.

Iso-Ahola, S. E. (1980). **The Social Psychology of Leisure and Recreation**. William C Brown Pub.

Iso-Ahola, S. E. (1982). **Toward a Social Psychology of Recreational Theory of Tourism Motivation: A Rejoinder**. Annals of Tourism Research, 9(2): 256-262.

Iso-Ahola, S. E. (1984). **Social Psychological Foundations of Leisure and Resultant Implications for Leisure Counseling**. In E. T. Dowd, Leisure Couseling: Concepts and Applications (pp. 97-125). Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Kline, R. B. (2015). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling Fourth Edition**. New York, NY: Guildford Press.

Lee, T. H. (2009). **A Structural Model to Examine How Destination Image, Attitude, and Motivation Affect the Future Behavior of Tourists**. Leisure Sciences, 31:215-236.

Regan, N., Carlson, J., & Rosenberger III, P. J. (2012). **Factore Affecting Group - Oriented Travel Intention to Major Events**. Journal of Travel & Tourism Marketing, 29(2): 185-204.

Sangpikul, A. (2008). **Travel Motivations of Japanese Senior Travelers to Thailand**. International Journal of Tourism Research, 10(1) 81:94.

Siri, R., Kennon, L., Josiam, B., & Spears, D. (2012). **Exploring Indian Tourists' Motivation and Perception of Bangkok**. Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism, 7(1) 61:79.

Snepenger, D., King, J., Marshall, E., & Uysal, M. (2006). **Modeling Iso-Ahola's Motivation Theory in the Tourism Context**. Journal of Travel Research, 45:140.

Steiger, J. H. (1990). **Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach**. Multivariate behavioral research. 25(2), 173-180.

Thairath. (2017, July 25). **Retrieved from Thairath:** https://www.thairath.co.th/content/828186

Travel China Guide. (2017, July 25). **Retrieved from China Outbound Tourism in 2016**: https://www.travelchinaguide.com/tourism/2016statistics/outbound.htm

Music as Ambassador for World Peace: Ideal or Reality

Panya Roongruang
Faculty of Music, Bangkokthonburi university
e-mail: panyaroongruang@gmail.com

ABSTRACT

Music is usually divided into two main types: liturgical music to encourage people's faith in God and secular music for people's entertainment, including music accompanying dance. Musicians and composers have developed their skills and musical abilities through the ages resulting in music of high quality, complexity and theoretical sophistication. Music masters of each school transmit their music heritage continuously. The growth of science and technology resulted in social change from agricultural to manufacturing economies and finally business services and music became a commodity. Businessmen produced music to suit people's needs and tastes without awareness of musical value, good or bad. The question is "what is music for?" Music is supposed to be a beautiful object for appreciation, and should shape people's minds and morality. Over 50 years of my experiences as a musician and teacher, I have learned that music is a good tool for breaking the ice between international colleagues and me, leading to us becoming good friends. But I still don't know how to make friends with people who are fighting and bombarding out there, especially the weapons-makers and war-creators who are completely filled with greediness and selfishness. In term of "music as ambassador for world peace," music itself must be good and powerful enough to reach the deepest mind of people to reduce their greediness and selfishness and help them become lovers of humanity and nature. This job cannot be accomplished by any one individual, but by composers, musicians, music educators and music education.

Keywords: Music, Ambassador, World Peace

Article

If music could help to accomplish world peace, that music must be so powerful and well-performed as to be a true ambassador for peace. The question is, is this statement reality or just a dream or cloud in the sky?

I will discuss this statement as an ethnomusicologist, composer and music educator. I would like to discuss two main topics: 1) the power of music, and 2) music and culture as ambassadors for world peace. Firstly, the power of music.

The philosopher Schopenhauer states that: Music is as immediate an objectification and copy of the whole will as the world itself is, indeed as the Ideas are, the multiplied phenomenon of which constitutes the world of individual things. Therefore music is by no means like the other arts, namely a copy of the Ideas, but a copy of the will itself, the objectivity of which are the Ideas. For this reason the effect of music is so very much more powerful and penetrating than is that of the other arts, for these others speak only of the shadow, but music of the essence. (Schopenhauer, ISBN 0-486-21761-2)

That means music can find the way into the deepest part of one's mind. If a community needs good people, that community must offer good music for people to hear. In this case, good music is music that reduces human greed and selfishness, whereas bad music is that which stimulates greed and selfishness.

Because music can convey meanings about many other things, it frequently serves as a symbol. A particular useful definition of symbol for considering the symbolic aspects of music is "objects, acts, concepts of linguistic formations that stand *ambiguously* for a multiplicity of disparate meanings, evoke sentiments and emotions, and impel men to action". Music is included in definition because musical instruments and sound waves are objects, and the production of music is an act. Since music is an important symbol, behavior that creates music is rightfully considered a form of symbolic behavior. Part of ambiguity in musical meaning comes from the fact that the same performance or piece of music may carry different meaning at the same time have been termed multivocalic

Many people say *music is the universal language* because music can make people feel something, share the emotions of others, and can lead a person's mind to a certain point that no one else can know. For example, liturgical music such as chant, gospel hymns, the Mass, and motets of the Christian faith which help people reach a particular point – faith in God with no doubt.

In the case of Thailand, the land of Buddhism, ritual music is not attached to the Buddhist rite but is used as part of the rite to

prepare people to be ready for performing the ritual activities afterward. For example, in the "evening prelude" *homerong-yen* ceremonial suite (โหมโรงเย็น) to be performed before evening chant and "morning-prelude" *homerong-chao* (โหมโรงเช้า) to be performed before morning chant by the monks) there have instrumental music performed by the *piphat* ensemble (consisting of xylophones, sets of gong circles, oboe, drums and percussion) with undulating melodic contour in short notes and steady rhythm (similar to Baroque music) is performed before the main part of the ritual in order to lead people into a state of meditation, with a clear and calm mind, ready to concentrate on the chant offered by the monks. This music is usually performed in ritual ceremonies for any stage of life from birth to death. Of course, it's also true for secular music or music for entertainment.

Many different ethnic groups around the world utilize both instrumental and vocal music as part of ceremonies for different stages of or occurrences in life. Now a day it is hard to find a single pure culture most cultures were acculturated. Acculturation is the continuous process by which one culture assimilates and adapts certain aspects of another culture or cultures. (Elizabeth May. 1980)

The cultural concepts involve both the content of the discursive consciousness of a people and their implicit values and knowledge that operate only at the particular level. This dual nature of the basic concepts makes them especially difficult for the observer to understand. (John E. Kaemmer. 1993)

It seems doubtful that such "universal" aspects of music contribute to cross-cultural communication through music, and in any case what evidence is available tends to stress the barriers rather than the communicability of diverse styles.

An example is the music used for healing in animistic ceremonies of North and Northeastern Thailand, such as the ghost-dance (*ram-phifa* รำผีฟ้า of the north and *jole-mamuad* โจลมะม้วด of the northeast). More detail cannot be provided because of limited time, but many examples exist worldwide.

All the musics mentioned above help shape people's minds toward

goodness, faith, calm and a sense of humanity, and away from greediness and selfishness.

Secular music or music for entertainment can be divided into two kinds: traditional and popular. Popular music affects people's lives and has strong influence on people's ideas because it is pervasive and can be heard on TV, radio and especially on social networks. Traditional music such as folk or local music functions to entertain people as well as to accompany other arts such as

theatre or dance. This music reflects people's way of life and often consists of songs in lyrical form. The song texts often reveal the lifestyle of the culture and serve to teach behavior and manners and pass cultural heritage to the new generation. Some of this music contains metaphor and double entendre.

Now, let us move to the second topic: music and culture as ambassador for world peace. Please allow me to discuss the statement "music is the universal language."As a matter of fact, it is not true; music has never been a universal language. In the case of language, the sound and the written letters of a particular language are only symbols to represent the meaning of the language and only people of that particular society can understand it clearly. They have to learn and collect experiences over time, until they have enough accumulated experiences to understand all the meanings of the signs of the language quite clearly. So, music is not a universal language because you cannot understand any music thoroughly except music of your tradition. (Alan P. Merriam. 1997)

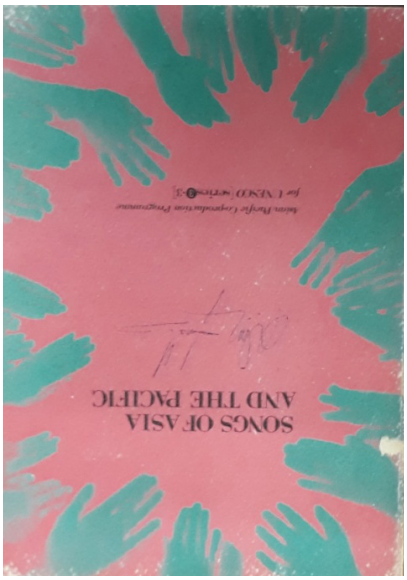
This is because music is a product of culture. Music of a particular society is made by people who grew up in that community, and is shaped by the community's culture or ways of life such as beliefs, religion, ritual, arts, ideas, behavior and language. We call them *emic* (the insider) while we are *etic* (outsider) of that tradition. Even if *etic* people like you and me spend some period of time in that particular society and are able to speak their language fluently, we still will not understand their music as the *emic* person does. This is because our interpretation of that music is based on our own cultural background. As much as we try to understand that music, it will still appear as a reflection of our own culture as if we look at it in a mirror in which we see ourselves in the foreground and the people of the other culture in the back. Music occurs in the same manner as language. So music is an un-universal language.

If music is an un-universal language, how can music be an ambassador for world peace? Before answering this question, please let me tell you about some of my 40 year experience as, seemingly, a music ambassador.

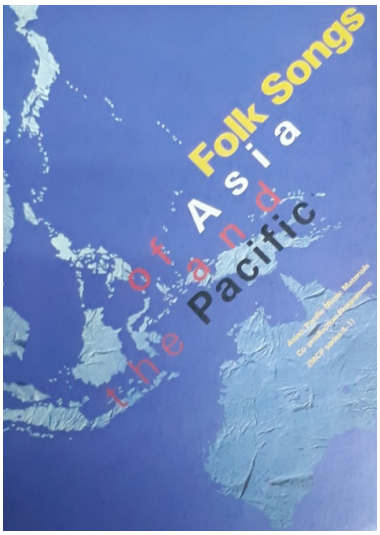
1968, I and a group of musicians from Prasanmit College of Education, Bangkok, performed Thai music in Kuala Lumpur and Penang, Malaysia. We made some friends afterward and later we created a music exchange program between our two countries. In 1975, I was a visiting scholar at Monash University, Melbourne, Australia teaching Thai music in an ethno-musicology program for around 20 international graduate students including students from England, Singapore, Japan, India, Malaysia and Australia. Those

students performed Thai classical pieces understood and appreciated in Thai music. Was I a music ambassador?

In 1983-90, as a representative of Thailand I attended the Asian and Pacific Music Experts Meeting for co-production materials, Asian Cultural Center for UNESCO three times in Tokyo, Japan and Islamabad, Pakistan. The productions included four sets of cassette tapes and booklets containing over 100 pieces of traditional music of Asian countries for school music teachers of 17 countries to use as a teaching aid to help children understand their neighbors' cultures and be able to sing the traditional songs of those countries. Some of these songs are still well known in those countries.



Co-production booklet 1981



Co-production booklet 1988

For example, *Loi-Krathong* (Floating Lamps) and *Chang* (Elephant) of Thailand, *Katak-lopat* (The Frogs) of Indonesia and *Bulan* (The Moon) of Malaysia are still being sung in schools. Were the delegates from those countries music ambassadors?

In 1990, I was the chief of the "Children's Music and Dance Group" attending the First World Children's Music Festival in Nagoya, Japan, sponsored by Tokai Bank. Eight Thai children performed music and dance onstage along with children from Europe and other parts of Asia. Although the children did not have any languages in common, they communicated with each other by body language, they laughed and sang together, and exchanged name cards. As they grew up they wrote to each other and became good friends. I felt those kids were real junior music ambassadors, am I right?

Delegates from Asian countries international meeting in South Korea

Lecture demonstration on Thai music for international delegates in South Korea

In 2007, I participated international meeting consisted of music experts from Asian countries and presenting paper on Thai music as well as learning from those participants and later on we were good friend.

In 2017 and a few years earlier, I as a vice president of Thailand Association of Music Educators offered an ASEAN music and dance workshop supported by the Ministry of Culture of Thailand. We brought 20 musicians and dancers from 10 ASEAN countries to exchange their music and dance cultures and share their artistic knowledge with over 300 teacher participants who then brought the knowledge to their students in 65 schools and colleges all over Thailand. Were those artists from ASEAN countries music ambassadors?

Delegates from Brunei demonstrates *gambus*

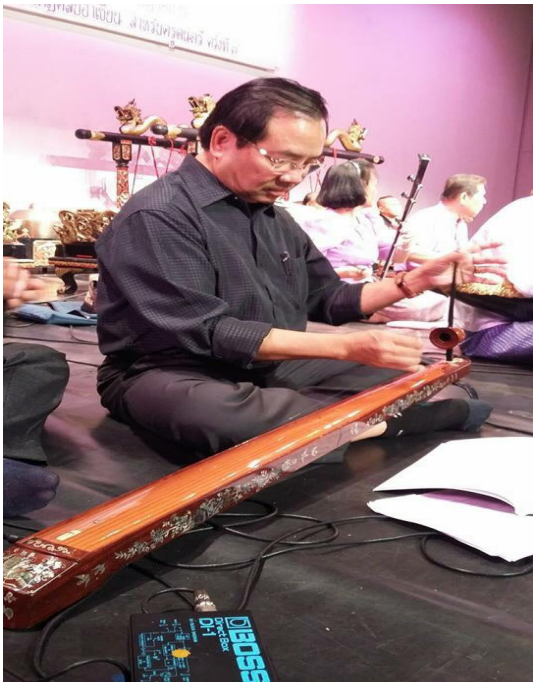
Delegate from Cambodiademonstrates *trua che*

Thai participants practice Indonesian music

Delegate from Laos performs *khaen* music

Malay musician is demonstrating *rebab* and Thai interpreter

Burmese musician is teaching *songkok* to Thai learner with an interpreter



Vietnamese playing *danbao* to Thai audiences

Thai performs *krajabpi* to international musicians

In 2017, I and a group of Thai musicians was invited by Nanjing University of Arts to perform Thai classical music for "The Chinese Music Teachers Meeting" in Nanjing, resulting Chinese music teachers appreciated Thai music a lot and they had good relationship to each others.

Thai music in Nanjing University of Arts

In 2017, there were few Chinese musicians from Kunming College of Arts came to Thailand and perform Chinese traditional music at Bangkokthonburi University and that event creating good relationship between Thais and Chinese musicians since then.

Tang-gu and *gucheng* are performed by Chinese Musicians at BTU

Chinese chamber ensemble from
Kunming College of Arts

Most of the musics mentioned above were traditional classical musics.

How about popular music?

Music and the other arts play a special role in every society providing us contact with the intuitive, mysterious, and emotional realms of life that logic is hard-pressed to explain. In this way, music balances the part of us that is logical, rational, and factual, with the part of us that is imaginative, sensitive, and spiritual.

As a symbolic system, music permits us to express and communicate the truth of our inner being. It allows us to explore those mysterious, illusive, and imaginative worlds of meaning that we do not fully understand. (Charles Fowler, p. 131-133)

The sentences states above is about "music and its meaning", meaning of music of deferent people are different because those people interpret the meaning of same music in different ways bases on their accumulative experiences. So that, only good music that shape up people good mined ought to be taught in school. In this case it is the role of music educators.

As mentioned earlier; *music can find its own way into the deepest part of the mind.* And the real function of music is to encourage people's ethical nature and aesthetic sensibilities, but only good music meets with this function. Today music is often a kind of merchandise; music is for sale, the music producers willing to produce music to suit consumers' taste without awareness of the "real function of music" because what they want is only money. No one can say all music available on the market, on TV, radio and social media is good. Good music for most people is based on one's own idea - *It's good because I like it* and I don't care what it is. Are all of those musics promoting peace?

World peace doesn't mean only peace between countries but intra-country as well. How could Thai people use music to make peace between the yellow-shirts and the red-shirts in Thailand during the past few years? How could American people use music to make peace between Republicans and Democrats on the day that Donald Trump was elected president? How can music stop the war in the Middle East? And how can music stop the war creators from creating war? If there is some kind of powerful and good

music, that music must be perceived by those Thais, Americans, and Middle-Easterners and the war creators themselves as a one- way door that only opens from the inside of the room.

We need open-minded people who are willing to get rid of selfishness, and to produce this kind of world population we need help from every single unit and also worldwide systems such as economic, education, and mass media. Yes, music education, specifically music teachers are part of this holistic system. We all know that the world is huge, with many complexities and much diversity. As music educators, musicians and composers, what we will do in order to make the dream come true--the dream of "making music an ambassador for world peace?" The question still remains.

Is "Music as Ambassador for World Peace" an Ideal or Reality?

References

Alan P. Merriam. 1997. **The Anthropology of Music**. Northwestern University Press. U.S.A.

Elizabeth May. 1980. **Musics of Many Cultures An Introduction.** University of California Press.

John E. Kaemmer. 1993. **Music in Human Life, Anthological Perspetives on Music**. University of Texas Press, Austin. U.S.A.

Charles Fowler. 1994. **Music Its Role and Importance in Our Lives.** Macmillan/McGrawhill, California, U.S.A.

Schopenhauer, Arthur. **The World as Will and Representation**. Dover. Volume I, ISBN 0-486-21761-2.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับ
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประเภทของบทความ

1. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข

2. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนาเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย

3. บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณูปการของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทินิทรรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม

4. บทความปริทัศน์ (Review article) หมายถึง งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้ามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อพิพากษ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

การเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ผลงานทางวิชาการ ควรจัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows หรือ Macintosh บนกระดาษขนาด A 4 โดยแบ่งเป็น 2 คอลัมน์ ในหนึ่งหน้ากระดาษ

1.1 การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- บน 2.7 ซม.
- ซ้าย 3.5 ซม.
- ล่าง 5.5 ซม.
- ขวา 2.5 ซม.

1.2 ใช้อักษร Cordia New ชื่อเรื่องภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ตัวหนา ขนาด 18, ชื่อผู้นิพนธ์ ขนาด 14, รายละเอียดผู้นิพนธ์ ขนาด 12, เนื้อหาใช้ตัวปกติ ขนาด 16 ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ จะต้องมีคำสำคัญในบทคัดย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษ จำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความ)

3. ถ้ามีรูปภาพ / ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย

4. ประวัติผู้แต่ง ให้ระบุชื่อของผู้เขียน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป พร้อมสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานและผลงานทางวิชาการ1-3 ปีที่ผ่านมา และ File.jpg รูปถ่ายหน้าตรง 1 รูป (สวมสูท)

5. บรรณานุกรมจำแนกผลงานภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (เรียงตามลาดับตัวอักษร)

6. ผลงานวิชาการที่ส่งมาต้องไม่ได้รับการเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

7. การส่งต้นฉบับ จะต้องส่งเอกสารบทความจำนวน 1 ฉบับ และแบบฟอร์มส่งบทความ 1 ฉบับพร้อมทั้ง CD บันทึกข้อมูลของเนื้อหาและประวัติผู้แต่ง (เอกสารที่ส่งทั้งหมด) จำนวน 1 แผ่น โดยบทความจำนวน 1 ฉบับ ข้างต้นแบ่งให้เป็น

7.1 บทความที่มีรายละเอียดของผู้เขียนบทความครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 4 จำนวน 1 ฉบับ นำบทความที่ท่านส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการตีพิมพ์ ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

8. ผู้เขียนตรวจความถูกต้องทั้งหมดอย่างละเอียดถี่ถ้วนไม่ควรมีคำผิด และคำที่มี ๆ (ไม้ยมก) ในคำว่าต่าง ๆ เป็นต้น โดยเคาะวรรค แล้วเสร็จจึงส่งบทความพร้อมต้นฉบับของท่านที่ สำนักวิจัย ชั้น 2 อาคารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่นบันทึกข้อมูลก่อนส่งให้กองบรรณาธิการดำเนินต่อไป

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้นและอาจระบุ เลขหน้าของเอกสารด้วยก็ได้หากต้องการตัวอย่างและให้มีการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม (reference citation) โดยการรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้น ๆจัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งภายใต้หัวข้อ “**บรรณานุกรม**” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทยหรือ Reference สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psycho- logical Association) ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1. **บรรณานุกรมหนังสือ**

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). **ชื่อหนังสือ** .ครั้งที่พิมพ์. สถานที่พิมพ์: สานักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ชวนพิศ วงศ์สามัญ, และกล้าเผชิญ โชคบำรุง. (2546). **การตรวจทางห้องปฏิบัติการ และการพยาบาล** .พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

2. **บรรณานุกรมบทความ**

ชื่อ - ชื่อสกุลผู้เขียนบท หรือ ตอน. (ปีพิมพ์). ชื่อบทหรือตอน. ใน ชื่อ ชื่อสกุล (บรรณาธิการ). **ชื่อหนังสือ** (ครั้งที่พิมพ์ หน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทหรือ ตอน).สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ปิยทัศน์ ทัศนาวิวัฒน์. (2550). ประวัติโรคไหลตาย. ใน สุมาลี นิมมานนิตย์ และ ปรีดา มาลาสิน (บรรณาธิการ), **โรคไหลตาย**: Sudden unexplained death syndrome (หน้า12-25). กรุงเทพมหานคร: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

3. **บรรณานุกรมบทความวารสาร**

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร** ปีที่, (ฉบับที่) : หน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร.

ตัวอย่าง

กฤษณา น้อมสกุล, ลักขณา กานดี, สิริพร สืบสาน, ปวีณ เกื้อกุล, มาลี อุดมผล, สวัสดิ์ รักดี, และคณะ. (2550). การดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน. **วารสารกรมอนามัย** 25, (52): 56-60.

4. **บรรณานุกรมออนไลน์**

ชื่อผู้รับผิดชอบเว็บไซต์/หน่วยงาน/บุคคล. (ปีที่ปรากฏ). ชื่อบทความ.ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จาก http://.....

ตัวอย่าง

ชวนะ ภวกานันท์.(2548). ธุรกิจสปาไทยน่าก้าวไกลไปกว่านี้. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2554, จาก http://www.businesstgai.co.th/content.php?data= 407720–opinion

5. บรรณานุกรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่). ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จาก (ชื่อฐานข้อมูล)

ตัวอย่าง

ชาญชัย เจริญรื่น. (2544). การจัดแรงด้านทางอากาศพลศาสตร์ ของเมล็ดข้าวเปลือก. วารสารวิชาการ. 9(3). ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2549, จาก ฐานข้อมูลวารสาร วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

6. บรรณานุกรมบทความจากการสืบค้น CD-ROM

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ (ชื่อ CD ROM). ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จาก (ชื่อฐานข้อมูลที่สืบค้น). หมายเลขเอกสารที่สืบค้น

ตัวอย่าง

Baker, J. (2008). **Acceptability of interventions to staff in long-terms case setting for older adults: Comparing rating.** (Doctoral Dissertation). Retrieved November 26, 2009, from ProQuest Dissertation & Theses databases. (Publication No. AAT3354064)

ดาวน์โหลดรูปแบบการเขียนได้ที่

https://www.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/about/submissions

การสมัครสมาชิก

อัตราค่าสมาชิก วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อัตราค่าสมัครสมาชิกราย 6 เดือน ฉบับละ 150 บาท 1 ปี จำนวน 2 ฉบับ เป็นเงิน 300 บาท

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

1. เงินสด (กรณีสมัครด้วยตนเอง)
2. ติดต่อฝ่ายประชาสัมพันธ์ จัดจาหน่ายและสมาชิก
   โทรศัพท์ (02) – 8006800-5 ต่อ 1403 โทรสาร (02) - 8006806

(รูปแบบการเขียนบทความวิจัยลงวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)

ชื่อเรื่องภาษาไทย
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ } (ตัวหนา ขนาด18)

ชื่อผู้นิพนธ์ (ขนาด 14)
รายละเอียดผู้นิพนธ์ (สาขาวิชา, คณะ, มหาวิทยาลัย)
e-mail: ……
} (ขนาด 12)

บทคัดย่อ (ตัวหนา ขนาด 16)

……
……
……

คำสำคัญ :

ABSTRACT (ตัวหนา ขนาด 16)

……
……
……

Keywords :

บทนำ

……
……
……
……
……
……
……
……
……

วัตถุประสงค์การวิจัย

……
……
……
……
……
……
……
……
……

กรอบแนวคิดการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

(รูปภาพ)

การดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

.....

ตาราง.....

(ตาราง)

อภิปรายผล

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

.....

.....

.....

.....

ใบสมัครสมาชิกวารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

อาชีพ ☐ อาจารย์ประจำสาขาวิชา.....คณะ.....

☐ สถาบัน/ มหาวิทยาลัย.....

☐ นักศึกษา ระดับ ..... คณะ ..... มหาวิทยาลัย .....

อื่นๆ .....

เหตุผลที่ต้องการสมัครเป็นสมาชิก

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่.....หมู่.....ซอย.....

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรสาร..... E-mail : .....

การสมัครสมาชิก

อัตราค่าสมาชิก วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อัตราค่าสมาชิกราย 6 เดือน ฉบับละ 150 บาท 1 ปี จำนวน 2 ฉบับ เป็นเงิน 300 บาท

การส่งเงินค่าสมัครสมาชิก

1. ☐ เงินสด ชำระได้ที่ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. ☐ ชำระผ่านธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขาท่าพระ เลขบัญชี 142-1-234-452

ลงนาม.....

(.....)

...../...../.....

แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณานำลงตีพิมพ์
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ชื่อ-นามสกุล *ระบุคำนำหน้า ยศ และตำแหน่งทางวิชาการให้ครบถ้วน

ผู้แต่งหลัก ภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว) .....

ภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss.) .....

☐ อาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ..... ☐ นักศึกษา ระดับ .....

☐ อื่น ๆ ระบุ .....

สถาบัน/มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน .....

คณะ..... สาขาวิชา.....

ที่อยู่ เลขที่..... หมู่ ..... ซอย ..... ถนน.....

แขวง/ตำบล ..... เขต/อำเภอ.....

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

☐ ผู้แต่งร่วม ☐ อาจารย์ที่ปรึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ .....

*ระบุคำนำหน้า ยศ และตำแหน่งทางวิชาการให้ครบถ้วน

1. ชื่อภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว).....

ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss.) .....

2. ชื่อภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว).....

ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss.) .....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่.....หมู่ ..... ซอย ..... ถนน .....

แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ ..... จังหวัด .....รหัสไปรษณีย์ .....

โทรศัพท์.....โทรสาร ..... E-mail.....

ประเภทบทความ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทวิจารณ์หนังสือ ☐ บทความปริทัศน์

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย .....

.....

ภาษาอังกฤษ .....

.....

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่า **<u>บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์</u>** ในวารสารใดมาก่อน และ **<u>จะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์</u>** ในวารสารอื่น นับจากวันที่ได้ส่งบทความต้นฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ข้าพเจ้ายินยอมให้กองบรรณาธิการ จัดหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และยอมรับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ..... ผู้ส่งบทความ

(.....)