



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

HATYAI ACADEMIC JOURNAL วารสาร หาดใหญ่วิชาการ

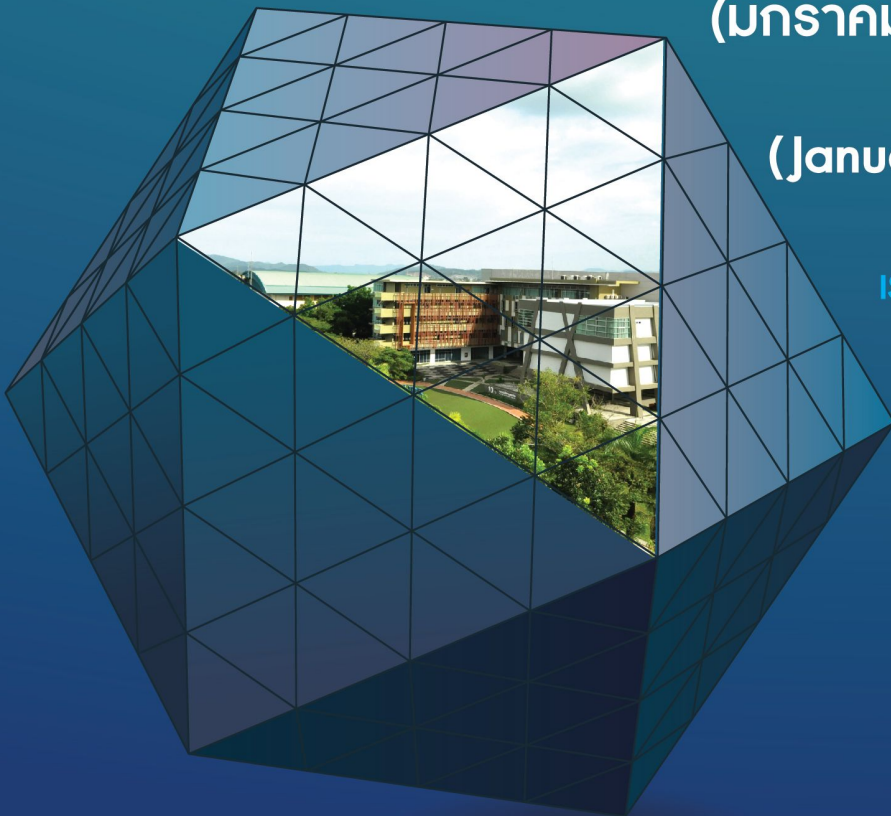
ปีที่ 22 ฉบับที่ 1

(มกราคม - เมษายน 2567)

Vol.22 No.1

(January - April 2024)

ISSN: 2651-1614 (Online)





วารสารหาดใหญ่วิชาการ

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2567

วัตถุประสงค์และขอบเขต

วารสารหาดใหญ่วิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านการวิจัยและบทความวิชาการของอาจารย์ นักศึกษา และนักวิชาการ โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์และสนับสนุนผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ

โดยมีขอบเขตของบทความที่เปิดรับ ดังนี้

- 1) บริหารธุรกิจและการจัดการ มีสาขาวิชาย่อย คือ การจัดการ พฤติกรรมองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตลาด การบัญชี การเงิน การจัดการการท่องเที่ยว และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) สังคมศาสตร์ มีสาขาวิชาย่อย คือ การศึกษา การสื่อสารการตลาด รัฐประศาสนศาสตร์ และรัฐศาสตร์
- 3) มนุษยศาสตร์ มีสาขาวิชาย่อย คือ ศิลปะและมนุษยศาสตร์
- 4) เศรษฐศาสตร์ มีสาขาวิชาย่อย คือ เศรษฐศาสตร์การจัดการ
- 5) จิตวิทยา มีสาขาวิชาย่อย คือ จิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาประยุกต์ และจิตวิทยาคลินิก
- 6) สาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กำหนดการเผยแพร่

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

คณะที่ปรึกษา

อาจารย์ประณีต ดิษยะศริน

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล เหล่าสุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์

ดร.ธารพรพร สัตยารักษ์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอแก้ว จันทร์กิงทอง

รองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ลิ้มโยธิน

(1) บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (2) ข้อความและบทความในวารสารหาดใหญ่วิชาการ เป็นแนวคิดของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำ และมีใช้ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (3) กองบรรณาธิการ ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ เอกสมทราเมษฐ์	ม.สงขลานครินทร์
ศาสตราจารย์ ดร.ศากุน บุญอิต	ม.ธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี	ม.มหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา	จ.นครราชสีมา (เกษียณ)
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล	จ.ชุมพร (เกษียณ)
รองศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์ ตีนาน	ม.รังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์	ม.วลัยลักษณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุษอริ ยี่หะ	ม.ราชภัฏสงขลา
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ	ม.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย	ม.ราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิ ขจรกิตติยา	ม.ราชภัฏยะลา
รองศาสตราจารย์ ดร.เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ทัศนีย์ ประธาน	ม.หาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา กุณพล	ม.ราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์	ม.ทักษิณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชญานันท์ นักพ่อน	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานุกาพ รักษ์สุวรรณ	ม.สวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชียรชัย พันธคง	ม.หาดใหญ่
ดร.สิริลักษณ์ ทองพูน	ม.หาดใหญ่
ดร.เจตน์สฤษฏ์ สังขพันธ์	ม.หาดใหญ่

ฝ่ายตรวจสอบด้านภาษา

อาจารย์เอरिक แกร์อัลลีน
ดร.เกริก กี่สวัสดิ์คอน

ฝ่ายบริหารจัดการวารสาร

ดร.เพ็ญสุข เกตุมณี
นายณัฐวุฒิ ชิวพิทักษ์ผล
นางสาวอริศรา พฤกษ์ภากรณ์

ติดต่อสอบถาม: ฝ่ายเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สำนักวิจัยและพัฒนา อาคารยูเพลซ่า ชั้น 3

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ 222 ถ.พลพิชัย-บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทรศัพท์ 074-200347 E-mail: hu_apc@hu.ac.th

วารสารหาดใหญ่วิชาการ

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2567

สารบัญ

บทความวิจัย

แนวโน้มองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภาคการภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกล้วยา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต์, ระชานนท์ ทวีผล, และ พัทธ์ชัย ศิริวงศ์.....1

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล

พิชญาภา อ่วมลี, พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก, และ ไพรัช พรพันธ์เดชาวิทยา.....26

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานสถานีตำรวจตามทฤษฎีการตำรวจชุมชน

กาญจนาวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทรานุช มหากาญจนะ.....49

อิทธิพลของประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สุภาภรณ์ ผลบุญ, สุดาร์ตน์ ต้นติวิวัฒน์, และ พลเทพ พูนพล.....68

การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร.....95

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและกระบวนการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ อีรวรรณ อีระพงษ์.....111

สภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนย่านซื่อ

ภรณ์ีย ยี่ถีน และ เกษตรชัย และทิม.....135

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย: การสังเคราะห์ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

วิศยา หวังพลายเจริญสุข, พัทธ์ชัย ศิริวงศ์, และ ปฏิพัทธ์ ต้นมิ่ง.....159

HATYAI ACADEMIC JOURNAL

Vol. 22 No.1 January – April 2024

CONTENTS

Research Article

Trends and Compositions of Creative Food Innovations for Creating Consumer Experiences to Business Opportunities for Boutique Hotel Restaurants with Cannabis-Infused Menu Items

Tharnupat Jithpakdeepornrat, Rachanon Taweephon, and Phitak Siri Wong.....1

Professional and Task Efficiency of Accountants in Small and Medium Enterprises (SMEs) in the Digital Era

Pitchayapa Uamsee, Pornpip Shoommuangpak, and Pairat Pornpundejwittaya26

Confirmatory Factor Analysis of the Supervising Commission of the Police Station Administration's Plan Following the Community Policing Theory

Kanjanawan Chuenarom and Chandra-nuj Mahakanjana.....49

The Influence of Employee Experience and Quality of Work Life on Work Engagement of Civil Servants of the Ministry of Justice: Psychological Contracts and Job Satisfaction as Mediators

Suphaphorn Phonbun, Sudarat Tuntivivat, and Polthep Poonpol.....68

A Study of the Needs and Guidelines to Enhance the Research Competencies of Academic Support Personnel at Distance Education Universities in Thailand

Somkiat Kaewkobsaba and Sirirut Jumnaksarn.....95

Gender Identity Acceptance and Self-Compassion Process of Women Loving Women

Joemtawan Khemmongkhon and Teerawan Teerapong.....111

Ecotourism Management Status of People of the Yansue Community

Poranee Yeetin and Kasetchai Laeheem.....135

The Social Networking Condition in Thailand: A Synthesis with Systematic Literature Review

Wassaya Wangplaicharoensuk, Pitak Siri Wong, and Patipat Tunming159

แนวโน้มและองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติกด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

Trends and Compositions of Creative Food Innovations for Creating Consumer Experiences to Business Opportunities for Boutique Hotel Restaurants with Cannabis-Infused Menu Items

ฐานุพัช จิตภักดีภรณ์^{1*}, ระชานนท์ ทวีผล², และ พิทักษ์ ศิริวงศ์³

Tharnupat Jithpakdeepornrat^{1*}, Rachanon Taweephol², and Phitak Siriwong³

Abstract

The purpose of this research was to investigate the trends and components of creative food innovation to generate consumer experience and to increase business opportunities of restaurant operators in boutique hotels with cannabis-infused menu items. This study used qualitative research and grounded theory methodology to generate

¹ นักศึกษาปริญญาโทชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

¹ Ph.D. Student, Tourism Hotel and Event Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Petchaburi IT Campus

² Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Management Science Silpakorn University, Petchaburi IT Campus

³ Associate Professor, Ph.D., Faculty of Management Science Silpakorn University, Petchaburi IT Campus

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Jithpakdeepornr_t@silpakorn.edu)

รับบทความวันที่ 9 มีนาคม 2566 แก้ไขวันที่ 12 กรกฎาคม 2566 รับลงตีพิมพ์วันที่ 13 กรกฎาคม 2566

theoretical conclusions from documented research and in-depth interview methods. The samples were 30 key informants. Data were analyzed through triangulation from different literature reviews, in-depth interviews, and non-participant observation. The results indicated that consumers regarded food with cannabis as highly nutritious. Food preparation also incorporated new ideas, showed creativity, and was disassociated from ideas of “drug addiction.” Moreover, some entrepreneurs were involved in ongoing research about further developments in cannabis-infused menu items to create new experiences for customers, leading to better business opportunities. The benefit of this research is the results can be used as a guide in creating business opportunities for restaurant operators at boutique hotels with cannabis-containing food items which are based on five keys: 1) material, 2) method, 3) memory, 4) marketing, and 5) message.

Keywords: *Creative Food Innovation, Business Opportunities, Restaurant Owners, Boutique Hotels, Cannabis-infused Menu Items*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวโน้มของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 30 ราย และผ่านการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่แตกต่างกัน ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มผู้บริโภคมีทัศนคติเกี่ยวกับอาหารที่มีส่วนผสมของกัญชาว่ามีคุณค่าทางโภชนาการ มีความแปลกใหม่สร้างสรรค์ เหมือนอาหารปกติทั่วไปและไม่ใช้สิ่งเสพติด อีกทั้งสถานประกอบการบางแห่งได้เริ่มให้ความสนใจพัฒนาเมนูเป็นอาหารเฉพาะกลุ่มให้กับผู้บริโภค เพื่อสร้างประสบการณ์ที่แปลกใหม่แก่ผู้บริโภค ประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโอกาสทางธุรกิจแก่ผู้ประกอบการ

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

ภัตตาหารภายในโรงแรมแบบบูติกด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา ได้แก่ 1) วัตถุดิบ 2) กระบวนการ 3) ประสบการณ์ 4) การตลาด และ 5) การสื่อสาร

คำสำคัญ: นวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์, โอกาสทางธุรกิจ, ผู้ประกอบการภัตตาหาร, โรงแรมบูติก, รายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

บทนำ

นโยบายส่งเสริมพืชเศรษฐกิจ เช่น “กัญชา” ของรัฐบาลไทยเริ่มเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้นมาก หลังจากกระทรวงสาธารณสุขได้ออกประกาศ เรื่อง ระบุชื่อยาเสพติดให้โทษในประเภท 5 ที่ผ่อนปรนมาตรการให้ทุกส่วนของกัญชาและกัญชงไม่เป็นยาเสพติดอีกต่อไป ยกเว้น ช่อดอก ใบที่ติดกับช่อดอก และเมล็ดกัญชา เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2563 (Announcement of the Ministry of Public Health, 2021; Deng, Slutskiy, & Boonchutima, 2023) ในอดีตใบกัญชาถูกนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในรายการอาหารของคนไทย ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นสมุนไพรเพื่อทำให้อาหารมีรสชาติอร่อยกลมกล่อม นิยมใส่อาหารประเภทผัดแกง หรือก๋วยเตี๋ยว และนำมาพัฒนาใช้ปรุงอาหารที่หลากหลาย เช่น ขนม เครื่องดื่ม เป็นต้น ในต่างประเทศมีการใช้สารสกัดกัญชาและกัญชงในสินค้าบริโภค อาทิ กัมมี่ เยลลี่ ช็อกโกแลต และบราวนี่ จนกระทั่งมีการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการจำหน่ายสินค้าที่ใช้กัญชาเชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ในสหรัฐอเมริกามีการจำหน่ายกัญชาอย่างถูกกฎหมาย ผู้บริโภคสามารถซื้ออาหารที่ผสมกัญชาเพื่อบริโภคได้ สอดคล้องกับอาหารฟังก์ชันที่เพิ่มมูลค่าสำหรับอาหารทั่วไป ในขณะที่สินค้ากัญชาที่นำมาบริโภคได้นั้นได้รับความนิยมสูงสุดในสหรัฐอเมริกา อาทิ กัญชาบราวนี่ ตลอดจนอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในกลุ่มของธุรกิจภัตตาหารและร้านอาหารได้พิจารณาทางเลือกด้วยการทำให้กัญชาถูกกฎหมาย เนื่องจากอาหารที่ผสมกัญชา รวมถึงสินค้าอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันมีความหลากหลายมากขึ้น (Maccoun & Mello, 2015; Raser, Ohara, & de Castro, 2021)

อย่างไรก็ตาม โอกาสของธุรกิจจำหน่ายอาหารผสมกัญชาของไทยพบว่า ผู้ประกอบการในประเทศไทยต่างมีความพร้อมในธุรกิจอาหารผสมกัญชา แต่อาจมีข้อจำกัดในระยะเริ่มต้น เนื่องด้วยปริมาณกัญชาและราคาใบกัญชาที่สูงเพิ่มขึ้นมาก รวมทั้งในระยะเริ่มต้นที่ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลสามารถปลูกได้ตามกฎหมายอย่างถูกต้องมีจำนวนน้อย และการส่งออกของสินค้าอาหารและเครื่องดื่มที่มีกัญชาเป็นส่วนผสมไม่สามารถทำได้ ในขณะที่บางประเทศไม่มีนโยบายการเปิดเสรีด้านกัญชา สิ่งสำคัญที่ทำให้ธุรกิจภัตตาหารของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมแบบบูติกในประเทศไทยสามารถดำเนินธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสื่อสารกับผู้บริโภคให้เกิดความเข้าใจถึงประโยชน์และผลข้างเคียงที่อาจเกิดขึ้นจากการบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของกัญชา ทั้งนี้ เมื่อผู้บริโภคมีการรับรู้และเกิดความเชื่อมั่นย่อมเป็นการดึงดูดผู้บริโภคกลุ่มใหม่ (Deng et al., 2023) ดังนั้นการนำนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การรับโอกาสทาง

ธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา จึงเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจในธุรกิจภัตตาคาร เกิดคุณค่าและประสบการณ์ให้กับผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติค (Bhanityanakorn, 2021) โดยผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของรายการอาหารและเครื่องดื่ม รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในธุรกิจภัตตาคารที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน

ในขณะที่นวัตกรรมด้านอาหารมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนำเสนอขายสินค้าและบริการโดยอาศัยปัจจัยทางการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เกิดจากความต้องการ และตอบสนองความต้องการนั้นได้อย่างถูกต้อง และผู้ประกอบการสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของรายการอาหารเพื่อสร้างความแปลกใหม่สำหรับผู้บริโภค ผ่านกระบวนการผลิตที่ทำให้อาหารมีคุณภาพคงที่และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น (Worasiha, 2015; Krajaeajan & Pheaphan, 2020) ดังนั้นการสร้างความแตกต่างในการแข่งขันจะกลายเป็นจุดเด่นสามารถนำไปสู่ประสบการณ์การรับประทานอาหารที่น่าจดจำ การนำนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้เพื่อรักษาความอยู่รอดหรือเป็นช่องทางการเติบโตทางเศรษฐกิจภายใต้แนวคิดการสร้างคุณค่าตราสินค้า (Brand Equity) ส่งผลให้ธุรกิจมีคุณค่าและมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากท้องตลาดทั่วไป การสร้างโอกาสทางธุรกิจในธุรกิจภัตตาคาร นับตั้งแต่ได้มีการเผยแพร่ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการอนุญาตให้ใช้ประโยชน์จากกัญชาทางการแพทย์สามารถนำไปเป็นส่วนผสมในรายการอาหารและเครื่องดื่มได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ความนิยมในการนำกัญชามาใช้กลายเป็นประเด็นทางธุรกิจที่ทำนาย (Bernarto, Berlianto, Meilani, Masman, & Suryawan, 2020)

ดังนั้นผลการศึกษาแนวโน้มและองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา ซึ่งเป็นการบูรณาการนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดเป็นรายการอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์แก่ผู้บริโภคควบคู่กับสร้างมูลค่าเพิ่มต่อธุรกิจ นอกจากนี้ยังเป็นกลยุทธ์การดึงดูดผู้บริโภคชาวต่างชาติที่มาใช้บริการธุรกิจโรงแรมแบบบูติคในประเทศไทย อันจะนำมาสู่การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Gastronomy Tourism) ที่อยู่ในยุทธศาสตร์ของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาแนวโน้มของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

2. ศึกษาองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภาคการภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

การทบทวนวรรณกรรม

นวัตกรรมอาหาร

นวัตกรรม (Innovation) เป็นสิ่งที่เป็นได้ทั้งการสร้างขึ้นมาใหม่หรือความคิดที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือแม้กระทั่งอาจเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้วแต่ถูกนำไปต่อยอดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งจะผ่านการยอมรับก็ต่อเมื่อมีผลทางธุรกิจหรือทางเศรษฐกิจ เนื่องจากความต้องการเกิดขึ้นเมื่อนวัตกรรมสามารถใช้แก้ปัญหาได้จริง โดยผ่านกระบวนการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนวัตกรรมที่ไปบูรณาการกับอาหาร โดย Wutthirong (2019) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือการนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม สำหรับ Ratanasuwanchart, Rudchoochip, and Wongthongdee (2018) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นความรู้พื้นฐานที่เกิดจากการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ สร้างขึ้นมาโดยการคิดวิธีการ โครงสร้าง หรือสินค้าใหม่ เพื่อกระตุ้นหรือขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การพิจารณาลักษณะของนวัตกรรมที่ผู้ประกอบการนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจสามารถแบ่งได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ นวัตกรรมสินค้า นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมบริการ ตลอดจนการนำนวัตกรรมเข้ามาพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินธุรกิจให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค (Songsoonthornwong, 2016) จากการศึกษาของ Charlebois, Somogyi, and Sterling (2018) พบว่า ธุรกิจที่แสวงหาการเติบโตอย่างต่อเนื่องมีการปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มที่ขับเคลื่อนด้วยอุปสงค์เนื่องจากธุรกิจนำเสนอสินค้าใหม่ผ่านนวัตกรรมด้วยสถานะตลาดที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ อาทิ เศรษฐกิจ สถาปัตยกรรม เทคโนโลยีอุตสาหกรรมและกฎระเบียบ ดังนั้นธุรกิจสามารถเสนอความน่าสนใจในการขายกัญชาหรือสินค้าอาหารที่ผสมกัญชาเป็นการสร้างสรรค์สินค้าทางเลือกใหม่ (Wang et al., 2015) อย่างไรก็ตาม กัญชาและสินค้าอาหารผสมกัญชาจึงเป็นนวัตกรรมด้านอาหารที่มีความสำคัญต่อการเติบโตของธุรกิจอาหาร โดยผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงวัตถุดิบใหม่และมีคุณภาพ

ในส่วนของนวัตกรรมอาหาร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ Worasiha (2015) กล่าวว่า นวัตกรรมด้านอาหารมีการปรับเปลี่ยน พัฒนา และดัดแปลงเพื่อให้ถูกปาก ได้แก่ รสชาติ การปรุงแต่ง รูปลักษณ์ ค่านิยม และวิธีการดำเนินชีวิต ในขณะที่ Chaiyasain (2018) กล่าวว่า การออกแบบสินค้าหรือการพัฒนาอาหารและเครื่องดื่มให้มีความหลากหลายทันสมัยต้องสามารถตอบสนองความต้องการทั้ง 5 ของผู้บริโภค ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส สำหรับ Moskowitz (2000); Frøst (2010); Olsen (2015)

เสนอไว้ว่า การสร้างสรรค์อาหารแปลกใหม่ที่ผสมผสานกับบรรยากาศของภัตตาคาร นับว่าเป็นกระบวนการพัฒนาอาหารเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ Rioux, Beaulieu, and Turgeon (2017) กล่าวว่า นวัตกรรมอาหารมีความสำคัญต่อการเติบโตของอาหาร โดยผู้ประกอบการควรคำนึงถึงวัตถุดิบใหม่ การคิดค้น และการสร้างสรรค์สำหรับอาหารใหม่ ๆ ในขณะเดียวกัน Bigliardi and Ferraro (2013) ระบุว่า นวัตกรรมอาหารมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ส่วนผสมชนิดใหม่ 2) วัตถุดิบที่สดใหม่ 3) กระบวนการหรือเทคนิคใหม่ 4) นวัตกรรมของคุณภาพอาหาร 5) กระบวนการบรรจุภัณฑ์ใหม่ และ 6) ช่องทางการจัดจำหน่ายหรือวิธีการขายแบบใหม่ ทั้งนี้ นวัตกรรมอาหารสร้างสรรค์จะประสบความสำเร็จได้ ย่อมเกิดการรับรู้และเกิดความต้องการของผู้บริโภค รวมทั้งการคงสภาพรักษาคุณภาพทางประสาทสัมผัส และเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ดั้งเดิม ซึ่งเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของการแข่งขันในธุรกิจที่มีมากขึ้น (Charlebois et al., 2018; Bigliardi, Ferraro, Filippelli, & Galati, 2020; Guiné, Florença, Barroca, & Anjos, 2020)

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นวัตกรรมอาหารเป็นความรู้พื้นฐานที่เกิดจากการสร้างสรรค์คิดค้นวิธีการ กระบวนการใหม่ สินค้าใหม่ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านนวัตกรรมด้านอาหารที่มีการคิดค้นสร้างสรรค์โดยอาศัยองค์ประกอบในด้านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส รวมถึงความสดใหม่ของวัตถุดิบ กรรมวิธีการผลิตที่มีความแตกต่าง การนำค่านิยมและวิถีการดำเนินชีวิตมาใช้

การสร้างประสบการณ์ผู้บริโภค

การสร้างประสบการณ์ผู้บริโภค เป็นโครงสร้างหลายมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ อารมณ์ พฤติกรรม ประสาทสัมผัส และการตอบสนองทางสังคมของผู้บริโภคไปยังสินค้าและบริการขององค์กร ในระหว่างทางเลือกซื้อของผู้บริโภค สำหรับการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริโภคกับส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้บริโภคได้ตอบกับองค์กรผ่านความหลากหลายของจุดสัมผัส (Contact Points) ที่ส่งผลให้เกิดการเดินทางและอารมณ์ของผู้บริโภคที่ซับซ้อน กำหนดประสบการณ์ผู้บริโภคด้วยการเผชิญหน้าทางตรงหรือทางอ้อม เช่น การสื่อสาร การบริการ การบริโภค เป็นต้น (Lemke, Clark, & Wilson, 2010; Lemon & Verhoef, 2016) นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการประสบการณ์ของตราสินค้าได้รับอิทธิพลจากการตอบสนองของผู้บริโภคทั้งทางตรงและทางอ้อม และการตอบสนองพฤติกรรมที่กระตุ้นโดยตราสินค้า ยกกระดับความสำคัญและความสนใจในการบริหารจัดการ (Brakus, Schmitt, & Zarantonello, 2009; Klaus & Maklan, 2013) ตลอดจนการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคทำให้เกิดความประทับใจในทุกจุดสัมผัสที่ผู้บริโภคต้องพบเจอ ทำให้ผู้บริโภครู้สึกถึงสิ่งที่ได้รับมากกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่มีต่อธุรกิจ

การสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคแบ่งได้ 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ทางกายภาพ (Physical Experience) เป็นสิ่งที่จับต้องและสามารถประเมินสินค้า (Tangible Parts) ได้แก่ รูปร่าง ลักษณะ สี สัน การใช้งาน ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และราคาที่เหมาะสม ผลการใช้ประสบการณ์ทางกายภาพในการ

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

แข่งขันทางการตลาด พยายามสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าจนสามารถแข่งขันได้ ทำให้เกิดความกลมกลืนจนผู้บริโภคไม่อาจรับรู้ถึงความแตกต่างในตัวสินค้าได้ รวมทั้งต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องจากผู้ประกอบการที่ทำให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึก และการรับรู้ถึงคุณภาพ (Perceived Quality) และ 2) ประสบการณ์ทางจิตใจ (Emotional Experience) เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ของสินค้าและการบริการ (Intangible Parts) เช่น ภาพลักษณ์ตราสินค้า ความเชื่อมั่น ความนิยม ความพึงพอใจในการใช้สินค้าจากธุรกิจ เป็นต้น (Opasbutra & Pornwasurat, 2020) ดังนั้นหากผู้ประกอบการต้องการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้บริโภคผ่านรูปร่างและลักษณะของสินค้า ภาพลักษณ์ และคุณค่าตราสินค้า ย่อมช่วยเพิ่มโอกาสในการจำหน่ายสินค้าและทำให้ผู้บริโภคเกิดความจงรักภักดีในตราสินค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผลกำไรในระยะยาว (Puangmaha, 2021)

จากการศึกษาของ Bunluesin and Kleeya (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคผ่านศูนย์กลางทางสังคมของตราสินค้านี้ในระดับโลกในกลุ่มธุรกิจบริการ พบว่า ตราสินค้านี้ในระดับโลกในกลุ่มธุรกิจบริการมีหลักในการดำเนินธุรกิจเฉพาะของตนเอง โดยให้ความสำคัญกับความประทับใจ คุณภาพ การให้บริการ คุณค่า และให้ความสำคัญกับผู้บริโภคผ่านประสบการณ์ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมองเห็น 2) การได้กลิ่น 3) การรับรู้รส 4) การได้ยิน และ 5) การสัมผัส อีกทั้งสอดคล้องกับ Kiatkawsin and Sutherland (2020) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ประกอบการควรส่งเสริมประสบการณ์การรับประทานอาหารผ่านความน่าเชื่อถือของตราสินค้า โดยความชื่นชอบตราสินค้าเป็นตัวทำนายความตั้งใจในการกลับมาซื้อซ้ำและความเต็มใจที่จะจ่าย หากธุรกิจจัดการสามารถส่งมอบคุณภาพการบริการที่สูงกว่ามาตรฐานทั่วไปอาจทำให้ผู้บริโภคมีความตั้งใจซื้อและตอบสนองการบริการได้ อย่างไรก็ตาม การตระหนักรู้ของพนักงาน โอกาสรับประทานอาหาร ความเป็นส่วนตัว บรรยากาศร้านอาหาร และระบบควบคุมการจัดการ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริการ และการจัดการประสบการณ์ของผู้บริโภคได้

คุณค่าของตราสินค้า

Aaker (1996) ได้ให้ความหมายของคุณค่าตราสินค้าว่า เป็นกลุ่มของสินทรัพย์และหนี้สินที่มีความเชื่อมโยงกับชื่อและตราสินค้า ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการที่มีอยู่เดิมขององค์กร และมีองค์ประกอบ 5 มิติ ที่ก่อให้เกิดการรับรู้คุณค่าตราสินค้า ได้แก่ 1) การรับรู้ถึงตราสินค้า (Brand Awareness) เป็นความสามารถของผู้มีศักยภาพในการซื้อและสามารถจดจำหรือระลึกได้ว่าตราสินค้าเป็นสินค้าชนิดใด โดยการรับรู้ถึงตราสินค้านี้มีหลายระดับที่แตกต่างกัน 2) การเชื่อมโยงตราสินค้า (Brand Association) เป็นความคิดเห็นที่ผู้บริโภคมีต่อคุณภาพหรือแสดงความคิดเห็นของตราสินค้าเปรียบเทียบกับตราสินค้าของคู่แข่ง 3) ความจงรักภักดีต่อตราสินค้า (Brand Loyalty) เป็นการแสดงระดับความพึงพอใจที่สม่ำเสมอหรือเป็นการซื้อตราสินค้าเดิม อาจเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคทำการเลือกซื้อตราสินค้าหนึ่งเป็นประจำโดยไม่สนใจตราสินค้าอื่น 4) การรับรู้ในคุณภาพ (Perceived Quality) เป็นความรู้สึกของผู้บริโภคที่รับรู้ถึงคุณภาพโดยรวมหรือคุณภาพ

ที่เหนือกว่าของตราสินค้า โดยมีการคำนึงถึงวัตถุประสงค์การใช้งานหรือคุณสมบัติของสินค้านั้น ๆ และ 5) สินทรัพย์ประเภทอื่น (Brand Assets) เป็นทรัพย์สินที่เกิดจากตราสินค้าและสามารถประเมินเป็นค่าตราสินค้าได้ เช่น ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร สิทธิประโยชน์ เครื่องหมายการค้า ช่องทางการจำหน่าย เป็นต้น ในขณะที่ Keller (1998) อธิบายถึงคุณค่าตราสินค้าในอีกมุมมองหนึ่ง นั่นคือรูปแบบคุณค่าของตราสินค้าโดยเจ้าของตราสินค้าหรือผู้ประกอบการสินค้า ในขณะที่รูปแบบคุณค่าของตราสินค้าให้ความสำคัญกับเรื่องของการตลาด โดยมาจากความรู้เกี่ยวกับตราสินค้าของผู้บริโภคที่มีผลตอบสนองต่อตราสินค้า ดังนั้นองค์ประกอบของ “คุณค่าตราสินค้า” ทั้งสองแนวคิดมีความคล้ายคลึงกันมาก และถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบและวัดคุณค่าของตราสินค้า ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในทางวิชาการ

โรงแรมบูติค

โรงแรมแบบบูติค เป็นโรงแรมขนาดเล็กมีที่พักไม่เกิน 150 ห้อง มีการออกแบบและตกแต่งที่มีเอกลักษณ์หรูหราแปลกตา ในบางพื้นที่นำบ้านเก่าของครอบครัวมาดัดแปลงเป็นที่พักแรมและให้บริการที่อบอุ่นเอาใจใส่ต่อลูกค้า เช่นเดียวกับ Jones, Day, and Quadri-Felitti (2013) กล่าวว่า โรงแรมบูติคเป็นที่พักขนาดเล็กเปิดโอกาสให้เข้ามาสัมผัสประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและมีการดูแลเอาใจใส่ลูกค้าอย่างอบอุ่น ในขณะที่ Erkutlu and Chafra (2006) กล่าวว่า เอกลักษณ์ของโรงแรมแบบบูติคสะท้อนถึงความหรูหรา หากแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดและมีความแตกต่างจากโรงแรมแบบมาตรฐาน เมื่อพิจารณาธุรกิจโรงแรมแบบบูติคในประเทศไทย จะเห็นได้ว่ามีอัตราการเติบโตค่อนข้างสูง เป็นธุรกิจที่นักลงทุนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็กและไม่มีข้อจำกัดตายตัว ทำให้ผู้ประกอบการมีโอกาสในการดำเนินธุรกิจและสามารถออกแบบโรงแรมได้ตามความต้องการ โดยเฉพาะโรงแรมแบบบูติคในจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักของประเทศไทย อาทิ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ภูเก็ต กระบี่ และประจวบคีรีขันธ์ เป็นต้น

ดังนั้นลักษณะการบริหารงานโรงแรมแบบบูติคในบริบทของไทยส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการจะเป็นผู้บริหารงานเอง โดยการดำเนินกิจการถูกดัดแปลงมาจากอาคารเก่า เพื่อเป็นการรักษาบรรยากาศในอดีต ซึ่งเป็นจุดขายและมีเสน่ห์ที่เป็นเรื่องเล่าให้นักท่องเที่ยวเพื่อสร้างความแตกต่าง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับศิลปะการตกแต่งให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงในเรื่องของความเชื่อและความทรงจำในอดีต โดยโรงแรมแบบบูติคในไทยเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนไม่สูงมาก สามารถสร้างชื่อเสียงโดยการเชื่อมโยงจากเอกลักษณ์ในด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Kasikorn Research Center, 2012) ซึ่งเอกลักษณ์ที่แตกต่างของโรงแรมแบบบูติค ทำให้ลักษณะของโรงแรมสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้ง่ายขึ้น โดย McKenny (2015) ได้แบ่งคุณลักษณะเด่นของที่พักแบบบูติค ประกอบไปด้วย 6 คุณลักษณะต่อไปนี้ 1) ขนาด 2) ทำเลที่ตั้งที่ดึงดูดความสนใจ 3) สถาปัตยกรรมและการออกแบบ 4) การบริการและคุณภาพ 5) ประสบการณ์ และ 6) กลุ่มเป้าหมาย

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

ดังนั้นการเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการของผู้ประกอบการ จึงถูกสะท้อนออกมาเป็นจุดขายที่แตกต่างได้ นอกจากนี้ โรงแรมแบบบูติคยังให้ความสำคัญในเรื่องของการ บริการและเอาใจใส่ที่มีลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Personalize Service) โดยกลุ่มผู้บริโภครสามารถสัมผัสได้ถึงบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับประสบการณ์ตรงจากการพักอาศัยที่น่าจดจำ สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการประสบการณ์ในการพักผ่อนที่แตกต่างกัน และสะท้อน ความเป็นตัวตนของบุคคลที่มีความน่าประทับใจอย่างแท้จริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี ปราบกฏการณ์วิทยา เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) จากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Podhisita, 2018) ที่เกี่ยวกับแนวโน้มองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหาร เชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายใน โรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 30 คน โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ งานวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกัญชา จำนวน 10 แห่ง 2) กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการธุรกิจภัตตาคารในโรงแรมแบบบูติคในประเทศไทยที่ดำเนินกิจการมากกว่า 3 ปี และมีบัญชี รายชื่อสมาชิกในสมาคมโรงแรมไทย จำนวน 10 แห่ง และ 3) กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญด้านการ ประกอบอาหาร ประกอบด้วย คณาจารย์จากสถาบันการศึกษา สมาชิกจากสมาคมเชฟแห่งประเทศไทย ผู้ประกอบอาหารที่มีชื่อเสียง (Celebrity Chef) และผู้ประกอบอาหารของโรงแรมชั้นนำ จำนวน 10 แห่ง

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ควบคู่ กับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) โดยผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการ ค้นคว้าข้อมูล อาศัยการศึกษาพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีจากขอบเขตด้านเนื้อหา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้สำหรับการสร้างลำดับข้อคำถามกึ่งโครงสร้างปลายเปิด พร้อมกับการ ใช้แบบบันทึกการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์มีการบันทึกเสียง บันทึกด้วยการเขียน และ ศึกษาข้อมูลจากภาพถ่าย เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการตีความหมาย (Buaraphan, 2011)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยการตรวจสอบด้วยทฤษฎีสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านตรวจสอบข้อมูลจาก 3 แหล่งที่มา ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย สถานที่ในการเก็บข้อมูล และบุคคลหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 2) ด้านผู้วิจัยแต่ละคนที่มีข้อมูลแตกต่างกัน โดยใช้นักวิจัยมากกว่า 1 คน ในการยืนยันข้อมูลที่ถูกค้นพบในปรากฏการณ์ ต้องอาศัยความไวต่อทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) จากประสบการณ์ในการวิจัย และ 3) ด้านการตรวจสอบแนวคิดและทฤษฎี

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับหลักการของ Macmillan (1971) ที่ได้นำเสนอไว้ว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนตั้งแต่ 25 - 29 คน ขึ้นไป เป็นระดับที่ให้ผลอัตราการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อน (Error) คงที่ที่ระดับ 0.02 สามารถสรุปได้ว่า ปริมาณการเก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม และนำไปถอดการบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ให้เป็นลักษณะของข้อความตัวอักษร พร้อมกับการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ อาศัยการตีความภายใต้บริบทนั้น เพื่อนำไปสร้างข้อมูลจากทฤษฎีฐานราก ค้นหาข้ออธิบายจากปรากฏการณ์ที่ศึกษา ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลใหม่จนกว่าข้อมูลหรือทฤษฎีดังกล่าวถึงจุดอิ่มตัว จากนั้นจึงจำลองข้อสรุปให้ปรากฏในรูปแบบแผนภาพจำลองทางความคิด (Conceptual Model) ต่อไป (Taweephol, 2017)

4. นำข้อมูลจากการตีความหมายไปสร้างทฤษฎีฐานราก เพื่อสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ซึ่งนำไปสู่การสร้างโอกาสในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัย

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รหัสโครงการ REC 65.1226-218-9942 หมายเลขใบรับรอง COA 66.0203-008

ผลการวิจัย

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สามารถสรุปผลแนวโน้มและองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

1. แนวโน้มของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ผลการศึกษา พบว่า อาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชาเป็นกระแสนิยม ทำให้ผู้บริโภคอยากลิ้มลองอาหารที่แปลกใหม่ มีความอยากรู้อยากลองถึงรสชาติหรือลักษณะว่าเป็นอย่างไร เมื่อกัญชาถูกนำมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมอาหารเชิงสร้างสรรค์ นับว่าเป็นโอกาสดีของผู้ประกอบการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมอาหารใหม่ ๆ เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค โดยต้องชี้แจงรายละเอียดของการนำไปใช้อย่างชัดเจน ซึ่ง ณ ปัจจุบัน กัญชาสามารถแปรรูปได้หลากหลาย ทั้งอาหารและเครื่องดื่ม อีกทั้งผู้บริโภคในปัจจุบันมีทัศนคติเกี่ยวกับอาหารที่มีส่วนผสมของกัญชาว่ามีคุณค่าทางโภชนาการ มีความแปลกใหม่ สร้างสรรค์ เหมือนอาหารปกติทั่วไปแต่ไม่ใช่สิ่งเสพติด ซึ่งในอดีตกัญชาได้ถูกนำมาใช้ในการประกอบอาหารเช่นเดียวกัน ในขณะที่โรงแรมบูติคบางแห่งได้เริ่มให้ความสนใจที่จะพัฒนากัญชาเป็นอาหารเฉพาะกลุ่มให้กับผู้บริโภคเพื่อสร้างประสบการณ์แปลกใหม่ให้กับผู้บริโภค พร้อมทั้งเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการโรงแรมบูติค

2. องค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

จากการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์ ในทัศนะเดียวกัน โดยพบว่ามี 5 องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 วัตถุดิบ (Material)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน พบว่า วัตถุดิบเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับแรก กล่าวคือ วัตถุดิบที่นำมาใช้ในการประกอบอาหารไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืองบประมาณในการลงทุนจำนวนมาก แต่วัตถุดิบนั้นควรเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากสิ่งเดิมที่มีอยู่และนำมาพัฒนาให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน โดยนำมาพัฒนาปรับปรุงให้มีความทันสมัยมากขึ้นหรือนำมาใช้ทดแทน ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพหรือเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาต่อยอด เพิ่มผลผลิต และเพิ่มมูลค่า โดยใช้วัตถุดิบเดิมที่มีอยู่หรือเป็นวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่น พร้อมทั้งยังสามารถแสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยการนำใบกัญชามาใช้ในการประกอบอาหาร ทั้งนี้ รายละเอียดของวัตถุดิบที่นำมาใช้ต้องอธิบายแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ลักษณะของใบ ความแตกต่างของสายพันธุ์และท้องถิ่นได้ เนื่องด้วยปริมาณของสารจากใบกัญชาอาจมีความแตกต่างกันเมื่อนำไปประกอบอาหาร ดังนั้นองค์ประกอบด้านวัตถุดิบจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับการสร้างสิ่งใหม่หรือนำสิ่งเดิมที่มีอยู่มาพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อต่อยอดผลผลิตและเพิ่มมูลค่าทางการตลาด ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...โรงงานที่ฉันทำงานอยู่ก่อนที่จะรับสินค้ามาจาก supplier ซึ่งเราจำเป็นต้องตรวจเช็คสารเคมีต่าง ๆ โดยจะมีการสุ่มตรวจอยู่ตลอดเวลา การที่จะนำเอาวัตถุดิบตัวไหนมา เราก็สามารถที่จะเคลมกับผู้บริโภคได้ว่ามันไม่มีสารเคมีตกค้างใด ๆ และถ้าสมมติมีสารเคมีตกค้าง เราก็จะทำการสับย้อนกลับไปที่แหล่งที่มาของวัตถุดิบคือที่ไหน ทำที่ไหน มีการขนส่งยังไง ก่อนที่จะมาถึงเรา ก่อนที่เราจะเคลมว่าอันนี้คือนวัตกรรมใหม่...”

(Interviewee 1, interview, 2023, February 3)

“...วัตถุดิบจะต้องปลอดภัย แล้วก็แหล่งที่มาของวัตถุดิบที่มาจากโรงงานหรือผู้ประกอบการที่มีมาตรฐาน GHP หรือ GMP และก็วัตถุดิบต้นทุนไม่แพงมาก หาง่ายไม่ขาดแคลน จึงจะนำมาเป็นส่วนผสมในอาหารที่มีลักษณะทางนวัตกรรม...”

(Interviewee 4, interview, 2023, February 8)

“...การใช้ innovation อาจจะได้เป็นเรื่องของสุขภาพอย่างเดียว แต่มันจะต้องตอบโจทย์ความยั่งยืนได้ มีการทำเรื่องของ plant base อาหารในอนาคต นมจากแมลงสาบ เป็นวัตถุดิบที่มาทดแทนได้ เพราะลักษณะทางเลือกอาจจะทำใหม่หรือเป็น new product...”

(Interviewee 11, interview, 2023, February 16)

“ส่วนตัวคิดว่า ต่อให้สร้างสรรค์ยังไง แต่ถ้าเป็นเรื่องของวัตถุดิบก็ควรจะเป็นวัตถุดิบที่อยู่ในท้องถิ่นที่แสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของคนที่อยู่ในพื้นที่นั้น ๆ แสดงถึงความแตกต่างกว่าที่อื่น ๆ ถึงจะเป็นวัตถุดิบที่มีเอกลักษณ์และเป็นงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น...”

(Interviewee 23, interview, 2023, February 15)

2.2 กระบวนการ (Method)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า กระบวนการปรุงอาหารโดยพื้นฐานทั่วไป อาทิ การต้ม ผัด แกง และทอด เป็นกระบวนการทำอาหารแบบทั่วไป แต่ในมุมมองของวิธีการปรุงอาหารที่เป็นนวัตกรรม จะต้องเป็นวิธีการถ่ายทอดความร้อนเข้าสู่วัตถุดิบหรือการทำให้อาหารสุก โดยให้ความสำคัญกับการรักษาคุณค่าทางอาหารแบบดั้งเดิม การนำเสนออาหารให้คงเดิมมากที่สุด แต่ในขณะที่กระบวนการปรุงอาหารที่เป็นนวัตกรรมในการปรุงอาหารเป็นวิธีการให้ความร้อนคล้ายกัน แต่เน้นให้ความสำคัญกับการกักเก็บคุณค่าทางสรีรวิทยา รส และคุณค่าทางอาหาร เนื่องจากความร้อนมักทำให้สูญเสียคุณค่าทางสารอาหารบางอย่างไป ดังนั้น กระบวนการปรุงอาหารที่เป็นนวัตกรรมจึงถูกพัฒนาขึ้นด้วยการให้ความร้อนที่เก็บคุณค่าทางอาหาร สี กลิ่น

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

และรสชาติ เพื่อยืดอายุให้วัตถุดิบหรืออาหารอยู่ได้นานขึ้นภายใต้คุณภาพและรสชาติดั้งเดิม สอดคล้องกับวัตถุดิบ และกรรมวิธีที่ต่างกันเพียงเล็กน้อย เมื่อมาผสมผสานกันสามารถเพิ่มมูลค่าได้ หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอาหาร (Deconstruct) รูปลักษณะของจานอาหารจะช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับอาหารได้ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ก็เห็นได้จากที่เราทำแลป สำหรับอาหารการนำเสนอด้วยวิธีที่แปลกใหม่ให้คนรู้สึกตื่นเต้น น่าสนใจ เราอาจจะนำวิธีการอื่น ๆ มาใส่กับผลิตภัณฑ์เดิม มันจะดึงดูดผู้บริโภคได้...”

(Interviewee 9, interview, 2023, February 11)

“...ขึ้นอยู่กับว่าวันนี้คุณต้องการอะไรจากวัตถุดิบอาหาร วัตถุดิบอาหารอะไรโดดเด่น แล้วเราจะประกอบด้วยวิธีการหรือกระบวนการใดให้มันได้ตัวสารอาหารมากที่สุด ตัวนี้ก็จะตอบโจทย์...”

(Interviewee 22, interview, 2023, February 12)

“...ถึงแม้ว่าหน้าตาจะเปลี่ยน แต่รสชาติของวัตถุดิบอาหารเดิมควรจะต้องเป็นของมันแบบนั้น รวมถึงเนื้อสัมผัสต่าง ๆ เปลี่ยนได้เพียงแค่น้ำตาเท่านั้น...”

(Interviewee 23, interview, 2023, February 15)

2.3 ประสบการณ์ (Memory)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ด้านประสบการณ์ผ่านประสาทสัมผัสที่ได้ลิ้มลองรสชาติของอาหาร แบ่งประสบการณ์ที่ได้รับเป็น 2 มิติ คือ รสชาติอาหาร และกลิ่น เมื่อนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการประกอบอาหาร นับว่าเป็นสิ่งแปลกใหม่ที่ทำให้สามารถคงสภาพและรักษาประสาทสัมผัสในการรับประทานอาหาร เพื่อเป็นการจัดเรียงสิ่งต่าง ๆ มารวมอยู่ในจานอาหารตามที่ต้องการได้ ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ รสชาติของอาหารไม่ควรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เนื่องจากรสชาติอาหารที่ดีผ่านประสบการณ์ ต้องแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของอาหาร ถึงแม้ว่ารูปร่างหรือลักษณะของอาหารจะเปลี่ยนแปลงไป แต่รสชาติอาหารต้องเหมือนเดิม การนำเสนอรูปลักษณะของอาหารให้น่าสนใจ การตกแต่งจานอาหารและการจัดเรียง พร้อมทั้งมีเรื่องราวของจานอาหารที่น่าสนใจ สร้างประสบการณ์ และสร้างแรงดึงดูดให้ผู้บริโภคต้องการที่จะรับประทานอาหาร นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการถ่ายรูปจานอาหาร เพราะพฤติกรรมของผู้บริโภคในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ลักษณะหน้าตาของอาหารที่น่ารับประทาน รสชาติที่ดี สองอย่างนี้เป็นสิ่งสำคัญจำเป็น แม้ว่า innovation ของอาหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม เนื้อสัมผัสควรที่จะล้อตามไปกับลักษณะของวัตถุดิบและรูปร่างของอาหารนั้น...”

(Interviewee 5, interview, 2023, February 8)

“...ขึ้นอยู่กับพื้นที่ พื้นเพ ส่วนใหญ่ก็พัฒนา รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส สัมผัสทั้ง 5 รสชาติดี กลิ่นดี เสียงนี้ไม่รู้ อาจจะเป็นบรรยากาศเปิดเพลงในร้านอาหาร ค่อนข้างน่าจะเป็นฟิลลิ่งมากกว่า...”

(Interviewee 15, interview, 2023, February 17)

2.4 การตลาด (Marketing)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า การตลาดมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาช่องทางการตลาดแบบออนไลน์ เพราะเป็นช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้มากขึ้น นอกจากนี้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ หรือการใช้บุคคลอ้างอิง (Influencer) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการสร้างความน่าเชื่อถือ เนื่องจากเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับทางสังคม ทำให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค คือ นวัตกรรมต้องมีความน่าสนใจ ตอบสนองความต้องการเข้าถึงอาหารที่เป็นนวัตกรรม มีเอกลักษณ์ นอกจากนี้รวมถึงกรรมวิธีในการผลิตและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มที่พบว่า ในมุมมองการตลาดสำหรับการสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารโรงแรมแบบบูติก จำเป็นที่จะต้องมีการมีผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลอ้างอิงและมีชื่อเสียง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคได้รวดเร็วขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...บรรจุภัณฑ์ราคาเหมาะสม ผู้บริโภคสามารถหยิบจับใช้สอยได้ง่าย ตัวบรรจุภัณฑ์ควรเป็นลักษณะเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถย่อยสลายได้ตามธรรมชาติ...”

(Interviewee 3, interview, 2023, February 6)

“...ถ้าเป็นนวัตกรรมควรดีไซน์ให้ปลอดภัย เด็กต่ำกว่า 20 ไม่ควรเข้าถึง ไม่เหมาะกับสตรีมีครรภ์ ทำให้ดีและเอาไปวางได้อย่างถูกต้อง แต่ถ้าอาหารปรุงจำหน่ายต้องมีข้อมูลแจ้งเตือนเพียงพอ มีเมนูทางเลือก และเป็นไฮไลต์ รับประทานไปแล้วได้อะไรเท่าไร ให้ผู้บริโภคตัดสินใจ...”

(Interviewee 7, interview, 2023, February 5)

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัช จิตภักดีภรรษัต และคณะ

“...เขาก็จะมาดูว่า Influencer เขาไปร้านไหนกัน ร้านต่าง ๆ จะจ้าง Influencer แล้วก็ให้อัฟลง โซเชียล คนก็จะตามไป แต่ถ้ามันอร่อยมันก็อยู่ได้ ถ้าไม่อร่อยมันก็ดับ ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมขนาดไหนก็ตามใจหลักสำคัญ คือ อาหารกินอร่อย...”

(Interviewee 30, interview, 2023, February 4)

2.5 การสื่อสาร (Message)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีมุมมองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ เมื่อกัญชาได้ถูกประกาศให้สามารถนำมาบริโภคได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีข้อมูลแสดงถึงการนำไปใช้งานที่ถูกต้อง มีข้อจำกัดในการใช้งานอย่างไร นับว่าเป็นข้อเสียอีกประการหนึ่งที่ทำให้การสื่อสารจากภาครัฐไม่มีความชัดเจน ดังนั้นจึงเป็นอุปสรรคในแง่ของผู้ประกอบการกักตุนที่ได้รับผลกระทบจากการสื่อสารข้อมูลในเชิงลบจากการบริโภคอาหารที่มีส่วนผสมของกัญชา โดยการสื่อสารข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ มีการกำหนดปริมาณการนำกัญชาไปใช้ประกอบอาหาร ผู้ประกอบการกักตุนต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้บริโภคให้ทราบก่อนรับประทานอาหาร เพราะปัจจุบันช่องทางการสื่อสารมีหลากหลายรูปแบบที่ทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่า การสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้ความนิยมการบริโภคกัญชาที่มีส่วนประกอบในอาหารมีความยั่งยืน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...มันก็ดีค่ะ แต่ต้องใช้ในปริมาณที่เหมาะสม แต่เรายังไม่รู้ว่ามีปริมาณที่เหมาะสมกับอาหารมันอยู่ในปริมาณเท่าไรต่ออาหาร 1 จาน เรากลัวว่าหากใส่ไปในปริมาณที่ผิด อาจจะทำให้กลิ่นของกัญชาแรงเกินไป และทำให้ผู้บริโภคไม่ยอมรับก็ได้ อาจจะต้องมีการลองทำลองชิมไปสักพักหนึ่งว่าปริมาณเท่านี้ คือ ปริมาณที่ผู้บริโภคยอมรับได้...”

(Interviewee 1, interview, 2023, February 3)

“...จะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรในเมนูอาหารที่มีส่วนประกอบกัญชาในอาหาร อบรมไม่นานใช้เวลา 30 นาที อาจจะมีทั้งออนไลน์ ประเมิน คำแนะนำ ให้แก่ร้านค้านั้น ๆ หากมีการใช้กัญชาจะต้องมีป้ายแจ้งเตือน เป็นข้อกำหนดที่ประกาศออกมา แต่ร้านค้าไม่ได้อยู่ในส่วนนี้ ต้องติดตาม...”

(Interviewee 7, interview, February 5, 2023)

ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

จากการศึกษาซึ่งเป็นไปตามข้อสรุปเชิงทฤษฎีตามวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก โดยสามารถลำดับความสัมพันธ์ และการเกิดองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชาได้เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ทฤษฎีฐานรากของแนวโน้มองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา
ที่มา: ผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 เมื่อพิจารณาจากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลหลักควบคู่กับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุดิบ (Material) 2) กระบวนการ (Method) 3) ประสบการณ์ (Memory) 4) การตลาด (Marketing) และ 5) การสื่อสาร (Message) โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวโน้มองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายใน

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

โรงแรมแบบบูติกด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา โดยใช้ชื่อว่า “องค์ประกอบนวัตกรรมอาหารเชิงสร้างสรรค์ 5 M”

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวโน้มและองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติกด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แนวโน้มของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติกด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ผลการศึกษา พบว่า อาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชาเป็นกระแสนิยม ทำให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจซื้อเพื่อสร้างประสบการณ์จากการรับประทานอาหารที่มีส่วนผสมของกัญชา เมื่อกัญชาถูกนำมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมอาหารเชิงสร้างสรรค์ นับว่าเป็นโอกาสดีของผู้ประกอบการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมอาหารใหม่ ๆ สร้างประสบการณ์จากการนำกัญชาไปใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค ในขณะเดียวกันการนำไปใช้ต้องมีการให้ข้อมูลอย่างชัดเจนและมีความถูกต้อง ในขณะที่โรงแรมบูติกบางแห่งได้เริ่มให้ความสนใจที่จะพัฒนากัญชาเป็นอาหารเฉพาะกลุ่มให้กับผู้บริโภค นับว่าเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการโรงแรมบูติก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deng et al. (2023) ที่แสดงให้เห็นว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้ธุรกิจภัตตาคารของผู้ประกอบธุรกิจโรงแรมแบบบูติกในประเทศไทยสามารถดำเนินธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับผู้บริโภคให้เกิดความเข้าใจถึงประโยชน์และผลข้างเคียงที่อาจเกิดขึ้นจากการบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของกัญชา เพื่อสร้างประสบการณ์ สร้างการรับรู้ และสร้างความเชื่อมั่น ซึ่งเป็นการดึงดูดกลุ่มผู้บริโภคกลุ่มใหม่ นอกจากนี้นวัตกรรมอาหารเชิงสร้างสรรค์เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนำเสนอขายสินค้าและบริการ โดยอาศัยปัจจัยทางการตลาดพร้อมทั้งพฤติกรรมของผู้บริโภคที่สามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของรายการอาหารเพื่อสร้างความแปลกใหม่สำหรับผู้บริโภค ผ่านกระบวนการผลิตที่ทำให้อาหารมีคุณภาพคงที่และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น (Worasaha, 2015; Krajaeajan & Pheaphan, 2020) สอดคล้องกับ Wang et al. (2015) และ Charlebois et al. (2018) ที่แสดงให้เห็นว่า โอกาสทางธุรกิจมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มที่ขับเคลื่อนด้วยอุปสงค์และนำเสนอสินค้าใหม่ผ่านนวัตกรรม นับเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจที่สามารถเสนอความน่าสนใจในการขายกัญชาหรือสินค้าอาหารที่ผสมกัญชาเป็นการสร้างสรรค์สินค้าทางเลือกใหม่

2. องค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภาคการภายในโรงแรมแบบบูติกด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 วัตถุดิบ พบว่า วัตถุดิบเป็นสิ่งที่อยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของชุมชนหรือท้องถิ่น โดยวัตถุดิบเหล่านี้อาจเป็นวัตถุดิบที่มีความแปลกใหม่ เป็นของหายาก (Rare Items) มีจำนวนน้อยในท้องตลาดหรืออาจจะไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ แต่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความทันสมัยของวิทยาศาสตร์อาหาร ถูกนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง รูปร่าง เนื้อสัมผัส รสชาติ กลิ่น สี ทำให้วัตถุดิบที่นำมาประกอบอาหารเกิดเป็นอาหารรูปแบบใหม่ ในขณะที่ Chaiyasain (2018) กล่าวว่า การออกแบบสินค้าหรือการพัฒนาอาหารและเครื่องดื่มให้มีความหลากหลายทันสมัย ต้องสามารถตอบสนองความต้องการทั้ง 5 ของผู้บริโภค กำหนดให้มีการใช้วัตถุดิบทดแทนหรืออาหารทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสินค้าและบริการ นอกจากนี้พบว่า นวัตกรรมอาหารที่มีความสำคัญต่อการเติบโตของธุรกิจอาหาร ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงวัตถุดิบใหม่เมื่อเกิดการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (Rioux et al, 2017) ดังนั้นเมื่อผู้ประกอบการต้องการคิดค้นและพัฒนาธุรกิจใหม่ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการนำวัตถุดิบใหม่ที่มีคุณภาพสำหรับการผลิตสินค้าและบริการที่สามารถสร้างการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสามารถเข้าถึงแหล่งวัตถุดิบได้ง่าย และมีการควบคุมมาตรฐานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การนำวัตถุดิบมาใช้ การผลิต การใช้สูตรอาหารมาตรฐาน นอกจากนี้ผู้ประกอบการต้องเข้าใจในบริบทของความต้องการของผู้บริโภคแต่ละกลุ่ม โดยการเลือกวัตถุดิบมาใช้ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้

2.2 กระบวนการ พบว่า เป็นการประกอบอาหารขั้นพื้นฐานทั่วไป แต่มีการพัฒนาวิธีการปรุงอาหารให้เป็นนวัตกรรมการผลิตที่สามารถรักษาคุณค่าทางโภชนาการให้เหมือนกับวิธีการดั้งเดิม แม้กระทั่งการคงสภาพของรสชาติ แม้ว่ารูปร่างและโครงสร้างของอาหารจะถูกเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น กระบวนการปรุงอาหารที่เป็นนวัตกรรมจึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้อาหารที่ผ่านความร้อนยังสามารถคงคุณค่าทางอาหาร รวมทั้งสี กลิ่น และรสชาติดั้งเดิม เพื่อยืดอายุให้วัตถุดิบหรืออาหารสามารถอยู่ได้นานขึ้นภายใต้คุณภาพและรสชาติดั้งเดิม ซึ่งนับเป็นการนำเสนอกระบวนการการประกอบอาหารด้วยวิธีที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีของผู้บริโภค สอดคล้องกับ Paekul, Bulan, and Chitravimol (2022) ได้กล่าวว่า คุณค่าทางโภชนาการของอาหารมีกระบวนการขั้นตอนการผลิตที่หลากหลายจากผู้ผลิตและส่งมอบให้กับผู้บริโภค มีผลทำให้คุณค่าทางโภชนาการลดลง ซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการสูญเสียคุณค่าทางโภชนาการทางอาหารนั้น ผู้บริโภคไม่สามารถรับรู้ได้ สอดคล้องกับแนวโน้มของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น จึงเกิดการพัฒนาอาหารในรูปแบบใหม่ โดยการนำวัตถุดิบผ่านกระบวนการผลิตที่ยังคงรักษาคุณค่าทางโภชนาการ ช่วยกระตุ้น และดึงดูดผู้บริโภคมากขึ้น จากการศึกษาของ Wutthirong (2019) ระบุว่า นวัตกรรมเป็นความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือการนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรษัต และคณะ

มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็นแรงผลักดันขับเคลื่อนแนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจและโอกาสในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นการสร้างประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้น น่าสนใจให้กับผู้บริโภค สำหรับการรับประทานอาหารที่เป็นนวัตกรรม

2.3 ประสบการณ์ พบว่า เป็นมุมมองด้านประสาทสัมผัสที่ได้สัมผัสรสชาติและกลิ่นของอาหาร เมื่อกระบวนการปรุงอาหารมีการนำนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทมากขึ้น นับว่าเป็นความแปลกใหม่ที่ท้าทายความสามารถของผู้ประกอบอาหาร รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพ รสชาติ และคุณค่าทางโภชนาการที่ต้องเหมือนกับอาหารดั้งเดิม เพียงแต่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอาหารให้มีความแปลกใหม่และนำเสนอรูปลักษณะอาหารเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้นให้กับผู้บริโภค ตลอดจนเพิ่มมูลค่าให้กับวัตถุดิบและกระบวนการประกอบอาหาร สอดคล้องกับ Charlebois et al. (2018) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมอาหารที่ประสบความสำเร็จเกิดการยอมรับและเอาใจใส่ของผู้บริโภคเพื่อให้อาหารสามารถพัฒนานวัตกรรม สนองตอบการรับรู้และความต้องการของผู้บริโภค เช่นเดียวกับ Lemon and Verhoef (2016) ที่กล่าวว่า การสร้างประสบการณ์ของผู้บริโภคมีโครงสร้างหลายมิติที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้ ความเข้าใจ อารมณ์ พฤติกรรม และประสาทสัมผัส ดังนั้นการสร้างประสบการณ์ของผู้บริโภคแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ประสบการณ์ทางกายภาพ เป็นสิ่งที่ผู้บริโภคสามารถจับต้องได้และสร้างความแตกต่างทางการแข่งขัน และ 2) ประสบการณ์ทางจิตใจ เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่ผู้ประกอบการต้องสร้างความเชื่อมั่น สร้างการรับรู้คุณค่าและความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค ดังนั้นผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมประสบการณ์จากการรับประทานผ่านความน่าเชื่อถือของตราสินค้าและความชื่นชอบ เนื่องจากเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดความตั้งใจกลับมาซื้อซ้ำและความเต็มใจที่จะจ่าย หากผู้ประกอบการสามารถส่งมอบคุณภาพการบริการที่เหนือกว่าความคาดหวังหรือสูงกว่ามาตรฐาน ย่อมทำให้ผู้บริโภคตอบสนองกับความต้องการได้ดี ดังนั้นการตระหนักรู้ของผู้ให้บริการ โอกาสรับประทานอาหาร ความเป็นส่วนตัว และลักษณะทางกายภาพ จึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริการและการจัดการประสบการณ์ผู้บริโภคได้

2.4 การตลาด (Marketing) พบว่า การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทางการตลาดทำให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้มากขึ้น รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีการสื่อสารออนไลน์มากขึ้น หรือการใช้บุคคลอ้างอิงเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและการเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลกระทบท่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค คือ ต้องมีความน่าสนใจตอบสนองต่อคนในชุมชน มีเอกลักษณ์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้ เป็นตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อ เนื่องด้วยเป็นการสร้างคุณค่าตราสินค้า นอกจากนี้จากการศึกษาของ Panukanan, Na Pathum, and Laksitamas (2015) ได้เสนอไว้ว่า การประยุกต์ใช้การสร้างคุณค่าตราสินค้าและกลยุทธ์ทางการตลาดในธุรกิจร้านอาหารนับว่าเป็นผลดีต่อธุรกิจ แต่ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้และระยะเวลาของการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ การประยุกต์คุณค่าตราสินค้าสามารถอาศัยหลักการ 5 ส. ได้แก่ สะอาด สะดวก

สะสาง สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ซึ่งนับว่าเป็นการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ร้านอาหารและรายการอาหารที่มีเอกลักษณ์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้ผู้บริโภคเกิดการรับรู้เพื่อยกระดับความแข็งแกร่งให้กับคุณค่าตราสินค้าให้อยู่ในใจของผู้บริโภค เป็นการสร้างความตระหนัก จดจำ ระลึกถึง และเกิดการซื้อซ้ำ ดังนั้นคุณค่าตราสินค้าจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกระบวนการทางการตลาดด้านตราสินค้า ที่ทำให้ผู้บริโภคได้รับประสบการณ์ ความรู้สึกจากการสร้างตราสินค้า และส่งผลต่อการตอบสนองในรูปแบบที่แตกต่างกันในเชิงบวกและเชิงลบ โดยที่การรับรู้คุณค่าตราสินค้าเชิงบวกจะแสดงให้เห็นถึงความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อสินค้า สร้างความชื่นชอบและนำไปสู่ความภักดีในตราสินค้า นอกจากนี้ การตลาดในรูปแบบการสื่อสารแบบปากต่อปากจากเรื่องราวของการให้บริการ รสชาติของอาหาร และความนิยมสมัยใหม่ ทำให้เกิดทัศนคติและวัฒนธรรมของผู้บริโภค ซึ่งหากผู้ประกอบการสามารถพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้จะมีส่วนช่วยให้สร้างกำไรเพิ่มขึ้น

2.5 การสื่อสาร พบว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ เนื่องจากในอดีตผู้บริโภคมีความรู้เกี่ยวกับการนำัญชาไปใช้ทางการแพทย์มากกว่าเชิงพาณิชย์ แต่กระแสนิยมได้มีการนำไปใช้งานที่หลากหลาย เมื่อัญชาถูกนำมาใช้ในเชิงพาณิชย์มากขึ้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการในการนำไปใช้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับสุขภาพหรือข้อจำกัดในการใช้งาน ในขณะที่ประสบการณ์ของผู้บริโภคมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้ให้บริการสามารถช่วยยกระดับความสำคัญและความน่าสนใจในการสื่อสาร (Klaus & Maklan, 2013) ตลอดจนการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภค ทำให้เกิดความประทับใจในทุกจุดสัมผัสที่ผู้บริโภคต้องพบเจอ ทำให้ผู้บริโภครู้สึกถึงสิ่งที่ได้รับมากกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ การเกิดทัศนคติทางบวกหรือทางลบอาจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่มีต่อธุรกิจ ทั้งนี้ การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นเครื่องมือหรือตัวแทนในการนำข่าวสารเรื่องราวไปยังผู้บริโภค การใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เพื่อให้ผู้บริโภคทราบถึงรายละเอียดของผลิตภัณฑ์ คุณค่าทางโภชนาการทางอาหารได้ (Paekul et al., 2022) นอกจากนี้ การบริโภคข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในยุคไร้พรมแดนที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทันกระแส และล้ำสมัย โดยสามารถสื่อให้เห็นได้ทั้งภาพและเสียง นับเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ซึ่งมีส่วนช่วยให้ผู้บริโภคมีความรู้และความเข้าใจได้มากขึ้น (Panukanan et al., 2015) ดังนั้นการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจะสามารถสร้างคุณค่าตราสินค้าและความไว้วางใจของผู้บริโภคในการรับประทานอาหาร ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีของผู้บริโภค เกิดการซื้อซ้ำและความจงรักภักดีต่อตราสินค้า เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับสินค้าไม่ใช่เป็นเพียงกระแสนิยมอีกต่อไป

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัช จิตภักดีภรรษัต และคณะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา เป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับกลุ่มผู้บริโภคเฉพาะ (Niche Market) ผ่านนวัตกรรมอาหารเชิงสร้างสรรค์ที่มีความเหมาะสมต่อผู้บริโภค โดยการสร้างโอกาสทางธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริงและการสื่อสารที่ถูกต้อง มีความชัดเจน และมีความเอาใจใส่ต่อผู้บริโภค เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ต้องการให้เกิดความยั่งยืนทางธุรกิจ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ โดยการประยุกต์ใช้แนวคิด 5 M ที่ค้นพบ เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจอาหารสำหรับผู้ป่วย ธุรกิจอาหารในระดับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และธุรกิจอาหารเพื่อสนับสนุนการเป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา ด้วยการศึกษาดัชนีเปรียบเทียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาองค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้สามารถนำไปใช้กับการศึกษาอาหาร Super Food ที่จะเข้ามามีบทบาทกับผู้บริโภคในอนาคต เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

2. ควรขยายผลการศึกษาโดยใช้ผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มของผู้บริโภค เพื่อศึกษามุมมองและการรับรู้องค์ประกอบของนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาอธิบายถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับนวัตกรรมด้านอาหารเชิงสร้างสรรค์และสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการภัตตาคารภายในโรงแรมแบบบูติคด้วยรายการอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชาในประเทศไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Aaker, D. A. (1996). *Building strong brands*. New York: Free Press.

Announcement of the Ministry of Public Health. (2021). *Food division*. Retrieved from <https://www.fda.moph.go.th/sites/food/SitePages/cannabis.aspx> [in Thai]

-
- Bernarto, I., Berlianto, M. P., Meilani, Y. F., Masman, R. R., & Suryawan, I. N. (2020). The influence of brand awareness, brand image, and brand trust on brand loyalty. *Journal Manajemen*, 24(3), 412-426.
- Bhanityanakorn, K. (2021). Opportunities for Thai hemp food business and microwave and entrepreneurs. *Journal of Rambhai Barni Graduate Studies*, 4(2), 40-45. [in Thai]
- Bigliardi, B., & Ferraro, G. (2013). Innovation trends in the food industry: The case of functional foods. *Trends in Food Science & Technology*, 31, 118-129.
- Bigliardi, B., Ferraro, G., Filippelli, S., & Galati, F. (2020). Innovation models in food industry: A review of the literature. *Journal of technology management & innovation*, 15(3), 97-107.
- Brakus, J., Schmitt, B., & Zarantonello, L. (2009). Brand experience: What is it? How is it measured? Does it affect loyalty?. *Journal of Marketing*, 73(3), 52-68.
- Buaraphan, K. (2011). *Qualitative research is not as difficult as you think* (5th ed.). Nakhon Pathom: Institute for Innovative Learning. [in Thai]
- Bunluesin, B., & Kleeya, P. (2011). Customer experience management and its effectiveness through social hub of global brands in service business. *Journal of publication and advertising*, 4(2), 79-101. [in Thai]
- Chaiyasain, C. (2018). Guideline for competitive advantage and service innovation for restaurant business 4.0 to encourage and develop Phuket a gastronomy creative city. *Dusit Thani College Journal*, 13(3), 491-504. [in Thai]
- Charlebois, S., Somogyi, S., & Sterling, B. (2018). Cannabis-infused food and Canadian consumers' willingness to consider "recreational" cannabis as a food ingredient. *Trends in Food Science & Technology*, 74, 112-118.
- Deng, S., Slutskiy, P., & Boonchutima, S. (2023). The Chinese media narrative of Thailand as a tourist destination after the legalisation of cannabis. *Heliyon*, 9, 1-8.
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. (2006). Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: Example from boutique hotels. *Management Research News*, 29(5), 285-297.

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา

ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรณ์รัตน์ และคณะ

- Frøst, M. B. (2010). Molecular gastronomy, chefs and food innovation: An interview with Michael Bom Frøst. In S. R. Jaeger & H. MacFie (Eds.), *Consumer-driven innovation in food and personal care products* (pp. 634-645). UK: Woodhead.
- Guiné, R. P., Florença, S. G., Barroca, M. J., & Anjos, O. (2020). The link between the consumer and the innovations in food product development. *Foods*, 9(9), 1-22.
- Jones, D. L., Day, J., & Quadri-Felitti, D. (2013). Emerging of definition of boutique and lifestyle hotels: A delphi study. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, 30(7), 715-731.
- Kasikorn Research Center. (2012). *Boutique hotel*. Retrieved from <http://www.ksmecare.com/Article/82/27821/Boutique-Hotel> [in Thai]
- Keller, K. L. (1998). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity*. Upper Saddle River, New York: Prentice Hall.
- Kiatkawsin, K., & Sutherland, I. (2020). Examining luxury restaurant dining experience towards sustainable reputation of the Michelin restaurant guide. *Sustainability*, 12(5), 21-34.
- Klaus, P., & Maklan, S. (2013). Towards a better measure of customer experience. *International Journal of Market Research*, 55(2), 227-246.
- Krajaeajan, S., & Pheaphan, N. (2020). Factors affecting of the open innovation of restaurant business in Thailand. *Journal of Modern Learning Development*, 5(5), 13-27. [in Thai]
- Lemke, F., Clark, M., & Wilson, H. (2010). Customer experience quality: An exploration in business and consumer contexts using repertory grid technique. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(6), 846-869.
- Lemon, K. N., & Verhoef, P. C. (2016). Understanding customer experience throughout the customer journey. *Journal of Marketing*, 80(6), 69-96.
- Maccoun, R. J., & Mello, M. M. (2015). Half-baked-the retail promotion of cannabis edibles. *New England Journal of Medicine*, 372(11), 989-991.
- Macmillan, T. T. (1971, May 3-5). The delphi technique. In *The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development* (pp. 1-20). Santa Barbara City School, Monterey, California.
- Mckenny, S. (2015). *The boutique lifestyle and hotel report*. Retrieved from <https://silo.tips/download/edited-by-sue-mckenney-2>

-
- Moskowitz, H. R. (2000). *Rand d-driven product evaluation in the early stage of development*. n.p.: CRC.
- Olsen, N. V. (2015). Design thinking and food innovation. *Trends in food science and technology*, 41(2), 182-187.
- Opasbutra, T., & Pornwasurat, P. (2020). Customer experience management on the “New normal”. *Siam Communication Review*, 19(2), 169-80. [in Thai]
- Paekul, N., Bulan, D., & Chitravimol, U. (2022). Guideline for the success of Thai restaurant business entrepreneurs in foreign countries. *Vocational Education and Research Journal*, 6(1), 65-74. [in Thai]
- Panukanan, C., Na Pathum, S., & Laksitamas, P. (2015). A model development of service marketing strategy for perceived value in Thai fusion food for AEC market. *Panyapiwat Journal*, 7(Special Issue August), 26-38. [in Thai]
- Podhisita, C. (2018). *Science and art of qualitative research* (8th ed.). Bangkok: Amarin Printing and Publishing. [in Thai]
- Puangmaha, L. (2021). The approach of customer experience management by augmented reality. *Journal of Communication Arts*, 39(3), 113-123. [in Thai]
- Rasera, G. B., Ohara, A., & de Castro, R. J. S. (2021). Innovative and emerging applications of cannabis in food and beverage products: From an illicit drug to a potential ingredient for health promotion. *Trends in Food Science and Technology*, 115, 31-41.
- Ratanasuwanachart, N., Rudchoochip, K., & Wongthongdee, S. (2018). Innovation management. *Journal of Politics, Administration and Law*, 11(3), 543-554. [in Thai]
- Rioux, L. E., Beaulieu, L., & Turgeon, S. L. (2017). Seaweeds: A traditional ingredients for new gastronomic sensation. *Food Hydrocolloids*, 68, 255-265.
- Songsoonthornwong, C. (2016). Service innovation: A strategy that create a competitive advantage of the service business organization. *Modern Management Journal*, 14(2), 13-24. [in Thai]
- Taweephol, R. (2017). Concepts and business operation of boutique hotel in Chaing Mai Municipality, Mueang Chaing Mai District, Chiang Mai. *Dusit Thani College Journal*, 11(1), 116-132. [in Thai]

องค์ประกอบนวัตกรรมด้านอาหารที่มีองค์ประกอบของกัญชา
ฐานุพัชร์ จิตภักดีภรรรัตน์ และคณะ

- Wang, E. A., McGinnis, K. A., Goulet, J., Bryant, K., Gibert, C., Leaf, D. A., & Fiellin, D. A. (2015). Food insecurity and health: Data from the veterans aging cohort study. *Public Health Reports, 130*(3), 261-268.
- Worasiha, E. (2015). Innovation cuisine and consumer behavior of food with Thai people at the present. *Ph.D. in Social Sciences Journal, 5*(3), 1-13. [in Thai]
- Wutthirong, P. (2019). *Innovation management: Concept & best practice*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล

Professional and Task Efficiency of Accountants in Small and Medium Enterprises (SMEs) in the Digital Era

พิชญภา อ่วมสี^{1*}, พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก², และ ไพรัช พรพันธ์เดชวิทยา²

Pitchayapa Uamsee^{1*}, Porntip Shoommuangpak², and Pairat Pornpundejwittaya²

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the professional and task efficiency of accountants in small and medium-sized enterprises; 2) compare the differences in professional and task efficiency, classified by gender, age, education level, work experience, and current job position; and 3) study the relationship and the influence between professional and task efficiency of accountants. The sample group used in the research was 384 accountants working in small and medium enterprises. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, pearson correlation

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

¹ Graduate Student, Master of Business Administration Program in Accounting, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus

² Assistant Professor Ph.D., Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Uamseepitchayapa@gmail.com)

coefficient, and multiple regression analysis.

The results found that 1) the overall professional ($\bar{X} = 4.31$) and overall task efficiency of accountants in the digital era ($\bar{X} = 4.33$) were at a high level; 2) accountants under the age of 30 had the most Professional and the task efficiency of accountants. Those who had under five years of work experience possessed the highest professional and task efficiency; and 3) the professional in accounting and business operations as well as ethics was related and affected the professional and task efficiency of accountants. The results can be used as a guideline for entrepreneurs of small and medium-sized enterprises to be prepared for developing accounting executives' professional and can be effectively applied in accounting operations in the digital era.

Keywords: *Professional Accountants, Task Efficiency, Accountants in the Digital Era, Small and Medium Enterprise Businesses in the Digital Era*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.33$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) นักบัญชีที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด และนักบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ความเป็นมืออาชีพด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ และด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี จากผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการธุรกิจ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, นักบัญชีในยุคดิจิทัล, ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล

บทนำ

ในยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญไม่เพียงแต่พฤติกรรมการใช้งานด้านเทคโนโลยีของประชาชน แต่ยังเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งการผลิต การค้า และการบริการ ทำให้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ และจากผลสำรวจพบว่าผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่จะเริ่มตื่นตัวและมีการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการดำเนินงานของกิจการ (Office of Small and Medium Enterprise Promotion, 2021) อีกทั้ง Office of Small and Medium Enterprise Promotion (2020) กล่าวว่า ดัชนีความเชื่อมั่นด้านต้นทุนการประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตั้งแต่เดือนเมษายน - กันยายน พ.ศ. 2563 มีค่าร้อยละที่ 56, 52, 48, 45, 47 และ 46 ตามลำดับ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - กันยายน พ.ศ. 2563 มีค่าดัชนีความเชื่อมั่นด้านต้นทุนการประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่ำกว่าค่ามาตรฐาน อีกทั้งอยู่ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 โดยค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อยู่ที่ 50 ดังนั้นธุรกิจ SMEs จึงต้องมีการศึกษาในด้านบัญชีกับผู้ให้บริการในการพัฒนาธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งผลให้ SMEs มีความต้องการพัฒนาองค์กรในการพัฒนาด้านบัญชีให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในด้านต้นทุนการประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ SMEs ในการพัฒนาด้านบัญชี จุดสำคัญควรเริ่มต้นพัฒนาจากนักบัญชี ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2564 พบว่า นักบัญชีในประเทศไทย มีจำนวน 61,510 ราย 65,197 ราย 68,805 ราย 72,068 ราย และ 75,085 ราย ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละปีมีจำนวนคนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักบัญชีต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางภาษีของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ทางการแข่งขันในการทำงาน และด้วยการทำงานในยุคดิจิทัลที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาร่วมในการปฏิบัติงานด้านบัญชี นักบัญชีจึงต้องปรับตัวและมุ่งมั่นพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง เพื่อให้สามารถแข่งขันในยุคดิจิทัลและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้กับกิจการ (Department of Business Development, 2021)

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หน้าที่ของนักบัญชีบริหาร คือ จัดเตรียม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการจัดเตรียมข้อมูลรายงานต่าง ๆ และเน้นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในอดีต (Backward-looking) แต่สำหรับการเป็นคู่คิดธุรกิจในยุคดิจิทัลนั้น บทบาทของนักบัญชีจะเริ่มต้นหลังจากที่รายงานและการวิเคราะห์แบบมาตรฐานได้ถูกสร้างออกมาแล้วโดยระบบอัตโนมัติ และจะเน้นการ

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

วิเคราะห์และหาข้อมูลเชิงลึกทางธุรกิจแบบมองไปข้างหน้า (Forward-looking) รวมทั้งตั้งคำถามและวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่าง โดยนักบัญชีจะต้องทำงานควบคู่ไปกับหน้าที่งานทางธุรกิจอื่น ๆ เพื่อตอบโจทย์และขับเคลื่อนธุรกิจให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King, 2020a) ดังนั้นการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมดูแล เพื่อให้การปฏิบัติทางการบัญชีมีประสิทธิภาพ ทันต่อเวลา มีความถูกต้องในการรายงานผล และสามารถตรวจสอบได้ (Yungsompoi, 2018) ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชีในยุคดิจิทัลนั้น นักบัญชีจะต้องพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ มีทักษะในการใช้เครื่องมือและโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โดยสามารถทำความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีได้ เพื่อที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King, 2020b)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีในด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ความรู้การดำเนินธุรกิจ การปรับตัว การสื่อสารและการประสานงาน และจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างเติบโตและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี

ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี หมายถึง ส่วนประสมของทักษะที่นักบัญชีต้องมีเพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะ

บุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (Kora, 2016)

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเป็นเสมือนกลไกสำคัญในการเป็นพลังขับเคลื่อนทางธุรกิจให้สามารถดำเนินต่อไปได้ จึงถูกคาดหวังจากสังคมมากขึ้นในด้านการให้ข้อมูลทางการเงินที่มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รายงานการเงินได้ จากการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ มีผลทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ทั้งทางด้านความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นักบัญชีในปัจจุบันจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคด้านบัญชี มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร และสามารถสนองความต้องการของเศรษฐกิจในยุคที่เต็มไปด้วยวิทยาการใหม่ ๆ นอกจากความรู้ทางเทคนิคด้านบัญชีแล้ว จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านอื่น ๆ สามารถเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจ เป็นนักวิเคราะห์การเงิน นักสื่อสาร นักเจรจา และเป็นผู้จัดการให้กับผู้ประกอบการ ตลอดจนผู้ใช้งบการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การเปลี่ยนทรัพยากรไปเป็นผลผลิตมากที่สุด การทำงานให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีข้อเสียน้อยที่สุด เสียเวลาน้อยที่สุด ได้ผลผลิตมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด (Pardey, 2007) อีกทั้งเป็นการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด เพื่อให้สามารถบรรลุจุดหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด (Certo, 2000) ในขณะที่ Chaieurponsukh (2018) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวไว้ว่า การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัยการตีความหมายสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Laksana (2009) กล่าวว่า ทักษะเทคนิคเฉพาะอย่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King (2020b) กล่าวว่า นักบัญชีจะต้องพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ มีทักษะในการใช้เครื่องมือและโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โดยสามารถทำความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีได้ เพื่อที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยงานวิจัยในอดีตที่ทำการศึกษถึงปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานที่มีผลต่อความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี มีดังนี้

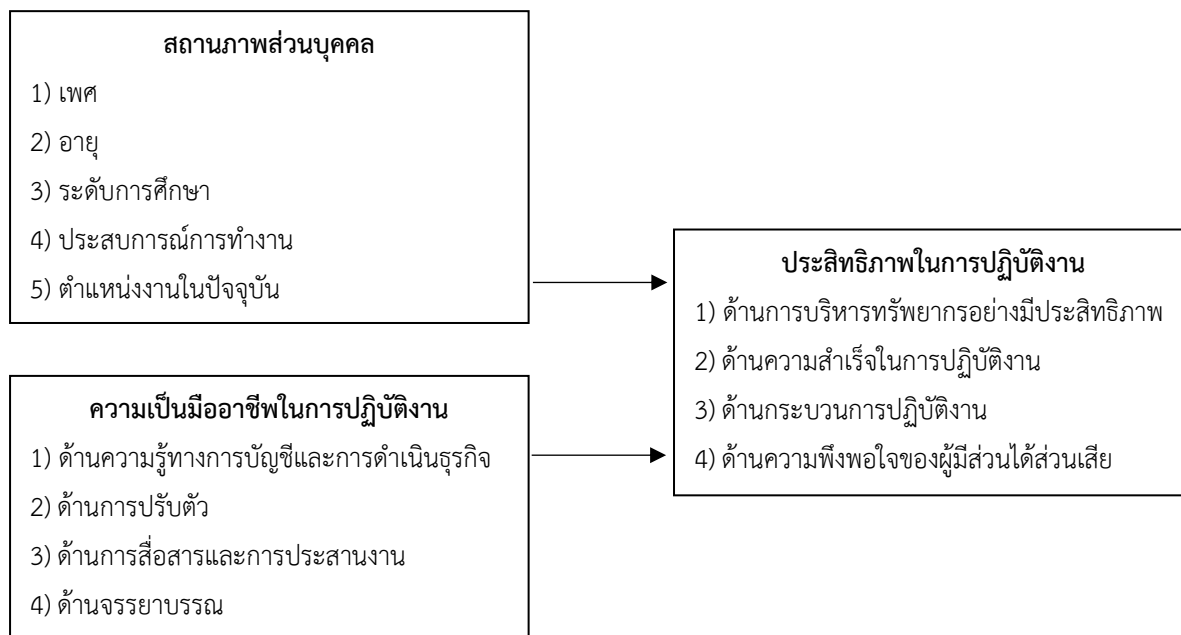
ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

งานวิจัยของ Poonyavithitroj (2019) พบว่า นักบัญชีที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลทำให้นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของ Thananupappun, Srimuang, and Sratongma (2021) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ งานวิจัยของ Thonglah and Visitnitkija (2021) พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยงานวิจัยของ Prasertsang (2019) พบว่า นักบัญชีที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับ 30 - 40 ปี มีความเป็นมืออาชีพแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของ Junthakun (2020) พบว่า นักบัญชีที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีทักษะบัญชีคุณภาพแตกต่างกัน และงานวิจัยของ Eapsirimetee, Dulanee, and Haranda (2016) พบว่า ผู้จัดทำบัญชีที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะวิชาชีพบัญชีเมื่อเปิดเสรีทางการค้าแตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยในอดีตที่ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี มีดังนี้ งานวิจัยของ Prasertsang (2019) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจด้านกระบวนการภายใน ได้แก่ ทักษะความเป็นมืออาชีพด้านการเรียนรู้ อย่างชาญฉลาด ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร และงานวิจัยของ Yungsompoi (2018) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนค้นพบงานวิจัยในอดีตที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานวิจัยในอดีตที่ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรม

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. นักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบันที่มีความแตกต่างกัน มีความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ความเป็นมืออาชีพ ด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ ด้านการปรับตัว ด้านการสื่อสารและการประสานงาน และด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร (Silpcharu, 2020) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการคำนวณโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อน

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

ไม่เกิน 5% ซึ่งได้จากสูตรการคำนวณ ดังนี้ $n = P(1-P) (Z)^2 / e^2$ และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 384 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน และ 5) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 โครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานทั่วไปของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) ประเพณีติดบุคคล 2) เงินลงทุนของเจ้าของกิจการ 3) จำนวนพนักงาน และ 4) ลักษณะของการประกอบธุรกิจ ปรับปรุงข้อคำถามจาก Yungsompoi (2018)

ตอนที่ 3 ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ เช่น ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2) ด้านการปรับตัว เช่น มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ด้านการสื่อสารและการประสานงาน เช่น รับและส่งข้อมูลด้านบัญชีกับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และ 4) ด้านจรรยาบรรณ เช่น ไม่เผยแพร่ข้อมูลด้านบัญชีที่เป็นความลับให้แก่ผู้อื่น ปรับปรุงข้อคำถามจาก Yungsompoi (2018) และ Prasertsang (2019)

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชียุคดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ใช้จ่ายตามงบประมาณที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างราบรื่น และ 4) ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ปรับปรุงข้อคำถามจาก Prasertsang (2019)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล นอกเหนือจากแบบสอบถามตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4 ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (Silpcharu, 2020) ดังนี้ น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน น้อย เท่ากับ 2 คะแนน ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน มาก เท่ากับ 4 คะแนน และ มาก

ที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน โดยเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความคิดเห็น กำหนดเป็น ช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีระดับความสำคัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีระดับความสำคัญมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญมากที่สุด

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในด้านที่ผู้วิจัยทำการศึกษ เพื่อพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ว่าแต่ละข้อคำถามต้องได้ค่าความสอดคล้อง IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50 (Pattiyatane, 2008) ซึ่งผลการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ในส่วนการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าดังกล่าวอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.92 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการติดต่อขอความร่วมมือจากนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 384 คน เพื่อขอเข้าพบแบบเผชิญหน้า โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามและผู้วิจัยขอรับกลับคืนทันที หากไม่สะดวกให้เข้าพบจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามและรับกลับทางไปรษณีย์ หรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในส่วนของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการสำรวจสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.90 อายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.00 ปริณญาโท คิดเป็นร้อยละ 70.80 ประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.80 และตำแหน่งงานในปัจจุบัน คือ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

39.60 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ประเภทนิติบุคคลของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ บริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 34.40 เงินลงทุนของเจ้าของกิจการของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ 10 ล้านบาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.90 จำนวนพนักงานของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ มากกว่า 110 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.30 และลักษณะของการประกอบธุรกิจของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ ธุรกิจบริการ คิดเป็นร้อยละ 43.00

2. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) ด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) และด้านการสื่อสารและการประสานงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 เท่ากัน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.45) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) และด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี

ความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความรู้ทางการบัญชี และการดำเนินธุรกิจ	4.31	0.46	มาก	ด้านการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.45	มาก
ด้านการปรับตัว	4.32	0.43	มาก	ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.65	มาก
ด้านการสื่อสารและ การประสานงาน	4.23	0.45	มาก	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.32	0.47	มาก
ด้านจรรยาบรรณ	4.39	0.41	มาก	ด้านความพึงพอใจของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.33	0.46	มาก
ภาพรวม	4.31	0.29	มาก	ภาพรวม	4.33	0.41	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลปรากฏดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล จำแนกตามเพศ พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศหญิง		เพศชาย		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	4.31	0.27	4.32	0.32	-0.157	0.875
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.33	0.34	4.33	0.50	-0.089	0.929

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล จำแนกตามอายุ พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุต่ำกว่า 30 ปี		อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 50 ปีขึ้นไป		F	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	4.48	0.33	4.28	0.32	4.33	0.23	4.29	0.31	3.521	0.015*
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.49	0.39	4.27	0.51	4.36	0.28	4.31	0.40	2.511	0.058

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล
พิชญภา อ่วมสี และคณะ

เมื่อพบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี				30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.48	4.28	4.33	4.29		
ต่ำกว่า 30 ปี	4.48		0.20*	0.15*	0.20*		
30 - 40 ปี	4.48			-0.05	-0.01		
41 - 50 ปี	4.33				0.04		
50 ปีขึ้นไป	4.29						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	4.25	0.55	4.29	0.31	4.33	0.28	4.28	0.19	0.663	0.575
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.24	0.63	4.29	0.49	4.34	0.40	4.32	0.20	0.387	0.763

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-20 ปี		20 ปีขึ้นไป		F	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	4.40	0.42	4.28	0.32	4.33	0.24	4.28	0.30	1.685	0.170
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.37	0.48	4.27	0.53	4.35	0.33	4.35	0.39	1.183	0.316

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตัวแปร	หัวหน้าฝ่ายบัญชี		ผู้จัดการฝ่ายบัญชี		ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี		อื่น ๆ		F	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	4.28	0.25	4.31	0.30	4.33	0.29	4.42	0.36	1.319	0.268
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.25	0.39	4.32	0.44	4.37	0.39	4.56	0.36	3.574	0.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

เมื่อพบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มหัวหน้าฝ่ายบัญชีให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานอื่น ๆ นอกจากนี้ กลุ่มผู้จัดการฝ่ายบัญชีให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	ผู้จัดการฝ่ายบัญชี	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	อื่น ๆ
$\bar{X}$	4.28	4.31	4.33	4.42
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	4.28	-0.07	-0.12*	-0.31*
ผู้จัดการฝ่ายบัญชี	4.31		-0.05	-0.24*
ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	4.33			-0.19
อื่น ๆ	4.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า 1) ความเป็นมืออาชีพ ด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($r = 0.807$) รองลงมา ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($r = 0.801$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.795$) และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($r = 0.729$) ตามลำดับ 2) ความเป็นมืออาชีพ ด้านการปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน 3) ความเป็นมืออาชีพ ด้านการสื่อสารและการประสานงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($r = 0.120$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 4) ความเป็นมืออาชีพด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.774$) รองลงมา ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($r = 0.765$) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($r = 0.747$) และด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($r = 0.734$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

		ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน			
ตัวแปร		ด้านความรู้ ทางการบัญชีและ การดำเนินธุรกิจ	ด้านการปรับตัว	ด้านการสื่อสารและการ ประสานงาน	ด้านจรรยาบรรณ
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.807**	0.036	0.081	0.765**
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.795**	-0.009	-0.020	0.774**
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	0.729**	0.055	0.050	0.747**
	ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.801**	0.057	0.120*	0.734**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ก่อนทำการวิเคราะห์สมการเชิงซ้อน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2009) ซึ่งระบุว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 1.377 - 2.179 และค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.459 - 0.726 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ทำการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ข้อมูลดังกล่าวจึงเหมาะกับการวิเคราะห์สมการเชิงซ้อนในลำดับต่อไป

การทดสอบสมมติฐานที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน ผลปรากฏดังนี้

ความเป็นมืออาชีพ ด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเป็นมืออาชีพ ด้านการปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

ความเป็นมืออาชีพ ด้านการสื่อสารและการประสานงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเป็นมืออาชีพ ด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน เพื่อทดสอบความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	0.313	0.131	2.389	0.017*
ด้านความรู้ทางการบัญชี และการดำเนินธุรกิจ	0.547	0.028	17.690	0.000***
ด้านการปรับตัว	-0.004	0.023	-0.166	0.869
ด้านการสื่อสารและการประสานงาน	0.007	0.022	0.282	0.778
ด้านจรรยาบรรณ	0.433	0.031	14.030	0.000***

F = 475.336, p = 0.000 < 0.000, R² = 0.834, Adj. R² = 0.832

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ระดับความสำคัญของความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วย ด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ ด้านการปรับตัว ด้านการสื่อสารและการประสานงาน และด้านจรรยาบรรณ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Kora (2016) กล่าวว่า ส่วนประสมของทักษะที่นักบัญชีต้องมีเพื่อให้มีคุณสมบัติเป็น

นักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ สอดคล้องกับ Kueket, Promtem, and Phaiboonvessawat (2020) ที่พบว่า ความเป็นมืออาชีพนักบัญชียุคดิจิทัล ได้แก่ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ทักษะคุณลักษณะเฉพาะของนักบัญชี และจรรยาบรรณของนักบัญชี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Prasertsang (2019) ที่พบว่า ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร รวมถึงสอดคล้องกับ Suwan (2018) ที่พบว่า ความเป็นมืออาชีพนักบัญชี ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการสื่อสาร และด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมเพื่อให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นมืออาชีพ

ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Pardey (2007) ซึ่งกล่าวว่า การทำงานให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เสียเวลาน้อยที่สุด ได้ผลผลิตมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด สอดคล้องกับ Prasertsang (2019) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ประกอบด้วย ด้านผลการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรเพื่อลดต้นทุน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Teerasuntornchai (2018) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น นักบัญชีจะต้องมีความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีอย่างชัดเจน (Yungsompoi, 2018)

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า คุณสมบัติทักษะทางบัญชีที่นักบัญชีพึงมี ทั้งในด้านความรู้ทางบัญชีและการดำเนินธุรกิจ ด้านการปรับตัว ด้านการสื่อสารและการประสานงาน ด้านจรรยาบรรณ ผู้ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ต่างก็ให้ความสำคัญและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน รวมถึงผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีจึงไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ Kueket et al. (2020) ที่พบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับ Suwan (2018) ที่พบว่า นักบัญชีที่มีการศึกษาทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Mashile, Yasseen, Mohamed, and Papageorgiou (2020) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานของนักบัญชีที่มีความเป็น

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

มืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับ Thonglah and Visitnitkija (2021) ที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความเป็นมืออาชีพ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล จำแนกตามอายุ พบว่า นักบัญชีที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความเป็นมืออาชีพสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป อธิบายได้ว่า นักบัญชีที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อาจเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฉะนั้นจึงมีความใส่ใจในการเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพมากกว่านักบัญชีที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป โดย Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King (2020b) กล่าวว่า นักบัญชีจะต้องพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ โดยสามารถทำความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีได้ สอดคล้องกับ Prasertsang (2019) ที่พบว่า นักบัญชีที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 30 - 40 ปี มีความเป็นมืออาชีพแตกต่างกัน ในขณะที่นักบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่านักบัญชีจะมีอายุต่างกัน ต่างมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้เช่นเดียวกัน รวมทั้งต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีจึงไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Usaphom, Pongsar, and Promrat (2021) ที่พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีไม่แตกต่างกัน

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความเป็นมืออาชีพกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ความเป็นมืออาชีพไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า นักบัญชีแต่ละตำแหน่งงาน ก็จะมีทักษะทางบัญชีที่มีความคล้ายคลึงกัน ยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ Kora (2016) กล่าวว่า ส่วนประสมของทักษะที่นักบัญชีต้องมี เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ Srikhammul (2017) ที่พบว่า นักบัญชีที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพการบัญชีอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ในขณะที่นักบัญชีที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบัญชี อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีมีหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุดทางด้านสายงานบัญชี ซึ่งต้องควบคุมบุคลากรในตำแหน่งงานทางด้านสายงานบัญชีให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบัญชี นอกจากนี้พบว่า ตำแหน่งงานอื่น ๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี อธิบายได้ว่า

ตำแหน่งงานอื่น ๆ อาจได้รับมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน หรือมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มากกว่าหนึ่งงานในช่วงเวลาเดียวกัน จึงให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนธุรกิจต่อไป สูงกว่าตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี สอดคล้องกับ Thonglah and Visitnitkija (2021) ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดย Pardey (2007) และ Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King (2020a) กล่าวว่า การทำงานให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ความเป็นมืออาชีพด้านความรู้ทางการบัญชีและการดำเนินธุรกิจ และด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Laksana (2009) ซึ่งกล่าวว่า ทักษะเทคนิคเฉพาะอย่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนักบัญชีจะต้องพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ มีทักษะในการใช้เครื่องมือและโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีโดยสามารถทำความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีได้ เพื่อที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King, 2020b) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Serang and Utami (2020) ที่พบว่า ความเป็นมืออาชีพส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัยของ Kueket et al. (2020) พบว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชียุคดิจิทัล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน และจรรยาบรรณของนักบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยผลวิจัยนี้ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Kradphet and Phoprachak (2018) และงานวิจัยของ Mashile et al. (2020) ที่พบว่า นักบัญชีที่เป็นมืออาชีพต้องมีความรู้ด้านบัญชีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Michael, Joseph, and Cosmos (2020) ที่พบว่า ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ของนักบัญชีมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของการเปิดเผยการเงินเพื่อให้เป็นไปตามหลักการทางจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับ Nurhadi, Nur, Abbas, and Andru (2022) ที่พบว่า ความเป็นมืออาชีพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล

พิชญภา อ่วมสี และคณะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญรวบรวมไว้เป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ และกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีเชิงวิชาการ ทั้งศักยภาพทางบัญชีและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นประจำอยู่แล้ว ควรกำหนดมาตรการในการเพิ่มความเป็นมืออาชีพให้กับนักบัญชีอย่างเคร่งครัด เช่น มีการทดสอบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2. สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดทดสอบความเป็นมืออาชีพโดยแบ่งเป็นระดับขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูงสุด เป็นต้น เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบการในการรับบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีเข้าสู่สถานประกอบการ

3. ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องมีการเตรียมพร้อมเพื่อสร้างนักบัญชีให้มีคุณลักษณะเป็นมืออาชีพ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาตอบสนองการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบัญชีจึงควรทำการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี รวมถึงพัฒนาความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจ เช่น ความรู้เกี่ยวกับลักษณะและโครงสร้างของการดำเนินธุรกิจแต่ละประเภท เป็นต้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ สำนักงานบัญชี เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

2. ควรศึกษาความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล ในตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ความเป็นมืออาชีพในอนาคตของนักบัญชี เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงผู้บริหารทุกระดับในหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพบัญชี เพื่อรวบรวม

สังเคราะห์ข้อมูลและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น

4. ควรทำการศึกษาความเป็นมืออาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบระหว่างการจัดกลุ่มทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- Certo, S. C. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Chaieurponsukh, T. (2018). *Factors affecting the success of the quality accounting firm in Thailand* (Master's thesis). Sripatum University, Bangkok. [in Thai]
- Department of Business Development. (2021). *Number of accountants*. Retrieved from <https://www.dbd.go.th> [in Thai]
- Eapsirimetee, P., Dulanee, N., & Haranda, S. (2016). Accountants' opinion on competency in free trade zone opening in the Nakhon Ratchasima Province. *Journal of Nakhon Ratchasima College*, 10(1), 71-82. [in Thai]
- Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King. (2020a). *Management accountants in the digital age*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/126283> [in Thai]
- Federation of Accounting Professions under The Royal Patronage of His Majesty The King. (2020b). *Efficiency in accounting practices in the digital age*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th> [in Thai]
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Junthakun, W. (2020). *Effect of quality accountant skills on work efficiency of accountants as Sub-district administrative organization in Northeastern of Thailand* (Master's thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham. [in Thai]
- Kora, N. (2016). *The effects of professional accountants and risk management on financial reporting quality of small and medium enterprises (SMEs) in five southern border provinces* (Master's thesis). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]

ความเป็นมืออาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล
พินัญภา อ่วมสี และคณะ

- Kradphet, J., & Phoprachak, D. (2018). Impact of the professionalism of accountants on earning quality. *Business Review Journal*, 10(2), 107–122. [in Thai]
- Kueket, P., Promtem, P., & Phaiboonvessawat, W (2020). Relationship between professional digital accountants and performance efficiency of limited partnership in Yala Province. *Journal of Accountancy and Management Mahasarakam University*, 12(1), 153-166. [in Thai]
- Laksana, S. (2009). *The efficiency development of operation* (6th ed.). Bangkok: Permsapkarnpim. [in Thai]
- Mashile, R., Yasseen, Y., Mohamed, W., & Papageorgiou, E. (2020). Challenges faced by professional accountants in South Africa: Professional competency requirements. *Southern African Journal of Accountability and Auditing Research*, 22(1), 83-102.
- Michael, I. R., Joseph, O. C., & Cosmos, I. F. (2020). Empirical examination of accounting professional etiquettes and quality of financial statements disclosure. *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*, 11(2), 1-10.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nurhadi, H., Nur, B., Abbas, Y. E., & Andru, B. (2022). The effect of experience and professionalism on auditor's performance in Jakarta and Surabaya accounting firms during pandemic the covid-19. *Journal of Accounting Business and Finance Research*, 15(2), 66-72.
- Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2020). *SME entrepreneurs' confidence index in 2020*. Retrieved from <https://www.sme.go.th/> [in Thai]
- Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2021). *Situation report of small and medium enterprise in 2020*. Retrieved from <https://www.sme.go.th/> [in Thai]
- Pardey, D. (2007). *Planning to work efficiency* (5th ed.). London: Routledge.
- Pattiyatane, S. (2008). *Educational measurement* (5th ed.). Kalasin: Prasarnkarnpim. [in Thai]
- Poonyavithitroj, J. (2019). *The factors affecting the performance of accountants* (Master's thesis). Burapha University, Chon Buri. [in Thai]
- Prasertsang, C. (2019). *The relationship between accountant professionalism and work efficiency of accountants on organizational success of listed companies in Thailand* (Master's thesis). Sripatum University, Bangkok. [in Thai]

-
- Serang, J. E., & Utami, W. (2020). The effect of professionalism, leadership, organizational commitment and locus of control on auditor performance (Study at a public accounting firm in Jakarta). *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (IJASRE)*, 6(3), 217-226.
- Silpcharu, T. (2020). *Research and analysis with SPSS and AMOS* (18th ed.) Bangkok: Business R&D. [in Thai]
- Srikhammul, O. (2017). *Relationship between continuing professional development and work success of accountants: The case study of textile and garment business in Thailand* (Master's thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham. [in Thai]
- Suwan, O. (2018). *Professional accountants factors affect to the financial statement quality of small and medium enterprises in the Eastern Region* (Master's thesis). Sripatum University, Bangkok. [in Thai]
- Teerasuntornchai, A. (2018). *Standard of performance and qualification of professional accountants that affect successful in SMEs automotive industrial business in Bangkok* (Master's thesis). Sripatum University, Bangkok. [in Thai]
- Thananupappun, A., Srimuang, P., & Sratongma, S. (2021). Factors affecting employee's working efficiency a case study of a mobile phone service company. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 7(1), 236-249. [in Thai]
- Thonglah, K., & Visitnitkija, C. (2021). Quality of working life affecting working efficiency of government officials and personnel at the office of finance, *Bangkok Metropolitan Administration. Rajabhat Rambhai Barni Research Journal*, 15(2), 118-128. [in Thai]
- Usaphom, K., Pongsar, G., & Promrat, P. (2021). Accounting competency according to the KUSA model affecting accounting performance efficiency of community hospital staffs in Health Area 7. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 15(1), 174-187. [In Thai]
- Yungsompoi, K. (2018). *Factors affecting JIB performance of small and medium enterprises accounting (SMEs) in Bangkok* (Master's thesis). Sripatum University, Bangkok. [in Thai]

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานสถานีตำรวจตามทฤษฎีการตำรวจชุมชน

Confirmatory Factor Analysis of the Supervising Commission of the Police Station Administration's Plan Following the Community Policing Theory

กาญจนาวรรณ ชื่นอารมณ์^{1*} และ จันทราณุช มหากาญจนะ²

Kanjanawan Chuenarom^{1*} and Chandra-nuj Mahakanjana²

Abstract

The purpose of this study was to examine the consistency of the plan measurement model of the Supervising Commission of the Police Station Administration (SCPSA) according to the community policing theory and empirical data through the Confirmatory Factor Analysis (CFA). The data were collected from 600 community members who were representatives of Thailand's SCPSA committee members using questionnaires, which had Cronbach's alpha value of 0.980 in reliability testing. The analysis was carried out through descriptive statistics, first-order CFA, and second-order CFA using the AMOS program.

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

¹ Ph.D. Student, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration

² Associate, Ph.D., Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration

* ผู้ให้การติดต่อ (corresponding e-mail: pum.kanjana@gmail.com)

รับบทความวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไขวันที่ 12 พฤษภาคม 2566 รับลงตีพิมพ์วันที่ 18 พฤษภาคม 2566

The results showed that the second-order CFA of the SCPSA's plan consisted of three components: policy contents, policy-driven organizations, and policy practitioners. The factors loading were 0.913, 0.977, and 0.960 respectively at a significant level of 0.001 and the goodness of fit with empirical data was harmonious ($\chi^2/df = 2.792$, CFI = 0.989, TLI = 0.983, RMSEA = 0.055, RMR = 0.005). The results suggested that the three components were suitable for a constructed model for testing further relationships with other related variables; e.g., a collaborative process and performance of SCPSAs. The key finding from this study indicated that police stations, as key drivers of the SCPSA's plan, were an essential organization in supporting public participation to achieve results according to the SCPSA's plan.

Keywords: *Confirmatory Factor Analysis, Plan of the Supervising Commission of the Police Station Administration, Community Policing Theory*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดแผนของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานสถานีตำรวจ (กต.ตร.) ตามทฤษฎีการตำรวจชุมชน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างตัวแทนภาคประชาชนที่ดำรงตำแหน่ง กต.ตร. ของสถานีตำรวจทั่วประเทศไทย จำนวน 600 คน ผ่านเครื่องมือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.980 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยเครื่องมือวิเคราะห์โปรแกรม AMOS

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของแผนของ กต.ตร. ซึ่งประกอบด้วย 1) เนื้อหาของแผน 2) องค์การที่ขับเคลื่อนแผน และ 3) ผู้นำแผนไปปฏิบัติ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.913, 0.977 และ 0.960 ตามลำดับ และเมื่อประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความกลมกลืนกัน ($\chi^2/df = 2.792$, CFI = 0.989, TLI = 0.983, RMSEA = 0.055, RMR = 0.005) ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้งสามด้านมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นตัวแบบเพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น เช่น กระบวนการความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามแผน กต.ตร. เป็นต้น โดยข้อค้นพบจากการศึกษานี้ระบุว่า องค์การที่ขับเคลื่อนแผนของ กต.ตร. มี

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีตำรวจ

กาญจนวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทรา นุช มหากาญจนะ

ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนและยกระดับการปฏิบัติงานตามนโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบ กต.ตร. ระดับสถานีตำรวจให้สัมฤทธิ์ผล

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, แผนคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน สถานีตำรวจ, ทฤษฎีการตำรวจชุมชน

บทนำ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายสาธารณะและตรวจสอบอำนาจรัฐ ถูกกำหนดเป็นวาระระดับชาติตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา โดยมีเจตนารมณ์สร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐตามแนวคิดรัฐบาลเปิด (Open Government) และยกระดับความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชนให้สามารถรับมือกับสภาพปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง นอกจากนี้ ยังใช้เป็นเครื่องมือสร้างความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลคุณภาพธรรมาภิบาลภาครัฐ ปี ค.ศ. 2020 (Government Effectiveness) ในด้านประสิทธิผลของนโยบายการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการและการกำกับดูแลสถาบันของภาครัฐ ระบุว่าประเทศไทยมีคะแนนอยู่ที่ 0.30 (Standard Value = -2.5 - 2.5) (World Bank, 2020) จึงเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมยังเป็นเรื่องที่รัฐบาลต้องเร่งผลักดันให้เป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการตำรวจระบุไว้ใน พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ยังคงให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับนโยบายงบประมาณและอาสาสมัคร ตลอดจนการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตำรวจ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามแนวทางการตำรวจแบบดั้งเดิม (Traditional Policing) เนื่องด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นต้นทางกระบวนการยุติธรรมที่ทำหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจจึงส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งยังสามารถลดภาระงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น (Poonthakool, 2017) ในอดีตองค์การตำรวจมีโครงสร้างแบบปิด (Close System) และรวมศูนย์อำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาด โดยจำกัดบทบาทประชาชนเป็นเพียงผู้รับบริการและไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ รวมถึงสร้างระยะห่างระหว่างตำรวจกับชุมชนเพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์ การปฏิบัติหน้าที่เชิงตั้งรับ มุ่งเน้นการปรากฏกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตรวจตรา กวดขันจับกุม และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด (Law Enforcement) เพื่อปรามผู้คิดจะกระทำความผิดให้เกิดความกลัวไม่กล้าก่อปัญหา ตำรวจไทยได้พยายามปรับโครงสร้างองค์การและแนวทางการปฏิบัติงานมาแล้วหลายครั้ง แต่กลับไม่สามารถลดอาชญากรรมได้อย่างถาวร

ประชาชนปฏิเสธตำรวจและยังคงหวาดกลัวภัยอาชญากรรม (Miller, More, & Braswell, 2017) อาจกล่าวว่า โดยแท้จริงแล้วปัญหาขององค์การตำรวจเป็นทั้งเชิงโครงสร้างและระบบการบริหาร (Tawharanurak, 2022) จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2538 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำทฤษฎีการตำรวจชุมชน (Community Policing Theory) ซึ่งเป็นปรัชญาการตำรวจสมัยใหม่เข้ามาใช้กำหนดแนวทางปฏิบัติงานควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมาย ตามปรัชญาการตำรวจแบบดั้งเดิม โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การมีส่วนร่วมของประชาชนบนความเชื่อว่าการแก้ไข ปัญหาสาธารณะเป็นหน้าที่ของทุกคนต้องร่วมมือกัน (Trojanowicz & Bucqueroux, 1990)

คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) กำเนิดขึ้น พ.ศ. 2542 และเป็น องค์การโดยผลของกฎหมายภายใต้ทฤษฎีการตำรวจชุมชน ดังปรากฏใน พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งตามยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบ เรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเจตนารมณ์ให้ กต.ตร. เป็นองค์การกำกับดูแล การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตรวจสอบติดตามการบริหารงานตำรวจอย่างเป็นระบบโดยภาคประชาชน ในรูปแบบคณะกรรมการนโยบายตำรวจ (Police Board) แสวงหาแนวร่วมในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ และ สร้างชุมชนเข้มแข็งลักษณะภาคีเครือข่ายข้ามภาคส่วน (Cross Sector Collaboration) ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจ หน่วยราชการอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชน ทั้งนี้ การร่วมกันกำหนด แนวทางปฏิบัติงานของสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และสภาพปัญหา รวมถึงการฟื้นฟู ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับประชาชนจะสามารถเอาชนะปัญหาอาชญากรรมและความไร้ระเบียบของ สังคมได้อย่างยั่งยืน อันเป็นหัวใจการพัฒนาระบบงานตำรวจ (Royal Thai Police, 2018) อย่างไรก็ตาม กต.ตร. ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยพบการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติ ยังไม่เข้าใจบทบาทและความจำเป็นของการมีกลไกกำกับดูแลโดยภาคประชาชน การปฏิบัติงานของ กต.ตร. ยังขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากผู้บริหาร ระเบียบปฏิบัติขาดความชัดเจน ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Chotchakornpant, 2018; Wisedsing & Charoenwiriayakul, 2019; Songkramyos & Wongthanavas, 2020; Chiamchiroj, 2021) จึงนำมาสู่คำถามต่อความถูกต้อง สอดคล้องในเชิงเนื้อหาและการนำไปปฏิบัติของแผนของ กต.ตร. ภายใต้ทฤษฎีการตำรวจชุมชน สำหรับสร้าง กระบวนการความร่วมมือนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดแผนของ กต.ตร.

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการตำรวจชุมชน (Community Policing Theory)

การตำรวจชุมชนเป็นปรัชญาการตำรวจสมัยใหม่ที่ตำรวจทั่วโลกยอมรับและรู้จักในชื่อเรียกหลากหลาย ได้แก่ Community-Oriented Policing (COP), Problem-Oriented Policing (POP), Community Problem-Oriented Policing (CPOP) เกิดขึ้นจากการปฏิวัติตำรวจของประเทศสหรัฐอเมริกา ในศตวรรษ 1980 เพื่อแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยสาธารณะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากอาชญากรรมเป็นปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ตำรวจเพียงหน่วยงานเดียวไม่สามารถจัดการได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องปฏิรูปตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและปรับกลยุทธ์การปฏิบัติงานเป็นเชิงรุก แสวงหาแนวร่วมสร้างเครือข่ายป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีความเข้มแข็งด้วยเทคนิคการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการตรวจตราและบังคับใช้กฎหมายซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเชิงตั้งรับ โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชน (Community Policing Officers) เป็นตัวกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชน เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์การบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา (Royal Thai Police, 2018) สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของทฤษฎี คือ ความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่ง Community Oriented Policing Services (2014) และ Chotchakornpant (2018) จำแนกหลักการทฤษฎีการตำรวจชุมชน ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่

1. **หลักการสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน (Community Partnerships)** คือ การปรับมุมมองและปรัชญาความเชื่อสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับประชาชนและชุมชน ผ่านการสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน (Sense of Belonging) บนพื้นฐานความเชื่อว่าการจัดการกับปัญหาสังคมเป็นหน้าที่ของทุกคน ยกกระตือรือร้นมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยยอมรับอำนาจของประชาชน (Empowerment) ให้เข้ามามีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชุมชนด้วยตนเองภายใต้การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันแบบเป็นทีมบนเงื่อนไขของความเชื่อใจ อันนำไปสู่ความร่วมมือในระดับสูงสุด หลักการนี้ช่วยฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชนและสร้างให้ตำรวจมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ดังนั้นตำรวจจึงเป็นองค์การหลักที่ขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน แสวงหาแนวทางและกลยุทธ์การจัดการกับปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2. **หลักการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุ (Problem Solving)** คือ การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกัน ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะปัญหาอาชญากรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัญหาอื่นที่กระทบคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนอีกด้วย โดยให้ความสำคัญกับสถานการณ์หรือเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นซ้ำในลักษณะคล้ายคลึงกัน ด้วยการใช้ตัวแบบกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ หรือ SARA Model ได้แก่ 1) การตรวจสอบ (Scanning) คือ การระบุปัญหาพร้อม

จัดลำดับความสำคัญตามข้อกังวลของประชาชน 2) การวิเคราะห์ (Analysis) คือ การเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา แรงจูงใจในการกระทำผิดธรรมชาติลักษณะของเหยื่อ และสภาพแวดล้อมของปัญหา โดยใช้ตัวแบบสามเหลี่ยมอาชญากรรม (Crime Triangle) วิเคราะห์สามปัจจัยที่ก่อให้เกิดอาชญากรรม ได้แก่ ผู้กระทำผิด (Offender) เหยื่อ (Victim) และสถานที่ (Place) หากควบคุมหรือนำปัจจัยใดออกไปจะป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา (Response) คือ การจัดการปัญหาให้หมดสิ้นไป ลดขนาดความรุนแรง หรือปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น ได้แก่ ผู้ปกป้อง (Guardians for Victims) คือ บุคคลหรือวิธีการปกป้องเหยื่ออาชญากรรม ผู้ควบคุม (Controller for Offenders) คือ บุคคลที่คอยควบคุม สั่งสอน ลดแรงจูงใจและความปรารถนาของผู้ที่จะกระทำผิดไม่ให้ก่อพฤติกรรม และผู้จัดการสถานที่ (Managers for Locations) คือ บุคคลที่รับผิดชอบดูแลสถานที่ต่าง ๆ และ 4) การประเมินผล (Assessment) คือ การตรวจสอบประเมินผลกระบวนการแก้ไขปัญหาตามที่วิเคราะห์ว่ามีความเหมาะสมและตอบสนองต่อปัญหาหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. หลักการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization Transformation) คือ การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์การเพื่อลดข้อจำกัดและสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นความท้าทายของตำรวจจากความคาดหวังของประชาชน ตามแนวทางการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์การและเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นของการเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์การสู่การปฏิบัติราชการแบบมีส่วนร่วม ปรับโครงสร้างจากองค์การแบบเครื่องจักรเป็นองค์การแบบมีชีวิต ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย กระจายอำนาจการตัดสินใจและมอบหมายความรับผิดชอบลงสู่ผู้ปฏิบัติ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อบูรณาการความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ โดยเน้นการคิดเชิงระบบ การคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

นโยบายสาธารณะ (Public Policy) เป็นแนวทางการดำเนินการที่ภาครัฐจัดทำขึ้นเพื่อใช้แก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยการก่อรูปนโยบาย (Policy Formation) ต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แผนงานหรือโครงการมีความแข็งแกร่งตรงประเด็น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบที่มีประโยชน์คุ้มค่ากับต้นทุน การกำหนดนโยบายเป็นเพียงการประกาศเจตนารมณ์ขึ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น หากต้องการบรรลุผลที่พึงประสงค์ ต้องให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กับการกระทำและผลสัมฤทธิ์ แสดงถึงสมรรถนะในการระดมทรัพยากร ผลักดันกลไกการทำงานทั้งหมดของหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีดำรวจ

กาญจนาวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทรานูช มหากาญจนะ

และเชื่อมโยงกับการประเมินผลเพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่ว่า ความล้มเหลวของโครงการหรือกิจกรรมมีสาเหตุหนึ่งมาจากความล้มเหลวทางทฤษฎี หรือความล้มเหลวจากการนำไปปฏิบัติ (Chandarasorn, 2019)

นักวิชาการได้จำแนกทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ทฤษฎีบนลงล่าง (Top-down Theories) เป็นทฤษฎีที่มุ่งให้ความสำคัญกับการตัดสินใจกำหนดนโยบายของภาครัฐ โครงสร้างขององค์กร การเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับนโยบายผ่านช่องทางการสื่อสาร และกลไกการควบคุมองค์การอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าที่ใช้ทำนายทิศทางการปฏิบัติได้ เน้นกระบวนการปฏิบัติตามทฤษฎีระบบและบทบาทของตัวแสดง รวมถึงการใช้อำนาจผู้นำตามระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทนและบริหารงานตามสายบังคับบัญชา โดยมีการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต 2) ทฤษฎีล่างขึ้นบน (Bottom-up Theories) เป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมข้าราชการระดับปฏิบัติ (Street-level Bureaucrat) หรือผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการกำหนดนโยบายใหม่ การใช้ดุลยพินิจเป็นเรื่องที่ผู้ปฏิบัติเลือกใช้ โดยผู้บังคับบัญชาไม่สามารถควบคุมการใช้วิจารณญาณได้ รวมถึงนโยบายต้องได้รับการยอมรับและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ การควบคุมที่เข้มงวดจะกระทบต่อคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่รัฐ จึงควรกำหนดนโยบายจากล่างขึ้นบน โดยยึดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม มุ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนโยบายสาธารณะ (Lipsky, 2010) และ 3) ทฤษฎีแบบผสม (Hybrid Theories) หรือทฤษฎีเครือข่าย (Network Theories) เนื่องจากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นมีข้อจำกัดและไม่มีความยืดหยุ่น จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางใหม่ที่ยืดหยุ่นและเป็นประชาธิปไตยมากกว่า โดยพัฒนาตัวแบบที่บูรณาการทฤษฎีทั้งสองเข้าด้วยกัน ซึ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกระบวนการความร่วมมือและลดความขัดแย้งโดยอาศัยการเจรจาต่อรอง การจูงใจของผู้บริหารภายในเครือข่ายเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชน นโยบายจึงมีผลต่อโครงสร้างขององค์กรภายใต้แนวคิดเรื่องความพร้อมรับผิด (Accountability) และการควบคุมทางการเมือง (Political Control) (Noijad, 2023)

องค์ประกอบของแผน กต.ตร.

กต.ตร. เป็นกลไกหนึ่งในนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจภายใต้หลักการของทฤษฎีการตำรวจชุมชน ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นแบบผสมผสาน โดยบูรณาการระหว่างทฤษฎีบนลงล่างและล่างขึ้นบน กล่าวคือ การดำเนินการตามนโยบายของ กต.ตร. อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นเข็มทิศนำทางผู้ปฏิบัติ เพื่อนำมาสร้างกลยุทธ์และวิธีการปฏิสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างนโยบายกับประโยชน์ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจลงสู่ผู้ปฏิบัติผ่านกระบวนการความร่วมมือลักษณะเครือข่ายของ กต.ตร. อันเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายการเมือง ทำหน้าที่บัญญัติกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรัฐรับไปปฏิบัติ โดยกำหนดชุดข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ กต.ตร. จำเป็นต้องกระทำสำหรับการแก้ไขปัญหาสาธารณะ 2) ระบบราชการหรือหน่วยงานรัฐ แสดงถึงสมรรถนะขององค์กรตำรวจในการ

ขับเคลื่อนนโยบาย การวางแผนจัดสรรทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า รวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติ 3) เจ้าหน้าที่รัฐหรือผู้ปฏิบัติ แสดงถึงสมรรถนะของบุคคลและพฤติกรรมการทำงาน และ 4) ผู้มีส่วนได้เสีย หรือได้รับผลกระทบจากนโยบาย ดังนั้นแผนของ กต.ตร. จึงถือเป็นตัวแปรอิสระ และเมื่อนำไปปฏิบัติเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบทางสังคมซึ่งก็คือตัวแปรตามนั่นเอง (McLaughlin & Jordan, 2004) โดยควรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาของแผน 2) องค์การที่ขับเคลื่อนแผน และ 3) ผู้นำแผนไปปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เนื้อหาของแผน คือ การระบุข้อกำหนดต่าง ๆ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่หน่วยงานย่อย การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความชอบธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และอยู่ภายในกรอบของกฎหมาย มีความชัดเจนไม่คลุมเครือ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และวัดผลได้ (Chanchao, Sutthisai, & Sunthorn, 2018; Chandarasorn, 2019) ดังนั้นเนื้อหาของแผนของ กต.ตร. จึงควรประกอบด้วย 1) ความสอดคล้องของแผน 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. องค์การที่ขับเคลื่อนแผน คือ องค์ประกอบภายในของหน่วยงานที่ทำหน้าที่เชื่อมต่อประสานงานระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ โดยประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับกลไกการบริหารนโยบาย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ สมรรถนะองค์การ พฤติกรรมองค์การ การสื่อสาร การบริหารทรัพยากร การสนับสนุนและช่วยเหลือขององค์การที่ชัดเจน รวมถึงการแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chandarasorn (2019) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบเอื้ออำนาจ โครงสร้างองค์การแบบกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติ การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ การสื่อสารหรือความสามารถถ่ายทอดนโยบายที่มีความชัดเจน สิ่งจูงใจ รวมถึงการลงโทษหรือการให้รางวัล มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติให้เกิดการยอมรับและสนับสนุนนโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว ดังนั้นองค์การที่ขับเคลื่อนแผนของ กต.ตร. จึงควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) ผู้นำที่เอื้ออำนาจ 3) โครงสร้างองค์การ 4) การสนับสนุนขององค์การ 5) การสื่อสารองค์การ และ 6) การออกแบบสิ่งจูงใจ

3. ผู้นำแผนไปปฏิบัติ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย โดยผู้ปฏิบัติจะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันขึ้นกับวัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมและแรงจูงใจ (Chandarasorn, 2019) การรับรู้บทบาท ความเข้าใจต่อนโยบาย และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และกล้าเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะหุ้นส่วน อีกทั้งป้องกันความขัดแย้งในการปฏิบัติได้ (Wechaporn, Sahapattana, & Chotchakornpant, 2016) โดยความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน และทัศนคติของผู้ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือของประชาชนกับภาครัฐ

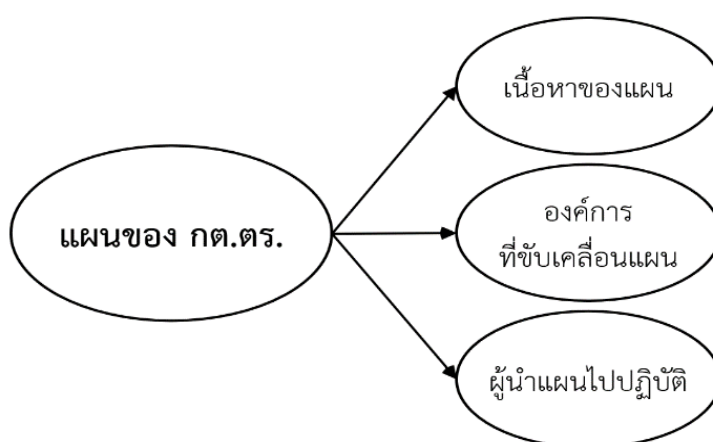
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีตำรวจ

กาญจนวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทรานูช มหากาญจนะ

(Saophun & Sahapattana, 2019; Sicharoen, Bowonnantakul, Yuyod, & Sudsakorn, 2019) ดังนั้น ผู้นำแผนไปปฏิบัติ จึงควรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถ 2) การรับรู้บทบาท และเข้าใจนโยบาย และ 3) ทักษะของผู้ปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรวิจัย คือ กต.ตร. ภาคประชาชนของสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธร 1 - 9 รวม 10 กองบัญชาการ (1,484 สถานี) Office of National Police Policy Board (2008) กำหนดกรอบ กต.ตร. ภาคประชาชนไว้จำนวน 23,480 คน ในส่วนของการกำหนดตัวอย่าง Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) ได้แนะนำว่าขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็น 1 : 10 ของข้อคำถาม ซึ่งการวิจัยนี้มีคำถาม 41 ข้อ จึงควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 410 คน ส่วน Comrey and Lee (2013) ได้แนะนำ 500 ตัวอย่างถือว่าดีมาก ดังนั้นการวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 600 ตัวอย่าง ซึ่งนับว่ามีความเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เลือกหน่วยงาน 5 กองบัญชาการจาก 10 กองบัญชาการ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1, 2, 3 และ 7 นำมาแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งสถานีตำรวจเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สถานีขนาดใหญ่ (ผู้กำกับการเป็น

หัวหน้า) สถานีขนาดกลาง (รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า) และสถานีขนาดเล็ก (สารวัตรเป็นหัวหน้า) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างแยกตามกองบัญชาการและขนาดของสถานีดำรวจ

หน่วยงาน	สถานีขนาดใหญ่			สถานีขนาดกลาง			สถานีขนาดเล็ก			รวมทั้งสิ้น
	N	%	n	N	%	n	N	%	n	ตัวอย่าง (n)
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	169	8	39	0	0		0	0	0	39
กองบัญชาการตำรวจภูธร 1	342	17	80	8	4	2	91	30	22	104
กองบัญชาการตำรวจภูธร 2	307	15	72	5	2	1	15	5	4	77
กองบัญชาการตำรวจภูธร 3	998	48	233	167	84	39	196	65	46	318
กองบัญชาการตำรวจภูธร 7	247	12	58	19	9	4	1	0	0	62
รวม	2,063	100	482	199	100	46	303	100	72	600

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยนำไปทดลองกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เชิงสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.3 เป็น กต.ตร. ในสถานีขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 69.3 เป็นภาคประชาชน ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.7 เป็นผู้ชาย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.3 อายุ 45 - 55 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 58.2 ส่วนใหญ่ร้อยละ 32.2

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีดำรวจ

กาญจนวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทราหนู มหากาญจนะ

ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 50,000 บาท ส่วนใหญ่ร้อยละ 46.7 เป็น กต.ตร. มากกว่า 2 - 4 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนเมืองหรือเทศบาล ร้อยละ 73.8

2. สถิติเชิงพรรณนาลักษณะของตัวแปรแผนของ กต.ตร. ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ และมีตัวแปรสังเกตได้ รวม 12 ตัวแปร องค์ประกอบแรก คือ เนื้อหาของแผน มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องของแผน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติ องค์ประกอบที่สอง คือ องค์การที่ขับเคลื่อนแผน มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การสนับสนุนขององค์การ 4) ผู้นำที่เอื้ออำนวย 5) การสื่อสารองค์การ และ 6) การออกแบบสิ่งจูงใจ และ องค์ประกอบสุดท้าย คือ ผู้นำแผนไปปฏิบัติ มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถ 2) การรับรู้บทบาท และ 3) ทักษะของผู้ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมของตัวแปรแผนของ กต.ตร. อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.357$, S.D. = 0.480)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเนื้อหาของแผน ($\bar{X} = 4.377$, S.D. = 0.511) องค์การที่ขับเคลื่อนแผน ($\bar{X} = 4.346$, S.D. = 0.503) และผู้นำแผนไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.370$, S.D. = 0.506) พบว่า กต.ตร. รับรู้ต่อองค์ประกอบทั้งสามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบเนื้อหาของแผน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร การรับรู้ของ กต.ตร. อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสอดคล้องของแผน ($\bar{X} = 4.393$) รองลงมา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.389$, 4.349) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบองค์การที่ขับเคลื่อนแผนที่มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร พบว่า การรับรู้ของ กต.ตร. อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร คือ การสื่อสารองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ผู้นำที่เอื้ออำนวย การออกแบบสิ่งจูงใจ โครงสร้างองค์การ และการสนับสนุนขององค์การ ($\bar{X} = 4.412$, 4.391, 4.371, 4.338, 4.331, 4.232) ตามลำดับ ในส่วนขององค์ประกอบผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว พบว่า กต.ตร. รับรู้ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะของผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.421$) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถ และการรับรู้บทบาท ($\bar{X} = 4.351$, 4.339) ตามลำดับ ส่วนการประเมินความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 12 ตัวแปร มีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Skewness = ± 3 , Kurtosis = ± 10) (Kline, 2016) บ่งชี้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงเป็นปกติเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปได้ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ของแผนของ กต.ตร. (n = 600)

ตัวแปรแฝง / ตัวแปรสังเกตได้	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Level
เนื้อหาของแผน	4.377	0.511	-0.661	-0.064	มากที่สุด
ความสอดคล้องของแผน	4.393	0.566	-0.770	-0.013	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง / ตัวแปรสังเกตได้	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Level
การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.389	0.562	-0.683	-0.235	มากที่สุด
มาตรฐานการปฏิบัติ	4.349	0.570	-0.611	-0.310	มากที่สุด
องค์การที่ขับเคลื่อนแผน	4.346	0.503	-0.664	-0.162	มากที่สุด
วัฒนธรรมองค์การ	4.391	0.565	-0.710	-0.183	มากที่สุด
โครงสร้างองค์การ	4.331	0.581	-0.697	-0.013	มากที่สุด
การสนับสนุนขององค์การ	4.232	0.609	-0.644	-0.097	มากที่สุด
ผู้นำที่เอื้ออำนวย	4.371	0.574	-0.656	-0.489	มากที่สุด
การสื่อสารองค์การ	4.412	0.545	-0.687	-0.284	มากที่สุด
การออกแบบสิ่งจูงใจ	4.338	0.555	-0.567	-0.317	มากที่สุด
ผู้นำแผนไปปฏิบัติ	4.370	0.506	-0.566	-0.273	มากที่สุด
ความรู้ความสามารถ	4.351	0.565	-0.532	-0.437	มากที่สุด
การรับรู้บทบาท	4.339	0.560	-0.600	-0.301	มากที่สุด
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	4.421	0.521	-0.636	-0.326	มากที่สุด
ภาพรวมแผนของ กต.ตร.	4.357	0.480	-0.596	-0.151	มากที่สุด

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย 2.61 - 3.60 หมายถึง ปานกลาง 3.61 - 4.20 หมายถึง มาก และ 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ Second-order CFA เพื่อการประเมินความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงการรับรู้แผนของ กต.ตร. เนื่องจากเป็นโครงสร้างการวัดที่อยู่ในแบบที่เรียกว่า Higher-order Factor และมีองค์ประกอบที่เป็น First-order Factors จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เนื้อหาของแผน องค์การที่ขับเคลื่อนแผน และผู้นำแผนไปปฏิบัติ โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 6 ตัวแปร และ 3 ตัวแปร ตามลำดับ จากการประเมินรอบแรก พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสูงกว่า 0.50 แต่แบบจำลองยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 5.741$, CFI = 0.966, TLI = 0.956, RMSEA = 0.089, RMR = 0.008) จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงโมเดลให้ค่าความคลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีดำรวจ

กาญจนวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทรานูช มหากาญจนะ

จากการวัดมีความสัมพันธ์ต่อกันจำนวน 7 คู่ พบว่า แบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 อย่างดี ($\chi^2/df = 2.792$, CFI = 0.989, TLI = 0.983, RMSEA = 0.055, RMR = 0.005) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้แผนของ กต.ตร. กับข้อมูล
 เชิงประจักษ์

ดัชนี	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	RMR
เกณฑ์การยอมรับ	-	-	≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≤ 0.05
แบบจำลองหลังปรับโมเดล	122.869	44	2.792	0.989	0.983	0.055	0.005
ผลการพิจารณา	-	-	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

($\chi^2/df = 2.792$, CFI = 0.989, TLI = 0.983, RMSEA = 0.055, RMR = 0.005)

จากตารางที่ 3 แสดงว่าแบบจำลองการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et al., 2010) เมื่อพิจารณาจากดัชนีการปรับแก้โมเดล (Modification Indices: MI) พารามิเตอร์แต่ละโครงสร้างและแต่ละตัวแปรสังเกตได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (The Standardized Factor Loading) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (R^2) ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (CR) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ของแบบจำลองการวัดหลังการปรับโมเดล พบว่า ตัวแปรแฝงการรับรู้แผนของ กต.ตร. ประกอบด้วยเนื้อหาของแผน องค์การที่ขับเคลื่อนแผน และผู้นำแผนไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามตัวแปร โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด คือ องค์การที่ขับเคลื่อนแผน ($\lambda = 0.977$) รองลงมา คือ ผู้นำแผนไปปฏิบัติ ($\lambda = 0.960$) และเนื้อหาของแผน ($\lambda = 0.913$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรแฝง พบว่า องค์การที่ขับเคลื่อนแผน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ ผู้นำที่เอื้ออำนวย ($\lambda = 0.887$) รองลงมา คือ การสื่อสารองค์การ โครงสร้างองค์การ การออกแบบสิ่งจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนขององค์การ ($\lambda = 0.875$, 0.841, 0.833, 0.831, 0.824) ตามลำดับ ในส่วนของผู้นำแผนไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ การรับรู้บทบาท ($\lambda = 0.927$) รองลงมา คือ ทักษะคติของผู้ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถ ($\lambda = 0.880$, 0.842) ตามลำดับ และเนื้อหาของแผน กต.ตร. ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติ ($\lambda = 0.878$) รองลงมา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และความสอดคล้องของแผน ($\lambda = 0.838$, 0.831) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบ t-test ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ ของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง การรับรู้แผน กต.ตร. หลังการปรับโมเดล

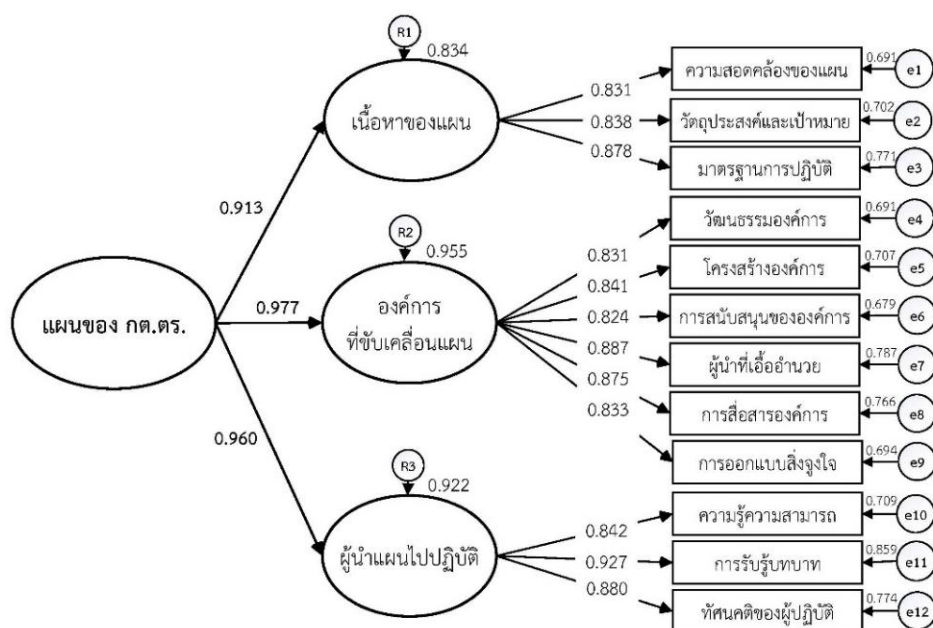
ตัวแปรแฝง / ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	R ²	α	CR	AVE
การรับรู้แผนของ กต.ตร.				0.964	0.965	0.903
เนื้อหาของแผน	0.913	-	0.834	0.886	0.886	0.721
ความสอดคล้องของแผน	0.831	-	0.691			
การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0.838	24.493***	0.702			
มาตรฐานการปฏิบัติ	0.878	26.269***	0.771			
องค์การที่ขับเคลื่อนแผน	0.977	24.340***	0.955	0.941	0.939	0.721
วัฒนธรรมองค์การ	0.831	-	0.691			
โครงสร้างองค์การ	0.841	28.057***	0.707			
การสนับสนุนขององค์การ	0.824	24.632***	0.679			
ผู้นำที่เอื้ออำนวย	0.887	27.845***	0.787			
การสื่อสารองค์การ	0.875	27.208***	0.766			
การออกแบบสิ่งจูงใจ	0.833	25.110***	0.694			
ผู้นำแผนไปปฏิบัติ	0.960	21.298***	0.922	0.912	0.914	0.781
ความรู้ความสามารถ	0.842	-	0.709			
การรับรู้บทบาท	0.927	30.820***	0.859			
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	0.880	28.002***	0.774			

หมายเหตุ: (1) พารามิเตอร์ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$)

(2) พารามิเตอร์ของเนื้อหาของแผน ความสอดคล้องของแผน วัฒนธรรมองค์การ และความรู้ความสามารถ กำหนดให้เป็นพารามิเตอร์บังคับเท่ากับ 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีดำรวจ

กาญจนาวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทราหนู มหากาญจนะ



ภาพที่ 2 แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้แผนของ กต.ตร. ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ที่มา: การวิเคราะห์ของคณะนักวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดแผนของ กต.ตร. สามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้แผนของ กต.ตร. มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลการวัดประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงการรับรู้แผนของ กต.ตร. ได้ดี โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ องค์การที่ขับเคลื่อนแผน รองลงมา คือ ผู้นำแผนไปปฏิบัติ และเนื้อหาของแผน ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. องค์การที่ขับเคลื่อนแผน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่เอื้ออำนวย รองลงมา คือ การสื่อสารองค์การ โครงสร้างองค์การ การออกแบบสิ่งจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนขององค์การ ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวแสดงถึงสมรรถนะของสถานีดำรวจในการขับเคลื่อนและบริหารนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำองค์การที่ใช้แนวทางสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการสื่อสารถ่ายทอดนโยบาย การกระจายอำนาจตัดสินใจสู่ผู้ปฏิบัติ การมอบประกาศเกียรติคุณหรือสิ่งตอบแทนจูงใจผู้ปฏิบัติ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวมถึงการอบรมพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความรู้ ทักษะ และความชำนาญ เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและโครงสร้างองค์การไปสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง กระตุ้นความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการจัดการปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบเรียบร้อยของสังคม

2. ผู้นำแผนไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ การรับรู้บทบาท รองลงมา คือ ทักษะของผู้ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถ ตามลำดับ จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา พบว่า กต.ตร. ตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนร่วมกับสถานีดำรวจ รวมถึง กต.ตร. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย โดยรับรู้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชญากรรมและความปลอดภัย สาธารณะนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็งในระยะยาว อีกทั้ง กต.ตร. ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงมีความเข้าใจสาระสำคัญนโยบาย สามารถสื่อสาร เจาะต่อรอง และใกล้เคียงประนีประนอมได้เป็นอย่างดี

3. เนื้อหาของแผน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติ รองลงมา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และความสอดคล้องของแผน ตามลำดับ เนื่องจาก กต.ตร. เป็นองค์การตามนัยของ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ซึ่งปัจจุบัน พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ยังคงระบุอำนาจหน้าที่ของ กต.ตร. ไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับประกาศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบาย งบประมาณ อาสาสมัคร ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ กต.ตร. ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ว่าด้วย กต.ตร. พ.ศ. 2549 ระเบียบ ก.ต.ช. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ พ.ศ. 2549 ดังนั้นเนื้อหาของแผนให้ความสำคัญกับความเป็นหุ้นส่วนในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ วัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชอบธรรมเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในทุกระดับ รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติมีความชัดเจน สามารถแปลงสู่การปฏิบัติและวัดผลได้

ผลการศึกษาขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของแผนของ กต.ตร. ชี้ให้เห็นว่า องค์การที่ขับเคลื่อนแผนมีความสำคัญมากที่สุดต่อการช่วยผลักดันแผนของ กต.ตร. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์จากการนำแผนของ กต.ตร. ไปปฏิบัติ ทำให้เข้าใจถึงโครงสร้างตัวแปรแผนการรับรู้แผนของ กต.ตร. เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและสามารถนำสถิติมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาทฤษฎีหรือตัวชี้วัดใหม่ รวมถึงยืนยันทฤษฎีหรือตัวชี้วัดเดิม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กต.ตร. ในระดับสถานีดำรวจต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

องค์ประกอบของแผนของ กต.ตร. ที่มีความตรงเชิงโครงสร้างและน่าเชื่อถือ ที่ได้จากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการวัดกระบวนการความร่วมมือของ กต.ตร. และผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย กต.ตร. ไปปฏิบัติในระดับสถานีดำรวจและระดับจังหวัดต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีตำรวจ

กาญจนวรรณ ชื่นอารมณ และ จันทรานูช มหากาญจนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยซ้ำในกลุ่มตัวอย่างอื่น ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ชัดเจน และมีขอบเขตที่กว้างยิ่งขึ้น
2. ควรวิจัยในประเด็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือของ กต.ตร. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย กต.ตร. ไปปฏิบัติ โดยการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง

เอกสารอ้างอิง

- Chanchao, S., Sutthisai, W., & Sunthorn, S. (2018). Factors influence the policy implementation of the promotion of people participation in Buriram Police Station. *Buriram Province. Chophayom Journal*, 29(2), 151-160. [in Thai]
- Chandarasorn, V. (2019). *Public administration: A science and art of public affairs management* (2nd ed.). Bangkok: Prikwan Graphics. [in Thai]
- Chiamchiroj, N. (2021). The metropolitan Tharuea Police Station officers' opinions concerning working within the power and duties prescribed by law of the commissioner's office for monitoring and following up the operations of Tharuea Police Station. *Rajapark Journal*, 15(38), 153-165. [in Thai]
- Chotchakornpant, K. (2018). *Community policing*. Bangkok: Nubna Creation. [in Thai]
- Community Oriented Policing Services. (2014). *Community-oriented policing defined*. Washington, DC: U.S. Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013) *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hove: Psychology.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russell: Sage Foundation.

-
- McLaughlin, J. A., & Jordan, G. B. (2004). Using logic models. In J. S. Wholey, H. P. Hatry, & K. E. Newcomer (Eds.), *Handbook of practical program evaluation* (pp. 7-32). San Francisco: Jossey-Bass.
- Miller, L. S., More, H. W., & Braswell, M. C. (2017). *Effective police supervision*. London: Routledge.
- Noijad, T. (2023). Theory model of public policy implementation. *Journal of Digital Business and Social Sciences*, 9(1), 1-15. [in Thai]
- Office of National Police Policy Board. (2008). *Handbook of the audit committee and monitoring of police administration in Bangkok, provinces and police stations*. Bangkok: National Police Policy Office. [in Thai]
- Poothakool, K. (2017). *Crime prevention in the next decade and police system development*. Nonthaburi: Matichon Pakkred Printing House. [in Thai]
- Royal Thai Police. (2018). *The 20-year strategy of the Royal Thai Police (2018-2037)*. Bangkok: Royal Thai Police. [in Thai]
- Saophun, S., & Sahapattana, P. (2019). The success of policy implementation in Narathiwat: A case study of action plans and problem-solving for southern border provinces development, 2015-2017. *Thai Journal of Public Administration*, 17(2), 1-21. [in Thai]
- Sicharoen, M., Bowonnantakul, T., Yuyod, P., & Sudsakorn, T. (2019). *Knowledge management of strengthening public participation on crime prevention and suppression for Thai society* (Report on research promotion and support activities). Bangkok: National Research Agency. [in Thai]
- Songkramyos, K., & Wongthanavas, S. (2020). The operation of the audit and monitoring committees of police administration at Kranuan Police Station, Khon-kean Province. *Journal of Modern Learning Development*, 5(6), 61-74. [in Thai]
- Tawharanurak, C. (2022). Problems and guideline for solving on the current Thai police organization management structure. *Songklanakarin Law Journal*, 4(2), 1-20. [in Thai]
- Trojanowicz, R., & Bucqueroux, B. (1990). *Community policing: A contemporary perspective*. Cincinnati, OH: Anderson.

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแผนการบริหารงานสถานีตำรวจ
กาญจนวรรณ ชื่นอารมณ์ และ จันทรา นุช มหากาญจนะ

- Wechaporn, S., Sahapattana, P., & Chotchakornpant, K. (2016). Factors affecting traffic police officers' cooperation of road safety policy implementation on law enforcement: A case of drivers who wear no helmet. *Journal of Burapha College of Commerce Review*, 11(2), 113-126. [in Thai]
- Wisedsing, K., & Charoenwiriyaikul, C. (2019). Work performance and problems of the monitoring and follow up police administration committee of the provincial police station in Nakhon Pathom Province. *Journal of Philosophical Vision*, 26(2), 12-22. [in Thai]
- World Bank. (2020). *World development indicators*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

อิทธิพลของประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาทางจิตวิทยา
และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

The Influence of Employee Experience and Quality of Work Life on
Work Engagement of Civil Servants of the Ministry of Justice:
Psychological Contracts and Job Satisfaction as Mediators

สุภาภรณ์ ผลบุญ^{1*}, สударัตน์ ตันติวิวัฒน์², และ พลเทพ พูนพล²

Suphaphorn Phonbun^{1*}, Sudarat Tuntivivat², and Polthep Poonpol²

Abstract

The objective of this study was to investigate the impact of employee experience and quality of work life on work engagement of civil servants under the Ministry of Justice with psychological contracts and job satisfaction as mediators. The sample group was 605 civil servants. Data were collected using a measurement scale of a 5-level estimation scale with a confidence value between 0.88 - 0.97 and structural equation modeling (SEM) analysis. The results found that the structural equation modeling analysis was consistent with the empirical data, with chi-square (χ^2) = 559.99, df = 125, $p < 0.05$, SRMR = 0.047, RMSEA = 0.076, GFI = 0.91, NFI = 0.98, CFI = 0.98, AGFI = 0.90

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ Ph.D. Student, Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Assistant Professor, Ph.D., Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: hunch2525@hotmail.com)

PNFI = 0.72, $\chi^2/df = 4.48$. Furthermore, employee experience indirectly influenced work engagement through the quality of work life, psychological contracts, and job satisfaction were statistically significant at 0.05, with the influence coefficients of 0.07 and 0.58, respectively. The quality of work life indirectly influenced work engagement through psychological contracts and job satisfaction. It was statistically significant at 0.05 with coefficients of influence equaled to 0.07 and 0.61, respectively. Improving the work engagement of civil servants should focus on developing psychological contracts and job satisfaction along with creating a positive employee experience and good quality of work life which will help civil servants gain more work engagement.

Keywords: *Employee Experience, Quality of Work Life, Work Engagement, Psychological Contracts, Job Satisfaction*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 605 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดที่ใช้ค่ามาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.88 – 0.97 และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) พบว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) = 559.99 df = 125 p < 0.05 SRMR = 0.047 RMSEA = 0.076 GFI = 0.91 ดัชนีวัดความสอดคล้อง พบว่า NFI = 0.98 CFI = 0.98 AGFI = 0.90 PNFI = 0.72 และ $\chi^2/df = 4.48$ ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.07 และ 0.58 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.07 และ 0.61 ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันของข้าราชการควรพัฒนาสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานควบคู่ไปกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยให้ข้าราชการมีความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: *ประสบการณ์พนักงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, สัญญาทางจิตวิทยา, ความพึงพอใจในงาน*

บทนำ

กระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรมเสริมสร้างและอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม (Ministry of Justice, 2017) โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชน พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในนั้น คือ การให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (PMQA หมวด 5 มุ่งเน้นบุคลากร) สร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-life Balance) ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน มุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติราชการ สร้างความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี รักษาให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานและสร้างผลิตภาพแก่ส่วนราชการ (Office of the Public Sector Development Commission, 2022)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาอัตราการลาออกของข้าราชการกระทรวงยุติธรรม พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงยุติธรรมสูญเสียข้าราชการจากการลาออก จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กระทรวงยุติธรรม สูญเสียข้าราชการจากการลาออกจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 1.06 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงยุติธรรมสูญเสียข้าราชการจากการลาออก จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด (Office of the Civil Service Commission, 2021; Office of the Civil Service Commission, 2022) ซึ่ง Chaterine (2018) และ Pianjaturus and Sangwipak (2021) ศึกษาพบว่า ความตั้งใจลาออกเป็นผลมาจากระดับความผูกพันทุ่มเทในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลดลง ซึ่งความปลอดภัยในการทำงานทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และสามารถเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงานได้ ในทางกลับกัน หากพนักงานมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน ย่อมขาดความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ขาดงานบ่อย ในที่สุดก็ลาออกจากงาน ย่อมส่งผลเสียต่องานและประสิทธิภาพขององค์กร (Smithikrai, 2019)

เหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการและค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีประสิทธิภาพสูงสุด เพิ่มผลิตภาพให้แก่หน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย จะมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Smithikrai, 2019) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงไปสู่เป้าหมาย ให้เสมือนเป็นพันธะว่าเป็นข้าราชการจริงจังและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยกำหนดดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐไว้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนั้นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน คือ การสร้างความตระหนักถึงผลกระทบของผลงานที่ตนเองทำต่อความสำเร็จของ

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

องค์กร รวมทั้งมีสิ่งจูงใจทั้งในรูปของเงินและไม่ใช้เงินที่เป็นธรรม สรรค์สร้างผลงานให้ออกมาอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม (Krua-ngam, 2019)

โดยแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Kahn (1990) ได้อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงออกทางร่างกาย (Physically) ทางปัญญา (Cognitively) และทางอารมณ์ (Emotionally) ในระหว่างการแสดงบทบาทการทำงาน เปรียบเสมือนเครื่องควบคุมสมาชิกขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งตัวตนของพนักงานและบทบาทในการทำงานมักอยู่ในความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงได้และเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่พฤติกรรมตามบทบาทในการทำงาน (Perangin-Angin, Lumbanraja, & Absah, 2020) ซึ่งเงื่อนไขทางจิตวิทยาที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันก็ต่อเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่สิ่งที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง เมื่อบุคคลมีความมุ่งหวังที่จะมีผลประโยชน์ จะเกิดความคาดหวังในสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ความคาดหวังดังกล่าวเป็นพื้นฐานของสัญญาทางจิตวิทยา (Psychological Contract) ซึ่งเป็นพันธะซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือองค์กร แสดงให้เห็นในรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและอาจนำไปสู่ความผูกพันที่เพิ่มมากขึ้น (Chotivanich, 2017) อีกทั้งแนวคิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลกับสถานการณ์ โดยความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติของพนักงานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและประสิทธิผลขององค์กร พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะก่อให้เกิดระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน นับเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร (Maylett & Wride, 2017)

นอกจากนี้งานวิจัยของ Morgan (2017) ในวารสาร Harvard Business Review ปี พ.ศ. 2560 ได้ศึกษาองค์กรชั้นนำ 252 องค์กร ที่ลงทุนสร้างประสบการณ์ให้พนักงาน พบว่า มีผลประโยชน์การดีขึ้นประมาณ 2 เท่า และผลกำไรเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 4 เท่า เป็นผลมาจากการที่พนักงานมีประสบการณ์ที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ IBM (2016) ที่พบว่าการลงทุนเพื่อสร้างประสบการณ์ให้พนักงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ลดอัตราการหมุนเวียนเข้าออก (Turn Over) ของพนักงาน ดังนั้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับข้าราชการด้วยการให้ความใส่ใจกับสิ่งที่ข้าราชการต้องการ (Employee Centric) ทั้งการมีส่วนร่วม การได้รับมอบอำนาจเต็มที่ในการทำงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ลดอัตราการหมุนเวียนเข้าออกของข้าราชการ ส่งผลต่ออัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าการลงทุนที่คุ้มค่าอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Tang & Zhang, 2020; Yadav & Vihari, 2021) นอกจากประสบการณ์พนักงานแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยที่เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการพัฒนาศักยภาพ การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำภารกิจที่สำคัญขององค์กร และการมีคุณภาพชีวิตที่ได้ในการทำงาน (Wood, Oh, Park, & Kim, 2020) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

ในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร (Chaterine, 2018)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในปี พ.ศ. 2560 - 2564 พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่น Irmawati and Alifa Sri Wulandari (2017) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลการปฏิบัติงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน Wahlberg, Ramalho, and Brochado (2017) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงานในธุรกิจโฮสเทล (Hostels) Garg, Dar, and Mishra (2017) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้จัดการธนาคารภาคเอกชน Chaterine (2018) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัทอิเล็กทรอนิกส์ในสุราบายา Worawattanparinya (2020) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง Gimenez-Espert, Prado-Gasco, and Soto-Rubio (2020) ศึกษาความเสี่ยงทางจิตสังคม ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลในช่วงการระบาดของ COVID-19 Ahmed (2021) ศึกษาประสบการณ์พนักงาน การทำงานที่คล่องตัว การปรับปรุงความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ และ Oyebanjo (2021) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติตามสัญญาทางจิตวิทยาในองค์กรดูแลสุขภาพที่จ้างแพทย์ ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่ผู้วิจัยไม่พบว่ามีการศึกษาสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในงาน หากมีการศึกษาและอธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสี่ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเป็นการเพิ่มความรู้ในการสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้น

อีกทั้งจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานในประเทศไทย พบว่า มีการศึกษากับกลุ่มตำรวจ ครู พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พยาบาล บุคลากรมหาวิทยาลัยและพนักงานธนาคาร (Jaitha, 2014; Tantasawat, Supparerkchaisakul, & Jongwisat, 2016; Chantarakamol & Chongvisal, 2018; Kongsap, 2018; Pansritum, 2018; Plaikaew, Pisitkasem, & Shoosanuk, 2018) แต่มีเพียงการศึกษาแรงจูงใจกับความยึดมั่นผูกพันในงานของ Thiravech (2020) เท่านั้น ที่ศึกษากับกลุ่มข้าราชการ แต่งานวิจัยดังกล่าวไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานกับกลุ่มข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ หากมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานที่

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

หลากหลายกับกลุ่มข้าราชการ จะเป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้ด้านการสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานแก่ข้าราชการ นอกเหนือจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์พนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior) ของ Albanese (1981) เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและตัวแปร ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน โดยแนวคิดนี้อธิบายว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จต่องานโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยผ่านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง Albanese (1981) ได้กำหนดแบบจำลองพฤติกรรมการทำงาน โมเดลนี้ยืนยันว่าปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันในงานจึงมีสาเหตุจากปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ คือ สัญญาทางจิตวิทยาที่เป็นการรับรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อกันระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการ ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ (Oyebanjo, 2021) และด้านเจตคติ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นอารมณ์ทางบวกของข้าราชการที่เกิดกับงานที่ได้รับมอบหมายที่ได้ปฏิบัติส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Petchsawang, 2016) โดยปัจจัยส่วนบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม วัฒนธรรมองค์กร ประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน (Ahmed, 2021; Rostami, Akbarfahimi, Ghaffari, Kamali, & Rassafiani, 2021)

นอกจากนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยผ่านปัจจัยส่วนบุคคล (Albanese, 1981) ดังนั้นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ ประสิทธิภาพพนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล คือ สัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทั้งนี้ ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แสดงถึงความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน มุ่งมั่น ทุ่มเทพปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนต่อองค์กร มีเจตคติเชิงบวกในการทำงาน ที่มีผลมาจากการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบการศึกษาของ Wahlberg et al. (2017) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงานในธุรกิจโฮสเทล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดจากองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ในงานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2010) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความขยันขันแข็ง 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่พัฒนาโดย Chuchom (2015)

สัญญาทางจิตวิทยา หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นข้อตกลงที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสัญญาจะเป็นตัวกำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีอยู่ในทุก ๆ บทบาทหน้าที่ มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว เนื่องจากเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการรับรู้ การตีความ และความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสัญญาทางจิตวิทยาต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลการทำนายเชิงบวกที่มีนัยสำคัญของการปฏิบัติตามสัญญาทางจิตวิทยา ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Oyebanjo, 2021) ทั้งนี้ ในการวัดสัญญาทางจิตวิทยา ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากองค์ประกอบสัญญาทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Rousseau (2008) ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดสัญญาทางจิตวิทยาและตามบริบทของการวิจัย 3 องค์ประกอบ คือ 1) สัญญาทางจิตวิทยาเชิงความสัมพันธ์ 2) สัญญาทางจิตวิทยาแบบสมมูล และ 3) สัญญาทางจิตวิทยาระยะเปลี่ยนรูป และของ Oyebanjo (2021) เนื่องจากมีผู้ศึกษาใช้กันอย่างแพร่หลายในสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ ไอร์แลนด์ อิตาลี และแอฟริกา (Rousseau, 2008; Corcoran, 2012; Cheung, Wong, & Yuan, 2017)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ บทบาทการทำงานของตน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทน ผ่านประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน พบงานวิจัยของ Gimenez-Espert et al. (2020) ศึกษาความเสี่ยงทางจิตสังคม ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลในช่วงการระบาดของ COVID-19 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการทำงาน ทั้งนี้ ในการวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดดัชนี Brief Index of Affective Job Satisfaction วัดองค์ประกอบด้านอารมณ์ เนื่องจากพบว่าให้ผลความพึงพอใจในงานด้านอารมณ์อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าระดับความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง สามารถวัดในกลุ่มประชากรตามสัญชาติ ระดับงาน และประเภทงาน และแบบวัดความพึงพอใจในงานฉบับ Spector's Job Satisfaction Survey (JSS) วัดองค์ประกอบทางปัญญา เนื่องจากมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการใช้วัดความพึงพอใจในงานครอบคลุมทุกประเภทองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีการใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐในสหรัฐอเมริกา (Spector, 2020)

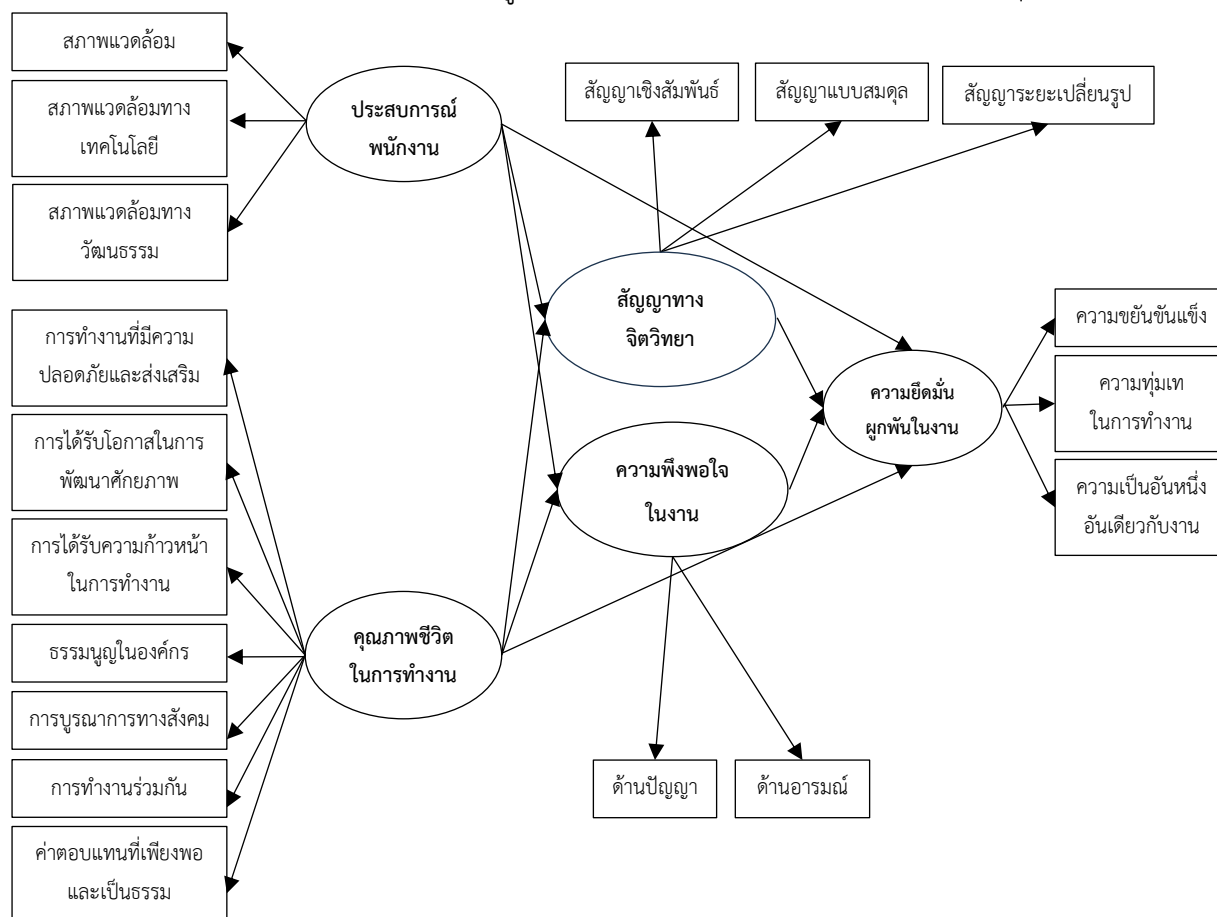
คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อชีวิตในการทำงานที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อสัญญาทางจิตวิทยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสัญญาทางจิตวิทยาเชิงความสัมพันธ์ (Seckin, 2018) นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ (Rostami et al., 2021) นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงมาก (Worawattanparinya, 2020) ทั้งนี้ การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ คือ 1) การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 3) การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ธรรมเนียมในองค์กร 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) การบูรณาการทางสังคม 7) การทำงานร่วมกัน และ 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยพัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Saengsawaeng (2016) และแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Kanten and Sadullah (2012)

ประสบการณ์พนักงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร ตลอดระยะเวลาการทำงานที่พนักงานได้รับในช่วงวงจรชีวิต เริ่มตั้งแต่ก่อนเข้าสู่องค์กรและดำเนินต่อไปจนสิ้นสุดการจ้างงาน ซึ่งเป็นการเสริมแรงเชิงบวกแก่พนักงานเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรซึ่ง Retno, Suwanti, and Na'imah (2020) ศึกษาบทบาทของสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมต่อสัญญาทางจิตวิทยา พบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญมากระหว่างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และสัญญาทาง

จิตวิทยา และการศึกษาของ Ahmed (2021) ศึกษาประสบการณ์พนักงานและการทำงานที่คล่องตัว วิธีปรับปรุงความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ พบว่า การให้พนักงานมีประสบการณ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ ในการวัดประสบการณ์พนักงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดประสบการณ์พนักงานจากองค์ประกอบของ Morgan (2017) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี และ 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม โดยพัฒนาข้อคำถามจากแบบวัดประสบการณ์พนักงานของ Ahmed (2021) และแบบวัดประสบการณ์พนักงานของ Miriam (2020)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงนำมาสู่การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรมโดยผู้วิจัย

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 สัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงยุติธรรม สังกัดส่วนราชการระดับกรม ทั้งสิ้น 7 ส่วนราชการ ได้แก่ กรมคุมประพฤติ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กรมบังคับคดี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมราชทัณฑ์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 17,124 คน (Office of the Civil Service Commission, 2021)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดส่วนราชการระดับกรม กระทรวงยุติธรรม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างควรอยู่ระหว่าง 10 - 20 เท่าต่อหนึ่งตัวแปรสังเกตได้ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยนี้มีทั้งหมด 19 ตัวแปร สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 190 - 380 คน (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน แต่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำเป็นต้องส่งแบบสอบถามให้ส่วนราชการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมกลับคืน ซึ่งอาจมีสัดส่วนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่เกินร้อยละ 70 ของแบบสอบถามที่ได้แจกจ่ายไป (Nulty, 2008) ผู้วิจัยจึงขดเซยจำนวนตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่ควรน้อยกว่า 600 ตัวอย่าง ซึ่งข้าราชการสังกัดส่วนราชการระดับกรม กระทรวงยุติธรรม มีจำนวน 17,124 คน จึงคำนวณสัดส่วนจากจำนวนประชากร 17,124 คน ต่อจำนวนตัวอย่าง 600 ตัวอย่าง ได้เท่ากับ

จำนวนประชากร 29 คน ต่อ 1 ตัวอย่าง โดยพิจารณาส่วนราชการระดับกรม ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 7 ส่วนราชการ และดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) งานวิจัยครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 605 ตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง

ส่วนราชการ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. กรมคุมประพฤติ	1,256	45
2. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	154	10
3. กรมบังคับคดี	1,032	35
4. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	1,453	50
5. กรมราชทัณฑ์	12,025	420
6. กรมสอบสวนคดีพิเศษ	1,014	35
7. สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	190	10
รวม	17,124	605

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Taweerat, 2000) ได้ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.60 - 1.00 และผ่านการทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Phinyoanantapong, 2015) และหาค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) พิจารณาค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (Average Variance Extracted: AVE) มากกว่า 0.50 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

โดย 1) แบบวัดประสพการณ์พนักงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.76 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.91 มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.87 มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.62 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.86 2) แบบวัด

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.88 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.97 มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.95 มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.74 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.92 3) แบบวัดสัญญาทางจิตวิทยา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.73 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.91 มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.84 ถึง 0.89 มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.74 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.89 4) แบบวัดความพึงพอใจในงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.87 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 0.90 มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.65 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.89 และ 5) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.76 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.88 มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.90 มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.65 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.91 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงมีความเหมาะสมต่อการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รวมถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (SK) ค่าความโด่ง (KU)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL โดยใช้การประมาณค่าด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถามในการวิจัย ในส่วนของการตรวจสอบความตรงของโมเดลเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล โดยพิจารณาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ค่าสัดส่วนระหว่างไคสแควร์และองศาความอิสระ (χ^2/df) ค่า RMSEA ค่า SRMR ค่า AGFI ค่า CFI ค่า NFI ค่า PNFI และค่า CAIC โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ ค่าไคสแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ค่า AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่า NFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า PNFI มีค่ามากกว่า 0.50 ค่า CAIC มีค่า CAIC Model < CAIC Saturated (Kline, 2005; Schumacker & Lomax, 2010)

จริยธรรมการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการรับรองโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC/E/G-073/2565 จาก คณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์การวิจัย และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ทำการรักษาความลับของข้อมูลโดยเก็บไว้ในที่ปลอดภัย โดยผลการวิจัยถูกนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในด้านการ วิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 376 คน (ร้อยละ 62.15) มีอายุราชการระหว่าง 1 ถึง 5 ปี มากที่สุด จำนวน 152 คน (ร้อยละ 25.12) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 269 คน (ร้อยละ 44.46) เป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการมากที่สุด จำนวน 234 คน (ร้อยละ 38.68)

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ความเบ้และความโด่ง หากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบ ปรากฏว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ มีตัวแปรน้อยกว่าครึ่งหนึ่งที่มีการแจกแจง ไม่ปกติ เช่น สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน สัญญาแบบสมดุล ด้าน ปัญญา ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน อย่างไรก็ตามเมื่อ พิจารณาภาพรวมแล้วมีแนวโน้มการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ ที่ทำการศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 3.02 ถึง 4.54 การกระจายตัวของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 1.01 ตามลำดับ จากการตรวจสอบค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปร มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.50 ถึง 0.20 โดยตัวแปรที่มีความเบ้น้อยสุด คือ ความขยันขันแข็ง และมีความเบ้มาก ที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม เมื่อทำการพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 3.90 โดยตัวแปรที่มีค่าความโด่งน้อยที่สุด คือ สัญญาแบบสมดุล และมีความโด่งมากที่สุด คือ ความขยันขันแข็ง และตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square Test) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งหากตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้จึงเหมาะสมต่อการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างต่อไป (Kline, 2005; Schumacker & Lomax, 2010)

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

3. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Relationship) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาในโมเดลจะมีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Collinearity) โดยผลการตรวจสอบพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.209 ถึง 0.796 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ธรรมเนียมในองค์กร (QWLI) กับความพึงพอใจในงานด้านปัญญา ($r = 0.796, p < 0.01$) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (QWLa) กับสัญญาเชิงสัมพันธ์ (PCr) ($r = -0.209, p < 0.01$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่แล้ว พบว่า ไม่มีคู่ความสัมพันธ์ใดมีค่าเกิน 0.85 ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ซึ่ง Kline (2005) กล่าวว่า หากมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรเกินกว่า 0.85 อาจเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงได้ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.85 จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้ และยังไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis) การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม (Absolute Fit Indices) พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) = 1895.02 df = 143 $p < 0.05$ SRMR = 0.068 RMSEA = 0.142 GFI = 0.75 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental Fit Indices พบว่า NFI = 0.95 CFI = 0.95 และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Indices พบว่า AGFI = 0.67 PNFI = 0.79 χ^2/df = 13.25 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับเกณฑ์เหล่านี้ สรุปได้ว่าโมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้องในแต่ละกลุ่มยังไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงปรับแก้โมเดลโดยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ทางทฤษฎี และการอธิบายประกอบกับรายงานค่าดัชนีปรับแก้ (Modification Indices: MI) โดยทำการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ในบางคู่ให้มีความสัมพันธ์กัน โดยผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลภายหลังการปรับแก้โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องมีค่าที่ดีขึ้น ดังนี้ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) = 559.99 df = 125 $p < 0.05$ SRMR = 0.047 RMSEA = 0.076 GFI = 0.91 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental Fit Indices พบว่า NFI = 0.98 CFI = 0.98 และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Indices พบว่า AGFI = 0.90 PNFI = 0.72 χ^2/df = 4.48 ซึ่งค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในกลุ่ม Absolute Fit Indices กลุ่ม Parsimony Fit Indices และกลุ่ม Incremental Fit Indices ภายหลังการปรับปรุงโมเดลมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ดังตารางที่ 2 จึงสรุปได้ว่า ตัวแบบปัจจัยโครงสร้างประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาทางจิตวิทยา

และความพึงพอใจงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ภายหลังการปรับปรุงแก้ไขโมเดล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพลในโมเดลดังกล่าวได้

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมการโครงสร้าง

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบ	ค่าดัชนีก่อนปรับแก้	ค่าดัชนีหลังปรับแก้
1. Absolute Fit Indices			
χ^2	$p \geq 0.05$	$p < 0.05$ ($\chi^2 = 1895.02$, $df = 143$)	$p < 0.05$ ($\chi^2 = 559.99$, $df = 125$)
SRMR	$SRMR \leq 0.05$	0.068	0.047
RMSEA	$RMSEA \leq 0.08$	0.142	0.076
GFI	$GFI \geq 0.90$	0.75	0.91
2. Incremental Fit Indices			
NFI	$NFI \geq 0.90$	0.95	0.98
CFI	$CFI \geq 0.90$	0.95	0.98
TLI (NNFI)	$TLI \geq 0.90$	0.94	0.98
3. Parsimony Fit Indices			
AGFI	$AGFI \geq 0.90$	0.67	0.90
PNFI	$PNFI \geq 0.50$	0.79	0.72
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 5$	13.25	4.48

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาณทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (EE) มากที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) รองลงมาคือ ประสบการณ์พนักงาน (EX) ลำดับต่อมา คือ ความพึงพอใจในงาน (JS) และ น้อยที่สุด คือ สัญญาณทางจิตวิทยา (PC) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน มากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ สัญญาทางจิตวิทยา ในขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงานมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมา คือ ประสบการณ์พนักงาน โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 50 ดังตารางที่ 3

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์พนักงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยา

ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสัญญาทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.07 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.58 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้บางส่วน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยา

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.07 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.61 สนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 3 สัญญาทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ผลการวิจัย พบว่า สัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.11 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.64 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้ ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ กับตัวแปรผล

ตัวแปรผล	R ²	ความสัมพันธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ			
			สัญญาทางจิตวิทยา	ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์พนักงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	0.50	DE	0.11*	0.64*	-	-
		IE			0.65*	0.68*
		TE	0.11*	0.64*	0.65*	0.68
สัญญาทางจิตวิทยา	0.38	DE	-	-	-	0.62*
		IE	-	-	0.60*	-
		TE	-	-	0.60*	0.62*
ความพึงพอใจในงาน	0.91	DE	-	-	-	0.95*
		IE	-	-	0.91*	
		TE	-	-	0.91*	0.95*

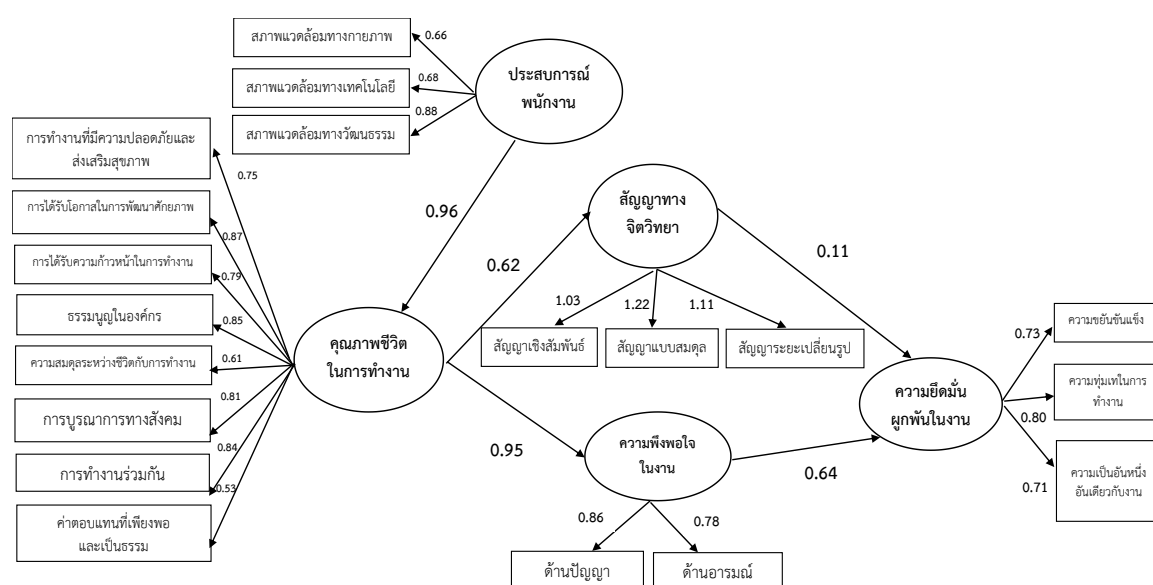
ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
สุขภาพ ผลิตผล และคณะ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรผล	R ²	ความสัมพันธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ			
			สัญญาณทางจิตวิทยา	ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์พนักงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.91	DE	-	-	0.96*	-
		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	0.96*	-

$\chi^2 = 559.99$, $df = 125$, ($p = 0.00$), $SRMR = 0.047$, $RMSEA = 0.076$, $GFI = 0.91$, $NFI = 0.98$, $CFI = 0.98$, $TLI = 0.98$, $AGFI = 0.90$, $PNFI = 0.72$, $\chi^2/df = 4.48$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพที่ 2 รูปแบบอิทธิพลของประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสัญญาณทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ที่มา: การวิเคราะห์โดยนักวิจัย

การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (Mediational Analysis)

ตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Shrout and Bolger (2002) อิทธิพลทางตรงจากตัวแปรทำนายไปตัวแปรส่งผ่าน (XM: Path a) และจากตัวแปรส่งผ่านไปตัวแปรเกณฑ์ (MY: Path b) ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเกิดอิทธิพลส่งผ่านในโมเดล ซึ่งผลการวิเคราะห์เส้นทางในตารางที่ 3 และภาพที่ 2 พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บ่งชี้ถึงการมีอิทธิพลส่งผ่านในโมเดล โดยผลจากการศึกษา พบว่า สัญญาทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (IE = 0.07) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์พนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (IE = 0.58) สัญญาทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (IE = 0.07) และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (IE = 0.61) ซึ่งผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านเป็นไปตามแบบจำลองของ Baron and Kenny (1986) ที่เป็นสภาวะอิทธิพลทางตรงของประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อิทธิพลจากประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานผ่านสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเท่านั้น โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าอิทธิพลส่งผ่านของสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน เป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full Mediation)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน ของ Albanese (1981) โดยความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ มีสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมจากปัจจัยส่วนบุคคล คือ สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ประสบการณ์พนักงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เมื่อองค์กรสร้างประสบการณ์พนักงานที่ดีจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการเพิ่มขึ้น โดยข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเป็นการให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี (Chotivanich, 2017) คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการผ่านประสบการณ์ในองค์กร และประสบการณ์นั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสัญญาทางจิตวิทยา รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานยังสามารถกำหนดเป็นคุณภาพของ

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นับเป็นกระบวนการที่องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาโลกเพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจออกแบบชีวิตของตนในที่ทำงาน (Wood et al., 2020) ซึ่งประสบการณ์ในองค์กร สังคมผู้ร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Mitchell & Gamlem 2012)

สำหรับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผ่านสัญญาทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Seckin (2018) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และสัญญาทางจิตวิทยาในบริบทของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสัญญาทางจิตวิทยาเชิงความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rostami et al. (2021) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของนักกิจกรรมบำบัดชาวอิหร่าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกระหว่างเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้

แต่ทั้งนี้จากการศึกษากลับพบว่า ประสบการณ์พนักงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาอาจเนื่องจาก ข้าราชการกระทรวงยุติธรรมมีระดับความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นพฤติกรรมของข้าราชการที่มีความมุ่งมั่น ทุ่เม่ ตั้งใจกระตือรือร้น อุทิศตนในการปฏิบัติราชการตามภารกิจบทบาทหน้าที่ของข้าราชการกระทรวงยุติธรรม ที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการบริการงานยุติธรรมอย่างโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดความเหลื่อมล้ำ ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการให้บริการงานยุติธรรมอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ทั่วถึง เป็นธรรมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยได้รับการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานภายใต้กรอบกฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมข้าราชการ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และประมวลจริยธรรมข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ด้วยการปฏิบัติราชการให้เกิดความก้าวหน้าแก่ราชการ อุทิศตนให้แก่ราชการและปฏิบัติราชการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Ministry of Justice, 2017; Office of the Civil Service Commission, 2021) ซึ่งงานราชการเป็นงานที่ทำเพื่อบริการประชาชนให้มีความสุข และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ซึ่งการได้รับการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน จึงเป็นการสร้างเจตคติและปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการในการทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม นับเป็นหน้าที่ที่มีคุณค่าและมีความหมาย อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการ สังกัดกระทรวงยุติธรรมมีความภาคภูมิใจในสถานภาพ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ สอดคล้องกับทฤษฎีเงื่อนไขทางจิตวิทยาของ Kahn (1990) โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่า เงื่อนไขทางจิตวิทยาที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันก็ต่อเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง (Psychological

Meaningfulness) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุส่วนบุคคล ด้านค่านิยมและแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานสำเร็จ (Albanese, 1981; Oyebanjo, 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของ Thiravech (2020) ที่พบว่า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการในเรือนจำกลางคลองเปรม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงไม่ใช่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงที่เป็นแรงขับและกระตุ้นให้ข้าราชการ กระทรวงยุติธรรม เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งงานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่ศึกษาประสบการณ์พนักงานในต่างประเทศ และมีได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการจึงอาจมีความแตกต่างในเรื่องของบริบทการทำงาน

สำหรับผลการศึกษาที่พบว่า สัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเงื่อนไขทางจิตวิทยาของ Kahn (1990) ที่ระบุว่า บุคคลจะเกิดความผูกพันก็ต่อเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง เมื่อบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะมีผลประโยชน์ชัดเจนก็จะเกิดความคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์กร ความคาดหวังดังกล่าวเป็นพื้นฐานของสัญญาทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นพันธะซึ่งกันและกันระหว่างข้าราชการกับหัวหน้างานหรือองค์กร ซึ่งการปฏิบัติตามสัญญาทางจิตวิทยาส่งผลให้ข้าราชการมีเจตคติเชิงบวกต่อการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันในงาน สัญญาทางจิตวิทยาจึงเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่กำหนดพฤติกรรมให้เห็นในรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และมีความผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้น (Chotivanich, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bal, De Cooman, and Mol (2013) และ Oyebanjo (2021) ที่ศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามสัญญาทางจิตวิทยาส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Interactive Theories) ซึ่งมีแนวคิดว่าการพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลกับสถานการณ์ เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นความคาดหวัง การรับรู้ และเจตคติเชิงบวกของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและเป็นแรงขับ (Driver) ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติของข้าราชการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร ข้าราชการที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะก่อให้เกิดระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่สูง (Bowling & Hammond, 2008)

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาข้างต้น พบว่า หากปราศจากปัจจัยส่วนบุคคล คือ สัญญาทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน มาเป็นปัจจัยร่วมในการสร้างแรงขับให้ข้าราชการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ร่วมกับปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการอาจไม่เกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน องค์กรภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ สัญญาทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นพันธะผูกพันทางใจภายใต้ความคาดหวังถึงผลต่างตอบแทนระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงานของข้าราชการควบคู่ไปกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน (Employee Experience) ภายใต้หลักการและแนวคิดการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ตามเป้าหมายภารกิจสำคัญในการปฏิรูปทิศทางและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. ที่มีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี กระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานภาครัฐที่มีข้าราชการที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุพันธกิจ สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปกำหนดเป็นนโยบายกลไกในการขับเคลื่อนระบบราชการ หรือกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และแผนการสร้างความสุข เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ไม่พบว่า ประสบการณ์พนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสัญญาทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานแก่กลุ่มข้าราชการ จึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งหากพบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สามารถอธิบายได้ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ก็จะสามารถขยายขอบเขตทางทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และควรทำการศึกษาต่อกับกลุ่มบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น เช่น พนักงานราชการ ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาในการจ้างงานที่แตกต่างจากกลุ่มข้าราชการที่มีความมั่นคงในงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแก่กลุ่มพนักงานราชการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Ahmed, S. (2021). *Employee experience and agile working: How to improve engagement, job satisfaction, and productivity of millennial workforce* (Master's thesis). University of Applied Sciences, Germany.
- Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 107-122.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire job satisfaction subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 63-77.
- Chantarakamol, P., & Chongvisal, R. (2018). The Impact of perceptions of organizational politics political skill leadership on work engagement of police officers in a provincial police region. *Journal of Phuettikammasat*, 24(2), 85-102. [in Thai]
- Chaterine, E. K. (2018). Pengiran quality of work life trehala work engagement dan organizational citizenship behavior Pada Perusahaan electronic Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1-6.
- Cheung, M. F., Wong, C.-S., & Yuan, G. Y. (2017). Why mutual trust leads to highest performance: the mediating role of psychological contract fulfillment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 5(44), 430-453.
- Chotivanich, P. (2017). Quality of work life and organization commitment and Happiness in the work of university professors. *Executive Journal*, 37(1), 48-96. [in Thai]
- Chuchom, O. (2015). Analysis of work engagement structure. *UMT-POLY Journal*, 11(2), 75-79. [in Thai]
- Corcoran, A. (2012). *Psychological contract in the voluntary sector in Ireland* (Doctoral dissertation). National College of Ireland, Ireland.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

- Gimenez-Espert, M. D. C., Prado-Gasco, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 20(8), 566896.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- IBM. (2016). *The employee experience index - a new global measure of a human workplace and its impact*. Retrieved from https://www.globoforce.com/wpcontent/uploads/2016/10/The_Employee_Experience_Index.pdf
- Irmawati, I., & Alifa Sri Wulandari, K. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance Terhadap work engagement karawan. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(1), 27-36.
- Jaitha, H. (2014). The influence of job satisfaction in organizational culture affecting organizational commitment of employees at Theptarin Hospital. *Journal of Educational Measurement*, 31(89), 73-88. [in Thai]
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kongsap, W. (2018). Organizational culture, organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior of generation Y operational employees of the bank. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 10(19), 171-187. [in Thai]
- Krua-ngam, W. (2019). Special lecture: Management and development, government human resources for sustainable reform of the country. *Journal of Civil Service*, 6(4), 4-8. [in Thai]
- Maylett, T., & Wride, M. (2017). *The employee experience: How to attract talent, retain top performers, and drive results*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Ministry of Justice. (2017). *Missions of the Ministry of Justice*. Retrieved from <https://www.moj.go.th/view/7536> [in Thai]

-
- Miriam, K. (2020). *Employee experience as a new strategic approach to people management to enhance competitiveness* (Master's thesis). Universität Linz, Upper Austria.
- Mitchell, B., & Gamlem, C. (2012). *The big book of HR*. Franklin Lakes, NJ: Career Press.
- Morgan, J. (2017). *Employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workplaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: What can be done?. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301-314.
- Office of the Civil Service Commission. (2021). *Government manpower 2020: Civil servants*. Bangkok: 21 Century. [in Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2022). *Government manpower 2021: Civil servants*. Bangkok: 21 Century. [in Thai]
- Office of the Public Sector Development Commission. (2022). *PMQA 4.0*. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission. [in Thai]
- Oyebanjo, O. (2021). *Exploring the relationship between work engagement and psychological contract fulfillment in health care organization employed physicians* (Doctoral dissertation). Seton Hall University, New Jersey.
- Pansritum, K. (2018). Effects of job engagement, organization commitment, job satisfaction on turnover intentions in employees of a state enterprise. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 17(1), 16-22. [in Thai]
- Perangin-Angin M.R., Lumbanraja P, & Absah Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-78.
- Petchsawang, P. (2016). Work engagement. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 36(1), 222-235. [in Thai]
- Phinyoanantapong, B. (2015). *Educational research methodology*. Bangkok: Aksorn Charoen Tat. [in Thai]

ประสบการณ์พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน
สุภาภรณ์ ผลบุญ และคณะ

- Pianjaturus, N., & Sangwipak, A. (2021). The effects among work engagement, quality of work life effects intention resignation of employee in an automotive part manufacturing company at LaemChabang industrial estate, Chon Buri Province. *Journal of Graduate School of Commerce Burapha Review*, 16(1), 68-82. [in Thai]
- Plaikaew, S., Pisitkasem, P., & Shoosanuk A. (2018). The influence of organizational support, psychological empowerment, and organizational justice on work engagement, job satisfaction and employee job performance of Rajabhat Universities in Ratanagodin Group. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2958-2974. [in Thai]
- Retno, D., Suwarti, & Na'imah, T. (2020). The role of organizational culture factors to psychological contracts (transactional contracts, balance contracts, and relational contracts). *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 9(8), 2570-2577.
- Rostami, H. R., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M., & Rassafiani, M. (2021). Relationship between work-related quality of life and job satisfaction in Iranian occupational therapists. *Occupational Therapy International*, 2021, 1-6
- Rousseau, D. M. (2008). *Psychological contracts inventory*. Retrieved from <https://www.cmu.edu/tepper/faculty-and-research/assets/docs/psychological-contract-inventory-2008.pdf>
- Saengsawaeng, S. (2016). *Quality of life at work and work-life balance of employees at the operational level, Generation X and Generation Y* (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok. [in Thai]
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). United Kingdom: Psychology Press.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Seckin, S. (2018). A research on life quality, psychological contract and psychological ownership relationship in the context of social exchange theory. *Journal of Interpretation Management Method*, 6(1), 7-17.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445.

-
- Smithikrai, C. (2019). Antecedents and consequences of work engagement among Thai employees. *Journal of Behavioral Science*, 14(3), 14-31. [in Thai]
- Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction survey norms*. Retrieved from <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/job-satisfaction-survey-norms/>
- Tang, X., & Zhang. (2020, June 12-14). Effective ways to enhance employee experience in Human Resource Management of Scientific Research Institutes. In *The 2020 IEEE 5th Information Technology and Mechatronics Engineering Conference (ITOEC)* (pp. 801-804). Chongqing, China.
- Tantasawat, V., Supparerkchaisakul, N., & Jongwisan R. (2016). Factors affecting professional learning activity and work engagement through spiritual well-being of secondary school teachers in the learning area in Bangkok. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 10(1), 179-192. [in Thai]
- Taweerat, P. (2000). *Research methods in behavioral and social sciences*. Bangkok: Bureau of Educational Psychological Testing, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Thiravech, N. (2020). *Motivation and job engagement of civil servants. Khlong Prem Central Prison* (Master's thesis). Krirk University, Bangkok. [in Thai]
- Wahlberg, T. A., Ramalho, N., & Brochado, A. (2017). Quality of working life and engagement in hostels. *Tourism*, 72(4), 411-428.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 12-18.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-Life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Worawattanparinya, S. (2020). Factors of quality of work life influencing work engagement of operational level staffs in the electronic industry in Rayong Province. *NRRU Community Research Journal*, 14(2), 30-43 [in Thai]
- Yadav, M., & Vihari, N. S. (2021). Employee experience: Construct Clarification, conceptualization and validation of a new scale. *FIIB Business Review*, 12(3), 328-342.

การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

A Study of the Needs and Guidelines to Enhance the Research Competencies of Academic Support Personnel at Distance Education Universities in Thailand

สมเกียรติ แก้วเกาะสบบ้า¹ และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร^{1*}

Somkiat Kaewkohsaba¹ and Sirirut Jumnaksarn^{1*}

Abstract

Most academic support personnel at distance education universities lack research opportunities and competencies. Therefore, this research aimed to 1) study the need to enhance the research competencies of personnel, and 2) offer guidelines for enhancing their research competencies. This research used mixed methods that combined quantitative research with a sampling of 311 academic support personnel and qualitative research with six personnel and two experts who were the eight key informants.

The results showed that: 1) The need to enhance research competencies was high (NI = 56.33). The first need for competencies was research publications (NI = 59.56), and the first need for positions was for general positions (NI = 68.04). 2) Guidelines for developing research competencies that are suitable for academic support

¹ อาจารย์ ดร. สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹ Lecturer, Ph.D., Office of Registration, Records and Evaluation Sukhothai Thammathirat Open University

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: sirirut.jum@stou.ac.th)

personnel were the “Research, Measurement, and Evaluation Clinic.” The service processes of the clinic were as follows: access to services, assessment, screening, sorting, consulting services, appointments and follow-up, and constructing the personnel’s profile at distance education universities. The results of this research can apply the guidelines to develop capabilities for research proposal writing, report writing, publication, and other competencies of academic support personnel at distance education universities.

Keywords: *Needs Analysis, Guidelines for Enhancing Research Competencies, Academic Support Personnel*

บทคัดย่อ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยทางไกลส่วนใหญ่ขาดโอกาสและศักยภาพการทําวิจัย ดังนั้นงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งตัวอย่างวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 311 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 8 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยอยู่ในระดับมาก (NI = 56.33) ความต้องการจำเป็นตามศักยภาพอันดับแรก คือ ด้านการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย (NI = 59.56) ส่วนความต้องการจำเป็นตามตำแหน่งงานอันดับแรก คือ ตำแหน่งงานประเภททั่วไป (NI = 68.04) 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือ รูปแบบ “คลินิกการวิจัย วัด และประเมิน” ที่มีกระบวนการให้บริการ ดังนี้ การเข้าถึงการบริการ การประเมินและคัดกรอง การคัดแยก การให้บริการ การทำนัดและติดตามผล และการทำวิจัยระยะสั้น โดยผลการวิจัยสามารถนำแนวทางการพัฒนาไปใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพการเขียนโครงร่างวิจัย รายงานการวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่ งานวิจัย และศักยภาพการวิจัยด้านอื่น ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยทางไกล

คำสำคัญ: *ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัย, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ*

บทนำ

ศักยภาพการวิจัยเป็นคุณลักษณะภายในและพฤติกรรมของบุคคลที่บ่งชี้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะความสามารถในการค้นหา การสืบค้น การประเมิน การบริหารจัดการ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ เกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดปัญหาการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม การออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย และการตีพิมพ์และเผยแพร่งานวิจัย (Alpay & Walsh, 2008; Bray & Boon, 2011; John & Creighton, 2011; Evans, 2012; OECD, 2013; Weston & Laursen, 2015; Swank & Lambie, 2016) ดังนั้นศักยภาพการวิจัยจึงมีความสำคัญกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ต้องอาศัยปัจจัยส่งเสริมทั้งปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนด้านเงินทุน ทรัพยากร การทำวิจัย และเชิงนโยบายจากฝ่ายบริหาร การจัดสรรเวลาให้กับการทำวิจัย (Whangmahaporn, 2011) และปัจจัยภายในบุคคล เช่น เจตคติต่อการทำวิจัย (Whangmahaporn, 2011; Sripoon & Kaewkoksaba, 2012) แรงจูงใจประสบการณ์การทำวิจัย รวมถึงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการทำวิจัย (Sripoon & Kaewkoksaba, 2012; Sumepha & Apiraksattaya, 2017) แต่จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เช่น Buatchum and Poomkaew (2012) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมสามลำดับแรก คือ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการทำวิจัย และการเลือกโจทย์วิจัย ตามลำดับ ส่วน Sripoon and Kaewkoksaba (2012) พบว่า ปัญหาความรู้และทักษะในการทำวิจัยมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นที่ผ่านมาจึงได้มีการทำวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปกติจะได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ เช่น งานวิจัยของ Sumepha and Apiraksattaya (2017) ได้เสนอว่า ควรเพิ่มสัดส่วนคะแนนจากการทำงานวิจัยเพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน และควรนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน จะช่วยสนับสนุนให้การทำวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วน Thongsong, Yamtim, and Jai-Aree (2020) นำเสนอกระบวนการพัฒนาศักยภาพการวิจัย และเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โดยนำวิธีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยมาประยุกต์ใช้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เพียงพอ มีทีมพี่เลี้ยง และจัดให้มีโครงการสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่ในอดีตได้ศึกษาศักยภาพการวิจัยกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยปิดเท่านั้น

สำหรับมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย คือ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนทุกเพศทุกวัย ออกแบบโครงสร้างหลักสูตรที่สามารถรองรับนักศึกษาจำนวนมาก โดยไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณจารย์เป็นบุคลากรหลักและโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งในส่วนที่ประจำสาขาวิชา/หลักสูตร และประจำสำนักทะเบียนและวัดผล รวมถึงสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังในการผลิตตำราชุดวิชาและสื่อการเรียนการสอนทั้งหมดของทุกหลักสูตร เป็นกลไกที่สำคัญของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการมีศักยภาพการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานจึงมีความสำคัญกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกล ที่ผ่านมามีการศึกษาศาสนาปัจจุบันสภาพปัญหา อุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ขาดประเด็นการทำวิจัย ขาดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ การที่บุคลากรขาดศักยภาพในการทำวิจัยย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Karndee, 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตที่ผ่านมายังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาศาสนาปัจจุบัน สภาพปัญหา อุปสรรคในการทำวิจัย ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเปิดที่จัดการเรียนการสอนผ่านระบบการศึกษาทางไกลเต็มรูปแบบแต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัย และเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัดศักยภาพการวิจัย

ในการวัดศักยภาพการวิจัยสามารถวัดครอบคลุมองค์ประกอบทั้งสามด้าน คือ สถิติปัญญา อารมณ์หรือความรู้สึก และทักษะความชำนาญ โดยตัวชี้วัดศักยภาพการวิจัยจะสอดคล้องกับขั้นตอนของวงจรการทำวิจัย

ความต้องการจำเป็นและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกล

สมเกียรติ แก้วเกาะสบ้า และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร

ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดปัญหาการวิจัย 2) การทบทวนวรรณกรรม 3) การออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย 4) การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการวิจัย 5) การเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัย และ 6) การตีพิมพ์และเผยแพร่งานวิจัย (Alpay & Walsh, 2008; Bray & Boon, 2011; John & Creighton, 2011; Evans, 2012; OECD, 2013; Weston & Laursen, 2015; Swank & Lambie, 2016) ส่วนเครื่องมือสำหรับวัดศักยภาพการวิจัยมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น 360-degree Evaluation, Competency Evaluation Rating Forms, Consumer Survey, Portfolios, Record Reviews, Standardizes Client, Structure Oral Examination, Written Examination, Self-assessment (Kaslow et al., 2009) แต่เครื่องมือวัดแบบประเมินตนเอง (Self-assessment) ได้ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายและกว้างขวางที่สุด ดังนั้นเครื่องมือสำหรับวัดศักยภาพการวิจัยในงานวิจัยเรื่องนี้จึงใช้วิธีการประเมินตนเองด้วยแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประเมินค่า 5 ระดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Buatchum and Poomkaew (2012) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมสามลำดับแรก คือ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการทำวิจัย และการเลือกโจทย์วิจัย ตามลำดับ Thongsong et al. (2020) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับขอบเขตของการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย การเลือกประเด็นการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม การออกแบบการวิจัย กรอบการวิจัย รวมถึงจริยธรรมและศีลธรรมในการวิจัย ในขณะที่ Karndee (2016) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดประเด็นการวิจัย การที่บุคลากรขาดศักยภาพในการทำวิจัยให้สำเร็จส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยการศึกษาทางไกล คือ ต้องจัดกิจกรรมให้ความรู้ในเรื่องการศึกษาทางไกลและการทำวิจัย สร้างบรรยากาศความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณาจารย์ต่างสาขา และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการวิจัยการศึกษาทางไกลให้ทราบอย่างทั่วถึง ต่อมา Phusee-orn (2018) ได้พัฒนาระบบคลินิกวิจัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีกระบวนการทำงานเพื่อการให้บริการ 8 ขั้นตอน ได้แก่ การสมัครสมาชิก ระบบจองนัดหมาย การยื่นใบนัด การตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม การเข้าพบหมอวิจัย การซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบันทึกองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม ผลจากการใช้บริการคลินิกวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อระบบคลินิกวิจัยในระดับมากที่สุด ทำให้ความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น มีเจตคติต่อการวิจัยในทางที่ดีขึ้น และมีทักษะการทำวิจัยเพิ่มขึ้น คลินิกวิจัยมีผลกระทบให้เกิดการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงการคลินิกวิจัยเคลื่อนที่ และเกิดการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและองค์กรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย นอกจากนั้น Thongsong et al. (2020) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนา

ศักยภาพการวิจัยและเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยนำวิธีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยมาประยุกต์ใช้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เพียงพอ มีทีมพี่เลี้ยง และจัดให้มีโครงการสนับสนุนการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) คือ ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณก่อนแล้วนำข้อค้นพบที่ได้ไปทำการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป (QUAN --> qual) ตามแบบจำลองชนิดคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Participant Selection Model) โดยอาศัยผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมากำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแล้วทำการศึกษาอย่างลุ่มลึกรอบด้านเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ด้วยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Creswell, 2003)

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย ซึ่งมีเพียงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 751 คน (Sukhothaitammarat Open University, 2022) ในส่วนของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ประกอบด้วย ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างวิจัยตามวิธีของ Srisaad (2011) ที่ระบุว่าถ้าประชากรต่ำกว่า 1,000 หน่วย ตัวอย่างวิจัยที่เหมาะสม คือ ร้อยละ 15 - 30 ของจำนวนประชากร ดังนั้นจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ $0.30 \times 751 = 225$ คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายและการไม่ตอบกลับ (Gupta, Attri, Singh, Kaur, & Kaur, 2016) ร้อยละ 40 จึงได้จำนวนตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลจริง 315 คน วิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างวิจัย คือ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกหน่วยงานของตัวอย่างวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 16 ศูนย์/สถาน 12 สาขาวิชา และ 12 สำนัก ในที่นี้ทำการเลือกหน่วยงานที่มีลักษณะตรงตามที่กำหนด คือ มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการครบทุกระดับงานประกอบด้วย 10 สำนัก และ 2 ศูนย์/สถาน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มแบบชั้นภูมิ กำหนดให้ตำแหน่งงานเป็นชั้นภูมิรวม 4 ชั้นภูมิ และกำหนดจำนวนตัวอย่างวิจัยในแต่ละชั้นภูมิแบบโควตาตามสัดส่วนจำนวนประชากรแต่ละชั้นภูมิ กล่าวคือ ชั้นภูมิประเภททั่วไป (ร้อยละ 15 เท่ากับ 47 คน) ประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 48 เท่ากับ 152 คน)

ความต้องการจำเป็นและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกล

สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร

ประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการ (ร้อยละ 29 เท่ากับ 91 คน) และประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 8 เท่ากับ 25 คน) รวมทุกชั้นภูมิ เท่ากับ 315 คน

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มอย่างง่าย หน่วยสุ่ม คือ บุคลากรที่อยู่ในแต่ละตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด วิธีการ คือ นำรายชื่อบุคลากร 751 คน ที่จำแนกตามตำแหน่งงานออกเป็น 4 กลุ่ม แล้วมาจัดเรียงลำดับในตาราง Microsoft Excel จากนั้นวิเคราะห์ตัวเลขสุ่มโดยใช้แอปพลิเคชันเสริม เพื่อให้ได้เลขสุ่มจำนวน 4 ชุด รวม 315 เลขสุ่ม แล้วนำตัวเลขสุ่มที่ได้ทั้ง 4 ชุด มาตรวจสอบว่าตรงกับข้อมูลของบุคลากรท่านใดในแต่ละกลุ่ม ตำแหน่งงาน 4 กลุ่ม ดังกล่าว

เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยแบบออนไลน์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง อายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การทำวิจัย เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด ชนิดตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ศักยภาพการวิจัยในปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ศักยภาพการวิจัยในปัจจุบัน แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ (1) การกำหนดปัญหาการวิจัย (2) การทบทวนวรรณกรรม (3) การออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย (4) การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการวิจัย (5) การเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัย และ (6) การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นข้อคำถามปลายปิดชนิดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ (1 - 5) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 28 ข้อ ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 25 ข้อ และเท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.50 ทุกข้อ จากการทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างวิจัย 30 คน แล้ววิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha (α) = 0.974 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.80 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงในระดับสูง (Streiner, 2003)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นโดยดัดแปลงจากสูตร “คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score)” ที่เสนอโดย Kanjanawasee (1989) $GS (\%) = \frac{\text{เมื่อ } Y \text{ คือ คะแนนวัดครั้งหลัง, } X \text{ คือ คะแนนวัดครั้งก่อน และ } F \text{ คือ คะแนนเต็ม}}{\text{เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาร้อยละของศักยภาพที่ยังสามารถพัฒนาให้ถึงจุดสูงสุดได้}}$ สูตรการคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัย (Needs Index: NI (%)) จึงเป็นดังนี้

$NI (\%) = 100 * \frac{(\text{ศักยภาพที่ควรจะเป็น} - \text{ศักยภาพในปัจจุบัน})}{(\text{ศักยภาพที่ควรจะเป็น} - \text{ศักยภาพต่ำสุดที่เป็นไปได้})}$

$$= 100 * (5 - \text{ศักยภาพในปัจจุบัน}) / (5 - 1)$$

$$= 100 * (5 - \text{ศักยภาพในปัจจุบัน}) / 4$$

ดังนั้นดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยจะมีค่าต่ำสุด 0% และสูงสุดคือ 100% ค่าดัชนีที่สูง หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยสูงกว่าค่าดัชนีที่ต่ำ เกณฑ์การแปลผลคะแนน NI เป็นดังนี้

NI (ร้อยละ)	ความหมาย
75.01 - 100.00	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
50.01 - 75.00	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
25.01 - 50.00	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
00.00 - 25.00	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นดังที่กล่าวมา เนื่องจากมีจุดเด่น คือ ทำให้เห็นถึงคะแนนช่องว่างระหว่างศักยภาพในปัจจุบันกับศักยภาพสูงสุดที่สามารถพัฒนาได้ในรูปแบบร้อยละ มีประโยชน์ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มและในการนำไปใช้เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาได้สะดวกยิ่งขึ้น

การวิจัยระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะใช้งานวิจัยในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 6 ท่าน อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย วัด และประเมิน 1 ท่าน และอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย การวัด การประเมิน และกระบวนการของคลินิกเวชกรรม 1 ท่าน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้คือ ใบคำถามการสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามทั่วไป เกี่ยวกับการวางแผนการทำวิจัย ปัญหา อุปสรรค และความต้องการการสนับสนุนการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ความต้องการจำเป็นและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกล
สมเกียรติ แก้วเกาะสบบ้า และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร

ผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 311 คน เท่ากับร้อยละ 98.7 ของจำนวนที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการวิจัย (315 คน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.31 มีอายุช่วง 51 ปี ขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 38.39 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.67 สังกัดสำนักงานอธิการบดี มากที่สุด ร้อยละ 21.78 ตำแหน่งงานประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ มากที่สุด ร้อยละ 49.20 มีอายุงานตั้งแต่ไม่เกิน 5 ปี จนถึง มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยที่อายุงาน 11 - 15 ปี มากที่สุด ร้อยละ 17.42 และ ไม่เกิน 5 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 10.32 ส่วนอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.66

1.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (NI = 56.33%) ลำดับความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพลำดับแรก คือ ด้านการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย (NI = 59.56%) รองลงมา คือ ด้านการเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัย (NI = 57.65%) ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า ลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานประเภททั่วไป (NI = 68.04%) รองลงมา คือ ประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ (NI = 55.57%) สำหรับความต้องการจำเป็นของตำแหน่งงานอื่น ๆ แสดงได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่ง/ศักยภาพการวิจัย	ทั่วไป		วิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ		วิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการ		วิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ		รวม	
	NI	ระดับ	NI	ระดับ	NI	ระดับ	NI	ระดับ	NI	ระดับ
1. การกำหนดปัญหาการวิจัย	64.73	มาก	54.19	มาก	52.04	มาก	42.54	น้อย	54.32	มาก
2. การทบทวนวรรณกรรม	65.99	มาก	54.03	มาก	50.83	มาก	41.89	น้อย	54.02	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง/ศักยภาพ การวิจัย	ทั่วไป		วิชาชีพเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		รวม	
			ระดับ		ระดับ		ระดับชำนาญการ			
	NI	ระดับ	NI	ระดับ	NI	ระดับ	NI	ระดับ	NI	ระดับ
3. การออกแบบการวิจัยและ ระเบียบวิธีการวิจัย	70.51	มาก	55.23	มาก	54.76	มาก	47.18	น้อย	56.74	มาก
4. การวิเคราะห์และแปลผล ข้อมูลการวิจัย	67.25	มาก	54.79	มาก	56.3	มาก	42.54	น้อย	56.23	มาก
5. การเขียนโครงร่างวิจัยและ รายงานการวิจัย	68.99	มาก	57.05	มาก	55.56	มาก	46.71	น้อย	57.65	มาก
6. การตีพิมพ์และเผยแพร่ งานวิจัย	69.19	มาก	58.66	มาก	58.8	มาก	48.68	น้อย	59.56	มาก
รวม	68.04	มาก	55.57	มาก	54.39	มาก	45.11	น้อย	56.33	มาก

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

จากการเก็บข้อมูลความต้องการรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการวิจัยควบคู่กับความต้องการจำเป็นในการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า รูปแบบการพัฒนาที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต้องการมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงหรือทีมโค้ชเกี่ยวกับการทำวิจัย 2) คลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 3) เว็บไซต์ เว็บเพจ บล็อกที่รวบรวมความรู้ เทคนิคการทำวิจัย และการเลือกใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล 4) คู่มือการทำวิจัยแบบหนังสือ และ 5) คู่มือการทำวิจัยแบบออนไลน์ ตามลำดับ ดังนั้นในการวิจัยระยะที่ 2 ที่เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นการสนทนาให้สอดคล้องกับความต้องการรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดังผลการศึกษาที่กล่าวมา ผลจากการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 ท่าน ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 6 ท่าน อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย วัดและประเมิน 1 ท่าน และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการของคลินิกเวชกรรม 1 ท่าน พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย คือ “คลินิกการวิจัย วัด และประเมิน” สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

2.1 กระบวนการทำงานของ “คลินิกการวิจัย วัด และประเมิน” แบ่งขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 การเข้าถึงการบริการของคลินิก ควรให้มีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้ทุกที่ ทุกเวลา เช่น กลุ่มไลน์ อาจแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่ไว้สื่อสารกับผู้ใช้บริการทุก ๆ คน และแยกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ที่มีอาจารย์/เจ้าหน้าที่คอยให้คำปรึกษาเป็นรายกรณี ๆ ไป นอกจากนั้นควรนำระบบห้องแชทบอทมาใช้ในการสื่อสาร ตอบโต้กับผู้ใช้บริการ

2.1.2 การประเมินและคัดกรองผู้เข้ารับบริการ ควรมีแบบฟอร์มการลงทะเบียนประวัติทั่วไป และประวัติด้านการวิจัย การวัดและประเมินที่ไม่ยาวจนเกินไป โดยให้ผู้ใช้บริการลงรายละเอียดแค่ครั้งเดียวตอนใช้บริการครั้งแรก หลังจากกรอกประวัติแล้วให้ผู้ใช้บริการประเมินศักยภาพของตนเองด้วยใบตรวจสอบรายการ (Self-checklist) เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการให้คำปรึกษาต่อไป

2.1.3 การคัดแยกผู้เข้ารับบริการตามวิธีการบริการที่เหมาะสม ใช้ข้อมูลจากประวัติและการประเมินตนเองของผู้ใช้บริการ เพื่อเลือกและจัดสรรวิธีการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้ใช้บริการแต่ละคน ทั้งนี้ อาจแยกกลุ่มผู้ใช้บริการเป็นกลุ่ม ๆ ตามศักยภาพเดิม เช่น กลุ่มที่ไม่เคยมีประสบการณ์และกลุ่มที่เคยมีประสบการณ์การทำวิจัย

2.1.4 การให้บริการตามสภาพปัญหา หลังจากการประเมินและคัดแยกผู้ใช้บริการแล้ว ทางคลินิกก็จะส่งต่อผู้ใช้บริการไปยังกระบวนการให้คำปรึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากเจ้าหน้าที่ของคลินิกและจากสื่อการเรียนรู้นอกคลินิก เช่น การแนะนำช่องทางการค้นคว้า การให้เรียนรู้จากตัวอย่างงานที่เคยทำหรือที่คิดจะทำ การให้โจทย์ไปฝึกทำแล้วดูความก้าวหน้า เป็นต้น ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเสนอแนะว่าอาจจะจัดทำสื่อการเรียนรู้เป็นตอนสั้น ๆ เพื่อลดเวลาในการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง/คน ควรแสวงหาความร่วมมือกับคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญจากสาขาวิชาและสำนักต่าง ๆ มาเป็นทีมงานในการให้บริการ อัตราส่วนระหว่างผู้ให้บริการกับผู้ใช้บริการไม่ควรมากเกินไป เช่น 1 ต่อ 3 เป็นต้น

2.1.5 การทำนัด/จองคิว และติดตามผล หลังจากการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง คลินิกควรมีการทำใบนัดเพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับพัฒนางานของผู้ใช้บริการแต่ละคน และเพื่อดูพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้บริการ เสนอแนะว่า สามารถทำใบนัดผ่าน Google Forms ได้

2.1.6 งานวิจัยระยะยาว สำหรับผู้รับบริการใหม่และผู้รับบริการเก่า เป็นการบันทึกข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ตั้งแต่ประวัติผู้ใช้บริการ ศักยภาพเริ่มต้น พัฒนาการระหว่างการให้บริการ และผลลัพธ์ที่สามารถสัมผัสได้ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ

2.1.7 คำเฉพาะของ “คลินิกการวิจัย วัด และประเมิน” ที่อิงกับงานของคลินิกเวชกรรม ผู้ป่วยนอก ประกอบด้วยคำต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ใช้บริการ การรับบริการ การให้บริการ หมอวิจัย ผู้ช่วยหมอวิจัย และงานวิจัยระยะยาว

2.2 การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

2.2.1 ควรมีการระบุให้ชัดเจนว่าเป็นคลินิกที่ให้บริการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ต่อจากนั้นควรประชาสัมพันธ์แจ้งช่องทางการเข้าถึงการบริการให้กับบุคลากรในส่วนภูมิภาคให้เท่าเทียมกับบุคลากรส่วนกลาง

2.2.2 การประชาสัมพันธ์เบื้องต้นควรทำทั้งแบบเป็นทางการ คือ ทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มไลน์ต่าง ๆ ที่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการร่วมอยู่ การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และเว็บเพจของมหาวิทยาลัย สำนักและสาขาวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นอาจจะจัดทำแบบฟอร์มออนไลน์เพื่อสำรวจความต้องการใช้บริการคลินิกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2.3 การสร้างและพัฒนากลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการร่วมเป็นหมอวิจัยหรือผู้ช่วยหมอวิจัย ควรมีกลไกส่งเสริมและดึงดูดใจให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย วัด และประเมิน อย่างมีส่วนร่วมกับการคลินิกในการให้องค์ความรู้และให้คำปรึกษากับบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะต้องระดมสมองจากบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมและสามารถส่งเสริมและดึงดูดใจให้เข้ามามีส่วนร่วมกับการคลินิกต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยลำดับแรก คือ ด้านการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย รองลงมา คือ ด้านการเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสำรวจแยกเป็น 2 กลุ่ม ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเลย บุคลากรกลุ่มนี้จะมีศักยภาพด้านการเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัยต่ำกว่าศักยภาพด้านอื่น ๆ ในขณะที่บุคลากรกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาบ้างรวมถึงกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเลยก็จะมีศักยภาพการเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัยต่ำ ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า ลำดับแรก คือ บุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งงานประเภททั่วไป รองลงมาคือประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ สำหรับความต้องการจำเป็นของตำแหน่งงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษที่อยู่ในระดับน้อย สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงไม่มีองค์ความรู้เชิงลึกด้านระเบียบวิธีวิจัย ประกอบกับภาระงานส่วนใหญ่

ความต้องการจำเป็นและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกล

สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร

เนื้องานแบบประจำ (Routine) จึงไม่มีโอกาสได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนางานของตนเองเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Buatchum and Poomkaew (2012) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ลำดับแรก คือ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ส่วน Thongsong et al. (2020) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทักษิณมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับขอบเขตของการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย การเลือกประเด็นการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม การออกแบบการวิจัย กรอบการวิจัย รวมถึงจริยธรรมและศีลธรรมในการวิจัย นอกจากนี้ Karndee (2016) ก็พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดประเด็นการวิจัย การที่บุคลากรขาดศักยภาพในการทำวิจัยให้สำเร็จส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย คือ “คลินิกการวิจัย วัด และประเมิน” สามารถอธิบายได้ว่าเป็นแนวทางสนับสนุนการทำวิจัย การวัดและประเมินที่มีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย เนื่องจากมีช่องทางการเข้าถึงที่สะดวกและรวดเร็ว เพราะสำนักงานมีที่ตั้งอยู่ภายในมหาวิทยาลัยและสามารถเพิ่มทางเลือกหรือช่องทางการติดต่อผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้อีกด้วย มีการสื่อสารโต้ตอบแบบสองทางระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ มีการคัดกรองผู้รับบริการและแนะนำวิธีแก้ไขปัญหามาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่มาใช้บริการ โดยผู้ให้บริการที่เป็นอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยที่รู้ธรรมชาติและความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นอย่างดี เนื่องจากอาจารย์บางท่านเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในการทำงานประจำอยู่แล้ว ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Phusee-orn (2018) ที่ได้พัฒนาระบบคลินิกวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งระบุว่า กระบวนการทำงานเพื่อการให้บริการ ประกอบด้วย การสมัครสมาชิก ระบบจองนัดหมาย การยื่นใบนัด การตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม การเข้าพบหมอวิจัย การซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบันทึกองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม ผลจากการใช้บริการคลินิกวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อระบบคลินิกวิจัยในระดับมากที่สุด ทำให้ความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น มีเจตคติต่อการวิจัยในทางที่ดีขึ้น และมีทักษะการทำวิจัยเพิ่มขึ้น คลินิกวิจัยมีผลกระทบให้เกิดการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงการคลินิกวิจัยเคลื่อนที่ และเกิดการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและองค์กรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย ส่วน Thongsong et al. (2020) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนว่า ควรนำวิธีการจัดการความรู้ด้านการวิจัยมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ ทีมพี่เลี้ยง และ Karndee (2016) ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยการศึกษาทางไกล คือ ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ในเรื่องการศึกษาทางไกล

และการทำวิจัย สร้างบรรยากาศความร่วมมือด้านการวิจัย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณาจารย์ต่างสาขา และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการวิจัยการศึกษาทางไกลให้ทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยทางไกลสามารถนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นที่พบว่า อยู่ในระดับมาก และโดยเฉพาะบุคลากรตำแหน่งงานประเภททั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้ตรงกับบริบทและสภาพแวดล้อมการทำงานแต่ละสถาบัน

2. มหาวิทยาลัยทางไกลสามารถนำแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยเฉพาะศักยภาพการเขียนโครงร่างวิจัย รายงานการวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย และศักยภาพการวิจัยด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงทดลองหรือวิจัยและพัฒนาเพื่อประเมินและพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

2. ควรทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยแต่ละด้าน กล่าวคือ 1) การกำหนดปัญหาการวิจัย 2) การทบทวนวรรณกรรม 3) การออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย 4) การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการวิจัย 5) การเขียนโครงร่างวิจัยและรายงานการวิจัย และ 6) การตีพิมพ์และเผยแพร่งานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- Alpay, E., & Walsh, E. (2008). A skills perception inventory for evaluating postgraduate transferable skills development. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(6), 581-598. doi: 10.1080/02602930701772804
- Bray, R., & Boon, S. (2011). Towards a framework for research career development: An evaluation of the UK's vitae researcher development framework. *International Journal for Researcher Development*, 2(2), 99-116.
- Buatchum, N., & Poomkaew, Y. (2012). Approach for development of the researchers potential at Chandrakasem Rajabhat University. *Chandrakasem Rajabhat University Journal*, 18(34), 33-41. [in Thai]

- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Evans, L. (2012). Leadership for researcher development: What research leaders need to know and understand. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(4), 423-435.
- Gupta, K. K., Attri, J. P., Singh, A., Kaur, H., & Kaur, G. (2016). Basic concepts for sample size Calculation: Critical step for any clinical trials. *Saudi Journal of Anaesthesia*, 10(3), 328-331.
- John, J., & Creighton, J. (2011). Researcher development: The impact of undergraduate research opportunity programmes on students in the UK. *Studies in Higher Education*, 36(7), 781-797.
- Kanjanawasee, S. (1989). *Alternative strategies for policy analysis: An assessment of school effects on students' cognitive and affective mathematics outcomes in lower secondary schools in Thailand* (Unpublished doctoral dissertation). University of California, Oakland, CA.
- Karndee, P. (2016). Extension guidelines for distance education research. *Electronic Journal of Open and Distance Innovative Learning*, 6(1), 30-44. [in Thai]
- Kaslow, N. J., Grus, C. L., Campbell, L. F., Fouad, N. A., Hatcher, R. L., & Rodolfa, E. R. (2009). Competency assessment toolkit for professional psychology. *Training and Education in Professional Psychology*, 3(4), 27-45.
- OECD. (2013). *Transferable skills training for researchers-supporting career*, OECD Publishing. Retrieved from http://www.abc.org.br/wp-content/uploads/2013/12/pdf_doc-4448.pdf
- Phusee-orn, S. (2018). The development of research clinic system, faculty of education Mahasarakham University. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 13(38), 59-74. [in Thai]
- Sripoon, N., & Kaewkobsaba, S. (2012). *Factors affecting lecturers' conducting research of Hatyai University*. Retrieved from <https://www.stou.ac.th/offices/ore/info/cae/uploads/pdf/637301255755476844.pdf> [in Thai]

-
- Srisaad, B. (2011). *Introduction to research* (9th ed). Bangkok: Suweerivasarn. [in Thai]
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99-103.
- Sukhothaitammatirat Open University. (2022). *Sukhothaitammatirat Open University's personnel database 2022*. Nonthaburi: Human Resources Division. [in Thai]
- Sumepha, N., & Apiraksattaya, P. (2017). Effective factors that affect the enhancement of the supporting staff's performance to conduct the Job-related research in faculty of medical science, Mahasarakham University. *Sarakham Journal*, 8(2), 48-62. [in Thai]
- Swank, J. M., & Lambie, G. W. (2016). Development of the research competencies scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 49(2), 91-108.
- Thongsong, B., Yamtim, V., & Jai-Aree A. (2020). Research competency enhancement process based on knowledge management procedures for developing routine to research of support staff at Thaksin University. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(2), 441-448. [in Thai]
- Weston, T. J., & Laursen, S. L. (2015). The Undergraduate Research Student Self-Assessment (URSSA): Validation for use in program evaluation. *CBE-Life Sciences Education*, 14(3), 1-10.
- Whangmahaporn, P. (2011). *Factors contributing to research capability enhancement of Sripatum faculty members*. Bangkok: Sripatum University. [in Thai]

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและกระบวนการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

Gender Identity Acceptance and Self-Compassion Process of Women Loving Women

เจิมตะวัน เข้มมงคล^{1*} และ อีรวรรณ อีระพงษ์²

Joemtawan Khemmongkhon^{1*} and Teerawan Teerapong²

Abstract

This study aimed to investigate how women who value themselves as women loving women accepted their gender identities as well as their self-compassion process. This qualitative study used case study methodology. Six participants, all over 18 years old, were recruited by a purposive sampling method. In-depth interviews were used to gather the data, which were further analyzed through content analysis. The findings demonstrate that the case study involved the personal experience of accepting one's own gender identity. Based on Germer's primary theories, self-compassion was analyzed. The findings were divided into two aspects: 1) gender identity acceptance, which found five characters; namely, not being herself when dating a man, being herself when dating a woman, worrying that others will not accept her, choosing to be who she is, and embracing with what she is; and 2) the self-compassion process, which

¹ นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Graduate Student, Department of Psychology, Faculty of Humanities Chiang Mai, University

² Assistant Professor, Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Humanities, Chiang Mai University

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: jtw.psyche@gmail.com)

รับบทความวันที่ 20 กันยายน 2565 แก้ไขวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 รับลงตีพิมพ์วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566

found five processes; namely, aversion, curiosity, tolerance, accepting, and friendship. The findings led to an understanding of gender identity acceptance along with the self-compassion process in women loving women which became beneficial guidelines to encourage, protect, and relieve their mental issues. Moreover, raising awareness of understanding, acceptance, and compassion by society would increase opportunities for LGBTQs to accept their own gender identities and live harmoniously in society.

Keywords: *Women Loving Women, Self-compassion, Gender Identity Acceptance*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและกระบวนการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ระเบียบวิธีแบบกรณีศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน อายุ 18 ปีขึ้นไป ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งข้อมูลการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเป็นประสบการณ์ส่วนตนที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษา ส่วนกระบวนการเมตตาต่อตนเอง ตรวจสอบและวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ดีความผ่านแนวคิดของ Germer ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ 1) การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง ซึ่งพบ 5 ลักษณะ ได้แก่ ไม่เป็นตัวเองเมื่อต้องคบผู้ชาย คบผู้หญิงตอบใจทยอยในใจ ห่วงคนรอบตัวจะรับได้ไหม เราอยากเป็นอะไรก็เป็น และอยู่กับสิ่งที่มันเป็น และ 2) กระบวนการเมตตาต่อตนเอง 5 ระยะ ได้แก่ ความเกลียดชัง ความสงสัย ความอดทน การยอมรับ และมิตรภาพ ผลการศึกษานำไปสู่ความเข้าใจในการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศที่ดำเนินไปควบคู่กับกระบวนการความเมตตาต่อตนเองของกลุ่มหญิงรักหญิง ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อส่งเสริม ป้องกัน และเยียวยาจิตใจของกลุ่มหญิงรักหญิง นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักในการเข้าใจยอมรับและเมตตาในสังคมและคนรอบตัวจะช่วยให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้มากขึ้น และอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างกลมกลืน

คำสำคัญ: *หญิงรักหญิง, การเมตตาต่อตนเอง, การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศ*

บทนำ

สังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญและสนใจกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เห็นได้จากการรวมกลุ่มรณรงค์การต่อสู้เพื่อสิทธิและความเท่าเทียม ผลักดันให้เกิดการร่างกฎหมายคู่ชีวิตในคู่รักเพศเดียวกัน การจัดตั้งกลุ่มหรือสร้างสังคมทางเพศ การจัดนิทรรศการ การเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนพูดคุยเกี่ยวกับการดำรงชีวิตในหลายมิติของวิถีทางเพศที่สวนทางกับกระแสหลัก อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศก็ยังคงถูกตีตราและถูกมองในฐานะคนกลุ่มน้อยทางสังคมและไม่ได้รับสิทธิตามชอบธรรม โดยคนในสังคมมักใช้

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีรพรรณ ชีระพงษ์

คำว่า “เปี่ยงเบนทางเพศ” ในการเรียกบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาททางเพศหรือแบบแผนของสังคม ก่อให้เกิดอคติที่รุนแรง (Maggie & Khamchusang, 2017) โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีความชื่นชอบในผู้หญิงด้วยกัน มักถูกมองว่าเป็นไปตามกระแสนิยม สุดท้ายผู้หญิงเหล่านั้นจะสามารถกลับไปมีพฤติกรรมแบบรักต่างเพศได้ ด้วยเหตุนี้ หญิงรักหญิงหลายคนจึงต้องเผชิญกับประสบการณ์ถูกปฏิเสธและการเลือกปฏิบัติจากทั้งคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงคนที่รักเพศเดียวกันเช่นเดียวกับตน ต้องเผชิญกับภาวะกดดัน ต่อสู้กับความรู้สึกบีบคั้นจากการถูกตีตราจากสังคมในทุกวัน ส่งผลให้ปัญหาสุขภาพทางเพศและทางจิตใจไม่ได้รับการรักษาเยียวยา ก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันที่เพิ่มมากขึ้น (Boonmongkol, Cholwila, Laphimon, & Samakkeekarom, 2008) ซึ่ง Neff and McGehee (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเมตตาต่อตนเองในวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น พบว่า ความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมากกับสุขภาพและความยืดหยุ่น คนที่มีความเมตตาต่อตนเองรับรู้ว่ามีอะไรที่มีความทุกข์ แต่ก็ใจดีกับตนเองในช่วงเวลานั้น สอดคล้องกับที่ Crews (2012) พบว่า ความเมตตาต่อตนเอง สามารถช่วยให้หญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศ เกิดความปลอดภัยทางอารมณ์ (Emotional Safety) ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนผ่านโดยปราศจากการตำหนิตนเอง (Self-condemnation) และสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองได้ดี

อีกทั้งความเมตตาต่อตนเองยังสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาอัตลักษณ์ของหญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศ เนื่องจากบุคคลรับรู้ถึงความล้มเหลว ความไม่กล้าหาญ การถูกปฏิเสธ และประสบการณ์ที่ยากลำบากในระหว่างการพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศของตน (Jang, Woo, & Lee, 2020) และเป็นปัจจัยป้องกันและส่งเสริมด้านสุขภาพที่ดีและการสร้างตัวตนในกลุ่มนี้ (Neff, 2008 cited in Gertler, 2014) จากการศึกษาของ Neff (2003 cited in Gertler, 2014) พบว่า การมีความเมตตาต่อตนเอง การรับรู้ประสบการณ์ที่มีเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ การมีสติระลึกตัวอยู่เสมอ มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบหญิงรักหญิง เกย์ รักสองเพศและบุคคลข้ามเพศที่ต้องเผชิญเมื่อเปิดเผยตัวตนต่อผู้ปกครองและได้รับการยอมรับมีแนวโน้มว่าจะมีระดับความเมตตาต่อตนเอง การรับรู้ประสบการณ์ที่มีเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์และมีสติระลึกตัวที่เพิ่มมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและทำความเข้าใจการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและกระบวนการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และนำความเข้าใจดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่เหมาะสมกับกลุ่มหญิงรักหญิงมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและกระบวนการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

การทบทวนวรรณกรรม

ความเมตตาต่อตนเอง (Self-Compassion)

ความเมตตาต่อตนเอง Neff (2003a) อธิบายว่า ความเมตตาต่อตนเอง หมายถึง บุคคลเคารพในความ เป็นมนุษย์ของตนเอง เข้าใจความทุกข์ยากและความผิดพลาดของตนเองโดยไม่ตัดสิน ตระหนักดีว่ามนุษย์ มีข้อจำกัดและไม่สมบูรณ์แบบ มองความทุกข์ยากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยความเมตตาและพร้อมที่จะแก้ไข ด้วยสติแทนการหมกมุ่นอยู่กับอารมณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา สามารถยอมรับและให้อภัยตนเองได้อย่างแท้จริง และได้เสนอองค์ประกอบความเมตตาต่อตนเองที่สำคัญไว้ 3 ด้าน ได้แก่ การมีความเมตตาต่อตนเอง (Self-kindness) การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ (Common Humanity) การมีสติ ระลึกรู้ตัวอยู่เสมอ (Mindfulness)

ความเมตตาต่อตนเองเป็นทรัพยากรภายในที่จะช่วยให้บุคคลทนทานต่อความเจ็บปวดหรือ ประสบการณ์ที่ท้าทาย อีกทั้งยังทำให้อารมณ์ทางลบอ่อนลงและสงบลง เพื่อที่บุคคลจะได้ฟื้นกลับได้เร็วขึ้น ท้ายที่สุด ความรู้ความเข้าใจที่มนุษย์เป็นเจ้าของพลังภายในที่สามารถพาบุคคลผ่านเวลาที่ยากลำบากที่สุดไป ได้ เกิดความแข็งแกร่งและเต็มใจมากขึ้นที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ทางลบในอนาคต โดยวิธีการแบบนี้ ช่วยให้ บุคคลเติบโตและสามารถเผชิญกับความทุกข์ยากต่าง ๆ ได้ (Neff & Davidson, 2016) นอกจากนี้ ความเมตตา ต่อตนเองสามารถเอื้ออำนวยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนทางด้านอารมณ์ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยที่จะ มองเห็นตัวเองอย่างกระจ่างชัด ล่วงรู้ถึงรูปแบบการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านั้น (Neff, Hsieh, & Dejitterat, 2005)

กระบวนการพัฒนาความเมตตาต่อตนเอง (Self-Compassion Development Process)

Germer (2009) กล่าวว่า ความเมตตาต่อตนเองเป็นการฝึกปฏิบัติในเรื่องของความตั้งใจที่จะกรุณา สร้างความสมดุลแห่งการยอมรับ และเชื่อมโยงถึงตนเองไม่ว่าในสถานการณ์ใด โดยกระบวนการพัฒนาความ เมตตาต่อตนเอง แบ่งเป็นระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ความเกลียดชัง (Aversion) คือ การต่อต้าน การหลีกเลี่ยง การคิดซ้ำไปมา มักไม่เชื่อมโยง กับความรู้สึกของตนเอง หรือการระบุน้ำความรู้สึกของตนเองเกินจริง เมื่อเผชิญกับภาวะยุ่งยาก

ระยะที่ 2 ความสงสัย (Curiosity) คือ การเปลี่ยนความรู้สึกไม่สบายใจเป็นการให้ความสนใจและ ให้อภัยที่ตนเองตามหาความหมายจากความรู้สึกที่ไม่ต้องการก่อนหน้านี้

ระยะที่ 3 ความอดทน (Tolerance) คือ ความอดทนต่อความรู้สึกไม่ปลอดภัย เจ็บปวดและความรู้สึก ที่ไม่ต้องการ เป็นช่วงเวลาที่บุคคลเริ่มลดการปกป้องความรู้สึกตนเอง เพื่อเปิดโอกาสตนเองทำความเข้าใจ ความหมายของความรู้สึกที่ เกิดขึ้น

ระยะที่ 4 การยอมรับ (Allowing) คือ การมีพื้นที่ให้กับอารมณ์ความรู้สึก ปล่อยให้ความรู้สึกต่าง ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบเข้ามาแล้วจากไป

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีววรรณ ชีระพงษ์

ระยะที่ 5 มิตรภาพ (Friendship) คือ การโอบกอดและมองเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นมิตรกับความเจ็บปวด ความเครียดทางอารมณ์ และความรู้สึกที่ไม่ต้องการของตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสบการณ์ส่วนตัวของหญิงรักหญิงในการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองและกระบวนการพัฒนาความเมตตาต่อตนเอง ตามโครงสร้างของ Germer (2009) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ระยะ คือ ความเกลียดชัง ความสงสัย ความอดทน การยอมรับ และมิตรภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยระเบียบวิธีแบบกรณีศึกษา (Case Study) ที่มุ่งสนใจกรณีนั้นให้ลึกและทราบธรรมชาติสิ่งที่เกี่ยวข้องของกรณีอย่างละเอียด ซึ่งในการตีความและทำความเข้าใจกรณีจะสนใจที่ข้อมูลหรือความรู้ที่ได้มาเพื่อเป็นพื้นฐานในการนำไปใช้ศึกษากรณีอื่น ๆ ต่อไป (Pongboriboon, 2010) งานวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมขณะสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและความเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง และเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนกันทางสังคมและให้ความช่วยเหลือกลุ่มหญิงรักหญิงต่อไป

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้หญิงที่ยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองว่ารักเพศเดียวกัน จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีคุณลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นผู้หญิงไทยที่ยอมรับว่าตนรักเพศเดียวกันที่ไม่ได้ระบุตนเองว่าเป็นทอมและดี้ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป มีคะแนนความเมตตาต่อตนเองจากแบบวัดความเมตตาต่อตนเอง ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป สามารถสื่อสารประสบการณ์ในเชิงลึกได้ ไม่มีปัญหาในการได้ยินและการมองเห็น และมีความสมัครใจให้ความร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งไม่มีความเจ็บป่วยทางจิตเวชหรืออยู่ในระหว่างการรักษาด้วยโรคทางจิตเวช ซึ่งเริ่มต้นคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลผ่านคนกลางผู้เปิดทางแนะนำ (Gatekeeper) เพื่อน พี่ น้องจากมหาวิทยาลัย จากสายงาน หรือกลุ่มแฟนคลับศิลปินดารารัก

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือสำหรับคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบวัดความเมตตาต่อตนเอง (The Self-Compassion Scale: SCS) ของ Neff (2003b) แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดย Boonsrangsom (2013) ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล และการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ คำถามในการสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด ตัวอย่างเช่น ขอให้เล่าประสบการณ์ในการยอมรับหรือเปิดเผยตนเอง การช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากบุคคลอื่น และการปฏิบัติต่อตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากในชีวิต เป็นต้น โดยยึด

คำตอบของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนเป็นหลัก ซึ่งแนวคำถามดังกล่าวได้ทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลหลักและผ่านการตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ทบทวนข้อบกพร่อง และพัฒนาคำถามให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของหญิงรักหญิง และกระบวนการเมตตาต่อตนเอง แล้วจึงนำมาพัฒนาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษาและทดลองใช้ (Try Out) แนวคำถามโดยขอข้อมูลสะท้อนกลับก่อนนำไปสัมภาษณ์ การเริ่มการสัมภาษณ์ทุกครั้งผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยและตรวจสอบข้อมูลหลังการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนำเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปถอดเป็นลายลักษณ์อักษรแบบคำต่อคำ (Verbatim) และพิจารณาข้อมูลร่วมกับลักษณะท่าทางที่แสดงออก ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) ทั้งหมด 6 ขั้นตอน 1) การทำความเข้าใจกับข้อมูล 2) การสร้างรหัสเบื้องต้น 3) การค้นหาแก่นสาระ 4) การตรวจสอบซ้ำแก่นสาระ 5) การระบุและตั้งชื่อแก่นสาระ 6) การจัดทำรายงาน โดยขั้นตอนดังกล่าวช่วยให้สามารถบริหารจัดการและอธิบายข้อมูลที่มีได้อย่างละเอียด (Braun & Clarke, 2006) ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ขั้นตอนดังกล่าวโดยการรับรู้และยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ให้ข้อมูล ส่วนกระบวนการเมตตาต่อตนเองตีความตามทฤษฎีกระบวนการพัฒนาความเมตตาต่อตนเองของ Germer (2009) 5 ระยะ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ได้นำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จนไม่พบข้อมูลใหม่แล้วจึงถือว่าข้อมูลถึงจุดอิ่มตัว จากนั้นจึงสร้างข้อสรุปของการศึกษาและนำเสนอข้อค้นพบให้เห็นภาพรวม

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) (Lincharearn, 2015) ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) จากทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และทบทวนข้อมูลสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักมีความสอดคล้องกัน ร่วมกับการตรวจสอบด้านการทบทวนข้อมูล (Review Triangulation) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบระเบียบวิธีวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ รวมถึงการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรวจสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Debriefing) ที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงคุณภาพและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ อีรวรรณ อีระพงษ์

จริยธรรมการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยหลังจากได้รับการอนุมัติโครงการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รหัสโครงการวิจัย CMUREC 62/096 เลขที่ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย COA No.039/62

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกรณีศึกษาทั้ง 6 ราย โดยจำแนกเป็น 2 ประเด็น ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 ประสพการณ์การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง กล่าวถึงข้อมูลทั่วไป การรับรู้และยอมรับความชอบและรสนิยมของตน และส่วนที่ 2 กระบวนการเมตตาต่อตนเอง อธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิเสธหรือลบล้างในอัตลักษณ์ของตนเอง จนถึงการยอมรับและอยู่กับสิ่งที่ตนเป็นได้ รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ประสพการณ์การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง

ข้อมูลกรณีศึกษาที่รับรู้และยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง

กรณีศึกษาหญิง อายุอยู่ระหว่าง 24 - 30 ปี ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ สายงานการออกแบบ และสายงานบริการ (ธุรกิจส่วนตัว) โดยข้อมูลส่วนบุคคลของกรณีศึกษาทั้ง 6 ราย สรุปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกรณีศึกษา

ลำดับที่	อายุ	อาชีพ	ช่วงอายุของการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศ
1	29 ปี	สายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ	มัธยมศึกษาตอนปลาย
2	24 ปี	สายงานการออกแบบ	ประถมศึกษาตอนปลาย
3	26 ปี	สายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ	ปริญญาตรี
4	28 ปี	สายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ	มัธยมศึกษาตอนต้น
5	30 ปี	สายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ	มัธยมศึกษาตอนต้น
6	25 ปี	สายงานบริการ (ธุรกิจส่วนตัว)	ประถมศึกษา

การรับรู้และยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลประสบการณ์ในการรับรู้ ทำความเข้าใจมุมมองความคิด ความรู้สึก รสนิยม หรือการแสดงออกของตน การยอมรับและยืนยันตัวตนในการเป็นตัวของตัวเอง รวมถึงการเข้าใจสถานการณ์และความเป็นไปของสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน โดยพบการรับรู้และยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง 5 ลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ไม่เป็นตัวของตัวเองเมื่อต้องคบผู้ชาย คือ การที่บุคคลลังเล ไม่แน่ใจในเรื่องเพศหรืออัตลักษณ์ของตนเอง มีการรับรู้อัตลักษณ์ทางเพศของตนเองที่มีความแตกต่างและไม่สอดคล้องกับค่านิยมที่สังคมมุ่งหวัง หากแต่การรักเพศตรงข้ามกลับผิดและไม่ใช่ตัวตนของตัวเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“...คุยไปเรื่อย ๆ คุยทุกวัน แล้วอยู่ ๆ เค้าขอเป็นแฟน เราก็เลย เอ้อ แบบก็ได้ ก็ลองดู ก็ไม่ได้อะไร แต่พอคบไปเราก็อึดใจว่าแบบ แปลก ๆ อะ ไม่ใช่อะ มันแบบ มันอยู่ในโพสิชั่น (Position: ตำแหน่ง, ลักษณะ - ผู้วิจัย) ที่เราไม่ได้ต้องการที่จะถูกทรีตแบบนั้น รู้สึกแปลกมาก...”

(Interviewee 2, interview, 2020, January 14)

ซึ่งคล้ายคลึงกับการเปรียบเทียบความรู้สึกระหว่างการคบผู้ชายกับผู้หญิง ดังคำกล่าวที่ว่า

“...กลับไปอยู่ในจุดเดิมที่เราสบายใจ แล้วเรารู้สึกว่า เอ้ย แบบมันมีแต่ความสุขอะ เวลาที่เราคบกับผู้หญิง คือแบบ คือเราไม่รู้ว่ามันจะมีผู้ชายที่ติ๋มๆ แต่เราไม่เอาแล้ว อะไอย่างเงี้ย เหมือนมันไม่ใช่ตัวเอง แล้วเรารู้สึกว่ามันไม่โอเค...”

(Interviewee 4, interview, 2020, February 13)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ในอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง แต่ยังคงมีความลังเลใจ และเปรียบเทียบความรู้สึกระหว่างการรักหรือคบกับต่างเพศกับการคบเพศเดียวกัน และรับรู้ว่าคุณสมบัติในสิ่งที่ตนเป็นเมื่อต้องคบผู้ชาย

2. คบผู้หญิงตอบใจทึบในใจ คือ การที่บุคคลเข้าใจความคิด ความรู้สึก บุคลิกภาพ การแสดงออก รวมถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของผู้รักรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีววรรณ ชีระพงษ์

“เราชัดเจนนะว่าชอบผู้หญิง ก็มีคำตอบในใจแล้วว่าชอบผู้หญิงอะ แล้วก็ไม่ได้เลียนแบบ ไม่ได้เห็นว่าเป็นเพื่อนชอบผู้หญิง แล้วเราไปชอบตาม มันไม่ใช่อะ มันเกิดจากอะไรที่เราไม่รู้ตั้งแต่แรกอยู่แล้ว เรามองแต่ผู้หญิง เรามองผู้หญิงทั้ง ๆ ที่เราไม่รู้อะไรเลยตั้งแต่แรก”

(Interviewee 5, interview, 2020, February 9)

เช่นเดียวกับการเกิดความรู้สึกดีเมื่อมีความสัมพันธ์คู่รักแบบหญิงรักหญิง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ตอนนั้นไม่ได้รู้สึกเกลียดตัวเองหรือว่ารู้สึกแสบกับตัวเอง รู้สึกว่าแบบ เอ้ย ก็เวิร์คดีนี่ ตอนที่แบบได้ลองคุยกับผู้หญิง รู้สึกว่ามันเป็นตัวเองอะ มันไม่ต้องฝืนอะไรเลย รู้สึกดีค่ะ ที่แบบ แล้วเราก็ไม่ต้องแบบ ไม่ต้องปิดกับเพื่อน ๆ ว่าแบบ ตกลงยังงี้ ผู้ชายหรือผู้หญิง ก็โง่งเง้งไปเลย จะชมใครก็ คนนั้นน่ารัก ก็แบบชมไปเลย อะไรอย่างงี้ รู้สึกสบายใจมากกว่า ...”

(Interviewee 2, interview, 2020, January 14)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมั่นใจในความชอบ มีรสนิยมทางเพศและการแสดงออกของตนเองว่าชอบผู้หญิง

3. ห่วงคนรอบตัวจะรับได้ไหม คือ การที่บุคคลรับรู้ความชอบและอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง แต่กังวลหรือวิตกกังวลจากการไม่ค่อยได้รับการยอมรับทางสังคมจากประสบการณ์ที่เคยมีมา เช่นคำกล่าวที่ว่า

“...สมัยก่อนมันยังไม่มีคำว่าเลสเบี้ยน หรือรู้สึกว่าเลสเบี้ยนมันยังไม่ได้มีการยอมรับมากเหมือนทุกวันนี้ เพราะฉะนั้น เค้าอะไม่ได้มองว่าตัวเองเป็นทอม เออ เพราะฉะนั้น ก็เลยไม่ได้มองว่าตัวเองชอบผู้หญิง ด้วยแบบคำจำกัดความของมัน แต่ถามว่ามีัยคนที่แบบมาชอบ มีรุ่นพี่ที่ มันก็มีเป็นปกติใน มรภ (ชื่อสมมติโรงเรียน) ที่ก็มีแบบ เอ้ย มาดูแลน้องคนนี้ เราก็ชอบนะที่เค้ามาดูแลเรา มาเทคแคร์เรา...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

ซึ่งคล้ายคลึงกับความไม่ชอบนิยามที่คนอื่นเรียก ดังที่กล่าวว่า

“...เราก็คือคนนึง อะไรเงี้ย ที่แบบชอบ ชอบอะไรอย่างเงี้ย แล้วทำไมต้อง คุณต้องบอกว่า เออ เราชอบอย่างงี้ อะไรเงี้ย แล้วด้วยความที่แบบเลส (หญิงรักหญิง: ผู้วิจัย) แต่เราไม่ชอบใช้หรือให้คนอื่นเรียกตลอด

เลย ไม่รู้ว่าเติบโตมาจากการเรียนรู้จากสังคมไทยรีไปเล่าที่มองเรื่องนี้...”

(Interviewee 6, interview, 2020, July 25)

และสอดคล้องกับการไม่เปิดเผยอัตลักษณ์ของตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“บางทีเราไม่รู้ว่าคนอื่นจะเข้าใจเราหรือ อะไรอย่างเงี้ย แบบบางทีเราก็มองว่า คนอื่นเค้าจะยอมรับเรามากน้อย แบบคือ... ก็จะไม่แสดงออกแบบกระโดดกระตาคขนาดนั้น...”

(Interviewee 4, interview, 2020, February 13)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลและวิตกกังวลในนิยามและการแสดงออกอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองที่ไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคม

4. เราอยากเป็นอะไรก็เป็น คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับความรู้สึกของตนเอง สามารถยอมรับและเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ดังที่กล่าวไว้ว่า

“ไม่ได้คิดว่ามันแปลกประหลาดอะไรอะ ก็คนเหมือนกันนะ ก็นิยามความชอบของคนเรานั้นไม่เหมือนกันอยู่แล้ว ถ้าเรารู้จักตัวเองเราอยากเป็นอะไร ก็เป็นไปสิ...”

(Interviewee 5, interview, 2020, February 9)

สอดคล้องกับการให้ความสำคัญกับความรู้สึกของตนดังที่กล่าวว่า

“เราไม่ต้องให้ใครมายอมรับอะ เราคิดว่า สำคัญคือเรายอมรับตัวเราอะ”

(Interviewee 6, interview, 2020, July 25)

อีกทั้งไม่คาดหวังหรือตีกรอบให้ตนเอง ดังที่กล่าวว่า

“...มันไม่ได้คาดหวังให้ตัวเองต้องคบกับใครเพศไหน เหมือนไม่ได้คาดหวังแต่แรกแล้วว่าฉันต้องมีแฟนเป็นผู้ชายหล่อ ๆ นะ อะไรอย่างเงี้ย เหมือนไม่ได้เคยมีภาพอยู่แล้วตั้งแต่แรก ว่าการมีแฟนจะเป็นแบบไหน จะยังงี้ การอยู่กับผู้ชายหรือผู้หญิงจะเป็นยังงี้ ไม่เคย ไม่เคยคาดหวังกับตัวเอง แต่แค่แบบรู้ว่าตัวเองรู้สึกยังงี้เรื่อย ๆ มากกว่า”

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีรวรรณ ชีระพงษ์

(Interviewee 2, interview, 2020, January 14)

ยิ่งไปกว่านั้น ยังได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ตนเป็น เช่นที่กล่าวว่า

“...เราไม่ได้รู้สึกหรือเราไม่ต้องแบกรับเรื่องนี้ไว้คนเดียวนะ มันก็แบบ เอ้อ เพราะฉะนั้น ถ้าข้างหน้ามันจะเกิดอะไรขึ้นอะ มันก็มีกันอยู่เท่านี้ไง แบบเราก็คัดเจนในความรู้สึกของเราสองคน ตรงนี้ไง เพราะฉะนั้น ถ้ามันเกิดอะไรขึ้น ก็ให้มันเกิด...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลไม่คาดหวังกับตนเองเกินความเป็นจริง เห็นความสำคัญและยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น และได้รับการสนับสนุนจากคนรัก

5. อยู่กับสิ่งที่มันเป็น คือ การที่บุคคลรู้เท่าทันตนเอง โฟกัสอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นตรงหน้า หาวิธีจัดการ และรับมือสิ่งที่จะเกิดขึ้น ปล่อยผ่านกับสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขได้ ดังที่กล่าวไว้ว่า

“เราก็จะใช้ชีวิตอยู่กับสิ่งที่มันอยู่ข้างหน้าเรา อยู่กับสิ่งที่เรากำลังเผชิญอยู่ตอนนี้ เครียดก็รู้ว่าเครียด แต่ก็อยู่กับมันไปเรื่อย ๆ อะไรอย่างนี้ ที่ผ่านมาก็ปล่อยมันผ่านไป”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 20)

ซึ่งสอดคล้องกับที่การกลับมาอยู่กับปัจจุบัน ดังที่กล่าวว่า

“ถ้าเรากลับไปแก้ไขได้ เราคงกลับไปแก้ไข แต่ว่ากลับไปแก้ไขไม่ได้ไง มันเกิดขึ้นแล้ว เราก็จะบอกตัวเองว่า กลับมาอยู่กับปัจจุบันอะไรอย่างเงี้ย เออแบบ เข้าใจว่าสิ่งที่เราทำลงไป หรือสิ่งที่เกิดขึ้นมันผ่านไปแล้ว มันถ้าไม่ได้ การคิดว่าถ้า มันไม่มีประโยชน์”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

และทำความเข้าใจความผิดพลาดของการเป็นมนุษย์ และความเปลี่ยนแปลง ดังที่กล่าวไว้ว่า

“...สิ่งที่เกิดขึ้น มันแบบ มันก็เป็นธรรมดา มันก็เป็นอย่างนั้นแหละ มนุษย์มันก็ผิดพลาด มันก็ต้องมีสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วก็แก้ไม่ได้ เออ มันก็เลยเหมือนเรา เรารู้ว่า เดี่ยวเรามีความทุกข์อะ เดี่ยวความสุขก็จะเกิดขึ้นรออยู่ข้างหน้า”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

รวมทั้งทำความเข้าใจในสิ่งที่จัดการแก้ไขไม่ได้ ดังที่กล่าวว่า

“มันไม่ใช่ว่ามองโลกในแง่ดีหรือบวอะไรหรอก แต่พยายามเข้าใจมากกว่า พยายามเข้าใจปัจจุบันกับความเปลี่ยนแปลงที่มันเกิดขึ้นในทุก ๆ วัน แล้วเราจะรับมือกับมันยังไง”

(Interviewee 5, interview, 2020, March 1)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลกลับมาอยู่กับปัจจุบัน รู้ทันตนเอง ทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ความผิดพลาดและความเปลี่ยนแปลง รับมือและจัดการในสิ่งที่สามารถทำได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น การรับรู้และยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองของผู้ให้ข้อมูลนั้น ต้องผ่านการตระหนักรู้และการประจักษ์ชัดในความรู้สึกและความต้องการของตนเอง ผ่านผ่านการตัดสินใจจากคนรอบข้างและสังคม จนกระทั่งเกิดการยอมรับในภาวะที่เป็น ซึ่งสุดท้ายแล้วผู้ให้ข้อมูลก็ได้กลับมาตระหนักในความจริงในวิถีที่ตนคุ้นเคยในแบบไทยพุทธว่า อะไรจะเกิดมันก็ต้องเกิด ยอมรับ และดำรงตนให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันต่อไป

ส่วนที่ 2 กระบวนการเมตตาต่อตนเอง

กระบวนการพัฒนาความเมตตาต่อตนเองของตนเอง เป็นการสร้างความสมดุลของการเชื่อมโยงความทุกข์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งกรณีศึกษาทั้ง 6 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์แต่ละขั้นตามแนวคิดของ Germer (2009) ได้แบ่งเป็น 5 ระยะ คือ ระยะความเกลียดชัง ระยะความสงสัย ระยะความอดทน ระยะการยอมรับ และระยะมิตรภาพ โดยมีรายละเอียดในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ความเกลียดชัง

เป็นระยะที่บุคคลหมกมุ่นกับตัวเอง ไม่มีความสุข ไม่ค่อยมีสมาธิ มองตนเองในเชิงลบ ตีความสิ่งที่เกิดขึ้นความจริงหรือหาทางออกของเรื่องราวที่เกิดขึ้นไม่ได้ เช่น การกลัวความผิดพลาดและไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ดังที่กล่าวว่า

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีรวรรณ ชีระพงษ์

“...ด้วยโลกที่เราอยู่ตอนนี้นั้นนะ จริง ๆ ตอนนั้นสังคมก็ยังไม่เปิดมากนักนะ เธอเราก็มองว่า โห มันต้องไม่สมหวังแน่ ๆ ไม่ว่าเราจะแบบ รักเท่าไรมันก็จะไม่สมหวัง...”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

และได้รับผลกระทบทางกายดังที่กล่าวว่า

“...นอนไม่ค่อยหลับ เออ เราก็จะคิดถึงแต่เรื่องนั้นแหละ ทำอะไรเราก็จะไม่มีสมาธิเพราะเราก็จะคิดถึงความ... สิ่งที่เรามองว่าเราทำพลาดไปเจ๊ คิดทุกครั้งที่เราไม่มีสมาธิกับเรื่องตรงหน้า”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในระยะนี้ ผู้ให้ข้อมูลมองตนเองและสถานการณ์แยกจากความเป็นจริง ได้รับผลกระทบในเชิงลบ และไม่สามารถจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นได้

ระยะที่ 2 ความสงสัย

เป็นระยะที่บุคคลกลับมาให้ความสำคัญกับการทบทวน ทำความเข้าใจความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการที่แท้จริงของตนเอง รวมถึงทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและพิจารณารอบด้านมากขึ้น หาวิธีการจัดการ เพื่อพาตัวเองออกมาจากความทุกข์หรือไม่สบายใจ เช่น เมื่อรับรู้ว่าคุณชอบผู้หญิง ดังที่กล่าวไว้ว่า

“...ติดกับตัวเองหนักมากเลยนะว่า เฮ้ย มันเป็นแฟนหรือ มันยังงี้ ชีวิตนี้ฉันจะมีแฟนเป็นผู้หญิงหรือ ก็สับสนอยู่เยอะ แต่เราแค่แบบซัดมาก ๆ ว่าความรู้สึกนี้มันแบบ คือเรารู้สึกดีกับเค้ามาก ๆ เราอยากดูแลเค้า เราอยากเทคแคร์เค้า เราอยากมีเค้าในชีวิต เราอยากมีเค้าอยู่ข้าง ๆ กับชีวิตเราไปเรื่อย ๆ อะไรเงี้ย ซึ่งถามว่า ณ ตอนนั้น ตอนที่แบบคบกันเจ๊ ให้มาบอกว่า เฮ้ย ชอบ ผู้หญิง มั้ยอะ ตอบไม่ได้นะ ว่าชอบหรือเปล่า รู้แค่ว่าชอบคนนี้อะ คบคนนี้แล้วรู้สึกดีด้วยอะไรอย่างเงี้ย...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

และกังวลการแสดงออกเมื่อคบกับผู้หญิง ดังคำกล่าวที่ว่า

“โอเคหรือที่เราจะชอบ ผู้หญิง เราจะต้องบอกพ่อแม่มั้ย แล้วถ้าบอกเพื่อน เพื่อนเข้าใจมั้ย อะไรอย่างเงี้ย คือมันจะคิดไปก่อนว่า เฮ้ย แล้วมันจะยังงี้ต่อ ก็ไม่รู้ว้า แล้วคบผู้หญิงมันจะต่างจากคบผู้ชายมั้ย”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในระยะนี้ ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญและทำความเข้าใจตนเองที่แท้จริง เรียนรู้สถานการณ์รอบด้าน ค้นหาวิธีการจัดการคลายความทุกข์ ความไม่สบายใจของตนเอง

ระยะที่ 3 อุดหนุน

เป็นระยะที่บุคคลอดทนกับความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความเจ็บปวด หรือความรู้สึกไม่ชอบของตน ยืนหยัดในการเป็นตัวเอง จริงใจและซื่อสัตย์ต่อสิ่งที่ตนรู้สึก ยอมรับผลของการเลือกของตนเอง และปฏิบัติริยาของคนอื่นมีผลน้อยลง เช่นที่กล่าวไว้ว่า

“ถ้าไม่ได้มีผลกระทบที่ไม่ดีกับใครเราก็จะทำ ก็ทำไมเราต้องสนใจคนอื่นที่เราไม่รู้จัก ถ้าเราชอบแบบนี้ ...”

(Interviewee 2, interview, 2020, January 14)

สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า

“มันมีข้อดีมากกว่าข้อเสียอะ เออ... ในความสัมพันธ์นี้ เราได้อะไรมาเยอะกว่า มันมีความรู้สึกดี ๆ มันทำให้ชีวิตเราแบบไปต่อข้างหน้าได้ มันทำให้เรามีกำลังใจ มันทำให้ชีวิตเราดีขึ้นเงี้ย มันก็เลยแบบ ก็ไม่ต้องคิด จนถึงจุดนี้เรารู้สึกไม่ต้องแคร์อะไรแล้วอะ ก็มันเป็นแบบนี้ก็ดี แล้วทำไมต้องแคร์คนอื่นด้วย ทำไมเราต้องมาแบบ ให้คำนิยามว่า เออ ฉันชอบอะไร หรือฉันเป็นคนยังไง...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

และเช่นเดียวกับคำกล่าวที่ว่า

“...ใจอะ ต้องเข้มแข็ง คือมันก็ต้องเจอหลาย ๆ อย่างเนอะ มันก็ต้องมีอ่อนแอกันบ้าง แต่อย่าท้อกับมัน ถ้าใจเข้มแข็ง ก็ผ่านมันไปอะ ถึงแม้ว่าจะท้อบ้าง เหนื่อยบ้าง แต่ถ้าเรายึดหยัดที่จะดำเนินต่อ ยังไงมันก็ผ่าน”

(Interviewee 5, interview, 2020, March 1)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในระยะนี้ ผู้ให้ข้อมูลอยู่กับความเจ็บปวด ไม่ปลอดภัย ยอมรับและยืนหยัดกับสิ่งที่ตนเป็น แม้จะไม่สอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีววรรณ ชีระพงษ์

ระยะที่ 4 ยอมรับ

เป็นระยะที่บุคคลกลับมาดูแลความรู้สึกและยอมรับตัวเอง เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นอย่างที่คิด ไม่ใจร้ายกับตนเอง ตำหนิ หรือวิพากษ์วิจารณ์ตัวเอง มองเห็นทั้งแง่บวกและแง่ลบของสิ่งที่เกิดขึ้น ให้โอกาสตนเองในการเรียนรู้ เช่น การยอมรับความรู้สึกดีที่มีต่อเพื่อน ดังที่กล่าวว่า

“...มันไม่เป็นไรหรอก มันจะไม่แย่ คือที่เราทำมันก็ดีแล้วแหละ แค่มันยังไม่ดีแบบที่เราอยากให้มันเป็นเออ แต่มันจะไม่เป็นอะไรหรอก แล้วเราก็จะเดินต่อไปข้างหน้า”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

และเห็นมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น ดังที่กล่าวว่า

“ความรักมันเป็นเรื่องที่ดีอะไรอย่างเงี้ย แค่นั้นที่เรารัก เป็นคนที่เรารักไม่ได้ แต่เราก็ห้ามไม่ได้ แค่นั้นอะไรอย่างเงี้ย เราก็อยู่กับมัน”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

ยิ่งไปกว่านั้น บุคคลรู้จักและเห็นความสำคัญของตนเอง เช่นที่กล่าวว่า

“...การได้เป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริงอะ ที่เราเกิดมาแล้วได้เป็นเราแบบนี้จริง ๆ อะ แม่โคตรสวยงาม เพราะคุณก็มีอยู่แค่หนึ่งเดียวในโลกเหมือนกัน แล้วถ้าคุณก็ไม่ใช่อะไรอย่างเงี้ย ... ก็เลยเป็นเหตุที่ทำให้เราแบบยอมรับตัวเองได้ด้วย ว่าเราก็เป็นอย่างนี้ เพราะเราสเปเชียล (special: พิเศษ - ผู้วิจัย)”

(Interviewee 6, interview, 2020, July 25)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในระยะนี้ เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นอย่างที่คิด ผู้ให้ข้อมูลกลับมาดูแลความรู้สึกของตนเอง ไม่ตำหนิหรือต่อว่าตนเอง เห็นมุมมองที่หลากหลายและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิด

ระยะที่ 5 มิตรภาพ

เป็นระยะที่บุคคลใส่ใจทั้งตนเองและสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว ยอมรับความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น มีมุมมองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน เช่นที่กล่าวว่า

“ความเป็นหญิงหญิง มันไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าใจธรรมชาติของมันอะ คือโลกนี้มันไปไกลมากแล้ว มันเปิดกว้างมาก ทุกคนก็แบบค่อนข้างกว้าง มันเหมือนกับว่า เรากี่ ก็... มันก็เท่าที่ได้อะ ก็เท่าที่ได้”

(Interviewee 4, interview, 2020, February 13)

อีกทั้งยังได้เรียนรู้มุมมองความสัมพันธ์จากเพื่อน ดังที่กล่าวไว้ว่า

“...เรารักคนคนหนึ่งได้โดยที่แบบไม่ต้องครอบครองก็ได้นะ ก็เลยยอมรับกับตัวเองว่า เออเออ คนนี้จะต้องเป็นคนที่เรารักแบบว่าเราจะต้องไม่ได้ครอบครองเค้า เรากี่ ก็เลยอยู่ได้มากขึ้น...”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

นอกจากนี้ยังพบว่า การเห็นคุณค่าของสิ่งที่เลือก ดังที่กล่าวว่า

“เหมือนเรารู้อะ ว่าแบบ เฮ้ย จริง ๆ แล้วการที่ชอบผู้หญิง มันไม่ได้แย่นะเว้ย เออ มัน คือ มันก็มีเวย์ (way: หนทาง - ผู้วิจัย) ของมันอะ มันก็มีแนว มีทางของมัน ที่พอเรายังมีแฟนยังคงกันไปนาน ๆ อะไรเงี้ย มันก็รู้สึกว่่าจริง ๆ แล้ว มันก็เป็นสิ่งที่ตัวเรา ความรู้สึกของเราเอง ที่ยอมรับได้ ว่า อ้อ เออ ก็เหมือนที่บอกว่าเราได้อะไรมากกว่าที่เราจะเสียไป...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

และรู้สึกดีกับตนเองมากขึ้น ดังที่กล่าวไว้ว่า

“ณ ตอนแรกก็คือมองว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่น่าผ่านไปได้ มันดูยาก พอผ่านไปแล้วมันก็จะรู้สึกว่าเราก็มั่นใจมากขึ้น รู้สึกดีกับตัวเองว่าเราก็คือคนเก่งคนหนึ่ง ก็ไม่ได้เก่งในแบบคนอื่น แต่ก็เก่งในแบบทางที่เราทำอะไร...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในระยะนี้ ผู้ให้ข้อมูลเห็นคุณค่าของสิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างรอบด้าน ให้ความสำคัญกับทั้งตนเองและสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งยอมรับความผิดพลาดและการเปลี่ยนแปลงของชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อรับรู้อัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง ผู้ให้ข้อมูลหมกมุ่นกับตนเอง ประเมินตนเองและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแยกจากความเป็นจริง เมื่อกลับมาใคร่ครวญทำความเข้าใจตนเองและสถานการณ์ตามจริง ผู้ให้ข้อมูลอยู่กับความอึดอัด ไม่สบายใจ จนสามารถยอมรับและยืนหยัดกับสิ่งที่ตนเป็น ซึ่งอาจไม่

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีรพรรณ ชีระพงษ์

สอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม กลับมาใส่ใจและอ่อนโยนกับตนเองมากขึ้น เรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนเอง ทำดีที่สุด ผู้ให้ข้อมูลเห็นความสำคัญของตนเองและรอบข้างอย่างสมดุล มีมุมมองที่หลากหลาย ยอมรับความผิดพลาด ผิดพลาดและเห็นคุณค่าของประสบการณ์ของตน

ทั้งนี้ พบปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ให้ข้อมูลก้าวข้ามผ่านความรู้สึกไม่สบายใจในระยะเกลียดชังจนสามารถยอมรับตนเองและสิ่งรอบตัวในระยะมิตรภาพ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ที่ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจและสนับสนุนอย่างเต็มที่ เช่น การแบ่งปันเรื่องราวกับคนในบ้าน ดังที่กล่าวว่า

“...พูดคุยได้กับทั้งบ้าน มีอะไรก็เล่าให้ฟัง เรื่องเครียดเรื่องไม่สบายใจก็ระบายให้ฟัง...”

(Interviewee 3, interview, 2020, February 4)

สอดคล้องกับการให้อิสระ ดังที่กล่าวว่า

“...เค้าปล่อยเรามาตลอดชีวิตเลย เค้าไม่ได้บังคับอะไร...”

(Interviewee 6, interview, 2020, July 25)

และการสนับสนุนจากเพื่อนหรือคนรอบตัว ดังที่กล่าวไว้ว่า

“เค้าไม่ได้รังเกียจ ก็ลองมาคิดว่าถ้าเราอยู่ในสังคมที่เค้าเหยียดหรือเค้าแบบไม่ชอบเรื่องพวกนี้ เราก็คงจะแบบ เราก็คงจะฝืนตัวเองให้แบบ คุยกับผู้ขายเยอะกว่านี้ เราก็คงมีความคิดที่แบบ เฮ้ย ผิดปกติหรือเปล่า อะไรอย่างงี้ด้วย มั้งคะ (หัวเราะ) ที่ผ่านมาเพื่อนก็ไม่เคยมีใครว่าเรื่องนี้ซักคนเดียว น่าจะพีด้วย ก็ ไม่ได้ว่าอะไร น่าจะเพราะคนรอบตัวด้วย”

(Interviewee 2, interview, 2020, January 14)

ยิ่งไปกว่านั้น พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเรียนรู้การก้าวผ่านเรื่องยุ่งยากท้าทายผ่านสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือศาสตร์ที่สนใจ เช่น ที่กล่าวว่า

“...เราเอาตัวอักษรของคนอื่น มายืนยันว่า เออเออ เราผิดพลาดได้นะ เราเป็นมนุษย์อะไรอย่างเงี้ย มนุษย์ก็ต้องทำผิดดิ เอ้อ ไม่เป็นไร...”

(Interviewee 1, interview, 2019, December 23)

และการเสาะหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศ ดังที่กล่าวว่า

“...ข่าวสาร หรือว่าเพื่อนร่วมโลก ต่างชาติ ที่แบบเวลาเราดูคลิป แลบทความอะไรสักอัน เวลาเราไปอ่านเจอ บางทีเราแบบ มันน่ารัก มันแฮปปี้ ชาวสีรุ้ง หรืออะไรก็ตามอะ แล้วแบบเหมือนจะแบบโอเคเนอะ หลาย ๆ พื้นที่เค้าก็เปิดใจรับ มีคนออกมาเปิดเผย มีคนออกมาแสดงความคิดเห็นโดยที่ไม่โดนต่อต้านหรือว่าอะไรมากขึ้น”

(Interviewee 5, interview, 2020, March 1)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยตีความข้อมูล และรวบรวมผลการวิจัยที่สอดคล้องกับข้อค้นพบในบทสัมภาษณ์ โดยอภิปรายผลการวิจัยที่สะท้อนถึงการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและกระบวนการเมตตาต่อตนเอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคคลรับรู้ความชอบและอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมที่สังคมมุ่งหวัง และกังวลต่อปฏิกิริยาทางลบของคนรอบข้างที่มีต่อตนเองหากทราบว่าบุคคลรักเพศเดียวกัน สอดคล้องกับ Suttichainimit (2015) ซึ่งศึกษาประสบการณ์ด้านจิตใจของสมาชิกในครอบครัวภายหลังการเปิดเผยตนเองของผู้ที่มีความโน้มเอียงทางเพศแบบรักเพศเดียวกัน พบว่า สิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังการเปิดเผยตนเองของสมาชิกครอบครัว ได้แก่ การต่อรองทางความคิดความขัดแย้งในตนเอง ความรู้สึกท่างเหงา และการต่อสู้กับความไม่เชื่อและประหม่อมอง ในขณะเดียวกัน เมื่อบุคคลให้ความสำคัญและยอมรับตนเองได้อย่างแท้จริง เข้าใจธรรมชาติ ความผิดพลาด และความบกพร่องว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์ รวมถึงยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว ซึ่งลักษณะนี้สอดคล้องกับที่ Rogers (1951) อธิบายว่า การยอมรับตนเองโดยปราศจากเงื่อนไข (Unconditional Self-regard) ส่งผลให้ทัศนคติแห่งตนและประสบการณ์จริงสอดคล้องกลมกลืนกัน เป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น สามารถเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) กล้าเผชิญและต้อนรับกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเองด้วยใจยินดี รับรู้ข้อมูลและสถานการณ์ วิเคราะห์พิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นได้สอดคล้องตามจริง เช่นเดียวกับที่ Homan and Sirois (2017) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเมตตาต่อตนเองจะตอบสนองต่อความเครียดด้วยสติ ตระหนักรู้อารมณ์ของตน ปรับอารมณ์ความคิดที่เกิดขึ้นให้สมดุล ทำความเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงโดยไม่ตำหนิตัวตนเอง เข้าใจความไม่สมบูรณ์แบบของมนุษย์ทุกคนที่มีทั้งความทุกข์ ความผิดพลาด และความล้มเหลว

กระบวนการเมตตาต่อตนเอง เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือเรื่องราวยุ่งยาก โดยในระยะแรกบุคคลจะต่อต้านความรู้สึกที่เกิดขึ้น หมกมุ่นและไม่เชื่อมโยงกับตนเอง จมกับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและตีความตนเองหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแย้งเกินความเป็นจริง เช่นเดียวกับที่ Gilbert (2013) อธิบายไว้ว่า อารมณ์ไม่พึงประสงค์

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีรพรรณ ชีระพงษ์

ที่เกิดขึ้น เป็นสัญญาณให้บุคคลกลับมาผ่อนคลายและเยียวยาตนเองจากสถานการณ์ตึงเครียด อย่างไรก็ตาม มีหลายสถานการณ์ที่บอบช้ำทรมานที่และสถานะทางสังคมของบุคคลต้องกดหรือควบคุมการแสดงความรู้สึกออกมาแทนการกลับมาใส่ใจอารมณ์เชิงลบ ส่งผลให้เกิดความทุกข์ในใจเพิ่มขึ้น บุคคลขาดการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ไม่รู้วิธีช่วยเหลือและเยียวยาอารมณ์หรือเมตตาต่อตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อบุคคลรับรู้ตัวตนเอง มีอารมณ์ทางลบ พวกเขาเหล่านั้นจะจมอยู่กับปัญหาของตนเองจนลืมไปว่าบุคคลอื่นก็อาจมีปัญหาลักษณะเดียวกับพวกเขา ขาดการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น และรู้สึกทุกข์ทรมานอยู่กับมุมมองของตนเองผู้เดียว อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะขยายความทุกข์เกินกว่าความเป็นจริง และแยกความรู้สึกตนเองออกจากผู้อื่น หรือที่เรียกว่า การหมกมุ่นกับตนเอง (Self-over Identification) (Neff, 2003a)

กระบวนการต่อมา บุคคลพาตัวเองที่หมกมุ่นกับความทุกข์กลับมาสนใจความคิด ความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง สังเกตทำความเข้าใจตนเองและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้การพิจารณาสาเหตุ เปรียบเทียบ และคาดคะเนผลที่จะเกิด สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Relational Frame Theory (RFT) พื้นฐานการบำบัดแบบการยอมรับและพันธสัญญา (Acceptance and Commitment Therapy: ACT) อธิบายว่า การรับรู้ตัวตนในบริบท (Self-as-Context) นั้น ทำให้บุคคลได้สังเกตตนเองและมองสิ่งที่เกิดขึ้นไปตามบริบท ตามที่บุคคลตระหนักรู้ว่าตัวเองมีความคิด อารมณ์ ความเจ็บปวด แต่ตนเองไม่ใช่สิ่งนั้น ส่งผลให้ไม่ยึดติด และทำให้สิ่งกระตุ้นมีผลน้อยลง มองเห็นความทุกข์ของตนเองและคนอื่น สัมผัสประสบการณ์ความทุกข์ได้โดยปราศจากการควบคุม (Neff & Tirsch, 2013) หลังจากการใคร่ครวญ กระบวนการต่อจากนั้น บุคคลจะสามารถเชื่อตรงและจริงใจกับตนเอง อยู่กับความรู้สึกอัดอัด เจ็บปวด การคิดวนซ้ำไปมา ความไม่ชอบตนเองและมองตนเองในแง่ลบ บุคคลจะยอมรับและยืนหยัดกับความเป็นตนเอง อัตลักษณ์หรือรสนิยมความชอบและสิ่งที่ตนเลือก ให้ความสำคัญกับคำพูดของคนอื่นน้อยลง ฟังเสียงตนเองมากขึ้น จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสามารถอดทนต่อความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยของตนเอง โดย Kabat-Zinn (2005) กล่าวว่า ความอดทน คือ ปัญญาญาณ (Wisdom) แห่งความเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าทุกอย่างมีเวลาของมัน ด้วยการเปิดรับช่วงเวลาของปัจจุบันและยอมรับสิ่งที่เป็นอยู่ตอนนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Crews (2012) พบว่าความเมตตาต่อตนเองสามารถช่วยให้หญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศหรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดความปลอดภัยทางอารมณ์ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนผ่าน โดยปราศจากการตำหนิตนเอง

หลังจากได้อยู่กับความอดทนและความทุกข์ไม่สบายใจที่เกิดขึ้น บุคคลจะเริ่มยอมรับตนเองและหันกลับมาให้ความสำคัญกับการดูแลใส่ใจและอ่อนโยนกับตนเองมากขึ้น ไม่คาดหวังหรือตำหนิตนเองรุนแรง เมื่อพบกับความผิดพลาด มีอิสระในการเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ดังเช่นประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลในระยะเวลาการยอมรับและมิตรภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Neff (2016) อธิบายการใจดีกับตนเองว่า บุคคลปฏิบัติต่อตนเองอย่างอบอุ่น นุ่มนวล แม้จะเห็นข้อบกพร่องของตนเอง บุคคลไม่ตัดสินแต่ทำความเข้าใจและยอมรับตัวเองอย่างไม่มีเงื่อนไข และปลอบใจตนเองเมื่อมีความทุกข์ ท้ายที่สุด บุคคลให้ความสำคัญกับทั้งตนเองและสิ่งรอบตัวอย่าง

สมดุล มีมุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวางมากขึ้น ยอมรับความผิดพลาด ความผิดหวังว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เห็นการเติบโต ความงอกงาม และคุณค่าในสิ่งที่เคยทำให้เจ็บปวด ดังเช่นที่ Neff (2016) กล่าวถึงประสบการณ์ร่วมกันของมนุษย์ที่ย่อมพบกับความผิดพลาด ไม่สมบูรณ์แบบ แทนที่จะแยกตัวเองออกมาจากคนอื่นด้วยความไม่สมบูรณ์แบบ และหมกมุ่นเอาตัวเองเป็นศูนย์กลางของความรู้สึก บุคคลเปิดกว้างและเชื่อมโยงตัวเองเข้ากับคนอื่น ด้วยการพิจารณาถึงความแตกต่างและความผิดพลาดส่วนบุคคล รวมถึงการศึกษาของ Zhang, Chen, and Tomova Shakur (2020) พบว่า การเข้าถึงความเมตตาต่อตนเองสามารถทำให้บุคคลหนึ่งยอมรับตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้น รวมถึงค้นพบศักยภาพและความสามารถของตนเองที่ช่วยให้ผ่านเรื่องราวต่าง ๆ มาได้ อีกทั้งยังให้ข้อมูลอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นตรงหน้า ปล่องวางในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงจัดการแก้ไขไม่ได้ และตั้งรับในสิ่งที่เกิดขึ้นต่อไป สอดคล้องกับการมีสติที่ Neff (2016) เสนอว่า เป็นการตระหนักถึงประสบการณ์ในช่วงหนึ่งของความทุกข์อย่างชัดเจนและสมดุล ปราศจากการยกเรื่องราวขึ้นมามากเกินไปจริงเกี่ยวกับมุมมองด้านลบของประสบการณ์ตนเอง

ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่เอื้อให้บุคคลหนึ่งเกิดความเข้าใจและยอมรับตัวเอง เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และสิ่งรอบตัว มีสติจดจ่อในปัจจุบัน พร้อมตั้งรับและแก้ไขกับสิ่งที่ไม่เป็นเช่นตนเองคิดได้ นั่นคือ มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งครอบครัว เพื่อน และบุคคลแวดล้อมได้รับความรักความอบอุ่น การยอมรับให้กำลังใจอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับที่ Mohr and Fassinger, (2000); Schmidt, Miles and Welsh, (2011) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่า มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลกลุ่มหญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศ โดยแบบจำลองการพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศจำนวนมากเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเชื่อมโยงระหว่างขั้นตอนการพัฒนาภายในของกลุ่มหญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศ และสภาพแวดล้อมที่พวกเขาอาศัยอยู่ (Savickas, 2005) เมื่อกลุ่มหญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศ สำรวจอัตลักษณ์ทางเพศของตน การสนับสนุนจากบุคคลสำคัญ (เช่น พ่อแม่ เพื่อน) อาจเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาอัตลักษณ์ของตน (Nauta, Saucier, & Woodard, 2001) โดย Gilbert (2013) อธิบายว่า การได้รับความรักและการเอาใจใส่จากผู้ดูแล เด็กจะรับรู้ว่าเป็นที่รัก ส่งผลให้เด็กเติบโตด้วยความรู้สึกที่โลกภายนอกและคนรอบตัวปลอดภัยและไว้วางใจได้ รู้จักการทำงานของจิตใจตนเอง ช่วยส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อคนรอบข้าง นอกจากนี้ การเลี้ยงดูแบบได้ความรักและเอาใจใส่ ยังช่วยลดอิทธิพลของอารมณ์ด้านลบจากการถูกกระตุ้นด้วยเหตุการณ์ความเครียด เด็กจึงสามารถควบคุมดูแลสุขภาพจิตตัวเองได้ หรือแม้แต่พัฒนาความสามารถที่จะเข้าใจคนอื่น หรือใจดีกับคนอื่นได้ จึงกล่าวได้ว่า เมื่อกลุ่มหญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ครอบครัว และบุคคลสำคัญอื่น ๆ ที่เข้าใจความยากลำบากที่ต้องเผชิญและมีผู้ที่ห่วงใยพวกเขาอย่างแท้จริง กลุ่มหญิงรักหญิง เกย์ และคนรักสองเพศมีแนวโน้มที่จะมีความเมตตาต่อตนเองและมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Wei, Liao, Ku, & Shaffer, 2011; Kelly & Dupasquier, 2016)

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง

เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีรวรรณ ชีระพงษ์

อีกทั้งยังพบว่า บุคคลเรียนรู้การก้าวผ่านเรื่องยุ่งยาก ทำหาย ด้วยความเมตตาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือศาสตร์ที่สนใจ ดังเช่น การศึกษาของ Neff and Beretvas (2013) พบว่า เมื่อบุคคลหนึ่งได้เห็นคนที่เมตตาต่อตนเอง มีมุมมองของการดูแล ช่วยเหลือ และมีความสัมพันธ์ที่น่าพึงพอใจ มีความเป็นไปได้ว่าจะพยายามแก้ความขัดแย้งของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยรูปแบบนี้อาจเป็นลักษณะของการเสริมแรงตนเองด้วยพฤติกรรมใหม่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Miller (2015) ที่ให้บุคคลทดลองเล่าเรื่องความล้มเหลวทางการศึกษาของตนเองที่เคยเกิดขึ้น สรุปได้ว่า การสัมผัสการแสดงออกความเมตตาของคนอื่นด้วยก็สามารถเพิ่มความเมตตาในตนเองได้เช่นเดียวกัน

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความเมตตาต่อตนเองในกลุ่มหญิงรักหญิงที่ไม่ระบุว่าตนเองเป็นทอมหรือดีเป็นการศึกษาในกลุ่มเล็กเฉพาะกลุ่ม การนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิง หรือวิเคราะห์ควรกระทำด้วยความระมัดระวัง จากการวิจัยนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความเมตตาต่อตนเอง อาจศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา เป็นต้น เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กว้างขึ้นต่อไป รวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยเชิงบวกอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกับความเมตตาต่อตนเองและมีส่วนช่วยส่งเสริมให้หญิงรักหญิงมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระเป็นตัวของตัวเอง พร้อมทั้งจะก้าวข้ามผ่านความยุ่งยากในชีวิตของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- Boonmongkol, P., Cholwila, S., Laphimon, M., & Samakkeekarom, R. (2008). *Sexual language in Thai society: Power, rights, and sexual health*. Bangkok: Charoendeemunkong. [in Thai]
- Boonsrangsom, W. (2013). *The relationship between perceived stress and happiness of university student with self-compassion as mediator* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. [in Thai]
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Crews, D. A. (2012). *Exploring self-compassion with lesbian, gay, and bisexual persons* (Doctoral dissertation). University of Utah, Salt Lake City, UT.
- Germer, C. K. (2009). *The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions*. New York: Guilford Press.

-
- Gertler, L. M. (2014). *The coming out experience, internalized homophobia and self-compassion in LGBTQ young adults* (Doctoral dissertation). The Wright Institute, Berkley, California.
- Gilbert, P. (2013). *The compassionate mind* (3rd ed.). London: Robinson.
- Homan, K. J., & Sirois, F. M. (2017). Self-compassion and physical health: Exploring the roles of perceived stress and health-promoting behaviors. *Health Psychology Open*, 4(2), 1-9.
- Jang, H., Woo, H., & Lee, I. (2020). Effects of self-compassion and social support on lesbian, gay, and bisexual college students' positive identity and career decision-making. *Journal of Counseling & Development*, 98(4), 402-411.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses: Healing ourselves and the world through mindfulness*. New York: Hyperion.
- Kelly, A. C., & Dupasquier, J. (2016). Social safeness mediates the relationship between recalled parental warmth and the capacity for self-compassion and receiving compassion. *Personality and Individual Differences*, 89, 157-161.
- Lincharearn, A. (2015). *Data analysis and presentation in qualitative research*. Phitsanulok: Naresuan University. [in Thai]
- Maggie, K., & Khamchusang, P. (2017). Sexual diversity through the theory of personality psychology and Theravada Buddhist philosophy. *Journal of Graduate Studies Review*, 13(3), 122-133. [in Thai]
- Miller, K. (2015). *An examination of whether hearing a display of self-compassion in someone else impacts one's own level of self-compassion* (Master's thesis). University of Waterloo, Ontario.
- Mohr, J., & Fassinger, R. (2000). Measuring dimensions of lesbian and gay male experience. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(2), 66-90.
- Nauta, M. M., Saucier, A. M., & Woodard, L. E. (2001). Interpersonal influences on students' academic and career decisions: The impact of sexual orientation. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 352-362.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.

การยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการเมตตาต่อตนเองของหญิงรักหญิง
เจิมตะวัน เข้มมงคล และ ชีววรรณ ชีระพงษ์

- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D. (2016). The Self-Compassion Scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion. *Mindfulness*, 7(1), 264-274.
- Neff, K. D., & Beretvas, S. N. (2013). The role of self-compassion in romantic relationships. *Self and Identity*, 12(1), 78-98.
- Neff, K. D., & Davidson, O. (2016). Self-compassion: Embracing suffering with kindness. In I. Ivtzan & T. Lomas (Eds.), *Mindfulness in positive psychology: The science of meditation and wellbeing* (pp. 37-50). London: Rutledge.
- Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity*, 9(3), 225-240.
- Neff, K. D., & Tirch, D. (2013). Self-compassion and ACT. In T. B. Kashdan & J. Ciarrochi (Eds.), *Mindfulness, acceptance, and positive psychology: The seven foundations of well-being* (pp. 78-106). Oakland, CA: New Harbinger.
- Neff, K. D., Hsieh, Y.-P., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4(3), 263-287.
- Pongboriboon, Y. (2010). Case study. *Journal of Education Khon Kaen University*, 33(4), 42-50.
- [in Thai]**
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schmidt, C. K., Miles, J. R., & Welsh, A. C. (2011). Perceived discrimination and social support: The influences on career development and college adjustment of LGBT college students. *Journal of Career Development*, 38(4), 293-309.
- Suttichainimit, A. (2015). *Psychological experiences of family members after coming out of persons with homosexual orientation* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. **[in Thai]**

- Wei, M., Liao, K. Y.-H., Ku, T.-Y., & Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191-221.
- Zhang, J. W., Chen, S., & Tomova Shakur, T. K. (2020). From me to you: Self-compassion predicts acceptance of own and others' imperfections. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(2), 228-242.

สภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนย่านซื่อ

Ecotourism Management Status of People of the Yansue Community

ภรณ์ีย ยี่ถีน¹ และ เกษตรชัย และหีม^{2*}

Poranee Yeetin¹ and Kasetchai Laeheem^{2*}

Abstract

The purpose of this participatory action research was to study the status of community-based ecotourism management in areas of Yansue Subdistrict, Kantang District, Trang Province. Data were collected from documents and the fieldwork of observations and in-depth interviews with 24 informants selected by purposive sampling. The data were analyzed by content analysis.

The results showed that tourism in the Yansue area was managed in the form of ecotourism by the Yansue community members in an unorganized manner. The three components of tourism that need to be improved are accommodations, amenities, and services at the various tourist attractions. In addition, it was found that accommodation was not given priority by the community management because Yansue is located near Trang Province and most tourists chose to stay in the town of Trang. Therefore, the

¹ นักศึกษาปริญญาโทชั้นบัณฑิต สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹ Ph.D. Student, Department of Human and Social Development, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

² Associate Professor Ph.D., Department of Human and Social Development, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: kasetchai.la@psu.ac.th)

people of Yansue should know their community context to develop the components of tourism that support tourists and to set up procedures for the Yansue's tourism management to reduce the impact of tourism on the community. They should manage tourism according to the principle of community-based ecotourism management. Yansue community members should participate in all steps of ecotourism management, as well as learn tourism management and raise awareness among the community and tourists of the value of community resources. The research results can be used to determine development policies related to the tourism industry in the region, increase the potential of tourism management, and increase income to community residents through community ecotourism activities.

Keywords: *Management Status, Ecotourism, Community Tourism*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน ในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง เก็บข้อมูลจากเอกสารและภาคสนาม โดยการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนในพื้นที่ย่านซื่อ จำนวน 24 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่ย่านซื่อ เป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนยังขาดการบริหารจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยพบว่า องค์ประกอบทางการท่องเที่ยว 3 ด้าน ที่ต้องพัฒนาเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว คือ ด้านที่พักหรือจุดรับรองนักท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบด้านที่พักถูกลดความสำคัญในการจัดการจากชุมชน เนื่องจากสถานที่ตั้งของชุมชนใกล้ตัวจังหวัด จึงทำให้นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เลือกพักในตัวจังหวัด ชุมชนจึงจำเป็นต้องเข้าใจบริบทชุมชนของตน เพื่อพัฒนาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวที่ช่วยในการรองรับนักท่องเที่ยว และกำหนดแนวทางการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน เพื่อช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยวที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชนและสังคม ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวภายใต้หลักของการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และสามารถเรียนรู้การจัดการท่องเที่ยวไปพร้อมกับการสร้างความตระหนักรู้ คุณค่าของทรัพยากรในชุมชนให้แก่คนในชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน
กรณี ยี่ถีน และ เกษตรชัย และหิม

ของพื้นที่ เพิ่มศักยภาพในการจัดการท่องเที่ยว และเพิ่มรายได้ให้แก่คนในชุมชนผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

คำสำคัญ: สภาพการจัดการ, การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ, การท่องเที่ยวโดยชุมชน

บทนำ

จังหวัดตรัง ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ชายฝั่งอันดามัน เป็นพื้นที่ซึ่งมีความโดดเด่นของระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ โดยถูกยกระดับให้เป็นการท่องเที่ยวเมืองรอง และมีการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นจังหวัด ตรัง พ.ศ. 2561 - 2565 ในการดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศจังหวัดตรังให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง (Trang Municipality, 2019) ภายใต้แผนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มุ่งให้จังหวัดตรังเป็นเมืองเกษตรยั่งยืน และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศแห่งอันดามัน ซึ่งกำหนดการวางยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงมีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายใต้การสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่น ได้นำนโยบายดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อยุติการว่างงาน การสร้างจิตสำนึก ความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พื้นที่พหุธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวในพื้นที่ (Yansue Subdistrict Administrative Organization Office, 2019) อีกทั้งจังหวัดตรังเป็นพื้นที่นำร่องในการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งระดับจังหวัด เพื่อการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 (Songruk et al., 2017) ซึ่งประสบความสำเร็จในการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ภายใต้สถานการณ์การท่องเที่ยวในช่วง ปี พ.ศ. 2562 - 2566 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ทุกประเทศเกิดวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้การท่องเที่ยวเกิดการหดตัว ก่อให้เกิดข้อจำกัดของการเดินทางทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยว จังหวัดตรังมีมาตรการการล็อกดาวน์ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ส่งผลให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมท่องเที่ยวได้ตามปกติ จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงมีการนำความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิต วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ของจังหวัดตรัง เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยวในจังหวัดตรังให้ฟื้นตัว

ตำบลย่านซื่อ เป็นส่วนหนึ่งของอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง เป็นชุมชนท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ส่งผลให้ชุมชนหยุดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ เนื่องจากมีการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสอย่างเคร่งครัด คนในชุมชนกล่าวว่า “คนในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

กิจกรรมทางการท่องเที่ยว และผู้อยู่อาศัยในชุมชนย่านช็อกกว่า 60 % เป็นผู้สูงอายุจึงก่อให้เกิดความกังวลของการเข้าออกของกลุ่มคนในพื้นที่” (Cheaw (Pseudonym), interview, 2020, October 14) จึงเป็นผลทำให้ในระยะเวลาหนึ่ง คนในชุมชนร่วมกันกำหนดมาตรการเฝ้าระวังในชุมชนโดยทำการปิดการเข้าออกชุมชนนอกเหนือจากมาตรการล็อกดาวน์ในระดับชาติ เพื่อลดการนำเข้าเชื้อไวรัสจากภายนอก ทำให้หลายธุรกิจ ในชุมชนขาดรายได้จากกิจกรรมทางการท่องเที่ยว (Doung (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Wat (Pseudonym), interview, 2020, October 16) ไม่ว่าจะจัดจำหน่ายของกินของใช้จากทรัพยากรในชุมชนให้นักท่องเที่ยว หน่วยธุรกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว จากเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลให้การท่องเที่ยวในชุมชนตำบลย่านช็อกเกิดการชะงักงัน การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนเพื่อช่วยกระตุ้นการฟื้นตัวของการท่องเที่ยวในพื้นที่จึงเป็นโอกาสให้ชุมชนกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยว ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนของคนในชุมชน เพิ่มการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนผ่านการเรียนรู้จากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการเดินทางท่องเที่ยวพร้อมกับการศึกษาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศในพื้นที่ เป็นการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อ สร้างจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศอย่างยั่งยืน โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ชุมชนและนักท่องเที่ยว มุ่งเน้นรักษาระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ ป้องกันและลดผลกระทบที่จะเกิดจากการท่องเที่ยว โดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมกับการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ของตน (Department of Tourism, 2014; Department of Tourism, 2016; Thai Youth Encyclopedia by His Majesty the King, 2018; Klinmuenwai, 2021) สำหรับการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการพัฒนาชุมชนพร้อมกับการคงไว้ซึ่งวิถีชีวิต ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน นำทุนทางสังคมของชุมชนมาส่งเสริมให้เป็นสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ซึ่งสามารถกลายเป็นเรื่องราวที่สร้างเสน่ห์ให้แก่ชุมชนต่อผู้มาเยือน (Kreawcheaw, 2017) มีการร่วมมือในระดับเครือข่ายชุมชน เป็นหนึ่งกลไกการพัฒนาศักยภาพชุมชนควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรการคงไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน (Phongsakornrangsilp, 2014) กระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตระหนักรู้ในคุณค่าทรัพยากรธรรมชาติ ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมในชุมชน ผ่านการจัดการท่องเที่ยว (Prasongthan, 2013) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนจึงเป็นการบูรณาการการจัดการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการสร้างจุดขายทางการท่องเที่ยวของชุมชนผ่านวิถีการดำเนินชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี ระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ มีบทบาท ความรับผิดชอบ และสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยว ตั้งแต่ขั้นตอนของการวางแผน การดำเนินการ การให้บริการ การประเมินผล การจัดการ การพัฒนาและปรับปรุงการท่องเที่ยว ลดผลกระทบจากการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นในพื้นที่ให้น้อยที่สุด อีกทั้งสร้างความตระหนักรู้คุณค่าของทรัพยากรไว้ให้คนรุ่นหลัง (Sakunapat, Jirojphan, & Cheykeewong, 2011; Ungcharoen &

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

กรณี ยี่ล้น และ เกษตรชัย และหิม

Na Thaleng 2017; Wongjoi, 2017) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการท่องเที่ยว ดำเนินงานภายใต้เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ยึดหยุ่นไปตามสถานการณ์ และตัดสินใจตามหลักเหตุผล ยุติธรรมส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวที่ได้รับการยอมรับ (Bogdan & Kemmis, 1992)

ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาในประเด็นด้านสภาพการจัดการท่องเที่ยว ลักษณะทางกายภาพ และบริบทชุมชนในประเด็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เทศกาล ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตและทรัพยากรท้องถิ่น สรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อออกแบบองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนในพื้นที่ ซึ่งองค์ประกอบทางการท่องเที่ยว ปัจจุบันถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในวิเคราะห์และการประเมินความพร้อมของการรองรับนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยว นำไปสู่การออกแบบและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว องค์ประกอบทางการท่องเที่ยวของ Pelasol (2012) หรือ 6A's มุ่งเน้นการเรียนรู้ระบบนิเวศ และวิถีชีวิตวัฒนธรรมเป็นสำคัญ ช่วยสร้างความพร้อมให้ชุมชนในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้แนวทางการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องตามเป้าหมายของการจัดการท่องเที่ยวที่ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาแนวทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน ในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism)

การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวโดยคนในชุมชนร่วมกำหนดแผนการจัดการ กิจกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงวางแผนรักษาและสร้างรายได้ให้ชุมชน เป็นการนำทรัพยากรทางธรรมชาติมาบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน โดยคนในชุมชนต้องมีการระดมแนวทางการดำเนินงาน การรักษาทรัพยากรของชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน คนในชุมชนร่วมกันระดมสมองเพื่อกำหนดฐานทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ทุนทางปัญญา ทุนธรรมชาติ ทุนทางเศรษฐกิจ และทำการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับฐานทรัพยากรของชุมชน ภายใต้การจัดการที่ให้ความสำคัญกับฐานทรัพยากรอย่างยั่งยืน (The Association of Southeast Asian Nations, 2016; Community Tourism Promotion and Development Group, 2018) ภายใต้การจัดการท่องเที่ยวของชุมชน การดำเนินงานจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง และช่วยลดผลกระทบและสร้างความยั่งยืนให้กับการท่องเที่ยวในพื้นที่ การท่องเที่ยวโดยชุมชนดำเนินงานในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน

มีกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่นำจุดเด่นของทรัพยากรและวิถีชีวิตในชุมชนมาเป็นจุดขาย ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน และผลจากการท่องเที่ยวทำให้มีการจัดระเบียบการใช้พื้นที่สาธารณะ การจัดการของเสีย และขยะได้เหมาะสมขึ้น (Kreawcheaw, 2017) อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบหลักของการท่องเที่ยวชุมชนที่จะช่วยให้การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีความยั่งยืนได้ คือ ศักยภาพทางการท่องเที่ยว การมีจิตสำนึกที่ดีในการให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และความยั่งยืนของทรัพยากรทางการท่องเที่ยว (Phongsakornrangsilp, 2014)

2. แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism)

รูปแบบการท่องเที่ยวซึ่งมุ่งเน้นการเดินทางไปพร้อมกับการศึกษาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นพืช สัตว์ มนุษย์ อย่างมีความรับผิดชอบเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ผ่านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว และรับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมถึงองค์ความรู้จากแหล่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ เป็นการเดินทางไปยังพื้นที่ระบบนิเวศหรือแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติโดยไม่ให้เกิดการรบกวนหรือทำความเสียหายแก่ธรรมชาติ ตลอดจนถึงลักษณะทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในแหล่งธรรมชาติเหล่านั้น (Jitthangwattana, 2005; Department of Tourism, 2016)

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศมุ่งเน้นการป้องกัน และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการท่องเที่ยว สร้างกระบวนการเรียนรู้และควบคุมการเดินทางท่องเที่ยว และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ของตน สำหรับทรัพยากรของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ทรัพยากรท่องเที่ยวประเภทธรรมชาติ และทรัพยากรท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Department of Tourism, 2014) โดยคำนึงถึงหลักการไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมทางสภาพแวดล้อม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรให้นานที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด ได้ประโยชน์จากหลายทาง สามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวและผู้เป็นเจ้าของในท้องถิ่น และมีการปกป้องและสงวนรักษาให้ถึงรุ่นหลัง โดยสร้างการท่องเที่ยวให้เป็นสื่อกลางทางการศึกษาและการเรียนรู้ด้านระบบนิเวศของนักท่องเที่ยว ช่วยสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ท่องเที่ยว อีกทั้งกระตุ้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ของตน เพื่อส่งผลต่อการตระหนักรู้คุณค่าของทรัพยากรท้องถิ่น (Songtip, 2014) นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของตน

3. แนวคิดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยว (Tourism Components)

แนวคิดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวเป็นแนวคิดของการจัดการอันก่อให้เกิดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการท่องเที่ยว เพิ่มความพร้อมของชุมชนต่อการจัดการท่องเที่ยว ทั้งมิติการจัดการ ความพร้อมของการเข้าถึง และสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับนักท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เชื่อมโยงระหว่างความต้องการของนักท่องเที่ยวและคนในชุมชน (Maneerat &

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

ภรณ์ีย์ ยี่ถั่น และ เกษตรชัย และหิม

Chalermphol, 2017) และช่วยในการสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดย Pelasol (2012) กล่าวว่า องค์ประกอบทางการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (6A's) คือ

1. ความสามารถในการเข้าถึงพื้นที่ท่องเที่ยว (Accessibilities) ถือเป็นการอำนวยความสะดวกในการคมนาคมให้แก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยวในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางผ่านทางอากาศ ทางเรือ ทางบก ทั้งจากการเข้าถึงของนักท่องเที่ยวด้วยตนเอง และผ่านการใช้บริการธุรกิจการขนส่งและบริการนักท่องเที่ยว

2. สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว (Attraction) คือ สถานที่หรือจุดท่องเที่ยวปลายทางที่ช่วยดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจเข้ามาท่องเที่ยว เลือกเป็นจุดหมายปลายทางในการเดินทางเข้าถึง ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติหรือแหล่งท่องเที่ยวที่มีความงดงามของภูมิประเทศ ทรัพยากรทางวัฒนธรรมหรือแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ทรัพยากรทางสังคม และแหล่งท่องเที่ยวประเภทให้ความบันเทิง

3. สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) เป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ ในสถานที่ให้บริการทางการท่องเที่ยวที่ช่วยสร้างความสุขสบาย โดยอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวในพื้นที่ท่องเที่ยว อาทิ ร้านอาหาร เส้นทางจักรยาน ระบบการสื่อสาร สาธารณูปโภค ป้ายบอกทาง

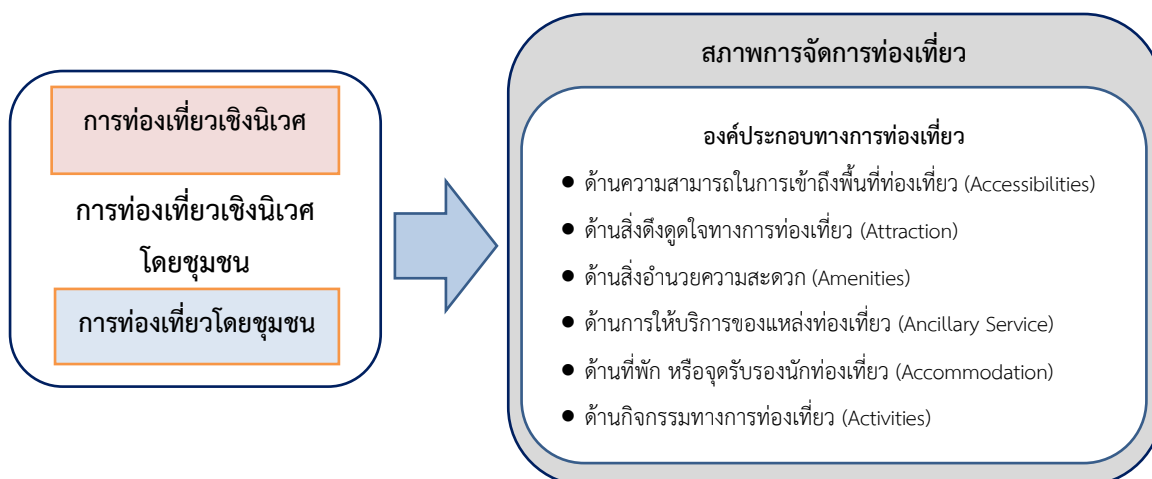
4. การให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว (Ancillary Service) เป็นการบริการภายใต้การจัดการท่องเที่ยวช่วยสนับสนุนให้การท่องเที่ยวเกิดความสำเร็จ อาทิ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การตลาดและประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลแก่นักท่องเที่ยว การดูแลด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว และการสร้างเครือข่ายทางการท่องเที่ยว ซึ่งถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยว

5. ที่พักหรือจุดรับรองนักท่องเที่ยว (Accommodation) สถานที่หรือการให้บริการนักท่องเที่ยวพักผ่อนในระยะสั้น หรือมีการค้างคืนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นโรงแรม ที่ตั้งแคมป์ บ้านพักชาวบ้าน ร้านอาหารและเครื่องดื่ม ถือเป็นสถานที่สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงของนักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวสามารถอยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยวได้นานขึ้น เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ และเรียนรู้วิถีความเป็นอยู่ส่งผลให้เกิดการทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ได้มากขึ้น

6. กิจกรรมทางการท่องเที่ยว (Activities) เป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวหรือโปรแกรมการท่องเที่ยวที่ถูกกำหนดขึ้นในพื้นที่ท่องเที่ยว ช่วยดึงดูดใจให้เกิดการท่องเที่ยวทำให้นักท่องเที่ยวใช้เวลาในการอยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยว นอกเหนือจากการเยี่ยมชมลักษณะทางกายภาพ โดยรูปแบบของกิจกรรมการท่องเที่ยวแตกต่างกันไปตามลักษณะและการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของแต่ละพื้นที่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน เป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการสำรวจสภาพการจัดการท่องเที่ยว และฐานทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ทุนทางปัญญา ทุนธรรมชาติ ทุนทางเศรษฐกิจ นำไปสู่การออกแบบกิจกรรมท่องเที่ยว ภายใต้ฐานทรัพยากรท้องถิ่นของชุมชน (Community Tourism Promotion and Development Group, 2018) มุ่งเน้นจัดการท่องเที่ยวไปพร้อมกับแนวคิดของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นักท่องเที่ยวจะได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ พร้อมกับสร้างจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ผ่านกิจกรรมทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Jitthangwattana, 2005; Department of Tourism, 2016) โดยใช้แนวคิดของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นกรอบคิดในการวิเคราะห์องค์ประกอบทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง วิเคราะห์ความพร้อมของชุมชนต่อการจัดการท่องเที่ยว ในมิติของการจัดการความพร้อมของพื้นที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับนักท่องเที่ยว ช่วยในการสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านซื่อ จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง สภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: การทบทวนวรรณกรรมโดยผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ทำการศึกษาสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยเป็นกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจ

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

ภรณ์ชัย ยี่ถั่น และ เกษตรชัย และหิม

บริบทพื้นที่ของชุมชน และเป็นการสร้างความพร้อมให้กับชุมชนก่อนการปฏิบัติการวิจัย ผ่านการเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย การเตรียมชุมชนสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนผ่านกระบวนการดำเนินงานวิจัย และการตระเตรียมคน ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพคนในชุมชนไปพร้อมกับการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรในท้องถิ่น

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลภาคสนามผ่านเทคนิคการสังเกต การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการสนทนากลุ่ม กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ ทั้งด้านการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยว และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ ซึ่งมีส่วนในการเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาในระดับจังหวัด อันนำไปสู่การกำหนดแผน นโยบายในการสนับสนุนการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เป็นรูปธรรม โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผ่านการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นคนในชุมชน และผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการท่องเที่ยวในตำบลย่านซื่อทุกภาคส่วน รวมถึงเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลย่านซื่อ) 2 คน เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว 4 คน เครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชน 3 คน คณะกรรมการชุมชน 5 คน และสมาชิกในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว 5 คน ที่มีเวลาอยู่ภายในชุมชนไม่น้อยกว่า 5 ปี อีกทั้งคัดเลือกกลุ่มนักท่องเที่ยวโดยการสุ่มแบบบังเอิญ 5 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 24 คน โดยจำนวนนี้เป็นผลจากความอึดตัวของข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้เครื่องมือ คือ แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ซึ่งเป็นแนวการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบบันทึกการสังเกต ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และอุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูลภาคสนาม

แนวการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างทั้งหมด 4 ชุด แบ่งเป็น แนวสัมภาษณ์ผู้บริหารจัดการท่องเที่ยวและคณะกรรมการชุมชน 1 ชุด แนวสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 1 ชุด แนวสัมภาษณ์คนในชุมชน จำนวน 1 ชุด และแนวสัมภาษณ์นักท่องเที่ยว จำนวน 1 ชุด โดยรายละเอียดแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์แบบเชิงลึกแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ อาชีพ ภูมิลำเนา เป็นต้น และ **ส่วนที่ 2** ข้อมูลสภาพการจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่แบ่งย่อยตามประเด็น ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการใช้เครื่องมือ แนวสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบ่งย่อยตามประเด็น ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ศาสนา ความเชื่อ อาหารและขนมพื้นถิ่น เป็นต้น

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแนวสัมภาษณ์แบบเชิงลึกทั้ง 4 ชุด และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยใช้การตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูล โดยการพิจารณาจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่มีความสมบูรณ์ในการรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ในงานวิจัยนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต ซึ่งจะได้จากการใช้เครื่องมือแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิผ่านการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา โดยจำแนกข้อมูลตามองค์ประกอบทางทอพอโลยี 6 องค์ประกอบในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ คือ ความสามารถในการเข้าถึงพื้นที่ท่องเที่ยว สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก และกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ ก่อนการพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนจากการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับงานวิจัย และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้มาตรวจสอบแบบสามเส้าแบบการเปรียบเทียบข้อมูล (Data Triangulation) โดยทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม หากมีข้อมูลที่ไม่ตรงกันกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน ผู้วิจัยจึงทำการนำข้อมูลส่วนนี้เข้าสู่การสนทนากลุ่ม และทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจากการสรุปร่วมกันของคนในชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการตีความข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามร่วมกับข้อมูลจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหมวดหมู่ตามประเด็นของข้อมูลและทำการวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองโครงการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ สาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี นครศรีธรรมราช รหัสโครงการ Ex-2-2563

ผลการวิจัย

ชุมชนย่านซื่อ เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของฐานทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมชุมชน ตำบลย่านซื่อมีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้เดินทางเข้าถึงเพื่อเรียนรู้และรับประสบการณ์ผ่านการท่องเที่ยว กล่าวได้ว่า พื้นที่ตำบลย่านซื่อมีศักยภาพในการเป็นชุมชนท่องเที่ยว โดยมีลักษณะทางภูมิศาสตร์เป็นชุมชนริมแม่น้ำตรัง มีระบบนิเวศทางน้ำที่โดดเด่น จากการมีป่าจากซึ่งเป็นหนึ่งในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน โดยคนในชุมชนมีการใช้ฐานทรัพยากรในท้องถิ่น (Document Processing and Archives Committee, 1999) ไม่ว่าจะเป็นทุกส่วนของต้นจากเพื่อการ

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

ภรณ์ยิ ยี่ถั่น และ เกษตรชัย และหิม

ดำเนินชีวิต อาทิจ ใช้ลูกจากและน้ำตาลจาก มาประกอบอาหารท้องถิ่น ทั้งอาหารคาวและหวาน ใช้ส่วนของทางเพื่อมาลอกเอาใบมาทำใบยาสูบ นำใบจากส่วนที่เหนียวและแข็งแรงมาทำผลิตภัณฑ์จักสานใบจาก ไม่ว่าจะเป็น เสวียนหม้อ ดิหมา หรือภาชนะรองน้ำในครัวเรือน ซึ่งปัจจุบันนำมาปรับปรุงในการนำไปใช้กับธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท เป็นต้น (Nee (Pseudonym), interview, 2020, October 14) นอกจากนี้คนในชุมชนย่านชื้อยังมีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการประมง วิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับแม่น้ำและระบบนิเวศชายฝั่ง โดยคนในชุมชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของระบบนิเวศ และฐานทรัพยากรทางธรรมชาติของชุมชน จึงได้มีการอนุรักษ์ ปันฟู ส่งเสริมให้มีการปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ มีการอนุรักษ์พรรณไม้ในระบบนิเวศ และมีการร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์ในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน ทั้งต่อคนในชุมชนและนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง (Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14) นอกจากนี้ความโดดเด่นของทรัพยากรทางธรรมชาติ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม ย่านชื้อยังมีประวัติศาสตร์ชุมชนที่น่าสนใจ โดยเป็นชุมชนโบราณที่มีอายุกว่า 100 ปี มีหลักฐานการตั้งรกรากในชุมชนพร้อมกับการย้ายเมืองตรังในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้เมืองกันตังเป็นเมืองท่าการค้า (Document Processing and Archives Committee, 1999) จากภูมิศาสตร์สำคัญของอ่าวกันตังที่มีลักษณะเหมาะสมกับการรองรับเรือสำเภาการค้าขนาดใหญ่จากต่างประเทศ อีกทั้งชาวต่างประเทศที่เข้ามาทำการค้าขายสามารถล่องเรือผ่านจังหวัดตรังไปยังเมืองนครศรีธรรมราชผ่านแม่น้ำตรัง พื้นที่ย่านชื้อจึงเป็นหนึ่งในชุมชนที่ชาวจีนโพ้นทะเลเข้ามาตั้งรกรากเพื่อทำการค้ากับเรือสำเภา เนื่องจากเป็นชุมชนเมืองท่าที่อยู่ระหว่างเมืองกันตังและเมืองทับเที่ยง ซึ่งเป็นแหล่งการค้าสำคัญของจังหวัดตรังในอดีต (Thapthiang, 2011) ด้วยเหตุผลข้างต้นเป็นผลให้ตำบลย่านชื้อ ถือเป็นชุมชนที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับการเป็นพื้นที่ที่สามารถเดินทางได้อย่างสะดวก จึงมีหลายหน่วยงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในศักยภาพของพื้นที่ย่านชื้อที่สามารถบริหารจัดการให้เกิดการท่องเที่ยว จึงได้เข้ามาสนับสนุนให้มีการจัดการในลักษณะการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน มุ่งเน้นนำเสนอวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนที่มีความผูกพันกับต้นจาก ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญทั้งระบบนิเวศ ระบบเศรษฐกิจ และสังคม โดยกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่เกิดภายใต้วิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน

สภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย จากการศึกษาสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ตามหลักเกณฑ์ขององค์ประกอบทางการท่องเที่ยว มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความสามารถในการเข้าถึงพื้นที่ท่องเที่ยว ข้อมูลองค์ประกอบด้านการเดินทางเข้าถึงพื้นที่ท่องเที่ยว สามารถเดินทางเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยวได้ ดังนี้

1.1 การเดินทางจากกรุงเทพฯ สู่จังหวัดตรัง สามารถเดินทางได้ 4 รูปแบบ (Trang Provincial Tourism and Sports Office, 2022) ดังนี้

1.1.1 การเดินทางโดยเครื่องบิน สามารถโดยสารเครื่องบินลงท่าอากาศยานตรัง ใช้เวลาในการเดินทาง 60 นาที โดยประมาณ

1.1.2 การเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง ใช้เวลาในการเดินทาง 12 ชั่วโมง โดยประมาณ

1.1.3 การเดินทางโดยรถไฟ โดยมีระยะทาง 870 กิโลเมตร ใช้เวลาการเดินทาง 15 ชั่วโมง โดยประมาณ

1.1.4 การเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว สามารถเดินทางจากกรุงเทพฯ โดยใช้ถนนหมายเลข 4 (เพชรเกษม) ผ่านจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชุมพร จากนั้นเข้าทางหลวงหมายเลข 41 ผ่าน จังหวัดสุราษฎร์ธานี อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เข้าทางหลวงหมายเลข 403 สู่ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง จากนั้นเลี้ยวซ้ายเข้าทางหลวงหมายเลข 4 ไปจนถึงจังหวัดตรัง ระยะทางโดยประมาณ 828 กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทาง 12 ชั่วโมงโดยประมาณ (Trang Provincial Tourism and Sports Office, 2022)

1.2 การเดินทางสู่บ้านในกลุ่ม ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง (Google Map, 2022) สามารถเดินทางเข้าสู่บ้านในกลุ่ม ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ได้ดังนี้

1.2.1 การเดินทางจากจังหวัดตรังทางรถยนต์ โดยออกเดินทางจากอำเภอเมืองตรังโดยใช้ถนนหมายเลข 403 ไปอำเภอกันตัง เบี่ยงซ้ายกลับรถใต้สะพาน แยกเข้าถนนทางหลวงชนบท หมายเลข 4009 ข้ามสะพานพระยารัษฎานุประดิษฐ์ ผ่านวัดย่านซื่อ เลี้ยวขวาไปบ้านในกลุ่ม ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ใช้เวลาเดินทาง 28 นาทีโดยประมาณ

1.2.2 การเดินทางจากจังหวัดตรังทางรถไฟ โดยสารขบวนรถจากสถานีรถไฟตรังไปยังสถานีรถไฟกันตัง จากนั้นเดินทางต่อจากกันตังโดยรถยนต์เพื่อเข้าสู่ถนนหมายเลข 403 แยกเข้าถนนทางหลวงชนบท หมายเลข 4009 ข้ามสะพานพระยารัษฎานุประดิษฐ์ ผ่านวัดย่านซื่อ เลี้ยวขวาไปบ้านในกลุ่ม ตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ใช้เวลาเดินทางรวมทั้งสิ้น 42 นาทีโดยประมาณ

2. องค์ประกอบด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว องค์ประกอบด้านแหล่งดึงดูดทางการท่องเที่ยว จัดประเภทได้ตามลักษณะทรัพยากรทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

2.1 แหล่งทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ พบว่า ย่านซื่อตั้งอยู่บริเวณใกล้แม่น้ำตรัง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่มีความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศพรรณพืชและสัตว์ เป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำและที่อยู่อาศัยของสัตว์และการเติบโตคงอยู่ของพืชพรรณธรรมชาติในพื้นที่ (DMCR Data Center, 2023) และเป็น

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

ภรณ์ชัย ยี่ถั่น และ เกษตรชัย และหิม

ทรัพยากรที่สำคัญต่อการครองชีพของคนในชุมชนที่มีการนำส่วนต่าง ๆ ของต้นจากมาใช้เพื่อการอุปโภคและบริโภค (Sorn (Pseudonym), interview, 2020, October 16) ปัจจุบันคนในชุมชนยังคงมีการสร้างรายได้ผ่านการประกอบอาชีพโดยใช้ต้นจากในท้องถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต

2.2 แหล่งทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่า ภายในชุมชนยังคงมีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับสายน้ำ การทำประมงแบบดั้งเดิม และประยุกต์ในการจับสัตว์น้ำในแม่น้ำตรง ไม่ว่าจะเป็น การตกกุ้งโดยใช้เบ็ดและเหยื่อล่อแบบดั้งเดิม การใช้ฉนวนในการตกกุ้ง และการจับสัตว์น้ำ และยังคงมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามวิถีชีวิตของคนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการทำสวนยางพารา สวนผลไม้ มีงานประเพณีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศาสนา และวิถีชีวิตของชุมชน อาทิ ประเพณีการแห่เรือพระ ในช่วงเทศกาลออกพรรษา และประเพณีสงกรานต์ ของกลุ่มคนที่นับถือศาสนาพุทธในชุมชน (Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Yeang (Pseudonym), interview, 2020, October 14) มีงานเทศกาลที่เกิดขึ้นเฉพาะในตำบลย่านซื่อ คือ งานวันเกิดพ่อท่านอินทร์ เป็นพระเกจิอาจารย์ชื่อดังที่ได้รับความเคารพและนับถือในจังหวัดตรัง และมีชื่อเสียงในการเป็นหมอรักษาคนในชุมชน คนในจังหวัดตรังให้การนับถือและระลึกถึงจนทำให้เกิดงานระลึกถึงท่านขึ้นทุกปี โดยคนในชุมชนจะจัดงานนี้ตรงกับช่วงเทศกาลสงกรานต์ ภายในงานมีการจัดกิจกรรมงานวัด และมีการจัดงานแข่งขันเรือพริส ซึ่งเป็นการนำเรือท้องถิ่นที่มาประยุกต์ใส่เครื่องยนต์ตามยุคสมัยนำมาจัดแข่งขันบริเวณริมน้ำใกล้บริเวณวัด โดยเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมมากจากทั้งคนในจังหวัดตรังและจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่ยังคงมีภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนในการสร้างและประกอบเรือการซ่อมเรือท้องถิ่น (Wi (Pseudonym), interview, 2020, October 16) นอกจากนี้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เพื่อการประกอบอาหารทั้งคาวและหวาน อาทิ การทำลูกจากเชื่อม การทำน้ำตาลจากโบราณที่สืบทอดกันมากกว่า 100 ปี (Document Processing and Archives Committee, 1999)

2.3 แหล่งทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ พบว่า ย่านซื่อมีประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานของคนในชุมชนมายาวนาน กล่าวได้ว่า เป็นชุมชนโบราณริมแม่น้ำตรัง ตั้งแต่ครั้งที่เมืองตรังยังเป็นเมืองท่าโบราณในการทำการค้ากับต่างประเทศ มีชาวจีนที่เดินทางมาเพื่อทำการค้าเข้ามาตั้งรกรากที่อยู่อาศัยร่วมกับคนในท้องถิ่น จนกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ (Document Processing and Archives Committee, 1999) ปัจจุบันยังปรากฏท่าเรือ ซึ่งในอดีตเป็นท่าเรือค้าขายที่เป็นหลักฐานปรากฏถึงการเป็นเส้นทางคมนาคมทางน้ำที่สำคัญในการเดินทางระหว่างอำเภอกันตังและอำเภอเมือง นอกจากนี้ยังมีวัดย่านซื่อซึ่งเป็นวัดโบราณอยู่เคียงคู่คนย่านซื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน และก่อให้เกิดประเพณี วัฒนธรรมทางศาสนา และประเพณีท้องถิ่นของคนในชุมชน (Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14)

2.4 แหล่งทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้และสร้างอาชีพ พบว่า ตำบลย่านซื่อเป็นพื้นที่ที่มีชื่อเสียงเกี่ยวกับอาชีพทำใบยาสูบแบบดั้งเดิม จนได้ชื่อเรียกว่า “ชุมชนปากกัตดินดิบ” (Wi (Pseudonym), interview, 2020, October 16) เนื่องจากการผลิตใบยาสูบยังคงใช้มือฉีกใบจากโดยใช้เท้า

ยึดส่วนลำต้นไว้ให้มั่นคง ปัจจุบันคนในชุมชนย่านชื้อหลายครัวเรือนยังคงมีการประกอบอาชีพหลักเป็นการผลิตใบยาสูบ อีกทั้งพบว่า มีนักท่องเที่ยวที่สนใจเข้ามาศึกษาเรียนรู้การผลิตใบยาสูบในพื้นที่ย่านชื้ออย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้คนในชุมชนย่านชื้อยังมีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม การปศุสัตว์ และการประมงในชุมชน รวมถึงมีอาชีพการทำจักสานใบจาก อาชีพการทำน้ำตาลจาก ที่สืบทอดกันมาจากร้อยปี อาชีพการทำขนมจาก และอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรท้องถิ่นในชุมชน (Nee (Pseudonym), interview, 2020, October 14) กล่าวได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นของทรัพยากรท้องถิ่นในชุมชนที่ยังคงมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นในการประกอบอาชีพ ทำให้คนในชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการดำเนินชีวิต รวมถึงยังช่วยสร้างรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้คนในชุมชนอีกด้วย

3. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมสะดวก พบว่า สิ่งสนับสนุนทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลย่านชื้อ ได้แก่ ป้ายบอกทางที่สามารถช่วยสนับสนุนการเดินทางเข้าถึงบ้านในลุ่ม ตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยมีป้ายบอกเส้นทางการเดินทางที่ช่วยให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงพื้นที่ท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกเพียงเส้นทางเดียว จากถนนเส้นทางสายหลัก 403 ก่อนแยกเข้าถนนหมายเลข 4009 (Nid (Pseudonym), interview, 2020, October 14) อย่างไรก็ตามก็ยังจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนป้ายบอกทางเพื่อลดความสับสนให้แก่นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าถึง ทั้งนี้ป้ายบอกทางเหล่านี้ควรจะสิ้นสุดบริเวณลานจอดรถบ้านในลุ่ม ตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง สำหรับการสื่อความหมายในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยในพื้นที่ท่องเที่ยวขาดป้ายสื่อความหมาย บริเวณจุดที่มีกิจกรรมทางการท่องเที่ยว สถานที่ที่มีความโดดเด่นของระบบนิเวศ และสถานที่ที่มีความโดดเด่นทางประวัติศาสตร์ชุมชนในพื้นที่ นอกจากนี้ในชุมชนยังขาดการกำหนดเส้นทางศึกษาธรรมชาติ และขาดศูนย์ประสานงานและบริบริการนักท่องเที่ยว (Wat (Pseudonym), interview, 2020, October 16; Wi (Pseudonym), interview, 2020, October 16) เพื่อให้บริการข้อมูล และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ซึ่งจะเป็นทั้งจุดให้ข้อมูลจุดบริการ และจุดประสานงาน หากนักท่องเที่ยวเกิดปัญหาหรืออุบัติเหตุในพื้นที่ ซึ่งสนับสนุนให้นักท่องเที่ยวเกิดความอุ่นใจและสร้างความน่าเชื่อถือในการรับบริการของนักท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชน

4. องค์ประกอบด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว พบว่า ด้านการจัดการและบริการท่องเที่ยว ชุมชนย่านชื้อขาดการรวมกลุ่มการท่องเที่ยวชุมชนอย่างเป็นทางการ จึงไม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการท่องเที่ยว (Yuean (Pseudonym), interview, 2020, October 14) เป็นการดำเนินกิจกรรมทางการท่องเที่ยวแบบแยกส่วนของหน่วยธุรกิจชุมชน อาทิ กลุ่มอาชีพการทำใบยาสูบ กลุ่มอาชีพทำของใช้ในครัวเรือนด้วยการจักสานใบจาก อาชีพการขายอาหารและเครื่องดื่มจากต้นจาก อาชีพการทำประมง เป็นต้น ขาดการรวมตัวเพื่อบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนร่วมกัน ทั้งนี้หน่วยงานจากภาครัฐ และภาคเอกชนเข้ามามีกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมทางการท่องเที่ยว แต่ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

ภรณ์ยิ ยี่ถั่น และ เกษตรชัย และหิม

และการสนับสนุน ส่งผลให้ขาดการดำเนินงานที่เป็นระบบ ทำให้คนในชุมชนบางกลุ่มมองว่าการท่องเที่ยวที่จะเกิดขึ้นไม่ยั่งยืนจึงลดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน (Khaw (Pseudonym), interview, 2022, June 14)

5. องค์ประกอบด้านที่พัก หรือจุดรับรองนักท่องเที่ยว จากการรวบรวมข้อมูลด้านที่พัก และจุดรับรองนักท่องเที่ยว พบว่า สถานที่พักค้างแรมภายในชุมชนย่านชื้อไม่ได้มีการประกอบอาชีพสถานที่พักอาศัยในระยะเริ่มต้น เนื่องจากที่ตั้งของชุมชนใกล้ตัวเมืองจังหวัดตรัง เป็นผลให้นักท่องเที่ยวไม่มีความต้องการเข้าพักค้างแรมในชุมชน เนื่องจากการพักค้างแรมในตัวเมืองมีความสะดวกต่อการเดินทางต่อไปยังสถานที่ท่องเที่ยวอื่นในจังหวัดตรัง ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวในอำเภอกันตัง หรืออำเภออื่นในจังหวัดตรังและจังหวัดใกล้เคียง (Krit (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Yeang (Pseudonym), interview, 2020, October 14) อีกทั้งไม่มีจุดต้อนรับสำหรับบริการนักท่องเที่ยว โดยพื้นที่ภายในชุมชนมีร้านสะดวกซื้อเพียงหนึ่งหรือสองร้านที่มีการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มเพื่อรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่เพียงพอต่อการรองรับนักท่องเที่ยวในอนาคต ดังนั้นคนในชุมชนย่านชื้อจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดจุดรับรอง ไม่ว่าจะเป็นศาลาต้อนรับ จุดต้อนรับนักท่องเที่ยว จุดจำหน่ายสินค้าท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการรับรองนักท่องเที่ยวที่เข้าถึงในพื้นที่ระยะสั้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อการท่องเที่ยวในพื้นที่มากกว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่พักค้างแรมในชุมชน

6. องค์ประกอบด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว จากการรวบรวมข้อมูลด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว พบว่า ปัจจุบันนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าไปยังพื้นที่ย่านชื้อ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าถึงด้วยตนเอง และนักท่องเที่ยวที่เดินทางมากับบริษัททัวร์หรือผู้นำเที่ยว โดยพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางมาด้วยตนเอง มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดตรังและจังหวัดใกล้เคียง รู้จักย่านชื้อผ่านคนรู้จัก ผ่านสื่อออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจังหวัด ทั้งภาครัฐ และเอกชน เว็บไซต์ส่วนตัวของคนในชุมชนซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายสินค้าจากใบจาก นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ชื่นชอบบรรยากาศของชุมชนที่มีความสงบ เป็นกันเอง มีความสวยงามตามธรรมชาติ และเดินทางสะดวกใกล้ตัวเมืองตรัง ทำให้สามารถเที่ยวได้หลายสถานที่ในวันเดียว (Sim (Pseudonym), interview, 2021, June 14; Jimmy (Pseudonym), interview, 2021, June 14) นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่รู้จักผ่านสื่อโทรทัศน์ เว็บไซต์การท่องเที่ยว สื่อ-สังคมออนไลน์ และคำแนะนำปากต่อปากจากคนรู้จัก นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้เข้ามาเยี่ยมชม เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้เคียงที่แปลกใหม่ อีกทั้งมีวิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชนริมน้ำที่โดดเด่น และธรรมชาติที่งดงามใกล้เมืองตรัง (Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Sorn (Pseudonym), interview, 2020, October 16; Wi (Pseudonym), interview, 2020, October 16)

สำหรับนักท่องเที่ยวที่เดินทางมากับบริษัททัวร์หรือผู้นำเที่ยว รวมถึงการประสานงานผ่านหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้จะมีการแวะพักในพื้นที่ระยะสั้น มีกิจกรรม

ภายในพื้นที่ที่ใช้เวลาไม่นานนัก (Krit (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14) อาทิ ถ่ายรูปบรรยากาศของชุมชนริมน้ำ เยี่ยมชมกลุ่มอาชีพทำไบยาสูบ อาชีพจักรสานใบจาก เลือกซื้ออาหาร ขนม และเครื่องดื่มที่ได้จากทรัพยากรในพื้นที่ อาทิ ขนม อาหารที่ทำโดยใช้ลูกจาก น้ำตาลจาก รวมถึงเรียนรู้ และทดลองกิจกรรมการทำไบยาสูบ (Yuean (Pseudonym), interview, 2020, October 14) กิจกรรมส่วนใหญ่ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังพื้นที่ชุมชนจะเข้ามาศึกษาเรียนรู้วิถีชุมชนที่เกี่ยวข้องกับป่าจาก ซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของพื้นที่ (Cheaw (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Doung (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Nee (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Wat (Pseudonym), interview, 2020, October 16) ทำให้คนในชุมชนสามารถสร้างรายได้จากการขายสินค้าของที่ระลึก

อย่างไรก็ดีจากการสัมภาษณ์ พบว่า การท่องเที่ยวในพื้นที่ย่านชื้อมีวิถีชีวิตที่น่าดึงดูดใจในมุมมองของชุมชนวิถีจากที่ผูกพันกับทรัพยากรธรรมชาติ เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติแม้จะอยู่ใกล้ชุมชนเมือง อีกทั้งยังสะดวกต่อการเดินทางเข้าถึง (Cheaw (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Krit (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14) เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางผ่านซึ่งสามารถทำการเชื่อมโยงกับการจัดเส้นทางท่องเที่ยวภายในจังหวัดตรัง (Naruenpornmaetee, interview, 2020, October 16; Nee (Pseudonym), interview, 2020, October 14) นอกจากเป็นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับกลุ่มเครือข่ายการท่องเที่ยวในจังหวัดตรังแล้ว ยังสามารถกระจายรายได้ทางการท่องเที่ยวเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดต่อไปได้ ทั้งนี้ปัจจุบันโปรแกรมเส้นทางท่องเที่ยวที่ปรากฏในชุมชนย่านชื้อถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการท่องเที่ยวเมืองตรังของบริษัทนำเที่ยว โดยคนในชุมชนไม่ได้มีการกำหนดการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนในตำบลย่านชื้อเพื่อนำเสนอต่อนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายในเชิงรุก แต่ตั้งรับเฉพาะนักท่องเที่ยวที่สนใจเข้ามาในพื้นที่ จึงเป็นเหตุทำให้การท่องเที่ยวในพื้นที่เกิดการกระจุกตัว และกิจกรรมท่องเที่ยวในพื้นที่บางแห่งไม่เป็นที่รู้จักทั้งที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยวได้ กล่าวได้ว่าจากการศึกษาสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง นอกจากเป็นการรวบรวมข้อมูลที่น่าไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลทางการท่องเที่ยวแล้ว ยังช่วยแสดงให้เห็นทิศทางการพัฒนาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวของตำบลย่านชื้อ นำไปสู่การกำหนดแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยว (6A's) ของ Pelasol (2012) ซึ่งสามารถสรุปสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านชื้อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ดังตารางที่ 1

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน
กรณีศึกษา ยี่ถีน และ เกษตรชัย และหิม

ตารางที่ 1 สภาพการจัดการท่องเที่ยวตำบลย่านซื่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

องค์ประกอบ ทางการท่องเที่ยว	หมู่ที่ 1 บ้านโคกทราย	หมู่ที่ 2 บ้านตก	หมู่ที่ 3 บ้านในลุ่ม	หมู่ที่ 4 บ้านทุ่งอิฐ
ด้านความสามารถ ในการเข้าถึงพื้นที่ ท่องเที่ยว (Accessibilities)	• การคมนาคมทางถนนสะดวกต่อการเข้าถึง • ไม่มีที่จอดรถรองรับรถของนักท่องเที่ยว	• การคมนาคมทางถนนสะดวกต่อการเข้าถึง • มีที่จอดรถสำหรับรองรับนักท่องเที่ยวจำนวน 100 คนโดยประมาณ	• การคมนาคมทางถนนสะดวกต่อการเข้าถึงจากหลายเส้นทาง • มีที่จอดรถสำหรับรองรับนักท่องเที่ยวจำนวน 500 - 1,000 คน โดยประมาณ	• การคมนาคมทางถนนสะดวกต่อการเข้าถึง • ไม่มีที่จอดรถรองรับนักท่องเที่ยว
ด้านสิ่งดึงดูดใจ ทางการท่องเที่ยว (Attraction)	• อาชีพทำสวนยางพารา • อาชีพทำสวนผลไม้	• การทำน้ำตาลจากกรรมวิธีโบราณ 100 ปี • วัดย่านซื่อวัดโบราณคู่ชุมชน • งานเทศกาลวันเกิดพ่อท่านอินทร์	• ระบบนิเวศชายฝั่ง • การทำประมง • อาชีพจักสานใบจาก • อาชีพทำไผ่ยาสูบ • งานแข่งเรือพริส • ประวัติศาสตร์การตั้งเมืองตรัง	• ระบบนิเวศชายฝั่ง • การทำประมง • แหล่งเรียนรู้การทำเรือท้องถิ่น
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities)	-	-	-	-
ด้านการให้บริการของ แหล่งท่องเที่ยว (Ancillary Service)	-	-	-	-
ด้านที่พัก หรือ จุดรับรองนักท่องเที่ยว (Accommodation)	-	-	-	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ทางการท่องเที่ยว	หมู่ที่ 1 บ้านโคกทราย	หมู่ที่ 2 บ้านตก	หมู่ที่ 3 บ้านในลุ่ม	หมู่ที่ 4 บ้านทุ่งอิฐ
ด้านกิจกรรมทางการ ท่องเที่ยว (Activities)	-	• การเรียนรู้อาชีพ การทำใบยาสูบ	• การเรียนรู้อาชีพ การทำใบยาสูบ • การเรียนรู้อาชีพ การทำจักสาน ใบจาก • กิจกรรมการเรียนรู้ อาชีพการตัดจาวตาล และการทำน้ำตาล จาก	-

ที่มา: ปรับปรุงจาก Pelasol (2012)

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบทางการท่องเที่ยว 3 องค์ประกอบที่ไม่มีในพื้นที่ คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว และด้านที่พัก หรือจุดรับรองนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนการเพิ่มระยะเวลานักท่องเที่ยวอยู่ในชุมชน และเพิ่มโอกาสในการสร้างและกระจายรายได้ให้แก่คนในชุมชน โดยหลายหน่วยงานเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยว ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และขาดการเชื่อมโยงการดำเนินงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้การจัดการท่องเที่ยวในชุมชนไม่เป็นระบบ (Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Sorn (Pseudonym), interview, 2020, October 16; Wi (Pseudonym), interview, 2020, October 16) ทำให้ขาดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวที่ช่วยสนับสนุนการเข้ามาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม สำหรับด้านที่พัก หากชุมชนกำหนดตารางการนำเที่ยวซึ่งออกแบบกิจกรรมในพื้นที่วันเดียว (One Day Trip) หรือครึ่งวัน (Half Day Trip) ก็ไม่จำเป็นจะต้องกำหนดที่พักอาศัยในช่วงแรก อาจจัดเตรียมสถานที่รับรองนักท่องเที่ยวสำหรับรอเข้าร่วมกิจกรรมหรือพักระหว่างตารางนำเที่ยวแทน โดยมุ่งเน้นให้องค์ประกอบทางการท่องเที่ยวในแต่ละพื้นที่มีการนำไปใช้ที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และลักษณะการท่องเที่ยวตามวัตถุประสงค์ของผู้ดำเนินการจัดการท่องเที่ยว

อย่างไรก็ดี เนื่องจากพื้นที่ชุมชนย่านซื้อขายการจัดการท่องเที่ยวที่เป็นระบบ กล่าวคือ มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเกิดขึ้นแต่คนในชุมชนไม่ได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรในพื้นที่ ผ่านมุมมองของการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทั้งต่อทรัพยากรเสื่อมถอยลง ความไม่เท่าเทียมของการได้รับผลประโยชน์ทางการท่องเที่ยว และขาดระบบการ

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

ภรณ์ ยี่ถั่น และ เกษตรชัย และหิม

บริหารจัดการซึ่งจะช่วยลดผลกระทบด้านอื่นที่อาจเกิดขึ้นต่อคนในชุมชน (Naruenpornmaetee, interview, 2020, October 16; Cheaw (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Phan (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Yeang (Pseudonym), interview, 2020, October 14) อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ที่แพร่ระบาดไปทั่วโลก ตำบลย่านซื่อเองก็ได้รับผลกระทบในการท่องเที่ยว คือ จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่น้อยลง รัฐบาลออกนโยบายที่สนับสนุนให้นักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางท่องเที่ยวมากขึ้น ทำให้ในพื้นที่เริ่มมีนักท่องเที่ยวเข้ามาบ้าง แต่ก็ยังมีจำนวนน้อยถ้าเทียบกับก่อนเกิดสถานการณ์ นอกจากนี้อัตราการส่งสินค้าที่ถูกนำไปใช้ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวน้อยลง (Nee (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Sorn (Pseudonym), interview, 2020, October 16) สินค้าหลายรายการถูกยกเลิกเนื่องจากโรงแรมและรีสอร์ทบางแห่งที่มีการส่งผลิตภัณฑ์จากสวนไปจากต้องหยุดพักกิจการ ทำให้ยอดขายผลิตภัณฑ์มีจำนวนลดลง (Dung (Pseudonym), interview, 2020, October 14; Wat (Pseudonym), interview, 2020, October 16) อีกทั้งจากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้การจัดการท่องเที่ยวจำเป็นต้องมีการจัดการให้เป็นระบบ มีการกำหนดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับรูปแบบการท่องเที่ยวในพื้นที่ และสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในยุคปกติวิถีใหม่ ซึ่งต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของทั้งนักท่องเที่ยวและคนในชุมชน ลดการกระจายของไวรัส COVID-19 ที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่ย่านซื่อ ในปัจจุบันได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยสนับสนุนให้มีการจัดการท่องเที่ยวในลักษณะการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน มุ่งเน้นนำเสนอวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนที่มีความผูกพันกับต้นจาก ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศ ระบบเศรษฐกิจ และสังคม โดยกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่เกิดภายใต้วิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ภายใต้แนวคิดท่องเที่ยววิถีชุมชน นอกจากนี้ตำบลย่านซื่อยังมีประวัติศาสตร์ชุมชนที่มีเรื่องราวที่น่าสนใจ ก่อให้เกิดเป็นวิถีชีวิต วัฒนธรรม และตัวตนของคนในชุมชนย่านซื่อภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่ยังคงระบบนิเวศที่มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ได้กิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Chanruangrit, 2018) ภายใต้กรอบคิดของการจัดการเพื่อการใช้ประโยชน์ การอนุรักษ์ และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรชุมชนให้มีความยั่งยืน พร้อมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักท่องเที่ยวและชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความประทับใจระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชน ลดผลกระทบการท่องเที่ยวในพื้นที่ (Camilleri, 2015)

ชุมชนย่านซื่อ เป็นชุมชนริมน้ำที่มีเรื่องราว มีฐานทรัพยากรที่หลากหลายซึ่งมีประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตของคนในชุมชนริมแม่น้ำตรังเป็นจุดขาย สามารถใช้เทคนิคในการเล่าเรื่องเพื่อเพิ่มจุดเด่นของชุมชน สร้างโอกาสในการแข่งขัน เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ เรียนรู้ เข้าใจชุมชน รู้สึกมีประสบการณ์ร่วมกับ

คนในชุมชน ทำให้นักท่องเที่ยวจดจำประสบการณ์และความรู้สึกที่ได้รับจากชุมชนได้ยาวนานมากขึ้น อันนำไปสู่การบอกต่อและกลับมาเยี่ยมเยือนชุมชนอีกในภายหลัง ใช้การเล่าเรื่องเพื่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Tourism Promotion and Development Group, 2018) ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านซื่อ ผ่าน 6 องค์ประกอบทางการท่องเที่ยวของ Pelasol (2012) พบว่า ชุมชนย่านซื่อขาดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว และด้านที่พัก หรือจุดรับรองนักท่องเที่ยว จากการสำรวจถึงแม้การจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลย่านซื่อจะไม่มีองค์ประกอบในด้านดังกล่าว แต่คนในชุมชนให้ความสนใจในการพัฒนาองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยวในอนาคต เพื่อเพิ่มองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวที่จะช่วยสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวในอนาคต สอดคล้องกับหลักของการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด พร้อมกับสร้างความตระหนักให้กับชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้ที่เกี่ยวข้องในการเห็นความสำคัญของทรัพยากรทางธรรมชาติ ระบบนิเวศ อันจะนำไปสู่การร่วมกันอนุรักษ์ฟื้นฟูฐานทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน ลดผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยวที่จะเกิดต่อชุมชน (McCombes, Vanclay, & Evers, 2015)

สำหรับองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวด้านที่พัก อาจต้องถูกปรับเปลี่ยนลักษณะการจัดการให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการรับรองนักท่องเที่ยว เนื่องจากการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนมีการกำหนดเส้นทางท่องเที่ยวและกำหนดระยะเวลาในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 1 วัน นักท่องเที่ยวก็อาจไม่จำเป็นต้องค้างแรมในพื้นที่ท่องเที่ยว คนในชุมชนจึงให้ความสำคัญกับการออกแบบจุดรับรองนักท่องเที่ยวระยะสั้นสำหรับสนับสนุนนักท่องเที่ยวในการเข้าถึงพื้นที่แทนการจัดที่พักค้างแรม สรุปได้ว่า ปัจจุบันองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนตำบลย่านซื่อ ยังมีองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวที่ยังไม่สมบูรณ์ แต่จากการศึกษาในครั้งนี้ได้แสดงทิศทางการพัฒนาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวของชุมชนย่านซื่อในอนาคต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เช่นเดียวกับแนวคิดองค์ประกอบทางการท่องเที่ยว ของ Pelasol (2012) แต่ปรับองค์ประกอบด้านที่พัก ให้เป็นเพียงจุดรับรองนักท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

การพัฒนาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลย่านซื่อ จำเป็นต้องมีการกระตุ้น การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการท่องเที่ยว และร่วมรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมทางการท่องเที่ยว ส่งผลต่อการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการรับผิดชอบต่อทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Markose, Tazhathethil, and George (2022) ที่กล่าวว่า การท่องเที่ยวที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะยาว ส่งผลต่อความอยู่รอดต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการ

การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน
กรณี ยี่ถีน และ เกษตรชัย และหิม

จัดการรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนที่เป็นระบบ และลดกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อทรัพยากรในท้องถิ่น คนในชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรมีการพัฒนาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวในด้านที่ขาดการจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และสอดคล้องกับนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ฐานทรัพยากรในชุมชน ศึกษาวัฒนธรรมและวิถีชีวิตคนในชุมชน ภายใต้แนวคิดของการตระหนักรู้ในคุณค่าของทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการรองรับนักท่องเที่ยวของชุมชนยั่งยืน และเพิ่มโอกาสในการกระจายรายได้ให้แก่นักท่องเที่ยวในชุมชนผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชน

2. เพื่อส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวของตำบลย่านซื่อ ให้เข้าร่วมเครือข่ายทางการท่องเที่ยวในจังหวัดตรัง โดยผนวกเส้นทางการท่องเที่ยวชุมชนร่วมกันของแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดตรัง โดยอาจแบ่งเป็นเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เส้นทางทางท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เส้นทางท่องเที่ยวทางอาหาร เพื่อสร้างสิ่งดึงดูดใจในการเป็นจังหวัดท่องเที่ยวเมืองรองที่มีแหล่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยหน่วยงานการท่องเที่ยวระดับจังหวัดสามารถจัดทำข้อกำหนดเชิงนโยบายทางการท่องเที่ยวที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม และเปิดโอกาสในการขยายตลาดทางการท่องเที่ยวระดับจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยจากโครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก หมายเลขโครงการ PHD/0227/2561

เอกสารอ้างอิง

- Bogdan, R., & Kemmis, S. (1992). *Qualitative research for education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Camilleri, M. A. (2015). Responsible tourism that creates shared value among stakeholders. *Tourism Planning & Development*, 13(2), 219-235. <https://doi.org/10.1080/21568316.2015.1074100>
- Chanruangrit, T. (2018). *Community-based tourism management guidelines for sustainable tourism: A case study of Chanthaboon waterfront community, Mueang District, Chanthaburi Province* (Master's thesis). Bangkok University, Bangkok. [in Thai]
- Community Tourism Promotion and Development Group. (2018). *Human resources development manual tourism in the community*. Bangkok: Tourism Development Division, Department of Tourism. [in Thai]

- Department of Tourism. (2014). *Ecotourism quality standard assessment manual* (2nd ed.). Bangkok: Office of the Printing Affairs of the Veterans Organization. [in Thai]
- Department of Tourism. (2016). *Knowledge dissemination course in eco-tourism management*. Bangkok: T.S. Printing. [in Thai]
- DMCR Data Center. (2023). *Benefits and importance of mangrove forests*. Retrieved from https://km.dmcr.go.th/c_11/d_684 [in Thai]
- Document Processing and Archives Committee. (1999). *Culture, historical development, identity and wisdom of Trang Province*. Bangkok: Ladprao Teachers' Council Printing. [in Thai]
- Google Map. (2022). *YanSue Community, Kantang District, Trang Province*. Retrieved from <https://www.google.co.th/maps>
- Jitthangwattana, B. (2005). *Sustainable tourism development*. Bangkok: Bangkok Press and Design. [in Thai]
- Klinmuenwai, K. (2021). Ecotourism management by community participation: A case study of Baan SamKha Community, HuaSuea Sub-district, Maetha District, Lampang Province. *Journal of Management Science Udonthani Rajabhat University*, 3(2), 33-44. [in Thai]
- Kreawcheaw, S. (2017). Community-based tourism management of Khlong Phra Udom District, PakKret District, Nonthaburi Province. *Rajapark Journal* (Special Edition 23rd Anniversary), 271-281. [in Thai]
- Maneerat, S., & Chalermphol, J. (2017). Appropriate agro-tourism management model of Mae Rim-Samoeng route in Mae Rim District, Chiang Mai Province. *Khonkaen Agr. Journal*, 45(1), 540-544. [in Thai]
- Markose, N., Tazhathethil, V. B., & George, B. (2022). Sustainability initiatives for green tourism development: The case of Wayanad, India. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(2), 1-13. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1911-8074/15/2/52>
- Mccombes, L., Vanclay, F., & Evers, Y. (2015). Putting social impact assessment to the test as a method for implementing responsible tourism practice. *Environmental Impact Assessment Review*, 55(3), 156-168.
- Naruenpornmaetee, B. (2020, October 16). *Member of Trang Tourism and Hotel Association* (interview). [in Thai]

- Pelasol, J. (2012). Igcabugao: A potential tourist destination in the southern part of Iloilo, Philippines. *Journal JPAIR Multidisciplinary Research by the Anglo Japanese American Registrars of the United Kingdom*, 8(1), 90-97.
- Phongsakornrangsilp, P. (2014). Sustainable community tourism management: A case study of Bann Kok Krai, Phang Nga Province. *Veridian E-Journal, Humanities, Social Sciences and Arts*, 7(3), 650-665. [in Thai]
- Prasongthan, S. (2013). Social funding and creative approaches to promoting tourism by the community: A case study of Thai Puan people, Pak Phli District, Nakhon Nayok Province. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 16(1), 1-11. [in Thai]
- Sakunapat, P., Jirojphan W., & Cheykeewong, U. (2011). *Ecotourism* (2nd ed.). Bangkok: Saeng Dao. [in Thai]
- Songruk, A., Thongnunui, P., Rothjanaprasarn, N., Anuntasuk, R., Naranong, S., Chuayruang, D., ... Khaithong, N. (2017). *Process modeling and tools for marine and coastal resources management in Trang Province to sustainability*. Trang: Rajamangala University of Technology Srivijaya. [in Thai]
- Songtip, K. (2014). *People's participation in conservation tourism management: A cases study of Wattakien floating market, Bangkruey District, Nonthaburi Province* (Master's thesis). Dhurakij Pundit University, Bangkok. [in Thai]
- Thai Youth Encyclopedia by His Majesty the King. (2018). *Ecotourism*. Retrieved from <http://kanchanapisek.or.th> [in Thai]
- Thapthiang, N. (2011). *A learning center paired with Kantang*. Trang: Kantang District Public Library. [in Thai]
- The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). (2016). *ASEAN community-based tourism standard*. Retrieved from <https://www.asean.org>
- Trang Municipality. (2019). *Local development plan (2018 - 2022)*. Retrieved from <https://www.trangcity.go.th> [in Thai]
- Trang Provincial Tourism and Sports Office. (2022). *Travel information*. Retrieved from https://trang.mots.go.th/news_view.php?nid=635 [in Thai]
- Ungcharoen, R., & Na Thalang, C. (2017). A study of the potential of ecotourism in Samut Sakhon Province. *Dusit Thani College Journal*, 11(1), 141-166. [in Thai]

Wongjoi, K. (2017). *Tourism accommodation management as a homestay community: A case study of Bang Phueng homestay community, Samut Prakan Province* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. [in Thai]

Yansue Subdistrict Administrative Organization Office, (2019). *Implementation plan of YanSue Subdistrict Administrative Organization, Kantang District, Trang Province*. Retrieved from <http://www.yansuetrang.go.th/index.php> [in Thai]

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย: การสังเคราะห์ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

The Social Networking Condition in Thailand: A Synthesis with Systematic Literature Review

วัศยา หวังพลายเจริญสุข^{1*}, พัทธ์ชัย ศิริวงศ์², และ ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง³

Wassaya Wangplaicharoensuk^{1*}, Pitak Siriwong², and Patipat Tunming³

Abstract

Social network is a term used to describe relationships in complex systems to show the structure, communication, exchange, and relationships in the studied network. This social networking concept is an alternative way of social science study that reveals the social dimension more clearly than ever. Although there are many studies on social networks today, there are few studies that address the social networking condition which is a factor in the study of further construction and development of other social networks. Therefore, this research aimed to present a synthesis of issues related to the condition of social network occurring in Thailand. A systematic review of literature based on the PICO framework from The Joanna Briggs

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

³ อาจารย์ ดร. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

¹ Ph.D. Student, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus

² Associate Professor, Ph.D., Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus

³ Lecturer, Ph.D., College of Tourism and Hospitality, Sripatum University, Khon Kaen Campus

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: bassa_1988@hotmail.com)

Institute was applied to search for research studies published from 2011 to 2021 which yielded a total of 2,318 documents leading to the synthesis and extraction of 51 research studies. According to the findings, educational issues related to the condition of social networking included six major issues: issues of background or origins of the network; contextual and network issues; issues on network member roles and relationships; issues related to activities within the network; issues of network components or network factors; and issues of network administration. The results of this research will help expand the body of knowledge and academic research on social networking conditions and serve as a conceptual framework for further empirical study of the social networking condition.

Keywords: *Situation, Social Network, Systematic Literature Review*

บทคัดย่อ

เครือข่ายทางสังคม เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ในระบบที่มีความซับซ้อนเพื่อให้เห็นถึงโครงสร้าง การสื่อสาร การแลกเปลี่ยน และลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในเครือข่าย แนวคิดเครือข่ายทางสังคมนี้ถือเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ที่ทำให้เห็นถึงมิติทางสังคมที่กระจ่างชัดมากขึ้นกว่าเดิม แม้ว่าในปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมเป็นจำนวนมากแต่อย่างไรก็ตามยังมีการศึกษาจำนวนไม่มากนักที่กล่าวถึงสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมอันเป็นปัจจัยเหตุแห่งการศึกษาที่ก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางสังคมต่อไป ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการสังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบตามกรอบ PICO ของ The Joanna Briggs Institute สืบค้นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 จนถึง พ.ศ. 2564 ได้เอกสารทั้งหมด 2,318 เรื่อง ผ่านการสังเคราะห์และสกัดข้อมูลจำนวน 51 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม ประกอบด้วย 6 ประเด็นสำคัญ คือ ประเด็นด้านความเป็นมาหรือจุดกำเนิดในการก่อตั้ง ประเด็นด้านบริบทและสภาพทั่วไปของเครือข่าย ประเด็นด้านบทบาทและความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่าย ประเด็นด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในเครือข่าย ประเด็นด้านองค์ประกอบหรือปัจจัยเกี่ยวกับเครือข่าย และประเด็นด้านการบริหารงานของเครือข่าย โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยต่อยอดองค์ความรู้และงานวิจัยเชิงวิชาการเกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปสู่การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมต่อไป

คำสำคัญ: *สภาพการณ์, เครือข่ายทางสังคม, การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ*

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิทยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ

บทนำ

เครือข่ายทางสังคม หรือ Social Network เป็นคำที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ที่นำมาอธิบายถึงปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในฐานะความสัมพันธ์ที่โยงใย นับตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของกลุ่มคนในสังคม เป็นคำที่นำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมและยุทธศาสตร์การพัฒนา นอกจากนี้ยังเป็นคำที่อธิบายถึงแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคลและสังคมในการที่จะดำเนินกิจกรรม ความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับฝ่ายต่าง ๆ (Makmee, 2021) เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษาเครือข่ายทางสังคมจึงเปรียบเสมือนกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสังคม โครงสร้างทางสังคม (Social Structure) รวมทั้งลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้นได้ (Limsiriwong, 2014) นอกจากนี้ระดับปฏิสัมพันธ์จะถูกพิจารณาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดช่องทางของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่จะนำไปสู่การเจรจาสร้างฉันทามติ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ตลอดจนการระดมทรัพยากรและทุนทางสังคมที่จำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของกลุ่มทางสังคมที่เกิดขึ้น (Tiyawongsuwan, 2012)

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า เครือข่ายทางสังคมถือเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร หรือชุมชน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาทำให้พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมนั้นยังมีจำนวนไม่มากนัก ประกอบกับผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า เครือข่ายทางสังคมถือเป็นทุนทางสังคมที่ทำให้องค์กรหรือชุมชนเกิดความเข้มแข็ง (Chamnankij, 2014) ที่ช่วยสนับสนุนและแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการเสริมศักยภาพองค์กรหรือชุมชน (Sanarmkate & Kabjan, 2022) โดยเครือข่ายถือเป็นทุนทางสังคมที่จำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของกลุ่มทางสังคมที่เกิดขึ้น (Tiyawongsuwan, 2012) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (Chamaram, Chotniphitphon, & Suktam, 2017; Pharcharuen, 2020; Saelee, 2020; Isariyanon, Isariyanon, & Silakorn, 2021; Yodha, 2021) ขององค์กรและชุมชน และนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ใช้เครือข่ายทางสังคมในการเพิ่มศักยภาพเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Chaichanabut & Saengthong, 2021) นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงาน (Chinasan, 2021) ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรกิจท่องเที่ยว ด้านการตลาดการท่องเที่ยว ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างจิตสำนึก เป็นต้น (Saengsawang, 2015) จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า เครือข่ายทางสังคมถือเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือชุมชน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมก่อนหน้า พบงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมโดยตรง ดังนั้นการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวกับประเด็นสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในบริบทของประเทศไทย ซึ่งการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ถือเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ และงานวิจัยเชิงวิชาการ

เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม ทำให้ได้คำตอบที่จะช่วยทำให้เห็นประเด็นในการวิเคราะห์สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมที่กระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปสู่การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิดเครือข่ายทางสังคม

คำว่า “เครือข่ายทางสังคม” มีคำที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 คำ คือ 1) ข่ายใยชีวิต (Web of Life) ซึ่งหมายถึงระบบความสัมพันธ์ที่เป็นสภาวะจริงทางธรรมชาติ เป็นกระบวนการที่ผสมผสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันโดยที่ไม่อาจลดหรือแยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกไปได้ 2) เครือข่าย (Networks) เป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเป็นข่ายซึ่งมีความหมายในหลายมิติ โดยเป็นทั้งโครงข่ายที่มีการกำหนดแบบแผนและไม่ได้กำหนดแบบแผน และ 3) เครือข่ายทางสังคม (Social Networks) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Pattern of Social Relationship) ของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกัน (Saengsawang, 2015) เครือข่ายทางสังคม ถือเป็นการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดสายใยระหว่างบุคคลในสังคม เครือข่ายทางสังคมอาจเปรียบได้กับภาพของจุดต่าง ๆ ที่มีการเชื่อมโยงกันด้วยเส้นตรงหลาย ๆ เส้น โดยจุด คือบุคคล และเส้นตรง คือสายสัมพันธ์ บุคคลแต่ละคนจึงเป็นเสมือนจุดศูนย์กลางที่มีสายสัมพันธ์กับจุดหรือบุคคลอื่นที่มีสายสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต่อไป เครือข่ายทางสังคมเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรมมองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ (Makmee, 2021) ทั้งยังเป็นสายใยของความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เครือข่ายทางสังคมจึงเปรียบเสมือนกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสังคม โครงสร้างทางสังคม รวมทั้งลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้นได้ (Limsiriwong, 2014) โดยสมาชิกเครือข่ายทางสังคมอาจเป็นได้ทั้งมนุษย์ที่เป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ใช่มนุษย์ก็ได้ เช่น องค์กร สถาบัน บทบาทหน้าที่ ตำแหน่ง สัตว์ สิ่งของ บทความวารสาร และเว็บเพจ เป็นต้น ส่วนเนื้อหาของทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนไหลเวียนระหว่างกัน เครือข่ายทางสังคมนั้นมีได้หลายชนิด ทั้งทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่น สินค้า วัตถุดิบ บริการ

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิทยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ

เงิน และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ เช่น ข้อมูล สารสนเทศ การสื่อสาร ความเชื่อ และอิทธิพลทางสังคม เป็นต้น (Haythornthwaite, 1996) กล่าวได้ว่า แนวคิดเครือข่ายทางสังคมนี้เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรท่ามกลางกระบวนการวางแผนในสาระใดสาระหนึ่ง ระดับของการปฏิสัมพันธ์ในแต่ละหน่วยจะขึ้นอยู่กับจำนวนและความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันภายในโครงข่ายทางสังคม นอกจากนี้ระดับปฏิสัมพันธ์จะถูกพิจารณาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดช่องทางของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่จะนำไปสู่การเจรจาสร้างฉันทามติ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ตลอดจนการระดมทรัพยากรและทุนทางสังคมที่จำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของกลุ่มทางสังคมที่เกิดขึ้น (Tiyawongsuwan, 2012) โดยการศึกษาข้อมูลผ่านวิธีการสังเกต (Observation) ก่อนจะเขียนออกมาเป็นแผนที่ปฏิสัมพันธ์ (Interaction Mapping) (Bruce & Yearley, 2006)

แนวคิดเครือข่ายทางสังคมนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ที่มีนักคิดคนสำคัญอย่าง Richard Emerson ซึ่งต่อยอดความคิดมาจาก George C. Homans โดยนำไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคม ตั้งแต่ระดับจุลภาคหรือปัจเจกบุคคล (Micro Level-individual) ไปจนถึงระดับมหภาคหรือสังคม (Macro Level-society) โดยมีแหล่งกำเนิดของทฤษฎีจาก 3 แหล่ง คือ เศรษฐศาสตร์เชิงอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarian Economics) มานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ (Functional Anthropology) และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) (Sanyawiwat, 2007) ซึ่งแนวคิดเครือข่ายทางสังคมได้รับความนิยมและแพร่หลายในช่วงทศวรรษที่ 1970 โดยมีสาเหตุมาจาก 1) การแข่งขันใหม่ ในยุคการค้าใหม่ทำให้ไม่สามารถใช้โครงสร้างและการบริหารจัดการแบบเดิม ซึ่งเป็นแบบอำนาจลำดับชั้นได้อีกต่อไป จึงต้องปรับความสัมพันธ์ให้เป็นแนวนอน “เป็นเครือข่าย” 2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข่าวสาร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และ 3) ความก้าวหน้าทางวิชาการก่อให้เกิดเครื่องมือในการวิเคราะห์โครงสร้างสังคมในลักษณะที่เป็นเครือข่ายและองค์กรต่าง ๆ ล้วนมีลักษณะเป็นเครือข่าย ทั้งภายในตัวเองและความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก (Pongphit, 2005)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นเห็นได้ว่า แนวคิดเครือข่ายทางสังคม ถือเป็นหนึ่งในแนวคิดของศาสตร์ยุคใหม่ ซึ่งได้รับการพัฒนาจากนักคิดทางสังคมวิทยา เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการใช้เป็นแนวขยายในการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยในเครือข่ายสังคมจะประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ (Chamaratana, 2012) เครือข่ายทางสังคมสามารถอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคม

ระหว่างบุคคล ชุมชน องค์กร หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะโครงสร้างของเครือข่าย ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่าย ทราบถึงการไหลเวียนของสารสนเทศและทรัพยากรภายในเครือข่ายเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทุนทางสังคม การศึกษาถึงลักษณะโครงสร้างเครือข่ายอาศัยหลักเดียวกัน คือ การวิเคราะห์เครือข่าย (Social Network Analysis: SNA) ซึ่งเป็นทั้งทฤษฎี กระบวนทัศน์ และวิธีการวิจัย ที่ช่วยให้เข้าใจถึงโครงสร้างของเครือข่ายทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายได้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทุนทางสังคม (Wittayawuttikul, 2014) ที่สามารถมองเห็นหลุมโครงสร้าง จุดอ่อน จุดแข็งของการเกาะเกี่ยวกันที่มีความสัมพันธ์แบบแน่นหนา (Strong Tie) หรือแบบหลวม (Weak Tie) ให้สามารถพัฒนาเครือข่ายได้ (Saengsawang, 2015)

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ในการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้ผลิตวัตถุดิบในห่วงโซ่อุปทานของกิจการเพื่อสังคม: การศึกษาเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบแบบมีขอบเขตด้วยการนำเสนอผลการทบทวนวรรณกรรมเชิงสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทยที่กระจ่างชัดขึ้นกว่าเดิม นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมของกลุ่ม องค์กร ชุมชน และสังคม ที่มีคุณค่ายิ่งต่อวงการการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ และนำไปสู่การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางสังคมในเชิงพื้นที่มากยิ่งขึ้น โดยการดำเนินการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบได้ดำเนินถึงประเด็นต่อไปนี้

การกำหนดคำถามการวิจัย

ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบนั้น กระบวนการแรกที่ต้องพิจารณา คือ การกำหนดคำถามการวิจัย โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ซึ่งทำให้พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมมีจำนวนไม่มากนัก ประกอบกับผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า เครือข่ายทางสังคมถือเป็นทุนทางสังคมที่ทำให้องค์กร หรือชุมชนเกิดความเข้มแข็ง (Chamnankij, 2014) ที่ช่วยสนับสนุนและแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการเสริมศักยภาพองค์กรหรือชุมชน (Sanarmkate & Kabjan, 2022) โดยเครือข่ายถือเป็นทุนทางสังคมที่จำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของกลุ่มทางสังคมที่เกิดขึ้น (Tiyawongsuwan, 2012) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (Chamaram et al., 2017; Pharcharuen, 2020; Saelee, 2020; Isariyanon et al., 2021; Yodna, 2021) ขององค์กรและชุมชน จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า เครือข่ายทางสังคมถือเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร หรือชุมชน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามการวิจัยเพื่อให้

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิทยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ

ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยทำให้เห็นสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม โดยคำถามการวิจัย คือ “สภาพการณ์การศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมขององค์กรหรือชุมชนเป็นอย่างไร”

ขั้นตอนของการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามกรอบ PICo ของ The Joanna Briggs Institute (2014) โดยกำหนดคำสำคัญในการสืบค้น ประกอบด้วย 1) กลุ่มประชากร (Participant) ได้แก่ ชุมชน หรือองค์กรในประเทศไทย 2) ปรากฏการณ์ที่สนใจ (Phenomenal of Interest) ได้แก่ สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม และ 3) บริบท (Context) ได้แก่ เครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

โดยในการสืบค้นงานวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้ฐานข้อมูลจากแหล่งที่ได้รับมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือจากฐานข้อมูลในระดับชาติ ได้แก่ ฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย หรือ ThaiJO และ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ TCI โดยมีเกณฑ์ในการสืบค้นและคัดเลือกงานวิจัย คือ เป็นบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ถึง 2564 (ค.ศ. 2011 ถึง 2021) โดยใช้คำหลักในการสืบค้นซึ่งเกิดจากการรวมกันระหว่างคำสำคัญในกลุ่มต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมได้ 2 เงื่อนไขสำคัญ คือ

คำสืบค้นที่ 1 คือ “สภาพการณ์ของเครือข่ายทางสังคม”

คำสืบค้นที่ 2 คือ “เครือข่ายทางสังคม”

เกณฑ์ในการคัดเลือกและตัดออก

หลังจากการสืบค้นตามคำสำคัญที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัยจากการพิจารณาชื่อเรื่องและบทคัดย่อ ที่สอดคล้องกับคำถามวิจัย เมื่อคัดเลือกงานวิจัยจากชื่อเรื่องและบทคัดย่อเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หากพบว่างานวิจัยใดสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างชัดเจนจะดำเนินการบันทึกบทความฉบับเต็มต่อไป แต่ถ้างานใดไม่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ ผู้วิจัยจะสกัดข้อมูลออกจากการทบทวนวรรณกรรม โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีหัวข้อหรือชื่อเรื่องที่ตรงประเด็นกับคำถามการวิจัย โดยมีคำสำคัญจากคำถามการวิจัยที่สอดคล้องกับหัวข้อหรือชื่อเรื่องการวิจัยอย่างชัดเจน
2. งานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกจากการพิจารณาหัวข้อเรื่องหรือชื่อเรื่องแล้วนั้น ในขั้นต่อไปจะอ่านบทคัดย่อ โดยจะคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยเท่านั้น ซึ่งงานวิจัยที่ถูกคัดเลือกในแต่ละเรื่องจะต้องมีเอกสารฉบับเต็ม หากไม่มีฉบับเต็มจะคัดออก
3. อ่านเนื้อหาของงานวิจัยโดยละเอียดทั้งฉบับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา
4. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสรุปรายงานวิจัยมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลความรู้โดยละเอียด โดยข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิง

พรรณนา (คำร้อยละ) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ และนำเสนอโดยการสรุปความ

ผลการวิจัย

ผลที่ได้ในขั้นตอนนี้จะเป็นการคัดเลือกและสกัดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องออกจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยในขั้นตอนแรกจะสืบค้นข้อมูลจากเงื่อนไขทั้งหมด 2 เงื่อนไข ที่มาจากกลุ่มคำสำคัญ ซึ่งจากการค้นหาจากฐานข้อมูลพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จำนวน 2,318 เรื่อง ซึ่งสามารถแยกจำนวนตามเงื่อนไขคำสืบค้นได้ ดังตารางที่ 1

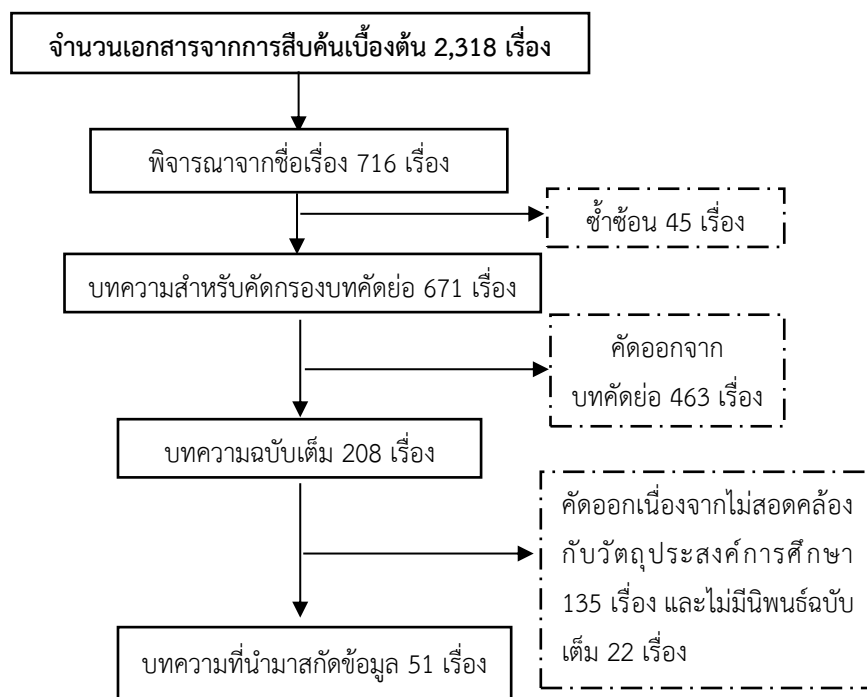
ตารางที่ 1 สรุปคำสืบค้นสำหรับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

คำสืบค้นที่	เกณฑ์ในการคัดเลือก				
	งานที่เกี่ยวข้อง	ชื่อเรื่อง	บทคัดย่อ	ฉบับเต็ม	บทความที่นำมาสกัด
1	35	5	5	5	3
2	2,283	711	666	203	48
รวม	2,318	716	671	208	51

ขั้นตอนต่อมาเป็นการพิจารณาจากชื่อเรื่อง บทคัดย่อ และเนื้อหาของงานวิจัยในแต่ละเรื่องว่า มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันกับคำถามการวิจัยหรือไม่ เมื่อพิจารณาจากชื่อเรื่องพบว่า มีชื่อเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 716 เรื่อง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำชื่อเรื่องทั้งหมดมาตรวจสอบว่ามีชื่อเรื่องไหนซ้ำกัน และพบว่ามีชื่อเรื่องซ้ำกันทั้งหมด 45 เรื่อง จึงคัดออก ทำให้เหลืองานวิจัยที่ต้องพิจารณาบทคัดย่อ จำนวน 671 เรื่อง จากการอ่านบทคัดย่อทำให้พบว่า มีเนื้อหาที่สามารถเชื่อมโยงมาสู่คำถามการวิจัย จำนวน 208 เรื่อง ผู้วิจัยจึงได้อ่านเนื้อหาโดยละเอียดทำให้สกัดเรื่องที่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องออกไป 135 เรื่อง และไม่มีนิพนธ์ฉบับเต็มอีก 22 เรื่อง ดังนั้นจึงเหลืองานวิจัยที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้รวมทั้งสิ้น 51 เรื่อง ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 1

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิทยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการคัดเลือกงานวิจัย

ที่มา: จากการศึกษาของผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 พบงานวิจัยที่ผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์และคำถามการวิจัย จำนวน 51 เรื่อง ซึ่งสามารถสรุปผลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม

ผู้วิจัย (ปี)	สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม					
	ความเป็นมา/จุดกำเนิด	บริบท/สภาพทั่วไป	บทบาท/ความสัมพันธ์	กิจกรรมที่ดำเนินการ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	การบริหารงาน
Manakij and Siriwong (2020)	✓					
Yanasan and Yaisamsan (2021)	✓	✓				✓
Sungrugs, Yeunyoungsuwan, and Lakananulak (2018)	✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม					
	ความเป็นมา/จุดกำเนิด	บริบท/สภาพทั่วไป	บทบาท/ความสัมพันธ์	กิจกรรมที่ดำเนินการ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	การบริหารงาน
Gongkham (2011)		✓	✓	✓		
Malaihom, Chanyam, and Boonprakarn (2018)	✓		✓	✓		
Leksommboon (2015)	✓			✓		
Phaophoo (2011)		✓	✓	✓		
Thongphubate (2011)	✓	✓	✓			
Chaiyamuang (2014)		✓			✓	✓
Limchalern (2015)	✓	✓		✓		
Singnoy (2013)	✓	✓		✓	✓	
Mahea (2013)	✓	✓		✓		
Jantharawongkitti (2013)	✓			✓		
Kaikaew (2013)	✓	✓		✓	✓	
Sukalarm (2013)		✓				
Tantiekkarat (2014)	✓			✓		✓
Thaniwattananon (2016)	✓	✓	✓	✓		
Duaidee (2017)		✓				
Auraiampai (2018)	✓	✓		✓		
Sangseema (2018)	✓		✓			
Sukmun (2017)	✓	✓		✓		

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเจริญสุข และคณะ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม					
	ความเป็นมา/จุดกำเนิด	บริบท/สภาพทั่วไป	บทบาท/ความสัมพันธ์	กิจกรรมที่ดำเนินการ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	การบริหารงาน
Rakpuang (2018)	✓		✓			
Parameesak (2018)	✓	✓		✓	✓	
Intasena, Hongsuwan, and Wannakit (2017)	✓	✓		✓		
Vanhnahong and Chamaratana (2018)	✓		✓			
Leetragul, Promjaisa, Kaewsri, and Jaiboontan (2018)		✓		✓		
Sitthisuntikul, Opatpatanakit, and Kaewthip (2018)	✓	✓	✓	✓		✓
Phrakrurattanasutaphorn (2021)	✓		✓			
Meekaew and Ayuwat (2018)	✓	✓				✓
Fongissara (2016)	✓		✓	✓		
GuiTong, Siripaisan, and Saksoong (2018)	✓		✓	✓		
Sena and Worasuwanrot (2020)	✓					✓
Charoensin and Rattanasak (2018)	✓	✓				✓
Chamaratana (2018)		✓				
Harnkiattiwong, Thammachot, Chardchawarn, and Dejanipont (2017)	✓		✓	✓		
Subsombat (2013)	✓		✓	✓		✓
Kosacivilize, Sukprasert, and Sripuna (2016)	✓					
Kaisin, Pattanasing, Suksen, Viriyo, and Homvan (2021)		✓				
Prompanat and Uitragoon (2021)		✓	✓			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม					
	ความเป็นมา/จุดกำเนิด	บริบท/สภาพทั่วไป	บทบาท/ความสัมพันธ์	กิจกรรมที่ดำเนินการ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	การบริหารงาน
Santhitiwanich (2019)		✓				✓
Charoensiri and Jutanil (2020)		✓	✓	✓		✓
Chaoatikarnroongroj and PhrakruKanlayanakittiwatan (2019)		✓			✓	✓
Sirisawad (2021)	✓			✓		
Suttipisan, Fuangkaew, Boonnumsirikij, and Phongroob (2019)		✓				
Rojchanaprasart, Sudthongkong, and Tongnunui (2019)	✓	✓	✓			
KhawKhem and Kosawisut (2015)		✓	✓			
Thalaengkit (2020)	✓		✓	✓		
Chamnanpon, Boonkoun, and Sungragsa (2016)		✓				✓
Boonsung (2011)		✓				
Boonsung (2016)		✓				
Yuenyao and Chamaratana (2020)	✓	✓				
รวมประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้อง	34 (66.67)	34 (66.67)	20 (39.22)	25 (49.02)	5 (9.80)	12 (23.53)

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม ได้ดังนี้

1. ประเด็นด้านความเป็นมาหรือจุดกำเนิดในการก่อตั้ง งานวิจัยส่วนใหญ่ จำนวน 34 เรื่อง (ร้อยละ 66.67) กล่าวถึงประวัติความเป็นมา พัฒนาการ จุดเริ่มต้น การก่อตั้งและการเกิดขึ้นขององค์กร ชุมชน กลุ่ม หรือเครือข่ายที่ศึกษา (Leksommoon, 2015; Thaniwattananon, 2016; Malaihom et al., 2018;

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิศยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ

Sangseema, 2018; Sungrugsa et al., 2018; Manakij & Siri Wong, 2020; Yanasan & Yaisamsan, 2021) รวมไปถึงปัจจัยและเงื่อนไขในการเกิดเครือข่าย (Kosacivilize et al., 2016; Harnkiattiwong et al., 2017; Rakpuang, 2018)

2. ประเด็นด้านบริบทและสภาพทั่วไปของเครือข่าย งานวิจัยส่วนใหญ่ จำนวน 34 เรื่อง (ร้อยละ 66.67) กล่าวถึง สภาพปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทั่วไป (Chamaratana, 2018; Chaoatikarnroongroj & PhrakruKanlayanakittiwatan, 2019; Santhitiwanich, 2019; Prompanat & Uitrageool, 2021;) สภาพปัญหา (Auraiampai, 2018; Leetrageul et al., 2018) ลักษณะเครือข่าย (Mahea, 2013; Singnoy, 2013; Limchalern, 2015; Thaniwattananon, 2016; Parameesak, 2018) จำนวนสมาชิกในเครือข่าย (Sukalarm, 2013; Chamaratana, 2018; Rojchanaprasart et al., 2019; Suttipisan et al., 2019) รวมไปถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ชุมชน กลุ่ม หรือเครือข่ายที่ศึกษา (Kaikaew, 2013; Singnoy, 2013; Intasena et al., 2017; Rakpuang, 2018; Prompanat & Uitrageool, 2021)

3. ประเด็นด้านบทบาทและความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่าย พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 เรื่อง (ร้อยละ 39.22) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ ลักษณะความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายว่ามีลักษณะในรูปแบบใด คุณลักษณะของเครือข่าย (Singnoy, 2013)

4. ประเด็นด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในเครือข่าย งานวิจัยส่วนใหญ่ จำนวน 25 เรื่อง (ร้อยละ 49.02) กล่าวถึง จำนวน รูปแบบ บทบาท (Gongkham, 2011; Subsombat, 2013; Thaniwattananon, 2016; Sitthisuntikul, et al., 2018; Charoensiri & Jutanil, 2020; Thalaengkit, 2020) และความสำคัญของกิจกรรม (Limchalern, 2015) รวมไปถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ดำเนินการในเครือข่ายว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร (GuiTong et al., 2018; Parameesak, 2018)

5. ประเด็นด้านองค์ประกอบหรือปัจจัยเกี่ยวกับเครือข่าย พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.80) กล่าวถึง องค์ประกอบในเครือข่าย (Singnoy, 2013; Parameesak, 2018) รวมไปถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย (Kaikaew, 2013; Chaiyamuang, 2014; Chaoatikarnroongroj & PhrakruKanlayanakittiwatan, 2019)

6. ประเด็นด้านการบริหารงานของเครือข่าย พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 เรื่อง (ร้อยละ 23.53) กล่าวถึง การบริหารจัดการ (Santhitiwanich, 2019) การดำเนินงาน (Sitthisuntikul et al., 2018) การจัดการ (Santhitiwanich, 2019) การขับเคลื่อนเครือข่าย (Sena & Worasuwanrot, 2020) และ องค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารเครือข่าย (Charoensiri & Jutanil, 2020)

จากผลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับประเด็นสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย สามารถสังเคราะห์และสรุปกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 6 ประเด็นสำคัญ คือ ประเด็นด้านความเป็นมาหรือจุดกำเนิดในการก่อตั้ง ประเด็นด้านบริบทและสภาพทั่วไปของเครือข่าย ประเด็นด้านบทบาทและ

ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่าย ประเด็นด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในเครือข่าย ประเด็นด้านองค์ประกอบหรือปัจจัยเกี่ยวกับเครือข่าย และประเด็นด้านการบริหารงานของเครือข่าย ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการศึกษาสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการศึกษาสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

ที่มา: จากการศึกษาของผู้วิจัย

การศึกษานี้ทำให้พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม ซึ่งทั้ง 6 ประเด็นนี้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยสามารถค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมที่จะนำไปพัฒนาต่อยอดทางการศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาด้านเครือข่ายทางสังคมเพื่อเป็นประโยชน์ทางการวิจัยด้านเครือข่ายทางสังคมต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประเด็นการศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม ภายใต้บริบทของประเทศไทยประกอบไปด้วย 6 ประเด็นสำคัญ คือ ประเด็นด้านความเป็นมาหรือจุดกำเนิดในการก่อตั้ง (Leksommoon, 2015; Thaniwattananon, 2016; Malaihom et al., 2018; Sangseema, 2018; Sungrugsa et al., 2018; Manakij & Siriwong, 2020; Yanasan & Yaisamsan, 2021) ประเด็นด้านบริบทและสภาพทั่วไปของเครือข่าย เครือข่าย (Auraiaumpai, 2018; Chamaratana, 2018; Leetragul et al., 2018; Chaoatikarnroongroj & PhrakruKanlayanakittiwatan, 2019; Santhitiwanich, 2019; Prompanat & Uitrugool, 2021) ประเด็นด้านบทบาทและความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่าย (Singnoy, 2013) ประเด็นด้านกิจกรรมที่ดำเนินการในเครือข่าย (Gongkham, 2011;

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิศยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ

Subsombat, 2013; Thaniwattananon, 2016; Sitthisuntikul et al., 2018; Charoensiri & Jutanil, 2020; Thalaengkit, 2020) ประเด็นด้านองค์ประกอบหรือปัจจัยเกี่ยวกับเครือข่าย (Singnoy, 2013; Parameesak, 2018) และประเด็นด้านการบริหารงานของเครือข่าย (Sitthisuntikul et al., 2018; Santhitiwanich, 2019) ซึ่งถือเป็นประเด็นพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมที่จะทำให้ทราบถึงความเป็นมาเป็นไปของเครือข่าย การก่อเกิด จุดกำเนิด รากฐานในการก่อตั้ง กิจกรรมที่ดำเนินการ การบริหารงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์และองค์ประกอบที่สำคัญในเครือข่าย ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นประเด็นที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม ก่อเกิดเป็นการพัฒนาเครือข่ายต่อไปในที่สุด โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบนี้ สามารถนำไปต่อยอดทางการศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมได้ต่อไป อันจะส่งผลประโยชน์ต่อภาพรวมในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (Chamaram et al., 2017; Pharcharuen, 2020; Saelee, 2020; Isariyanon et al., 2021; Yodna, 2021) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่ม องค์กร หรือชุมชน และนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ใช้เครือข่ายทางสังคมในการเพิ่มศักยภาพเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Chaichanabut & Saengthong, 2021) รวมถึงนำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงาน (Chinasan, 2021) ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรกิจท่องเที่ยว ด้านการตลาดการท่องเที่ยว ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างจิตสำนึก เป็นต้น (Saengsawang, 2015) จากที่กล่าวในข้างต้น เห็นได้ว่าการศึกษาด้านเครือข่ายทางสังคมถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือชุมชน โดยผลจากการศึกษาที่ได้ทั้ง 6 ประเด็นนี้ ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษารวบรวมประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคม เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมก่อนหน้าพบงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นสภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมโดยตรง นอกจากนี้ ข้อค้นพบจากงานวิจัยยังสามารถนำไปใช้ในการต่อยอดเพื่อพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาด้านเครือข่ายทางสังคมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการให้แนวคิดและข้อเสนอแนะในการจัดทำบทความครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณนักวิจัย นักวิชาการ และหน่วยงานเจ้าของวรรณกรรมที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้อย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- Auraiampai, N. (2018). *The social network construction through the using of capitals of vietnamese-thai in Nakhon Phanom Province* (Master's thesis). Khon Kaen University, Khon Kaen. [in Thai]
- Boonsung, A. (2011). A study of enterprise woven fabrics networking communities in Uttaradit. *Art and Architecture Journal Naresuan University*, 2(1), 63-73. [in Thai]
- Boonsung, A. (2016). A study of community basketry crafts networking communities in Uttaradit. *Academic Journal Uttaradit Rajabhat University*, 11(2), 403-418. [in Thai]
- Bruce, S., & Yearley, S. (2006). *The sage dictionary of sociology*. London: SAGE.
- Chaichanabut, W., & Saengthong, S. (2021). Using wisdom in composting for Chang Khoeng community sustainability. *Academic Journal of MBU; Lanna Cumpus*, 10(1), 18-26. [in Thai]
- Chaiyamuang, P. (2014). *The model of social network reinforcement influencing the quality of the organization and administration of Nong Bua Lamphun local government* (Doctoral dissertation). Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani. [in Thai]
- Chamaram, C., Chotniphitphon, P., & Suktam, W. (2017). Local innovation management toward excellence of Kalasin municipality: The reflection on the project on conflict reduction and a stable city establishing for the homeless and the project on social reduction for the underprivileged people. *Journal of Local Governance and Innovation*, 1(3), 93-110. [in Thai]
- Chamaratana, T. (2012). *State of knowledge of social network concept*. Retrieved from <http://www.kroobannok.com/blog/4252> [in Thai]
- Chamaratana, T. (2018). Pluralistic formats of social network for farm management of Isan farmers in transition time to the Thailand 4.0 era. *Humanities & Social Sciences*, 35(3), 216-237. [in Thai]
- Chamnankij, B. (2014). The application of social capital against management of natural resources: A case study of Banhoaisaphan-samakshi community forestry, Nongrong Sub-district, Phanomthuan District, Kanchanaburi Province. *Academic Services Journal Prince of Songkla University*, 25(2), 25-36. [in Thai]

-
- Chamnanpon, K., Boonkoun, W., & Sungragsa, N. (2016). A development model of tourism market network management in the small and micro community enterprise in Thailand to prepare for Asean economic community. *Ratchaphruek Journal*, 14(3), 80-86. [in Thai]
- Chaoatikarnroongroj, A., & PhrakruKanlayanakittiwatan, K. (2019). The development of tourism resources in Uttaradit Province. *Journal of Liberal Art of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*, 1(2), 125-140. [in Thai]
- Charoensin, W., & Rattanasak, T. (2018). The community network operations process in Sa-eab Sub-district, Song District, Phrae Province. *Academic Journal of Humanities and Social Sciences Burapha University*, 26(51), 145-169. [in Thai]
- Charoensiri, S., & Jutanil, S. (2020). Networks governance for community development: Case studies of subdistrict municipality in Udon Thani Province. *Political Science and Public Administration Journal Khon Kaen University*, 5(2), 117-165. [in Thai]
- Chinasan, A. (2021). The administration of local administrative organizations excellent in accountability and encouragement on citizens participation: A case study of local administration in Nakhon Ratchasima. *NRRU Community Research Journal*, 15(1), 83-93. [in Thai]
- Duaidee, R. (2017). *Modernization process of Hmong churches in Chiang Mai* (Master's thesis). Chiang Mai University, Chiang Mai. [in Thai]
- Fongissara, N. (2016). Social network model of cultural tourism in akha ethnic group homestays in Songkhwaepattana Village, Maeyao Municipality, Chiang Rai. *Humanities & Social Sciences Ubon Ratchathani University*, 7(2), 15-41. [in Thai]
- Gongkham, V. (2011). *Social networking of disabled people in Chedimaekrua Municipality* (Master's thesis). Chiang Mai University, Chiang Mai. [in Thai]
- GuiTong, M., Siripaisan, S., & Saksoong, A. (2018). The “guanxi” culture and the creation of social networks of Chinese Hakka in lower southern of Thailand. *Inthaninthaksin Journal*, 13(2), 139-163. [in Thai]
- Harnkiattiwong, T., Thammachot, R., Chardchawarn, S., & Dejanipont, J. (2017). Networks for preventing the problem of haze in the upper northern region. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 7(3), 41-53. [in Thai]

-
- Haythornthwaite, C. (1996). Social network analysis: An approach and technique for the study of information exchange. *Library and Information Science Research*, 18(4), 323-342.
- Intasena, A., Hongsuwan, P., & Wannakit, N. (2017). Tales and the creation of a social network of the Isan displaced persons. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 12(34), 67-82. [in Thai]
- Isariyanon, M., Isariyanon, S., & Silakorn, S. (2021). Community development of community strength to self-organization community of Thung Pho Sub-district, Na Di District, Prachinburi Province. *Nakhon Lampang Buddhist Colleges Journal*, 10(2), 15-30. [in Thai]
- Jantharawongkitti, K. (2013). *Negotiation and social networking through the animal lottery” of workers in an industrial factory in Hat Yai District, Songkhla Province* (Master’s thesis). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]
- Kaikaew, T. (2013). *The social network-making: A case study of amateur soccer players in the northern Bangkok area* (Master’s thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok. [in Thai]
- Kaisin, I., Pattanasing, T., Suksen, P., Viriyo, P., & Homvan, R. (2021). Peaceful society community network building in the zone of southern Isan. *Journal of MCU Ubon Review*, 6(3), 327-338. [in Thai]
- KhawKhem, N., & Kosawisut, C. (2015). Networking: Toward a new local development approach. *Local Administration Journal*, 8(1), 61-67. [in Thai]
- Kosacivilize, N. Sukprasert, S., & Sripuna, S. (2016). A development model for integrated social synergy networks for community economy development. *Research and Development Journal Loei Rajabhat University*, 11(38), 105-118. [in Thai]
- Leetragul, S., Promjaisa, N., Kaewsri, P., & Jaiboontan, T. (2018). The mobilization of social networks in creating perception and benefits accessibility for poor elderly in urban communities of Chiang Rai Province. *Kasalongkham Research Journal Chiangrai Rajabhat University*, 12(2), 15-27. [in Thai]
- Leksommoon, K. (2015). *Tai kheun ethnic groups in Thailand: Mobility, settlement, lifestyle and social network* (Research report). Chiang Mai: Chiang Mai University. [in Thai]
- Limchalern, P. (2015). *The history, beliefs and impacts of modham in Esan on social networks* (Doctoral dissertation). Burapha University, Chonburi. [in Thai]

-
- Limsiriwong, S. (2014). *Development social relationship network model in the Bang Katum's dried bananas, Phitsanulok* (Doctoral dissertation). Naresuan University, Phitsanulok. [in Thai]
- Mahea, K. (2013). *The miracle of Udanglepan under the mud: The space and practice of every life and the creation of social networks in Bakankhoe community* (Master's thesis). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]
- Makmee, P. (2021). Social network analysis for social science research design. *Journal of Educational Measurement, Mahasarakham University*, 27(1), 32-45. [in Thai]
- Malaihom, K., Chanyam, K., & Boonprakarn, K. (2018). Saiburi linker group: Social networking for peaceful living amidst unrest in the southern border area. *Humanities & Social Sciences Ubon Ratchathani University*, 9(2), 76-96. [in Thai]
- Manakij, A., & Siriwong, P. (2020). Conditions and guidelines for community based tourism development a case study of Ban Khlong Peng moo 2 Bang Nang Li Subdistrict Amphawa District Samut Songkhram Province. *Romphruek Journal*, 38(1), 35-50. [in Thai]
- Meekaew, N., & Ayuwat, D. (2018). The construction of social network for livelihoods among rural communities in the lower-northeastern region of Thailand. *Humanities & Social Sciences*, 35(1), 247-266. [in Thai]
- Parameesak, A. (2018). *Organic network management in Mekhong sub-region: A case study of towards organic Asia* (Master's thesis). Maejo University, Chiang Mai. [in Thai]
- Phaophoo, N. (2011). *Sustainable development: Social network, quality of life, and environment of Samor Eak Muslim community, Donchimpli Sub-district, Bangnampreao District, Chachoengsao Province* (Doctoral dissertation). National Institute of Development Administration, Bangkok. [in Thai]
- Pharcharuen, W. (2020). Participation of villagers in the conservation of sustainable watershed restoration according to the royal initiative: Case study of Ban Pasak Ngam, Luang Nuea Sub-district, Doi Saket District Chiang Mai Province. *Dhammathas Academic Journal*, 20(2), 113-126. [in Thai]

-
- Phrakrurattanasutaphorn, T. (2021). Intersection indochina: Social mechanic drive nets and process with an area development in Phitsanulok Province. *Journal of MCU Peace Studies*, 9(2), 755-765. [in Thai]
- Pongphit, S. (2005). *Network: Strategies for a strong community strong community*. Bangkok: Learning Institute for Everyone. [in Thai]
- Prompanat, K., & Uitragool, P. (2021). Network of farmers producing and selling dried longan without middlemen in the area of Sanphaheang, Makhueachae, Mueang District, Lampoon Province. *Panya Journal*, 28(1), 68-78. [in Thai]
- Rakpuang, S. (2018). *A study of social network of marathoners* (Master's thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok. [in Thai]
- Rojchanaprasart, N., Sudthongkong, C., & Tongnunui, P. (2019). Analysis of hard clam (*meretrix casta*, Chemnitz, 1782) conservation network in palian watershed, Trang Province. *RMUTSV Research Journal*, 12(1), 95-111. [in Thai]
- Saelee, J. (2020). Success factors in management: A case study of the sufficiency economy learning center, the office of the royal development project board. *Rajapark Journal*, 14(32), 155-167. [in Thai]
- Saengsawang, R. (2015). *Social networking in the Bun Lang tradition and strategies for developing cultural tourism* (Doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok. [in Thai]
- Sanarmkate, T., & Kabjan, N. (2022). Guidelines for strengthening community capital to determine success factors at Uttaradit Province. *The Journal of Research and Academics*, 5(1), 129-144. [in Thai]
- Sangseema, T. (2018). *Chain migration through the social network of Laotian migrants labourers in Udon Thani Province* (Master's thesis). Khon Kaen University, Khon Kaen. [in Thai]
- Santhitiwanich, A. (2019). Network management: A case of elderly care in Warin Chamrap Municipality and Namyuen Municipality, Ubon Ratchathani Province. *Humanities & Social Sciences Ubon Ratchathani University*, 10(1), 296-313. [in Thai]
- Sanyawiwat, S. (2007). *Sociological theory. Basic content and guidelines for utilization* (12th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]

-
- Sena, D., & Worasuwanrot, W. (2020). Social network with the participation in developing areas due to Indochina intersection strategies. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*, 8(2), 134-142. [in Thai]
- Singnoy, P. (2013). *Communication for networking and the making of public consciousness for young male volunteers* (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok. [in Thai]
- Sirisawad, N. (2021). The study of a public welfare network of Thai sangha in the coronavirus disease (covid-19) pandemic situation. *Journal of MCU Social Science Review*, 10(3), 265-277. [in Thai]
- Sitthisuntikul, K., Opatpatanakit, A., & Kaewthip, S. (2018). Social networking for conflict management in forest use: A case study of Jang watershed network, Lampang Province, Thailand. *Hatyai Academic Journal*, 16(1), 39-53. [in Thai]
- Subsombat, S. (2013). The development of self-reliance community network for the solving of narcotic drugs. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 3(2), 66-79. [in Thai]
- Sukalarm, M. (2013). *Proposed guidelines for the development of learning through social network to enhance the potential of village health volunteers* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. [in Thai]
- Sukmun, C. (2017). *Road builders community: PR network of highways department* (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok. [in Thai]
- Sungrugsa, N., Yeunyoungsuwan, S., & Lakananulak, S. (2018). Goodness bank management model for happiness promotion and transformation through creative learning by self-management. *Silpakorn University Journal*, 38(6), 1-23. [in Thai]
- Suttipisan, S., Fuangkaew, C., Boonnumsirikij, P., & Phongroob, T. (2019). Guidelines for capacity networking of scuba business for sustainable tourism. *Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao*, 7(2), 282-294. [in Thai]
- Tantiekkarat, W. (2014). *Roles of social network for parent of children with autism in the autistic life skill center of Trang Province* (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok. [in Thai]

-
- Thalaengkit, K. (2020). Cooperation between the government and the Young Entrepreneur Chamber of Commerce (YEC), in the local economic development a case study of Samut Sakhon Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 3(3), 490-502. [in Thai]
- Thaniwattananon, N. (2016). *A space for getting together and social network creation of Songkhla senior citizens' sports club* (Master's thesis). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]
- The Joanna Briggs Institute. (2014). *Reviewers' manual 2014 edition*. Retrieved from <https://nursing.lsuhs.edu/JBI/docs/ReviewersManuals/ReviewersManual.pdf>
- Thongphubate, T. (2011). *Mediating roles of schools and community network in enhancing community of practice success in environmental conservation: A research focusing on social network analysis* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University, Bangkok. [in Thai]
- Tiyawongsuwan, S. (2012, May 25). Conceptual framework, methodology and tools for social network analysis in the urban planning process. In *Built Environment Research Associates Conference 3* (pp. 207-220). Pathum Thani: Faculty of Architecture and Planning Thammasat University. [in Thai]
- Vanhnahong, C., & Chamaratana, T. (2018). Social network of Laotian female migrant workers in Udon Thani, Thailand. *Suratthani Rajabhat Journal*, 5(2), 127-148. [in Thai]
- Wittayawuttikul, R. (2014). *The development of a social network model to enhance research productivity of faculty members in Thai research universities* (Doctoral dissertation). Sukhothai Thammathirat Open University, Bangkok. [in Thai]
- Yanasan, V., & Yaisamsan, S. (2021). Organic forest coffee: A model for developing creative wisdom innovations based on local resources of ban pok coffee community enterprise in Mae On District, Chiang Mai Province. *Journal of SaengKhomKham Buddhist Studies*, 6(3), 407-422. [in Thai]
- Yodna, P. (2021). The achievement factors of the community finance fund groups Ban Nonsawan, Pangkwong Sub-district, Muang District, Sakon Nakhon Province. *Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University*, 1(1), 17-26. [in Thai]

สภาพการณ์ด้านเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย

วิศยา หวังพลายเจริญสุข และคณะ

Yuenyao, R., & Chamaratana, T. (2020). The process of social network construction for driving public health policy on the organic farming in Ubon Ratchathani. *Journal of Humanities and Social Sciences Khon Kaen University*, 37(1), 38-59. [in Thai]

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารหาดใหญ่วิชาการ เป็นวารสารที่จัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา และสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ โดยจัดพิมพ์เป็นราย 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ: ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม) รับพิมพ์ผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารรายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารได้ผ่านการตรวจสอบเชิงวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิที่กองบรรณาธิการเรียนเชิญ จำนวน 3 ท่านจากหลากหลายสถาบัน

1. ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1.1 บทความวิจัย (Research Article) เป็นผลงานที่ได้มาจากการค้นคว้าและวิจัยด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1) บทคัดย่อ ระบุให้ชัดเจนถึง วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ ผลการวิจัย และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

2) บทนำ

3) วัตถุประสงค์การวิจัย

4) การทบทวนวรรณกรรม

5) กรอบแนวคิดการวิจัย

6) วิธีดำเนินการวิจัย

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- เครื่องมือวิจัย

- การวิเคราะห์ข้อมูล

7) ผลการวิจัย

8) อภิปรายผลการวิจัย

9) ข้อเสนอแนะการวิจัย

- ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

- ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10) กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

11) เอกสารอ้างอิง

- จำนวนเอกสารอ้างอิง 15 รายการขึ้นไป จัดรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามที่

วารสารหาดใหญ่วิชาการกำหนด

1.2 บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นผลงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการ มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยมุ่งเน้นการนำเสนอความรู้ใหม่ในเชิงวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา (เนื้อหาต้องชี้ถึงประเด็นของสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างชัดเจน) บทวิจารณ์หรือสรุป และเอกสารอ้างอิง

2. การเตรียมต้นฉบับบทความ

2.1 ชื่อเรื่อง มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 20 ตัวหนา

2.2 ชื่อผู้เขียน มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตัวหนา

2.3 บทคัดย่อ ระบุทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตัวหนา โดยระบุให้ชัดเจนถึง วัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ ผลการวิจัย และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ความยาวของบทคัดย่อในแต่ละภาษาต้องไม่เกิน 300 คำ พร้อมระบุคำสำคัญ (Keywords) อย่างน้อย 3 คำ แต่ไม่เกิน 5 คำ

2.4 เนื้อหา บทความทั้งฉบับมีจำนวนไม่เกิน 16 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ) พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH Sarabun PSK ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 กำหนดระยะห่างจากขอบซ้าย ขอบขวา ขอบบน และขอบล่าง 2.54 ซม. พร้อมระบุหมายเลขหน้าที่มุมบนขวา

2.5 หัวข้อหลักในบทความ เช่น บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิด การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะการวิจัย และเอกสารอ้างอิง พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 18 ตัวหนา

2.6 ตารางและภาพประกอบ ควรมีเฉพาะที่จำเป็น มีหมายเลขกำกับ เช่น ภาพที่ 1 หรือ ตารางที่ 1 โดยต้องเป็นภาพที่มีลายเส้นคมชัด พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 14

2.7 เอกสารอ้างอิง ใช้ระบบอ้างอิงของสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association: APA) โดยมีรายละเอียดทั่วไป ดังนี้

- 1) การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) ต้องตรงกับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (Reference)
- 2) การอ้างอิงใช้รูปแบบที่วารสารกำหนด โดยสม่ำเสมอทั้งบทความ
- 3) การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงให้เรียงตามลำดับตัวอักษรภาษาอังกฤษ จาก A-Z
- 4) จำนวนเอกสารอ้างอิง 15 รายการขึ้นไป

3. การส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

ผู้เขียนสามารถส่งบทความโดยเข้าสู่เว็บไซต์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/index> ซึ่งมีคู่มือแนะนำการใช้งานอยู่ทางด้านขวามือ (For Author)

4. ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

หนังสือ

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Lewe, W. (2009). *Orthopedic massage: Theory and technique* (2nd ed.). Edinburgh: Mosby Elsevier.

Martin, R. J., Fanaroff, A. A., & Walsh, M. C. (2006). *Fanaroff and Martin's neonatal – perinatal medicine: Diseases of the fetus and infant* (Vol. 1) (8th ed.). Philadelphia: Mosby Elsevier.

Stock, G., & Campbell, J. (Eds.). (2000). *Engineering the human genome: An exploration of the science and ethics of altering the genes we pass to our children*. New York: Oxford University Press.

บทความหรือบทในหนังสือ

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือบทในหนังสือ. ใน อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลาง. นามสกุลของบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), ชื่อหนังสือ (เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Calico, P. A., Debisette, A. T., & Turbettaub, M. (2005). Nursing workforce: Challenges and opportunities. In M. M. Gullatte (Ed.), *Nursing management: Principles and practice* (4th ed., pp. 167-185). Pittsburgh, PA: Oncology Nursing Society.

Haybron, D. M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 17-43). New York: Guilford Press.

บทความในวารสาร

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.

Johnson, M. E., Dose, A. M., Pipe, T. B., Petersen, W. O., Huschka, M., Gallenberg, M. M., ... Fresh, M. H. (2009). Center prayer for women receiving chemotherapy for recurrent ovarian cancer: Pilot study. *Oncology Nursing Forum*, 36, 424-428.

วิทยานิพนธ์

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral dissertation หรือวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือ Master's thesis). ชื่อสถาบันการศึกษา, สถานที่พิมพ์.

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Kachornkittiya, N. (2012). *Antecedents and consequences of public service motivation of municipal employees in the three southern border provinces of Thailand* (Doctoral dissertation). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]

Nickels, D. W. (2005). *The relationship between IT-business alignment and organizational culture: An exploratory study* (Doctoral dissertation). University of Memphis, Memphis, TN.

Phuthorn, D. (2017). *Thai digital natives' awareness of copyright issues related to online manga and anime* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. [in Thai]

รายงานการวิจัย

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (รายงานการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Chitnomrath, T. (2011). *A study of factors regarding firm characteristics that affect financing decisions of public companies listed on the stock exchange of Thailand* (Research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University. [in Thai]

การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ชื่อเรื่องที่นำเสนอ. In ชื่อการประชุม (pp. เลขหน้า). ชื่อหน่วยงานที่จัดประชุม, สถานที่จัดประชุม. รหัส doi

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Jankingthong, K. (2019, July 12-13). Confirmatory factor analysis of organizational citizenship behavior of personnel in Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC). In *The 10th Hatyai National and International Conference* (pp. 1256-1265). Hatyai University, Songkhla. [in Thai]

Joko, J., & Hurriyati, R. (2020, February 7). Strengthening brand equity of local food to be a national brand class. In *3rd Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 57-61). doi: 10.2991/aebmr.k.200131.013

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. /หน่วยงาน. (ปีที่ปรับปรุงข้อมูล). ชื่อเรื่อง. จาก URL

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

CNN Wire Staff. (2011). *How U.S. forces killed Osama bin Laden*. Retrieved from <http://www.cnn.com/2011/WORLD/asiapcf/05/02/bin.laden.raid/index.html>

Wong, A. W. (2009). *Pregnancy postpartum infections*. Retrieved from <http://emedicine.medscape.com/article/796892-overview>

บทความในนิตยสาร/ หนังสือพิมพ์

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. อักษรนำชื่อกลางผู้แต่ง. (ปี, เดือน วัน). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้า.

กรณีผู้เขียนเป็นคนไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

Boonnoon, J. (2011, April 28). Manufacturers flood Thai market. *The Nation*, p. A7.
[in Thai]

Evans, R. (2009, November 18). Nation sign “free sky” accord. *Bangkok Post*, p. B6.

Kluger, J. (2008, January 28). Why we love. *Time*, pp. 54-60.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, pp. A1, A4.

การสัมภาษณ์ หรือวิธีอื่น ๆ ของการวิจัยเชิงคุณภาพ

*เฉพาะกรณีใช้ชื่อและนามสกุลจริงในการสัมภาษณ์

ชื่อสกุล, อักษรนำชื่อต้น. (ปี, เดือน วัน). ตำแหน่ง (สัมภาษณ์).

ในกรณีสัมภาษณ์เป็นภาษาไทย ให้ใช้รูปแบบเดียวกับชาวต่างชาติ และเพิ่ม [in Thai] ท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

- Robbins, E. (2010, June 20). *Tourist* (interview).

- Prakupaisarnwitthikid. (2015, March 15). *Monk* (interview). [in Thai]

- San, D. (2022, October 15). *Community board* (interview). [in Thai]

จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความ

บทบาทของผู้เขียน

1. ผู้เขียนต้องรับรองว่าบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์เป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และไม่ซ้ำซ้อนหรือละเมิดลิขสิทธิ์จากผลงานเขียนของผู้อื่น
2. บทความที่มีชื่อผู้เขียนหลายคน ต้องได้รับการยินยอมจากผู้เขียนทุกคน
3. ผู้เขียนต้องศึกษารายละเอียดคำแนะนำสำหรับผู้เขียน และเขียนบทความตามรูปแบบที่วารสารกำหนดให้มหาวิทยาลัยกำหนด
4. หากมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้ในบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ ผู้เขียนต้องทำการอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) และทำรายการอ้างอิงท้ายบทความ (Reference) ตามรูปแบบที่วารสารกำหนดให้มหาวิทยาลัยกำหนด
5. กรณีผู้เขียนเป็นนิสิตหรือนักศึกษา บทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ต้องแสดงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นหนึ่งในผู้เขียนร่วม
6. เนื้อหาทั้งหมดที่ปรากฏในบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน หากมีการละเมิดลิขสิทธิ์หรือบิดเบือนข้อมูลอันเป็นเท็จจากการวิจัย ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน แต่เพียงผู้เดียว

บทบาทของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการต้องพิจารณาคุณภาพบทความเบื้องต้นก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมิน โดยไม่มีอคติในทุกด้าน
2. บรรณาธิการต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนที่อาจพึงมีหรือพึงได้ จากการตอบรับบทความให้เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของวารสารมหาวิทยาลัย
3. ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความหนึ่ง ๆ บรรณาธิการต้องเก็บรักษาข้อมูลของการประเมินบทความนั้น ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อผู้เขียนและวารสารมหาวิทยาลัย
4. หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมินโดยทันที และดำเนินการติดต่อผู้เขียนหลัก เพื่อให้ผู้เขียนทำการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อบรรณาธิการจะได้นำไปใช้ประกอบในการตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์บทความนั้นต่อไป

บทบาทของผู้ประเมินบทความ

1. ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความหนึ่ง ๆ ผู้ประเมินต้องเก็บรักษาข้อมูลของการประเมินบทความนั้น ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อผู้เขียนและวารสารมหาวิทยาลัย

2. หากผู้ประเมินได้รับบทความซึ่งตนเองอาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมผู้ประเมินควรดำเนินการแจ้งให้บรรณาธิการทราบโดยทันที
3. ผู้ประเมินควรประเมินบทความภายในระยะเวลาที่วารสารหาได้ใหญ่วิชาการกำหนด
4. ผู้ประเมินควรประเมินบทความด้วยความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บทความที่ได้รับการประเมินมีคุณภาพทางวิชาการและผู้เขียนสามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้รับกลับไปแก้ไข เพื่อให้บทความมีความสมบูรณ์ทางวิชาการ และก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อไป



วารสารหาดใหญ่วิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

222 ถนนพลพิชัย-บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทรศัพท์ 0-7420-0347 โทรสาร 0-7442-5467