



วารสาร บริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Journal of Business Administration and
Social Sciences Ramkhamhaeng University

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561 Vol.1 No.2 May - August 2018 ISSN 2586-9906

บทความปริทัศน์

ปัญหาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

จำเนียร จวงตระกูล.....1

บทความวิชาการ

ศิลปะสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการ

ปรีชา เกาทอง.....22

บทความวิจารณ์หนังสือ

แผ่นดินจึงดาล : การเปลี่ยนผ่านในสภาพบังคับ เรื่อง “ทุนและรัฐไทย”

ศักดิ์กัฏ ขาวนวลลักษณสกุล.....40

บทความวิจัย

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชนิภา ช่วยระดม.....43

ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย

ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด

ชัยวุธ เจริญเฟื่องฟู.....56

ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ณภัสพิมุกข์ ศรีชะเลื้อ.....74

การพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา

บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ธนาภรณ์ ดาวลี.....86

การปฏิรูปพรรคการเมืองไทย

ยุพา ปราชญาณกุล.....99

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร

วิภาพร สิงห์บุตร.....110

ปัจจัยคุณภาพการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม

วิริยา ประสาธินบุตร.....125



สแกน QR CODE



วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาษาอังกฤษ: Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University

Website: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/ibas/index>

ISSN: Online ISSN: 2586-9914 Print ISSN: 2586-9906

ความเป็นมาวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะบริหารธุรกิจได้มีการประชุมคณะกรรมการวิชาการ และวิจัยครั้งที่ 8/2560 วันที่ 19 ธันวาคม 2560 และประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 20/2560 วันที่ 21 ธันวาคม 2560 มีมติให้จัดทำวารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีอ้างอิงไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ที่มีคุณภาพทางวิชาการในการพิจารณาและคัดเลือกบทความมาลงตีพิมพ์โดยทุกบทความต้องผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ตรงสาขาและบทความที่เขียนโดยนักวิชาการในสถาบันนั้นต้องให้ผู้ประเมินจากสถาบันภายนอกเป็นผู้พิจารณาเท่านั้นและบทความจากภายนอกให้นักวิชาการในสถาบันที่มีคุณสมบัติตาม สกอ. กำหนดเป็นผู้ประเมิน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของบทความก่อนลงตีพิมพ์ โดยผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมินบทความ (Double-blind peer review) การลงตีพิมพ์วารสารให้จัดทำเป็น 2 ลักษณะได้แก่ (1) การตีพิมพ์เป็นรูปเล่มวารสาร และ (2) ระบบการจัดการวารสารออนไลน์ Thai Journals Online (Thai JO) เป็นระบบการจัดการและตีพิมพ์วารสารออนไลน์. (e-Journal) ของประเทศไทย โดยให้ทั้ง 2 รูปแบบดังกล่าวมีลักษณะตรงกันทั้งเนื้อหาและรูปแบบองค์ประกอบในส่วนต่าง ๆ ภายใต้นามเดียวกัน **วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

เพื่อเป็นวารสารเผยแพร่ บทความวิชาการ และบทความวิจัยที่มาจากผลงานวิจัย จากคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักธุรกิจ นักศึกษา บุคลากร และผู้ที่มีความสนใจทางด้านวิชาการ ในรูปแบบบทความปริทัศน์ บทความวิชาการ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความวิจัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนโดยการตีพิมพ์เป็น 4 เดือน 1 ฉบับ (ปีละ 3 ฉบับ) และวารสารฉบับปฐมฤกษ์ฉบับที่ 1 ตั้งแต่มกราคม-เมษายน 2561 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2561 มีการตรวจสอบภาษาอังกฤษ และบทความจากนักวิชาการในต่างประเทศให้ถูกต้องตามหลักภาษาสากล และมีผู้ตรวจสอบกลั่นกรองจริยธรรมทางวิชาการในการตรวจสอบบทความก่อนตีพิมพ์



วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความคิดเห็นในงาน การศึกษาค้นคว้าและวิจัย ทางวิชาการ ในรูปแบบบทความวิชาการและวิจัยที่มีคุณภาพแก่บุคคลทั่วไป
2. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ บุคลากร นักศึกษา ได้ เสนอบทความ ในรูปแบบ บทความปริทัศน์ บทความวิชาการ บทความวิจารณ์หนังสือ บทความวิจัย ในสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ /สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
3. เปิดโอกาสให้สาขาวิชาต่าง ๆ ทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สื่อสารมวลชน และศิลปกรรมศาสตร์ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอบทความทาง วิชาการที่มีความคิดสร้างสรรค์กับศาสตร์ทางบริหารธุรกิจได้อย่างบูรณาการทางการศึกษาและ เป็นสหวิทยาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการนำมาใช้ประโยชน์พัฒนา ประเทศให้มีความเจริญยิ่งขึ้น

ขอบเขต

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบริบทการตีพิมพ์บทความใน สาขาวิชา บริหารธุรกิจและการจัดการ เศรษฐศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ ยังเปิดกว้างให้กับศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีผลงานบูรณาการกับศาสตร์ทางการบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ได้แก่ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สื่อสารมวลชน ศิลปกรรมศาสตร์และศาสตร์ต่าง ๆ ที่สามารถ บูรณาการได้อย่างเป็นรูปธรรม

อัตราค่าตีพิมพ์วารสาร บทความละ 3,500 บาท

เจ้าของวารสาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เริ่มเผยแพร่ ฉบับปฐมฤกษ์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2561 ทั้ง การตีพิมพ์เป็นรูปเล่ม วารสารและ ตีพิมพ์วารสารออนไลน์. (e-Journal) ในระบบการจัดการวารสารออนไลน์ Thai Journals Online (Thai JO)ของประเทศไทย

สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง



กำหนดเผยแพร่	4 เดือน 1 ฉบับ (3 ฉบับต่อปี) มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม
การเผยแพร่	มอบให้ห้องสมุดหน่วยงานรัฐบาล สถาบันการศึกษา
การติดต่อ	กองบรรณาธิการ วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะบริหารธุรกิจ ตึก 1 ห้อง 110 ชั้น 1 หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 e-mail: ibas.infor@gmail.com
พิมพ์ที่	สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ค่าสมาชิก	ปีละ 1,000 บาท
ราคาวารสาร	เล่มละ 400 บาท

- บทความทุกบทความ ได้รับการตรวจความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
- กองบรรณาธิการ มีผู้ทรงคุณวุฒิประจำจากภายนอก มากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
- ชื่อความและบทความในวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำวารสารฯ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กองบรรณาธิการ อนุญาตให้คัดลอกเพื่อการศึกษา โดยต้องระบุแหล่งอ้างอิง จากวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แต่ขอสงวนสิทธิ์ในการคัดลอกเชิงพาณิชย์



สารจากคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฉบับนี้เป็นฉบับที่ ๒ ที่คณะบริหารธุรกิจจัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ จากคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักธุรกิจ นักศึกษา บุคลากรและผู้สนใจในงานด้านวิชาการ โดยคณะผู้จัดทำมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการจนได้เป็นวารสารสื่อดิจิทัล (Online Journal System) ในระบบ Thai Journals Online (Thai Jo)

คณะบริหารธุรกิจ ขอขอบคุณคณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ กองบรรณาธิการทั้งภายนอกและภายในทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการทำให้วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและสังคมส่วนรวม

อ.กมล / อ.กมล

(รองศาสตราจารย์สุวรรณี เดชวรชัย)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



1. ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิสักดิ์ ลามเจริญทรัพย์ | อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 1.2 รองศาสตราจารย์ นพคุณ คุณาชีวะ | รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน |
| 1.3 ศาสตราจารย์พิเศษจิระโชค วีระสย | รักษาการผู้อำนวยการโครงการ |
| | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ |
| 1.4 รองศาสตราจารย์เริงรัก จำปาเงิน | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 1.5 ดร.สมศักดิ์ ไตรรักษา | นายกสมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิต |
| | ทางสังคมศาสตร์ |
| 1.6 รองศาสตราจารย์สุวรรณี เดชวรชัย | คณบดีคณะบริหารธุรกิจ |
| | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |

2. บรรณาธิการ/บรรณาธิการผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

- | | |
|---|---------------------|
| 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
|---|---------------------|

3. กองบรรณาธิการภายใน

- | | |
|---|---------------------|
| 3.1 ศาสตราจารย์ ดร. ปิยะฉัตร จารุธีรสานต์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3.2 รองศาสตราจารย์ ดร. รวิภา ธรรมโชติ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจรณ์ เซษฐสมน | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3.4 อาจารย์ ดร. ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3.5 อาจารย์ ดร. ประพันธ์ วงศ์บางโพ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3.6 อาจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ อันตระกูล | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3.7 อาจารย์ ดร. สุรพัฒน์ มังคะลี | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |

4. กองบรรณาธิการภายนอก

- | | |
|--|----------------------------|
| 4.1 ศาสตราจารย์ ดร. บัญชา สมบูรณ์สุข | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 4.2 ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จำเนียร จวงตระกูล | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 4.3 รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล ชันธิไชย | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรัณศุมาส เอ่งฉ้วน | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรันดร์ ทัพไชย | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4.6 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดนุลดา จามจุรี | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4.7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โวจน์นิตติกุล | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า |
| | เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |



- | | | |
|------|---|-------------------------------|
| 4.8 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณ คงรุ่งโชค | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| 4.9 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พัทธมา เอื้ออมรวิช | มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 4.10 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือตรี วิโรจน์ พิมานมาศสุริยา | มหาวิทยาลัยรังสิต |
| 4.11 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |

5. คณะกรรมการประจำกองบรรณาธิการ

- | | | |
|------|---|-----------------------------|
| 5.1 | รองศาสตราจารย์ชนบพันธุ์ เอี่ยมโสภาส | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.1 | รองศาสตราจารย์ณัฐชลัยย์ ตรรกวินุศศักดิ์ | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.3 | รองศาสตราจารย์สุภาพร ทีมาอุตมากร | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.4 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิจจา ฉลาดพจนพร | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.5 | อาจารย์ ดร. เปาว์ จำปาเงิน | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.6 | ดร. ปิ่นสอาด สหนาวิน | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.7 | นายธนกร ช่อไม้ทอง | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.8 | นางมยุรี ภูมิไพบูลย์ | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.9 | นางสาวพัชรินทร์ จงสุขไกล | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.10 | นางสาวทิพนาด ชาริรักษ์ | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.11 | นายชาติวี วงษ์แก้ว | กรรมการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.12 | นางดาราวรรณ คล่องณรงค์ | เลขานุการประจำกองบรรณาธิการ |
| 5.13 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สิริวิทยกุล | ผู้จัดการ |
| 5.14 | นางลักขิกา ขจัดภัย | ประจำกองจัดการ |
| 5.15 | นายพิษณุ กาญจนกุล | ประจำกองจัดการ |
| 5.16 | นายวัชร คงวัฒนากุล | เหรัญญิก |



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer review) ภายนอก

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. สมพงศ์ จัตุศิริ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร. เกษมสันต์ วิลาวรรณ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 3. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร. กล้าหาญ ญ น่าน | มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์ | มหาวิทยาลัยคริสเตียน |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เทพ จันทสุวรรณ | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนกวรรณ จันทร์เจริญชัย | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุมพล รอดแจ่ม | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมยศ อวเกียรติ | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อติลา พงศ์ยี่หล้า | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลักษณะมี งามมีศรี | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มานิตย์ สิงห์ทองชัย | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภิราช รัตนันต์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นะมิ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวสันต์ วงศ์ประสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ |
| 18. อาจารย์ ดร. วิภาดา ศรีจอมขวัญ | มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น |
| 19. อาจารย์ ดร. สุนน ไทยเกษม | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 20. อาจารย์ ดร. พิมพ์นา ศรีบุญยพรรัฐ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 21. อาจารย์ ดร. ยุพา ปราชญากุล | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 22. อาจารย์ ดร. ชิตวร ลีละผลิน | มหาวิทยาลัยสยาม |
| 23. อาจารย์ ดร. ปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยุธา | มหาวิทยาลัยปทุมธานี |
| 24. อาจารย์ ดร. ญาณกร ให้ประยูร | สถาบันรัชต์ภาคย์ |
| 25. ดร. สุานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์ | สมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ |
| 26. Professor Dr. Kooros Mahmoudi | Northern Arizona University, USA. |
| 27. Associate Professor Dr. Ian Smith | University of Sydney, Australia (Retired) |



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer review) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. ศาสตราจารย์พิเศษ พรณี ประเสริฐวงศ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สมพล ทุ่งหว้า
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ธัญปวีณ์ รัตนพงศ์พร
4. รองศาสตราจารย์ ดร. กฤติยา ยงวณิชย์
5. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ
6. รองศาสตราจารย์ ดร. แก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภีรภัทร ภักดิ์ศรี
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื่อ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.ท.หญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประชา ตันเสนีย์
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา ปิยะมโนธรรม
12. อาจารย์ ดร. พรมนัส สิริธวัชศรี
13. อาจารย์ ดร. นิลนารา วงษ์เกิด
14. อาจารย์ ดร. นรินทิพย์ ฉลาดพจนพร
15. อาจารย์ ดร. เมธาวี อนิวรรณพงศ์
16. อาจารย์ ดร. นารีนี แสงสุข
17. อาจารย์ ดร. ชาศิต สกอลอิสริยาภรณ์
18. อาจารย์ ดร. สนิทนุช นิยมศิลป์
19. อาจารย์ ดร. สุรเชษฐ์ ไชวเกียรติรุ่ง
20. อาจารย์ ดร. ปริญญภรณ์ แสงสุข
21. อาจารย์ ดร. เกรียงชัย ปึงประวัติ
22. อาจารย์ ดร. อรไท ชั่วเจริญ
23. อาจารย์ ดร. ปรมต วรรณบวร
24. อาจารย์ ดร. รุจิกาญจน์ สานนท์
25. อาจารย์ ดร. กรเอก กาญจนโกศล



บทบรรณาธิการ

คนบัติคณะบริหารธุรกิจ ได้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ตระหนักถึงภารกิจ และคุณค่าในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีการพัฒนาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมนโยบายในการจัดทำวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นวารสารของคณะบริหารธุรกิจฉบับแรกในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์วารสารวิชาการและวารสารสื่อดิจิทัล (Online Journal System) ด้วยการนำระบบ Thai Journals Online (Thai JO) เป็นระบบการจัดการ และตีพิมพ์วารสารวิชาการในรูปแบบวารสารออนไลน์ที่จะเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ความคิดในลักษณะของการเสนอบทความทางวิชาการ งานวิจัย ความคิดเห็นบทวิจารณ์และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมทั้งภารกิจที่จะจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัย รวบรวม เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผลการศึกษาวิจัยเหล่านั้น ไปสู่กลุ่มผู้อ่านที่เป็นนักวิชาการ นักศึกษา คณาจารย์ และประชาชนทั่วไปได้กว้างขวางในระดับสากล

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ ความคิดและพัฒนาการที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ตลอดจนความเคลื่อนไหวในแง่มุมต่างๆ ของวิทยาการอันหลากหลาย การอ่านวารสาร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการติดตามความรู้ใหม่เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ไปยังประชาคมวิชาการ ตลอดจนชุมชนเป้าหมายที่จะนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่และสนับสนุนให้คณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักธุรกิจ นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งบทความทางวิชาการในสาขาบริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้ามาเผยแพร่ โดยวารสารฯ นี้ได้เปิดกว้างให้กับศาสตร์ทางวิชาการในสาขาต่างๆ ที่สามารถนำมาบูรณาการทางองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์กับศาสตร์องค์ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ ศาสตร์องค์ความรู้ทางด้านสาขารัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ สื่อสารมวลชน และศาสตร์ต่างๆ ที่บูรณาการกับบริหารธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรมในเชิงสร้างสรรค์ทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ โดยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมทางธุรกิจ ให้มีการพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานทางวิชาการที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และเผยแพร่ผลงานอันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปต่อยอดองค์ความรู้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ

วารสารฯ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2561 นี้ ได้รวบรวมบทความจากหลากหลายสาขาวิชาไว้อย่างน่าสนใจ ทั้งบทความปริทัศน์จาก ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จำเนียร จวงตระกูล ในเรื่องปัญหาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ บทความวิชาการจาก ศาสตราจารย์เกียรติคุณปรีชา เกาทอง ในเรื่องศิลปะสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการ บทความวิจารณ์หนังสือ จาก พ.ต.อ.ดร.ศักดิ์ภัท เขาวินลักษณะสกุล ในเรื่องแผ่นดินจึงดาล: การเปลี่ยนผ่านในสภาพบังคับ เรื่อง ทุนและรัฐไทย ในแต่ละ



บทความในวารสารฉบับนี้ได้รับเกียรติจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเป็นบทความที่มีสาระความรู้ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์กับผู้อ่านอย่างยิ่ง และยังมีบทความวิจัยที่น่าสนใจจำนวน 7 บทความ ได้แก่ บทความเรื่อง (1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Application ในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ชนิภา ชวระระดม (2) ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา บริษัท สยามไวเนอร์ จำกัด โดย ชัยวุธ เจริญเฟื่องฟู (3) ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงาน เขตมโนบุรี กรุงเทพมหานคร โดย ณภัฏพิมุภักดิ์ ศรีชะเสื่อ (4) การพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทคิวิพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดย ธนภรณ์ ดาวลี (5) การปฏิรูปพรรคการเมืองไทย โดย ดร.ยุพา ปราชญ์ภูกุล (6) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร โดย วิภาพร สิงห์บุตร และ (7) ปัจจัยคุณภาพการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม โดย วิริยา ประสาธินบุตร

บทความในวารสารฉบับนี้ได้ให้ความรู้ที่มีความหลากหลายและมีความน่าสนใจ จะมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักศึกษา คณาจารย์ นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไปที่นำความรู้ทางวิชาการไปใช้ให้เกิดอรรถประโยชน์สำหรับตนเองและสังคมด้วยการนำความรู้ไปต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้สร้างสรรค์และมีคุณภาพให้เป็นรูปธรรม

กองบรรณาธิการหวังว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการสำหรับผู้อ่านทุกท่าน ถ้าท่านใดสนใจประสงค์ส่งบทความเพื่อเผยแพร่ กองบรรณาธิการยินดีรับตีพิมพ์ โดยต้องผ่านการพิจารณาก่อนกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอก และหากท่านมีข้อเสนอแนะประการใดที่มีประโยชน์โปรดส่งมาที่ email: ibas.infor@gmail.com กองบรรณาธิการยินดีน้อมรับคำแนะนำเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพวารสารให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไป

วารสารฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ได้แก่ คณะที่ปรึกษาวารสาร คณะบดีคณะบริหารธุรกิจ คณะกรรมการประจำกองบรรณาธิการและฝ่ายจัดทำ กองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายในและภายนอก ที่กรุณาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณผู้ส่งบทความและผู้อ่านทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจติดตามวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มาอย่างต่อเนื่อง พบกันใหม่ฉบับหน้า

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์)

บรรณาธิการ วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



สารบัญ

SAMPLE SIZE AND SAMPLING ISSUES IN QUALITATIVE RESEARCH

Jamnean Joungtrakul 1

ACADEMIC KNOWLEDGE OF CREATIVE ARTS

Preeecha Thaothong..... 22

BOOK REVIEW: แผ่นดินจึงดาล: การเปลี่ยนผ่านในสภาพบังคับ เรื่อง “ทุนและรัฐไทย”

Sakdipat Chaovaluksakul 40

MARKETING MIX FACTORS INFLUENCING THE SELECTION OF FOOD SERVICE ORDERS THROUGH THE FOOD PANDA APPLICATIONS IN BANGKOK

Chanipa Chuayradom 43

THE COMPETITIVE ADVANTAGES AFFECTING DECISION MAKING FOR INCREASING THE INVESTMENT OPPORTUNITY OF THAI WINE PRODUCTION AND EXPORT INDUSTRY IN THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: A CASE STUDY OF SIAM WINERY CO., LTD.

Chaiwoot Charoenfuangfu..... 56

HAPPINESS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICERS AND STAFF IN MINBURI DISTRICT OFFICE BANGKOK

Napatpimuk Srisasua 74

THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIORS ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR PROMOTING PERFORMANCE EFFICIENCY: A CASE STUDY OF THE KEWPIE (THAILAND) CO., LTD. YANNAWA DISTRICT, BANGKOK

Thanaporn Dowsee 86

THE REFORMATION OF THAI POLITICAL PARTIES

Yupa Prachayakul..... 99

WORK ENVIRONMENTAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT INFLUENCING GOOD MEMBERSHIP BEHAVIORS OF CENTRAL PERSONNEL IN CUSTOMS DEPARTMENT

Wipaporn Singbut..... 110

QUALITY MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING SATISFACTION OF BTS SKY TRAIN SERVICE USERS ON SUKHUMWIT AND SILOM LINES

Wiriya Prasaleebud..... 125



ปัญหาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ SAMPLE SIZE AND SAMPLING ISSUES IN QUALITATIVE RESEARCH

จำเนียร จวงตระกูล¹

Jamnean Joungtrakul, DBA, Ph.D.

บทคัดย่อ

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่นักวิจัยใหม่ในประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นปัญหาที่ว่า (1) จะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่าไรจึงจะเป็นการเพียงพอ? และ (2) จะเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใดจึงจะถูกต้องตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพแต่ละแบบ? เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพมียุทธศาสตร์การวิจัยหลายแบบซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละยุทธศาสตร์การวิจัยนั้นก็แตกต่างกันไป จึงมักก่อให้เกิดความสับสนขึ้นแก่นักวิจัยใหม่หรือนักวิจัยที่เริ่มต้นทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ในปัจจุบันการวิจัยเชิงคุณภาพในประเทศไทยโดยทั่วไปมักมีการกำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างที่แน่นอนตายตัวเอาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการของการวิจัยเชิงคุณภาพ ในขณะเดียวกันตำราหรือเอกสารทางวิชาการที่นำเสนอรายละเอียดในประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นภาษาไทยยังมีไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และทำความเข้าใจในเรื่องนี้ได้ บทความนี้มีวัตถุประสงค์หลักที่จะตอบคำถามสำคัญสองประการที่นำเสนอไว้ข้างต้นโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็นสี่ส่วน ประกอบด้วย (1) บทนำ เพื่อนำเสนอปัญหา ที่มาของปัญหา ความสำคัญของปัญหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษา (2) แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ (3) แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ (4) สรุป อภิปราย และเสนอแนะ เพื่อสรุป และอภิปรายผลการศึกษา และนำเสนอข้อเสนอนแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่การทำการวิจัยเชิงคุณภาพในประเทศไทยต่อไป

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงคุณภาพ การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

¹ ศาสตราจารย์พิเศษ ประจักษ์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสต์ ประเทศเกาหลีใต้



ABSTRACT

Determining the sample size and the sampling method in qualitative research is one of the most challenging and confusing issues for novice researchers and those who are newly begin conducting qualitative research, especially in Thailand. The two most problematic questions are: (1) How is an acceptable sample size determined in qualitative research? and (2) What are appropriate sampling methods to be chosen for each qualitative research project applying different qualitative research strategies? These problems are due to the fact that there are several different approaches or strategies available to qualitative researchers and such different strategies require different sample sizes and sampling techniques. In some cases, a specific sampling technique is used for a specific qualitative research strategy. For example, theoretical sampling is specifically used for Grounded Theory. Currently, qualitative researchers in Thailand normally specify a fixed sample size and do not provide a justification or rationale in applying the sample size and sampling procedures. At the same time, the research literature related to how to determine sample size and sampling procedures in Thailand is very limited and is generally insufficient to give a better understanding about these issues. This paper aims to answer the two major questions posed above and is divided into four parts: (1) Introduction to and significance of the problem, as well as an outline of the content of the paper; (2) The concept of sample size in qualitative research; (3) The concept of sampling techniques in qualitative research; (4) Conclusion, discussion of the findings from the study; and recommendations.

Keywords: Qualitative research, Sample size, Sampling method

บทนำ

การวิจัยเชิงคุณภาพมีความแตกต่างจากการวิจัยเชิงปริมาณแบบตรงกันข้าม ทั้งนี้เนื่องจากนักวิจัยสองแบบนี้ยึดถือความเชื่อพื้นฐาน (Basic belief) หรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือปรัชญา (Philosophy) (Creswell, 2013; Guba, 1990; Guba & Lincoln, 1989; Rahi, 2017; จำเริญร จวงตระกูล, 2553; 2560; 2561) ที่แตกต่างกันเป็นแบบตรงกันข้าม กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณอาศัยความเชื่อพื้นฐานหรือกระบวนทัศน์ที่ว่าความรู้มีอยู่แล้วไม่ต้องสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่เป็นแต่เพียงนำเอาความรู้หรือ



ทฤษฎีที่มีอยู่แล้วมาทดสอบ หรือยืนยัน และนำไปสู่สามัญการ (Generalization) ใช้งานต่อไปได้เลย กระบวนทัศน์นี้ เรียกว่า กระบวนทัศน์ปฏิฐานนิยม (Positivism) (Creswell, 2009; Rahi, 2017; จำเนียร จวงตระกูล, 2553; 2560; 2561) ลักษณะการดำเนินการวิจัยเป็นลักษณะที่มีการกำหนดแนวทางไว้ล่วงหน้าเป็นการตายตัวไม่มีความยืดหยุ่นเพราะต้องนำทฤษฎีที่มีอยู่แล้วมาเป็นตัวตั้งเสียก่อน ถ้าไม่มีทฤษฎีก็ไม่สามารถทำการวิจัยได้ โดยมีการนำตัวเลขหรือสถิติ เข้ามาช่วยเป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นอาศัยกระบวนทัศน์ที่ว่า ความรู้ยังไม่มีหรือมีก็ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการดำรงชีวิตหรือการดำเนินการต่างๆ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องสร้างความรู้หรือทฤษฎีใหม่ขึ้นมาใช้งานอย่างต่อเนื่อง และเนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยเพื่อสร้างความรู้หรือทฤษฎีใหม่จึงไม่ต้องใช้ทฤษฎีเป็นตัวตั้งในการทำวิจัย กระบวนทัศน์นี้เรียกว่า กระบวนทัศน์สร้างสรรค์นิยม (Constructivism) (Creswell, 2009; Rahi, 2017; จำเนียร จวงตระกูล, 2553; 2560; 2561) การดำเนินการวิจัยมีลักษณะที่ยืดหยุ่นเป็นไปตามสถานการณ์ที่เป็นจริงตามธรรมชาติ ยึดถือข้อมูลที่เป็นจริงจากผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก นำมาทำการวิเคราะห์สร้างเป็นความรู้หรือทฤษฎีใหม่ขึ้นมาเพื่อใช้งานต่อไป การวิจัยเชิงคุณภาพจึงไม่ใช่ตัวเลขหรือสถิติเป็นเครื่องมือช่วยในการวิจัย จากข้อแตกต่างดังกล่าวนี้นำไปสู่ปัญหาหลายประการสำหรับนักวิจัยที่คุ้นเคยกับการวิจัยเชิงปริมาณอยู่แล้วหันมาเริ่มทำการวิจัยเชิงคุณภาพหรือนักวิจัยใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่ว่า จะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยอย่างไร และจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใด จึงจะถูกต้องตามหลักวิชาการในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณนั้นจะต้องมีการกำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างที่แน่นอนตายตัวไว้เป็นการล่วงหน้าเสียก่อนจึงจะดำเนินการเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการต่างๆ ได้ (Babbie, 2008; Joungtrakul, 2016; Kothari, 2004; จำเนียร จวงตระกูล, 2553; 2560; 2561) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นนักวิจัยไม่สามารถ กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างที่แน่นอนตายตัวไว้ล่วงหน้าได้เนื่องจากยังไม่ทราบแน่ชัดว่าข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลจะไปถึงจุดอิ่มตัว (Saturation) เมื่อใด ดังนั้น การวิจัยเชิงคุณภาพจึงต้องทำการเก็บข้อมูลไป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปด้วยในเวลาเดียวกันเพื่อที่จะทราบได้ว่าข้อมูลจะอิ่มตัวเมื่อใดแล้วจึงหยุดเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้การวิจัยเชิงคุณภาพยังมียุทธศาสตร์การวิจัยให้เลือกใช้หลายแบบ ซึ่งในแต่ละแบบนั้นการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างก็มีความแตกต่างกันไป (Creswell, 2013; Higginbottom, 2004; จำเนียร จวงตระกูล, 2553; 2560; 2561) จึงก่อให้เกิดความสับสนขึ้นแก่นักวิจัยดังกล่าวมาแล้ว ในขณะเดียวกัน ในปัจจุบันนี้ตำราหรือเอกสาร และบทความหรือรายงานทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพยังมีไม่เพียงพอที่จะศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ (Onwuegbuzie & Leech, 2007)



เนื่องจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นส่วนสำคัญในการออกแบบและการดำเนินการวิจัยรวมทั้งคุณภาพหรือความน่าเชื่อถือของการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะกลุ่มตัวอย่างคือแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่จะนำไปตอบโจทย์หรือคำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ถ้าหากได้ข้อมูลไม่ตรงก็จะทำให้คุณค่า และความน่าเชื่อถือของงานวิจัยด้อยไปหรืออาจจะไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เลยจนกลายเป็นการสูญเสียเปล่า เนื่องจากการวิจัยที่มีคุณภาพสูงนั้นต้องอาศัยหรือมีพื้นฐานมาจากข้อมูลที่มีคุณภาพซึ่งก็ไปจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ถูกต้องเหมาะสมนั่นเอง (Joungtrakul, Sheehan, & Aticomswan, 2013; Onwuegbuzie & Leech, 2007) นอกจากนี้ การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างยังมีความสำคัญต่อการออกแบบและการวางแผนในการดำเนินการวิจัย ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และทรัพยากรต่างๆ ในการวิจัย (Onwuegbuzie & Leech, 2007) รวมทั้งคุณภาพของงานวิจัยอีกด้วย ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเพื่อตอบคำถามสองคำถามที่นำเสนอไว้ข้างต้น โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็นสี่ส่วนประกอบด้วย (1) บทนำ คือส่วนนี้เพื่อนำเสนอปัญหา ที่มาของปัญหา ความสำคัญของปัญหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษา (2) แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ (3) แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ (4) สรุป อภิปราย และเสนอแนะ เพื่อสรุปผลการศึกษา และอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาพร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์แก่การทำการวิจัยเชิงคุณภาพในประเทศไทยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ความหมายของตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การทำความเข้าใจกับ ตัวอย่าง หรือ Sample ต้องทำความเข้าใจกับ ประชากร (Population) ด้วย ประชากร หมายถึง บุคคลทุกคน หรือ สิ่งของทุกชิ้น ที่นักวิจัยต้องการจะทำความเข้าใจ (Rahi, 2017) หรือกลุ่มคนอันเป็นฐานในการที่นักวิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ที่เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Asiamah, Mensah, & Oteng- Abayie, 2017) หรือสิ่งทั้งหมดที่นักวิจัยต้องการข้อมูลจากสิ่งเหล่านั้น หรือ “the total of items about which information is desired” (Asiamah, Mensah, & Oteng- Abayie, 2017) หรือกลุ่มหรือผลรวมที่นักวิจัยสนใจที่จะศึกษา และใช้เป็นฐานในการสามัญการ (Generalization) (Babbie, 2008) ถ้าจะกล่าวให้ชัดขึ้น ประชากรคือ กลุ่มคน หรือ สิ่งของทั้งหมดที่นักวิจัยต้องการจะศึกษาหรือทำการวิจัย เช่น นักวิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าเพราะเหตุใดแรงงานนอกระบบจึงไม่สนใจที่จะสมัครเข้าเป็น



ผู้ประกันตนตามมาตรา 44 ของกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม สมมุติว่า แรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีจำนวน 21 ล้านคน แรงงานนอกระบบจำนวน 21 ล้านคน นี้ถือเป็นกลุ่มคนที่นักวิจัยสนใจที่จะศึกษา จึงถือว่าเป็นประชากรของโครงการวิจัยนี้ และเนื่องจากจำนวนคนที่ศึกษานี้มีจำนวนมากนักวิจัยจึงอาจจะไม่สามารถไปเก็บข้อมูลจากแรงงานนอกระบบทั้ง 21 ล้านคนได้ เนื่องจากปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านเวลา ด้านงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ที่จะใช้ในโครงการวิจัยไม่เพียงพอ จึงได้มีการกำหนดให้ศึกษาหรือเก็บข้อมูลจากแรงงานนอกระบบจำนวนหนึ่งที่เป็นตัวแทนของแรงงานนอกระบบ 21 ล้านคนนี้ เช่น 400 คน เป็นต้น ดังนั้นตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัยนี้ คือ แรงงานนอกระบบจำนวน 400 คน โดยถือว่านักวิจัยเก็บข้อมูลจาก 400 คนนี้ ก็เท่ากับเก็บข้อมูลจาก 21 ล้านคน

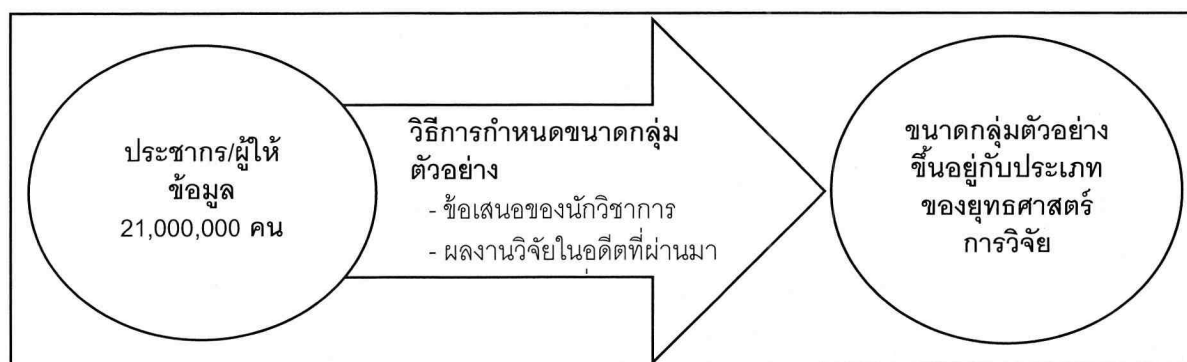
คำว่า ตัวอย่าง ในภาษาไทยจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 จะมีความหมายเป็นสองนัย กล่าวคือ น. สิ่งที่น่ามาอ้างเพื่อแสดงให้เห็นลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด เช่น ยกตัวอย่าง...ว. ที่แสดงแบบอย่างหรือคุณภาพเป็นต้น แทนส่วนทั้งหมดของสิ่งนั้นๆ ของตัวอย่าง, ที่ทำให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ครูตัวอย่าง นาตัวอย่าง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554) ส่วนในภาษาอังกฤษนั้น คือ Sample ซึ่งถ้าเป็นคำนาม หมายถึง a small part of anything or one of a number, intended to show the quality, style, or nature of the whole; specimen. (Sample. Online) หมายถึง ส่วนขนาดเล็ก ของสิ่งใดๆ หรือหนึ่งในจำนวน ที่ตั้งใจใช้เพื่อแสดงถึงคุณภาพ สไตล์ หรือลักษณะธรรมชาติของทั้งหมด และในทางสถิติหมายถึง a subset of a population: to study a sample of the total population. (Sample. Online) หมายถึง ชุดย่อยของประชากร เพื่อศึกษาตัวอย่างของประชากรทั้งหมด ซึ่งก็คล้ายกับที่ Onwuegbuzie and Leech (2007) ได้นำเสนอคำแปลจาก The American Heritage College Dictionary ไว้ คือ a portion, piece, or segment that is representative of a whole. คือ ส่วนหนึ่ง ชิ้นหนึ่ง หรือภาคหนึ่งที่เป็นตัวแทนของทั้งหมด"

ดังนั้น ตัวอย่าง ในทางการวิจัยจึงหมายถึง คนหรือสิ่งของจำนวนหนึ่งที่ใช้เป็นตัวแทนของคนหรือสิ่งของทั้งหมดที่นักวิจัยต้องการจะศึกษา อย่างไรก็ตาม คำว่าประชากรนั้น นิยมใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะเรียกว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) หรือในการวิจัยเชิงคุณภาพพหุศาสตร์แบบการวิจัยวัฒนธรรม (Ethnographic Research) จะเรียกว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) (Kun, Kassim, Howze, & MacDonald, 2013; M. Marshall, 1996; McKenna & Main, 2013)



วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการวิจัยเชิงปริมาณหลายประการ เช่น ประการแรก ด้านจำนวนของตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่การพิสูจน์หรือยืนยันทฤษฎีและมุ่งที่จะนำผลการพิสูจน์หรือยืนยันนั้นไปใช้สามัญการกับประชากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในวงกว้างจึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่แต่ไม่ต้องลงลึก ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำความเข้าใจ และสร้างความรู้จากผู้ให้ข้อมูล และเก็บข้อมูลในเชิงลึกจึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อย แต่จะต้องเก็บข้อมูลลงลึกในรายละเอียดมาก (Dworkin, 2012; Onwuegbuzie & Leech, 2007) ประการที่สอง ด้านความยืดหยุ่น ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นนักวิจัยไม่สามารถกำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างที่มีจำนวนแน่นอนตายตัวลงไปล่วงหน้าได้ ทั้งนี้เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจะสิ้นสุดลงได้ก็ต่อเมื่อข้อมูลมีการอิ่มตัวแล้วเท่านั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นเพียงตัวเลขประมาณการเท่านั้น แต่ในการวิจัยเชิงปริมาณ นักวิจัยจะต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนตายตัวไว้เป็นการล่วงหน้า (Fusch & Ness, 2015; Guest, Bunce, & Johnson, 2006) ประการที่สาม ด้านความหลากหลาย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมีความแตกต่างกันตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพที่เลือกใช้ดำเนินการในแต่ละโครงการวิจัย ซึ่งมีจำนวนที่ไม่เท่ากัน และมีความหลากหลายแตกต่างจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Creswell, 2013; Onwuegbuzie & Leech, 2007) ประการที่สี่ ด้านวิธีการ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณมีวิธีการในการกำหนดสามารถแยกได้สามกลุ่มวิธี ประกอบด้วย (1) การคำนวณโดยใช้สูตรสำเร็จแบบต่างๆ เช่นตามที่อธิบายไว้โดย Burmeister & Aitken (2012); Noordzij, Tripepi, Dekker, Zoccali, & Tanck (2010); (2) การกำหนดโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปต่างๆ เช่น ตารางของ Yamane (1973) หรือตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และ (3) วิธีการอื่นๆ เช่น กำหนดตามแนวทางสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ตามที่อธิบายไว้ใน Iacobucci (2010); Kock & Hadaya (2018) เป็นต้น ส่วนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถแบ่งออกได้เป็นสามกลุ่มวิธี เช่นเดียวกัน ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากภาพ 1 จะเห็นว่าวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการสำคัญ 3 กลุ่มวิธี คือ (1) กำหนดตามข้อเสนอของนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพ (2) กำหนดจากงานวิจัยในอดีตที่ปัญหา และการออกแบบการวิจัยคล้ายคลึงกัน และ (3) กำหนดโดยการให้เหตุผลภายในโดยใช้สถิติแสดงจุดอิมตัวในข้อมูล (B. Marshall, Cardon, Poddar, & Fontenot, 2013) ดังจะได้อธิบายโดยสังเขปดังต่อไปนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากข้อเสนอของนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพ อาศัยข้อเสนอจากนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ นักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพได้เสนอขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ซึ่งมีความแตกต่างกันไป (B. Marshall et al., 2013) ดังตัวอย่างในตาราง 1 ซึ่งแบ่งตามกลุ่มยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพ 5 กลุ่มตามที่ Creswell (1998, 2007, 2013) จัดแบ่งไว้

ตาราง 1

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เสนอโดยนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพตามยุทธศาสตร์การวิจัยห้าแบบ

ยุทธศาสตร์การวิจัย	นักวิชาการผู้เสนอ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
1. การศึกษาชีวประวัติ/บรรยาย (Biography/Narrative)	Creswell, 2013	1	
2. การศึกษาปรากฏการณ์ (Phenomenology)	Denzin and Lincoln, 1994, cited in B. Marshall et al., 2013	ประมาณ 6	
	Kuzel, 1999, cited in B. Marshall et al., 2013	6-8	
	Morse, 2000, cited in B. Marshall et al., 2013	6-10	



ยุทธศาสตร์การวิจัย	นักวิชาการผู้เสนอ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
	Creswell, 1998; Moser & Korstjens, 2018	ประมาณ 10	
3. การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี (Grounded Theory)	Creswell, 1998; Moser & Korstjens, 2018; Morse, 2000, cited in B. Marshall et al., 2013	20-30	
	Creswell, 2007, 2013	20-60	
	Denzin & Lincoln, 2005	30-50	
	Morse, 1994, cited in B. Marshall et al., 2013	30-50	สัมภาษณ์หรือสังเกต
4. การศึกษาวัฒนธรรม (Ethnography)	Moser & Korstjens, 2018	25-50	
5. การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study)	Yin, Cited in B. Marshall et al., 2013	แหล่งข้อมูลอย่างน้อย 6	
	Creswell, 2007	4 หรือ 5 กรณี สัมภาษณ์ 3-5 ครั้ง ต่อกรณี	

ที่มา: ดัดแปลงจาก Creswell, 1998, 2007, 2013; B. Marshall et al., 2013; Moser & Korstjens, 2018.

จากตาราง 1 จะเห็นว่า นักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพได้เสนอขนาดกลุ่มตัวอย่างตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพแบบต่างๆ ไว้แตกต่างกัน ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาก็คือ นักวิชาการเหล่านี้ไม่นำเสนอหลักการและเหตุผล (Rationale) ประกอบไว้ (B. Marshall et al., 2013; Onwuegbuzie & Leech, 2007) อย่างไรก็ตาม อาจเป็นไปได้ว่านักวิชาการเหล่านี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาหรืออาศัยข้อมูลจากผลงานวิจัยที่ผ่านมาเป็นฐานในการกำหนดและนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการศึกษาว่า แนวโน้มของตัวเลขในขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นักวิชาการเสนอไว้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ B. Marshall et al. (2013) วิธีการนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าวิธีใช้หลักการพื้นฐานหรือหลักการทั่วไป (Rule of thumb) ซึ่งนำเสนอไว้โดย Sim, Saunders, Waterfield, & Kingstone (2018) ทั้งนี้ ข้อมูลที่นำเสนอไว้มีความคล้ายคลึงกับที่ได้นำเสนอไว้ในตาราง 1 ข้างต้น ข้อพิจารณาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ข้อเสนอของนักวิชาการเหล่านี้เป็นเพียงข้อเสนอโดยการประมาณการที่สามารถใช้ได้ในการออกแบบ และการวางแผนการวิจัย เนื่องจากในการดำเนินการวิจัยนั้นนักวิจัยจะต้อง



เก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไปจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว ดังนั้น แม้นักวิจัยจะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้แล้วก็ตาม นักวิจัยยังจะต้องยึดหลักของการอิ่มตัวของข้อมูลซึ่งจะเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ดังนั้น นักวิจัยจึงควรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งระบุเงื่อนไขประกอบไว้ด้วย

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากงานวิจัยในอดีตที่ปัญหา และการออกแบบการวิจัยคล้ายคลึงกัน วิธีการนี้เป็นการศึกษาจากผลงานวิจัยในอดีตที่ทำการวิจัยในประเด็นปัญหาที่คล้ายคลึงกัน และมีการออกแบบการวิจัยที่คล้ายคลึงกันด้วย การศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมาให้ดูจุดอิ่มตัวของข้อมูลในงานวิจัยเหล่านั้นแล้วนำมาเป็นฐานในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการออกแบบ และวางแผนการวิจัย (B. Marshall et al., 2013; Onwuegbuzie & Leech, 2007) ด้วยวิธีการนี้จะช่วยให้นักวิจัยสามารถนำเสนอหลักการและเหตุผลในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยของตนได้อย่างมีเหตุผล

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการให้เหตุผลภายในโดยใช้สถิติแสดงจุดอิ่มตัวในข้อมูล วิธีการนี้เป็นการนำข้อมูลจากงานวิจัยเชิงคุณภาพตามยุทธศาสตร์แบบต่างๆ มาคำนวณหาจุดอิ่มตัวของข้อมูลโดยใช้สถิติในการคำนวณ วิธีการนี้นำเสนอโดย B. Marshall et al. (2013) ทั้งนี้ได้จัดทำตาราง และกราฟผลของการคำนวณนำเสนอไว้เป็นแนวทาง ผลการศึกษาล้วนใหญ่สอดคล้องกับข้อเสนอของนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพตามที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น จุดเด่นของวิธีการนี้ก็คือ มีวิธีการคำนวณโดยใช้สถิติแสดงให้เห็นความน่าเชื่อถือของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อเสนอสังเกตก็คือ วิธีการนี้พยายามทำการวิจัยเชิงคุณภาพให้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และแม้ว่าจะสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติออกมาแล้วก็ตามผลการคำนวณก็ยังไม่สามารถใช้เป็นข้อยุติได้ แต่จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของการอิ่มตัวของข้อมูลเช่นกัน นอกจากนี้ ยังมีวิธีการคำนวณในทำนองเดียวกันนี้อีกหลายงาน เช่น Sim et al. (2018); van Rijnsoever (2017) เป็นต้น

วิธีการกำหนดจุดอิ่มตัวของข้อมูล

ความหมายของการอิ่มตัวของข้อมูล โดยทั่วไปแล้วการอิ่มตัวของข้อมูลหมายถึงการที่นักวิจัยเชิงคุณภาพทำการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไปจนถึงจุดหนึ่งที่ไม่มียุทธศาสตร์ใหม่ (New codes) หรือแนวคิดใหม่ (New concepts) เกิดขึ้นอีกจากการวิเคราะห์ข้อมูล (O' Reilly & Parker, 2013; Van Rijnsoever, 2017) การอิ่มตัวของข้อมูลใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพตามยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี (Grounded theory) (Glaser & Strauss, 1967) อันเป็นการอิ่มตัวทางทฤษฎี (Theoretical saturation) ซึ่งไม่ได้หมายความว่า การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลถึงจุดที่ไม่มีความคิดใหม่ (New ideas) เกิดขึ้นมา แต่หมายความว่าข้อสรุปของความคิด (Categories) มีครบถ้วน และความแปรปรวนต่างๆ ระหว่างข้อสรุปของความคิดทั้งหลายได้มีการอธิบาย อีกทั้งความสัมพันธ์ของข้อสรุปของความคิดเหล่านี้ได้มีการทดสอบ ยืนยัน และก่อให้เกิดทฤษฎีขึ้น (Green & Thorogood, 2004; O' Reilly & Parker, 2013)



นอกจากนี้ได้มีการนำไปใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทั่วไปด้วยเรียกว่า การอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) และการอิ่มตัวของธีม (Thematic saturation) ซึ่งก็หมายถึงการที่นักวิจัยเชิงคุณภาพจะต้องทำการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อเนื่องไปจนกว่าจะไม่มีอะไรที่เป็นแบบแผนใหม่ขึ้นมาจากข้อมูลอีก (Fusch & Ness, 2015; Guest et al., 2006; O' Reilly & Parker, 2013; Saunders et al., 2017) นั่นเอง

วิธีการกำหนดการอิ่มตัวของข้อมูล ในที่นี้จะได้นำเสนอ 2 วิธีคือ วิธีการแรก กระทำโดยการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูล กล่าวคือ ถึงจุดที่ไม่มีรหัส แนวความคิด ความคิด หรือแบบแผนใหม่เกิดขึ้นจากข้อมูล ดังได้กล่าวมาแล้ว (Fusch & Ness, 2015; Guest et al., 2006; O' Reilly & Parker, 2013) ส่วนวิธีที่สองนั้น เป็นวิธีการคำนวณหาจุดอิ่มตัวคล้ายกับการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิธีที่นำเสนอโดย Tran, Porcher, Tran, & Ravaud (2016) เป็นต้น วิธีการนี้เป็นการคำนวณหาธีม (Theme) ที่จะเพิ่มขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเพิ่มจำนวนตัวอย่างซึ่งช่วยให้สามารถทำนายจุดอิ่มตัวของข้อมูลได้ อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นเพียงวิธีการคำนวณเพื่อทำนายจุดอิ่มตัวของข้อมูล การกำหนดการอิ่มตัวของข้อมูลยังต้องใช้วิธีการเก็บข้อมูลควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูลจนถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูลเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทั่วไป

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการที่แตกต่างจากการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ มีนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพหลายท่านได้นำเสนอวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ 16 วิธี เช่น Creswell (2013); Miles and Huberman (1994); Suri (2011) เป็นต้น ซึ่งจำเนียร จวงตระกูล (2553) ได้นำเสนอเป็นภาษาไทยไว้ดังในตาราง 2



ตาราง 2

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ 16 วิธี

ที่	วิธีการสุ่มตัวอย่าง	วัตถุประสงค์ในการใช้งาน
1	แบบการผันแปรสูงสุด (Maximum variation)	ใช้เพื่อบันทึกความหลากหลายของการผันแปรของตัวอย่าง และเพื่อระบุแบบแผนที่เป็นแบบเดียวกันที่สำคัญ
2	แบบที่ตัวอย่างมีความเหมือนกัน (Homogeneous)	ใช้เพื่อบันทึก ตัดทอน หรือทำให้ง่ายขึ้น และเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์แบบเป็นกลุ่ม
3	แบบกรณีวิกฤต (Critical case)	ใช้เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้อย่างมีเหตุผล และสามารถให้ข้อมูลกับกรณีอื่นได้มากที่สุด
4	แบบการใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory-based)	ใช้เพื่อบันทึกตัวอย่างข้อความคิดทางทฤษฎี และการอภิปรายทฤษฎี และการตรวจสอบทฤษฎี
5	แบบยืนยันและไม่ยืนยันกรณี (Confirming and disconfirming cases)	ใช้เพื่ออภิปรายในการวิเคราะห์เริ่มต้น การค้นหาข้อบกพร่อง และการค้นหาการผันแปร
6	แบบขั้วก่อนหิมะหรือห้วงโซ่หรือบอกต่อ (Snowball or chain)	ใช้เพื่อระบุกรณีที่น่าสนใจจากบุคคลผู้รู้จักบุคคลที่กรณีนั้นซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้มาก
7	แบบกรณีที่รุนแรงที่สุดหรือผิดปกติ (Extreme or deviant case)	ใช้เพื่อเรียนรู้จากการกระทำหรือปรากฏการณ์ที่ผิดปกติที่น่าสนใจ
8	แบบกรณีปกติ (Typical case)	ใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความปกติหรืออัตราเฉลี่ย
9	แบบเข้มข้น (Intensity)	ใช้เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นกรณีที่มีข้อมูลมากที่สุดที่แสดงให้เห็นถึงปรากฏการณ์ที่เข้มข้นแต่ก็ไม่ถึงขั้นสุดโต่ง
10	แบบกรณีที่มีความสำคัญทางการเมือง (Politically important case)	ใช้เพื่อบันทึกความสนใจที่พึงปรารถนาหรือหลีกเลี่ยงการดึงดูดความสนใจที่ไม่พึงปรารถนา
11	แบบกระจายอย่างจงใจ (Random purposeful)	ใช้เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้แก่ตัวอย่างในกรณีที่ตัวอย่างที่จะเลือกนั้นมีจำนวนมาก
12	แบบจงใจที่มีการแบ่งชั้น (Stratified purposeful)	ใช้เพื่อแสดงให้เห็นกลุ่มย่อย และอำนวยความสะดวกในการเปรียบเทียบ
13	แบบกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า (Criterion)	ใช้เพื่อเลือกเฉพาะกรณีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้นมีประโยชน์ในการประกันคุณภาพ
14	แบบใช้โอกาสที่เกิดขึ้น (Opportunistic)	ใช้เพื่อติดตามแนวทางใหม่ที่เกิดขึ้น ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝันให้เป็นประโยชน์
15	แบบหลายอย่างหรือแบบผสม (Combination or mixed)	ใช้เพื่อตรวจสอบข้อมูลแบบรอบทิศทางเพื่อความยืดหยุ่นเป็นไปตามความสนใจหรือความต้องการหลายด้าน



ที่	วิธีการสุ่มตัวอย่าง	วัตถุประสงค์ในการใช้งาน
16	แบบใช้ความสะดวกเป็นตัวตั้ง (Convenience)	ใช้เพื่อประหยัดเวลา เงิน และพลังความพยายาม แต่มีข้อเสียทางด้านข้อมูล และความน่าเชื่อถือ

ที่มา: ดัดแปลงจาก จำเนียร จวงตระกูล, 2553, หน้า 172-173.

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่าวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นการสุ่มแบบจงใจ (Purposeful) (Miles & Huberman, 1994; Suri, 2011) ตามที่แสดงไว้ 16 วิธี อย่างไรก็ตามในส่วนนี้จะได้เลือกอธิบายวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้โดยทั่วไป และโดยเฉพาะตามยุทธศาสตร์การวิจัยเพียงบางส่วน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพที่สำคัญ 5 วิธี

ที่	วิธีการสุ่มตัวอย่าง	คำอธิบาย	ผู้เขียน
1	แบบจงใจ (Purposeful sampling)	การสุ่มตัวอย่างแบบนี้มีแบบย่อยสองแบบคือ แบบชั้นภูมิ (Stratified purposeful sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างแบบหลายชั้นโดยเลือกตัวอย่างมาจากแต่ละชั้นซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกรอบตัวอย่างที่สมบูรณ์ในทุกๆ ชั้น กับแบบเลือกโดยการสุ่ม (Purposeful random sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างจากประชากรโดยที่ทุกคนมีโอกาสที่จะได้รับเลือกเท่าๆ กันโดยไม่เจาะจง	Palinkas et al., 2015; Suri, 2011
2	แบบกำหนดเกณฑ์ (Criterion sampling)	การสุ่มตัวอย่างวิธีนี้เป็นากำหนดเกณฑ์ไว้ล่วงหน้าเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือเพื่อคัดออกจากกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion/exclusion) เช่น ประสบการณ์ ตำแหน่ง หรืออายุงาน เป็นต้น การสุ่มตัวอย่างแบบนี้ใช้กับยุทธศาสตร์การวิจัยแบบการศึกษาปรากฏการณ์	Moser & Korstjens, 2018; Suri, 2011
3	แบบเชิงทฤษฎี (Theoretical sampling)	การสุ่มตัวอย่างแบบนี้เป็นกระบวนการเก็บข้อมูลที่มุ่งก่อให้เกิดทฤษฎีโดยไม่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าจากกลุ่มประชากรวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบนี้ใช้ในการวิจัยที่ใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี เป็นการเลือกตัวอย่างเพิ่มจากเหตุการณ์ งาน กิจกรรม ประชากร และอื่นๆ เพื่อมุ่งก่อให้เกิดข้อความคิดทางทฤษฎี มีการเปรียบเทียบระหว่าง	Charmaz, 2000; Draucker, Martsolf, Ross, & Rusk, 2007; Glaser & Strauss, 1967; A. Strauss & Corbin, 1998; A. L. Strauss, 1987



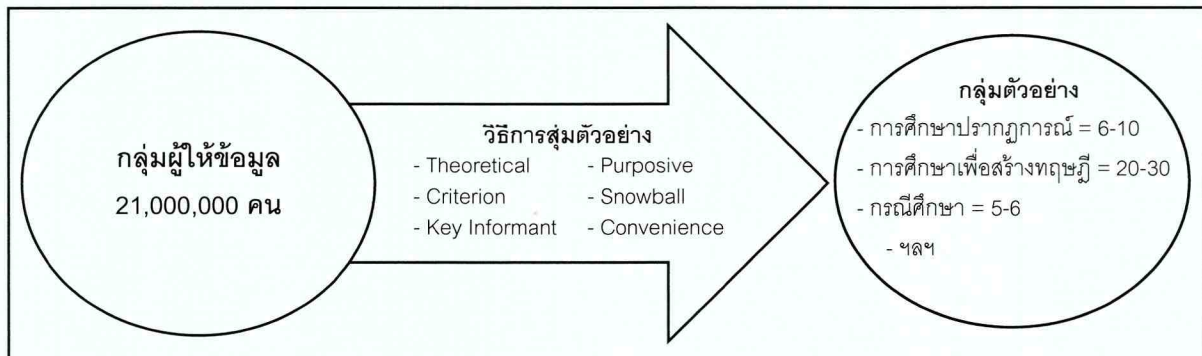
ที่	วิธีการสุ่มตัวอย่าง	คำอธิบาย	ผู้เขียน
		ความเพียงพอของการอธิบายข้อความคิดทาง ทฤษฎีกับสิ่ง บ่งชี้เชิงประจักษ์ที่เพิ่มเติมมาอย่างต่อเนื่องต่อไปจนกว่าจะถึง จุดอิ่มตัวทางทฤษฎี กล่าวคือการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปอีกไม่ เกิดสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวคิดนั้นอีก	
4	แบบบอกต่อ (Snowball sampling)	การสุ่มตัวอย่างแบบนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าแบบห่วงโซ่ (Chain Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยขอคำแนะนำ จากผู้ให้ข้อมูลถึงบุคคลที่นักวิจัยสมควรจะไปสัมภาษณ์ใน ลำดับต่อไป	Biernacki & Waldorf, 1981; Dusek, Yurova, & Ruppel, 2015; Suri, 2011
5	แบบตามความ สะดวก (Convenience sampling)	การสุ่มตัวอย่างแบบนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวกของนักวิจัย เป็น สำคัญ เป็นวิธีการที่ง่าย และมีค่าใช้จ่ายต่ำ การเลือกตัวอย่าง แบบนี้ควรใช้ด้วยความระมัดระวัง และควรเขียน คำอธิบาย และให้เหตุผลประกอบไว้อย่างชัดเจนด้วย	Etikan, Musa, & Alkassim, 2016; Suri, 2011

ที่มา: Biernacki & Waldorf, 1981; Charmaz, 2000; Draucker et al., 2007; Dusek et al., 2015;
Etikan et al., 2016; Glaser & Strauss, 1967; Moser & Korstjens, 2018; Palinkas et al., 2015; A.
Strauss & Corbin, 1990; A. L. Strauss, 1987; Suri, 2011.

จากตาราง 3 เป็นการอธิบายวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ 5 วิธี ซึ่งมีการใช้กันมาก
ควบคู่ไปกับวิธีการสุ่มตัวอย่างเฉพาะตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพแต่ละแบบดังจะได้นำเสนอต่อไป

วิธีการสุ่มตัวอย่างตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพมียุทธศาสตร์การวิจัยหลายแบบดังนั้นวิธีการสุ่มตัวอย่างจึงแตกต่างกันไป
ตามยุทธศาสตร์การวิจัย ซึ่งในบางยุทธศาสตร์มีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจงใจและแบบเฉพาะ แล้วสนับสนุน
ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอื่นๆ ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และวิธีการสุ่มตัวอย่างกับขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากภาพ 2 จะเห็นว่าในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะใช้คำว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลแทนคำว่าประชากร เมื่อกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แล้วในลำดับต่อมาที่จะต้องพิจารณาว่าโครงการวิจัยนี้นักวิจัยเลือกใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบใด แล้วจึงไปพิจารณาว่าจะเริ่มต้นการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบจงใจประกอบกับวิธีใด เช่น ในการวิจัยตามยุทธศาสตร์การศึกษาปรากฏการณ์ (Phenomenology) จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการกำหนดเกณฑ์ประกอบ (Moser & Korstjens, 2018) และอาจตามด้วยแบบบอกต่อ หรือ แบบตามสะดวก ส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ที่ 6-10 คน ส่วนการวิจัยตามยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี (Grounded theory) นั้น จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเชิงทฤษฎีประกอบ (Glaser & Strauss, 1967; A. Strauss & Corbin, 1990) และอาจตามด้วยแบบบอกต่อ หรือ แบบตามสะดวก ส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ที่ 20-30 คน เป็นต้น อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญคือ จำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้นี้เป็นจำนวนโดยประมาณการเท่านั้น นักวิจัยจำเป็นต้องเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัวดังได้กล่าวมาแล้ว

สรุป อภิปราย และเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ **ประการแรก** การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นไม่สามารถกำหนดจำนวนที่แน่นอนตายตัวล่วงหน้าได้ เพียงแต่สามารถกำหนดเป็นแนวทางหรือเป็นการประมาณการไว้เท่านั้น เนื่องจากนักวิจัยจะต้องทำการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อเนื่องไปจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนี้มีประโยชน์ในด้านการวางแผนการดำเนินงาน และการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ รวมทั้งด้านคุณภาพของงานวิจัย **ประการที่สอง** การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถทำได้



3 วิธีคือ (1) กำหนดตามข้อเสนอของนักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือ การใช้หลักการทั่วไป (Rule of thumb) (2) กำหนดจากประสบการณ์ในผลงานวิจัยเชิงคุณภาพในอดีตโดยค้นหาว่าในงานวิจัยที่มีประเด็นคำถาม และการออกแบบการวิจัยคล้ายคลึงกันมีจุดอึดตัวของข้อมูลอยู่ที่จุดใดแล้วนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (3) ใช้วิธีการคำนวณโดยสถิติเพื่อหาจุดอึดตัวของข้อมูลว่าอยู่ที่จุดใดแล้วนำมาเป็นฐานในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง **ประการที่สาม** การอึดตัวของข้อมูลมีความสำคัญมากในการวิจัยเชิงคุณภาพเพราะเป็นปัจจัยตัดสินขั้นสุดท้ายว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างจะเป็นเท่าใด การอึดตัวของข้อมูลหมายถึงการที่นักวิจัยเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลไปจนกว่าจะไม่มีรหัสใหม่ หรือแนวความคิดใหม่ ขึ้นมาจากข้อมูล การกำหนดจุดอึดตัวของข้อมูลสามารถทำได้ 2 วิธี คือ (1) การเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจนอึดตัว (2) การคำนวณหาจุดอึดตัวโดยใช้สถิติคล้ายกับการคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ **ประการที่สี่** การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสุ่มแบบจงใจซึ่งมี 16 วิธี นอกจากนี้ในการสุ่มตัวอย่างจะต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การวิจัยที่เลือกใช้ในการดำเนินการวิจัยด้วย ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละยุทธศาสตร์การวิจัยจะมีวิธีการสุ่มตัวอย่างไม่เหมือนกัน และในบางยุทธศาสตร์มีข้อกำหนดบังคับให้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นการเฉพาะอีกด้วย **ประการที่ห้า** ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงคุณภาพ และการดำเนินการวิจัยตลอดจนการเขียนรายงานการวิจัย นักวิจัยจะต้องนำเสนอการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายหลักการ และวิธีการไว้อย่างชัดเจนด้วย

อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาจะอภิปรายตามคำถามสองประเด็นที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้ (1) ประเด็นคำถามแรกคือ จะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนตัวอย่างเท่าไรจึงจะเป็นการเพียงพอ? ข้อพิจารณาที่สำคัญในประเด็นนี้คือ ในทางปฏิบัติในปัจจุบัน นักวิจัยจะกำหนดจำนวนตัวอย่างไว้ตายตัว และไม่มีการอธิบายวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างว่ากำหนดมาอย่างไร และใช้วิธีกำหนดอย่างไร อีกทั้งยังไม่ได้มีการ นำเสนอประเด็นการอึดตัวของข้อมูลประกอบอีกด้วย แต่มักจะมีการระบุเฉพาะวิธีการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบกว้างๆ เท่านั้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2560) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักวิจัยขาดประสบการณ์ และความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (จำเนียร จวงตระกูล, 2550ก; ข) อีกทั้ง ตำราทางด้านการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นภาษาไทยมีจำนวนไม่มากนัก (จำเนียร จวงตระกูล, 2550ก; ข) และส่วนที่มีอยู่ก็ไม่ได้บรรจุประเด็นนี้ไว้อย่างเพียงพอ (2) ในประเด็นคำถามที่สองที่ว่า จะเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใดจึงจะถูกต้องตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ในโครงการวิจัย? ข้อพิจารณาที่สำคัญในประเด็นนี้คือ ในทางปฏิบัติในปัจจุบันมีการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างอยู่บ้างแต่ไม่ได้มีการระบุ



วิธีการสุ่มตัวอย่างตามยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพ และไม่มีกระบวนการยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงคุณภาพที่เลือกใช้ในการดำเนินการอันเป็นสาเหตุที่สำคัญในเรื่องนี้ (จำเนียร จวงตระกูล, 2560) ทั้งนี้อาจเป็นด้วยเหตุผลเดียวกันกับที่ได้อธิบายไว้แล้วในคำถามแรก

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้ (1) การจัดการเรียนการสอนนิชาวิจัยควรดำเนินการให้ครบวงจรโดยเริ่มต้นจากปรัชญาหรือกระบวนทัศน์การวิจัย นำไปสู่การกำหนดประเภทของการวิจัย นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัย และนำไปสู่การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยรวมทั้งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังสมควรจัดการเรียนการสอนให้ครบทุกประเภทการวิจัย คือ เชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และแบบผสม (2) ในการจัดการประชุมวิชาการทุกระดับ และการจัดทำวารสารวิชาการต่างๆ ควรกำหนดแนวทางการเขียนบทความของการประชุมหรือวารสารนั้นๆ (Author Guideline) โดยกำหนดให้มีส่วนที่ว่าด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วย (3) แบบฟอร์มประเมินบทความของการประชุมวิชาการ หรือวารสารวิชาการต่างๆ ควรกำหนดให้มีส่วนที่ว่าด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างไว้ด้วย (5) ผู้เชี่ยวชาญผู้อ่านเพื่อกลั่นกรองบทความของการประชุมวิชาการหรือวารสารวิชาการต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างในการประเมินบทความเพิ่มมากขึ้น (6) ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่นักวิจัยที่ทำการวิจัยอยู่ในปัจจุบันให้ตระหนักในความแตกต่างที่สำคัญของทุกส่วนและทุกประเภทของการวิจัย (7) ควรมีการศึกษาทำนองเดียวกันนี้ในประเด็นอื่นๆ เช่น การทบทวนวรรณกรรม การควบคุมคุณภาพของงานวิจัย เป็นต้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2560)

อ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. (2550ก). การวิจัยเชิงคุณภาพ: เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกอย่างไรให้ได้รับอนุมัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2550ข). การเรียนการสอนการวิจัยในหลักสูตรปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2555). เรียนปริญญาเอกอย่างไรให้สำเร็จตามเป้าหมาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.



- จำเนียร จวงตระกูล. (2560). การออกแบบการวิจัยภาคปฏิบัติ: การศึกษาจากบทความวิจัยในวารสารวิชาการ ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์*, 4(2), 172-206.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). *ระเบียบวิธีการวิจัย เชิงคุณภาพ ปริมาณ แบบผสม: บทกลอนสอนวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *ตัวอย่าง. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2561, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- Asiamah, N., Mensah, H. K., & Oteng-Abayie, E. F. (2017). General, target, accessible population: Demystifying the concepts for effective sampling. *The Qualitative Report*, 22(6), 1607-1622. Retrieved from <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol22/iss6/9>
- Babbie, E. (2008). *The Basics of Social Research* (4th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163.
- Burmeister, E., & Aitken, L. M. (2012). Sample size: How many is enough?. *Australian Critical Care*, 25(4), 271-274. doi: 10.1016/j.aucc.2012.07.002
- Charmaz, K. (2000). Constructivist and objectivist grounded theory. In N. K. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 509-535). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). Preface. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 199-208). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.



- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed., pp. 1-32). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Draucker, C. B., Martsolf, D. S., Ross, R., & Rusk, T. B. (2007). Theoretical Sampling and Category Development in Grounded Theory. *Qualitative Health Research*, 17(8), 1137-1148.
- Dusek, G. A., Yurova, Y. V., & Ruppel, C. P. (2015). Using social media and targeted snowball sampling to survey a hard-to-reach population: A case study. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 279-299. Retrieved from <http://ijds.org/Volume10/IJDSv10p279-299Dusek0717.pdf>
- Dworkin, S. L. (2012). Sample size policy for qualitative studies using in-depth interviews. *Archives of Sexual Behavior*, 41(6), 1319-1320. doi:10.1007/s10508-012-0016-6
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11
- Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408-1416. Retrieved from <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol20/iss9/3/>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago, IL: Aldine.
- Glaser, B. G. (1998). *Doing grounded theory: Issues and discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Green, J., & Thorogood, N. (2004). *Qualitative Research for Health Research*. London: Sage Publications.
- Guba, E. G. (1990). The Alternative Paradigm Dialog. In E. G. Guba (Ed.), *The Paradigm Dialog*. (17-27). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage Publications.



- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with Data Saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Higginbottom, G. M. A. (2004). Sampling issues in qualitative research. *Nurse researcher*, 12(1) 7-19.,doi: 10.7748/nr2004.7707.7712.7741.7747.c5927.
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit Indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20, 90-98.
- Joungtrakul, J. (2016). Improving the Response Rate of Questionnaires in Conducting Quantitative Research. *AFBE Journal*, 9(2), 53-64.
- Joungtrakul, J., Sheehan, B., & Aticomswan, A. (2013). Qualitative Data Collection Tool: A New Approach to Developing an Interview Guide. *AFBE Journal*, 6(2), 140-154.
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227-261.
- Kothari, C.R. (2004). *Research Methodology-Methods and Techniques*. (2nd ed.). New Age International Publishers, New Delhi.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kun, K. E., Kassim, A., Howze, E., & MacDonald, G. (2013). Interviewing Key Informants: Strategic Planning for a Global Public Health Management Program. *The Qualitative Report*, 18(9), 1-17. Retrieved from <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol18/iss9/2>
- Kuzel, A. J. (1999). Sampling in qualitative inquiry. In B. F. Crabtree & M. B. Miles (Eds.), *Doing qualitative research* (2nd ed., pp. 33-45). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Marshall, B., Cardon, P., Poddar, A., & Fontenot, R. (2013). Does sample size matter in qualitative research? A review of qualitative interviews in IS research. *Journal of Computer Information Systems*, 54, 11- 22. doi:10.1080/08874417.2013.11645667
- Marshall, M. N. (1996). The Key Informant Technique. *Family Practice*, 13(1), 92-97, doi: 10.1093/fampra/13.1.92



- McKenna, S. A., & Main, S. D. (2013). The role and influence of key informants in community-engaged research: A critical perspective. *Action Research*, 1-12. doi: 10.1177/1476750312473342.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morse, J. (1994). Designing funded qualitative research. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 220-235). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Morse, J. M. (2000). Determining sample size. *Qualitative Health Research*, 10, 3-5. doi: 10.1177/104973200129118183
- Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Practical guidance to qualitative research: Sampling, data collection and analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. doi:10.1080/13814788.2017.1375091
- Noordzij, M., Tripepi, G., Dekker, F. W., Zoccali, C., Tanck, M. W., & Jager, K. J. (2010). Sample size calculations: Basic principles and common pitfalls. *Nephrology Dialysis Transplantation*, 25(5), 1388-1393. doi:10.1093/ndt/gfp732
- O'Reilly, M., & Parker, N. (2013). Unsatisfactory Saturation: A critical exploration of the notion of saturated sample sizes in qualitative research. *Qualitative Research*, 13, 190-197. doi:10.1177/1468794112446106
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2007). A Call for Qualitative Power Analyses. *Quality and Quantity*, 41, 105-121. doi:10.1007/s11135-005-1098-1
- Palinkas, L., Horwitz, S., Green, C., Wisdom, J., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration & Policy In Mental Health & Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. doi:10.1007/s10488-013-0528-y
- Rahi S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 403. doi:10.4172/2162-6359.1000403



- Royal Society of Thailand. (2011). *Sample*. Royal Institute Dictionary. 2011 ed. Retrieved 26 May 2561. Retrieved from <http://www.royin.go.th/dictionary>
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Jinks, C. (2017). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality and Quantity*, 1-15. doi:10.1007/s11135-017-0574-8
- Sim, J., Saunders, B., Waterfield, J., & Kingstone, T. (2018). Can sample size in qualitative research be determined in a priori? *International Journal of Social Research Methodology*, 1-16. doi: 10.1080/13645579.2018.1454643
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basic of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). CA: Sage Publications.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Suri, Harsh 2011, Purposeful sampling in qualitative research synthesis, *Qualitative research journal*, 11(2), (pp. 63-75). doi:10.3316/QRJ1102063
- Tran, V.-T., Porcher, R., Tran, V.-C., & Ravaud, P. (2017). Predicting data saturation in qualitative surveys with mathematical models from ecological research. *Journal of Clinical Epidemiology*, 82, 71-78. doi:10.1016/j.jclinepi.2016.10.001
- Van Rijnsoever, F. (2015). (I can't get no) saturation: A simulation and guidelines for minimum sample sizes in qualitative research. *Research Innovation Studies Utrecht Working Paper Series 15.05*. Utrecht: University of Utrecht.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis* (3 ed.). New York: Harper & Row Publishers.



ศิลปะสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการ
ACADEMIC KNOWLEDGE OF CREATIVE ARTS

ปรีชา เกาทอง¹
Preecha Thaonthong

บทนำ

การสร้างสรรคมีความสำคัญกว่าความรู้ การสร้างสรรคจะทำให้มนุษย์เรียนรู้และพัฒนา มนุษย์จะค้นคว้าพัฒนาสร้างสรรคกฎเกณฑ์วิทยาและกระบวนการจนเกิดเป็น ทฤษฎีวิทยา วิธีการ รูปแบบ เรื่องราว และกระบวนการในการสร้างสรรคในงานศิลปะ โดยสร้างหลักการเหตุผลในการค้นคว้า พัฒนาสร้างสรรคในงานวิชาการด้านศิลปะจึงน่าจะมีหลักการเหตุผลเป็นพื้นฐานในการทำการสร้างสรรคและพัฒนาโดยตั้งประเด็นคำถามที่เป็นมูลเหตุของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เป็นศิลปะสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการ ศิลปะสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ด้วยสุนทรียภาพในศิลปะ โดยสะท้อนความรู้สึกรอารมณ์ ความสะท้อนใจ ประสบการณ์ และความคิดของศิลปินกับสิ่งที่ได้ประสบได้รับรู้ทั้งหมด สะท้อนออกมาเป็นองค์ประกอบต่างๆ ตามแนวทัศนะของศิลปิน

คำสำคัญ: ศิลปะ, ศิลปะสร้างสรรค์, องค์ความรู้ทางวิชาการ

ABSTRACT

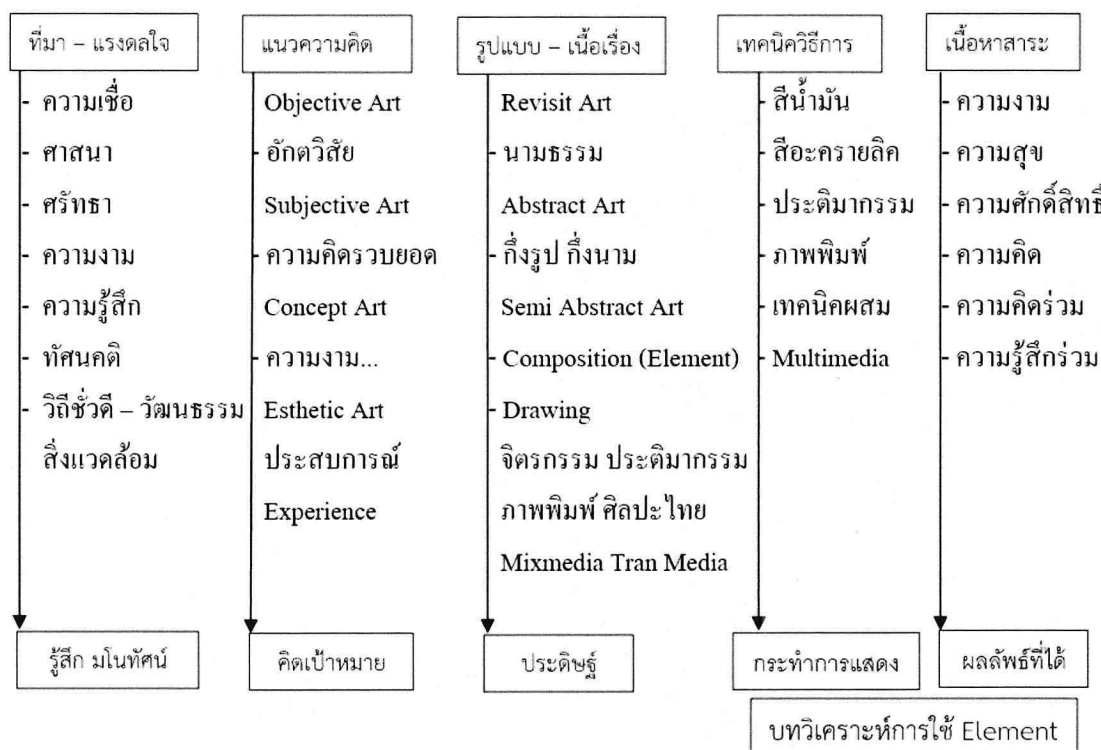
Creativity is more important than knowledge. Creativity is the basis of human learning and development. Humans normally develop scientific and creative processes, a theory of science, how to format the stories and creative process in art, by giving the reasons for the research. In developing creative education in the arts, there are principles of reason as the basis to create and develop a set of issues, which is the question of data analysis and synthesis, creative arts and academic knowledge. Creative art academic knowledge involves knowledge integration with aesthetics in art and reflecting feelings, such as painful emotions. The experience and thoughts of the artist, on what prospers, have recognized all the various elements along the viewpoints of artists.

Keywords: arts, creative arts, academic knowledge

¹ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ, ศิลปินแห่งชาติ สาขาศิลปะการแสดง (จิตรกรรม) พ.ศ. 2552



มนุษย์เรามีจุดเริ่มต้นที่ยาวนานนับล้านปี พวกเราอยู่ในยุคหนึ่งมีล้านปี ศาสนาทุกๆ ศาสนา เกิดมาได้ไม่นานนัก พระพุทธเจ้าเกิดมาเพียง 2561 ปี เมื่อเทียบกับการเกิดของมนุษยชาติ ศาสตร์แขนงแรกของมนุษย์เป็นศาตร์ของความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับมนุษย์ตลอดเวลา และยังมีการค้นคว้าสร้างสรรค์มาจนถึงปัจจุบัน พระพุทธเจ้าทรงทราบว่าสิ่งที่ไม่พ้นคือ การเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป เป็นสัจธรรมของทุกสรรพสิ่ง แต่พระองค์ทรงได้ค้นพบถึงสัจธรรมที่แท้จริง คือการไม่เกิดซึ่งเป็นเรื่องที่ยากมาก เพราะโลกจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง สาเหตุที่มนุษย์เกิดมาแตกต่างจากสัตว์ คือการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ที่มนุษย์ได้ทำการพัฒนาขึ้นมาตามลำดับ แต่ศาตร์ที่มีความสำคัญ คือ ศาสตร์แห่งความคิดสร้างสรรค์ที่อยากจะทำภาพกับเสียงทำงานร่วมกันก็เกิดผลออกมา การรับรู้ภาพและเสียงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกิดมาพร้อมกับตัวตนของมนุษย์ เปรียบเสมือน อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยในเรื่องของอาหารมนุษย์ไม่ได้เพียงแค่ว่ารับประทานอาหารให้อิ่มท้อง แต่จะมีการเพิ่มสิ่งต่างๆ ให้มากขึ้น นอกเหนือจากการปรุงให้อาหารมีรสชาติที่อร่อย และมีคุณค่าทางอาหารแล้ว จะเห็นถึงแนวคิดต่างๆ ที่เป็นศิลปะบนสิ่งที่ต้องการสื่อออกมา



ภาพ 1 โครงสร้างการวิเคราะห์การใช้ Element

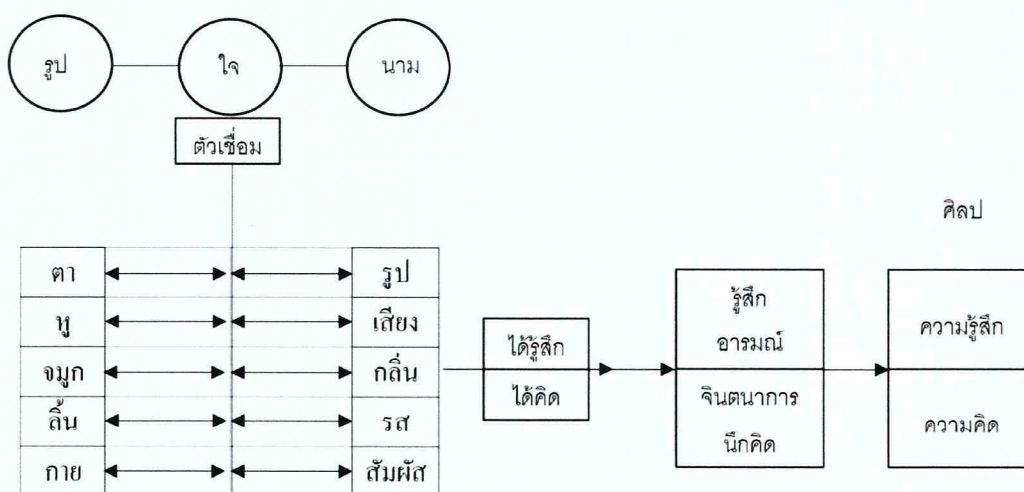


ความเชื่อที่สำคัญในการสร้างสรรค์ศิลปะ

1. ความเชื่อในกฎเกณฑ์ของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ความเชื่อจากคติธรรมทางพุทธศาสนาและจากหลักการของทุกศาสนา
3. ความเชื่อเกี่ยวกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของไทย
4. ความเชื่อเรื่องสุนทรียภาพในศิลปะ

ศาสตร์แห่งการแสวงหา การค้นหา องค์ความรู้ ที่มนุษย์ได้ใช้มาควบคู่กับการกำเนิดของมนุษย์ จากอดีตถึงปัจจุบัน น่าจะเป็นศาสตร์ของการเรียนรู้ ค้นคว้า ฝ่าขวบวนการสร้างสรรค์ทางศิลปะ-วัฒนธรรม อาจกล่าวได้ว่าศาสตร์ของการสร้างสรรค์ศิลปะ จนบังเกิดเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรม เป็นศาสตร์ขององค์ความรู้แขนงแรกที่เกิดขึ้นมาควบคู่กับสัญชาตญาณของมนุษย์ ตั้งแต่มนุษย์ยุคหิน ซึ่งเป็นยุคที่มนุษย์ยังไม่มีภาษาพูด ภาษาเขียนในการติดต่อสื่อสารกัน และยังไม่มี ความเชื่อ ในภูตผี ปีศาจ หรือศาสนาใดๆ ที่ได้อุบัติขึ้นบนโลกใบนี้ก็ได้ แต่ศาสตร์ทางการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ศิลปะได้ถือกำเนิดมาพร้อมกับสัญชาตญาณ พรสวรรค์ และมีการเรียนรู้ถ่ายทอดแสดงออก มาเป็นศาสตร์ทางการสร้างสรรค์ศิลปะ เพื่อใช้ศิลปะสื่อสารการสร้างความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในอดีต แม้แต่ในสภาวะปัจจุบันมนุษย์เราก็ก็นำศาสตร์ทางการสร้างสรรค์ศิลปะเป็นตัวแปร เป็นตัวเชื่อมในการพัฒนา การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาของมนุษย์ในศาสตร์ทุกแขนงของมนุษย์ในปัจจุบัน

โครงสร้างการทำงานด้านศิลปะ



ภาพ 2 โครงสร้างการทำงานด้านศิลปะ



โครงสร้างการทำงานด้านศิลปะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

Heart คือ ศรัทธาในความรู้สึกรัก ศรัทธาในการสร้างงาน

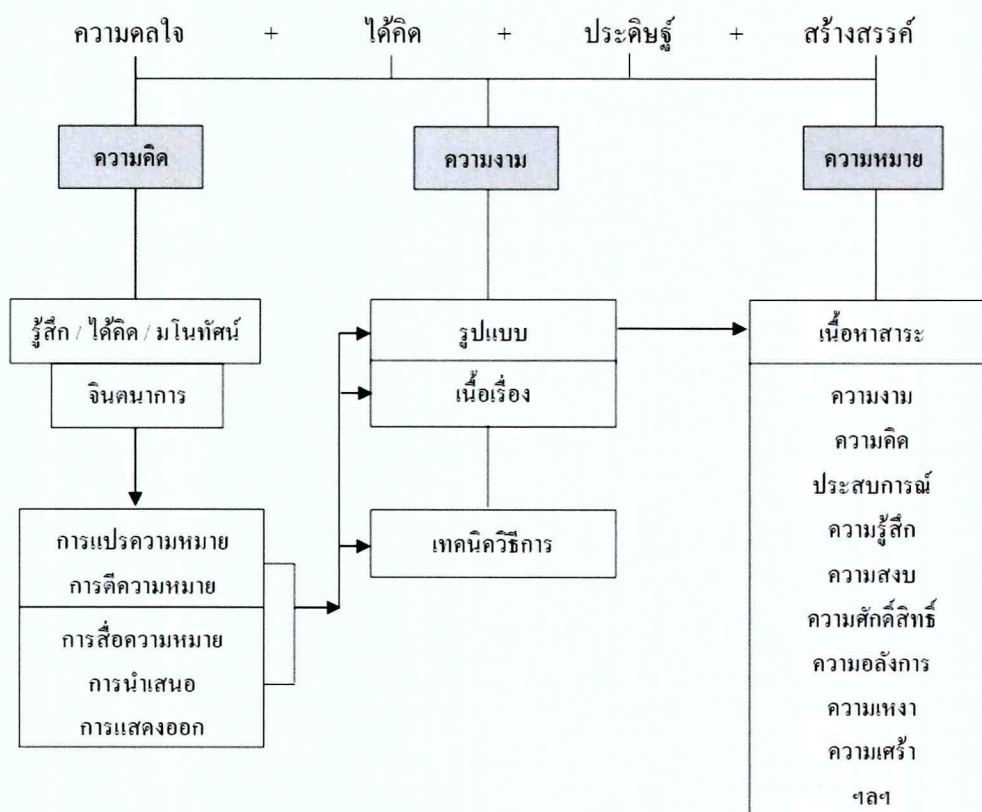
Head คือ แรงบันดาลใจ ความคิด จินตนาการ คิดด้วยเหตุผล

Hand คือ รูปแบบ ทักษะ องค์ประกอบ วิธีการต่างๆ

ทั้ง 3 สิ่งรวมเป็น Art from คือ การนำรูปแบบ รวมกับความคิด จินตนาการ มารวมกัน เช่น โบราณสถาน ศิลปวัตถุ บทเพลง เสียงเพลง เสื้อผ้า ความงามที่ลงตัว เกิดขึ้นจากจินตนาการที่มีเอกภาพ เกิดสุนทรียภาพที่ลงตัว ที่เกิดจาก อารมณ์ความรู้สึกของศิลปินนั้น ที่เป็นผู้สร้าง ศิลปะบนโลกนี้ทุกรูปแบบ ทุกทฤษฎี ไม่พ้นเรื่ององค์ประกอบของจิตใจ ตามองเห็นรูป หูได้ยินเสียง จมูกได้กลิ่น มือสัมผัส สิ่งที่จะบอกได้คือ ใจ ซึ่งเป็นตัว ที่ผูกโยงทุกเรื่อง ถ้าจริงใจรู้สึกตรงไปตรงมาก็สร้างสรรค์ขึ้นทันที ไม่ว่าจะเป็น การสร้างสรรค์งานด้วย สีน้ำ สี น้ำมัน สื่อผสม ภาพพิมพ์ ทุกอย่างเกิดขึ้นจากจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์



โครงสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้และค่านิยมในศาสตร์ทางสร้างสรรค์ศิลปะ-วิจัย



ภาพ 3 โครงสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ และค่านิยมในศาสตร์ทางสร้างสรรค์ศิลปะ-วิจัย

โครงสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ และค่านิยมในศาสตร์ทางสร้างสรรค์ศิลปะ-วิจัย แนวทาง สาขาศิลปะมีแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ด้วยกันสองรูปแบบใหญ่ ได้แก่การสร้างสรรคและการวิจัย โดยจะแบ่งแนวทางการทำงานในสาขานี้ออกเป็น 3แนวทาง ตามลักษณะของการพัฒนาองค์ความรู้ดังนี้

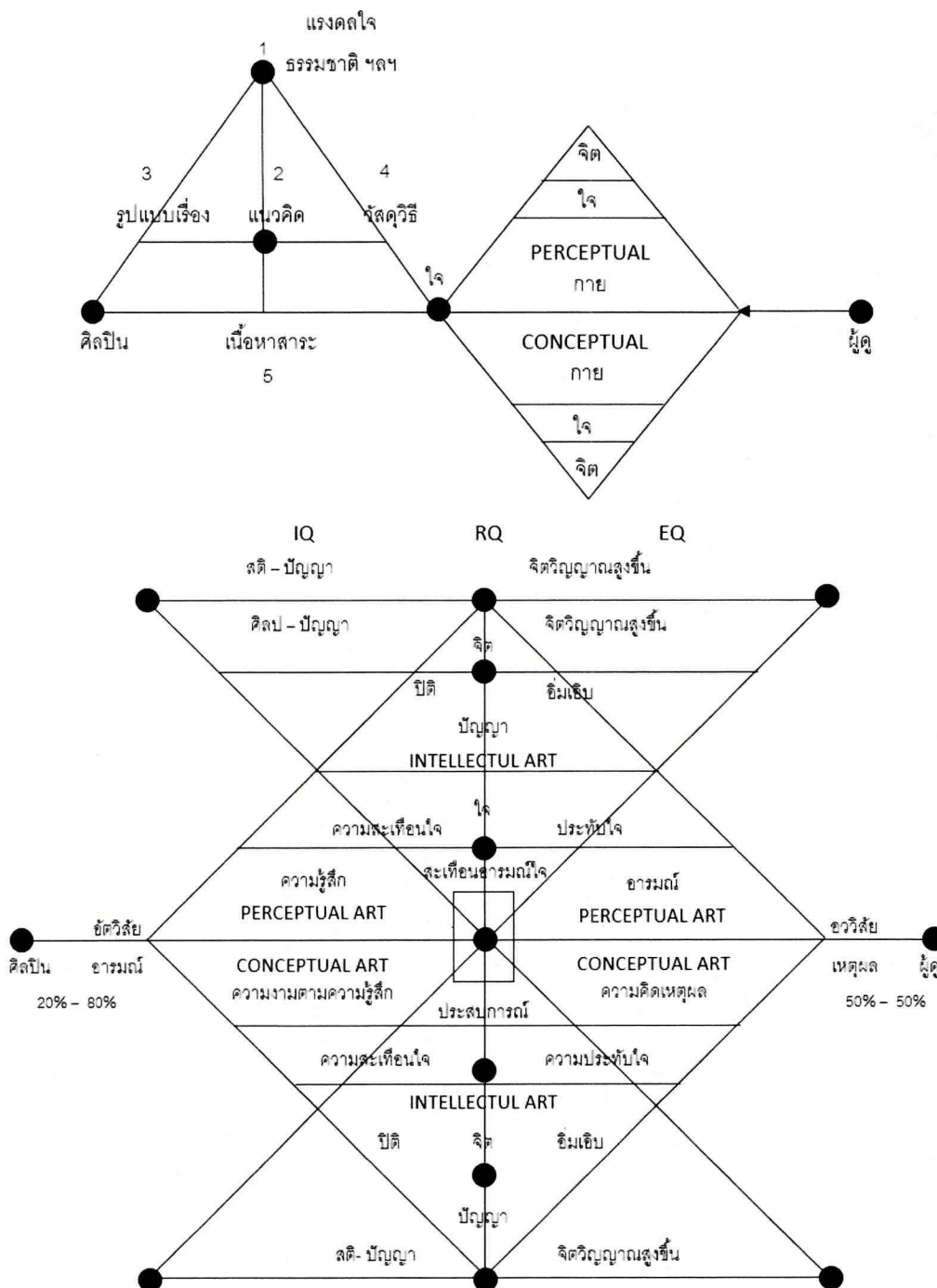
Pure Practice เป็นการทำงานสร้างสรรค์ โดยเน้นที่ผลของการปฏิบัติเป็นหลักให้ความสำคัญทั้งในส่วนของการกระบวนการปฏิบัติ ประสิทธิภาพขณะปฏิบัติ และผลของการปฏิบัติ

Practice-led หรือ Practice-based เป็นการทำงานสร้างสรรค์โดยให้การปฏิบัติเป็นเครื่องมือ นำไปสู่ความรู้ใหม่ ในสาขานั้นๆ ทั้งนี้อาจเน้นถึงความรู้ที่ได้จากกระบวนการศึกษาและสร้างสรรค์ ที่แสดงออกด้วยความเป็นเอกลักษณ์ของผลงาน (Originality) หรือการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ในสาขาหนึ่งๆ

Research เป็นการศึกษาหรือการค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมนที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์



ผังโครงสร้างแสดงพันธกิจของงานสร้างสรรค์ศิลปะแบบ Perceptual Art และ Conceptual Art
อยู่ในกลุ่มศิลปะ Pure Practice และ Practice-Led, Practice-Based



ภาพ 4 ผังโครงสร้างแสดงพันธกิจของงานสร้างสรรค์ศิลปะแบบ Perceptual Art และ Conceptual Art อยู่ในกลุ่มศิลปะ Pure Practice และ Practice-Led, Practice-Based



จากทฤษฎีดังกล่าวจึงเกิดเป็นแนวคิดโครงการสร้างสรรค์ 89/70/4447+=9→10 งานธรรมศิลป์ นำสู่การเรียนรู้ให้เห็นถึง ความจริง ความดี และความงาม ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่ทรงมีต่อแผ่นดินไทยและทุกชีวิตที่อาศัยอยู่ในตลอดช่วงพระชนมายุของพระองค์ ด้วยการหาต้นเหตุแห่งสุขและหาต้นเหตุแห่งทุกข์ของมหาชนชาวสยาม 89 พระราชา 70 ปี ของการปกครองแผ่นดินสยาม ทรงเป็นพระมหากษัตริย์ใช้หลักทศพิธราชธรรม ทรงพระราชทานความเมตตาต่อประชาชนสยามทุกหมู่เหล่าด้วยความเสมอภาค ทรงค้นพบโจทย์ของต้นเหตุแห่งทุกข์คือความช้อนวัน ความยากไร้ และความรู้จากต้นเหตุแห่งทุกข์ของประชาชนชาวสยาม จึงเกิดเป็นโครงการพระราชดำริ 4447+ กว่าโครงการในตลอดระยะเวลาของการครองราชย์ 70 ปี ด้วยรูปแบบและเรื่องราวเป็นการรวบรวมเอาผลงานจำนวน กว่า 109 ชิ้น ซึ่งสรุปสาระพระอัจฉริยภาพในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ออกมาเป็นผลงานสร้างสรรค์ทางทัศนศิลป์ด้วยความศรัทธาอันหาที่สุดมิได้ โดยมี แนวคิด รูปแบบ เทคนิค และวิธีการที่หลากหลาย โดยจะมีการแบ่งการแสดงงานออกเป็น 4 ช่วง

- ช่วงที่ 1 คือ การขึ้นครองราชย์
- ช่วงที่ 2 คือ ช่วงเสด็จพระราชดำเนินทั่วแผ่นดินไทยในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข
- ช่วงที่ 3 คือ ช่วงประมวลการแก้ไขปัญหาออกมาเป็นศาสตร์แห่งพระราชา
- ช่วงที่ 4 คือ ช่วงประจักษ์ถึงความทุ่มเทในการทรงงานเพื่อพสกนิกรออกมาเป็นโครงการต่างๆ

กว่า 4447 โครงการ

จากเรื่องราวรอบพระองค์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงค้นพบทฤษฎีใหม่ ศาสตร์พระราชาพระมหากษัตริย์ผู้ยึดมั่นในสัจจะแห่งปฐมบรมราชโองการผู้ศาสตร์แห่งการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนด้วยองค์ความรู้ทุกแขนงครอบคลุมในทุกมิติ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านสิ่งแวดล้อม พระราชประสงค์ของพระองค์ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ด้านจิตใจของพสกนิกรชาวไทยเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเข้มแข็งอันเริ่มจากภายในตัวเราเองเป็นที่พิสูจน์แล้วว่าความยิ่งใหญ่ของพระองค์ท่าน ไม่ได้อยู่เพียงมงกุฎหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จากคำกล่าวที่ว่า **เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม** อาจกล่าวได้ว่า พระองค์ทรงปกครองด้วยหลักธรรม ประกอบด้วย ความจริง ความดี ความงาม และความถูกต้อง เพื่อประโยชน์สุขสูงสุดแก่ประชาชน และประกอบกับหลักการทรงงาน 23 วิธีของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 (ขวัญชัย เกิดอุบล, 2560) ซึ่งเป็นหลักการที่พระองค์ท่านทรงใช้และทรงปฏิบัติอยู่เป็นประจำในการทรงงาน โดยเฉพาะในการดำเนินการโครงการในพระราชดำริต่างๆ ของพระองค์ (1) **การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ** : ก่อนที่พระองค์ท่านจะทรงดำเนินการโครงการพระราชดำริโครงการใดก็ตาม พระองค์จะทรงศึกษาหาความรู้และทรงค้นคว้าข้อมูล



ต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างละเอียด พร้อมกันนั้นยังเสด็จพระราชดำเนินไปยังพื้นที่ทรงงานเพื่อทำการศึกษารายละเอียดต่างๆ ของโครงการจากหน้างาน และทรงพบปะประชาชนในพื้นที่เพื่อหาข้อมูลที่แท้จริง อันจะนำมาซึ่งการเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ สามารถตัดสินใจและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หลังจากนั้นจึงพระราชทานหลักการและนโยบายในการปฏิบัติงานนั้นลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน

(2) **ระเบิดจากข้างใน** : พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 พระองค์ทรงมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาก่อนจะทำอย่างอื่นเพื่อให้ได้ทีมงานที่ดีมีคุณภาพ พร้อมทั้งจะรับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต่อไป โดยพระองค์ทรงตรัสว่า ต้องระเบิดจากข้างใน ซึ่งหมายความว่า หากท่านจะทำงานอะไรก็ตาม ท่านต้องพัฒนาบุคลากรของท่านเองก่อน โดยให้บุคลากรของท่านมีความพร้อม เชื่อมั่น และศรัทธา รวมทั้งมีความเข้มแข็งเสียก่อน เมื่อข้างในของแต่ละคนในทีมมีความพร้อม จากนั้นจึงมาสร้างทีมให้เป็นทีมที่มีความเข้มแข็ง เมื่อคนพร้อม ทีมพร้อม ต่อมาท่านก็พัฒนาโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่ท่านมีและต้องการลงไป (3) **แก้ปัญหาที่จุดเล็ก** : พระองค์ทรงใช้หลักการในการที่พระองค์จะทรงมองปัญหาใหญ่ในภาพรวม (Macro) ให้ชัดเจนก่อนเสมอ เพราะพระองค์จะต้องมีข้อมูลเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมใหญ่ รวมทั้งเห็นถึงผลกระทบต่างๆ ที่จะมีหรือเกิดขึ้นตามมาจากการแก้ปัญหา แต่เมื่อจะลงมือแก้ปัญหา พระองค์จะทรงเริ่มต้นด้วยการแก้ไขปัญหามุมเล็กๆ (Micro) ซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คนอื่นมักมองข้ามก่อน เมื่อสำเร็จแล้วจึงค่อยๆ ขยับขยายแก้ไขไปเรื่อยๆ ทีละจุด เพราะคนทั่วไป (ข้าราชการ) มักชอบมองและทำอะไรใหญ่ๆ ก่อนเลยทีเดียว แต่การทำให้ใหญ่ก่อนมักทำไม่สำเร็จและเสียค่าใช้จ่ายเยอะ อีกทั้งเมื่อทำไม่สำเร็จก็หยุดทำ ความเสียหายมากมายก็เกิดตามมา ปัญหาต่างๆ ก็ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ ต่างกับการทรงงานของพระองค์ท่านที่เมื่อพระองค์ทรงเข้าไปดำเนินการก็แก้ได้ตรงจุดเสมอ อย่างรวดเร็วและทันเวลา มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแต่ได้ผลสำเร็จสูง ทำให้ปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไขให้ผ่อนคลายเป็นความตึงเครียดลงได้ จนกระทั่งเกิดการแก้ไขอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เช่น ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วม เป็นต้น (4) **ทำตามลำดับขั้น** : พระองค์ท่านทรงใช้หลักการทรงงานในข้อนี้ด้วยการเริ่มต้นทำในสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับประชาชนก่อน เมื่อสำเร็จแล้วก็เริ่มลงมือสิ่งที่เป็นรองลงมา ลำดับต่อไป (โดยพิจารณาความจำเป็นจากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์) เช่น การพัฒนาและการดูแลในเรื่องสาธารณสุข เพราะเมื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง ก็จะสามารถทำการพัฒนาในเรื่องอื่นๆ ได้สำเร็จต่อไป ตัวอย่างเช่น การสร้างถนน การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อไว้ใช้ทำการเกษตรและการบริโภคในหน้าแล้ง เมื่อมีถนนที่ดี พอผลผลิตในการเพาะปลูกออกมา ประชาชนก็สามารถนำผลผลิตใส่รถเพื่อเดินทางไปจำหน่ายได้ ทำให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนก็ดีขึ้นตามรายได้ เมื่อความเป็นอยู่ดี ประชาชนก็ไม่เข้าไปบุกรุกแผ้วถางป่าหรือทำลายธรรมชาติซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำ ทำให้ฝนตกต้องตามฤดูกาล การเพาะปลูกก็สัมฤทธิ์ผล ต่อมาก็มีการให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับเกษตรทฤษฎีใหม่ทำ



ให้ประชาชนมีการจัดการเกษตรแบบผสมผสาน (ทฤษฎีใหม่) ได้ผลสำเร็จ ความเป็นอยู่ของประชาชนก็เจริญและมั่นคงขึ้นตามไป จนทำให้เกษตรกรทุกคนรอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขกันตลอดไป (5) **ภูมิสังคม** : ก่อนจะทำการพัฒนาเรื่องใดในองค์การหรือหน่วยงาน ท่านต้องคำนึงถึงภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ของพื้นที่ที่ท่านจะทำการพัฒนามาก่อน โดยต้องทำการศึกษาลงไปในรายละเอียดเพื่อให้เข้าใจถึงหลักการทางสังคมวิทยาที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัยของคนหรือพนักงาน/ลูกค้าว่ามีอุปนิสัยเป็นเช่นไร วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีแบบดั้งเดิมที่มีอยู่เดิมของบุคคลในแต่ละกลุ่มในพื้นที่เป็นอย่างไรบ้าง และในแต่ละพื้นที่ที่จะทำการพัฒนานั้นมีความเหมือน คล้ายคลึง หรือแตกต่างกันอย่างไร หลังจากนั้นจึงนำทั้งข้อดีและข้อเสียของข้อมูลที่ได้มาจากสภาพโดยรวมมาทำการวิเคราะห์/สังเคราะห์ แยกแยะเอาสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดีออกมา เพื่อนำหลักการและวิธีการใหม่ที่ดีเข้าไปพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง (6) **องค์รวม** : ก่อนที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 จะทรงจัดทำโครงการใดๆ พระองค์จะทรงมองภาพโครงการของพระองค์แบบองค์รวมอย่างรอบด้านว่า โครงการของพระองค์มีความเกี่ยวพันหรือเชื่อมโยงกับอะไรบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การจัดทำโครงการเกษตร “ทฤษฎีใหม่” ที่พระองค์ทรงมองภาพในองค์รวมว่าประชาชนของพระองค์ถือครองที่ดินโดยเฉลี่ยประมาณ 10-15 ไร่ต่อครัวเรือน ซึ่งการบริหารจัดการที่ดินเหล่านั้นจะต้องมีแหล่งน้ำอันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการทำการเกษตร หากในที่ดินไม่มีแหล่งน้ำก็จะไม่สามารถทำประโยชน์ทางการเกษตรได้เต็มที่ ดังนั้น เมื่อประชาชนของพระองค์มีที่ดินแล้ว พระองค์จึงจำเป็นต้องสร้างหรือจัดทำแหล่งน้ำในที่ดินเหล่านั้นขึ้นไปด้วย เพื่อให้สามารถทำการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ในพื้นที่ได้อย่างสมบูรณ์ จึงเห็นได้ว่าในทุกโครงการของพระองค์จะมีการสำรวจและจัดทำแหล่งน้ำควบคู่กันไปด้วยเสมอ ทั้งแหล่งน้ำที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (ที่ต้องเข้าไปดูเรื่องการบริหารจัดการน้ำและกักเก็บน้ำ) และแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้นเองในที่ดิน (ไร่นาสวนผสม) เมื่อที่ดินมีแหล่งน้ำ การทำการเกษตรก็จะได้ผลผลิตที่ดี สร้างรายได้ให้กับเกษตรกร หลังจากนั้น เมื่อเกษตรกรมีรายได้จากผลผลิตแล้ว เกษตรกรก็จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดการตลาดและการจัดการการผลิตของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้มีความสามารถในการสร้างรายได้และพัฒนารายได้ให้เพิ่มมากขึ้นในแบบยั่งยืน รวมถึงต้องทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจการต่อรองทางการตลาด เพื่อที่จะทำให้มีอำนาจในการควบคุมและต่อรองตลาดของตนเองได้อีกด้วย จึงเป็นที่มาที่ทำให้เกษตรกรเกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มต่างๆ จนกลายมาเป็น สหกรณ์การเกษตร ซึ่งช่วยสร้างพลังอำนาจให้แก่เกษตรกรในการต่อรองกับพ่อค้าคนกลางและต่อสู้กับกลไกตลาดตามหลักการดำเนินธุรกิจ (7) **ไม่ติดตำรา** : หมายความว่า ในการดำเนินงานทุกโครงการพระราชดำริของพระองค์ พระองค์จะทรงอนุโลมตามปัจจัยสถานะแวดล้อมตามธรรมชาติในแต่ละแห่งที่พระองค์ทรงทำโครงการ ทรงออมชอมกับธรรมชาติตามสภาพที่โครงการสามารถดำเนินงานอยู่ได้โดยไม่ทรงยึดติดในหลักการหรือทฤษฎีจากตำราทางวิชาการมากเกินไป แต่ทรงปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป



ตามสถานการณ์ที่หน้างาน และปรับไปตามปัญหาที่ทรงพบระหว่างดำเนินงาน เพื่อให้โครงการพระราชดำริของพระองค์ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุด ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยชุมชนเอง ตามความเหมาะสมบนพื้นฐานปัจจัยของทรัพยากรต้นทุนที่ชุมชนมีอยู่ในพื้นที่นั้น และตามวิถีชีวิตของประชาชนที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการนั้น (8) **ประหยัด เรียบง่าย ได้**

ประโยชน์สูงสุด : หลักการทรงงานข้อนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงทำให้ประชาชนของพระองค์ดูเป็นแบบอย่างมาโดยตลอด ตั้งแต่เรื่องยาสีพระนต์ของพระองค์ที่ทรงใช้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนเรื่องฉลองพระองค์และของใช้ส่วนพระองค์ต่างๆ ที่พระองค์จะทรงใช้งานจนคุ้มค่าที่สุด ด้วยความประหยัด ง่ายๆ ทั้งนี้ในการทำโครงการพระราชดำริของพระองค์หรือการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของประชาชน ทรงนำหลักการประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุดเข้ามาใช้ ด้วยการจัดหาวัสดุ สิ่งของ ที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นของภูมิภาคนั้นมาประยุกต์ใช้ โดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือต้องไปซื้อหาจากต่างประเทศ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีก็จะไม่ทรงเลือกใช้เทคโนโลยีที่ยุ่งยากซับซ้อน แต่จะทรงเลือกใช้เทคโนโลยีที่เรียบง่าย สะดวก เหมาะสมกับการนำมาใช้งานในท้องถิ่นนั้นๆ (9) **ทำให้ง่าย :** จากพระอัจฉริยภาพและพระปรีชาสามารถในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่พระองค์ทรงทำการประดิษฐ์คิดค้น และพัฒนาประเทศด้วยโครงการพระราชดำริต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาปากท้องของประชาชนในถิ่นทุรกันดารนั้น พระองค์จะทรงดำเนินการในรูปแบบที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและระบบนิเวศที่มีอยู่ (10) **การมีส่วนร่วม :** พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พระองค์ทรงเป็นนักประชาธิปไตย โดยพระองค์จะทรงนำหลักการประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารงาน/บริหารโครงการของพระองค์เสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน เจ้าหน้าที่ และสาธารณชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนแต่ละโครงการ ซึ่งพระองค์จะทรงรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและความต้องการของสาธารณชน ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้โครงการต่างๆ ของพระองค์ล้วนสามารถแก้ไขปัญหาความยากจนและตอบโจทย์ของปัญหาที่ทำให้ประชาชนของพระองค์ได้รับความเดือดร้อนได้อย่างตรงจุดและตรงความต้องการอยู่เสมอ (11) **ประโยชน์**

ส่วนรวม : การปฏิบัติพระราชกรณียกิจในแต่ละครั้งและการเสด็จพระราชดำเนินเยี่ยมราษฎรในถิ่นทุรกันดารเพื่อให้ความช่วยเหลือพสกนิกรที่ได้รับความยากลำบากและเดือดร้อนนั้น พระองค์จะทรงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ในการทรงงานแต่ละครั้งพระองค์จะทรงพิจารณาและเลือกการปฏิบัติภารกิจในการแปรพระราชฐานในแต่ละครั้ง แต่ละปี เพื่อทรงเยี่ยมเยียนราษฎร พร้อมทั้งบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความยากจน ความยากลำบากในการประกอบอาชีพของประชาชนของพระองค์ให้มีการอยู่ดีกินดี โดยการจัดทำโครงการพระราชดำริต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งล้วนจัดทำเพื่อยังประโยชน์และแก้ไขปัญหาของส่วนรวมแบบยั่งยืนตลอดไป (12) **การบริการรวมที่จุดเดียว :** หรือ One



Stop Service คือการรวมบริการมาไว้ที่จุดเดียวเป็นรูปแบบเบ็ดเสร็จที่เกิดขึ้นมาเป็นครั้งแรกในระบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย โดยองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำริให้ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้นแบบในการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวเพื่อประโยชน์ของราษฎร เมื่อมาขอใช้บริการจากภาครัฐในเรื่องต่างๆ ก็สามารถดำเนินการเรียบร้อยได้เสร็จสิ้นในที่เดียว ซึ่งเป็นการประหยัดเงิน ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของทั้งประชาชนและหน่วยงานของรัฐในการทำงาน ทำให้มีการประสานงานกันได้อย่างรวดเร็ว ภารกิจและการดูแลช่วยเหลือประชาชนก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็วทันเวลานั่นเอง (13) **ทรงใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ** : การที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พระองค์ทรงมีความเข้าใจธรรมชาติ ในส่วนนี้พระองค์จึงทรงมีพระราชประสงค์ให้ประชาชนของพระองค์มีความเข้าใจและใกล้ชิดกับธรรมชาติ ด้วยเช่นกัน เพราะหากประชาชนมีความเข้าใจธรรมชาติและมองธรรมชาติได้อย่างละเอียดแล้ว จะสามารถนำธรรมชาติมาใช้แก้ไขปัญหาจากธรรมชาติด้วยกันได้ เช่น ในการแก้ไขปัญหาป่าเสื่อมโทรม พระองค์ทรงมีพระราชดำริในการปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ปล่อยให้ธรรมชาติช่วยฟื้นฟูธรรมชาติกันเอง เช่น โครงการปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง เป็นต้น (14) **ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ** : พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงนำความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ มาเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบสถานะปกติ เช่น โครงการการนำน้ำดีมาขับไล่ น้ำเสียหรือมาเจือจางน้ำเสียให้กลับมาเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงของน้ำตามธรรมชาติ และการบำบัดน้ำเน่าเสียโดยใช้ผักตบชวาซึ่งมีอยู่แล้วตามธรรมชาติให้มาดูดซับสิ่งสกปรกและปนเปื้อนในน้ำออกไป ตามพระราชดำรัสที่ว่า ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ (15) **การปลูกป่าในใจคน** : เป็นการทำการปลูกป่าลงบนผืนแผ่นดินด้วยความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่า ไม่สิ้นเปลือง เพราะในอดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์มีความต้องการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลืองโดยขาดจิตสำนึกเพียงพอเพื่อประโยชน์ของตนเอง ทำให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมจนเกิดความไม่สมดุลของธรรมชาติ เมื่อธรรมชาติขาดความสมดุลจึงทำให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆ ตามมา เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ไฟไหม้ป่า ดินถล่ม เป็นต้น ในการฟื้นฟูธรรมชาติให้กลับคืนมานั้น จะต้องมีการปลูกจิตสำนึกในการรักษผืนป่าในใจคนให้ได้เสียก่อน การปลูกป่าในใจคนจึงจะเกิดขึ้นมา และทำให้มนุษย์มีความเข้าใจและความร่วมมือในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติแบบรู้คุณค่าให้มากที่สุด (16) **ขาดทุนคือกำไร** : หลักการนี้ทรงมีพระเมตตาต่อพสกนิกรของพระองค์ ด้วยการให้และการเสียสละ เป็นการกระทำอันมีผลที่เป็นกำไร คือการอยู่ดีมีความสุขของราษฎร ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนจากการที่ประเทศมีความเจริญก้าวหน้ามีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น (17) **การพึ่งพาตนเอง** : เป็นการพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริเพื่อการ

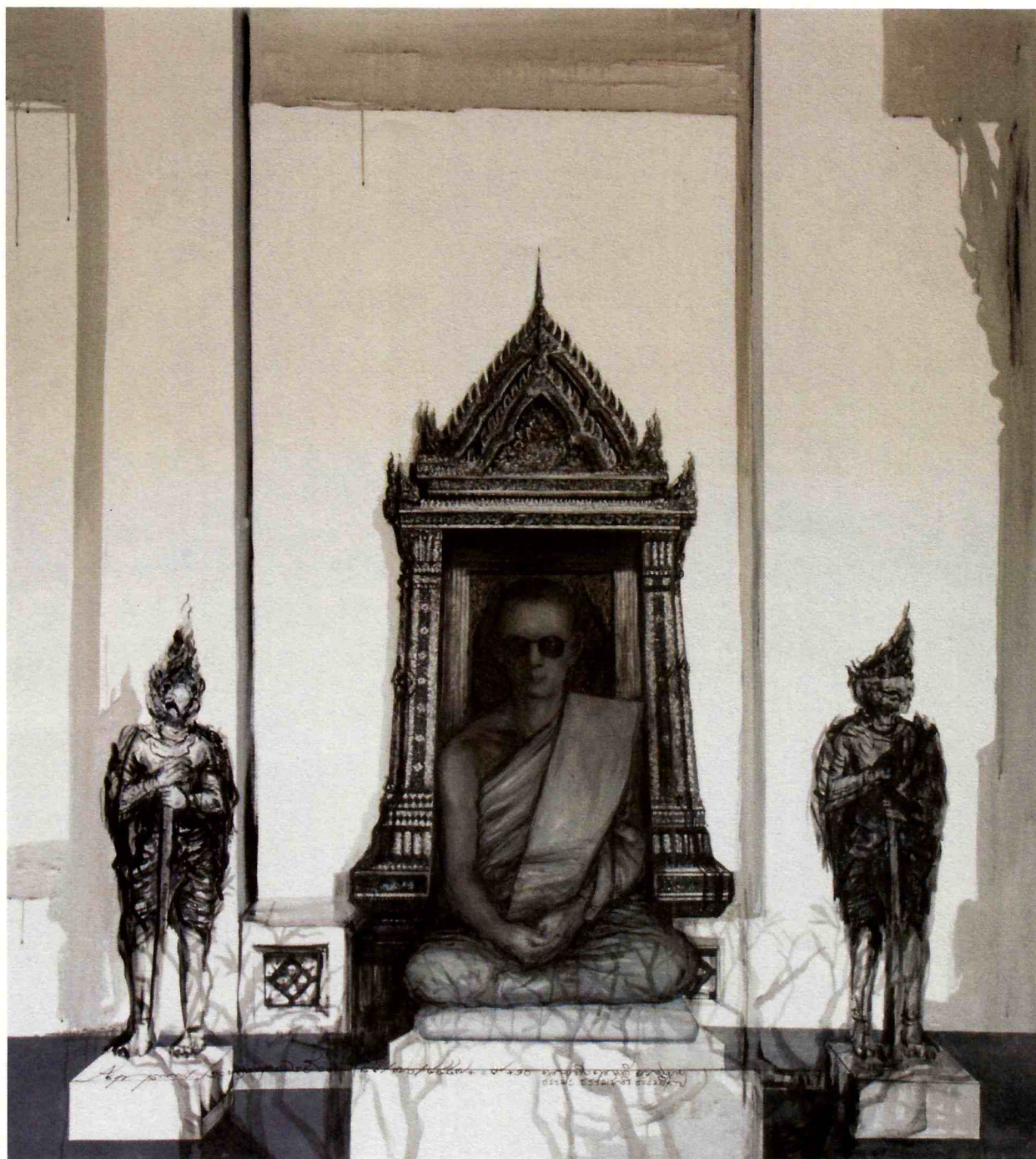


แก้ไข้ปัญหาโดยตนเองก่อนในเบื้องต้น แบบการแก้ไขเฉพาะหน้า เพื่อให้ตนเองมีความแข็งแรงพอที่จะดำรงชีวิตได้ต่อไป แล้วขั้นตอนต่อไปก็ทำการพัฒนาให้ประชาชนมีความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อมจนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด (18) **พออยู่พอกิน** : หลักการทรงงานในข้อนี้ก็เพื่อพัฒนาให้พลกนิกรทั้งหลายของพระองค์ประสบความสำเร็จในความสุขสมบูรณ์ในชีวิต อันเริ่มจากการเสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมราษฎรของพระองค์ทุกหมู่เหล่าในทุกภูมิภาคของประเทศ ทรงทอดพระเนตรเห็นความเป็นอยู่ของราษฎรด้วยพระองค์เอง จนทรงเข้าพระทัยในสภาพปัญหาต่างๆ ของราษฎรอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในการพัฒนาของพระองค์จะทรงมองในภาพรวมของประเทศ ซึ่งพระองค์ทรงทราบดีว่าไม่ใช่งานเล็กน้อย แต่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและกำลังของคนทั้งชาติเข้ามาดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการพัฒนา ด้วยพระปรีชาญาณของพระองค์ในการทรงงาน ทำให้คนไทยทั้งหลายได้ประจักษ์แล้วว่าแนวพระราชดำริและโครงการพระราชดำรินั้น เป็นโครงการที่เรียบง่ายปฏิบัติแล้วได้ผล จนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพราะโครงการพระราชดำรินี้จะเป็นโครงการที่ทำให้ราษฎรของพระองค์มีรายได้พออยู่พอกินบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงสืบไป (19) **เศรษฐกิจพอเพียง** : เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตให้แก่พลกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังวิกฤต พระองค์ยังได้ทรงย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้ราษฎรของพระองค์สามารถรอดพ้นและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกที่เข้ามาสู่ประเทศไทยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระองค์พระราชทานไว้นั้น มีความหมายดังนี้ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมียุทธวิธีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อผลกระทบที่จะเกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ที่ต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนของแผนที่วางไว้ เช่น แผนรายรับ-รายจ่ายของครัวเรือน แผนการทำไร่นาสวนผสม เป็นต้น (20) **ความซื่อสัตย์สุจริต จริใจต่อกัน** : หลักการในข้อนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระเมตตาสั่งสอนให้ข้าราชการ ประชาชน และเจ้าหน้าที่ในองค์กรระดับสูงให้มีความเข้าใจในเรื่องความซื่อสัตย์ เพราะพระองค์ทรงเล็งเห็นว่าหากคนเราทำงานแล้วไม่มีความซื่อสัตย์จริงใจทั้งต่อตนเอง องค์การ และประเทศชาติแล้ว ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จคงเกิดขึ้นได้ยาก สาเหตุสำคัญที่ทำให้้องค์การและประเทศชาติต้องประสบปัญหาในการพัฒนา ไม่เจริญก้าวหน้า ก็เพราะมีการทุจริตเกิดขึ้น การทุจริตจึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำลายล้าง้องค์การและประเทศชาติให้เสื่อมสลายไปได้ ดังนั้น เราท่านทั้งหลายจะต้องช่วยกันขจัดการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้น แม้แต่ในตัวเราเองและ้องค์การ เมื่อไม่เกิดการทุจริตขึ้นในตัวเราเองหรือใน้องค์การแล้ว ประเทศชาติก็จะเจริญรุ่งเรืองสืบไป (21) **การทำงานอย่างมีความสุข** : พระองค์ทรงมีพระเกษมสำราญและทรงงานอย่าง

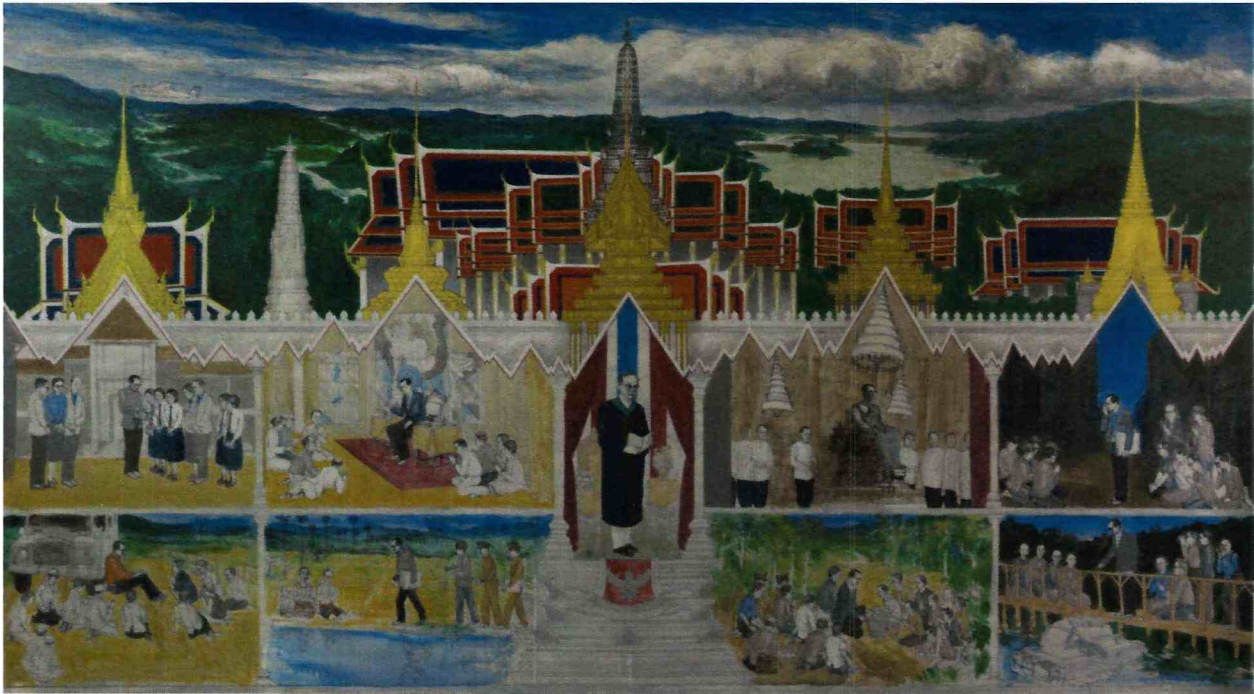


มีความสุขทุกครั้งที่ได้ช่วยเหลือประชาชน โดยพระองค์ทรงเคยรับสั่งครั้งหนึ่งว่าทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น (22) **ความเพียร** : พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงใช้ความเพียรเป็นอย่างมากในการทำงานในโครงการพระราชดำริ โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกของแต่ละโครงการที่มีอุปสรรคและความไม่พร้อมในด้านต่างๆ มากมาย มีโครงการจำนวนมากที่พระองค์ต้องทรงใช้พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ในการจัดทำ แต่พระองค์ก็มีเมตตาพระทัย และทรงมุ่งมั่นเดินหน้ารพัฒนาเพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ อันจะช่วยให้ราษฎรของพระองค์และบ้านเมืองบังเกิดความร่มเย็นเป็นสุข (23) **รู้ รัก สามัคคี** : พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสในเรื่องรู้ รัก สามัคคี ต่อข้าราชการและประชาชนของพระองค์มาโดยตลอด ซึ่งคำ 3 คำนี้มีค่าและมีความหมายลึกซึ้ง สามารถนำไปปรับใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย รู้การที่เราท่านจะลงมือทำสิ่งใด จะต้องรู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหานั้น รักเมื่อเรารู้ ควบด้วยกระบวนการที่เราจะทำแล้ว เราจะต้องใช้ความรักในการพิจารณาที่จะเข้าไปลงมือปฏิบัติและแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ สามัคคี การที่คนเราจะลงมือปฏิบัติงาน เราควรคำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ แต่ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจกับคนอื่น เป็นองค์การหรือเป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังในการช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

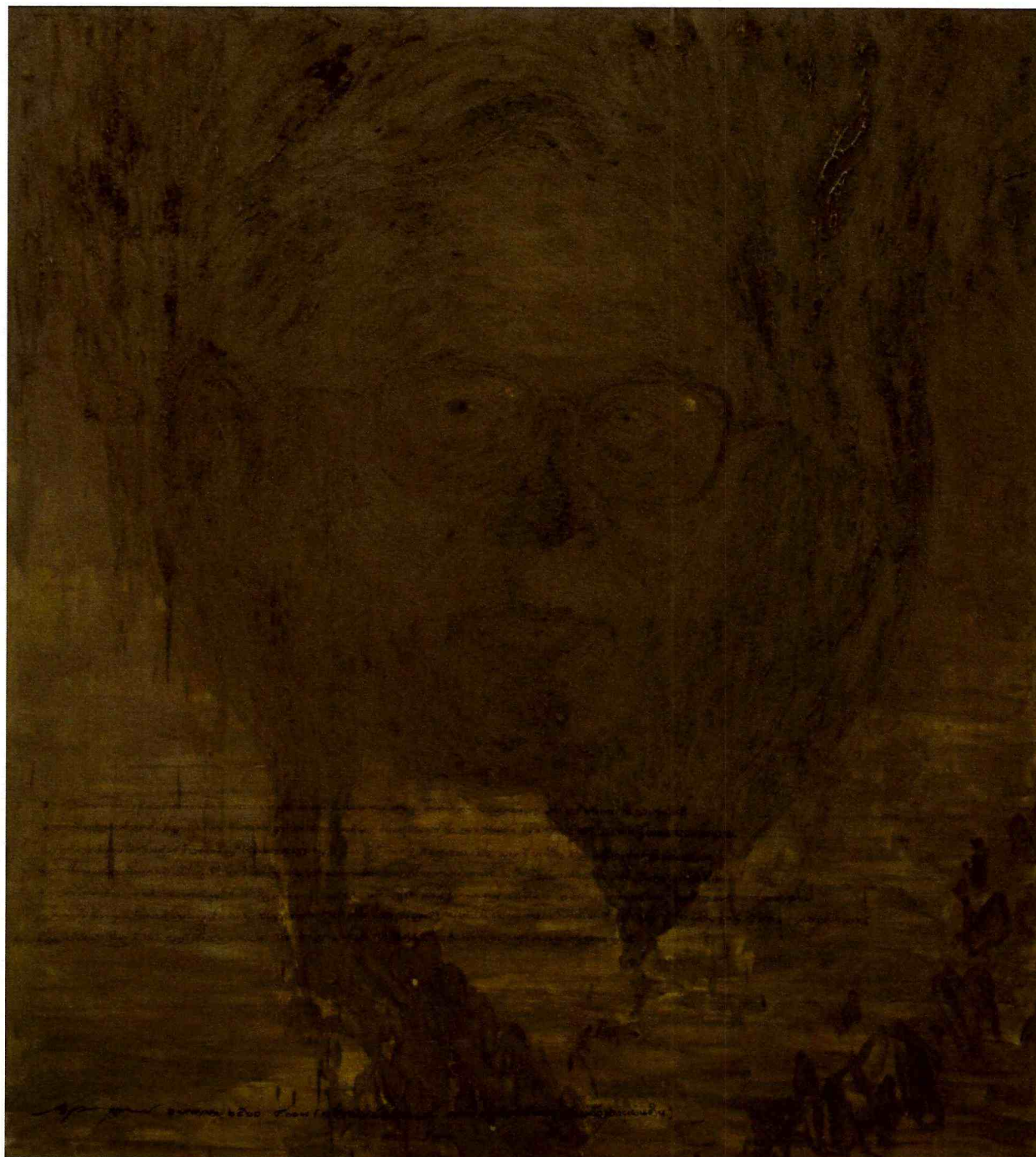
ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีสร้างสุขของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงค้นพบว่าความจริง ความดี และความงาม เป็นรากฐานของวิถีชีวิตและวิถีสังคมอันแตกต่างหลากหลายของพสกนิกรชาวไทย ซึ่งความดีคือความจริงและความงาม ความจริงคือความดีและความงาม และความงามคือความจริงและความดี ทั้ง 3 สิ่งคือสิ่งเดียวกัน เป็นทฤษฎีของการสร้างสุขหาต้นเหตุแห่งทุกข์ด้วยความพอดี ความพอประมาณ ภูหน่าที่ รู้รักสามัคคี มีคุณธรรม และมีความเพียรที่บริสุทธิ์



ภาพ 5 ความจริง ความดี ความงาม ธรรมะ ธรรมชาติ ธรรมศิลป์ (Truth, Goodness, Beauty, Dharma, Nature and Dharma Art)



ภาพ 6 ภาพร่างพระราชกรณียกิจพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 (Sketch of King Rama IX's Royal Duties)



ภาพ 770 ปี ศาสตร์พระราชูปถัมภ์ของแผ่นดิน (70 Years Science of the King: the Strength of the Land)



ภาพ 8 แสงสุวรรณภูมิ (The Light of Suvarnabhumi)



อ้างอิง

- กองบรรณาธิการ. (2559). HEART HEAD HAND อยู่ดีมีสไตล์ ในแบบฉบับ ศาสตราจารย์ปรีชา เกาทอง (ตอนที่1). มีสไตล์ โฮมแอนด์ไลฟ์วิ่ง, 2(24), 113-120.
- ขวัญชัย เกิดอุบล. (2560). หลักการทรงงาน 23 ประการ ของในหลวงรัชกาลที่ 9. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2561 จาก <https://www.dharmniti.co.th/หลักการทรงงาน-23-ประการของในหลวงรัชกาลที่-9/>
- ปรีชา เกาทอง. (2556). ความเป็นมาของปัญหาในการสร้างสรรค์ศิลป์ หลักคิดความเชื่อส่วนตัวในการสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม. จากวันวาน...ถึงวันนี้ ในสาระเชิดชูเกียรติศิลปิน / อาจารย์ผู้เกษียณอายุราชการ ในปี พ.ศ. 2556, 29-35. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชา เกาทอง. (2560). โครงการสร้างสรรค์ 89/70/4447+=9→10. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.แปดสิบเก้าทับเจ็ดสิบ.com/>



แผ่นดินจึงดาล : การเปลี่ยนผ่านในสภาพบังคับ เรื่อง “ทุนและรัฐไทย”

ศักดิ์ภัท เชาวนัลลักษณ์สกุล, ดร.¹

Sakdipat Chaovaluksakul, Ph.D.

แผ่นดินจึงดาล : การเปลี่ยนผ่านในสภาพบังคับ เรื่องทุนและรัฐไทย” โดย กุลลดา เกษบุญชู-มิต

ISBN 978-616-92252-2-5 หน้า 10-29

หนังสือเรื่องแผ่นดินจึงดาลฯ ตอนทุนและรัฐไทย”ของ กุลลดา เกษบุญชู-มิต ได้กล่าวถึง ความเป็นมาของทุนนิยมโลก หรือโครงสร้างอำนาจโลก ที่สยามรับเข้ามาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 ซึ่งขณะนั้นมีอังกฤษเป็นศูนย์กลาง และต่อมาทุนนิยมโลกนี้ได้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการผลักดันให้รัชกาลที่ 5 ปรับเปลี่ยน โครงสร้างอำนาจรัฐหรือสร้างรัฐสยามเป็นรัฐสมัยใหม่ หรือรัฐ สมบูรณาญาสิทธิราชย์เพื่อให้สอดคล้องกับทุนนิยมโลก ต่อมา ศูนย์กลางอำนาจโลกหรือทุนนิยมโลกยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เคลื่อนย้ายศูนย์กลางมาที่ประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ทุน นิยมโลกใหม่นี้ ที่มาพร้อมกับลัทธิเสรีนิยมใหม่ ก็ยังมีการ เชื่อมต่อกับรัฐไทยมาโดยตลอดและก็ยังทำงานอยู่จนกระทั่ง ปัจจุบัน โดยศูนย์กลางระบบทุนนิยมโลกหรืออำนาจนำในระเบียบโลก ได้ทำหน้าที่ผลักดันและส่งเสริมการ ขยายตัวของลัทธิสังคมนิยมใหม่ ผ่านพลังทางสังคมที่ส่งเสริมลัทธิเสรีนิยมใหม่ภายในรัฐเช่นสมัยรัชกาลที่ 5 คือข้าราชการ ส่วนสมัยปัจจุบันคือชนชั้นกลางนั่นเอง



หนังสือนี้ได้สรุปจากคำสัมภาษณ์ รศ.ดร.กุลลดา เกษบุญชู-มิต ถึงงานการศึกษาเรื่องรัฐไทยของ ท่าน ที่มีมาอย่างยาวนาน จากการเป็นนักวิชาการมาร่วม 20 ปี ท่านพบว่า การเมืองกับเศรษฐกิจอยู่ ด้วยกัน จะแยกการเมืองเรื่องหนึ่ง เศรษฐกิจเรื่องหนึ่งไม่ได้ จะต้องมองด้วยกัน (กุลลดา เกษบุญชู-มิต, 2560, หน้า 19) ดังนั้น ทฤษฎีที่ท่านใช้วิเคราะห์รัฐไทย ท่านจึงใช้ ทฤษฎี International Political Economy อันเป็นทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนววิพากษ์หรือการวิเคราะห์ของแนวคิดกรัสม์ซีใหม่ ซึ่งจะบอกถึงการ เข้ามาของทุนนิยมโลกอันทำให้เกิดกระบวนการ The Internationalization of State และทฤษฎีระบบโลก

¹ พันตำรวจเอก, ข้าราชการบำนาญ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นักวิชาการอิสระ (Police Colonel, Pension servants, Royal Thai Police, Independent scholars)



ของเฟอร์ดินานด์ โบเดน มาอธิบายการที่ระบบทุนนิยมโลกเข้ามาปฏิสัมพันธ์กับรัฐไทยและส่งผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในรัฐไทย

เนื้อหาของเรื่องนี้พยายามพยายามอธิบายถึงการครองอำนาจนำของทุนนิยมโลกต่อรัฐไทยมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มการเชื่อมต่อของทุนนิยมโลกอังกฤษกับรัฐไทยตั้งแต่สมัยเป็นรัฐศักดินา ในสมัยรัชกาลที่ 3 แต่ไม่สามารถเชื่อมต่อได้เนื่องจากกษัตริย์ไทยถือเป็นพุทธมามกะ การพยายามนำฝิ่นมาจำหน่ายในรัฐไทยครั้งนั้นจึงเจอกับกำแพงพุทธอย่างรุนแรง ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 การเชื่อมต่อกับทุนนิยมโลกจึงสำเร็จภายใต้สนธิสัญญาเบาริง และก็ส่งผลต่อการวางมาตรฐานภาษีอากรของไทย จนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงเห็นโอกาสในการขยายตัวของฐานทรัพยากรของรัฐ หากเข้าไปควบคุมได้ พระองค์จึงทรงแย่งชิงอำนาจในการควบคุมทรัพยากรจากขุนนางมาอยู่ที่สถาบันกษัตริย์ จัดโครงสร้างอำนาจรัฐใหม่ เป็นรัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ถือเป็นการตอบรับกระบวนการ The Internationalization of State ต่อมาหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองรัฐไทยจากรัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นรัฐประชาธิปไตย ประกอบกับช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ศูนย์กลางทุนนิยมโลกได้เคลื่อนย้ายมาที่สหรัฐอเมริกา รัฐไทยโดยชนชั้นนำขณะนั้นก็เชื่อมต่อกับทุนนิยมโลกใหม่อย่างดี อันเกิดจากความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มเสรีไทย แต่ต้องมาสะดุดเมื่อชนชั้นนำขณะนั้นคือนายปรีดี พนมยงค์ หันไปสนับสนุนรัฐต่างๆ ต่อต้านอาณานิคม ทำให้ทุนนิยมโลกหันไปสนับสนุนสถาบันกษัตริย์ ให้มีบทบาทนำในการต่อต้านคอมมิวนิสต์ ทำให้บทบาทของสถาบันกษัตริย์เข้มแข็งมากในรัฐไทย แม้ชนชั้นนำของรัฐไทยจะเปลี่ยนมือเป็น จอมพล ป.พิบูลสงคราม ทำให้จอมพลสฤษดิ์ฯ มองเห็นประโยชน์จากอเมริกา การเชื่อมต่อกับทุนนิยมโลกครั้งนี้นำไปสู่การล้มจอมพล ป. ทุนนิยมยังเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงภายในรัฐไทยจนถึงการล้มรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงชนชั้นนำไทยยุคพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ทุนนิยมโลกได้นำเข้าลัทธิเสรีนิยมใหม่ ส่งผลทำให้เกิดพลังสังคมชนชั้นกลางขึ้นในรัฐไทย พลังสังคมนี้เองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในรัฐไทยหลายครั้ง ส่งผลให้เกิดรัฐธรรมนูญ 2540 ที่ทำให้เกิดรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ที่ใช้นโยบายประชานิยม ที่เริ่มแรกใช้นโยบายประชานิยมที่ถือว่าไม่สนองตอบต่อทุนนิยมโลก แต่ต่อมาก็ถูกขึ้นมาตอบสนองทุนนิยมโลกอย่างเต็มที่ ทักษิณก็ทำคล้ายกับรัชกาลที่ 5 คือการทำให้ชนชั้นล่างสามารถเป็นผู้ผลิตที่จะมาเป็นฐานภาษีของรัฐได้ เรียกว่าสร้างผู้ผลิตขึ้นมาและเชื่อมทรัพยากรของชาวบ้านกับตลาดโลก (กุลลดา เกษบุญชู-มีด, 2560, หน้า 27) นโยบายรัฐบาลทักษิณฯ ทำให้เกิดพลังสังคมใหม่ คือพลังชนชั้นล่างขึ้น จากนั้นรัฐไทยก็เกิดการขัดแย้งภายในระหว่างชนชั้นนำ จนถึงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ 2560 ซึ่งความเห็นของกุลลดาฯ เห็นว่า รัฐไทยขณะนี้ไม่มีความสามารถปรับตัวกับโครงสร้างทุนนิยมโลก แต่อย่างไรก็ตามช่วงนี้อาจถึงเวลาเปลี่ยนผ่านศูนย์กลางทุนนิยมโลก และกุลลดาฯ ได้ทิ้งท้ายว่า ความพยายามของระบบฟิวต์ลที่ จะรักษาอำนาจของรัฐบาลทหาร และไม่สามารถเชื่อมต่อกับทุนนิยมโลกได้ ส่งผล



ต่อความสัมพันธ์ของการเมืองและเศรษฐกิจ คนชั้นล่างประสบความลำบากยากจนไม่สามารถทำมาหากินได้ภายใต้รัฐบาลทหาร สิ่งนี้อาจเป็นเชื้ออย่างหนึ่งให้พลังสังคมคนชั้นล่างไปรวมกับพลังสังคมอื่น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญได้

ข้อเด่นของหนังสือเรื่องนี้ ได้นำเสนอเสนอกรอบการวิเคราะห์เศรษฐกิจการเมืองร่วมกัน โดยใช้แนวคิดของกลุ่มกริมซีใหม่ มาวิเคราะห์รัฐไทย โดยมองไปที่โครงสร้างอำนาจประวัติศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ โครงสร้างส่วนบน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 พื้นที่ คือ กระแสความคิดหรือพื้นที่สังคมอุดมการณ์ และสถาบันหรือพื้นที่สังคมการเมือง กับส่วนที่สอง คือ โครงสร้างส่วนล่าง คือ ชีตความสามารถของวัตถุ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์การผลิตกับพลังทางสังคม หากความสัมพันธ์ลงตัว ก็จะสามารถครองอำนาจนำ (Hegemony) ได้ และใช้ทฤษฎีมาวิเคราะห์ในกรณีที่กระบวนการที่ทุนนิยมตั้งชนชั้นภายในรัฐเข้าสู่ระบบสะสมทุนและการขูดรีดในระดับโลกาภิวัตน์ทำให้ได้รับการยอมรับจากต่างประเทศ (ทุนนิยมโลก) แต่หากความสัมพันธ์ไม่ลงตัว จะเกิดความขัดแย้งภายในโครงสร้างอำนาจเดิม เกิดการต่อสู้เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างอำนาจภายในใหม่ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในรัฐ

ข้อด้อยของหนังสือเรื่องนี้ ต้องยอมรับว่าเป็นบทความนี้เกิดจากการสัมภาษณ์แล้วมาสรุปเนื้อหา แม้ว่า akan กลับมาจากการศึกษาวิจัยของผู้ให้สัมภาษณ์มาทั้งชีวิตทางวิชาการ แต่ด้วยเป็นการสัมภาษณ์ จึงให้ขาดเนื้อหาที่สำคัญๆ ที่จะมาขยายความให้ผู้อ่านได้เข้าใจที่มาของเนื้อหาต่างๆ แต่งานของสำนักกุลลดาฯ ในปัจจุบัน ได้รับความสนใจอย่างมากทั้งในและต่างประเทศต่อกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ของสำนักนี้ นับว่าเป็นกรอบที่ทันสมัยและเหมาะสมที่สุดในปัจจุบัน ดังนั้น หากท่านผู้อ่านท่านใดสนใจงานของสำนักนี้ สามารถตามงานศึกษาวิจัยของ ดร.กุลลดา เกษบุญชู-มีด ใน Kullada Blog ได้

โดยสรุป หนังสือเรื่องนี้สามารถตอบโจทย์ของผู้สนใจการวิเคราะห์สถานการณ์การเมืองได้เป็นอย่างดี สำหรับผู้ริเริ่มสนใจเกี่ยวกับแนวคิดนี้ หนังสือเรื่องนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่ดี สามารถชี้แนะช่องทางและแนวคิดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พร้อมเป็นช่องทางให้ศึกษาเพิ่มเติม สำหรับผู้มีพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ ในเชิงบูรณาการ ดังนั้น หนังสือเรื่องนี้จึงเปรียบเหมือนคู่มือเล่มหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้อ่านกลับมาศึกษาเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาส



ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda
Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร
MARKETING MIX FACTORS INFLUENCING THE SELECTION OF FOOD SERVICE ORDERS
THROUGH THE FOOD PANDA APPLICATIONS IN BANGKOK

ชนิภา ช่วยระดม¹
Chanipa Chuayradom

บทคัดย่อ

การศึกษากว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่านทาง Food Panda Applications ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการขาย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่านทาง Food Panda Applications ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่านทาง Food Panda Applications ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และจากการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดพบว่า ผู้ใช้บริการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านผลิตภัณฑ์มากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานมากที่สุด ในด้านราคา ให้ความสำคัญกับการมีราคาที่ถูกลงกว่าเจ้าอื่นๆ ในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายให้ความสำคัญกับการจัดส่งที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และด้านการส่งเสริมทางการตลาดให้ความสำคัญกับการจัดการส่งเสริม เช่น มีส่วนลดให้ลูกค้าให้มีคูปองชิงโชค

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด, แอปพลิเคชันฟู้ดแพนด้า

¹ นักศึกษามหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Student of Master of Business Administration Program in Logistics and Supply Chain Management, Ramkhamhaeng University)



ABSTRACT

This study investigated the marketing mix factors influencing the selection of food service orders through the food panda applications in Bangkok. It focused on the demographic factors that influenced the decision to choose a food service through the Food Panda Application in Bangkok and studied marketing mix factors, such as Product, Pricing, Place and Promotion that influenced the decision to choose food service through the Food Panda Applications in Bangkok. The population used in the study was the total of 400 subscribers purchasing food through the Food Panda Application in Bangkok. The results indicated that most of the respondents were women whose ages were between 20-29 years, with a bachelors degree, who had a career as private company employees and an average monthly income of 15,001-30,000 Bahts. From this study of marketing mix, it was found that gender had a significant effect on the marketing mix. In general, consumers valued the marketing mix factor, Product, in responding to demanding applications.

Keywords: marketing mix factors; Food Panda Application

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูล และข่าวสาร (Information society) ยุคที่โลกมีการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน เพราะว่าเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่มีความทันสมัย และรวดเร็ว โทรศัพท์มือถือจึงจัดว่าเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนในยุคปัจจุบันไปแล้ว จำนวนของผู้ใช้งานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกวันอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตลาดของการสื่อสารมีการแข่งขันกันสูง และเนื่องจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนไทยที่เปลี่ยนไป คนส่วนใหญ่มีเวลาจำกัด จึงหันมาซื้อสินค้าผ่าน Applications กันมากขึ้น จากข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรประจำปี 2560 พบว่าช่องทางบริการจัดส่งอาหาร (food delivery) มีการเติบโตโดดเด่นเป็นอย่างมาก การให้บริการส่งอาหารออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น เมื่อรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งการใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบ มีข้อจำกัดด้านเวลา ต้องการความสะดวกสบาย รวมถึงต้องการหลีกเลี่ยงการจราจรที่ติดขัด ส่งผลให้ผู้คนมีแนวโน้มเลือกใช้บริการ food delivery เพิ่มขึ้น โดยความสะดวกในการสั่งอาหารผ่านช่องทางออนไลน์ ด้วยเว็บไซต์ และ Applications ทั้งผ่านช่องทางที่ผู้ประกอบการพัฒนาขึ้นเอง และผ่านตัวกลาง การสั่งอาหารผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น และทำให้อุรกิจร้านอาหารมีรายได้จากบริการจัดส่งอาหารเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้ผู้ผลิต Applications มีการพัฒนา



Applications ให้ทันสมัยและใช้งานได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจบริการจัดส่งอาหาร ในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงมาก จึงทำให้ธุรกิจบริการส่งถึงบ้านอย่าง Line Man และ Food Panda กลายเป็นอีกหนึ่งทางเลือกอันดับต้นๆ ของผู้บริโภคที่จะเลือกใช้บริการอันเป็นสาเหตุให้ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการขาย เพื่อดึงดูดลูกค้าให้เลือกใช้บริการผ่านช่องทางของตนเองอย่างสม่ำเสมอ Food Panda เป็นหนึ่งในผู้ประกอบการที่เป็นผู้นำศูนย์รวมบริการส่งอาหารออนไลน์ที่มีอยู่ทั่วโลก และในประเทศไทย Food Panda ก็มีบริการส่งอาหารออนไลน์ผ่าน Applications ในโทรศัพท์มือถือ ซึ่งกลยุทธ์หลักของ Food Panda คือ มีการร่วมมือและสร้างพันธมิตรกับร้านอาหารในประเทศไทย ซึ่งมีความหลากหลาย เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าและสร้างความประทับใจและเลือกใช้บริการส่งอาหารออนไลน์ผ่าน Food Panda Applications อีกทั้งปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารอีกด้วย จากผลสำรวจ 100% Home Delivery/Takeaway In Thailand โดยยูโรมอนิเตอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้ระบุว่าธุรกิจ Delivery อาหารมีมูลค่าสูงถึง 26,000 ล้านบาทในปี 2560 โดย Food Panda Applications กับ Line Man เป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งอาหารทั้งหมด แต่ก็มี ความต่างกันทางด้านกลไกตามเงื่อนไขของแอปพลิเคชัน Food Panda แอปพลิเคชันจัดส่งอาหารนี้ทางร้านเป็นผู้ส่งสินค้า หรือเมนูแนะนำเข้าไปทางอีเมลให้กับทาง Applications เพื่อตรวจสอบ โดยทาง Food Panda จะเข้ามาตรวจสอบช่องทางต่างๆ ของร้านในการสื่อสารกับลูกค้า ไม่ว่าจะเป็น Facebook เว็บไซต์ หรือ Line ซึ่งหากผ่านการพิจารณา ก็จะเข้าสู่การดำเนินการในด้านการทำงานร่วมกัน โดยทาง Food Panda จะเป็นผู้นำเมนูสินค้าขึ้นเพื่อนำเสนอผ่าน Applications รวมถึงอำนวยความสะดวกในการจัดส่งสินค้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดส่ง และเมื่อการส่งสินค้าขึ้นทางระบบก็จะดำเนินการชำระเงินให้กับลูกค้าก่อนจะไปเก็บเงินปลายทางและทาง Food Panda ยังมี Applications ที่ใช้งานสะดวกรวดเร็วและไม่ยุ่งยาก ขณะที่ Line man จะเป็นการเข้าร่วมโดยเกิดการเชื่อมต่อจากเว็บไซต์วงใน (Wongnai) ซึ่งในการทำงานร่วมกับ Line man วิธีการคือ ร้านอาจจะต้องจ่ายเงินเพิ่มเพื่อให้ร้านติดอยู่ในหน้าแรกของเว็บไซต์ โดยผ่านกลไกการชำระเงินด้วยเงินสดและเก็บเงินผ่านปลายทางเช่นกันแต่จะมีความยุ่งยากในการใช้งานของ Applications ที่ยุ่งยากและซับซ้อนกว่า ด้วยเหตุผลนี้ทำให้ Food panda มีความโดดเด่นกว่า Line man (ธนาคารไทยพาณิชย์, 2560) และข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่า ตลาดบริการจัดส่งอาหาร หรือ Delivery โดยผู้ประกอบการร้านอาหารในปี 2560 มีมูลค่า 26,000 ล้านบาท เติบโตร้อยละ 11-15 จากในปี 2559 โดยการเติบโตอย่างโดดเด่นของตลาดบริการ Delivery ในปี 2560 สวนทางกับภาพรวมตลาดธุรกิจ ร้านอาหารในปี 2560 (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560)



จากแนวโน้มการใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ที่สูงขึ้นและตลาดกำลังเจริญเติบโต เข้าสู่ระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการพัฒนา Applications ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนา Applications ให้รวดเร็ว ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน ความรวดเร็วของการจัดส่ง การตั้งราคาสินค้า พื้นที่การให้บริการ หรือแม้แต่การจัดทำโฆษณาก็ตาม ซึ่งผู้วิจัยมองว่าบริษัท ฟู้ดแพนด้า มีความโดดเด่นและมีเอกลักษณ์ เพราะเป็นผู้ริเริ่มธุรกิจการใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Applications และมีการให้บริการทั่วโลก ซึ่งผู้วิจัยเห็นสมควรว่าควรจะศึกษา ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา Applications และพัฒนาการให้บริการของบริษัทในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่านทาง Food Panda Applications ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการขาย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่านทาง Food Panda Applications ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้ใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2560 ถึง 29 ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 120 วัน และทำการเก็บข้อมูลจากผู้ที่อาศัยอยู่ในคอนโดมิเนียมพรีมียม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables)

2.1.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

2.1.2 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการขาย



2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การตัดสินใจเลือกสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ส่วนประสมทางการตลาด หมายถึง ตัวแปรทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ซึ่งบริษัทนำมาใช้ร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย อันจะประกอบไปด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการขาย
2. แอปพลิเคชัน (Applications) หมายถึง ซอฟต์แวร์ประเภทหนึ่งที่ถูกออกแบบเพื่อใช้งานเป็นโปรแกรมเสริมเพื่อเพิ่มความสามารถของโทรศัพท์
3. ผู้บริโภค หมายถึง บุคคลที่เคยใช้ Applications
4. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์, เครื่องมือ, เครื่องจักร และวัสดุ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2546) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพทางเศรษฐกิจ ประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะช่วยกำหนดเป้าหมาย โดยคนที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ปัจจัยได้ดังนี้

1. เพศ จำนวนผู้หญิงไม่ว่าจะเป็นคนโสดหรือสมรส ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่าคนเหล่านี้ออกไปทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆภายในบ้านก็ย่อมน้อยลง เวลาในการเป็นแม่บ้านทำกับข้าวก็จะน้อยลง เมื่อนึกถึงความสะดวกสบาย นักการตลาดจึงมองว่ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เป็นผู้ใช้บริการรายใหญ่ ซึ่งต่างกับในอดีตที่ผู้ชายจะเป็นผู้ตัดสินใจใช้บริการ
2. อายุ นักการตลาดให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอายุ ซึ่งในอดีตผู้ที่มีอายุเยอะส่วนใหญ่มักจะไม่ค่อยใช้บริการ ซึ่งต่างกับวัยรุ่นที่ยึดถือความสะดวกสบาย ในปัจจุบันวัยทำงานเนื่องจากมีเวลาน้อยลงจึงหันมาใช้บริการมากกว่ากลุ่มอื่นๆ
3. การศึกษาและรายได้ ซึ่งการศึกษาและรายได้มีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการใช้บริการ เพราะกำลังการใช้จ่ายขึ้นอยู่กับรายได้ที่ได้รับ



ปัจจัยทางด้านประชากรมีลักษณะอื่นอีกที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เข้าใจถึงการสื่อสารและการเลือกใช้บริการได้ ซึ่งถ้าบุคคลมีปัจจัยที่แตกต่างกัน การกระทำและความคิดก็ย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดนี้สามารถนำไปใช้อธิบายปัจจัยของประชากรด้านอื่นๆ ได้

แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด

ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) ตามแนวความคิดของ Kotler and Keller (2012) หมายถึง เครื่องมือทางการตลาดที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของธุรกิจซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งประกอบด้วย (1) ผลิตภัณฑ์ (2) ราคา (3) ช่องทางการจัดจำหน่าย และ (4) การส่งเสริมทางการตลาด (เอกก์ ภทรธนกุล, 2556) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์ (Product) คือสิ่งที่มีผลทำให้ผู้บริโภคซื้อผลิตภัณฑ์ หากสินค้ามีความใหม่ก็ควรที่จะมีการแนะนำเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจแต่หากเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคคุ้นเคยอยู่แล้วเพื่อให้ตัดสินใจง่ายขึ้นก็ต้องดูที่รูปลักษณ์ เมื่อมีความโดดเด่นก็จะนำไปสู่การตัดสินใจ คุณภาพที่ดีก็ย่อมมีผลต่อการตัดสินใจเช่นกัน

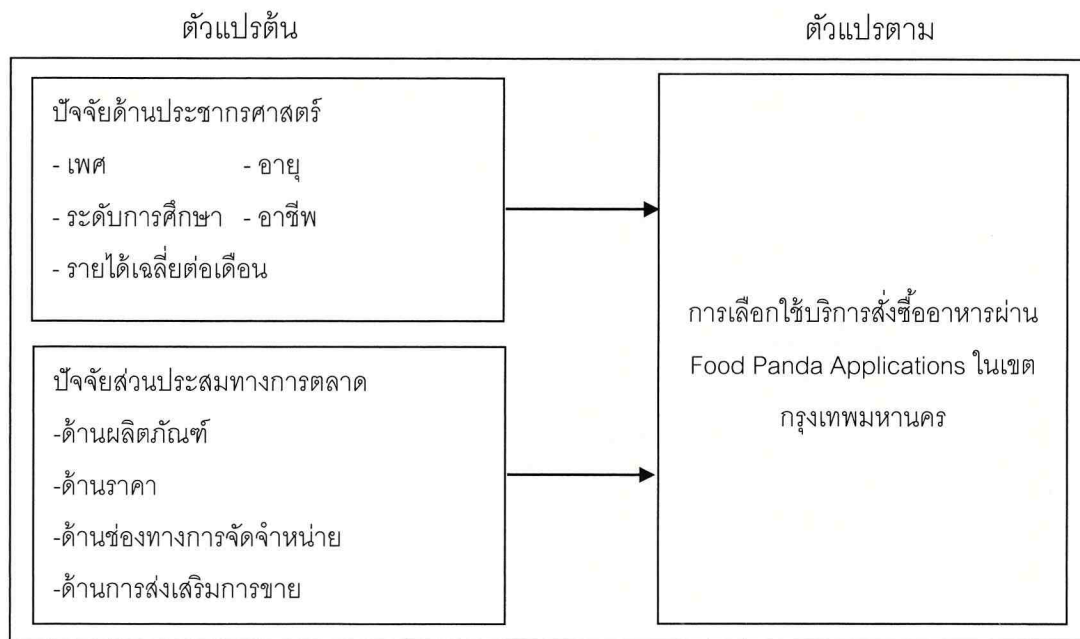
2. ราคา (Price) ราคาจะส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อ เพื่อเป็นการซื้อที่ก่อให้เกิดการลดต้นทุนที่จะนำมาสู่การตัดสินใจเลือกซื้อ หากราคาสูงก็จะส่งผลทำให้การซื้อน้อยลง และราคายังส่งผลต่อการประเมินคุณค่าของผู้ซื้ออีกด้วย

3. ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ช่องทางการจัดจำหน่ายที่ง่ายต่อการซื้อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและส่งผลต่อภาพลักษณ์อีกด้วย

4. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) เมื่อได้ตัดสินใจซื้อผู้บริโภคก็จะได้รับอิทธิพลจากการส่งเสริมการตลาด เช่นเมื่อได้รับข่าวสารหลังการซื้อก็จะเป็นการยืนยันความถูกต้องของสินค้าทำให้ผู้ซื้อมีความมั่นใจในการบริการ เป็นต้น ส่วนประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการให้แก่ลูกค้าหรือกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรจะต้องให้ความสำคัญกับเครื่องมือเหล่านี้ในการวางแผนกลยุทธ์และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในการซื้อสินค้า เพราะถ้าส่วนประสมทางการตลาดไม่เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้า อาจทำให้เสียโอกาสทางการแข่งขันทางธุรกิจได้ ในการทำการวิจัย ได้นำเอาส่วนประสมทางการตลาด มาเป็นส่วนหนึ่งในการวัดการตัดสินใจของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้า ว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับส่วนประสมทางการตลาดส่วนใดมากที่สุด ทำให้ลูกค้าได้เรียนรู้เกี่ยวกับสินค้า/บริการนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริโภคตัดสินใจทดลองและเลือกซื้อสินค้าและบริการได้ง่ายขึ้น (เจนจิรา เกสรขจรทิพย์, 2557)



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้บริโภคที่เลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่เลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการแบบจำเพาะเจาะจง โดยเลือกเฉพาะกลุ่มผู้บริโภคที่เคยเลือกใช้บริการสั่งอาหารออนไลน์ผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ (survey) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวางแผนเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2560 ถึง 29 ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 120 วัน โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



การวิจัยในครั้งนี้ใช้การบรรยายโดยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และการวิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้เป็นค่าจำนวนและค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาข้อมูล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าที่เลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยข้อมูลถ่วงน้ำหนักและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดมาตรวัด (rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 102) แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 คะแนน	ระดับต่ำมาก
2 คะแนน	ระดับต่ำ
3 คะแนน	ระดับปานกลาง
4 คะแนน	ระดับสูง
5 คะแนน	ระดับสูงมาก

โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ผลที่มีต่อการเลือกซื้อ
1.00-1.49	ระดับต่ำมาก
1.50-2.49	ระดับต่ำ
2.50-3.49	ระดับปานกลาง
3.50-4.49	ระดับสูง
4.50-5.00	ระดับสูงมาก

ผลการวิจัย

ตาราง 1

ข้อมูลลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร/ ตัวชี้วัด	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	125	31.3
หญิง	275	68.8
รวม	400	100.0



ตัวแปร/ ตัวชี้วัด	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	37	9.3
20-30 ปี	231	57.8
31-49 ปี	105	26.3
50 ปี ขึ้นไป	27	6.8
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	13	3.3
มัธยมศึกษา	24	6.0
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	35	8.8
ปริญญาตรี	281	70.3
สูงกว่าปริญญาตรี	47	11.8
รวม	400	100.0
4. อาชีพ		
นักเรียน	30	7.5
นิสิตนักศึกษา	46	11.5
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	54	13.5
พนักงานบริษัทเอกชน	198	49.5
ธุรกิจส่วนตัว	45	11.3
แม่บ้าน	7	1.8
อื่นๆ	20	5.0
รวม	400	100.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	90	22.5
15,001-30,000 บาท	182	45.5
30,001-45,000 บาท	93	23.3
45,001-60,000 บาท	22	5.5
มากกว่า 60,000 บาท	13	3.3
รวม	400	100.0



จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 68.8 เป็นเพศหญิงและมีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.3 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาอายุ 30-39 ปี รองลงมาอายุ ต่ำกว่า 20 ปี และน้อยที่สุดคือ มีอายุมากกว่า 40 ปี ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมา มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาในระดับปวส./ปวช./อนุปริญญา รองลงมา มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดอยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ด้านอาชีพ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ รองลงมาประกอบนิสิตนักศึกษา รองลงมาประกอบอาชีพธุรกิจ และรองลงมา มีอาชีพนักเรียน รองลงมาอาชีพอื่นๆ และอาชีพที่น้อยที่สุดคือแม่บ้าน ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.5 คน รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001-45,000 บาท รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ น้อยกว่า 15,000 บาท รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 45,001-60,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ที่น้อยที่สุดเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ มากกว่า 60,000 บาท

ตาราง 2

ระดับการรับรู้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. ด้านผลิตภัณฑ์ (Product)			
- มีสินค้าให้เลือกหลากหลาย	4.01	0.69	ระดับสูง
- สินค้ามีคุณภาพดี	4.07	0.64	ระดับสูง
- มีการตอบสนองต่อความต้องการ ใช้งานง่าย	4.18	0.73	ระดับสูง
- ยี่ห้อของแอปพลิเคชัน เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	4.02	0.77	ระดับสูง
- มีบริการการขายตอบสนองอย่างรวดเร็ว	3.97	0.68	ระดับสูง
รวม	3.98	0.59	ระดับสูง
2. ด้านราคา (Price)			
- มีการตั้งราคาจัดส่งที่เหมาะสม	3.95	0.64	ระดับสูง
- ระบุราคาของสินค้าอย่างชัดเจน	4.03	0.66	ระดับสูง
- มีราคาที่ถูกลงกว่าเจ้าอื่นๆ	3.87	0.76	ระดับสูง
รวม	3.70	0.88	ระดับสูง



ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)			
- เป็นที่นิยมมีผู้ใช้เป็นจำนวนมาก	3.97	0.67	ระดับสูง
- มีการจัดส่งที่ครอบคลุมทุกพื้นที่	3.93	0.75	ระดับสูง
- มีช่องทางการงานที่หลากหลาย ทั้ง Android IOS	4.01	0.71	ระดับสูง
รวม	3.97	0.71	ระดับสูง
4. ด้านการส่งเสริมทางการตลาด (Promotion)			
- มีการโฆษณาบนสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่รู้จัก	3.82	1.03	ระดับสูง
- มีการให้รายละเอียดการบริการอย่างชัดเจน	3.92	1.05	ระดับสูง
- มีการจัดการส่งเสริม เช่น มีส่วนลดให้ลูกค้าให้มีคูปองชิงโชค	3.74	1.11	ระดับสูง
รวม	3.83	1.06	ระดับสูง

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า มีการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีการใช้งานแล้วเข้าถึงง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.18 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง รองลงมา เป็นข้อคำถามสินค้ามีคุณภาพ รองลงมาเป็นข้อคำถามยี่ห้อของแอปพลิเคชันเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รองลงมาเป็นข้อคำถามมีสินค้าให้เลือกหลากหลาย และเป็นข้อคำถามมีบริการการขายตอบสนองอย่างรวดเร็วต่ำสุด ในด้านราคา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านราคามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า ระบุราคาของสินค้าอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.03 รองลงมาเป็นข้อคำถาม มีการตั้งราคาค่าจัดส่งที่เหมาะสม และข้อคำถามต่ำสุด มีราคาที่ถูกลงกว่าเจ้าอื่นๆ ในด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า มีช่องทางการใช้งานที่หลากหลายทั้ง Android IOS มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.01 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นข้อคำถาม ที่นิยมมีผู้ใช้เป็นจำนวนมาก และข้อคำถามต่ำที่สุดคือ มีการจัดส่งที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ในด้านการส่งเสริมทางการตลาด พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการส่งเสริมทางการตลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า ข้อคำถามที่มีการให้รายละเอียดการบริการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.92 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นข้อคำถามที่มีการโฆษณาบนสื่อต่างๆ เพื่อให้เป็นที่รู้จัก และข้อคำถามต่ำที่สุดเป็นการจัดการส่งเสริม เช่น มีส่วนลดให้ลูกค้าให้มีคูปองชิงโชค



การอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ จากการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศผู้หญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 15,001-30,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยาวรรณ มโนปราโมทย์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสังคมออนไลน์ (Instagram) ของประชากรในกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าที่เลือกใช้บริการสั่งซื้ออาหารผ่าน Food Panda Applications ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า มีการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ามีการใช้งานแล้วเข้าถึงง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.18 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านราคามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า ระบุราคาของสินค้าอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.03 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า มีช่องทางการใช้งานที่หลากหลายทั้ง Android IOS มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.01 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการส่งเสริมทางการตลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 แปลความหมายว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า มีการให้รายละเอียดการบริการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.92 ซึ่งโดยรวมแล้วผู้ใช้บริการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านผลิตภัณฑ์มากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อิศริย์ อนันต์โชติปฐมา (2558) ศึกษาส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อสินค้าใน Line Gift shop ได้ว่าปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ในแง่ของคุณภาพ ความหลากหลายสินค้า และความครบถ้วนของข้อมูลของลักษณะสินค้า และการตอบสนองต่อการใช้งานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อในด้านราคามีบทบาทต่อการตัดสินใจ โดยกลุ่มตัวอย่างจะมีราคาในใจที่เป็นราคาเต็มใจจะจ่ายสูงสุด หากราคาสินค้าอยู่ในช่วงระหว่างราคาดังกล่าว จะทำให้เกิดการพิจารณาและตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น ในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายกลุ่มคนที่นิยมซื้อสินค้าออนไลน์จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสะดวกสบายในการซื้อสินค้าประหยัดเวลาและใช้งานง่าย และในด้านการส่งเสริมการขายจะกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อได้รวดเร็วขึ้น



ข้อเสนอแนะงานวิจัย

1. ควรเพิ่มความละเอียดในเรื่องปัจจัยด้านต่างๆ ให้มีความละเอียดและชัดเจน
2. อาจจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเติมหรือเสนอแนะความคิดเห็นเข้าไปในแบบสอบถามได้เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับใช้ในการออกแบบสอบถามครั้งต่อไปและควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

อ้างอิง

- เจนจิรา เกสรขจรทิพย์. (2557). ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อในร้านอาหารญี่ปุ่นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2560). Express delivery กับธุรกิจอาหาร. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2560, จาก https://scbsme.scb.co.th/sme-inspiration-detail/SCB_June_Express
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิภาวรรณ มโนปราโมทย์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสังคมออนไลน์ (อินสตาแกรม) ของประชากรในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลก.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). จัดทำปี 60 ส่งอาหารออนไลน์หนุนตลาด Delivery โตร้อยละ 11-15 สวนทางภาพรวมธุรกิจร้านอาหารที่เติบโตเพียงเล็กน้อย. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2560, จาก https://www.kasikornresearch.com/InfoGraphic/Documents/2797_p.pdf
- สยามโฟน ดอท คอม. (2557). Food panda เปิดตัวแอปพลิเคชันรุ่นใหม่บนมือถือ ตอกย้ำความเป็นผู้นำในตลาด ฟู้ด เดลิเวอรี่. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://news.siamphone.com/news-18441.html>
- อิสริย์ อนันต์โชคปฐมา. (2558). ส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อสินค้าใน Line Gift shop. (การค้นคว้าอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกก์ ภทรธนกุล. (2556). อัจฉริยะการตลาด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Marketing management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.



ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิต
และส่งออกไวน์ของประเทศไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน:

กรณีศึกษา บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด

THE COMPETITIVE ADVANTAGES AFFECTING DECISION MAKING FOR INCREASING
THE INVESTMENT OPPORTUNITY OF THAI WINE PRODUCTION AND EXPORT
INDUSTRY IN THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY:
A CASE STUDY OF SIAM WINERY CO., LTD.

ชัยวุธ เจริญเฟื่องฟู¹

Chaiwoot Charoenfuangfu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกไวน์ของประเทศไทย (2) ศึกษาอุปสรรคที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย (3) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และโอกาส (SWOT) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกไวน์ของประเทศไทย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด และบริษัทในเครือจำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) แบ่งการสุ่มเป็นแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามระดับตำแหน่งงาน คือ คณะผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 5 ปี โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53 มีอายุ 20-30 คิดเป็นร้อยละ 53 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50 มีระดับการศึกษาปวส./ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87 มีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47 มีรายได้ต่อเดือน 9,001-20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63 และมีตำแหน่งงานระดับพนักงานคิดเป็นร้อยละ 73 ส่วนปัจจัยภายนอกองค์กรประกอบด้วย 5 มิติ ซึ่งมี

¹ นักศึกษามหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Student of Master of Business Administration Program in Logistics and Supply Chain Management, Ramkhamhaeng University)



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในด้านทำเลที่ตั้ง 0.205 ด้านเสถียรภาพทางการเมือง 0.196 ด้านกฎหมาย 0.173 ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ 0.162 และด้านโครงสร้างพื้นฐาน 0.119 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

คำสำคัญ: ความได้เปรียบทางการแข่งขัน, โอกาสการลงทุน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ประเทศ CLMV

ABSTRACT

This study investigated the competitive advantage factors impacting on the Thai wine manufacturing and export industry to find opportunities to increase investment in ASEAN Economic Community or CLMV countries, based on data from the Siam Winery Co. Ltd. The objectives of this study were to study the competitive advantages of investment, impacts of other factors on investment, strength/weakness opportunities and threats to the investment of the wine industry and wine export business of Thailand. The researcher applied quantitative techniques after collecting data from questionnaires. The data were collected from senior employees, middle level employees and entry level employees of the company. The population for this research was the total of 280 employees of the Siam Winery Company and its subsidiaries. The statistical methodology used to analyze the data was a combination of frequency distribution, percentage, average, standard deviation and multiple regression. The researcher selected the probability sampling method, by selecting a stratified random sample based on job level (Higher Level, Middle Level and Primary Level). After the population of the company employees were divided into three levels, random sampling was used to select the sample who filled out the questionnaire. The majority of population was women who accounted for 53%, who were 20-30 years old. Half of the sample was single. The percentage of the population who graduated with a bachelor degree was 87%. 47% of the questionnaire respondents had 6-10 years working experience. Furthermore, 63% of this group of people earned 9,001 and 20,000 Bahts per month. The majority of the respondents were white collar employees (73%). The external factors were comprised of 5 dimensions. The regression coefficients were 0.205 in the dimension of location, 0.196 in the dimension of political stability, 0.173 in the dimension of law, 0.162 in the dimension of economic growth and 0.119 in the



dimension of infrastructure, respectively. The statistical significance of all these dimensions was less than 0.05. In conclusion, these factors have affected the wine company's executives decision making in a positive way to increase the opportunity for investment and increased their competitive advantages.

Keywords: competitive advantage, investment opportunity, ASEAN Economic Community, CLMV countries

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

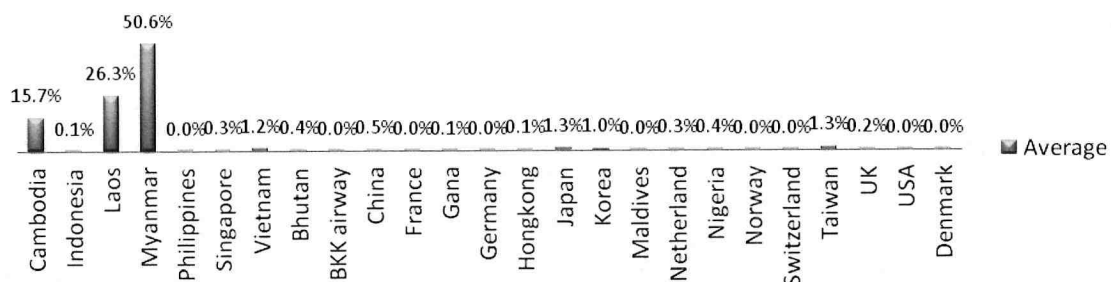
สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations : ASEAN) จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2558 เป็นการรวมตัวของกลุ่มประเทศสมาชิกในอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย เมียนมาร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เวียดนามมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน โดยมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community--AEC) เป็นส่วนหนึ่งของ ASEAN มีเป้าหมายหลัก คือ (1) เป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน เพื่อเคลื่อนย้าย สินค้าและบริการ แรงงาน ด้วยการลงทุนอย่างเสรี (2) เพื่อสร้างขีดความสามารถทางด้านเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องนโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของแต่ละประเทศ ให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูล และการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (3) สร้างความเท่าเทียมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ มีการสนับสนุนด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม SME ให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น (4) เน้นการบูรณาการด้านนโยบายทางเศรษฐกิจ เพื่อปรับให้เข้ากับประเทศที่อยู่ภูมิภาคในระดับเศรษฐกิจโลก

ประเทศในกลุ่ม CLMV ประกอบด้วย 4 ประเทศ คือ กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม เป็นกลุ่มประเทศที่ได้รับความสนใจจากนักลงทุนในด้านอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยองค์ประกอบด้านแรงงาน มีแร่ธาตุ และทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ รวมถึงการมีอัตราค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แนวโน้มทางเศรษฐกิจมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และการมีพรมแดนติดกับประเทศไทยทั้งหมดเหมาะสำหรับผู้ประกอบการของไทยเข้าไปลงทุนหรือหาช่องทางทำธุรกิจจากการใช้ประโยชน์ของการรวมกลุ่ม AEC นี้ สร้างข้อได้เปรียบจากการเปิดโอกาสทางการค้าเสรี การลดอุปสรรคทางด้านกำแพงภาษี และอีกปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนการลงทุนในกลุ่มประเทศนี้ คือ การปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย และจากนโยบายของรัฐบาลมีแนวโน้มปรับสูงขึ้นอีกตามลำดับในอนาคต ประกอบกับการประสบปัญหาของภัยธรรมชาติด้านน้ำท่วมอย่างหนักในปี พ.ศ. 2554 ทำให้อุตสาหกรรมการผลิต และการส่งออกหลายโรงงานได้รับผลกระทบและความเสียหาย บางบริษัทถึงขั้นปิดตัวลงไป ทำให้เกิดความ



ตระหนักต่อการมองหาช่องทางลงทุนยังประเทศในกลุ่มอาเซียนของนักธุรกิจ และเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงอันก่อให้เกิดความเสียหายซ้ำในอนาคตจากภัยธรรมชาติด้านน้ำท่วมอีกด้วย

บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด เป็นบริษัทของนักธุรกิจชาวไทย ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2525 มีวิสัยทัศน์ในด้านการเป็นผู้นำในการผลิตไวน์และเครื่องดื่มเพื่อไลฟ์สไตล์ระดับพรีเมียมในภูมิภาคเอเชีย เน้นสร้างวัฒนธรรมด้านการดื่มไวน์ในประเทศไทย และเป็นตัวแทนของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อสุขภาพ ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการเป็นผู้ผลิตไวน์อันดับหนึ่งในภูมิภาคเอเชียด้วยความร่วมมือของคู่ค้า และลูกค้า จึงได้ผลิตและจำหน่ายสินค้าภายใต้แบรนด์ สพายไวน์คูลเลอร์ จนกลายเป็นแบรนด์เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งได้รับความนิยมสูงที่สุดยาวนานกว่า 35 ปี ในอนาคตบริษัทมีแนวโน้มขยายการเติบโตของสินค้าไปยังประเทศในกลุ่ม CLMV อันเนื่องมาจาก ข้อจำกัดด้านกฎหมาย รวมถึงสิทธิประโยชน์ในการขยายโรงงานในประเทศมีความเข้มงวดมากขึ้น ประกอบกับประเทศในกลุ่ม CLMV นี้ ถือได้ว่าเป็นอีกช่องทางทางการกระจายสินค้าและขยายตลาดไปสู่ประเทศที่ 2 และประเทศที่ 3 ต่อไปได้ง่าย รวมถึงการมี วัฒนธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการส่งออก (บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด, 2560)



ภาพ 1 อัตราการส่งออกไวน์เฉลี่ยปี 2012-2017. จาก ประวัติความเป็นมา, โดย บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด, ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://www.siamwinery.com/th/about-us/overview>

จากภาพ 1 ยอดการส่งออกไวน์เฉลี่ย ระหว่างปี 2012-2017 ไปยังต่างประเทศ พบว่า สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์เป็นประเทศที่มียอดการส่งออกสูงที่สุด คือ ร้อยละ 50.6 รองลงมา 5 อันดับ ประกอบไปด้วย (1) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวร้อยละ 26.3 (2) กัมพูชาร้อยละ 15.7 (3) ญี่ปุ่นร้อยละ 1.3 (4) ไต้หวันร้อยละ 1.3 และ (5) เวียดนามร้อยละ 1.2 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศที่มียอดการส่งออกสูงสุดส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มประเทศ CLMV ซึ่งติดอันดับ 1 ใน 6 ของประเทศ ที่ส่งออกแทบทั้งหมด

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้บริษัทมีวิสัยทัศน์ต่อการหาโอกาสการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตไวน์เพื่อการส่งออกใน AEC ในกลุ่มประเทศ CLMV เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการ



แข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง ในด้านต้นทุนที่เหมาะสม และเวลาการส่งมอบได้รวดเร็วต่อความต้องการของลูกค้า และตอบสนองการเติบโตของยอดขายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จึงเป็นสาเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”: กรณีศึกษา บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการตัดสินใจให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด
2. เพื่อศึกษาอุปสรรคที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด
3. เพื่อศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อน วิกฤต และโอกาส (SWOT) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกไวน์ของประเทศไทย ไปยังกลุ่ม AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด

นิยามศัพท์

กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN economics community) หมายถึง กลุ่มประเทศ CLMV ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา อันได้แก่ ประเทศ กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ และเวียดนาม เท่านั้น

อุตสาหกรรมการผลิต (manufacturing industry) หมายถึง บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด ผู้ผลิตสินค้าไวน์เพื่อการจำหน่ายทั้งในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitive advantage) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการสร้างความได้เปรียบและโอกาสทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง ส่งผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนเพิ่มในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การเพิ่มโอกาสการลงทุนในต่างประเทศ (foreign direct investment) หมายถึง การลงทุนโดยตรงหรือการเพิ่มฐานการผลิตในต่างประเทศโดยมุ่งเน้นธุรกิจการผลิตไวน์ของไทยในกลุ่มประเทศ CLMV คือ กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ และเวียดนาม



ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 5 ปี ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด และบริษัทในเครือ รวมทั้งสิ้น มีจำนวน 280 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยภายในองค์กรประกอบด้วยบุคลากรและแรงงาน (personnel and labor) แหล่งเงินทุน (capital resource) และนวัตกรรม (Innovation) ปัจจัยภายนอกองค์กรประกอบด้วยเสถียรภาพทางการเมือง (political stability) การเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic-growth) กฎหมาย (legal) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และทำเลที่ตั้ง (location)

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ การเพิ่มโอกาสการลงทุนในประชาคมอาเซียน (foreign-direct investment)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2560 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด
2. ทราบถึงอุปสรรคที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด
3. ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และโอกาส (SWOT) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกไวน์ของประเทศไทย ไปยังกลุ่ม AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด
4. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรนำไปใช้ในการขยายโอกาส สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ของบริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitive advantage)

ความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นเรื่องของความสามารถพิเศษขององค์กรที่มีเหนือกว่าคู่แข่งที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ หรือต้องใช้เวลาในการปรับตัวและพัฒนาจนเหมาะสม เช่น ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ระบบการจัดการบุคลากรด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนการหาแหล่งเงินทุนให้เกิดสภาพคล่องแก่การดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Michel E. Porter (2008) ได้



กล่าวในทฤษฎีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านสภาพปัจจัยการผลิต ไว้ว่าสิ่งที่จำเป็นต้องใส่เข้าไปเพื่อการแข่งขัน ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงงาน ทักษะของแรงงาน ที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ และต้นทุนการผลิต ซึ่งประกอบด้วย (1) ทรัพยากรมนุษย์มองในด้านของจำนวนแรงงาน ทักษะความชำนาญต่างๆ ค่าแรงงาน ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนด้านการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร (2) ด้านความรู้ เรื่องความรู้เฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการผลิต ความรู้ด้านสถิติ เป็นต้น (3) ทรัพยากรทางธรรมชาติ ในแต่ละประเทศนั้นๆ เช่น ที่ดิน ไฟฟ้า สภาพภูมิประเทศ ท่าเลที่ตั้ง ซึ่งจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการติดต่อค้าขายกันระหว่างประเทศ (4) โครงสร้างพื้นฐานคือ ด้านระบบการสื่อสาร ด้านระบบขนส่ง ด้านระบบสาธารณูปโภคต่างๆ รวมถึงคุณภาพชีวิตของประชาชน และสถานที่ทำงาน ที่คอยอำนวยความสะดวกแหล่งเงินทุน ต้นทุนของเงินทุนในประเทศนั้นๆ ลงทุน ที่มีเงินทุน และการจัดสรรเงินทุนที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศนั้นๆ ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้ได้ดังนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร ทักษะด้านแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน และความชำนาญ รวมถึงความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และการมีความพร้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ที่ดิน ไฟฟ้า รวมถึงการมีโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ที่คอยอำนวยความสะดวกสนับสนุนในด้านการสื่อสาร ด้านคมนาคม ด้านการขนส่ง สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยดึงดูดการลงทุนยังต่างประเทศได้สูง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร (internal factor) Humphrey (2005) ผู้คิดค้นทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (S-Strengths) และจุดอ่อน (W-Weaknesses) ภายในองค์กรหรือการรู้ตัวเราเอง และสิ่งแวดล้อมภายนอก คือ โอกาส (O-Opportunities) และอุปสรรค (T-Threats) ที่ต้องเผชิญ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคตที่มีผลต่อธุรกิจ เพื่อไปกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่อไป ซึ่งแนวทางการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร คือการวิเคราะห์จุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วย (1) ด้านจุดแข็งขององค์กร (S) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรถึงข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของ องค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ที่องค์กรสามารถนำมาพัฒนา และเสริมสร้างให้องค์กรมีความเข้มแข็งได้เปรียบคู่แข่ง (2) ด้านจุดอ่อนขององค์กร (W) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยหรือจุดอ่อนที่เป็นข้อเสียขององค์กร เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรถึงจุดแข็งและจุดอ่อน นั้น จะส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งส่วนที่เป็นข้อดีหรือจุดแข็ง เช่น การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพ และส่วนที่เป็นข้อเสียเปรียบขององค์กรหรือข้อด้อย เช่น การศึกษาของบุคลากรน้อย เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่างๆ ให้กับธุรกิจมีความ



เข้มแข็งและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่งและสิ่งที่จะขาดไม่ได้ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ควบคุมไปด้วยในด้าน โอกาส (O) และอุปสรรค (T) เพื่อให้สามารถหาความได้เปรียบในการแข่งขันภายนอกให้ได้ครบทุกมิติ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและด้านแรงงาน (labor) Bayraktar-Saglam and Sayek Boke (2017) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ภายในระหว่างต้นทุนแรงงานกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในกลุ่มประเทศ OECD (ประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นองค์กรระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว และยอมรับระบอบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจการค้าเสรีในการร่วมกันและพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาคยุโรปและโลก) ด้วยการใช้เทคนิค Panel VAR approach (เป็นเครื่องมือทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรตาม) จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านต้นทุนแรงงานมีผลกระทบต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ นอกจากนี้นโยบายที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน และการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงาน ก็มีผลต่อการลงทุนและต้นทุนเช่นกัน ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่าอัตราค่าจ้างแรงงาน และปริมาณแรงงานที่มีรองรับงานในต่างประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันด้านการลงทุนยังต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องพิจารณาของอัตราค่าแรงในแต่ละตำแหน่งอย่างรอบคอบและมีความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเงินทุน (capital resource) Mayer, Schoors and Yafeh (2005) ศึกษาเรื่องแหล่งเงินทุนและกิจกรรมการลงทุนของกองทุนร่วม (Venture Capital-VC) ในเยอรมนี อิสราเอล ญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักร พบว่าการลงทุนของ VC ที่ได้รับการสนับสนุนจากธนาคารเพื่อการลงทุนนี้ จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศที่เข้ามาลงทุน สนับสนุนร่วมกับแหล่งเงินทุนจากธนาคารมีความสำคัญอย่างยิ่งในเยอรมนีและญี่ปุ่น และภายหลังการศึกษาพบว่ากองทุน VC ของธนาคารมีการสนับสนุนลงทุนกิจกรรมมากในการลงทุนให้บริษัทเอกชนรายย่อยๆ ซึ่งกองทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากธนาคารยังมีแนวโน้มที่จะลงทุนในประเทศ และในขณะที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรจะสนับสนุนการลงทุนในทั่วโลก สรุปได้ว่าแหล่งเงินทุนจะมีผลกระทบต่อนโยบายการลงทุน และเพิ่มสภาพคล่องในการขับเคลื่อนหลักของการทำธุรกิจในประเทศนั้นๆ ดังนั้น กล่าวสรุปได้ว่า แหล่งเงินทุนที่ใช้สำหรับการลงทุนเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อตอบสนองการใช้จ่ายต่างๆ ในการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อดำเนินการต่างๆ ทางธุรกิจไม่ให้เกิดการติดขัดหรือหยุดชะงัก ทั้งนี้ การหาแหล่งเงินทุนรองรับสภาพคล่องให้กับการดำเนินธุรกิจในการลงทุนต่างประเทศได้ ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สร้างความได้เปรียบต่อการแข่งขัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม (Innovation) Agarwal and Shah (2014) ศึกษาด้านการลงทุนที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่เพิ่งเริ่มต้น จากการ



สังเคราะห์บริบทด้านความรู้ในโครงร่างทางทฤษฎีของ Teece (1986) เพื่อระบุถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างผลกำไรเกิดจากการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กล่าวคือ นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม ตั้งแต่เริ่มต้นของธุรกิจ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีผลและทำให้เข้าใจถึงวิธีการและการพัฒนาในอุตสาหกรรมได้อย่างถูกต้อง เน้นถึง ความสำคัญของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ 3 ประการ คือ แหล่งความรู้ด้านวิชาการของพนักงาน แหล่งความรู้ของผู้ประกอบการด้านวิชาการ และแหล่งความรู้ของผู้ใช้ บริการมีผลต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมโดยเน้นการพัฒนาไม่ซ้ำกัน และสร้างรูปแบบใหม่ ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่าให้เกิดขึ้น เช่น ด้านการปรับกระบวนการทำงาน ด้านการพัฒนาวิธีเพิ่มผลการผลิต หรือการพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ส่งเสริมด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันให้มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของลูกค้าตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร (external factor) หลักการของ PEST Analysis ถูกพัฒนาขึ้นโดย Aguilar (1967) ซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย Harvard ได้ตีพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ Scanning the Business Environment และได้เสนอเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกไว้ 4 ด้าน เรียกว่า ETPS Tools ซึ่งในภายหลังถูกปรับมาเป็นหลัก PEST Analysis แนวคิดหลักคือวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานการณ์ภายนอกขององค์กรที่ต้องเผชิญโดยมีปัจจัยภายนอกพื้นฐานที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง (Political) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสังคมหรือวัฒนธรรม (Socio-cultural) และด้านเทคโนโลยี (Technological) ในภายหลังได้ถูกเพิ่มเติมอีก 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) และด้านกฎหมาย (Legal) เรียกหลักการนี้ใหม่ว่า PESTLE Analysis เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจภาพรวมของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลการดำเนินงานขององค์กร สำหรับการวัดการเจริญเติบโตของตลาด ตำแหน่งและทิศทางในธุรกิจที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา บนสภาพแวดล้อมเชิงมหภาค (Macro-Environmental Factors) นำไปสู่การวิเคราะห์หากกลยุทธ์สำหรับการดำเนินการ โดยให้คำจำกัดความแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านการเมือง (Political) คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลต่อเศรษฐกิจและการปกครอง เช่น รัฐบาลมีความเสถียรภาพ กฎระเบียบทางการค้า อัตราภาษี ไม่มีภัยคุกคามทางการเมือง มีการปกครองที่มั่นคง เป็นต้น (2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic) คือ เรื่องเกี่ยวกับเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ คือ อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน สภาพคล่องของสถาบันการเงิน อัตราค่าครองชีพของประชากร อัตราการจ้างงาน อำนาจในการซื้อสินค้า อัตราการว่างงาน และความสามารถในการเพิ่มการผลิต (3) ปัจจัยด้านสังคม (Social) คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณี ค่านิยมของสังคม ความปลอดภัยในสังคม สุขอนามัย และ



องค์ประกอบอื่นๆ ที่เกิดจากความคาดหวังทางสังคม ที่ส่งผลต่อความต้องการในการบริโภคสินค้าและบริการ (4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี คือ กรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ รวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรมและการวิจัยพัฒนาใหม่ๆ ให้เกิดสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด (5) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) คือ เรื่องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการดำรงชีพของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ธรรมชาติรอบตัว สภาพภูมิอากาศ ซึ่งมีผลต่อกิจกรรมทั้งหลายของมนุษย์ (6) ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal) คือ เรื่องเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทั้งในทางธุรกิจและบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคม อาทิเช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายด้านภาษี กฎหมายด้านแรงงาน และกฎหมายด้านการผูกขาดทางการค้า กฎหมายส่งเสริมด้านการลงทุน เป็นต้น ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในลำดับต้นๆ เพื่อความได้เปรียบในการตัดสินใจลงทุนยังต่างประเทศซึ่งผู้ลงทุนจำเป็นต้องศึกษาให้ละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของ (1) ด้านของเศรษฐกิจ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจ รายได้ของประชากร มีสภาพคล่องของสถาบันทางการเงิน ความสามารถในการเพิ่มการผลิต อัตราการว่างงาน อำนาจในการซื้อสินค้า (2) ด้านการเมือง เช่น รัฐบาลมีความเสถียรภาพ นโยบายด้านอัตราภาษี ไม่มีภัยคุกคามทางการเมือง มีการปกครองที่มั่นคง และ (3) ด้านกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายด้านภาษีการค้า กฎหมายแรงงาน และกฎหมายการผูกขาดทางการค้า กฎหมายส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐาน Pereira and Pereira (2017) ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการลงทุนเรื่องโครงสร้างพื้นฐานกับการเพิ่มผลผลิตด้านแรงงานในระดับอุตสาหกรรมต่างๆ โดยใช้ข้อมูลที่พัฒนาขึ้นมาใหม่สำหรับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานในโปรตุเกส มุ่งเน้นศึกษาไปที่ผลกระทบด้านการค้าและไม่ใช่ด้านการค้า เราพบว่า (1) การลงทุนในถนนทางหลวง การมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะแม้กระทั่งถนนสาธารณะในเขตเทศบาลที่หลากหลายเส้นทาง และการลงทุนถนนทางด่วนต่างก็มีผลกระทบด้านบวกต่อการลงทุน (2) การลงทุนทางรถไฟ และท่าอากาศยานที่มีขอบเขตน้อยกว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างชัดเจน (3) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมอย่างยิ่ง (4) การลงทุนด้านสาธารณูปโภค มีผลกระทบโดยทั่วไปแต่การลงทุนในด้านโทรคมนาคม ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นกล่าวสรุปได้ว่า การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีส่วนทำให้การเพิ่มผลผลิตได้มากยิ่งขึ้น โดยจะช่วยเพิ่มศักยภาพ และส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการผลิต ตลอดจนจะช่วยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับธุรกิจด้านการส่งออกเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยหลักของการผลิตสินค้า

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทำเลที่ตั้ง Weber Alfred, et al. (1965) ชาวเยอรมันได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งทฤษฎีที่ตั้งอุตสาหกรรม ซึ่งได้พัฒนาแนวความคิดทางกายภาพโดยได้กำหนดข้อสมมติฐานใน



การศึกษาครั้งนี้ใช้ 3 ประการ คือ (1) เป็นตลาดการแข่งขันแบบสมบูรณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและวัตถุดิบที่อยู่ในบางพื้นที่เท่านั้น (2) มีปริมาณแรงงานจำนวนมากแต่ไม่ให้เคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่ได้ (3) กำหนดอัตราค่าจ้างคงที่ได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกำหนดทำเลที่ตั้งประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ต้นทุนด้านการขนส่ง ต้นทุนแรงงาน และต้นทุนด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและวัตถุดิบ นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว และยังได้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง แรงผลักดันสำหรับการรวมตัวของอุตสาหกรรม (agglomerating forces) ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการกำหนดแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรม และในส่วนี้การเลือกทำเลที่ตั้ง ดังนั้น กล่าวสรุปได้ว่า ต้องพิจารณาด้วย 3 เงื่อนไข คือ อยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ อยู่ใกล้ตลาด หรืออยู่ระหว่างกลางของแหล่งผลิตกับตลาด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ของธุรกิจนั้นๆ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางตรง (FDI) Dunning (1996) กล่าวว่า การลงทุนโดยตรงจะมีความแตกต่างจากการลงทุนในหลักทรัพย์ (investment unit) โดยปกติแล้วสำหรับบริษัทธุรกิจ (business enterprise) จะมีอำนาจสามารถควบคุม และกำหนดกระบวนการตัดสินใจของกิจการหรือธุรกิจที่ตนเข้าไปลงทุน แสดงให้เห็นว่านอกเหนือจากเงินที่มีผลต่อการเข้าไปลงทุนแล้ว ยังต้องมองเรื่องการบริหารจัดการและการคำนึงถึงแนวทางในด้าน เทคนิคเฉพาะทางของแต่ละธุรกิจ รวมถึงการใช้เทคนิคทางวิชาการอื่นๆ ด้วย ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ลงทุนได้รับจากการไปลงทุนยังต่างประเทศที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันจะเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้นักลงทุนอย่างมาก เช่นปัจจัยในด้าน สิทธิประโยชน์ของผู้ลงทุนที่ได้รับความเป็นเจ้าของในสินทรัพย์ที่ลงทุน ผลประโยชน์ที่จะได้รับกับผู้ลงทุนเป็นพิเศษ รวมถึงมีการบริหารจัดการทั้งทางด้าน เทคนิคทางวิชาการ จะช่วยพิจารณาต่อการตัดสินใจต่อการลงทุนในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกวิทย์ พลหาญ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายส่วนการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยไปยังประเทศในกลุ่ม CLMV ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลกระทบจำนวน 38 ปัจจัย พบว่า มีจำนวน 20 ปัจจัยที่ส่งผลในระดับสูง โดยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 6 กลุ่มปัจจัยหลักๆ ประกอบด้วย (1) กลุ่มนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมการลงทุน และสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการลงทุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดทิศทางของกลุ่มนักลงทุนที่ต้องการเข้าไปลงทุนในประเทศนั้นๆ (2) กลุ่มการเมืองการปกครอง ประกอบด้วย ความมั่นคงทางการเมืองการปกครองและเสถียรภาพของรัฐบาล เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าประเทศใดมีการปกครองที่ดี จะเอื้ออำนวยต่อการลงทุนและรัฐบาลมีเสถียรภาพก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในกลุ่มนักลงทุนได้เป็นอย่างดี จะส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในประเทศมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดอุปสรรคต่อการผลิต (3) กลุ่มเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ราคาที่ดิน สถาบันทางการเงิน สภาพคล่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ

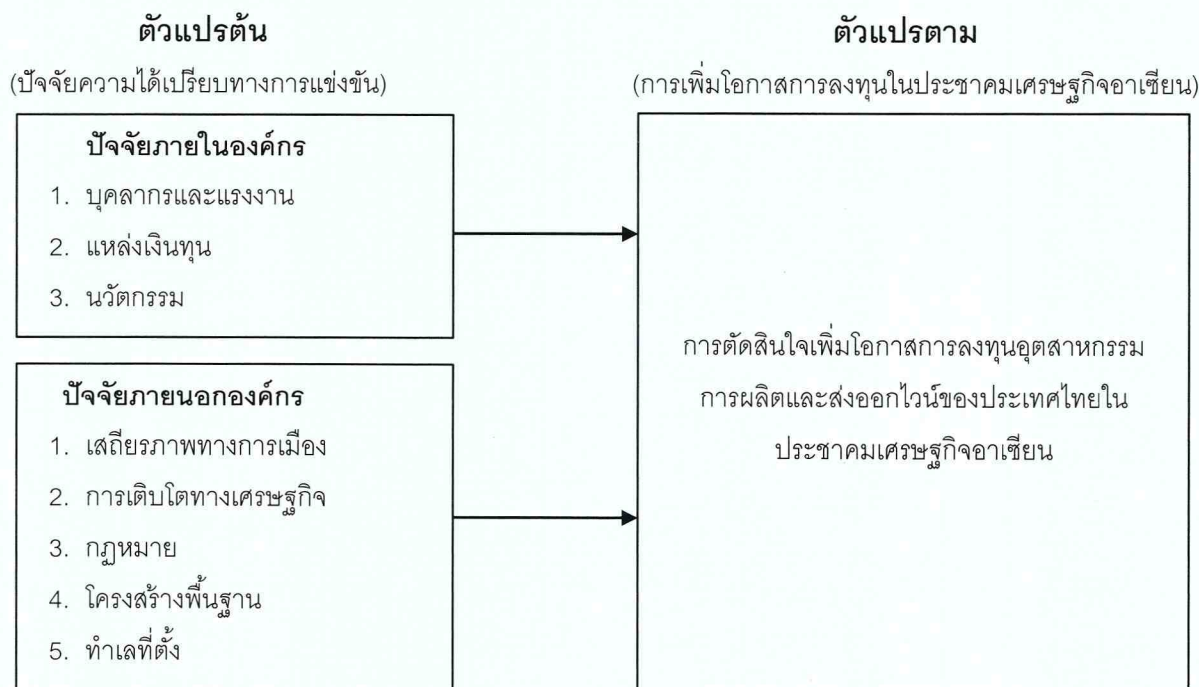


ต้นทุนและการดำเนินงานธุรกิจ ซึ่งนักลงทุนควรพิจารณาให้ความสำคัญกับปัจจัยในกลุ่มนี้อย่างรอบคอบ (4) กลุ่มสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นเรื่องที่นักลงทุน ต้องนำมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่น เนื่องจากภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นอุปสรรคที่ทำให้การผลิตหยุดชะงัก เช่น ภัยพิบัติด้านน้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น (5) กลุ่มแรงงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างแรงงาน ปริมาณแรงงาน คุณภาพแรงงาน สภาพภาพแรงงาน และ กฎหมายแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญสนับสนุนให้เกิดกระบวนการผลิต โดยเฉพาะการผลิตจะใช้แรงงานจำนวนมาก ซึ่งต้องมีทักษะที่ดี จึงเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มนักลงทุนในการพิจารณาในอุตสาหกรรมนี้ (6) โครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย ระบบไฟฟ้า ความเพียงพอไฟฟ้า อัตราค่าไฟฟ้า ความหลากหลายระบบการขนส่ง ระบบเครือข่าย ประสิทธิภาพการขนส่ง และประสิทธิภาพระบบโทรคมนาคม ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการผลิต หากประเทศใดมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีจะส่งผลช่วยให้การผลิตมีคุณภาพที่ดีด้วย

Tate et al. (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำเลที่ตั้งโรงงานผลิตเพื่อทราบถึงแนวโน้มที่มีผลต่อบริษัทในสหรัฐอเมริกาให้กลับมาผลิตในประเทศหรือย้ายฐานการผลิตไปยังภูมิภาคอื่น โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงถึงปัจจัยเหล่านี้ตามช่วงเวลาเป็นสำคัญ ได้ออกแบบสำรวจจาก 319 บริษัทที่จัดตั้งโรงงานผลิตในต่างประเทศ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก พบว่า 40% ของบริษัททั้งหมดรับรู้ถึงแนวโน้มการดำเนินงานในอุตสาหกรรมของตนกลับเข้าประเทศสหรัฐอเมริกา จะให้ความสำคัญกับทำเลที่ตั้งของลูกค้าเป็นสำคัญ เพื่อช่วยการขยายตลาดลูกค้าใหม่ๆ ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งของลูกค้า ภัยธรรมชาติ ค่าสกุลเงิน แรงงาน ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง และความพร้อมของบริษัท จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจในการลงทุน หากเลือกทำเลที่ตั้งโรงงานผลิตอย่างเหมาะสมมีความยืดหยุ่นจะช่วยให้ต้นทุนต่ำ และสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการแข่งขันของธุรกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 5 ปี ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการแบบเจาะจง โดยเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจากบริษัทสยามไวเนอรี่ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อ แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรศาสตร์ สถิติที่ใช้เป็น ค่าจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน (internal factor)

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก (external factor)

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสการลงทุน (foreign direct investment) โดยส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบปัจจัยด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกของไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions)



ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นคณะผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 5 ปี ของบริษัทสยามไวเนอรี่ จำกัด และบริษัทในเครือ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 280 คน ส่วนใหญ่เป็น (1) เป็นเพศหญิงจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53 (2) มีอายุ 20-30 ปีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53 (3) มีสถานภาพโสดจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 50 (4) มีระดับการศึกษาวส./ปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 87 และ (5) มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 47 (6) มีรายได้ต่อเดือน 9,001-20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63 (7) และมีตำแหน่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 5 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 73

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร อันได้แก่ มิติด้านบุคลากรและแรงงาน (LAB) มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับสูง มิติด้านแหล่งเงินทุน(CAP) มีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับสูง และมิติด้านนวัตกรรม (INN) มีค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับสูง รวมถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอก อันได้แก่ มิติด้านเสถียรภาพทางการเมือง (POL) มีค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับสูง มิติด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ (ECO) มีค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับสูง มิติด้านกฎหมาย (LEG) มีค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับสูง มิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน (INF) มีค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับสูง และมิติด้านทำเลที่ตั้ง (LOC) มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับสูง

ปัจจัยด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ได้แก่ (1) ด้านทำเลที่ตั้ง (LOC) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.205 (2) ด้านเสถียรภาพทางการเมือง (POL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.196 (3) ด้านกฎหมาย (LEG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.173 (4) ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ (ECO) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.162 และ (5) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (INF) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.119

อุปสรรคที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย ใน AEC ประกอบด้วย (1) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร มีไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ถนน เป็นต้น ทำให้ต้นทุนการผลิตค่อนข้างสูง (2) กฎหมายการลงทุนและการเก็บภาษียังขาดความชัดเจนไม่มีมาตรฐาน (3) ยังไม่สามารถพัฒนาการคมนาคม ระบบขนส่งได้เท่าที่ควรเนื่องจากขาดเงินทุนทำให้ค่าขนส่งมีราคาสูง การจัดส่งใช้เวลานาน (4) ค่าใช้จ่ายจาก นักลงทุนต่างชาติ จะสูงกว่านักลงทุนในประเทศ ในการดำเนินงาน (5) นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในการปกครองและการมีการเมืองท้องถิ่น (6) กฎหมายและระเบียบทางการค้ามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ภาครัฐขาดความโปร่งใส ทำให้การบังคับใช้กฎหมายยังขาดประสิทธิภาพ



จุดแข็ง จุดอ่อน วิกฤต และโอกาส (SWOT) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกไวน์ของประเทศไทย ไปยังกลุ่ม AEC ในส่วนของ จุดแข็งและโอกาส ประกอบด้วย (1) สามารถตอบสนองสินค้าให้กับผู้บริโภคในประเทศปลายทางได้รวดเร็ว (2) เพิ่มโอกาสการประชาสัมพันธ์ สื่อโฆษณาต่างๆ ได้มากกว่าประเทศไทย ประกอบกับสินค้าไวน์ของไทยเป็นที่นิยมและยอมรับในมาตรฐาน ทำให้มีโอกาสการขายได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น (3) มีแรงงานจำนวนมาก ทำให้อัตราค่าแรงงานไม่สูงมากเหมาะกับอุตสาหกรรมการผลิต (4) ในบางประเทศเชื่อมโยงการขนส่งกับเศรษฐกิจขนาดใหญ่ได้ เช่น อินเดีย จีน บังคลาเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และไทย ทำให้ได้เปรียบด้านเส้นทางการค้าได้สะดวกใช้เป็นศูนย์กลางการผลิตและส่งออกได้ (5) คู่แข่งขันในตลาดยังมีน้อยหากเข้าไปลงทุนเป็นประเทศแรกๆ สามารถสร้างโอกาสการขายสินค้าและมีส่วนแบ่งการตลาดที่มากกว่า สำหรับจุดอ่อนและวิกฤต ประกอบด้วย (1) วัตถุดิบบางประเภทยังต้องนำเข้าจากต่างประเทศ หรือจากประเทศไทย ส่งผลให้ต้นทุนค่าขนส่งสูง (2) การลงทุนเริ่มต้นต้องใช้เงินทุนจำนวนมาก จำเป็นต้องศึกษาและคำนวณโอกาสการขายในอนาคตให้ดี (3) ถึงแม้ว่าจะมีแรงงานที่มีจำนวนมาก แต่ยังเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือสำหรับสินค้าไวน์อาจต้องมีแผนการรองรับการอบรมด้วย (4) ในบางประเทศยังไม่สามารถนำเงินกลับประเทศผู้ลงทุน (5) ภาษีนำเข้าเครื่องจักรสูง

จากผลการวิจัย พบว่า มีเพียงปัจจัยภายนอกองค์กร 5 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกไวน์ของประเทศไทย ไปยังกลุ่ม AEC คือ ด้านทำเลที่ตั้ง (LOC) ด้านเสถียรภาพทางการเมือง (POL) ด้านกฎหมาย (LEG) ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ (ECO) และด้านโครงสร้างพื้นฐาน (INF)

การอภิปรายผล

ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง (LOC) มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.205 มากที่สุด เป็นไปตามทฤษฎีของ Rogmans (2013) กล่าวคือ หากเลือกสถานที่ตั้งใกล้แหล่งวัตถุดิบ และมีทรัพยากรรองรับสามารถจัดหาได้สะดวกในราคาที่เหมาะสม และอยู่ในพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงทางการค้าทั้งในและต่างประเทศ ง่ายต่อการเดินทาง การขนส่งสินค้า ไม่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยธรรมชาติ จะส่งผลให้ต้นทุนโดยรวมต่ำ เช่น ต้นทุนการผลิต และต้นทุนการขนส่งสินค้า ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า หากมีทำเลที่ตั้งที่ดีและได้เปรียบย่อมมีผลต่อการเพิ่มโอกาสการลงทุนในประเทศนั้นๆ

ปัจจัยด้านเสถียรภาพทางการเมือง (POL) มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์



ถดถอยเท่ากับ 0.196 เป็นไปตามทฤษฎีของ Moshi and Mwakatumbula (2017) กล่าวคือ หากความสัมพันธ์ทางการเมืองที่ดีต่อกันของรัฐบาลระหว่างประเทศส่งผลต่อการเพิ่มโอกาสในการลงทุนหรือเพิ่มฐานการผลิตก็จะส่งผลให้เกิดนโยบายส่งเสริมการลงทุนอย่างเสรีปลอดภาษีการนำเข้า เครื่องจักร วัตถุดิบ เพื่อการผลิต และการส่งออกให้กับผู้ลงทุนร่วมกันได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าหากเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศดีแล้ว จะส่งผลดึงดูดให้เกิดการเพิ่มโอกาสการลงทุนในประเทศนั้นๆ

ปัจจัยด้านกฎหมาย (LEG) มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.173 เป็นไปตามทฤษฎีของ Bokpin, Mensah and Asamoah (2017) กล่าวคือ หากมีกฎหมายสนับสนุนส่งเสริมด้านการลงทุนและกฎหมายการเก็บภาษีอากรแก่ผู้ลงทุนจากต่างชาติอย่างเป็นธรรม ก็จะส่งผลให้มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าหากการกำหนดนโยบายด้านกฎหมายส่งเสริมด้านการลงทุน จะส่งผลให้ เกิดการเพิ่มโอกาสการลงทุนในประเทศนั้นๆ

ปัจจัยด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ (ECO) มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.162 เป็นไปตามทฤษฎีของ Dunning and Narula (1996) กล่าวคือ หากอัตราการผลิตสินค้า การจำหน่ายสินค้า ทั้งภายในประเทศและเพื่อการส่งออกสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้มีขนาดตลาด และกลุ่มเป้าหมายจำนวนมากรองรับการขายสินค้าได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าหากเศรษฐกิจมีการเติบโตสูงขึ้น จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มโอกาสการลงทุนในประเทศนั้นๆ

ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน (INF) มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกไวน์ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.119 เป็นไปตามทฤษฎีของ Pereira and Pereira (2017) กล่าวคือ หากมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในอุตสาหกรรมการผลิตให้ผู้ลงทุนอย่างเพียงพอ เช่น ระบบไฟฟ้า น้ำประปา และคิดอัตราค่าสาธารณูปโภคที่เป็นธรรมเหมาะสม เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าก่อสร้างอาคาร ค่าที่ดิน เป็นต้น ก็จะส่งผลให้มีต้นทุนโดยภาพรวมของการลงทุนต่ำ เช่น ต้นทุนการผลิต และต้นทุนการขนส่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าหากโครงสร้างพื้นฐานของประเทศมีความพร้อม จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มโอกาสการลงทุนในประเทศนั้นๆ



ข้อเสนอแนะ

1. ควรเลือกประเทศที่มีทำเลที่ตั้งใกล้แหล่งวัตถุดิบและมีทรัพยากรรองรับการผลิตให้ จัดหาและเดินทางได้สะดวก เชื่อมโยงเส้นทางการค้าทั้งในและต่างประเทศ การขนส่งที่หลากหลายช่องทาง และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีแรงงานที่เพียงพอ ทำให้ค่าแรงงานต่ำ สามารถลดต้นทุนโดยภาพรวมได้
2. ควรเลือกประเทศที่มีเสถียรภาพทางการเมืองการปกครองและความสัมพันธ์ทางการเมืองที่ดีต่อกันของรัฐบาลระหว่างประเทศ เน้นด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่มีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย รวมถึงประเทศที่มีนโยบายในการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน
3. ควรเลือกประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจ เรื่องอัตราการลงทุนทั้งภายในประเทศ และจากต่างประเทศ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีอัตราการผลิตสินค้า การจำหน่ายสินค้าเพื่อการส่งออกที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงค่าเงินในประเทศที่มีความมั่นคง
4. ควรเลือกประเทศที่มีกฎหมายส่งเสริมด้านการลงทุนและการเก็บภาษีอากรแก่ผู้ลงทุนจากต่างชาติอย่างเป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายในประเทศและกฎหมายเพื่อการลงทุนอย่างเข้มงวด เช่น กฎหมายด้านแรงงานที่ชัดเจนเป็นประโยชน์กับผู้ลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
5. ควรเลือกประเทศที่มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และระบบคมนาคมที่ดี สนับสนุนอย่างเพียงพอ เช่น ระบบไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น โครงข่ายอินเทอร์เน็ต รองรับการติดต่อสื่อสารทั้งใน มีการวางระบบสารสนเทศ (IT) และต่างประเทศอย่างทั่วถึง

อ้างอิง

- โกวิทย์ พลหาญ. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายส่วนการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยไปยังประเทศกลุ่ม CLMV (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต).
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บริษัท สยามไวเนอรี่ จำกัด. (2560). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://www.siamwinery.com/th/about-us/overview>.
- Agarwal, R., & Shah, S. K. (2014). Knowledge sources of entrepreneurship: Firm formation by academic, user and employee innovators. *Research Policy*, 43(7), 1109-1133.
- Aguilar, F. J. (1967). *Scanning the business environment*. New York: Macmillan.
- Bayraktar-Saglam, B., & Sayek Böke, S. (2017). Labor Costs and Foreign Direct Investment: A Panel VAR Approach. *Economies*, 5(4), 36. Ankara, Turkey



- Bokpin, G. A., Bokpin, G. A., Mensah, L., Mensah, L., Asamoah, M. E., & Asamoah, M. E. (2017). Legal source, institutional quality and FDI flows in Africa. *International Journal of Law and Management*, 59(5), 687-698.
- Dunning, J. H., & Narula, R. (1996). The investment development path revisited. *Foreign direct investment and governments: Catalysts for economic restructuring*, 1-41.
- Humphrey, A. S. (2005). SWOT analysis. *Long Range Planning*, 30, 46-52.
- Mayer, C., Schoors, K., & Yafeh, Y. (2005). Sources of funds and investment activities of venture capital funds: evidence from Germany, Israel, Japan and the United Kingdom. *Journal of Corporate Finance*, 11(3), 586-608.
- Moshi, G. C., & Mwakatumbula, H. J. (2017). Effects of political stability and sector regulations on investments in African mobile markets. *Telecommunications Policy*, 41(7), 651-661.
- Pereira, A. M., & Pereira, R. M. (2017). *Infrastructure Investment, Labor Productivity, and International Competitiveness: The Case of Portugal*: Gabinete de Estratégia e Estudos, Ministério da Economia.
- Porter, M. E. (2008). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*: Simon and Schuster.
- Rogmans, T., & Ebbers, H. (2013). The determinants of foreign direct investment in the Middle East North Africa region. *International Journal of Emerging Markets*, 8(3), 240-257.
- Tate, W. L., Ellram, L. M., Bals, L., & Hartmann, E. (2009). Offshore outsourcing of services: An evolutionary perspective. *International Journal of Production Economics*, 120(2), 512-524.
- Teece, D. J. (1986). Profiting from technological innovation: Implications for Integration, collaboration, licensing and public policy. *Research policy*, 15(6), 285-305.
- Weber, A. L., Stoeckle, J. D., & Hardy, H. L. (1965). Roentgenologic patterns in long-standing beryllium disease; Report of 8 Cases, *The American journal of roentgenology, radium therapy, and nuclear medicine*, 93, 879.



ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
HAPPINESS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICERS AND
STAFF IN MINBURI DISTRICT OFFICE BANGKOK

ณภัตพิมุกษ์ ศรีษะเสื่อ¹

Napatpimuk Srisasua

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 236 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการ มีผลต่อปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความขยันหมั่นเพียร อยู่ในระดับมาก และปัจจัยความสุขด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยความสุข, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 (Bangkok Metropolitan Administration City Hall 1 (BMA))



ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the personal and happiness factors that affect job performance efficiency of Government officers and staff in Minburi District Office, Bangkok. The sample consisted of 236 people. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way ANOVA. The study found that the personal factors affecting the happiness factor of the Government officers and staff in Minburi District Office in Bangkok was a major factor in their education level and salary. Status and age corresponded significantly with the main hypothesis, and the happiness factor influenced the job performance efficiency in terms of corporate values, quality of work life, industriousness, the joy factor in leadership and job satisfaction. Relationships with colleagues, job advancement and the physical environment corresponded significantly with the main hypothesis.

Keywords: The happiness factors; job performance efficiency; Government officers; Minburi District Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก และมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญในความสำเร็จ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน ก็ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541, หน้า 2) ประกอบกับกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยองค์กรหันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กร ซึ่งเริ่มจากคนทำงานในองค์กร ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด สำนักงานเขตมีนบุรี เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนภารกิจหลักของกรุงเทพมหานครในการให้บริการขั้นพื้นฐานเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนโดยมีข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่



สำคัญในการขับเคลื่อนให้กรุงเทพมหานครไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พุทธศักราช 2559 ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช ความว่า การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ทุกคนข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่างให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผลความชอบธรรมข้อสำคัญ เมื่อจะกระทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ให้รอบคอบและรอบด้านเพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว (ในหลวงพระราชทานพระบรมราโชวาท วันข้าราชการพลเรือนฯ, 2559) ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี มีหน้าที่ในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่เขตมีนบุรี เขตใกล้เคียงและอื่นๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนและมีการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายภายในสำนักงานเขต รวมทั้งภาครัฐและเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความมีเรี่ยวแรงในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนดผลงานที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีการดำเนินงานที่จะถือได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและต้นทุนน้อยที่สุดโดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ และการที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และความสามารถโดยพิจารณาจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่งาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร



ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนสำนักงาน สำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 91 คน รวมจำนวน 236 คน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2558)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน มกราคม-เมษายน 2560
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความสุขที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานอย่างมีความสุขควรเป็นการทำงานที่มีความสนุก มีความพึงพอใจเหมือนกับว่าไม่ได้กำลังทำงานอยู่ มีความเป็นอิสระ รู้สึกมีความสุขทำในสิ่งที่กำลังทำอยู่ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงสถานที่ทำงานที่เหมาะสมเพื่อสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขได้ เป็นผลไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลดีต่อองค์การและความภาคภูมิใจของตัวบุคคลที่ทำงานนั้นด้วย แต่ขณะเดียวกันความแตกต่างกันของเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ก็มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของ นกอดล กรรณิกา (2551) มาอธิบายความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความ



ปลาทบปลั้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่สร้างความสุขให้พนักงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร มีความผูกพันในการทำงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปได้ยาวนาน

พนารัตน์ วิทยา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อวัดดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารฯ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสนอแนะแนวทางให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรของธนาคารกสิกรไทยในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้ตัวอย่างทั้งหมด 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) ผลการทดสอบพบว่าความสุขแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

ความสุขด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาภาพรวมของลักษณะการทำงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงาน การทำงานร่วมกันเน้นความเป็นพี่น้อง สามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมถึงการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงคุณภาพการบริการเป็นหลักจึงสามารถสร้างพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ ด้านเศรษฐกิจ มีความสุขในระดับปานกลาง จากการศึกษาภาพรวมของลักษณะทางเศรษฐกิจ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินส่วนบุคคลที่ไม่กระทบต่อรายได้ประจำและค่าครองชีพมากนัก จึงทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีเงินเหลือใช้สอยส่วนตัว ด้านสวัสดิการมีความสุขในระดับปานกลาง จากการศึกษาภาพรวมของลักษณะสวัสดิการพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานและการเบิกค่ารักษาพยาบาล การเบิกค่ายานพาหนะเดินทางต่างๆ รวมถึงมีการจัดอบรมเพิ่มทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งด้านสุขภาพอนามัย มีความสุขในระดับปานกลาง จากการศึกษาภาพรวมของลักษณะสุขภาพอนามัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ทราบถึงความผิดปกติที่เกิดขึ้นของร่างกายและสามารถป้องกันตนเองให้ห่างไกลจากโรคร้ายแรงต่างๆ ได้ทันเวลา

นภดล กรรณิกา (2551) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ที่



ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยทางด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบว่ามีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่าคนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุด ผลวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งานความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ก็คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมทางด้านเวลา รวมถึงความสามารถในการนำเอาวิชาความรู้เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี โดยปราศจากอคติ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุจริตกายและใจ ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วยความถูกต้องและความเป็นเหตุเป็นผลกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 92) ได้กล่าวว่า การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่าง เป็นสำคัญ คือ สามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่งทั้งสองประการต้องดำเนินคู่กันไปและจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกายสุจริตใจด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติและความถูกต้องตามเหตุผลด้วยจึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์ โดยครบถ้วนแท้จริง

สิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 141) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ซึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะรูปร่างอาคารสภาพห้องปฏิบัติงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง อุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงาน เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหาร กับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น

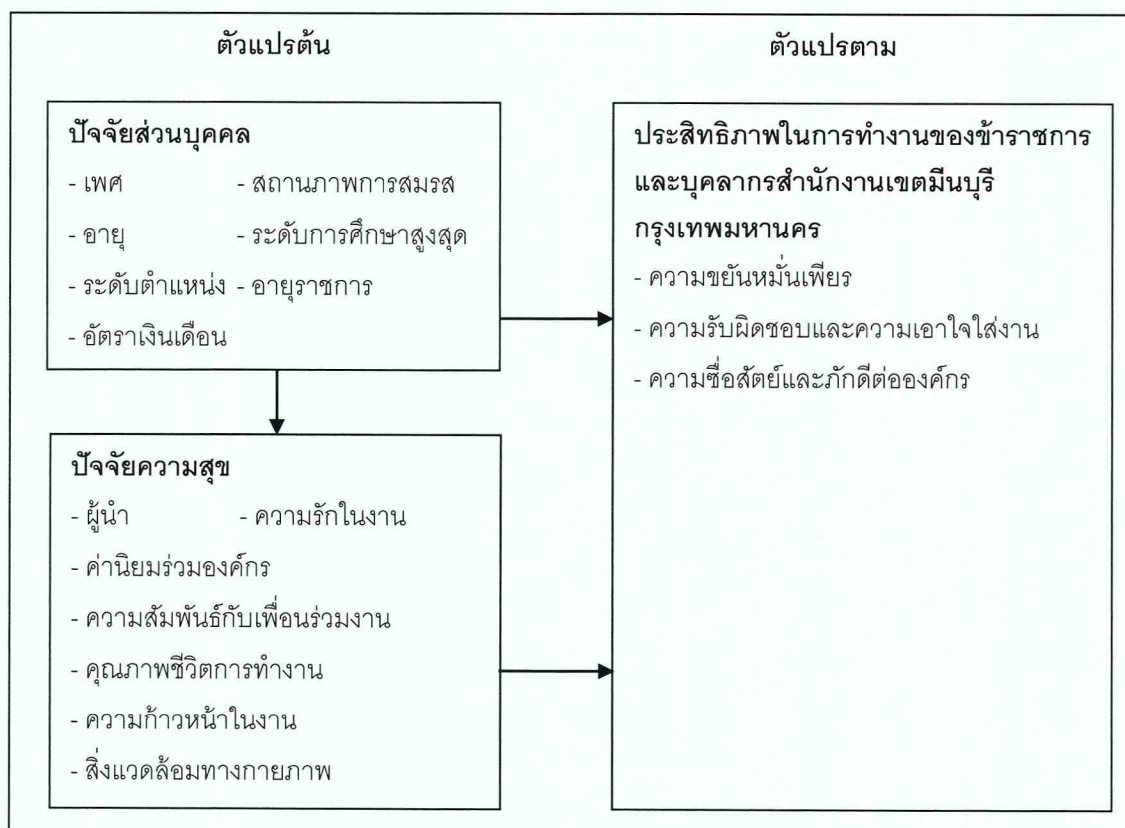
2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำลักษณะสภาพสังคม ในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและ



พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปโดยสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อความรู้สึกก็คือ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้า ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงานเวลาเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้ซึ่งในการทำงานแข่งขันกับเวลานั้นบางคนทำงาน 7 วัน ต่อสัปดาห์บางคนเพียง 6 หรือ 5 วันต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน 10-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยที่ไม่มีเวลาพักบางคนทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันแต่มีเวลาพัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ก็คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมทางด้านเวลารวมถึงความสามารถในการนำเอาวิชาความรู้เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี โดยปราศจากอคติปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุจริตกายและใจไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วยความถูกต้องและความเป็นเหตุเป็นผลกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมร่วมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ตัวแปรตาม (dependent-variables) ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบ *t*-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม การทดสอบค่า *f*-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งออกเป็นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (level of significance) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ตาราง 1

แสดงจำนวนและร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	107	45.30
	หญิง	129	54.7
	รวม	236	100.00
อายุ	18 – 30 ปี	22	9.30
	31 – 40 ปี	65	27.50
	41 – 50 ปี	87	36.90
	51 – 60 ปี	62	26.30
	รวม	236	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	80	33.90
	ปริญญาตรี	136	57.60
	ปริญญาโท	20	8.50
	อื่นๆ ระบุ	0	0.00
	รวม	236	100.00
สถานภาพ	โสด	78	33.10
	สมรส	145	61.40



ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หย่าร้าง/หม้าย	9	3.80
แยกกันอยู่	4	1.70
รวม	236	100.00
ระดับตำแหน่งงาน	ปฏิบัติงาน	9.70
	ชำนาญงาน	29.70
	ปฏิบัติการ	10.20
	ชำนาญการ	14.40
	ลูกจ้างประจำ	27.10
	ลูกจ้างชั่วคราว	8.90
	รวม	100.00
อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 - 5 ปี	14.40
	6 ปี - 10 ปี	17.80
	11 ปี - 15 ปี	20.80
	16 ปี - 20 ปี	14.00
	21 ปี - 25 ปี	11.40
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	21.60
	รวม	100.00
อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5.90
	10,001 - 20,000 บาท	55.50
	20,001 - 30,000 บาท	16.90
	30,001 - 40,000 บาท	16.90
	40,001 - 50,000 บาท	4.70
	รวม	100.00

ตาราง 2

ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้นำ	
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่เสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร	4.03
ด้านความรักในงาน	
ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามตำแหน่งงาน	4.22
ด้านค่านิยมร่วมองค์กร	
ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลต่อเป้าหมายองค์กรเสมอ	4.09



ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.92
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	
ท่านสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก	4.05
ด้านความก้าวหน้าในงาน	
ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่	3.81
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.82
ความขยันหมั่นเพียร	
ท่านตั้งใจทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.18
ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร	
ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม	4.33
ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน	
ท่านสามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้	4.14

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 236 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเฉพาะข้าราชการทุกคนและบุคลากรเฉพาะที่ปฏิบัติหน้าที่บนสำนักงานเขตมีนบุรี จึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) คือ ผู้วิจัยเลือกประชากรที่เป็นข้าราชการเขตมีนบุรีทุกคน ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ จำนวน 145 คน และบุคลากรเฉพาะที่ปฏิบัติงานบนสำนักงานเขตมีนบุรี ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน รวมจำนวน 236 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่ ปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยด้านผู้นำความรักในงาน ค่านิยมร่วมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความ



เอาใจใส่ในงาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมส่วนใหญ่ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความขยันหมั่นเพียร เนื่องจากข้าราชการและบุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยเฉพาะเรื่องอัตราเงินเดือนและอายุราชการ ซึ่งเป็นความแตกต่างที่มีข้อจำกัดของส่วนราชการและมีความสำคัญกับการดำรงชีวิตประจำวัน อาจส่งผลกระทบในด้านอื่นๆ ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นภดล กรรณิกา (2551) พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งานความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสุขด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขและต่อเนื่องมาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร อาจส่งผลไปถึงการให้บริการประชาชนซึ่งเป็นงานหลักของส่วนราชการและมีผลต่อการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในภาพรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 92) ที่กล่าวว่า การทำงานสำเร็จขึ้นอยู่กับการใช้วิชาความรู้และความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น และสิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 141) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้



ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลึกแล้วนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร
2. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มสำนักงานเขตอื่นๆ แล้วนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกัน

อ้างอิง

- กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2558). *กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ กทม.สามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กทม.* สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2560, จาก http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/frame_of_officer.pdf
- นภดล กรรณิกา. (2551). *เอแบคโพลล์: ประเมินความสุขของคนทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2560, จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>
- พนารัตน์ วิริยา. (2555). *ดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, คณะวิทยาการจัดการ.
- มติชน ออนไลน์. (2559). *ในหลวงพระราชทานพระบรมราโชวาท วันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2559*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2560, จาก <http://www.matichon.co.th/news/91209>.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.



การพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIORS ON HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT FOR PROMOTING PERFORMANCE EFFICIENCY: A CASE STUDY OF
THE KEWPIE (THAILAND) CO., LTD. YANNAWA DISTRICT, BANGKOK

ธนภรณ์ ดาวสี¹

Thanaporn Dowsee

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน
บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเพื่อวัดความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแปรปรวน
แบบจำแนกทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

(1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก สรุปได้ว่า
พนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ
สายงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
แต่พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

(2) พฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹ พนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เจ แอนด์ ดับบลิว จำกัด (Human Resoure Staff, J & W Co., Ltd.)



ABSTRACT

Human resources management is an important mechanism to push the organization to develop systematically and consistently. It will lead to an efficient, effective and beneficial organization.

This research aimed to study:

1. The personal factors in promoting operational efficiency;
2. Organizational development in human resource management to promote effectiveness; and
3. The relationship between human resource management and working performance.

This study employed a questionnaire survey administered to a sample of 400 workers at the QP Limited (Thailand) Company, located in the Yannawa District of Bangkok. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and one-way ANOVA.

The results showed that:

(1) Personal factors affecting performance were in the moderate to high range. In conclusion, employees of QP (Thailand) Company, with the gender, age, education, experience and different current lines of work. There was a statistically significant difference in the level of performance according to the above variables, but the performance of employees with different status was not significantly different.

(2) Organizational behavior in human resource management had an impact on operational efficiency. The overall level was moderate, concluding that the recruitment, selection, development and training evaluation had an effect on performance. Also, compensation and benefits had a significant effect on performance.

Keywords: Organization Behavior, Human Resource Management, Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกไร้พรมแดน (borderless word) ได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรต่างๆ มีการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ องค์การที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีความเหมาะสมอันจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยเฉพาะ



อย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ (human resource) เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมากมีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่งชั้น มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด แต่ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะผลักดันองค์กรให้มีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากยิ่งขึ้นโดยมองว่าทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (human capital) ที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ที่สะสม การศึกษา ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร เป็นทุนที่นำมาใช้ในการสร้างศักยภาพและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในอนาคต (วนิดา เขียวงามดี และกระมล ทองธรรมชาติ, 2554, หน้า 134)

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น สามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็น การวิเคราะห์ตนเอง การมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง การมองโลกในแง่ดี การเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การวางแผนก่อนลงมือทำ การสื่อสารที่ดี การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีสมาธิ และการมีสุขภาพดี เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนาพฤติกรรมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การคัดเลือกและเลือกสรรคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานมากขึ้น รวมถึงการให้รางวัลตามสถานการณ์ เช่น การให้รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หากองค์กรสามารถบูรณาการองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว องค์กรจะก้าวสู่ความเป็นผู้นำและนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

พฤติกรรมองค์การ หมายถึง เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ที่เกิดขึ้นในองค์การ และปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมมนุษย์ และปัจจัยต่างๆ ขององค์การ (Moorhead & Griffin, 2001)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและวิธีการในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีความเหมาะสมมาปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งรักษาให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุข

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาในเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม คือ
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน มกราคม ถึง เมษายน พ.ศ.



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงการพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย สำหรับผู้ที่ศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสายงานปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีทัศนคติที่แตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมก็แตกต่างกันออกไป เช่น เพศชายจะมีความก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิงในทุกกรณี ส่วนเพศหญิงไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด จะมีความเข้าอกเข้าใจบุคคลอื่นได้ดีกว่าเพศชาย รวมถึงการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ ครูอาจารย์ และจากการทำงานก็มีผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพการแสดงออกที่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย และทำให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง โดยอาศัยแนวคิดการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่ง ซึ่งองค์การต่างๆ สามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ได้ แต่เนื่องจากการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ไม่ได้อาจเป็นเพราะมีวิธีการที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ของแต่ละองค์การและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทอื่นๆ ขององค์การด้วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยและหลายสาเหตุ ที่ส่งผลโดยตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจแบ่งได้ดังนี้ ปัจจัยของตัวพนักงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์ และการปรับตัว เป็นต้น ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ เครื่องมือ และ



อุปกรณ์มีความทันสมัย การรับการส่งเสริมที่ดีจากผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรได้

งานวิจัยภายในประเทศ

นาตภา ไทยธวัช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทกระเจกพีเอ็มเค-เซนท์รัน จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าและพนักงานของบริษัท จำนวน 248 ราย พบว่า ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพนั้น มีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น และพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญถึงควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และในการกำหนดค่าตอบแทนสวัสดิการ ที่คำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างมองว่าองค์กรควรมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหาและคัดเลือก ที่มีความยุติธรรมโปร่งใสในการพิจารณาเลือกผู้สมัคร ชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร สามารถดึงดูดความสนใจให้มีผู้สมัครงานกับองค์กร ส่วนการพัฒนาบุคลากร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ต้องเน้นการพัฒนาเฉพาะด้านหรืออบรมตามตำแหน่งงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริมกิจกรรมที่ให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ นอกเหนือจากการจัดอบรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดิลก มุลวงษ์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับเงินเดือน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมานานกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

งานวิจัยต่างประเทศ

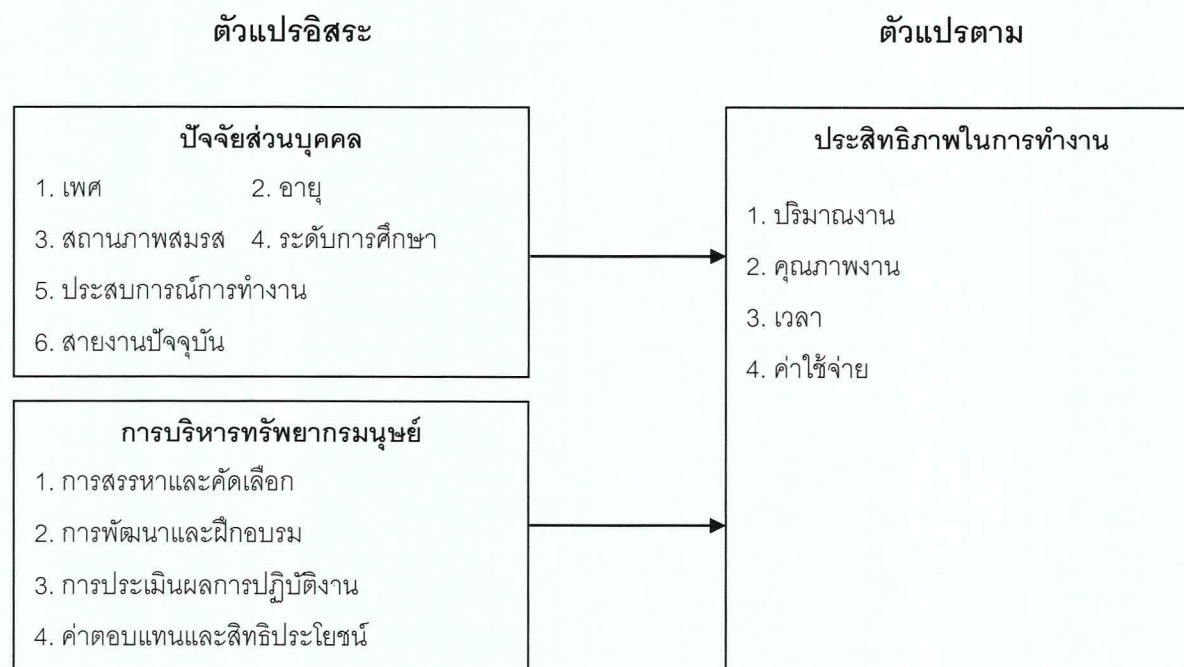
Zaini Abdullah, Nilufar Ahsan and Syed Shah Alam (2009 อ้างถึงใน ลักษณะชัย ธนวังน้อย, 2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจภาคเอกชนในประเทศมาเลเซีย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน คือ การฝึกอบรมและการพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจ่ายค่าตอบแทน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของธุรกิจ ยกเว้นแต่การจ่ายค่าตอบแทน และความปลอดภัยของพนักงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ

Hall, G. S. M. (2000). ศึกษาเรื่อง Self-Efficacy at Work : A Qualitative Analysis of Personal and Environmental Factors Contributing to Personal Efficacy During Job-Task Change ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงจะมีวิธีการที่จะจัดการกับความท้าทาย และอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญอยู่ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และจะพัฒนากลยุทธ์ทั้งหมดที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และทำงานมาไม่ต่ำกว่า 1 ปี เนื่องจากพนักงานที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งผ่านการทดลองงานแล้ว ถือว่ามีประสบการณ์ทำงานเพียงพอ สามารถให้ข้อมูลการรับรู้ในเรื่องเกี่ยวกับ แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การ



จ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างชัด

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากับที่คำนวณได้ คือ จำนวน 400 ตัวอย่าง จึงเลือกใช้วิธีการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำผลการค้นคว้ามำกำหนดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน พิจารณาจากเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมายและสมมติฐาน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวความคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มเป้าหมาย และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่รวบรวมได้และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้โดยใช้วิธีสำรวจ จากการสร้างและออกแบบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ออกแบบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิด (close ended question) และคำถามปลายเปิด (open ended questions) ซึ่งรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด เพื่อใช้วัดระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ตามที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (2002) โดยมีตัวแปรแฝง คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำแนกเนื้อหาตามตัวแปร 4 ตัวคือ

- 1) การสรรหาและคัดเลือก มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 2) การพัฒนาและฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า มี 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ตามที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดของ Taylor (1911) และ Taiichi Ohno (2010) โดยมีตัวแปรแฝง คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรทั้ง 4 ตัว คือ



- 1) ปริมาณงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 2) คุณภาพงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
- 3) เวลาการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ
- 4) ค่าใช้จ่าย มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นส่วนบุคคล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลในส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลในส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท และข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ นำข้อมูลดังกล่าวจะมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย t Test, One-Way ANOVA โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางที่ควบคู่กับการบรรยาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และสายงานปัจจุบัน ของพนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ (percentage) มีเกณฑ์ในการวัด 5 ระดับ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า พนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสายงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่พนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาพฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า พนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสายงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่พนักงาน บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิษณุวงศ์ เจียมสุขน (2546) ที่กล่าวว่า เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ธนอังกูร (2551) ที่กล่าวว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ฉะนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราทิพย์ ละออง (2551) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานปัจจุบัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละสายงานต่างต้องทำหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้ดีที่สุด เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี ทำให้พนักงานแต่ละสายงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพใด ต่างก็มีความรับผิดชอบทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทั้งสิ้น นอกจากนี้เวลาในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทก็ได้มีการระบุไว้ชัดเจน เพื่อ



ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ฉะนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารองค์การ ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการก่อให้เกิดบุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สุรนันทา มิ่งเจริญพร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การ กรณีศึกษาธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่ และ ลักษณะชัย ธนะวงษ์น้อย (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานทั้งหมดในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ และพบว่าประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านค่าใช้จ่ายนั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอธิบายเพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้มั่นใจว่าองค์การจะได้พนักงานแต่ละประเภทในจำนวนและกำหนดเวลาที่ต้องการ

1. การสรรหาจากภายใน (internal recruitment) โดยคัดเลือกสรรหาจากภายในเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยระบบปิด หรือการสรรหาจากภายนอก (external recruitment) โดยสรรหาคัดเลือกจากบุคคลภายนอกองค์การด้วยระบบเปิด

2. มอบอำนาจการตัดสินใจจ้างพนักงานให้ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างพนักงานไว้ที่ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรระบุให้ชัดเจน

3. คัดเลือกพนักงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ด้านเทคนิค เป็นประการสำคัญ

4. ระบบการจ้างพนักงานใหม่ควรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ให้มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการต้องการ

1. การฝึกอบรมจะต้องมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล และทีมงาน



2. องค์การต้องจัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านซึ่งต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือส่งไปฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. ปรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์การ

2. ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

3. ปรับปรุงระบบการประเมินผลที่เปิดโอกาสให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม เช่น ประเมินผลแบบ 360 องศา ทั้งทางด้านผู้บังคับบัญชา พนักงาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

1. กำหนดอัตราค่าจ้างคงที่และสวัสดิการที่แน่นอน โดยมีการขึ้นเงินเดือนให้ในแต่ละปีในอัตราขั้นต่ำแต่มีความมั่นคงในการจ้างงาน

2. กำหนดอัตราค่าจ้างตามตำแหน่งงาน หรือกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

3. ให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน

อ้างอิง

กัลยา ธนอังกฤษ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ดิлик มูลวงษ์. (2537). ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิตคณะพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นาตภา ไทยธวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระดาษพีเอ็มเค-เซ็นทรัลจำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พรสิริวงศ์ เจียมสุขน. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในกระทรวงคมนาคม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.



- ลักษณะชัย ณะวังน้อย ชนินทร์ขุนพันธ์ และ อมรรัตน์ ภิณโณนันตพงษ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วนิดา เขียวงามดี, กระมล ทองธรรมชาติ. (2554). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการรถไฟแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 19(32), 133-143.
- วรวิทย์ ละออง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันหา มิ่งเจริญพร. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การ กรณีศึกษา ธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 24(2), 156-157.
- Hall, G. S. M. (2000). Self-efficacy at work: a quality analysis of personal and environmental factors contributing to personal efficiency during job-task change. *Dissertation Abstracts International A (Humanities and Social Sciences)*, 61, 916.
- Mondy, R. W., Noe R. M., & Premeaux S. R. (1999). *Human Resource Management* (7th ed). NJ: Prentice Hall.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Moohead, G. & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. New Delhi: AITBS Publishers India.
- Taguchi, T. (2010). *Questionnaires in second language research: Construction, administration, and processing*. New York: Routledge.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (Third edition). New York: Harper and Row Publication.
- Zaini Abdullah. (2009). The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. *International Journal of Business and Management*. 4(6), 65-72.



การปฏิรูปพรรคการเมืองไทย THE REFORMATION OF THAI POLITICAL PARTIES

ยุพา ปราชญาณกุล, ดร.¹
Yupa Prachayakul, Ph.D.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ (1) เพื่อศึกษาบริบทของพรรคการเมืองของไทย ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560 (2) เพื่อศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง และ (3) เพื่อศึกษา แนวทางพัฒนาให้พรรคการเมืองไทยเป็นสถาบันการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ผลการศึกษาพบว่า (1) บริบทของพรรคการเมืองของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นองค์กรที่อ่อนแอ ขาดความเป็นสถาบัน เนื่องจากความไร้ประสิทธิภาพของระบบการเมืองไทย ขาดอุดมการณ์ ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ขาดการเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ขาดการสรรสร้างผู้นำทางการเมืองที่กำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ของประชาชนในบทบาทของพรรคการเมือง (2) เหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง คือพรรคการเมืองไทย-ขาดความต่อเนื่องทางการเมืองและขาดการบริหารพรรคการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย (3) แนวทางพัฒนาให้พรรคการเมืองไทยเป็นสถาบันที่เข้มแข็ง ตามระบอบประชาธิปไตยคือพัฒนาการเมืองไทยให้รอดพ้นวงจรอุบาทว์ โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางพรรคการเมืองและพัฒนากฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ส่งเสริมระบบพรรคการเมืองของไทยให้เข้มแข็ง

คำสำคัญ: สถาบันการเมือง, พรรคการเมืองไทย, ปฏิรูปพรรคการเมือง

¹ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (Phranakhon Rajabhat University)



ABSTRACT

This article has two objectives: (1) To study the sustainability of Thai political parties from the past to the present. (2) To study the method and contribution of Thai political parties to be political institutions according to democratic system. The research findings were as follows:

1) The context of Thai political parties from the past to the present was considered as a weak organization and not in the political institution profile. This phenomenon was caused by the problem of the Thai political system which does not have a basis of political ideals, little participation by Thai citizens, political parties do not have a clear role occurring between citizen and their government, also problems remain in the contribution for promoting public policies by political party leaders, that shall eventually benefit their own citizens.

2) There is a need to promote a political system that contributes to the political party profile to be the political institution as a democratic system, especially the electoral system which helps the political parties to become strong.

Keywords: Political party; Political reformation; Thai politics

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“พรรคการเมือง ถือว่าเป็นกระดูกสันหลังของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น พรรคการเมืองจึงเป็นตัวแสดงสำคัญอย่างมากของระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน” (ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ, 2559, หน้า 321) อิริค แซตซ์ไนเดอร์ (Schattschneider, 2004, p. 1) ถึงกับกล่าวสรุปว่า พรรคการเมืองนั้นสร้างประชาธิปไตย

จากสถิติการตั้งพรรคการเมืองของไทย ย้อนหลัง 20 ปี นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญ ปี 2540 พบว่า มีพรรคการเมืองไทยทั้งหมดถึง 257 พรรค ปรากฏว่าในการเลือกตั้งแต่ละครั้ง พรรคการเมืองขนาดเล็กจะไม่ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้งหลายพรรค หลังเลือกตั้งไม่มี สส.ในสภาแม้แต่คนเดียว ดังนั้น ทำให้พรรคการเมืองที่จัดตั้งใหม่ในรอบ 20 ปีที่ผ่านมาถึง ปี 2557 ได้ล้มหายตายจากไปจนเหลือเพียง 69 พรรค (สถิติตั้งพรรคการเมืองใหม่ย้อนหลัง 20 ปี 257 พรรค, 2561) จนกระทั่งปัจจุบัน ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2560 จากการสำรวจ ปรากฏว่าเหลือพรรคการเมืองไทยพรรคเดิมเพียง 36 พรรค และมีพรรคที่ได้รับหนังสือเตรียมจัดตั้งพรรคอีก 50 พรรค (ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2561) (รายชื่อพรรคการเมืองในประเทศไทย, 2561)

จากสถิติข้อมูลดังกล่าวเบื้องต้น จะเห็นได้ว่าการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2560 พรรคการเมืองไทยเหลือเพียง 36 พรรค ที่ดำเนินการอยู่ แต่มีเพียง 6 พรรคเท่านั้นที่มี สส.ในสภา ก่อนการรัฐประหารปี 2557



นอกนั้นเป็นพรรคการเมืองที่ดำเนินกิจกรรมตามเงินอุดหนุนของ กกต. จะเห็นว่าพรรคการเมืองเริ่มเหลือน้อยลง เมื่อมีการใช้รัฐธรรมนูญ 2540 แต่หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2560 ปรากฏว่ามีพรรคเกิดขึ้นใหม่อีก 50 พรรค ทั้งๆ ที่ขณะที่พรรคการเมืองไทยเหลือน้อยลงนั้น แต่ละพรรคก็ยังคงกล่าวหาว่าเป็นพรรคนายทุน และพรรคภูมิภาค หรือพรรคจังหวัดอันเป็นพรรคเฉพาะกิจ เป็นพรรคที่มีเจ้าของไม่ใช่ของสมาชิกพรรค เป็นเหมือนกับบริษัททางการเมืองที่เข้ามาทำธุรกิจการเมือง ไม่มีความเป็นสถาบันทางการเมือง อันเป็นตัวแทนของประชาชนที่จะนำเสนอนโยบายต่อประชาชน และนำนโยบายนั้นไปเป็นนโยบายรัฐเมื่อเข้าเป็นรัฐบาล และยังประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2560 ปรากฏว่ากลับมีพรรคเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม และส่วนใหญ่น่าจะสังเกตว่าจะเป็นพรรคเฉพาะกิจเช่นเดิม ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบริบททางการเมืองที่ผ่านมาหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญ 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560 ว่ามีเหตุปัจจัยใดที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความเป็นสถาบันทางการเมืองและมีแนวทางใดที่จะพัฒนาพรรคการเมืองไทยให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง เป็นสถาบันการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย อันเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทของพรรคการเมืองของไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560)
2. เพื่อศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาให้พรรคการเมืองไทยเป็นสถาบันที่เข้มแข็งตามระบอบประชาธิปไตย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พรรคนายทุน คือ พรรคการเมือง ที่เกิดจากกลุ่มนักธุรกิจที่รวมตัวกันตั้งพรรคการเมือง เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน โดยนำผลประโยชน์ของตนมาแปลงเป็นนโยบายรัฐ เพื่อให้ได้ไปซึ่งผลประโยชน์นั้น โดยการบริหารงานพรรคขึ้นอยู่กับเจ้าของพรรคมากกว่าสมาชิกพรรค จึงทำให้พรรคการเมืองถูกครอบงำโดยกลุ่มทุน หรือเจ้าของพรรค ทำให้พรรคการเมืองกลายเป็นบริษัททางการเมืองมากกว่าพรรคการเมือง หรือที่เรียกกันว่าธุรกิจการเมืองนั่นเอง

พรรคภูมิภาค คือ กลุ่มการเมืองในจังหวัดหรือภูมิภาคที่ไม่สามารถพัฒนาผลประโยชน์ของพรรคเป็นผลประโยชน์ของชาติได้ ทำให้พรรคการเมืองขาดการทำหน้าที่ตัวแทนชนชั้น”

พรรคมวลชน คือ กลุ่มบุคคลที่มีแนวคิดหรืออุดมการณ์ทางการเมืองเดียวกัน มารวมตัวกันจัดตั้งเป็นสถาบันหรือพรรคการเมือง โดยมีการจัดตั้งเป็นองค์กรชัดเจน เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมืองและมีจุดมุ่งหมายในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล เข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจอธิปไตย จนสามารถจัดตั้งรัฐบาลเพื่อบริหารประเทศ หรือใช้อำนาจบริหารและนิติบัญญัติ



ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การปฏิรูปพรรคการเมืองไทยนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา บริบทพรรคการเมืองไทย ในช่วงการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2540 และการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2550 จนถึงการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2560 ปัจจุบัน ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพรรคการเมือง ระบบการเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญเป็นต้น โดยนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับระบบพรรคการเมืองของไทย ในช่วงภายใต้รัฐธรรมนูญ ปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560 ปัจจุบัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงบริบทของพรรคการเมืองของไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560)
2. ทราบถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง
3. ทราบถึงแนวทางการพัฒนาพรรคการเมืองไทยให้เป็นสถาบันที่เข้มแข็ง ตามระบอบประชาธิปไตย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของพรรคการเมือง

พรรคการเมือง หมายความว่า กลุ่มบุคคลที่มีแนวคิดหรืออุดมการณ์ทางการเมืองเดียวกันที่สอดคล้องกันมารวมตัวกันจัดตั้งเป็นสถาบันที่มีการจัดตั้งองค์กรที่แน่นอนชัดเจนขึ้น เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจอธิปไตย จนสามารถจัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งรัฐบาลเพื่อบริหารประเทศ หรือใช้อำนาจบริหารและนิติบัญญัตินั่นเอง (วิสุทธิ โพธิ์แท่น, 2526, หน้า 5)

ความสำคัญของพรรคการเมือง

พรรคการเมืองถือเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะพรรคการเมืองคือสถาบันทางการเมืองหลักที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่าง “ภาครัฐ” กับ “ภาคประชาชน” โดยที่พรรคการเมืองจะนำเอาปัญหาหรือความต้องการของประชาชนมาแปลงเป็นนโยบายของพรรค เพื่อนำนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติเมื่อได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายบริหาร ดังนั้นจึงถือได้ว่าพรรคการเมือง คือกลไกสำคัญในการระดมประกอบองค์ประกอบเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนให้มีแผนแน่นอนและทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยง หรือสื่อกลางทางการเมือง ระหว่างรัฐบาลกับประชาชน (แซมมวอล ฮันดิงตัน อ้างถึงใน จุมพล หนีมพานิช, 2552, หน้า 120)



องค์ประกอบของพรรคการเมือง

คณะบุคคลซึ่งมีความคิดเห็นหรืออุดมการณ์ทางการเมืองที่สอดคล้องมารวมตัวกัน เพื่อแสดงเจตนารมณ์ทางการเมืองร่วมกัน มีการจัดตั้งเป็นพรรคการเมืองถูกต้อง และมีการดำเนินกิจการของพรรคการเมือง ให้เป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับของพรรคการเมือง มีเป้าหมายที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือกสมาชิกของพรรคลงสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชนในการใช้อำนาจฝ่ายนิติบัญญัติและอำนาจฝ่ายบริหาร (ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร, 2559, หน้า 13)

บทบาทหน้าที่ของพรรคการเมือง

ริชาร์ด กุนเธอร์ และลาร์ลี ไดมอนด์ ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของพรรคการเมืองไว้ 7 ประการ คือ ประการแรก การคัดสรรตัวแทนเพื่อลงแข่งขันในการเลือกตั้ง ประการที่สอง การระดมการสนับสนุนจากพลเมืองในการเลือกตั้ง ประการที่สาม การวางกรอบประเด็นปัญหา และทางเลือกเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาเพื่อระดมการสนับสนุนจากพลเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในระยะยาว ประการที่สี่ การเป็นตัวแทนทางสังคมของกลุ่มต่างๆ ประการที่ห้า การรวบรวมความต้องการของกลุ่มต่างๆ ประการที่หก การจัดตั้งและการดำเนินการบริหารรัฐบาล ประการสุดท้าย การเป็นกลไกในการดึงคนต่างๆ ในสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง (ริชาร์ด กุนเธอร์ และลาร์ลี อังถึงใน ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ, 2559, หน้า 323)

นอกจากบทบาทหน้าที่ของพรรคการเมืองที่กล่าวมาแล้ว กิจกรรมที่พรรคการเมืองแต่ละพรรคทำในวาระต่างๆ ก็อาจสะท้อนให้เห็นบทบาทหน้าที่ด้านอื่นๆ ของพรรคการเมืองอีกด้วย กิจกรรมบางอย่างของพรรคการเมือง อาจเป็นการระดมพลังประชาชน เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาของส่วนรวม เช่น การรณรงค์เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือการให้การศึกษาแก่ประชาชนในปัญหาบางด้าน อาทิ ปัญหาเศรษฐกิจถดถอย สิ่งเหล่านี้ ถือได้ว่า เป็นบทบาทหน้าที่ ของพรรคการเมืองได้เช่นกัน

ประเภทของพรรคการเมืองไทย

พรรคการเมืองไทย เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2489 จนถึงปัจจุบัน มีพรรคการเมืองถูกตั้งขึ้นเป็นจำนวนมากมาย ตามรัฐธรรมนูญ ปี 2560 ได้เปิดให้แจ้งชื่อจดทะเบียนพรรคใหม่ รวม 50 พรรค รวมกับพรรคที่มีอยู่เดิมอีกรวมประมาณ 100 กว่าพรรค ถือว่าการเกิดขึ้นหรือการก่อตั้งพรรคการเมืองเกิดขึ้นจำนวนมากในประเทศไทย ซึ่งสามารถแยกประเภทตามวัตถุประสงค์และที่มาของพรรคการเมืองไทยได้ 5 ประเภท คือ

1. พรรคการเมืองที่ตั้งขึ้นโดยกลุ่มบุคคลที่บริหารประเทศก่อนที่จะมีการเลือกตั้ง เพื่อหวังผลประโยชน์ในการที่จะให้พรรคการเมืองนั้นได้มีโอกาสรับเลือกตั้งเข้ามามากที่สุด และได้จัดตั้งรัฐบาลต่อไป
2. พรรคการเมืองที่จัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันข้ามกับพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลอยู่เดิม
3. พรรคการเมืองที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนรัฐบาล



4. พรรคการเมืองที่ตั้งในลักษณะที่เป็นกลาง คือ มีความเห็นหรือแนวดำเนินการในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ เช่น กรณีที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับรัฐบาลก็ให้ความสนับสนุน ส่วนในกรณีที่ไม่เห็นด้วยก็จะคัดค้าน พรรคการเมืองดังกล่าวนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นพรรคที่มีแนวนโยบายเพื่อประชาชนที่แท้จริง

5. พรรคการเมืองที่ตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ พรรคการเมืองในลักษณะนี้มักไม่มีอุดมการณ์ทางการเมืองที่แน่นอน หากแต่ฝ่ายใดให้ประโยชน์ได้ก็จะเข้าดำเนินการทางการเมืองช่วยเหลือฝ่ายนั้น

พรรคการเมืองของไทยที่เป็นอยู่และมีมาในอดีตนั้นย่อมมีการจัดตั้งขึ้นมาบนพื้นฐานแห่งวัตถุประสงค์และอุดมการณ์ที่แตกต่างกันไป แต่อาจไม่มากนักเพราะเห็นได้ว่า เมื่อหลังจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแล้ว พรรคการเมืองไม่ต่ำกว่า 3 พรรค มักร่วมกันจัดตั้งรัฐบาลขึ้นมาบริหารประเทศ แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ หลักการ อุดมการณ์ และนโยบายที่ไม่แตกต่างกันมาก สามารถที่จะปรับเข้าด้วยกันได้ ถ้ามีการจัดสรรผลประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรม (ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร, 2559, หน้า 16-17)

ระบบของพรรคการเมือง

ลิขิต ธีรเวคิน (2553, หน้า 316-317) ได้สรุป การแบ่งระบบพรรคการเมือง ออกได้เป็น 4 ระบบ คือ

1. ระบบพรรคการเมืองพรรคเดียว (Single-party System) ระบบพรรคการเมืองพรรคเดียวนี้นิยมพบในใหญ่มากจะพบในประเทศที่ปกครองแบบเผด็จการหรือประเทศสังคมนิยมเช่นประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐประชาธิปไตยเวียดนาม ประเทศพวกนี้จะมีพรรคคอมมิวนิสต์ เพียงพรรคเดียว เป็นการผูกขาดอำนาจทางการเมือง และพรรคมีอำนาจเหนือกว่ารัฐบาลในแง่การควบคุมและเรื่องนโยบาย

2. ระบบพรรคเด่นพรรคเดียว (one-party dominance) คือระบบที่มีหลายพรรค แต่มีพรรคที่ได้เสียงข้างมากและผูกขาดการเป็นรัฐบาลตลอด พรรคอื่นๆ มีเสียงในสภาบ้าง แต่ไม่เคยมีมากจนสามารถจะทำลายการผูกขาดอำนาจทางการเมืองและการเป็นรัฐบาลได้ และอย่างมากมายก็เป็นเพียงพรรคฝ่ายค้าน ที่ไม่สามารถทำอะไรได้มากนักเช่น พรรค People Action Party ของสิงคโปร์

3. ระบบสองพรรค (Two-party System) ระบบพรรคการเมืองแบบสองพรรคนี้นิยมพบในประเทศที่ใช้ในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เช่น ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งในประเทศนั้นจะมีพรรคการเมืองเพียงสองพรรคใหญ่เท่านั้นที่หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันจัดตั้งรัฐบาลจากการเลือกตั้งของประชาชนคือ ในสองพรรคนั้นถ้าพรรคใดได้เสียงข้างมากในสภา พรรคนั้นก็มีสิทธิจัดตั้งรัฐบาล จะเห็นได้ว่าจะให้พรรคใดจัดตั้งรัฐบาลขึ้นอยู่กับความต้องการของประชาชนในประเทศ จากลักษณะของการมีพรรคการเมืองสองพรรคสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นรัฐบาลนี้ก็มีให้ว่าประเทศนั้นๆ จะมีพรรคการเมืองเพียงสองพรรคเท่านั้น ความจริงแล้วในประเทศนั้นๆ มีพรรคการเมืองหลายพรรคแต่ไม่ได้รับความนิยมจากประชาชนในประเทศ เช่น ในประเทศอังกฤษ



4. ระบบพรรคการเมืองหลายพรรค (Multi-party System) ระบบพรรคการเมืองหลายพรรคเกิดขึ้นเพราะไม่มีพรรคใดพรรคหนึ่ง มีเสียงเด็ดขาด ที่จะสามารถจัดตั้งรัฐบาลได้ จึงจำเป็นต้องรวบรวมจากพรรคเล็กพรรคน้อยหลายๆ พรรครวมกันเป็นพันธมิตร ในการจัดตั้งรัฐบาล จึงออกมาในลักษณะรัฐบาลผสม ในลักษณะเช่นนี้จะมีปัญหาเรื่องเสถียรภาพของรัฐบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษานี้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีเรื่องกลุ่ม กลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง มาวิเคราะห์พรรคการเมืองของไทย ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ภายใต้รัฐธรรมนูญ ปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560 ตลอดจนนำกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ โครงสร้างของพรรคการเมืองไทย เพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองให้เข้มแข็ง และสอดคล้องกับหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้วิธีการวิจัย เอกสาร (documentary research) มาบูรณาการเป็นผลการวิจัยใน 3 ประเด็นคือ (1) บริบทของพรรคการเมืองของไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน(ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560) (2) เหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง (3) แนวทางพัฒนาให้พรรคการเมืองไทยเป็นสถาบันที่เข้มแข็ง ตามระบอบประชาธิปไตย ดังรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละวิธีดังนี้

การวิจัยเอกสาร เป็นกระบวนการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปพรรคการเมืองไทย โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาและทบทวนเอกสารจากแหล่งทุติยภูมิ (secondary data) ทั้งในส่วนของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

- 1.1 กลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง และระบอบประชาธิปไตย
- 1.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2540, 2550 และปี 2560 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบพรรคการเมือง การพัฒนาการเมืองไทย
- 1.4 บริบททางการเมืองการปกครองของไทย ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2540 ถึง รัฐธรรมนูญ

ปี 2560

2. หลังจากการศึกษาและทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการรวบรวมข้อมูลมาจัดแบ่งประเภทหมวดหมู่ (categories) จัดระบบของข้อมูล แล้วนำมาแยกประเภทของข้อมูลตามประเด็นของกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์แบบอุปนัย



(analytical induction) คือการใช้การตีความหมายและการวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นคำตอบเชิงเหตุผลทางตรรกะ เพื่อสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่เป็นรูปธรรมหรือเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้การบรรยายเชิงพรรณนา (descriptive) เพื่อให้ได้ข้อสรุปและแนวคิดทางนามธรรมที่จะสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร (documentary research) ไปบูรณาการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง สมบูรณ์ทุกด้าน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า

1. บริบทของพรรคการเมืองของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นองค์กรที่อ่อนแอ ขาดความเป็นสถาบัน เนื่องจากความไร้ประสิทธิภาพของระบบการเมืองไทย ขาดอุดมการณ์ ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ขาดการเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ขาดการสรรสร้างผู้นำทางการเมืองที่กำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ของประชาชนในบทบาทของพรรคการเมือง

2. เหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง คือพรรคการเมืองไทยขาดความต่อเนื่องทางการเมือง และขาดการบริหารพรรคการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย

3. แนวทางพัฒนาให้พรรคการเมืองไทยเป็นสถาบันที่เข้มแข็ง ตามระบอบประชาธิปไตยคือ พัฒนาการเมืองไทยให้รอดพ้นวงจรอุบาทว์ โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางพรรคการเมืองและพัฒนากฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ส่งเสริมระบบพรรคการเมืองของไทยให้เข้มแข็ง

สรุปและการอภิปรายผล

1. บริบทพรรคการเมือง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ช่วงการใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 ถึงรัฐธรรมนูญ ปี 2560)

1.1 บริบททางการเมืองของไทยช่วงปี 2540 ถึง ปี 2561 ปรากฏว่าประเทศไทยนั้น ขาดความต่อเนื่องทางการเมืองเพราะตกอยู่ในสถานการณ์รัฐประหาร 2 ครั้ง คือปี 2549 และปี 2557 มีรัฐธรรมนูญฉบับถาวร 3 ฉบับ คือ รัฐธรรมนูญ ปี 2540 ปี 2550 และรัฐธรรมนูญ ปี 2560 มีรัฐธรรมนูญชั่วคราว 2 ฉบับ และมีรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง 6 รัฐบาลคือ รัฐบาลทักษิณฯ 1 และทักษิณฯ 2 รัฐบาลสมัครฯ รัฐบาลสมชายฯ รัฐบาลอภิสิทธิ์ฯ และรัฐบาลยิ่งลักษณ์ฯ มีรัฐบาลรักษาการจากการรัฐประหาร 2 รัฐบาล คือ รัฐบาลพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ และรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ปัจจุบัน



1.2 ในช่วงรัฐธรรมนูญ ปี 2540 ถึง รัฐธรรมนูญปี 2550 พรรคการเมือง รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้ส่งเสริมระบบพรรคการเมืองหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมี สส.ระบบบัญชีรายชื่อ และการบังคับให้ผู้สมัครต้องลงสมัคร สส.สังกัดพรรค ทำให้การเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญทั้ง 2 ฉบับนั้น เกือบทำให้ระบบการเมืองบ้านเราเป็นระบบสองพรรคใหญ่ คือ พรรคไทยรักไทย หรือพลังประชาชน หรือเพื่อไทย กับพรรคประชาธิปัตย์ จนทำให้พรรคเล็กพรรคน้อยล้มหายตายจากทางการเมืองไปเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเป็นระบบสองพรรคใหญ่ แต่ระบบพรรคของทั้งสองพรรคก็เป็นองค์กรที่อ่อนแอ ขาดความเป็นสถาบัน เนื่องจากพรรคการเมืองส่วนใหญ่ขาดอุดมการณ์ ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนหรือสมาชิกพรรคการเมือง ขาดการทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ขาดการสรรสร้างผู้นำทางการเมืองที่กำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ของประชาชนในบทบาทของพรรคการเมือง ไม่ว่าจะเป็นพรรคประชาธิปัตย์หรือพรรคเพื่อไทยปัจจุบัน โดยเฉพาะพรรคเพื่อไทยยังถูกกล่าวหาว่าเป็นพรรคของนายทุน ที่เข้ามาทำธุรกิจทางการเมือง สำหรับพรรคเล็กพรรคน้อยที่เหลืออยู่ กลายเป็นพรรคจังหวัดหรือพรรคภูมิภาคไป

1.3 ส่วนในช่วงรัฐธรรมนูญ ปี 2560 ได้ถูกกำหนดให้เกิดพรรคเล็กพรรคน้อย เนื่องจากการเกรงกลัวเผด็จการทางรัฐสภา นอกจากนี้ กำหนดให้นายกรัฐมนตรีไม่ต้องมาจากการเลือกตั้งก็ได้ ถือได้ว่าไม่ส่งเสริมระบบพรรคการเมือง ส่วนระบบบัญชีรายชื่อก็นำระบบสัดส่วนมาใช้ แต่ใช้บัตรเลือกตั้งใบเดียวเพื่อที่จะให้คะแนน สส.เขต มาคิดตัดกับคะแนน สส.บัญชีรายชื่อ ถือได้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับ ปี 2560 ไม่ส่งเสริมระบบพรรคการเมืองเลย

กล่าวโดยสรุปคือพรรคการเมืองไทยเป็นองค์กรที่อ่อนแอ ขาดความเป็นสถาบัน เนื่องจากความไร้ประสิทธิภาพของระบบการเมืองไทย ขาดอุดมการณ์ ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ขาดการเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ขาดการสรรสร้างผู้นำทางการเมืองที่กำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ของประชาชนในบทบาทของพรรคการเมือง

2. เหตุปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความองค์กรที่เข้มแข็ง

2.1 ขาดความต่อเนื่องทางการเมือง สำหรับพรรคการเมืองของไทยนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่าพรรคการเมืองไทย ไม่สามารถปรับตัวและท้าทายต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ ดังนั้นพรรคการเมืองจึงถูกล้มเลิกทุกครั้งที่มีการรัฐประหารขึ้นในประเทศไทย พรรคการเมืองถูกห้ามทำกิจกรรมทางการเมือง จึงขาดความต่อเนื่องทางการเมือง นอกจากนี้พรรคการเมืองไทย ส่วนใหญ่จะขาดเสถียรภาพ และเป็นพรรคการเมืองของชนชั้นนำที่เป็นนายทุนที่เน้นจำนวนสมาชิกในรัฐสภา ดังนั้น จึงไม่สามารถเลือกสรรผู้นำของพรรคการเมืองของตนเองได้ และส่วนใหญ่โครงสร้างของพรรคก็ไม่ได้จัดอย่างเป็นระบบ แม้ปัจจุบันจะมีการจัดการองค์กรและสาขาพรรคเพิ่มขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ การบริหารพรรคการเมืองก็ยัง



ขึ้นอยู่กับเจ้าของพรรคหรือผู้นำของพรรคการเมืองมากกว่าระบบพรรค ดังนั้นพรรคการเมืองไทยจึงไม่สามารถได้รับการสนับสนุนจากมวลชนในวงกว้างได้ อันส่งผลทำให้พรรคการเมืองขาดความเป็นอิสระ เพราะอยู่ภายใต้อิทธิพลของเจ้าของพรรคดังกล่าว ทำให้พรรคการเมืองขาดความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง ส่งผลทำให้การเมืองไทยกลายเป็นธุรกิจการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ เข้ามาทำหน้าที่รัฐบาลเอง ทำให้กลุ่มผลประโยชน์มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายเองเพื่อปกป้องผลประโยชน์และเพิ่มพูนอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองให้กับกลุ่มตน

2.2 ขาดอุดมการณ์ทางการเมือง พรรคการเมืองไทยนั้น ส่วนใหญ่ขาดอุดมการณ์ เป็นพรรคตามกฎหมายกำหนดมากกว่าเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีแนวคิดอุดมการณ์ทางการเมืองเดียวกันที่รวมตัวกัน จัดตั้งเป็นพรรคการเมืองหรือสถาบันที่มีการจัดตั้งองค์กรที่ชัดเจนขึ้น เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง โดยมีจุดมุ่งหมายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจอธิปไตย จัดตั้งรัฐบาลเพื่อบริหารประเทศ ดังนั้น ทำให้พรรคการเมืองไทยจึงไม่สามารถพัฒนาผลประโยชน์ของพรรคเป็นผลประโยชน์ของชาติได้ ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดการทำหน้าที่ "ตัวแทนชนชั้น" จนทำให้พรรคการเมืองของไทยกลายเป็นพรรคภูมิภาค เช่น พรรคพลังชลเป็นพรรคจังหวัดชลบุรี หรือ พรรคชาติไทยพัฒนาเป็นพรรคของจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นต้น

2.3 ขาดการบริหารพรรคการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้ พรรคการเมืองยังขาดการบริหารงานที่เป็นประชาธิปไตย โดยการบริหารงานพรรคขึ้นอยู่กับผู้นำพรรคหรือเจ้าของพรรคมากกว่าสมาชิกพรรค จึงทำให้พรรคการเมืองถูกครอบงำโดยกลุ่มทุน หรือเจ้าของพรรค ทำให้พรรคการเมืองกลายเป็นบรรษัททางการเมืองมากกว่าพรรคการเมือง หรือที่เรียกกันว่าธุรกิจการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก่อตั้งพรรคหรือยุบพรรคขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่เป็นผู้นำพรรคหรือเจ้าของพรรคมากกว่าสมาชิกพรรค กล่าวโดยสรุปคือพรรคการเมืองไทยไม่มีกระบวนการทำให้พรรคเป็นสถาบัน กล่าวคือเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมและได้รับการยอมรับจากสังคม มีอำนาจหน้าที่ชัดเจนและมีการ ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวและสนองตอบต่อปัญหา ตลอดจนมีระเบียบพิธีการเป็นของตนเอง

3. แนวทางพัฒนาให้พรรคการเมืองไทยเป็นสถาบันที่เข้มแข็ง ตามระบอบประชาธิปไตย

3.1 พัฒนาการเมืองไทยให้รอดพ้นวงจรอุบาทว์ โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางพรรคการเมือง สร้างความเข้มแข็งให้พรรคการเมือง ตามหลักประชาธิปไตย โดยจัดโครงสร้างทางอำนาจภายในพรรคการเมืองให้เป็นประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกพรรค และจัดโครงสร้างทางสายงาน ต้องมีการกระจายอำนาจให้สาขาพรรคมีบทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พรรคการเมืองเข้าถึงและใกล้ชิดกับประชาชน นอกจากนี้ต้องเน้นการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองโดยมีนโยบายที่ชัดเจน มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาของประชาชน โดยต้องเข้าถึงมวลชนและการ



เคลื่อนไหวมวลชนอย่างต่อเนื่อง เน้นบทบาทการเร่งรัดให้ประชาชนเกิดสำนึกทางการเมืองและมีส่วนร่วมทางการเมืองให้มากที่สุด

3.2 พัฒนารัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมระบบพรรคการเมืองที่เข้มแข็ง จนเป็นสถาบันทางการเมืองได้ ดังเช่น รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ.2540 ได้ส่งเสริมระบบพรรคอย่างมาก จนเกือบทำให้ระบบการเมืองไทยเกือบเป็นระบบสองพรรคเช่นเดียวกับประเทศตะวันตก แต่ปรากฏว่า รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2560 ปัจจุบันกลับไม่ส่งเสริมระบบพรรคการเมืองให้เข้มแข็ง แต่กลับส่งเสริมระบบพรรคเล็กพรรคน้อยขึ้น นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยังเปิดโอกาสให้มีการยุบพรรคได้ง่าย ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้พรรคการเมืองอ่อนแอ ดังนั้น ระบบยุบพรรคคงต้องยกเลิก ถึงจะเป็นการส่งเสริมระบบพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็งได้

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ จะต้องมีการศึกษาวิจัยต่อไป ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้ศึกษา เรื่อง พรรคการเมืองและการพัฒนาทางการเมืองไทย

อ้างอิง

- จุมพล นิมพานิช. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จุมพล นิมพานิช. (2552). *กลุ่มผลประโยชน์กับการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2559). *พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และการเลือกตั้ง*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต
- ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. (2559). *การเมืองเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รายชื่อพรรคการเมืองในประเทศไทย. (2561, 1 สิงหาคม) สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อพรรคการเมืองในประเทศไทย>
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2553). *การเมืองการปกครองไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิสุทธิ โพธิ์แท่น. (2526). *พรรคการเมืองไทย: ทารกไม่เคยเติบโต*. วารสารนิติศาสตร์ 13(2).
- สถิติตั้งพรรคการเมืองใหม่ย้อนหลัง 20 ปี 257 พรรค. (2561, 20 เมษายน). สำนักข่าวออนไลน์ไทยพับลิก้า. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2018/04/thai-political-party-2561/>
- สุจิต บุญบงการ. (2532). *การพัฒนาทางการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Schattschneider. (2004). *Party government with new introduction by Sidney Pearson*. New Jersey: Transaction



ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร
WORK ENVIRONMENTAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
INFLUENCING GOOD MEMBERSHIP BEHAVIORS OF CENTRAL PERSONNEL
IN CUSTOMS DEPARTMENT

วิภาพร สิงห์บุตร¹

Wipaporn Singbut

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การให้มีความเหมาะสมและสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร จำนวน 296 คน สุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรซึ่งเป็นบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร จำนวน 1,135 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.5 และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) ผลการวิจัย พบว่า ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ เพศและสถานภาพการสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ไม่แตกต่างกัน และพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ร้อยละ 38 และความผูกพันต่อองค์การมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

¹ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กรมศุลกากร (Human Resource Officer, Thai Customs Department)



ที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ABSTRACT

The objective of this research was to study level of Work Environment Organizational Commitment and Citizenship Behaviors of Central Personnel at Customs Department. Include to study and compare level of Citizenship Behaviors of Central Personnel at Customs Department distinguish by Personnel factor and to use this research study to develop work environment and Organizational Commitment in order to improve Citizenship Behaviors of Central Personnel at Customs Department. In this survey is Quantitative research. Participants were 296 populations of Central Personnel at Custom Department. The instrument of research were questionnaires: personal data, work environment, organization commitment and organization citizenship behavior. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, Scheffe, Pearson' Product Moment Correlation Coefficient and simple regression. The result showed that level of Work Environment, Organizational Commitment and Citizenship Behavior of Central Personnel at Customs Department were high level. There was difference in the level of Citizenship Behaviors of Central Personnel at Customs Department among personnel who differ in age, educational, work position, monthly income and year of work experience at the statistically significant level of .05. While there was no difference in the level of Citizenship Behaviors of Central Personnel at Customs Department among personnel who classified by sex and status. Hypothesis testing showed that Work Environment can predict influence on the Citizenship Behaviors about 38% at the statistically significant level of .05. Organizational Commitment can predict influence on the Citizenship Behaviors about 38% at the statistically significant level of .05.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Citizenship Behavior.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญการแข่งขัน การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจทางเศรษฐกิจ การเงิน ที่เหนือกว่าคู่แข่ง ส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์กรต่างๆ ต้องปรับตัว เรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ (human capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร การบริหารบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อการเจริญเติบโตอย่างความมั่นคงและยั่งยืนขององค์กรระยะยาว หากพนักงานมีพฤติกรรมที่เหมาะสมจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร จากผลงานวิจัยของ Karambayya (1991) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 18 หน่วยงาน จาก 12 องค์กร พบว่า หน่วยงานที่สมาชิกในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าหน่วยงานที่มีสมาชิกมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำกว่า (Organ, 1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไว้ 5 รูปแบบ คือ (1) พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (altruism) (2) พฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) (3) พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) (4) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และ (5) พฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (civic virtue) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (O Malley, 2000; Levy, 2003; Riggio, 2002; Spector, 2003) โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกว่าการอยู่ทำงานกับองค์กรไปนานๆ และใช้ความรู้ความสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรโดยแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร นิยมใช้ตัวแบบของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2) ความผูกพันต่อองค์กรคงอยู่กับองค์กร และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวองค์กรและพนักงาน ทุกคน และมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและมีผลกระทบต่องานปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับออร์แกน โปดซากอฟ และแมคเคนซี (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006, p. 43, อ้างถึงใน สญาญะ วีระฉัตรตระกูล, 2547) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรมศุลกากรเป็นหน่วยงานของรัฐสังกัด กระทรวงการคลัง มีบทบาทหน้าที่มุ่งเน้นที่จะพัฒนาส่งเสริมด้านการค้าระหว่างประเทศและการส่งออกของไทยที่มีศักยภาพ



ในการแข่งขันกับตลาดการค้าของโลกได้ และได้พัฒนาระบบงานการจัดองค์กร โดยพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการให้มีความสอดคล้องกับความจริง ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งต้องแสวงหารูปแบบหรือวิธีการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรและปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กรและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตตามเป้าหมาย (กรมตุลาการ, 2559) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมตุลาการ เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมตุลาการ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมตุลาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน รวมทั้งเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมตุลาการ และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกรมพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มีความเหมาะสมและสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของของบุคลากรส่วนกลางกรมตุลาการ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมตุลาการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมตุลาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มีความเหมาะสมและสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของของบุคลากรส่วนกลาง กรมตุลาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านบวกที่เป็น การเสริมสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและเกิดขึ้นโดยความสมัครใจ เป็นการกระทำที่มีส่วนส่งเสริมให้ องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ประเภท ตาม แนวคิดของ Organ and Ryan (1995) ดังนี้ (1) พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (altruism) (2) พฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) (3) พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น



(sportsmanship) (4) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และ (5) พฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (civic virtue) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน บุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมศุลกากร เลขที่ 1 ถ.สุนทรโกษา คลองเตย กทม. 10110

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน Gilmer (1973) ความผูกพันต่อองค์กร (Alan & Meyer, 1990, pp.1-18) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Organ & Ryan, 1995) ขององค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร เลขที่ 1 ถ.สุนทรโกษา คลองเตย กทม. 10110
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบถึงทราบถึงระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร
3. สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรต่อไป



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นอะไรก็ได้ ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็น สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรมส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจงาน พฤติกรรมในการทำงาน คุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการและสภาพแวดล้อมอื่นๆ

พงษ์ หรดาล (2540, หน้า 43) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความหมายทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความน่าสนใจของงาน การติดต่อสื่อสาร สายการบังคับบัญชา ความยากง่ายของงานที่ทำ ผลตอบแทนของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

Gilmer (1973) แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ (1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (security) (2) โอกาสเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) (3) ชื่อเสียงของบริษัทและการบริหารงาน (company and management) (4) ค่าจ้าง (wages) (5) ลักษณะภายในเนื้องาน (intrinsic aspects of the job) (6) การกำกับดูแลงาน (supervision) (7) ลักษณะทางสังคมในการทำงาน (social aspects of the Job) (8) การติดต่อสื่อสาร (communication) (9) สภาพการทำงาน (working condition) และ (10) ผลประโยชน์ตอบแทน (benefits)

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานต่อองค์กรต่อไป

Buchanan (1974, p. 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวกับองค์กร Alan and Meyer (1990, pp. 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ เป็นอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร และการมี



จิตสำนึกเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

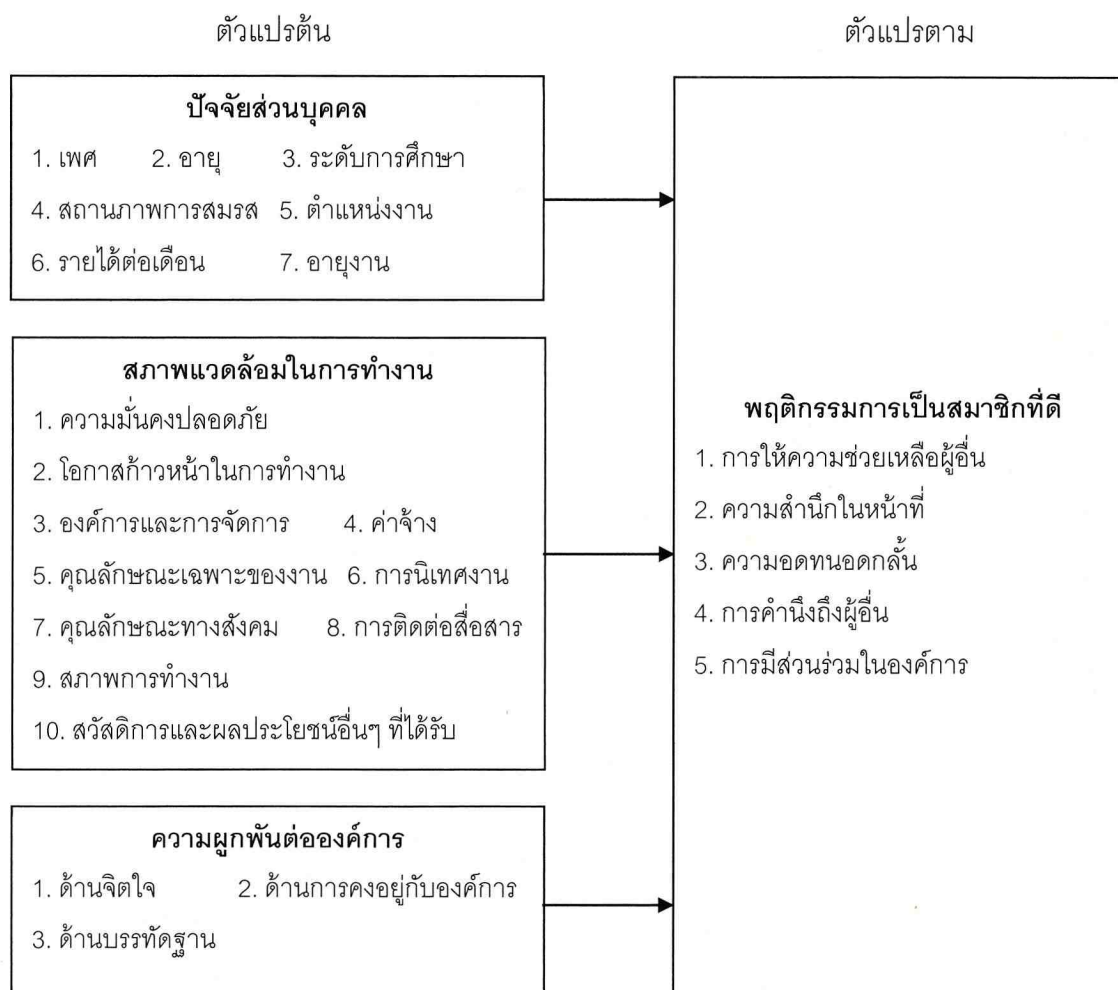
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การในด้านพฤติกรรมของแต่ละบุคคลและในแต่ละสถานการณ์โดยสมัครใจและเต็มใจ นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ เป็นการปฏิบัติด้วยความเต็มใจแม้อาจไม่มีรางวัลหรือสิ่งใดๆ ตอบแทน

Organ (1987) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การโดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สามารถจำแนกพฤติกรรมต่างๆ ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (altruism) (2) พฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) (3) พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) (4) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และ (5) พฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (civic virtue)



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดการทำวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (independent variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ และปัจจัยความผูกพันต่อ



องค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe สถิติตค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากรแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามจำนวน 60 ชุด ไปทดลองใช้เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบัทซ์ (Cronbach) ทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.8 ดังนั้น แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไปได้

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.78 มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.23 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 54.39 มีสถานภาพการสมรส เป็นโสด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 56.42 มีรายได้ต่อเดือน มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 และมีอายุงาน 1 ปี 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.15



ส่วนที่ 2 สรุปผลการศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร

ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) โดยด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.05$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.94$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.80$) และด้านองค์การและการจัดการ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.94$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอีก 4 ด้านอยู่ในระดับมากซึ่ง ด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือนและอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน ในขณะที่ เพศและสถานภาพการสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.616$) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่า ในภาพรวมมีความสามารถในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร



ส่วนกลาง กรมศุลกากรผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับระดับสูง ($r = 0.752$) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่า ในภาพรวมมีความสามารถในการพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.05$) และด้านองค์การและการจัดการ ($\bar{X} = 3.74$) มีระดับน้อยที่สุด กล่าวได้ว่าลักษณะงานของกรมศุลกากรซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการต่อประชาชน องค์การเอกชนต่างๆ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีค่าระดับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานสูงที่สุด ในขณะที่ด้านองค์การและการจัดการมีระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การยังไม่เห็นความชัดเจนของสภาพแวดล้อมด้านนี้ การจัดโครงสร้างองค์การที่มีความชัดเจน สามารถเข้าใจง่าย จะช่วยลดความซับซ้อนในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานสำเร็จได้เร็วขึ้น ในขณะที่การจัดคนให้ตรงกับความสามารถและสอดคล้องกับนโยบายขององค์การเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรต้องการทำงานให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ สอดคล้องกับ Gilmer และคณะ (1977, pp. 278-283) ที่ว่าสมาชิกในองค์การมีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ และต้องการการยอมรับทางสังคม บุคคลที่รู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของการทำงาน หรือของกลุ่ม จะมีความสุขกับงานของเขา มากกว่าบุคคลที่พบว่าตนเองไม่เหมาะสมกับกลุ่ม เนื่องจากพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้ว ระบบต่างๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้



ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือด้านการคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 3.94$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ มนัชยา จันทเขต (2551) ศึกษาความผูกพันต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า (1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสังคม (2) พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมสานึกในหน้าที่ ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์การเข้าด้วยกัน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง หมายถึง บุคคลที่ต้องการจะอยู่กับองค์การ (want to) ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่สูง หมายถึง บุคคลที่จำเป็นต้องอยู่ (need to) เพราะไม่อยากจะสูญเสียสิ่งที่ตนลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่าบุคคลนั้นคิดว่า สมควรที่จะอยู่ (ought to) เพื่อความถูกต้องทางสังคม

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอีก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญภัทร เจริญพิทยา (2546) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงการให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น เพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์การ เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ Organ (1987)



ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือนและอายุงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร แตกต่างกัน ในขณะที่ สถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อบุคคล

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง ($r = 0.616$) และวิเคราะห์ความถดถอย พบว่า ในภาพรวมมีความสามารถในการพยากรณ์ คิด เป็นร้อยละ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ (2558) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งผลให้พนักงานในองค์การมีความสุขใน การทำงาน เพราะนอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นตัวแปรส่งผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละ องค์ประกอบ อันจะส่งผลให้พยาบาลมีความสุขใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก การที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญต่อบุคคน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และ ควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นได้

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.752$) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่า ในภาพรวมมีความสามารถในการ พยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร สอดคล้องกับ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสาย ปฏิบัติกรมวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง และปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน สายปฏิบัติการมี 2 ปัจจัยคือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การส่วนความพึง พอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการโดยผ่าน ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจาก ความผูกพันทางด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้าน



บรรทัดฐานเป็นปัจจัยในการสร้างพฤติกรรมความผูกพันการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรให้กว้างขึ้น เช่น กลุ่มตัวอย่างประชากรกรมศุลกากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาค และควรมีการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดียังมีปัจจัยอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับเรื่องดังกล่าวอีก เช่น วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม การเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อสามารถกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและยั่งยืนในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กรมศุลกากร. เป้าหมายขององค์การและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ. (2559). สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2560, จาก <https://www.custom.go.th>
- พงษ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เพ็ญภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัสยา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ชำราชากร, 35, 16-18.
- วัลลพ ล้อมตะคุ (2554). ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สญาญะ ธีระวนิชตระกูล. (2547). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- Alan, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administration Science Quarterly*, 533.
- Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Karambayya, R. (1991). *Work unit characteristics with implication for organization citizenship behavior*. Unpublished manuscript. Ontario: North York.
- Levy, P. E. (2003). *Industrial / organizational psychology: Understanding the workplace*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- O'Malley, M. N. (2000). *Creating commitment: How to attract and retain talented employees by building relationships that last* (1st ed.). New York: J. Wiley.
- Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Health & Company.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to industrial / organizational psychology* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (3rd ed.). New York: John Wiley.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.



ปัจจัยคุณภาพการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส
สายสุขุมวิท และสายสีลม

QUALITY MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING SATISFACTION OF BTS SKY TRAIN
SERVICE USERS ON SUKHUMWIT AND SILOM LINES

วิริยา ประสาธินบุต¹

Wiriya Prasaleebud

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการเชิงคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิทสายสีลม จำนวน 385 คน โดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้ใน ผลการวิจัยพบว่าในด้านคุณลักษณะประชากรนั้นผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความพึงพอใจในการใช้บริการที่ต่างกันและผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม มีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท สายสีลม ต่างก็ต้องการความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว รวมถึงความปลอดภัยในการเดินทาง สามารถกำหนดระยะเวลาในการเดินทางได้อย่างแน่นอน ทำให้คนที่มีคุณลักษณะข้างต้นเลือกใช้บริการ สำหรับปัจจัยคุณภาพการจัดการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการแก้ไขปัญหา จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการบริหารจัดการที่ดีซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส

คำสำคัญ: ปัจจัยการจัดการเชิงคุณภาพ, การวางแผน, การตรวจสอบ, การปฏิบัติ, การแก้ไขปัญหา

¹ พนักงาน บริษัท เอบีซี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด (Abp Cafe (Thailand) Co., Ltd.)



ABSTRACT

The objective of this research to study the quality of management that affects the satisfaction of BTS users and to study qualitative management factors that influence the satisfaction of the users. The samples used in this study were 385 people at BTS Sukhumvit and Silom line by using the simple random sampling, data collection tools include questionnaires used in research, data analysis using computer program. By Percentage, Mean, Standard Deviation.

The result of the study shows that in terms of demographic characteristics, the BTS Sky Train service users in Sukhumvit and Silom line had different characteristics by sex, age, education, occupation and average income per month. Satisfied with the use of different services and BTS Sky Train users at Sukhumvit and Silom line will be satisfied with the BTS Sky Train service. That was no different because the BTS Sky Train at Sukhumvit and Silom line is no matter where you are, you need comfort, fast, and safe. It is possible to set the exact travel time. It makes people with the above features choose the service. For quality management factors. Affecting the satisfaction of BTS Sky Train users at Sukhumvit and Silom line was that practical and inspection planning and trouble shooting. It can be seen that was good management which affects the confidence of BTS users.

Keywords: Qualitative management, Planning, Monitoring, Implementation, Troubleshooting.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันทั้งระดับองค์กรธุรกิจและระดับประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบันดังนั้นจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนคือการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นผลมาจากการออกแบบกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งแสดงคุณลักษณะรายละเอียดอย่างรอบคอบ ประกอบกับการดำเนินงานผลิตที่สอดคล้อง เป็นไปตามรายละเอียดคุณภาพที่กำหนดไว้รวมทั้งการป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผลิตภัณฑ์นั้นๆ (นิธย์ สัมมาพันธ์, 2535) เพราะคุณภาพเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องที่ใช้เจรจาทางการค้า เพื่อความอยู่รอดขององค์กรในอนาคตและพัฒนาความสามารถ



การแย่งส่วนแบ่งของตลาดและโอกาสในอนาคต สิ่งเหล่านี้จะเห็นได้จากการดำเนินงานที่มีคุณภาพในปัจจุบันและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว เป้าหมายของการจัดการการขนส่งมีเป้าหมายหลักหลายประการในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการ ที่ได้รับและยังใช้บริการของบริษัท ต่อไปในภายภาคหน้า ปัจจุบันในสังคมเมือง การจราจรติดขัด การเดินทางโดยรถไฟฟ้าบีทีเอส มีความสะดวกรวดเร็ว ทันท่วงเวลาไม่ว่าจะเดินทางไปทำงานไปศึกษาเล่าเรียนต่างมีผู้คนที่มาใช้บริการของรถไฟฟ้าบีทีเอส มากมายหลากหลายในแต่ละวัน รถไฟฟ้าบีทีเอส เป็นระบบขนส่งมวลชนแบบรางของกรุงเทพมหานคร

ดำเนินการโดยบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพจำกัด (มหาชน) เริ่มเปิดให้บริการครั้งแรกเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ.2542 และเป็นรถไฟฟ้าสายแรกของประเทศไทย มี 2 เส้นทาง คือ สายสุขุมวิทและสายสีลม โดยเก็บค่าโดยสารตามระยะการเดินทางจริงของผู้โดยสาร ใช้มอเตอร์ไฟฟ้าในการขับเคลื่อน และมีรางบ่อนกระแสไฟฟ้าอยู่ด้านข้างตัวถัง ผลิตจากเหล็กปลอดสนิม ถือว่าเป็นระบบขนส่งมวลชน ที่ทันสมัยอีกประเภทหนึ่ง รถไฟฟ้าบีทีเอส เป็นอีกทางเลือกในการเดินทางที่มีมาตรฐาน และปลอดภัยสูงด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่น่าสนใจอีกประเภทหนึ่ง

ความแออัดของการจราจรภายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเกิดจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นลักษณะผังเมืองตลอดจนข้อจำกัดของระบบการคมนาคม ซึ่งเน้นไปที่การก่อสร้างถนนและสะพาน เพื่อรองรับปริมาณ รถยนต์ที่เพิ่มมากขึ้นและประกอบกับประโยชน์ และความสำคัญของระบบขนส่งมวลชนทางราง ที่นิยมใช้กันหลายประเทศ รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบไฟฟ้าบีทีเอส ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยได้จัดทำแผนแม่บทเพื่อเป็นหลักในการพัฒนาโครงข่ายการเดินทางมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 โดยเฉพาะล่าสุดกระทรวงคมนาคม โดยสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้จัดทำโครงการศึกษาปรับแผนแม่บทระบบขนส่งมวลชนทางราง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีแผนการลงทุนก่อสร้างระบบรถไฟฟ้าบีทีเอสในระหว่างช่วงปี

จากบทวรรณกรรมความสำคัญผู้วิจัย พบว่า ประเทศไทยต้องการที่จะดำเนินการตัวรถไฟฟ้าเอง ประเทศไทยจะต้องเริ่มทำการผลิตตัวรถไฟฟ้าอย่างช้าในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมาถึงจะเพียงพอเพื่อรองรับการให้บริการ ที่จะเกิดขึ้นตามแผนแม่บทในระยะแรก



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการเชิงคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท สายสีลม

นิยามศัพท์

1. การจัดการเชิงคุณภาพหมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่มีการปรับปรุงคุณภาพในการดำเนินงาน ทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย กิจกรรมที่ได้จากกระบวนการต่างๆ นี้ จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นอย่างมาก
2. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบความสบายใจและเป็น ความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ ต่อการได้รับบริการของรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม
3. ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส หมายถึง บุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม โดยไม่ได้อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาปัจจัยการจัดการเชิงคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้รถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม
2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ เป็นการใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในฟอร์มที่กำหนด
3. ขอบเขตด้านเวลา คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนมกราคม 2560 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2560 รวมระยะเวลา 5 เดือน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลด้านความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม มาเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเชิงคุณภาพของระบบขนส่งรถไฟฟ้าให้ดีขึ้น
2. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเพื่อให้ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าสายสุขุมวิท สายสีลม เกิดความพึงพอใจสูงสุด



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดซึ่งใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงคุณภาพ

1.1 ความสำคัญของคุณภาพ คุณภาพคืออะไร ประมาจารย์ด้านคุณภาพได้ให้นิยามคำว่า คุณภาพต่างๆ กัน Joseph, M., Juran, Frank, M., & Gryna (1998) กล่าวว่า คุณภาพ คือความเหมาะสมในการใช้งาน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ (1) ลักษณะด้านเทคนิค (Technological Characteristic) (2) ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristic) (3) ลักษณะด้านเวลา (Time-Oriented Characteristic) (4) ลักษณะด้านสัญญา (Contractual Characteristic) (5) ลักษณะด้านจริยธรรม (Ethical Characteristic)

1.2 ความหมายของการจัดการเชิงคุณภาพ การจัดการเชิงคุณภาพหมายถึงการแสวงหาคุณภาพให้แก่องค์กรซึ่งมีปรัชญาหลัก 3 ประการ คือ (1) ไม่หยุดปรับปรุงหมายถึงมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (2) ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง และ (3) เป้าหมายคือความพึงพอใจของลูกค้าหมายถึงตรงตามความคาดหวังของลูกค้าหรือมากกว่าที่ลูกค้าคาดหวังไว้แน่นอนว่าไม่ได้มองเพียงว่าคุณภาพคือผลิตภัณฑ์หรือบริการขั้นสุดท้ายแต่มองในมุมมองของกระบวนการ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 กล่าวว่า พึง เป็นคำช่วยกริยาอื่น หมายความว่า ควรเช่น พึงใจหมายความว่าพอใจ ชอบใจ และคำว่า พอ หมายความว่า เท่าที่ต้องการ เต็มความต้องการ ถูกชอบ เมื่อนำคำสองคำมาผสมกัน พึงพอใจ จะหมายถึง ชอบใจ ถูกใจตามที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับ Wolman (1973) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจ คือความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จตามมุ่งหวังและต้องการ และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือจำนวนผู้มาใช้บริการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตรวจสอบเอกสารบทความและรายงานการวิจัยต่างๆ พบงานวิจัยที่ใกล้เคียงและสามารถนำมาสนับสนุนแนวความคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการจัดการเชิงคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม สรุปได้ดังนี้



ฉัฐยา ภูมิรินทร์ (2547) ศึกษาเรื่อง การแก้ไขปัญหาจราจรแบบยั่งยืนด้วยระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีหลายประการ และแนวทางการแก้ปัญหาก็มีหลายแนวทางเช่นกัน โครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลมที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่ต่างกัน
2. ระบบการจัดการเชิงคุณภาพที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลมที่แตกต่างกัน



ระเบียบวิธีวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้มีการทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้น เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

ความเชื่อมั่น (Reliability)

หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณา ไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้ใช้บริการ รถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมจำนวน 40 คน (ซึ่งไม่ได้รวมอยู่ในตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ $(\alpha) = 0.841$ แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ และเมื่อแยกเป็นรายด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตาราง 1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน

แบบวัด	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านการวางแผน	0.85
ด้านการปฏิบัติ	0.84
ด้านการตรวจสอบ	0.84
ด้านการแก้ไขปัญหา	0.83
ด้านความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส	0.83
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด	0.84

จากตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านการวางแผน ($\alpha = 0.85$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติและด้านการตรวจสอบ ($\alpha = 0.84$) ส่วนด้านการแก้ไขปัญหาและด้านความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสมีค่าความเชื่อมั่นต่ำที่สุด ($\alpha = 0.83$) และข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.50 ($\alpha > 0.50$) แสดงว่าตัวแปรแต่ละด้านมีมาตรฐานความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง



ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ (Percentage) มีเกณฑ์ในการวัด 5 ระดับ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 385 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด วุฒิกการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่า ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สำหรับ สถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพการจัดการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่า ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมที่มีปัจจัยคุณภาพการจัดการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติด้านการตรวจสอบ และด้านการแก้ไขปัญหา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านความพึงพอใจของผู้ใช้รถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.79) โดยได้สอดคล้องกับบุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม

การอภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะประชากรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่า ด้านคุณลักษณะประชากรนั้นผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความพึงพอใจในการใช้บริการที่ต่างกันและผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม ไม่ว่าจะสถานภาพใดมีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดต่างก็ต้องการความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว รวมถึงความปลอดภัยในการเดินทาง สามารถกำหนดระยะเวลาในการเดินทางได้อย่างแน่นอน ทำให้คนที่มีคุณลักษณะข้างต้นเลือกใช้บริการ



ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพการจัดการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่าด้านการวางแผนส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลมระบบสามารถรองรับผู้โดยสารได้เพียงพอในช่วงเวลาเร่งด่วนกำหนดเวลาการเดินทางที่ชัดเจน มีการจัดตั้งระบบความปลอดภัยที่ดี มีการดูแลรักษาเครื่องจำหน่ายบัตรโดยสารมีการจัดการบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และบัตรโดยสารอยู่ในราคาที่ใช้บริการสามารถยอมรับได้จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการวางแผนที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม

ด้านการปฏิบัติ พบว่า พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องพนักงานสามารถให้ข้อมูลขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถจัดช่วงเวลาการให้บริการที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้สะดวกและมีกลไกการติดตาม การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ระบุไว้เมื่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีความรู้ความสามารถที่ดีพร้อมย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม

ด้านการตรวจสอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบวงเงินบัตรโดยสารได้อย่างถูกต้องแม่นยำมีการตรวจสอบระบบความปลอดภัยเครื่องอำนวยความสะดวกภายในอย่างสม่ำเสมอเจ้าหน้าที่ควบคุมประจำสถานีมีการตรวจสอบความพร้อมของขบวนรถก่อนให้บริการอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม

ด้านการแก้ไขปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่มีการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นและเจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่สามารถแก้ปัญหาการเดินทางเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินได้ทันตามเวลาที่เร่งด่วนได้ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลมความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายสุขุมวิท และสายสีลม พบว่า คุณลักษณะประชากรและบทบาทในการทำงานของผู้ให้บริการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการมาใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท และสายสีลม ในทางบวก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยในส่วนนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยโดยตรง ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการให้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอสสายอื่นๆ ในอนาคตต่อไป



อ้างอิง

- นิตยา สัมมาพันธ์. (2535). *การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- จัฐยา ภูมิรินทร์. (2547). *การแก้ไขปัญหาราจรแบบยั่งยืนด้วยระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Joseph, M., Juran, Frank, M. (1998). *Juran's quality control handbook* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wolman. (1973). *Education and organizational leadership in elementary school*. Englewood Cliff: Prentice-Hall.



**หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ/บทความวิจัย
เพื่อลงพิมพ์ในวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

1. การตั้งค่าหน้ากระดาษ และแบบอักษร
 - 1.1 กระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว
 - 1.2 ตั้งค่าหน้ากระดาษ ขอบบน 1.5 นิ้ว ขอบล่าง 1 นิ้ว ขอบซ้าย 1 นิ้ว ขอบขวา 1 นิ้ว
 - 1.3 ใช้แบบอักษร Cordia New ขนาด 16 ทั้งบทความ จัดตัวอักษรกระจายแบบไทย (Thai Distributed)
 - 1.4 ใส่เลขหน้าด้านล่าง ตรงกลาง
 - 1.5 ความยาวของบทความ ระหว่าง 10-15 หน้า
2. ชื่อเรื่อง (Title) ใช้แบบอักษร Cordia New ขนาด 18 เข้ม (Bold) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. ผู้เขียน (Author) ใช้แบบอักษร Cordia New ขนาด 14 เข้ม (Bold) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด
4. เนื้อหา (Text) ใช้แบบอักษร Cordia New ขนาด 16 ธรรมดา (Normal) ควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย และมีความชัดเจน ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้
 - 4.1 บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
 - 4.2 คำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3-5 คำ
 - 4.3 บทนำ (Introduction) อธิบายที่มาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ขอบเขต ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ สมมติฐาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดในการวิจัย
 - 4.4 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) อธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล (กรณีเป็นบทความวิจัย)
 - 4.5 สรุป (Conclusion) และอภิปรายผล (Discussion)
 - 4.6 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และ/หรือ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (กรณีเป็นบทความวิจัย)
 - 4.7 การอ้างอิง (Reference) ในบรรณานุกรม และการอ้างอิงในเนื้อหา ใช้รูปแบบของ APA Style



ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

ชื่อ และนามสกุล (ผู้เขียน)

First Name Last name

สังกัด (ตำแหน่ง)

Agency

กรณีมีผู้เขียนหลายคนให้ใส่ทุกคน

บทคัดย่อ

.....
.....

คำสำคัญ

Abstract

.....
.....

Keywords

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

.....
.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....
.....

นิยามศัพท์

.....
.....

ขอบเขตของการวิจัย

.....
.....



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

.....

.....

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

.....

.....

สมมติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)

.....

.....

ระเบียบวิธีวิจัย

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

สรุปและอภิปรายผล

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....



ใบสมัคร

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อ-สกุล/ ในนาม.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....อาคาร/ชั้น.....
เลขที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์เคลื่อนที่.....โทรสาร.....
บ้านเลขที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
เนื้อหาบทความที่สนใจ.....
.....

สถานที่ส่ง () ที่ทำงาน () ที่บ้าน
มีความประสงค์ () สมัครสมาชิก () ต่ออายุสมาชิก (เลขที่สมาชิก.....)
() 1 ปี 3 ฉบับ 1,000 บาท ตั้งแต่ฉบับ.....ถึง.....
() 2 ปี 6 ฉบับ 2,000 บาท ตั้งแต่ฉบับ.....ถึง.....

ขอชำระเงิน () เงินสด (เฉพาะชำระเงินสดที่คณะบริหารธุรกิจ เท่านั้น)
() โอนเงินเข้าบัญชี ธนาคารออมสิน ชื่อบัญชี "วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์" เลขที่บัญชี 0202-3824-1234 บัญชีออมทรัพย์
และโปรดส่งสำเนาใบฝากเงิน และแบบฟอร์มใบสมัครสมาชิกที่กรอกข้อมูล
ชัดเจนกลับมาที่ email: ibas.infor@gmail.com

สอบถามรายละเอียดได้ที่ คุณดาราวรรณ คล่องณรงค์ โทร. 086-8926446
ผศ.ดร. มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ โทร. 092-9651198



แบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ใน
วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรียน บรรณาธิการวารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)

(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุดและสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

ชื่อหน่วยงาน/สถาบันที่ทำงาน

ขอส่ง ☐ บทความจากงานวิจัย

☐ บทความวิชาการ

☐ บทความปริทัศน์ (review article)

☐ บทความวิจารณ์หนังสือ (book review)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

คำสำคัญ (ภาษาไทย)

Keyword (ภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร

E-mail:

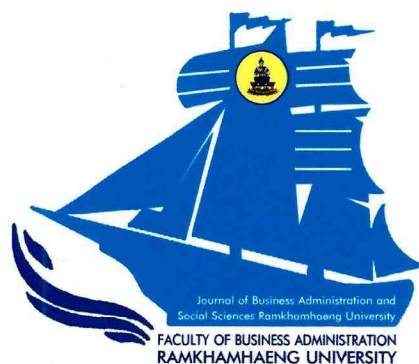
ข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่จะบวชชื่อในบทความ

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และข้าพเจ้าจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์
ในวารสารอื่นๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสาร

ลงนาม

(.....)



มุ่งผลิตบัณฑิตทางด้านการบริหารธุรกิจ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม



สำนักพิมพ์

พิมพ์ที่...สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University Press.

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร. 02-3108757-9 www.rupress.ru.ac.th

สพ.18377

ราคา 400 บาท