

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

ก

เจ้าของ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย การแนะนำตำรา และบทวิจารณ์บทความในสาขาการศึกษาและจิตวิทยา สาขานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์และการปกครอง สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ทั่วไป สาขาศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์ นิติศาสตร์ พยาบาลศาสตร์และอื่น ๆ

2. เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการสร้างผลงานทางวิชาการ การค้นคว้า การวิจัยและบริการทางวิชาการระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศ

3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการนำเสนอบทความทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตและมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ

## บรรณาธิการบริหาร :

|                                 |                 |                       |
|---------------------------------|-----------------|-----------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ        | เกิดพิทักษ์     | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล        | ชันธิไชย        | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| รองศาสตราจารย์ ดร. รัชฎา        | คำศิริพิทักษ์   | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| รองศาสตราจารย์ สถาพร            | ดิบุญมี ณ ชุมแพ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์ | รัตนมณีฉัตร     | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| อาจารย์ ดร. เสนีย์              | สุวรรณดี        | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

๗

## กองบรรณาธิการวารสาร :

|                                         |                 |                                                                           |
|-----------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร. สุรพงษ์                 | โสธนะเสถียร     | สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                                  |
| ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ                | เกิดพิทักษ์     | สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                                    |
| ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี |                 | สาขาวิชาพัฒนสังคมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                                   |
| Associate Professor Samuel M. Schreyer  |                 | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ Fort Hays State University                            |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์               | เอี่ยมสุภาจิต   | สาขาวิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                                    |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์              | ปานมณี          | สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี<br>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                  |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์              | ชินทยารังสรรค์  | สาขาวิชาพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบัน<br>พัฒนบริหารศาสตร์                       |
| รองศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย                | เดชหาญ          | สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยี<br>พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล                | ขันธไชย         | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                                 |
| รองศาสตราจารย์ ดร. รัญจวน               | คำวชิรพิทักษ์   | สาขาวิชานวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                             |
| ศาสตราจารย์ ดร.บดินทร์                  | รัศมีเทศ        | สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                               |
| รองศาสตราจารย์ สถาพร                    | ดีบุญมี ณ ชุมแพ | สาขาวิชาสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                                 |
| อาจารย์ ดร. เสนีย์                      | สุวรรณดี        | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                                 |
| Lecturer Dr. William R.                 | James           | สาขามนุษยศาสตร์และศิลปศาสตร์                                              |

## ประจำกองบรรณาธิการ :

|                                 |               |                    |
|---------------------------------|---------------|--------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล         | ขันธไชย       | หัวหน้าบรรณาธิการ  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์ | รัตนมณีฉัตร   | ผู้ช่วยบรรณาธิการ  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย     | โสสุวรรณจินดา | ผู้ช่วยบรรณาธิการ  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชมนต์      | เจมส์         | ผู้ช่วยบรรณาธิการ  |
| อาจารย์ ดร. สุชีพ               | พิริยสมิทธิ์  | ผู้ช่วยบรรณาธิการ  |
| อาจารย์ ดร. วรรณภา              | วามานนท์      | ผู้ช่วยบรรณาธิการ  |
| นางสาวทิพนภา                    | ชาวีรักษ์     | ประจำกองบรรณาธิการ |

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

ค

## คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

### สาขาวิชาการศึกษาและจิตวิทยา

|                                           |                |                               |
|-------------------------------------------|----------------|-------------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา                      | สุวรรณทัต      | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ    |
| ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ                   | เกิดพิทักษ์    | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต         |
| ศาสตราจารย์ ศรียา                         | นิยมธรรม       | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต         |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์                 | เอี่ยมสุภชาติ  | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย         |
| รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน                  | คำวชิรพิทักษ์  | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต         |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล                   | หวังพานิชย์    | นักวิชาการอิสระ               |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา |                | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต         |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา                   | วิหคโต         | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร                    | แหยมแสง        | มหาวิทยาลัยรามคำแหง           |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล                  | วิจิตรวรรณ     | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ณ ระนอง       |                | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา              | จารุเพ็ง       | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ    |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล                 | วรเจริญศรี     | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ    |
| อาจารย์ ดร.นำชัย                          | ศุภฤกษ์ชัยสกุล | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ    |

### สาขาวิชานิเทศศาสตร์

|                                |                  |                                    |
|--------------------------------|------------------|------------------------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.สกลธี        | ภู่งามดี         | มหาวิทยาลัยศรีปทุม                 |
| รองศาสตราจารย์ รักศานต์        | วิวัฒน์สินอุดม   | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย              |
| รองศาสตราจารย์ บรรจง           | โกศลวัฒน์        | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ | ศรีดี            | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวดี   | เลิศจันทร์ทรงกูร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ    | เดชะชีพ          | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |

### สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

|                                                  |              |                                    |
|--------------------------------------------------|--------------|------------------------------------|
| ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ |              | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม           |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์                       | ปานมณี       | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์              |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัฒนา ยาวีราข             |              | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| รองศาสตราจารย์ บัญญัติ                           | จุลนาพันธุ์  | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |
| รองศาสตราจารย์ ทองฟู                             | ศิริวงษ์     | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์             |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์                   | ทองรอด       | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน                      | ชินะโชติ     | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อิงอร                         | ต้นพันธ์     | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนาจิตา                      | ไวทยวงศ์สกุล | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |
| อาจารย์ ดร. สุทธิกร                              | กิ่งแก้ว     | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์              |
| อาจารย์ ดร. เกศสิรี                              | ปิ่นธุระ     | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| อาจารย์ ดร.รุ่งอรุณ                              | กระแสนธุ์    | สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น         |

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

๙

## สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

|                                 |                 |                              |
|---------------------------------|-----------------|------------------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล         | ชั้นชัย         | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต        |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ดาร์รัตน์     | อานันท์หนองสงศ์ | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| รองศาสตราจารย์ กาญจนา           | ธรรมาวาท        | มหาวิทยาลัยรามคำแหง          |
| รองศาสตราจารย์ จรินทร์          | เจริญศรีวัฒนกุล | มหาวิทยาลัยรามคำแหง          |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์ | รัตนมณีฉัตร     | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต        |
| อาจารย์ ดร.เสนีย์               | สุวรรณดี        | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต        |

## สาขาวิชารัฐศาสตร์และการปกครอง

|                           |             |                        |
|---------------------------|-------------|------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.ดิน        | ปรัชญพฤทธิ์ | มหาวิทยาลัยสยาม        |
| ศาสตราจารย์ ดร. ทินพันธุ์ | นาคะตะ      | มหาวิทยาลัยปทุมธานี    |
| ศาสตราจารย์ ดร.ยุวัฒน์    | วุฒิเมธี    | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย   | เลาหวิเชียร | มหาวิทยาลัยรามคำแหง    |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์   | ปรียากร     | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี | แสงมหาชัย   | มหาวิทยาลัยรามคำแหง    |

## สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์

|                              |               |                                    |
|------------------------------|---------------|------------------------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดำรงค์        | ทวีแสงสกุลไทย | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย              |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครกร | กลิ่นความดี   | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย  | หิรัญวโรดม    | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| อาจารย์ ดร.กฤษชัย            | วิธิพานิช     | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ         |
| อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย         | รักการ        | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              |

## สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์

|                                      |                |                       |
|--------------------------------------|----------------|-----------------------|
| รองศาสตราจารย์ สถาพร ดีบุญมี ณ ชุมแพ |                | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นรัชฎ์      | กาญจนาขัติ     | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาติศรี        | อิตรัส รัชมนณี | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |

## สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

|                          |                 |                                                    |
|--------------------------|-----------------|----------------------------------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.สุตา      | เกียรติกำจรวงศ์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                              |
| รองศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย | เดชหาญ          | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า<br>คุณทหารลาดกระบัง |
| อาจารย์ ดร.จารุวรรณ      | เกษมทรัพย์      | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                              |

## สาขาวิชาสังคมศาสตร์ทั่วไป

|                            |            |                                     |
|----------------------------|------------|-------------------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน      | ดอกไธสง    | มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล    | หนิมพานิช  | มหาวิทยาลัยรังสิต                   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ลลิตา    | ฤกษ์สำราญ  | มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉนวน | เอื้อการณ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต               |
| อาจารย์ ดร.รัชยา           | ภักดีจิตต์ | มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด        |
| อาจารย์ ดร.พนิดา           | ชื่นชม     | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต               |

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

จ

## สาขาวิชาศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์

|                                 |             |                        |
|---------------------------------|-------------|------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.สมทรง            | บุรุษพัฒน์  | มหาวิทยาลัยมหิดล       |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ชลอ           | รอดลอย      | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| รองศาสตราจารย์ อรทัย            | ศรีสันติสุข | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธาสินี | ปิยสุนทรา   | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  |

## สาขาวิชานิติศาสตร์

|                              |              |                         |
|------------------------------|--------------|-------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ          | ศรีธรรมรักษ์ | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิษณุ | เครื่องาม    | ทำเนียบรัฐบาล           |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ       | โชคเหมาะ     | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาน     | บุญโสภาคย์   | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ยศศักดิ์   | โกไศยกานนท์  | มหาวิทยาลัยศรีประทุม    |

## สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

|                             |                |                                         |
|-----------------------------|----------------|-----------------------------------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร | นทีชนสมบัติ    | มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ      |
| อาจารย์ ดร.เจษฎา            | อังกาบสี       | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต                   |
| อาจารย์ ดร.จินตมาศ          | โกศลชื่นวิจิตร | สมาคมเวชศาสตร์มารดาและทารกในครรภ์ (ไทย) |
| อาจารย์ ดร.กุลธิดา          | พานิชกุล       | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี                |

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

๑

## กำหนดการเผยแพร่

วารสารเกษมบัณฑิต (KASEM BUNDIT JOURNAL) กำหนดออกเผยแพร่ราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน กำหนดเผยแพร่ กรกฎาคม

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม กำหนดเผยแพร่ มกราคม

## การจัดพิมพ์

จัดพิมพ์ฉบับละ 400 เล่ม

## การเผยแพร่ฉบับ on-line

<http://www.google.co.th> และ (keywords), Kasem Bundit Journal

## การส่งต้นฉบับ

On-line: [www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu](http://www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu)

E-mail: [journal@kbu.ac.th](mailto:journal@kbu.ac.th)

## ประสานงานการผลิต :

สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ศูนย์ออกแบบและสื่อสิ่งพิมพ์

## คำชี้แจง

ทัศนคติ ความคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารเกษมบัณฑิตฉบับนี้เป็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตและบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องมีความเห็นพ้องด้วย

## จัดพิมพ์โดย :

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร. 02-320-2777 โทรสาร. 02-321-4444 ISSN 1513-5667

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

๗

## บทบรรณาธิการ

วารสารเกษมบัณฑิตฉบับนี้ตีพิมพ์บทความวิจัย (Research article) 11 บทความ บทความวิชาการ (Academic article) 1 บทความ และ บทวิจารณ์บทความ (Article review) 1 บทความ บทความทั้งหมดมีสาระเป็นพหุวิทยาการ ประกอบด้วยบทความจากนักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และภายนอกมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ ในฐานะที่เป็นวารสารเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียนในฐานะ ASEAN Citation Index (ACI)

บทวิจารณ์บทความซึ่งตีพิมพ์ในวารสารเกษมบัณฑิตฉบับนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ซึ่งได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันของนักวิจัยไทยและต่างประเทศ แต่ก็มีข้อจำกัด (Limitations) หลายประการซึ่งควรระมัดระวังในการประยุกต์ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล ชันธไชย  
หัวหน้ากองบรรณาธิการ

# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

๗

## บทความวิจัย

- รูปแบบการปรับตัวเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว  
The Adaptation Pattern for Enhancing Competitiveness of Thai-Lao Border Trade Entrepreneurs  
วงศ์ธีรา สุวรรณิน.....1-13
- อิทธิพลของมุมมองพื้นฐานทรัพยากรและองค์การ และกลยุทธ์องค์การต่อผลประกอบการของธุรกิจ  
อสังหาริมทรัพย์: กรณีศึกษา คอนโดมิเนียมในกรุงเทพมหานคร  
The Influence of Resource and Organization Based-Views and Organization Strategy on Real Estate  
Business Performance: A Case study of Condominium Business in Bangkok  
อาทิตยา นิยมพาสี.....14-23
- ความต้องการศึกษาต่อและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
Needs for Further Education and Variables Influencing Decision Making to Study in MBA Programs  
ชำนาญ ทองเย็น.....24-39
- ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพบริการและความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่  
Relationship between Perceptions of Service Quality and Customer Loyalty of Budget Hotels in  
Chiang Mai  
ปิยฉวี พุทธิเกิด และทิพย์รัตน์ เลาหิวิเชียร.....40-52
- ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี  
Management Potential of Community Enterprise Groups in Pakthor District, Ratchaburi Province  
สมนึก วิโนทัย.....53-63
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ  
Human Resource Development: Approaches to Organization Success  
เอกสิทธิ์ สนามทอง.....64-77
- มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล  
Legal Measures for Efficiency Enhancement of the Sub-District Community Organization Councils  
ประสาน บุญโสภณ และพวงผกา บุญโสภณ.....78-92
- การเสียภาษีเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้  
นิติบุคคล  
Taxation of Income Derived from Share of Profits or Share of Income of an Ordinary  
Partnership or a Non-Juristic Group of Persons  
อรรณพ พจนานรัตน์.....93-104



# วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562

Kasem Bundit Journal Volume 20 No. 1 January - June 2019

ณ

ประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกในผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้า  
Effectiveness of a Positive Self-Talk Training Program in Diabetic Patients with Depression  
ไพจิตร พุทธิรอด กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ และลำเจียก กำธร.....105-113

การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากประสบการณ์ของนักศึกษา  
ปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก  
The Social Construction of Meaning and Management of Work-Life Balance in the  
Experience of PhD Students in the Faculty of Management Science at Silpakorn University: A  
Study to Formulate Grounded Theory  
กิตติคุณ แสงนิล พัทธ์ชัย ศรีวงศ์ ณัฐราพร อะวิลัย และพัชรศักดิ์ จันทะขารี่.....114-130

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนสื่ออิเล็กทรอนิกส์  
Protection of Children's Privacy on Electronic Media  
สุวสา ถมั่งรักษัสัตว์.....131-145

## บทความวิชาการ

สมรรถนะของพยาบาลในการดูแลสตรีมะเร็งปากมดลูก  
Competence of Nurses in Care over Women's Cervical Cancer  
จรัสศรี อินทรสมหวัง และกาญจนา ศรีสวัสดิ์.....146-154

## บทวิจารณ์บทความ

Rose, Sarah A., Markman B., & Sawilowsky, S. (2017). Limitations in the Systematic Analysis of  
Structural Equation Model Fit Indices. **Journal of Modern Applied Statistical Methods**,  
16(1), 69-85 doi: 10.22237/jmasm/149357040  
ณัฐพล ชันธไชย.....155-159

## รูปแบบการปรับตัวเพื่อเพิ่มความสามารถแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว

วงศ์ธีรา สุวรรณิน<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นหารูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 499 ราย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลักได้แก่ สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวของผู้ประกอบการเพื่อการแข่งขันได้รับอิทธิพลทางตรงจากสถานการณ์การค้าชายแดน และสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 และ 0.35 ตามลำดับ และยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสถานการณ์การค้าชายแดน ผ่านสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานการณ์การค้าชายแดนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาวหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การปรับตัวเพื่อการแข่งขัน, ผู้ประกอบการค้าชายแดน, ตลาดอินโดจีน

<sup>1</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ที่อยู่: 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร. 02-3108000,  
Email: nok1997@hotmail.com

## The Adaptation Pattern for Enhancing Competitiveness of Thai-Lao Border Trade Entrepreneurs

Wongtheera Suvannin<sup>1</sup>

### Abstract

The main objective of this research was to explore an adaptation pattern of entrepreneurs in Thai-Lao border for enhancing competitiveness after integration into ASEAN Economic Community. The sample size was 499 Indo-china market entrepreneurs selected by multistage sampling method. Structural equation modeling was the main statistical technique adopted for analytical purposes. It was revealed that both border trade situations and Indochina market trade situations had direct causal effects on an adaptation of entrepreneurs with the estimated path coefficients of 0.58 and 0.35 respectively and also had indirect effects from border trade situations via Indochina market trade situations equaled 0.33 with statistically significant at  $p = 0.05$ , border trade situations being the most influential variable on the adaptation of entrepreneurs in Thai-Lao border for competitiveness after the establishment of the AEC.

**Key words:** Competitive adaptation, border trade entrepreneurs, Indo-China market

---

<sup>1</sup>Assistant Professor, International Business Program, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University.  
Address: 2086 Ramkhamhaeng Road, Huamak District, Bangkok Sub-district, Bangkok 10240 Tel.02-3108000  
Email: nok1997@hotmail.com

### บทนำ

ประเทศไทยมีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายแห่งและมีกิจกรรมการค้าชายแดนที่มีการแลกเปลี่ยนสินค้ากันอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการส่งออกและนำเข้าสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดรายได้อย่างมากและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจมวลรวม จากการศึกษาพบว่า จังหวัดที่มีประตูการค้าติดกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและมีอัตราการสร้างรายได้จากการค้าชายแดนมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ หนองคาย สระแก้ว มุกดาหาร ตาก และเชียงราย (ศรีโพธา, 2557) อย่างไรก็ตาม พื้นที่เศรษฐกิจที่น่าสนใจอย่างยิ่ง คือ จังหวัดมุกดาหาร เนื่องจากเป็นจังหวัดยุทธศาสตร์ที่ทางภาครัฐได้ประกาศให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพื่อพัฒนาในด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว ประกอบกับการมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 2 อันเป็นประตูสู่การเชื่อมโยงความเจริญด้านการคมนาคมขนส่ง การค้า และการลงทุนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้จังหวัดมุกดาหารกลายเป็นจังหวัดยุทธศาสตร์นาร่องในการพัฒนาให้เป็นเมืองคู่แฝดร่วมกับแขวงสะหวันเขต สปป.ลาว (ตีวงศ์, 2557)

ตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหารถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางตลาดการค้าระหว่างประเทศที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเป็นแหล่งพักและกระจายสินค้าไปยังภูมิภาคอื่น ๆ ในประเทศไทย และเป็นแหล่งรวมสินค้านำเข้าจากหลายประเทศ เช่น รัสเซีย จีน เวียดนาม และสปป.ลาว สินค้าที่นำเข้าส่วนใหญ่มักจะเป็นประเภทเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า เซรามิค เครื่องอุปโภคบริโภค นอกจากนี้ยังมีสินค้าประเภทพื้นเมืองของชาวจังหวัดมุกดาหารที่นำมาจำหน่ายในตลาดอินโด

จีนด้วย เช่น ผ้าไหม ผ้ามัดหมี่ เครื่องจักรสาน และอื่น ๆ เป็นต้น (เต็มธรรม สิทธิเลิศ, 2557) ทำให้ตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหารได้กลายเป็นสถานที่จับจ่ายใช้สอยสินค้าทุกประเภทของนักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างประเทศ ทำให้เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัดตามนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลอีกทางหนึ่งด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงเทศกาลสำคัญ เช่น งานวันนมัสการพระธาตุพนม เทศกาลไหลเรือไฟนครพนม เทศกาลแห่ประสาธน์ผิงสกลนคร บุญแห่บั้งไฟโยธธรรพ์ แห่เทียนเข้าพรรษาอุบลราชธานี ซึ่งพบว่ามีนักท่องเที่ยวจำนวนมากผ่านมาทางจังหวัดมุกดาหาร และมาแวะชมสินค้าในตลาดอินโดจีน ทำให้การแลกเปลี่ยนสินค้าไม่ว่าจะเป็น การนำเข้าและการส่งออกไม่เรียบเหวตลอดทุกห้วงฤดูกาล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบว่า จังหวัดมุกดาหารเป็นเมืองที่มีการค้าชายแดนส่งออกสินค้าที่มีมูลค่าสูงเป็นอันดับ 2 รองจากด่านสะเดา จังหวัดสงขลา (โกศสวัสดิ์, 2557)

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ สถานการณ์การค้าชายแดนบริเวณพื้นที่จังหวัดมุกดาหารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก สินค้าผลิตภัณฑ์ที่นำเข้าและส่งออกมีความหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้การควบคุมคุณภาพสินค้าและการคัดกรองสินค้าทุกประเภทค่อนข้างทำได้ยากลำบาก อีกทั้งรูปแบบในการบริโภคสินค้าและบริการของลูกค้ามีแนวโน้มว่าจะสอดคล้องกับสังคมสมัยใหม่มากขึ้น เช่น นิยมสินค้าที่มีคุณภาพ และมีความทันสมัย เป็นต้น (ปั้นคง, 2557) จากสถานการณ์การแข่งขันกันทางการค้าในตลาดอินโดจีนที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นนี้ จึงส่งผลต่อผู้ประกอบการร้านค้าใน

ตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหารต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเข้าใจ จากงานวิจัยของ มิ่งมิตรวัน (2550) พบว่า ปัญหาของผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดอินโดจีน คือ คุณภาพสินค้าบางชนิดที่นำเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านและนำมาจำหน่ายในตลาดไม่ได้มาตรฐานและมีการลอกเลียนแบบกันจำนวนมาก ทั้งยังไม่มีการสร้างแตกต่างในด้านสินค้าผลิตภัณฑ์ เพราะฉะนั้น ภายหลังจากการที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ จึงเป็นสถานการณ์ที่ท้าทายต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดอินโดจีน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “รูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาตลาดอินโดจีน จังหวัดมุกดาหาร”

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อค้นหารูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการการค้าชายแดน

ไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร

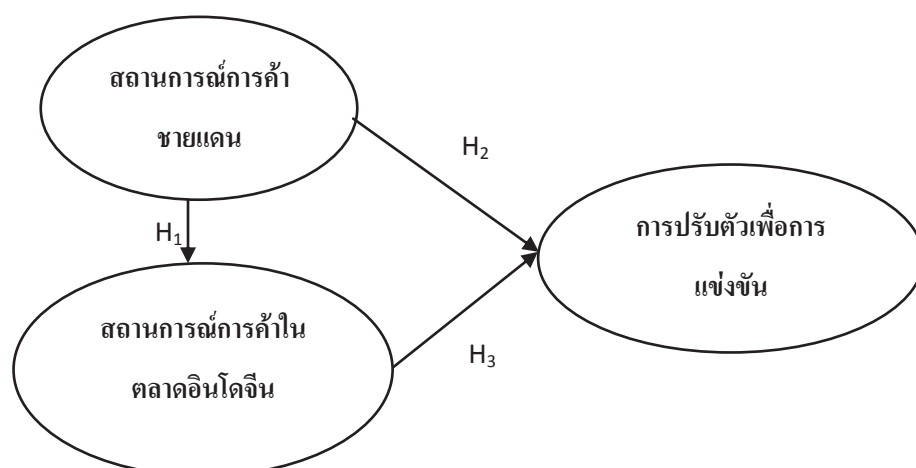
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวแปรสถานการณ์การค้าชายแดน สถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน และการปรับตัวเพื่อการแข่งขันที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสถานการณ์การค้าชายแดน สถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีนต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขัน

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร

#### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้สาระสำคัญของแต่ละแนวความคิดนำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. สถานการณ์การค้าชายแดนมีอิทธิพลทางตรงต่อสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน
2. สถานการณ์การค้าชายแดนมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวเพื่อแข่งขันของผู้ประกอบการร้านค้า
3. สถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีนมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการร้านค้า

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหารที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร จำนวน 690 ราย (สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร, 2559) โดยแบ่งเป็นผู้ประกอบการร้านค้าที่อยู่ชั้นใต้ดิน จำนวน 267 ราย และผู้ประกอบการร้านค้าที่อยู่ชั้นบนดิน จำนวน 423 ราย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair, Anderson, Tatham และ Black (1998) ที่ได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยพิจารณาจากขนาดของโมเดล โดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบจำนวน 10 - 20 คน ต่อค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับโมเดลที่ได้สร้างขึ้น จึงอยู่ในช่วงระหว่าง 380 - 760 รายของจำนวนผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 499 ราย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จนได้ครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้สถานการณ์การค้ามีทั้งหมด 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านสถานการณ์การค้าชายแดนมีทั้งหมด และ 2) มิติด้านสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้มาตรวัดทัศนคติของ Likert 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการร้านค้า เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้มาตรวัดทัศนคติของ Likert 5 ระดับ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข และผลของการตรวจสอบค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.92 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาคอัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลงพื้นที่แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และรอรับคืนแบบสอบถามกลับมาดำเนินการตรวจสอบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ และสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

### ผลการวิจัย

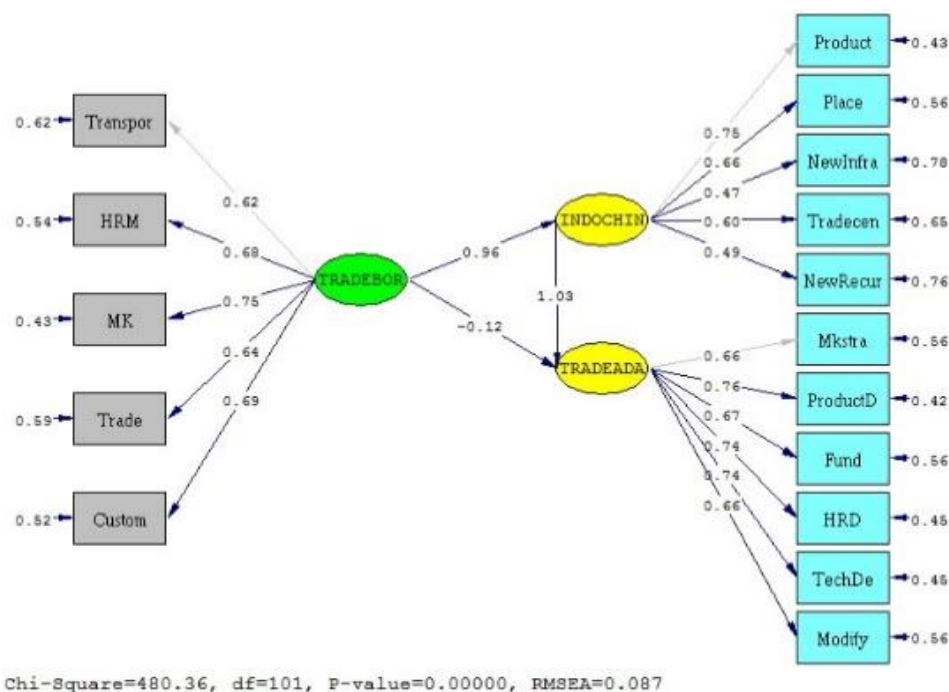
1. รูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-ลาว หลัง

เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา ตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร แบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ สถานการณ์การค้าชายแดน สถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน (2) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การปรับตัวเพื่อการแข่งขัน และ (3) ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การคมนาคมขนส่ง ทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ การขยายตัวของตลาดสินค้า นโยบายการค้าการลงทุน พืชการศุลกากร ผลิตภัณฑ์สินค้า ช่องทางการจำหน่าย โครงสร้างพื้นฐาน ศูนย์กลางการค้า การจ้างงาน การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด การบริหารเงินทุน การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับปรุงร้านค้า

2. หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโมเดลแต่ละโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (CFA) แล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำโมเดลที่ทดสอบหรือตัวแปรแฝงแต่ละก่อนมาประกอบกันเป็นโมเดลสมการโครงสร้างเริ่มต้นของรูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาตลาดอินโดจีน จังหวัดมุกดาหาร (ก่อนปรับโมเดล) พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแผนภาพที่ 2

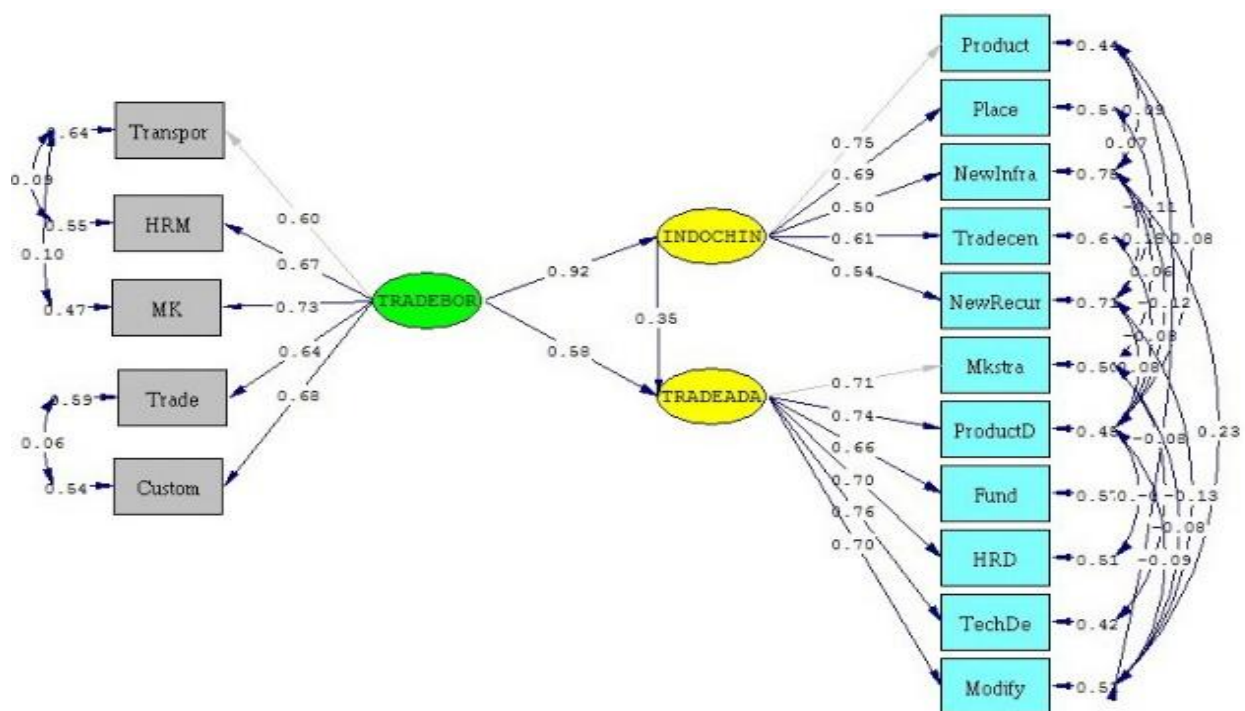
แผนภาพที่ 2 รูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขัน (ก่อนปรับ)



แผนภาพที่ 2 โมเดลสมมติฐาน (ก่อนปรับ) หลังจากที่ได้วิจัยพบว่าไม่มีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงทำการปรับแก้ไขข้อมูลตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม ซึ่งภายหลังการปรับโมเดลแล้ว

พบว่า สถานการณ์การค้าชายแดนและการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุดดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 รูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขัน (หลังปรับ)



Chi-Square=87.32, df=72, P-value=0.10553, RMSEA=0.021



ตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานและรูปแบบที่ปรับแก้

| รูปแบบ            | $\chi^2$                                                       | RMSEA | CFI, GFI, AGFI                       | สรุปความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
|-------------------|----------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| รูปแบบตามสมมติฐาน | $\chi^2 = 480.36$<br>( $P = 0.00^*$ )<br>$\chi^2 / d.f. = 101$ | 0.087 | CFI= 0.97<br>GFI= 0.89<br>AGFI= 0.86 | ไม่สอดคล้อง                           |
| รูปแบบที่ปรับแก้  | $\chi^2 = 87.32$<br>( $P = 0.105$ )<br>$\chi^2 / d.f. = 72$    | 0.021 | CFI= 1.00<br>GFI= 0.98<br>AGFI= 0.96 | สอดคล้อง                              |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เนื่องจากไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้พิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ มีความน่าจะเป็น (p-value) มากกว่า 0.05  $\chi^2 / d.f.$  น้อยกว่า 2 RMSEA น้อยกว่า 0.05 CFI, GFI และ AGFI มากกว่า 0.9 ดังนั้น จึงทำการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะโปรแกรม ผลของการปรับแก้พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่  $\chi^2 = 87.32$ ,  $d.f. = 72$ ,  $p = 0.105$  หมายถึง ค่าไควสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักว่า โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดน ไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาตลาดอินโดจีน จังหวัดมุกดาหาร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98

ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.022 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์

3. เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรการปรับตัวของผู้ประกอบการเพื่อการแข่งขัน (TRADEADA) พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสถานการณ์การค้าชายแดน (TRADEBOR) และสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน (INDOCHIN) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 และ 0.35 ในรูปคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับซึ่งมีค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การปรับตัวของผู้ประกอบการเพื่อการแข่งขัน (TRADEADA) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสถานการณ์การค้าชายแดน (TRADEBOR) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นค่าอิทธิพลโดยรวมของสถานการณ์การค้าชายแดนที่มีต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเพื่อการแข่งขันจึงมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.91 โดยอธิบายตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการ

| ตัวแปรต้น                                                                                                    | TRADEBOR          |                      |                    | INDOCHIN          |                      |                    |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|--------------------|--|--|
| ตัวแปรตาม                                                                                                    | Total Effect (TE) | Indirect Effect (IE) | Direct Effect (DE) | Total Effect (TE) | Indirect Effect (IE) | Direct Effect (DE) |  |  |
| INDOCHIN                                                                                                     | 0.92*             | -                    | 0.92*              | -                 | -                    | -                  |  |  |
| TRADEADA                                                                                                     | 0.91*             | 0.33*                | 0.58               | 0.35*             | -                    | 0.35*              |  |  |
| $\chi^2 = 87.32$ , d.f. = 72, p = 0.10553, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, SRMR = 0.022, RMSEA = 0.021, |                   |                      |                    |                   |                      |                    |  |  |

4. ผลการพัฒนาโมเดลรูปแบบการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาตลาดอินโดจีน จังหวัดมุกดาหาร พบว่า สถานการณ์การค้าชายแดนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด

#### อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 สถานการณ์การค้าชายแดนมีอิทธิพลทางตรงต่อสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีนของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสถานการณ์การค้าชายแดนมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน เท่ากับ 0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และรูปแบบการปรับตัวของผู้ประกอบการการค้าชายแดนมีการปรับตัวในด้านคุณภาพสินค้า การบริการ และช่องทางการจัดจำหน่าย ประเด็นข้อค้นพบการคงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่ไม่เน้นความเป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ Njoku Ola Ama and others (2013) พบว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลขาวิจิตร (2556) พบว่า สถานการณ์การค้าชายแดนไทย-มาเลเซียในภาพรวมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนใต้เท่ากับ 0.68 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัยที่สะท้อนออกมาข้างต้นนั้นสามารถอธิบายได้ว่า สถานการณ์การค้าชายแดนมีขอบเขตที่กว้างกว่าการค้าในตลาดอินโดจีน ไม่ว่าจะเป็นขอบเขตด้านพื้นที่ผลิตภัณฑ์และสินค้า ช่องทางการกระจายสินค้า จำนวนผู้ประกอบการ และฐานกลุ่มลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญลาภ (2559) พบว่า สถานการณ์การค้าชายแดนมีลักษณะการพัฒนาที่ค่อนข้างจะเป็นระดับมหภาคมากกว่า โดยเฉพาะด้านอัตราการนำเข้าและการส่งออก และการขยายตัวของเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน และสอดคล้องกับ กลิ่นศรีสุข (2544)

สมมติฐานข้อที่ 2 สถานการณ์การค้าชายแดนมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดย

สถานการณ์การค้าชายแดน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว เท่ากับ 0.58 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัยกุล (2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มเอก (2556) เนื่องจากว่าสถานการณ์การค้าชายแดนมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสินค้าอุปโภคบริโภค เสื้อผ้า เครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งเป็นที่นิยมของประชาชนและนำเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้าน มีการปรับเปลี่ยนด้านราคา ด้านคุณภาพ และด้านรูปลักษณะที่หลากหลาย ทำให้ผู้ประกอบการร้านค้าทุกระดับและทุกประเภทต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lazarus and Folkman (1984) และสอดคล้องกับ Moris (อ้างถึงใน โภคา, 2550: 18) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การปรับตัวของคนส่วนใหญ่เพื่อแก้ไขปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่และมุ่งให้ปัญหาอุปสรรคหมดไป

สมมติฐานข้อที่ 3 สถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีนมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสถานการณ์การค้าในตลาดอินโดจีน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-ลาว เท่ากับ 0.35 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพล ปานงาม และคณะ (2557) ทั้งนี้เนื่องจากว่าตลาดอินโดจีนถือว่าเป็นตลาดแลกเปลี่ยนและรองรับสินค้าจากประเทศเพื่อนบ้านได้จำนวนมาก และยังเป็นตลาดที่ได้รับความนิยมจากประชาชนที่มาจากภูมิภาคอื่น ๆ

แม้ว่าตลาดอินโดจีนจะมีน้อยแห่ง แต่ตลาดอินโดจีนมีจำนวนสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย และสามารถทำรายได้ให้กับประเทศอย่างมหาศาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคฐานพสุ (2548) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณธรรมรักษ์ และ แก่นมณี (2557)

### สรุป

รูปแบบการค้าชายแดนภายหลังจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะประเทศอาเซียนทางตอนเหนือของภูมิภาค เช่น ไทย สปป.ลาว เวียดนาม เมียนมา และกัมพูชา ต่างได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนที่ของสินค้าที่เข้ามาตลาดจากรัสเซียและจีน ส่งผลให้ผู้ประกอบการในประเทศทางตอนเหนือที่แต่เดิมเป็นประเทศรับสินค้าจากประเทศรัสเซียและจีนเพื่อนำไปจำหน่ายภายในประเทศ หรือนำส่งต่อไปยังประเทศที่สามต่างต้องพิจารณาถึงคุณภาพสินค้ามากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากว่าการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของสินค้ามากขึ้นกว่าเดิม เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยเฉพาะการค้าชายแดนในตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหารเป็นประตูหน้าด่านที่มีการส่งออกและนำเข้าสินค้าจาก สปป.ลาว แต่ละปีเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพสินค้าที่กระจายเข้ามาทุกช่องทาง สถานการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการในตลาดอินโดจีนต้องมีการปรับตัวอย่างรอบด้าน ประเด็นข้อค้นพบการปรับตัวครั้งนี้คือ คุณภาพสินค้า ช่องทางการจัดจำหน่าย การให้บริการ และการปรับปรุงร้านค้า เพื่อให้สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าสมัยใหม่ที่มีนิยมนสินค้าที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน และที่

สำคัญมีความหลากหลายให้ลูกค้าได้เลือกชม ประเด็นต่อมาสินค้าที่มีการนำเข้ามาจำหน่ายในตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหารควรได้รับการปรับปรุงหรือเพิ่มมูลค่าของสินค้าจากผู้ประกอบการเสียก่อน เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าจากทั่วทุกสารทิศที่เข้ามาเยี่ยมชมในตลาดอินโดจีน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูเทศกาลการท่องเที่ยวของจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมมากส่งผลให้เงินหมุนเวียนในจังหวัดมุกดาหารมากขึ้นและรัฐบาลย่อมได้ประโยชน์ในแง่ของเงินรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวดังกล่าว อีกทั้งการค้าในตลาดอินโดจีนมุกดาหารยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับประชาชนและระดับรัฐบาลให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐบาลควรวางกรอบนโยบายการส่งเสริมความรู้กลยุทธ์ทางการค้าและการวิเคราะห์ตลาดระหว่างประเทศให้กับผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดการค้าชายแดนให้รับทราบและเข้าใจกันอย่างทั่วถึงมากขึ้นกว่าเดิม

1.2 การประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์สินค้าให้เป็นที่ยูจิกแก่นักท่องเที่ยวอย่าง

แพร่หลาย หน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบควรร่วมกันกำหนดแผนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านผลิตภัณฑ์สินค้าอย่างต่อเนื่อง

1.3 รัฐบาลควรมอบนโยบายการทำงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเฝ้าติดตามสถานการณ์การค้าชายแดนอย่างใกล้ชิด พร้อมจัดทำข้อมูลสรุปสถานการณ์ในภาพรวมเพื่อกำหนดเป็นมาตรการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.4 รัฐบาลควรกำหนดมาตรฐานสินค้านำเข้าต้องได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบพิจารณาเห็นชอบก่อนที่จะนำสินค้าเข้ามาจำหน่ายในประเทศ

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนำไปปฏิบัติ

2.1 ผู้ประกอบการร้านค้าควรวางแผนการค้าและการลงทุนอย่างเป็นระบบ และควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ ซึ่งทำการวิเคราะห์ด้วยหลักวิชาการและสะท้อนจากสถานการณ์ความเป็นจริง

2.2 ผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดอินโดจีน ควรดำเนินการปรับปรุงร้านค้าให้ดูทันสมัยสอดคล้องกับการเป็นตลาดสมัยใหม่ที่มีความสะอาดเป็นระเบียบชวนให้เข้าไปชมสินค้า

### References

Charoenlab, Patra. (2559). The Guideline of Chiangrai Border Trade Development: Case Study of Mea Sai and Tha Chak Lek Province. The Master Thesis of MaeJo University.

- Community. The Master thesis of Chiang Rai Rajabhat University. Phaengwong, Siraprapa. (2556). **Souvenir Purchasing Behavior of Thai tourists, a Case study of Indo-China market, Nakhonpanom Province.** The Master thesis of Khon Kaen University.
- Deewong, Buntaree. (2557). **The projects of Mekhong River Area Renovating at Indochina market, Mukdaharn Province.** The Master of Science thesis of Kasetsart University, Bangkok.
- Denkoew, Rungthip. (2556). **Understanding and Adjustment of Medium and Small Enterprises in Phayao Province toward Accessing to the ASEAN Economic**
- Em-ek, Nawit. (2556). "Antecedents and Consequences of Behavioral Competencies for Competitiveness and Success of Thai – Malaysia Border Trade Entrepreneurs to Support the ASEAN Economic Community." *The Journal of Veridian*, Volume 7, 55-60.
- Hair, Joseph, Anderson, Rolph; Tatham, Ronald., and Black, William. (1998). **Multivariate data analysis. (5th edition.).** Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Kunthammarak, Apichat and Kaenmanee, Sumeth. (2557). "The Adaptation of the Retail Business in the Northeast of Thailand for being a Member of the **ASEAN Economic Community.**" Volume 1, 87-97.
- Krichthitayawut, Bhojjanaporn, Soothiwat, Phornphat and Supaporn, Wanida (2555). "Border Trade: Thailand's Opportunity to Enter the ASEAN Community." **The Journal of Economics and Society.** Volume 49, 27-31.
- Klinsrisuk, Kwankamon. (2554). **Potentials and Trends of Border Trading in Northeastern Thailand.** Report Research, Suranaree University of Technology :Nakhonrachasima. Lazarus and Folkman. (1984). *Stress Appraisal and Coping.* New York: Springer.
- Lekhawichit, Nutnapha. (2556). **Community Resident Opinion towards Bordering Trades between Thailand and Malaysia in Three Southern Border Provinces.** The Master thesis of Yala Rajabhat University.
- Mingmitrwan, Chutakarn. (2550). **The development of Mukdahan Indo-china trade market model.** The Master of Social thesis. Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Mukdahan Municipality Office. (2559). **Annual performance report for 2016.** Mukdahan: Municipality Office.

- Njoku Ola Ama and others. (2013). "Profitability of the Informal Cross-Border Trade: A Case Study of Four Selected Borsers of Botswana." **African Journal of Business Management. Volume**, 4221-4232.
- Pan-ngum, Ittiphol and others. (2557). **Trade and Transportation in Indo-China**. Report Research. Chulalongkorn University.
- Phokasawas, Mallika. (2557). **The Roles of Lady Development Foundation with Indo-China Market. Mukdahan Province**: Chamber of Commerce.
- Phakathanpasu, Nantisa. (2548). **Behavior and Marketing Factors Influencing Decisions of Thai Tourists in Indochina Market**, Mukdahan Province. The Master Thesis of Kasetsart University.
- Phoka, Pimnapas. (2550). **Adjustment Social Support and Quality of Life of Migrant Workers at Bophloi District Kanchanaburit Province**. The Master thesis of Kasetsart University.
- Samaikul, Madhurada. (2556). "Border Trade and Economic Development: Case Study of Friendship border market Thai-Cambodia" Sakaeo Province. **Academic services journal prince of Songkla University. Volume** 25, 22-30.
- Sripota, Ampika. (2557). **Border Trade and Thai Economics Future Channel in Asean**. [Online]. Avaliable from: <http://www.thai-aec.com/967#ixzz4FnzwZSoZ>.
- Sittilert, Termdham. (2557). **Understanding the Border Trade: the Underline Trade Model of Thailand under AEC Dialogue**. [Online]. Avaliable from: [http://www.asean thai.net/ewt\\_news.php?nid=3172&filename=index](http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3172&filename=index).
- Suttaphum, Walaiorn. (2557). Gems and Jewelry Entrepreneurs Attitudes in Pankong, Wimon. (2557). Thai Border Trade Opportunity. **Post Today**. Volume 12, B16

## อิทธิพลของมุมมองพื้นฐานทรัพยากรและองค์การ และกลยุทธ์องค์การต่อผลประกอบการ ของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์: กรณีศึกษา คอนโดมิเนียมในกรุงเทพมหานคร

อาทิชา ฉิมพาลี<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างมุมมองพื้นฐานทรัพยากรและองค์การ และกลยุทธ์องค์การ ต่อผลประกอบการองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทมหาชนผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ประเภทคอนโดมิเนียมในกรุงเทพมหานคร การดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน ในเชิงปริมาณโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 500 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้บริหารระดับสูง จำนวน 6 คน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีหลัก ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ปรับแก้แล้วแสดงว่าอิทธิพลมุมมองพื้นฐานทรัพยากร มุมมองพื้นฐานองค์การ และกลยุทธ์องค์การ ต่อผลประกอบการองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**คำสำคัญ:** มุมมองพื้นฐานทรัพยากร มุมมองพื้นฐานองค์การ กลยุทธ์องค์การ ผลประกอบการองค์การ

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก, หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ที่อยู่: 2086 ชั้น 5 คณะบริหารธุรกิจ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240  
Email: athicha.chim@gmail.com

## The Influence of Resource and Organization Based - Views and Organization Strategy on Real Estate Business Performance: A Case Study of Condominium Business in Bangkok

Athicha Chimpalee<sup>1</sup>

### Abstract

The main purpose of this research was to study the influence of resource based - views, institutional based- views, and organization strategy on the one hand on business performance on the other. The data were collected from the sample of 500 persons in real estate business public companies and an in-depth interview of 6 chief executive officers. The Structural Equation Model (SEM) was the main statistical method used to examine the validity of causal relations among the variables. The findings showed that the adjusted SEM of the influence of resource based- views, institutional based -views and organization strategy on firm performance was consistent with empirical data.

**Key words:** Resource based -views, institutional based- views, organization strategy, firm performance

---

<sup>1</sup>Doctor of Business Administration in Management Program, Faculty of Business Administration ,Ramkhamhaeng University  
Address: Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng Rd, Khwaeng Hua Mak, Khet Bang Kapi, Bangkok 10240  
Email: athicha.chim@gmail.com



## บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มีการแข่งขันกันสูงขึ้นในตลาดอสังหาริมทรัพย์จากการเปิดเขตการลงทุนและการค้าเสรีภาคเศรษฐกิจที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบคืออุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงาน เนื่องจากตลาดแรงงานของประเทศไทยขาดแคลนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานด้านการก่อสร้าง พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความสะอาด ซึ่งแม้จะจ้างแรงงานจากเพื่อนบ้านก็ยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากอัตราการเติบโตของภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ผ่านมาได้เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่แรงงานที่ต้องมาดูแลด้านการบริหารจัดการ ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงเกิดผลกระทบกับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน (Blue Collar) ส่วนพนักงานออฟฟิศ (White Collar) ก็ยังขาดความรู้ความสามารถ ทางด้านภาษาซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะการเปิด AEC เมื่อมีต่างชาติเข้ามาทำงานก็จะพบปัญหาด้านการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการทำงาน จากความต้องการของตลาดอสังหาริมทรัพย์ทั้งในประเทศไทยเองและความต้องการจากกลุ่มลูกค้าต่างประเทศที่อยู่ในกลุ่ม AEC ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทำให้บริษัทอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยต้องหันมาคำนึงถึงการปรับโครงสร้างภายในเพื่อพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร (Organization Strategy)

พนักงานหรือบุคลากร ถือเป็นพื้นฐานทรัพยากรที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลประกอบการขององค์กร หากบุคลากรมีความสามารถและความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนมีการเคารพกฎ มีบรรทัดฐาน มีค่านิยมร่วมไปในทิศทางเดียวกัน จะสามารถทำให้

องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันเมื่อเข้าสู่การแข่งขันในยุคเศรษฐกิจอาเซียน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ในการทำงานก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ มุมมองพื้นฐานทรัพยากรต่อมุมมองพื้นฐานองค์การกลยุทธ์องค์การ และผลประกอบการองค์การ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของมุมมองพื้นฐานองค์การต่อกลยุทธ์องค์การ
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์องค์การที่มีอิทธิพลต่อผลประกอบการองค์การ

## แนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานทรัพยากรขององค์กร (Resource Based Views of the Firm หรือ RBV)

Barney (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ มีส่วนสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้โดยทรัพยากรนั้นควรจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีคุณค่า (Value) หายาก (Rare) ไม่สามารถทดแทนได้ง่าย (Difficult to Substitute) และยากที่คู่แข่งจะลอกเลียนแบบได้ (Imitate) มิฉะนั้นองค์กรจะสามารถแข่งขันได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น

ส่วนในด้านเอกลักษณ์คุณลักษณะของธุรกิจ (Firm Attributes) ความสามารถ (Ability) บุคลากร พนักงาน (Employee) กระบวนการทำงานขององค์กร

(Organizational Processes) ที่ถูกควบคุมโดยองค์การ และองค์การนำไปใช้ในการดำเนินกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency) นั้น Barney (1991) ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการองค์ความรู้ที่จะสามารถนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนนั้น องค์การส่วนใหญ่จะใช้การบริหารการจัดการทุนมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการออกแบบกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของมนุษย์ขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกัน โดยโครงสร้างดังกล่าวมีข้อกำหนดกำหนดไว้ คือ กฎหมาย คุณธรรม และวัฒนธรรมเป็นการแบ่งความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้อง (Rule) บรรทัดฐาน (Norm) เพื่อที่แบ่งความถูกต้องและไม่ถูกต้องออกจากกันหลอมรวมกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ (Culture) หมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติ หรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์การและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์การ (Robbins, 2001) วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยมร่วม (Values) ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การ และ ชี้นำ พฤติกรรม ของ สมาชิก (Schermerhorn, 1999) รวมถึงการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Work Environment) ที่เกิดจากการสะท้อนของกลุ่มบุคคลดังกล่าว (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546) ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการวางกลยุทธ์องค์การในด้าน Functional Level Strategy ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการปฏิบัติงานในระดับหน้าที่ให้มีคุณภาพ (Quality) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ทั้ง

สินค้าและบริการ ในทุกส่วนงาน มีการส่งมอบให้ถึงมือลูกค้าอย่างรวดเร็ว (Speed) จนก่อให้เกิดสายสัมพันธ์แห่งคุณค่า (Value Chain) โดยมุ่งหวังถึงการประเมินผลภาพสะท้อนของมุมมองผลลัพธ์ที่ได้จากมุมมองสิ่งที่นำเข้า ดังนั้นการพิจารณาผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การ โดยเน้นที่มีรูปแบบเป็นตัวเงิน เช่น ผลตอบแทน ทางด้านการลงทุนและผลตอบแทนทางด้านสินทรัพย์ และในรูปที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ส่วนแบ่งทางการตลาดและยอดขายที่เติบโตขึ้น (Li et al., 2009) ซึ่งเป็นผลประกอบการองค์การ (Firm Performance - FIP) ที่วัดถึงความสามารถด้านการบริหารงานขององค์การ จากความเชื่อมโยงของสภาพปัญหาดังได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของมุมมองพื้นฐานทรัพยากรต่อผลประกอบการของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีคอนโดมิเนียม

### กรอบแนวความคิด

ตัวแปรของการวิจัย

- 1 ตัวแปรต้น ได้แก่ มุมมองพื้นฐานทรัพยากร
- 2 ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ มุมมองพื้นฐานองค์การ และ กลยุทธ์องค์การ
- 3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลประกอบการองค์การ

### สมมติฐานของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรมุมมองพื้นฐานทรัพยากรของ Barney, 1991 มุมมองพื้นฐานองค์การ Peng et al., 2009 กลยุทธ์องค์การ (Michael E. Porter,

1980) และผลประกอบการองค์การ Wiklund, 1999 ทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ ดังนี้

H1: ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองพื้นฐาน  
ทรัพยากรและมุมมองพื้นฐานองค์การ

H2: ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองพื้นฐาน  
ทรัพยากรและกลยุทธ์องค์การ

H3: ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองพื้นฐาน  
ทรัพยากรและผลประกอบการองค์การ

H4: ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมอง  
พื้นฐานองค์การและกลยุทธ์องค์การ

H5: ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์องค์การ  
และผลประกอบการองค์การ

#### ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยในแบบผสม (Mixed Method Research) ซึ่งประกอบด้วย 3 วิธีคือ

1. วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ได้รวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ บทความ เอกสารงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) ตามกรอบแนวความคิดที่วางไว้กับ ผู้บริหารระดับสูง (Chief Executive Officer, CEO) ในบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ประเภท

คอนโดมิเนียมที่มีทุนจดทะเบียนอยู่ในตลาด  
หลักทรัพย์ จำนวน 6 คน

3. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรของการวิจัยเป็นพนักงาน ตำแหน่ง ระดับสูงกว่าผู้อำนวยการ ระดับ ผู้อำนวยการ ระดับรองผู้อำนวยการ ระดับผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ระดับผู้จัดการอาวุโส และระดับ ผู้จัดการของฝ่ายวางแผนและพัฒนาธุรกิจบริษัท อสังหาริมทรัพย์ ประเภทคอนโดมิเนียมในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีทุนจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์ไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยล้านบาทขึ้นไป จำนวน 11 บริษัท

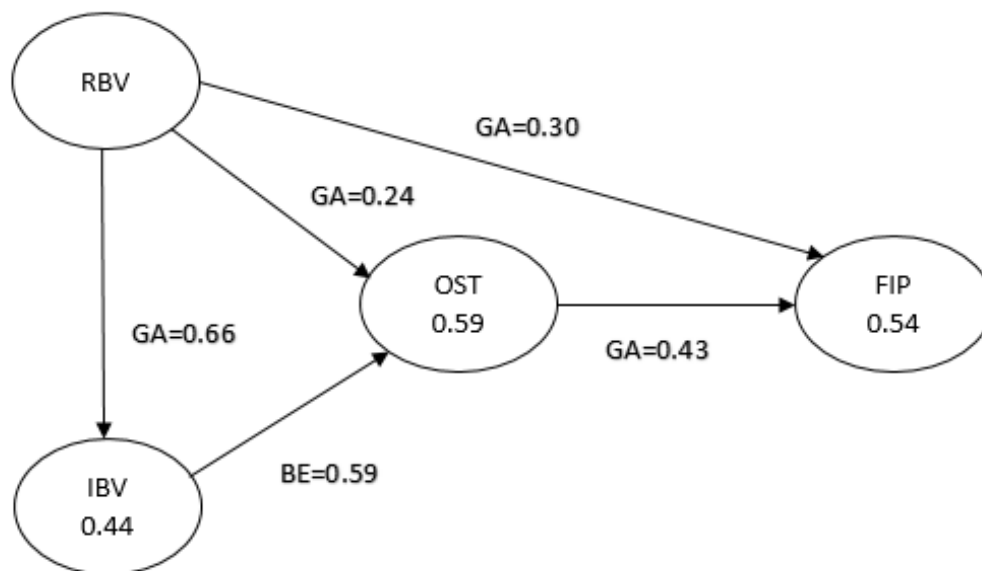
ตัวอย่างเป็นบุคคลในประชากร รวม จำนวน 500 คน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เลือกแบบ เฉพาะเจาะจง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview)

2.แบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองพื้นฐาน ทรัพยากร มุมมองพื้นฐานองค์การ กลยุทธ์องค์การ และผลประกอบการองค์การ มาตราวัดที่ใช้ครั้งนี้ ดัดแปลงมาจากแนวคิดของ (Barney,1991)

## ผลการวิจัย



$$\chi^2 = 52.62, df = 58, \chi^2/df = 0.91, p\text{-value} = 0.67, CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.00$$

ภาพที่ 1 อิทธิพลของมุมมองพื้นฐานทรัพยากรต่อผลประกอบการของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของมุมมองพื้นฐานทรัพยากรมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อมุมมองพื้นฐานองค์กร กลยุทธ์องค์กรและผลประกอบการขององค์กรโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.66, 0.30 และ 0.24 ตามลำดับ ในขณะที่อิทธิพลของมุมมองพื้นฐานองค์กรมีค่าอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวกต่อกลยุทธ์องค์กร โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.59 นอกจากนี้ กลยุทธ์องค์กรยังมีค่าอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวกต่อผลประกอบการองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.43 ซึ่งมีข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้ อิทธิพลของมุมมองพื้นฐานองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อกลยุทธ์องค์กรสำหรับตัวแปรมุมมองพื้นฐานองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อกลยุทธ์องค์กร แสดงว่าพนักงานฝ่ายวางแผนและพัฒนาธุรกิจกลุ่มบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประเภท

คอนโดมิเนียมที่มีความสูงมากกว่าแปดชั้นขึ้นไปในประเทศไทยที่มีวุฒิการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงานที่ดีจนส่งผลให้เกิดเอกลักษณ์คุณสมบัติของธุรกิจขององค์กร ก็จะทำให้เกิดการเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มาจากการทำงานมีความเชื่อ มีค่านิยม เคารพกฎระเบียบ และมีบรรทัดฐานเดียวกันในการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นวัฒนธรรมร่วมภายในองค์กรโดยการวางกลยุทธ์องค์กรเพื่อให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเร็วในการส่งมอบนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานทรัพยากร และมุมมองพื้นฐานองค์กร เพื่อให้การวางกลยุทธ์องค์กรได้เป็นไปตามที่ผู้บริหารระดับสูงได้วางกลยุทธ์ไว้ อิทธิพลของกลยุทธ์องค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลประกอบการองค์กร แสดงว่าการวางกลยุทธ์องค์กรเพื่อให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และ

ความรวดเร็วในการส่งมอบงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานทรัพยากร และมุมมองพื้นฐานองค์การ เพื่อให้การวางกลยุทธ์องค์การได้เป็นไปตามที่ผู้บริหารระดับสูงได้วางกลยุทธ์ไว้ จำทำให้เกิดผลตอบแทนทางด้านการลงทุน ผลตอบแทนทางด้านสินทรัพย์ ส่วนแบ่งทางการตลาด การเติบโตของยอดขาย ซึ่งถือเป็นการวัดผลประกอบการองค์การ นอกจากนี้ มุมมองพื้นฐานองค์การและกลยุทธ์องค์การ ยังส่งผลทางอ้อมต่อผลประกอบการองค์การด้วย

### อภิปรายผล

1. คุณสมบัติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รวมถึงพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติต่อลูกค้า ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถด้านการจัดหาวัตถุดิบเพื่อผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงการออกแบบสินค้าเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อสร้างกระบวนการผลิตและส่งมอบสินค้าและบริการให้ถึงมือลูกค้าได้อย่างรวดเร็วเพื่อสร้างเอกลักษณ์คุณสมบัติของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์ในตราสินค้า การวางงบประมาณในการสร้างตราสินค้าและการสร้างความเข้าใจกับทุกคนในองค์การเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์ในตราสินค้าส่งผลทางตรงเป็นอย่างมากต่อมุมมองพื้นฐานองค์การ ซึ่งประกอบด้วยการรักษาภาวะระเบียบระหว่างองค์การและลูกค้า รวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจ ตลอดจนการรักษาและเคารพภาวะระเบียบภายในของคนทุกคนในองค์การที่มีความเชื่อในการทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการ

รวมถึงมีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในสายงานหากมีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จจากงานที่ได้รับมอบหมายอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์การ โดยจะเกิดเป็นความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองซึ่งถือเป็นค่านิยมร่วมที่เกิดขึ้นในองค์การโดยมีการยึดระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับในองค์การอย่างเคร่งครัดและมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นแนวปฏิบัติบรรทัดฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์การโดยให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับการชี้แจงขั้นตอนการทำงานรวมถึงการมอบคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในแต่ละส่วนงานก่อนมอบหมายงานและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Peng et al. (2008) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างทางสังคมได้แก่ บรรทัดฐาน (norm) ค่านิยม (value) ความเชื่อ (believe) และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (work environment) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะหลอมรวมกันเป็นวัฒนธรรม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติร่วมของคนทุกคนเกิดเป็นโครงสร้างเฉพาะขององค์การและมีผลต่อผลประกอบการองค์การ ซึ่งได้สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ของพนักงานที่ได้ทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับสิ่งที่ได้รับมอบหมาย การตรวจคุณภาพงานก่อสร้างก่อนส่งมอบทุกครั้ง และการคำนึงถึงคุณภาพสินค้าและการให้บริการหลังการขายขององค์การในทุกแผนกโดยคำนึงถึงการใช้

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตเป็นหลักซึ่งถือเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีการประสานงานกันอย่างรวดเร็วภายในองค์การ รวมถึงมีการส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับ Micheal E.Porter (1980) ที่กล่าวว่า การวางกลยุทธ์องค์การของผู้บริหารควรคำนึงถึงความสามารถของพนักงาน กระบวนการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ในตราสินค้าถือเป็นการสร้างและการส่งต่อคุณค่าเพิ่มในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน และจะส่งผลนำไปสู่ผลประโยชน์ที่ดีขององค์การ ซึ่งได้สนับสนุนตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

3. พบว่า ผลตอบแทนทางด้านการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับกำไรเฉลี่ยต่อไตรมาสรวมถึงจำนวนของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและลดลงของส่วนแบ่งทางการตลาดคอนโดมิเนียม การเติบโตทางด้านการขยายที่เกี่ยวข้องกับยอดขายเฉลี่ยต่อไตรมาส และยอดขายขององค์การในปีปัจจุบันเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาซึ่งสอดคล้องกับ Barney (1991) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการองค์การที่จะสามารถนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนนั้น องค์การจะต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการทุนมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการออกแบบกลยุทธ์โดยพิจารณาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และองค์การควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรภายในองค์การ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ คุณลักษณะของธุรกิจ (firm attributes) ความสามารถ (ability) บุคลากร พนักงาน (employee) กระบวนการทำงานขององค์การ

(organizational processes) ที่ถูกควบคุมโดยองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการการวางกลยุทธ์องค์การ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงมุมมองพื้นฐานทรัพยากรและมุมมองทางด้านพื้นฐานองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งได้สนับสนุนตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

4. งานวิจัยพบว่ามุมมองพื้นฐานองค์การซึ่งประกอบด้วยการรักษาภาวะเปราะบางระหว่างองค์การและลูกค้ารวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจตลอดจนการรักษาและเคารพภาวะเปราะบางภายในของคนทุกคนในองค์การที่มีความเชื่อในการทำให้ลูกค้าไว้วางใจในสินค้าและบริการหลังการขาย ด้วยการสร้างคุณภาพการก่อสร้างให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการรวมถึงมีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในสายงานหากมีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จจากงานที่ได้รับมอบหมายอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์การโดยจะเกิดเป็นความภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง ซึ่งถือเป็นค่านิยมร่วมที่เกิดขึ้นในองค์การโดยมีการยึดระเบียบ แบบแผนข้อบังคับในองค์การอย่างเคร่งครัดและมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นแนวปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์การโดยให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับการชี้แจงขั้นตอนการทำงาน รวมถึงการมอบคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในแต่ละส่วนงานก่อนมอบหมายงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้มีการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพล



ทางอ้อมกับกลยุทธ์องค์การเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ Peng et al. (2008) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างทางสังคมได้แก่ บรรทัดฐาน (norm) ค่านิยม (value) ความเชื่อ (believe) และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (work environment) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะหลอมรวมกันเป็นวัฒนธรรม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติร่วมของคนทุกคนเกิดเป็นโครงสร้างเฉพาะขององค์การและมีผลต่อผลประกอบการองค์การ ซึ่งได้สนับสนุนตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

5. กลยุทธ์องค์การซึ่งประกอบด้วยคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของพนักงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การตรวจคุณภาพงานก่อสร้างก่อนส่งมอบทุกครั้ง และการคำนึงถึงคุณภาพสินค้าและการให้บริการหลังการขายขององค์การในทุกแผนกโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตเป็นหลักซึ่งถือเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีการประสานงานกันอย่างรวดเร็วภายในองค์การ รวมถึงมีการส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว มีอิทธิพลทางอ้อมกับผลประกอบการองค์การ สอดคล้องกับ Wiklund (1999) ที่กล่าวว่าผลประกอบการที่ดีควรพิจารณาจากการเจริญเติบโตขององค์การ และผลประกอบการองค์การด้วยตัวชี้วัด 4 ประเภท คือ (1)ผลตอบแทนทางการลงทุน Return On Investment (2)ผลตอบแทนทางด้านการสินทรัพย์ Return On Asset (3)ส่วนแบ่งทางการตลาด Market Share Growth (4)การ

เพิ่มขึ้นของยอดขาย Sale Growth ที่เกิดจากการวางกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งถือเป็นการวัดความสามารถทางด้านการบริหาร ซึ่งได้สนับสนุนตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะ

1. ในการวางแผนกลยุทธ์องค์การ ผู้บริหารควรพิจารณาถึงมุมมองพื้นฐานองค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงกลยุทธ์องค์การเพื่อช่วยให้กลยุทธ์องค์การมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลประกอบการองค์การที่เพิ่มมากขึ้น

2. การนำมาซึ่งผลประกอบการองค์การตามที่ผู้บริหารได้วางกลยุทธ์องค์การไว้ ผู้บริหารควรพิจารณาและให้ความสำคัญถึงมุมมองพื้นฐานทรัพยากร ซึ่งจะส่งผลถึงมุมมองพื้นฐานองค์การ ส่งผลต่อกลยุทธ์องค์การและผลประกอบการองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวคิดนี้ระบุถึงตัวแปรของมุมมองพื้นฐานทรัพยากร เทคโนโลยีเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์องค์การได้อย่างสอดคล้องกับโลกดิจิทัล และ

2. ควรนำตัวแบบจำลองจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปวิจัยในบริษัทที่ประกอบธุรกิจทางด้านอื่น ๆ เช่น ธุรกิจการให้บริการ หรือธุรกิจค้าปลีก เป็นต้น

## References

- Barney, J. (1991). Firm resource and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, 17(1), 99-120.
- Li, X., Cassidy, J. J., Reinke, C. A., Fischboeck, S., & Carthew, R. W. (2009). A micro RNA imparts robustness against environmental fluctuation during, **development**. **Cell**, 137(2), 273-282.
- Peng, M. W., Wang, D. Y. L., & Jiang, Y. (2008). An institution-based view of international business strategy: A focus on emerging economies. **Journal of International Business Studies**, 39(5), 1-17.
- Porter, M. E. (1980). **Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors**, New York: The Free Press.
- Robbins, S. P. (2001). **Organization behavior** (9<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (1999). **Management**. New York: Wiley.
- Wiklund, J. (1999). The sustainability of the entrepreneurial orientation-performance relationship. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 24(1), 37-48.



## ความต้องการศึกษาต่อและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต

ชำนาญ ทองเย็น<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ศึกษาความต้องการศึกษาต่อและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 418 คน จากสถาบันการศึกษา 5 แห่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเพราะเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนใหญ่เลือกเรียนวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ส่วนแนวโน้มของการศึกษาต่อ นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการทำงานก่อน สำหรับค่าใช้จ่ายต้องการใช้เงินของตนเอง ขาวสารการสมัครเรียน ค้นจากอินเทอร์เน็ตและผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือ บิดา/มารดา ในการตัดสินใจ นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับหลักสูตรเป็นอันดับแรก หลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการศึกษาแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความต้องการศึกษาต่อ, ตัวแปรที่มีอิทธิพล, การตัดสินใจ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

---

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก  
ที่อยู่: 475 หมู่ 10 ซอยด่านสำโรง 66 ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10270  
Email: drchumnan@hotmail.com

## Needs for Further Education and Variables Influencing Decision Making to Study in MBA Programs

Chumnan Thongyen<sup>1</sup>

### Abstract

The main purposes of this research were to study needs for further education and variables influencing decision to apply for admission to MBA Programs. The research samples were 418 students at 5 higher education institutions in Samutprakran Province. Questionnaires were used for collecting data. The research found that most students decided to study MBA in General Management for career advancement on Saturday or Sunday. Most students wanted to work before further studies. Funding for study was mainly from their own money. Information for further education was searched through the internet. Most students paid attention to the curriculum first. The curriculum and cost of study were variables that were associated significantly ( $p \leq 0.05$ ) with decision to further studies at MBA level.

**Key words:** Needs for further education, influencing variables, decision making, MBA Program

---

<sup>1</sup>Lecturer, Master of Business Administration Program, Business Faculty, Phitsanulok University, Phitsanulok Province  
Address: 475 Moo. 10 Soi Dansamrong 66, Samrong Nuea, Mueang District, Samutprakarn Province, 10270  
Email: drchumnan@hotmail.com

## บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันประชากรมีการศึกษาสูง สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากขึ้น จึงเกิดแรงผลักดันของการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีนั่นคือระดับปริญญาโทหรือระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งมีหลายหลักสูตรด้วยกันในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาภาครัฐหรือภาคเอกชนและในบรรดาหลักสูตรต่าง ๆ ผู้เรียนให้ความสนใจและตัดสินใจศึกษาต่อมากที่สุดขณะนี้ คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานภาคธุรกิจ โดยบัณฑิตจบใหม่มุ่งเน้นต่อยอดเพื่อเพิ่มความรู้ขณะที่คนทำงานเร่งเรียนต่อเพื่อก้าวหน้าขึ้น

การที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือองค์กรธุรกิจต่างๆ นั้นขึ้นกับตัวแปรหลายๆ ด้านที่ผู้สนใจที่จะศึกษาต่อต้องพิจารณา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงเหตุผลของความต้องการศึกษาต่อและการตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งศึกษาในสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 5 สถาบันการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) และเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลผู้สนใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาถึงระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและเหตุผลของการตัดสินใจ

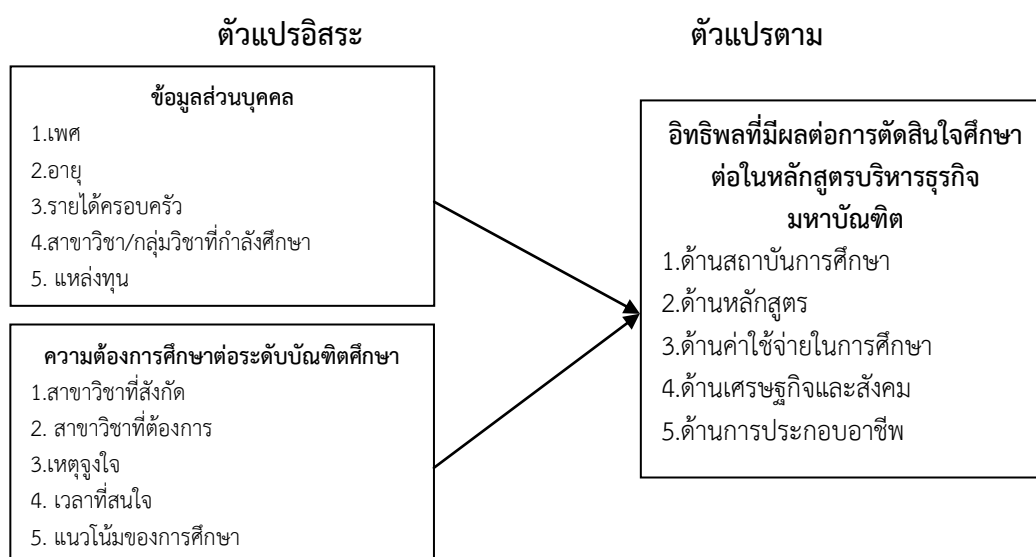
## สมมติฐานการวิจัย

1. นักศึกษาที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีตัวแปรที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่แตกต่างกัน
2. นักศึกษาที่มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ต่างกันมีตัวแปรที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาที่มีความต้องการเวลาเรียนที่ต่างกัน มีตัวแปรที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่แตกต่างกัน
4. นักศึกษาที่มีแนวโน้มของการศึกษาต่อที่ต่างกันมีตัวแปรที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่แตกต่างกัน

5.นักศึกษาที่มีแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาต่างก็มีตัวแปรที่มีอิทธิพลในการ

ตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่แตกต่างกัน

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรได้แก่นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจและคณะวิทยาการจัดการทุกสาขาวิชา จากสถาบันอุดมศึกษา ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 หลักสูตร 4 ปี และชั้นปีที่ 2 หลักสูตรต่อเนื่องจาก ปวส. ประจำปี

การศึกษา 2558 ภายในจังหวัดสมุทรปราการ และเขตติดต่อจำนวน 2,615 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่นักศึกษาส่วนหนึ่งจำนวน 418 คน โดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถาบันการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

| สถาบันการศึกษา                     | จำนวนประชากร | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ     |
|------------------------------------|--------------|----------------------|------------|
| มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีสมุทรปราการ | 797          | 127                  | 30.46      |
| มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (บางพลี)      | 56           | 9                    | 2.11       |
| มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ | 505          | 81                   | 19.32      |
| สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ      | 37           | 6                    | 1.42       |
| มหาวิทยาลัยรามคำแหง (บางนา)        | 1,220        | 195                  | 46.69      |
| <b>รวม</b>                         | <b>2,615</b> | <b>418</b>           | <b>100</b> |

ที่มา : จากสำนักงานทะเบียนของสถาบันการศึกษาปีการศึกษา 2558

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

ข้อมูลรวบรวมด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 418 คน จากสถาบันการศึกษา 5 สถาบันในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิงมีอายุระหว่าง 22 ปี รายได้ของครอบครัวต่ำกว่า 20,000 บาท ต่อเดือน สาขาวิชาที่กำลังศึกษาส่วนใหญ่กำลังศึกษาสาขาวิชาการบัญชี

2. ตัวแปรด้านความต้องการศึกษาต่อ ใน หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พบว่าสาขาที่ต้องการศึกษาต่อส่วนใหญ่เลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการจัดการทั่วไป/การจัดการอุตสาหกรรม สาเหตุที่เลือกศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เวลาเรียนที่สนใจส่วนใหญ่เลือกเรียนภาคพิเศษ (เสาร์-อาทิตย์) แนวโน้มของการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษานักศึกษาส่วนใหญ่ขอทำงานก่อนแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ทุนของตนเอง สื่อที่ใช้ในการค้นหาข้อมูลการศึกษาต่อส่วนใหญ่ได้มาจาก อินเทอร์เน็ตและกลุ่มอ้างอิงที่มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจคือ บิดา มารดา

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | $\bar{X}$ | S.D. | อันดับ |
|------------------------------------------|-----------|------|--------|
| 1.ด้านสถาบันการศึกษา                     | 4.24      | 0.50 | 3      |
| 2.ด้านหลักสูตร                           | 4.37      | 0.53 | 1      |
| 3.ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา               | 4.13      | 0.61 | 4      |
| 4.ด้านเศรษฐกิจและสังคม                   | 4.04      | 0.50 | 5      |
| 5.ด้านการประกอบอาชีพ                     | 4.33      | 0.54 | 2      |
| ภาพรวม                                   | 4.22      | 0.43 |        |

จากตารางที่ 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (จากคะแนนเต็ม

5.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านหลักสูตร รองลงมาคือด้านการประกอบอาชีพ ด้านสถาบันการศึกษา และด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามลำดับ

4.ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

นักศึกษาเพศชายและหญิงให้ความสำคัญด้านหลักสูตรอยู่ในระดับสูงสุด และพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่แตกต่างกัน ระหว่างเพศ ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษา

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | เพศ          |      |       |                |      |       | t     | Sig. |
|------------------------------------------|--------------|------|-------|----------------|------|-------|-------|------|
|                                          | ชาย (N = 40) |      |       | หญิง (N = 378) |      |       |       |      |
|                                          | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ | $\bar{X}$      | S.D. | ระดับ |       |      |
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | 4.28         | 0.54 | มาก   | 4.23           | 0.50 | มาก   | 0.62  | 0.54 |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | 4.41         | 0.62 | มาก   | 4.37           | 0.53 | มาก   | 0.47  | 0.64 |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | 4.23         | 0.65 | มาก   | 4.13           | 0.60 | มาก   | 0.99  | 0.32 |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | 3.99         | 0.49 | มาก   | 4.05           | 0.50 | มาก   | -0.69 | 0.49 |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | 4.31         | 0.65 | มาก   | 4.34           | 0.53 | มาก   | -0.36 | 0.72 |
| รวม                                      | 4.24         | 0.51 | มาก   | 4.22           | 0.43 | มาก   | 0.31  | 0.76 |

นักศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 นักศึกษาที่มีอายุ 21 ปีให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 นักศึกษาที่มีอายุ 22 ปีให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 นักศึกษาที่มีอายุ 23 ปีให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรอยู่ในระดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29

และนักศึกษาที่มีอายุ 23 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 จากผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันให้ความสำคัญต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างอายุกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน                  | SS                       | df              | MS           | F    | Sig. |
|------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|------|------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.49<br>104.05<br>105.54 | 4<br>413<br>417 | 0.37<br>0.25 | 1.48 | 0.21 |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.94<br>118.65<br>119.59 | 4<br>413<br>417 | 0.23<br>0.29 | 0.82 | 0.52 |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.25<br>152.14<br>153.39 | 4<br>413<br>417 | 0.31<br>0.37 | 0.85 | 0.50 |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.44<br>102.19<br>103.63 | 4<br>412<br>416 | 0.36<br>0.25 | 1.45 | 0.22 |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.86<br>120.62<br>122.48 | 4<br>412<br>416 | 0.47<br>0.29 | 1.59 | 0.18 |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.17<br>77.53<br>78.70   | 4<br>413<br>417 | 0.29<br>0.19 | 1.56 | 0.18 |

กลุ่มนักศึกษาที่มีรายได้ครอบครัวต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตรเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 นักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัวตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 นักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัวตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้าน

หลักสูตรอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 และ นักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัวมากกว่า 40,000 บาท ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัวที่แตกต่างกัน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างรายได้ครอบคลุมกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน                  | SS                       | df              | MS           | F    | Sig. |
|------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|------|------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.01<br>105.53<br>105.54 | 3<br>414<br>417 | 0.00<br>0.25 | 0.01 | 1.00 |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.55<br>119.03<br>119.59 | 3<br>414<br>417 | 0.18<br>0.29 | 0.64 | 0.59 |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.24<br>153.14<br>153.39 | 3<br>414<br>417 | 0.08<br>0.37 | 0.22 | 0.88 |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.17<br>103.45<br>103.63 | 3<br>413<br>416 | 0.06<br>0.25 | 0.23 | 0.87 |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.24<br>121.24<br>122.48 | 3<br>413<br>416 | 0.41<br>0.29 | 1.40 | 0.24 |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.22<br>78.48<br>78.70   | 3<br>414<br>417 | 0.07<br>0.19 | 0.38 | 0.77 |

นักศึกษาทุกกลุ่มวิชาที่สังกัดให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตรเป็นลำดับแรก ยกเว้นกลุ่มสาขาวิชาการตลาด โดยกลุ่มสาขาวิชาการบัญชีให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 นักศึกษากลุ่มสาขาวิชาการเงินการธนาคารให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 นักศึกษากลุ่มสาขาวิชาการจัดการทั่วไป/การจัดการอุตสาหกรรมให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 นักศึกษากลุ่มวิชาการตลาดให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านการประกอบอาชีพเป็นลำดับแรกอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 นักศึกษากลุ่ม

วิชาการจัดการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 นักศึกษากลุ่มวิชาการจัดการท่องเที่ยวให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 และนักศึกษากลุ่มวิชาอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 จากผลการวิเคราะห์พบว่านักศึกษาที่เรียนในกลุ่มวิชาที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 6



**ตารางที่ 6** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างสาขาวิชาที่สังกัดกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F    | Sig. |
|------------------------------------------|------------------|--------|-----|------|------|------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม     | 1.99   | 6   | 0.33 | 1.32 | 0.25 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 103.55 | 411 | 0.25 |      |      |
|                                          | รวม              | 105.54 | 417 |      |      |      |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม     | 1.82   | 6   | 0.30 | 1.06 | 0.39 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 117.76 | 411 | 0.29 |      |      |
|                                          | รวม              | 119.59 | 417 |      |      |      |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม     | 1.29   | 6   | 0.21 | 0.58 | 0.75 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 152.10 | 411 | 0.37 |      |      |
|                                          | รวม              | 153.39 | 417 |      |      |      |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม     | 2.60   | 6   | 0.43 | 1.76 | 0.11 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 101.03 | 410 | 0.25 |      |      |
|                                          | รวม              | 106.63 | 416 |      |      |      |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม     | 3.27   | 6   | 0.55 | 1.88 | 0.08 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 119.21 | 410 | 0.29 |      |      |
|                                          | รวม              | 122.48 | 416 |      |      |      |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม     | 1.53   | 6   | 0.25 | 1.36 | 0.23 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 77.17  | 411 | 0.19 |      |      |
|                                          | รวม              | 78.70  | 417 |      |      |      |

นักศึกษาที่ใช้เงินทุนของตนเอง ให้มีความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 กลุ่มนักศึกษาที่ใช้เงินของผู้ปกครอง ให้มีความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 กลุ่มนักศึกษาที่ใช้เงินกู้ยืมในการศึกษาต่อให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และกลุ่มนักศึกษาที่ใช้ทุนการศึกษา (ทุนให้เปล่า) ให้

ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 จากผลการวิเคราะห์กลุ่มนักศึกษาที่มีแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาต่อที่ต่างกัน ให้ความสำคัญต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาต่อกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F    | Sig. |
|------------------------------------------|------------------|--------|-----|------|------|------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม     | 0.72   | 3   | 0.24 | 0.95 | 0.42 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 104.82 | 414 | 0.25 |      |      |
|                                          | รวม              | 105.54 | 417 |      |      |      |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม     | 0.23   | 3   | 0.08 | 0.27 | 0.85 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 119.35 | 414 | 0.29 |      |      |
|                                          | รวม              | 119.59 | 417 |      |      |      |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม     | 1.30   | 3   | 0.43 | 1.18 | 0.32 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 152.09 | 414 | 0.37 |      |      |
|                                          | รวม              | 153.39 | 417 |      |      |      |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม     | 0.06   | 3   | 0.02 | 0.09 | 0.97 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 103.56 | 413 | 0.25 |      |      |
|                                          | รวม              | 103.63 | 416 |      |      |      |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม     | 0.48   | 3   | 0.16 | 0.54 | 0.66 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 122.00 | 413 | 0.30 |      |      |
|                                          | รวม              | 122.48 | 416 |      |      |      |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม     | 0.30   | 3   | 0.10 | 0.53 | 0.66 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 78.40  | 414 | 0.19 |      |      |
|                                          | รวม              | 78.70  | 417 |      |      |      |

นักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาการจัดการทั่วไป/การจัดการอุตสาหกรรมให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 นักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาการเงินการธนาคารให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 กลุ่มนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาการจัดการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ให้ความสำคัญกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 นักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาการบัญชีให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 นักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 นักศึกษาที่ต้องการ

ศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 กลุ่มนักศึกษาที่ต้องการศึกษาสาขาวิชาการจัดการผู้ประกอบการ ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.51 นักศึกษาที่ต้องการศึกษาสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.56 และกลุ่มที่ต้องการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.54 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า นักศึกษาที่ต้องการเรียนสาขาวิชาที่แตกต่างกันให้ความสำคัญต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างสาขาที่ต้องการศึกษาต่อกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F    | Sig. |
|------------------------------------------|------------------|--------|-----|------|------|------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม     | 1.22   | 8   | 0.15 | 0.60 | 0.78 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 104.32 | 409 | 0.26 |      |      |
|                                          | รวม              | 105.54 | 417 |      |      |      |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม     | 2.20   | 8   | 0.27 | 0.96 | 0.47 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 117.39 | 409 | 0.29 |      |      |
|                                          | รวม              | 119.59 | 417 |      |      |      |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม     | 3.88   | 8   | 0.49 | 1.33 | 0.23 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 149.50 | 409 | 0.37 |      |      |
|                                          | รวม              | 153.39 | 417 |      |      |      |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม     | 3.23   | 8   | 0.40 | 1.64 | 0.11 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 100.39 | 408 | 0.25 |      |      |
|                                          | รวม              | 103.63 | 416 |      |      |      |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม     | 2.81   | 8   | 0.35 | 1.20 | 0.30 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 119.67 | 408 | 0.29 |      |      |
|                                          | รวม              | 122.48 | 416 |      |      |      |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม     | 1.74   | 8   | 0.22 | 1.16 | 0.32 |
|                                          | ภายในกลุ่ม       | 76.96  | 409 | 0.19 |      |      |
|                                          | รวม              | 78.70  | 417 |      |      |      |

นักศึกษามีมูลเหตุจูงใจเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.41 กลุ่มนักศึกษาที่เรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้/แสวงหาประสบการณ์ใหม่ให้ความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.31 กลุ่มนักศึกษาที่เรียนเพื่อต้องการปรับตัวให้ทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้ความสำคัญตัวแปรด้านการประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.60 และกลุ่มนักศึกษาที่

เรียนเพื่อปรับระดับค่าตอบแทนการทำงานที่สูงขึ้นให้ความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 จากผลการวิเคราะห์สาเหตุที่เลือกศึกษาต่อของนักศึกษาที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ 4 ด้าน คือด้านสถาบันการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาและด้านเศรษฐกิจและสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างสาเหตุในการเลือก ศึกษาต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน                  | SS                       | df              | MS           | F    | Sig.  |
|------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|------|-------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.42<br>104.24<br>104.65 | 3<br>412<br>415 | 0.14<br>0.25 | 0.55 | 0.65  |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.07<br>118.18<br>119.25 | 3<br>412<br>415 | 0.36<br>0.29 | 1.24 | 0.29  |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.61<br>152.24<br>152.85 | 3<br>412<br>415 | 0.20<br>0.37 | 0.55 | 0.65  |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.01<br>102.16<br>103.18 | 3<br>411<br>414 | 0.34<br>0.25 | 1.36 | 0.25  |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 3.11<br>119.04<br>122.15 | 3<br>411<br>414 | 1.04<br>0.29 | 3.58 | 0.01* |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.84<br>77.67<br>78.52   | 3<br>412<br>415 | 0.28<br>0.19 | 1.49 | 0.22  |

นักศึกษาที่สนใจเรียนในภาคปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ให้ความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 กลุ่มที่สนใจเรียนภาคค่ำวันจันทร์ถึงศุกร์ ให้ความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 กลุ่มที่สนใจเรียนภาคพิเศษวันเสาร์-อาทิตย์ให้ความสำคัญตัวแปรด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 จากผลการวิเคราะห์นักศึกษาที่เลือกเวลาเรียน

ต่างกัน ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พบว่าด้านสถาบันการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักสูตรและด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างเวลาเรียนที่สนใจศึกษาต่อกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน                  | SS                       | df              | MS           | F    | Sig.  |
|------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|------|-------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.29<br>105.25<br>105.54 | 2<br>415<br>417 | 0.14<br>0.25 | 0.57 | 0.57  |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 2.08<br>117.51<br>119.59 | 2<br>415<br>417 | 1.04<br>0.28 | 3.67 | 0.03* |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 2.92<br>150.47<br>153.39 | 2<br>415<br>417 | 1.46<br>0.36 | 4.02 | 0.02* |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.63<br>102.99<br>103.63 | 2<br>414<br>416 | 0.32<br>0.25 | 1.27 | 0.28  |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.86<br>121.62<br>122.48 | 2<br>414<br>416 | 0.43<br>0.29 | 1.46 | 0.23  |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.82<br>77.88<br>78.70   | 2<br>415<br>417 | 0.41<br>0.19 | 2.18 | 0.11  |

นักศึกษาที่สนใจศึกษาต่อทันทีให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 กลุ่มนักศึกษาที่ต้องการทำงานก่อนให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 กลุ่มนักศึกษาที่ยังไม่ได้ตัดสินใจให้ความสำคัญกับตัว

แปรด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 จากผลการวิเคราะห์กลุ่มนักศึกษาที่มีแนวโน้มของการศึกษาต่อที่ต่างกันให้ความสำคัญต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ ) ดังตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** วิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างแนวโน้มของการศึกษา กับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

| ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ | แหล่งความแปรปรวน                  | SS                       | df              | MS           | F    | Sig. |
|------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|------|------|
| 1) ด้านสถาบันการศึกษา                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.12<br>105.42<br>105.54 | 2<br>415<br>417 | 0.06<br>0.25 | 0.24 | 0.78 |
| 2) ด้านหลักสูตร                          | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.67<br>118.92<br>119.59 | 2<br>415<br>417 | 0.34<br>0.29 | 1.17 | 0.31 |
| 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา              | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 1.81<br>151.57<br>153.39 | 2<br>415<br>417 | 0.91<br>0.37 | 2.48 | 0.08 |
| 4) ด้านเศรษฐกิจและสังคม                  | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.36<br>103.27<br>103.63 | 2<br>414<br>416 | 0.18<br>0.25 | 0.71 | 0.49 |
| 5) ด้านการประกอบอาชีพ                    | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.01<br>122.47<br>122.48 | 2<br>414<br>416 | 0.01<br>0.30 | 0.02 | 0.98 |
| รวม                                      | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 0.39<br>78.31<br>78.70   | 2<br>415<br>417 | 0.19<br>0.19 | 1.03 | 0.36 |

## สรุปและอภิปรายผล

1) นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านหลักสูตรเป็นอันดับแรกนั่นคือหลักสูตรต้องมีหลากหลายได้รับการรับรองมาตรฐานจากสกอ. และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทสังข์ (2552)

2) ด้านประกอบอาชีพศึกษาให้ความสำคัญเป็นลำดับรองลงมาเพราะนักเรียนมุ่งหวังในความก้าวหน้าในอาชีพ มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น สามารถเลือกอาชีพใหม่ได้ มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิ้นสุวรรณ์ (2550)

3) ด้านสถาบันการศึกษา จำเป็นต้องสร้างชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการด้านวิชาการที่ทันสมัย คณาจารย์มีความรู้ความชำนาญและมีเทคนิคการสอนมีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย อาคารสถานที่กว้างขวางสวยงาม สะอาดและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศรีจรรยา (2552)

4) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาผู้เรียนมีความมุ่งหวังว่าสถาบันการศึกษามีการกำหนดค่าใช้จ่ายอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสม มีทุนการศึกษา มีการกำหนดค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีรนนท์ (2551)

5) ด้านเศรษฐกิจและสังคมนักศึกษาให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการศึกษาต่อตามสภาพฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง รวมทั้งการตัดสินใจศึกษาต่อด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นที่ยอมรับของกลุ่มและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวะอุไร (2556)

## ข้อเสนอแนะ

### 1.ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ตัวแปรด้านสถาบันการศึกษาที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อได้แก่ สถาบันควรสร้างชื่อเสียงให้ได้รับการยอมรับ บุคลากรทุกหน่วยงานมีคุณภาพ มีความพร้อมและจำนวนที่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษามีอุปกรณ์และแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัย มีการประชาสัมพันธ์แนวทางการศึกษาต่อเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจและการเตรียมความพร้อมด้านสื่อการเรียนการสอน

1.2 ตัวแปรด้านหลักสูตรมีผลต่อการเลือกศึกษาต่อ ดังนั้นสถาบันจึงควรจัดทำหลักสูตรที่มีความทันสมัย และหลากหลายตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาด ได้การรับรองมาตรฐานหลักสูตร เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนเข้าใจง่ายในเวลาเรียนและการบรรยายของผู้สอน

1.3 ตัวแปรด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อสถาบันการศึกษา ควรกำหนดค่าเรียนที่ไม่สูงจนเกินไป เหมาะสมกับสถานที่และหลักสูตร มีการให้ทุนการศึกษาหรือเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.4 ตัวแปรด้านเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อสถาบันการศึกษา ควรมีการลดหย่อนค่าหน่วยกิตหรือค่าใช้จ่ายลง การผ่อนชำระค่าเล่าเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

1.5 ตัวแปรด้านการประกอบอาชีพ มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อสถาบันการศึกษาควรแนะแนวทางให้กับนักศึกษาเมื่อจบการศึกษาแล้วของนักศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ ความรู้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง ตรงกับสาขาที่ทำงานในปัจจุบันและมีโอกาสได้ค่าตอบแทน

เพิ่ม และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพในอนาคต

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาตัวแปรส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาในหลักสูตรมหาบัณฑิตทุกหลักสูตรและทุกสาขาวิชา แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับกันเพื่อปรับปรุงและวางแผนพัฒนา

หลักสูตรให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาในอนาคต

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเปรียบเทียบสถาบันศึกษาของรัฐและสถาบันการศึกษาของเอกชน ว่ามีตัวแปรที่ส่งผลเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาต่อในอนาคต

## References

- Cronbach, Lee J. (1970). **Essential of Psychology Testing 3<sup>rd</sup> ed.** New York : Harper and Row.
- Inthasang, Chatchai. (2009). **Requirement of further their students and Factors influencing graduate studying in M.B.A. program in Nakhon Ratchasima Province.** Research paper of Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan.
- National Statistical Office. (2010). **Number of students in Higher Education Institutes.** Bangkok : National Statistical Office.
- Sinsuparat, Wannee. (2007). **Factors influencing the Further Study in M.B.A. Program.** Thesis, Master of Business Administration in Marketing. Rajamangala University of Technology.
- Sriwaurai, Nutthida. (2013). **Factors influencing the decision-making process to study in the M.B.A. program.** Thesis, Master of Business Administration. Graduate School, Ubon Ratchathani University.
- Srichany, Somruedee. (2009). **Decision Making Factors towards the Further study of the Graduate School on M.B.A. Program.** Graduate School, Eastern Asia University.
- Thanateeranon, Thanida. (2008). **Marketing Mix Factors influencing decision-making to study at Sukhothai Thammathirat Open University in case of M.B.A. students in Management Science 5,** Independent study M.B.A. program. Sukhothai Thammathirat Open University.



## ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพบริการและความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัด ในจังหวัดเชียงใหม่

ปิยณิชา พุทธิเกิด<sup>1</sup>  
ทิพย์รัตน์ เล่าหิวยีร์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ระดับการรับรู้คุณภาพบริการ และระดับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้คุณภาพบริการอยู่ในระดับสูงและระดับความภักดีของลูกค้าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้เข้าพักที่มีรายได้ อาชีพ และจำนวนคืนที่เข้าพักแตกต่างกันมีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้คุณภาพบริการมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** การรับรู้คุณภาพบริการ, ความภักดีของลูกค้า, โรงแรมราคาประหยัด

---

<sup>1</sup> โครงการปริญญาโทบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร  
ที่อยู่: เลขที่ 2033/133 ซอยเตอรวัน เดอะ แคมปัส ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900  
Email: beaunisha@gmail.com

<sup>2</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร  
ที่อยู่: เลขที่ 50 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900  
Email: fbustrl@ku.ac.th

## The Relationship between Perceptions of Service Quality and Customer Loyalty of Budget Hotels in Chiang Mai

Beaunisha Buddhakerd<sup>1</sup>

Tipparat Laohavichien<sup>2</sup>

### Abstract

This research aimed to study demographic characteristics, perceptions of service quality, and loyalty of the customers of budget hotels. Data were collected from 400 budget hotel customers in Chiang Mai Province by questionnaires. The results showed that the perception of service quality was high whereas the level of customer loyalty was moderate. In addition, customers with different levels of income, occupation and the length of stay had different levels of loyalty at 0.05 statistically significant level. Furthermore, the perceptions of service quality were significantly correlated with customer loyalty at 0.01 level.

**Key words:** Perceptions of service quality, customer loyalty, and budget hotels

---

<sup>1</sup>Doctor of Philosophy Program in Business Administration, Kasetsart University, Bangkhen Campus, Bangkok

Address: 2033/133 Chapter One The Campus, Phahonyothin Rd., Lat Yao, Chatuchak, Bangkok 10900

Email: beaunisha@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Bangkhen Campus, Bangkok

Address: 50 Phahonyothin Rd., Lat Yao, Chatuchak, Bangkok 10900

Email: fbustrl@ku.ac.th

## บทนำ

ปัจจุบัน ภาพรวมของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเมืองท่องเที่ยวต่าง ๆ เนื่องจากรัฐบาลได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดเมืองรอง เช่น เชียงใหม่ พัทธยาและภูเก็ต เป็นต้น ส่งผลให้การลงทุนธุรกิจโรงแรมในต่างจังหวัดขยายตัวและมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในขณะเดียวกันการแข่งขันก็มากขึ้น โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2559 การแข่งขันของธุรกิจโรงแรมราคาประหยัด (Budget hotel) มีแนวโน้มสูงขึ้นมาก ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมรายใหญ่ได้เปลี่ยนมาลงทุนในธุรกิจโรงแรมดังกล่าวด้วยการใช้กลยุทธ์การแข่งขันด้านราคา (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559) เนื่องจากนักท่องเที่ยวในปัจจุบันมีความต้องการห้องพักที่มีราคาประหยัดมากกว่าความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกที่หรูหราครบครันซึ่งไม่มีความจำเป็นมากนัก (เจนพิงพร, 2555)

ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมายและสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2558) โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ (Service Quality) ได้ถูกนำมาใช้เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของธุรกิจบริการเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจ ทำให้สามารถแข่งขันกันภายในตลาดการแข่งขันที่รุนแรงได้ ซึ่งการรักษาระดับการให้บริการที่เหนือกว่าคู่แข่งรวมทั้งการเสนอคุณภาพและการให้บริการตามที่คุณลูกค้าคาดหวังไว้จะทำให้ลูกค้าพอใจ ยิ่งในภาวะการแข่งขันของธุรกิจที่มีความรุนแรงมากขึ้นก็จำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจจะต้องทราบและตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุดเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด (พงศ

สถาพร, 2550) โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมราคาประหยัดนั้น การคำนึงถึงคุณภาพของการให้บริการเป็นการกระตุ้นให้ลูกค้ากลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างฐานให้ลูกค้ามีความสัมพันธ์ในระยะยาวและก่อให้เกิดความภักดีกับสินค้าหรือบริการตลอดไป ซึ่งจะนำไปสู่ผลกำไรที่สูงขึ้นในอนาคต (กิจเลิศไพโรจน์, 2549)

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่
- 2) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณภาพบริการของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่
- 3) เพื่อศึกษาระดับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่
- 4) เพื่อศึกษาระดับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์
- 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพบริการและความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

## ทบทวนวรรณกรรม

Parasuraman, Ziethaml and Berry (1985; 1988; 1991) พัฒนาตัวแบบเพื่อใช้สำหรับการประเมินคุณภาพการให้บริการโดยอาศัยการประเมินจากพื้นฐานการรับรู้ของผู้รับบริการซึ่งเรียกว่า SERVQUAL โดยประกอบด้วย 5 มิติหลักได้แก่

- 1) ความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึงความสามารถในการให้บริการได้ตามที่ให้สัญญาไว้

กับลูกค้า สามารถให้บริการลูกค้าได้ตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้องในการให้บริการ

2) การให้ความมั่นใจ (Assurance) หมายถึง ความสามารถที่จะก่อให้เกิดความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า ด้วยความซื่อตรงและสุจริตของผู้ให้บริการ นอกจากนี้ ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบริการที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุภาพและมีมารยาทที่ดี รวมถึงการดูแลและคำนึงถึงทรัพย์สินของลูกค้า ทำให้ลูกค้ารู้สึกปลอดภัยเมื่อรับบริการ

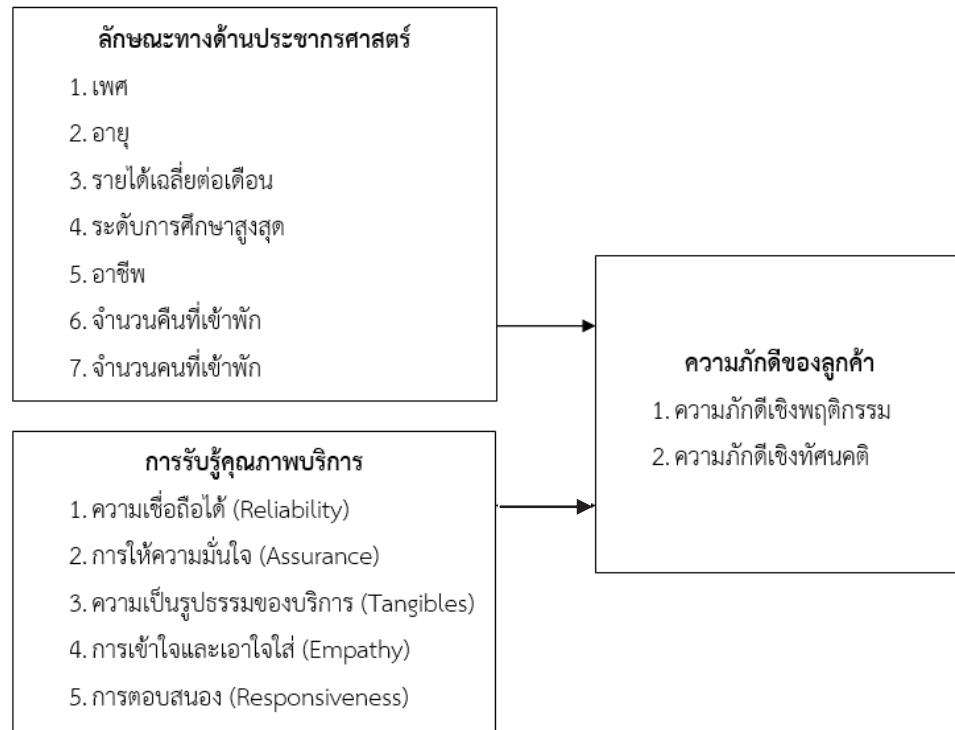
3) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มองเห็นและจับต้องได้ในการให้บริการ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก การแต่งกายของพนักงาน ให้บริการ การจัดตกแต่งสถานที่และความสะอาด

4) การเข้าใจและเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง การติดต่อเข้ารับบริการเป็นไปด้วยความสะดวก ไม่ยุ่งยาก ทำได้ง่ายและมีความคล่องตัว พร้อมทั้งยินดีรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า ให้ข้อมูลแก่ลูกค้าด้วยภาษาที่ลูกค้าเข้าใจและอาจหมายถึงผู้ให้บริการจำเป็นต้องปรับภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับผู้บริโภค มีการดูแลเอาใจใส่และให้ความสนใจต่อลูกค้าตามความต้องการของลูกค้าแต่ละคน มีการจัดสรรเวลาเพียงพอแก่ลูกค้าทุกคน และเข้าใจความต้องการของลูกค้าแต่ละคน

5) การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ความเต็มใจช่วยเหลือลูกค้าอย่างรวดเร็ว และทันทีทันใดโดยไม่ปฏิเสธคำขอของลูกค้า

สำหรับความภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) นั้น Kasper, Helsdingen and Gabbott (2006) และ Lovelock and Wirtz (2011) ได้อธิบายไว้ว่า ความภักดีของลูกค้าเป็นพฤติกรรมการซื้อซ้ำและมีทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจ ซึ่งสามารถแบ่งการวัดความภักดีออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ความภักดีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Loyalty) คือ การที่ลูกค้าใช้บริการซ้ำและไม่สนใจคู่แข่งรายอื่นไม่ว่าคู่แข่งจะมีสินค้าหรือบริการที่ดีกว่าหรือมีราคาถูกกว่า และความภักดีเชิงทัศนคติ (Attitudinal Loyalty) คือ ลูกค้ามีการบอกต่อให้แก่บุคคลอื่นและมีการพูดถึงแต่สิ่งที่ดีของธุรกิจนั้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีและมีความคิดหรือแนวโน้มที่ตั้งใจว่าจะซื้อสินค้าของธุรกิจนั้นอีกในอนาคต นอกจากนี้ คุณภาพในการให้บริการยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า เมื่อลูกค้าเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้ลูกค้าเกิดความภักดีต่อสินค้าหรือบริการโดยการกลับมาใช้บริการซ้ำและลูกค้าจะทำการบอกต่อให้บุคคลอื่นทราบถึงคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าได้รับ ทำให้มีลูกค้าเพิ่มขึ้นสูง ส่งผลให้มีส่วนแบ่งตลาดมากขึ้น สามารถทำให้รายได้และผลกำไรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้การศึกษาของ Alrubaiee and Al-Nazer (2010) พบว่า เพศและรายได้ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความภักดีของลูกค้าอีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังระบุในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามปฏิบัติการ

1) การรับรู้คุณภาพบริการ หมายถึง คุณภาพบริการตามการรับรู้ของผู้มารับบริการ ประกอบด้วย 5 มิติ (Parasuraman, Zeithaml and Berry, 1988) คือ

1.1) ความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง ความสามารถในการให้บริการได้ตามที่ได้ให้สัญญาไว้กับลูกค้า สามารถให้บริการลูกค้าได้ตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้องในการให้บริการ

1.2) การให้ความมั่นใจ (Assurance) หมายถึง ความสามารถที่จะก่อให้เกิดความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า

ด้วยความซื่อตรงและสุจริตของผู้ให้บริการ นอกจากนี้ ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบริการที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุภาพและมีมารยาทที่ดี รวมถึงการดูแลและคำนึงถึงทรัพย์สินของลูกค้า ทำให้ลูกค้ารู้สึกปลอดภัยเมื่อรับบริการ

1.3) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มองเห็นและจับต้องได้ในการให้บริการ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก การแต่งกายของพนักงาน ให้บริการ การจัดตกแต่งสถานที่และความสะอาด

1.4) การเข้าใจและเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง การติดต่อเข้ารับบริการเป็นไปด้วยความสะดวก ไม่ยุ่งยาก ทำได้ง่ายและมีความคล่องตัว พร้อมทั้งยินดีรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า ให้ข้อมูลแก่ลูกค้าด้วยภาษาที่ลูกค้าเข้าใจ และอาจหมายถึงผู้ให้บริการจำเป็นต้องปรับภาษาที่ใช้กับผู้บริโภคต่างกลุ่ม มีการดูแลเอาใจใส่และให้ความสนใจต่อลูกค้าตามความต้องการของลูกค้าแต่ละคน มีการจัดสรรเวลาเพียงพอแก่ลูกค้าทุกคน และเข้าใจความต้องการของลูกค้าแต่ละคน

1.5) การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ความเต็มใจช่วยเหลือลูกค้าอย่างรวดเร็ว และทันทีทันใดโดยไม่ปฏิเสธคำขอของลูกค้า

2) ความภักดีของลูกค้า หมายถึง ความภักดีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Loyalty) คือ การที่ลูกค้าใช้บริการซ้ำและไม่สนใจคู่แข่งรายอื่นไม่ว่าคู่แข่งจะมีสินค้าหรือบริการที่ดีกว่าหรือมีราคาถูกกว่า และความภักดีเชิงทัศนคติ (Attitudinal Loyalty) คือ ลูกค้ามีการบอกต่อให้แก่บุคคลอื่น มีการพูดถึงแต่สิ่งที่ดีและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม รวมทั้งมีความคิดหรือแนวโน้มที่ตั้งใจว่าจะใช้บริการในโรงแรมนั้นอีกในอนาคต

### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) สำหรับการรับรู้คุณภาพบริการอยู่ระหว่าง 0.935 ถึง 0.958 และความภักดี

ของลูกค้าอยู่ระหว่าง 0.831 ถึง 0.961 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้เข้าพักโรงแรมราคาดะเอียดในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอัตราห้องพักไม่เกิน 1,000 บาทต่อคืน อย่างน้อย 1 คืน และเป็นชาวไทยที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Yamane (1960) (อ้างถึงใน พงศ์ศรี, 2552) ได้ค่าจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59) มีอายุ 26 – 30 ปี (ร้อยละ 28) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 46) ในด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 77) ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชนหรือลูกจ้าง (ร้อยละ 48) เข้าพักโรงแรมราคาดะเอียดในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งละ 1 ถึง 2 คืน (ร้อยละ 45) และในการเข้าพักแต่ละครั้งมีจำนวนคนที่เข้าพัก 2 คน (ร้อยละ 67)

ผลการวิเคราะห์การรับรู้คุณภาพบริการของลูกค้าโรงแรมราคาดะเอียดในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33 จาก 7 คะแนน) โดยการรับรู้คุณภาพบริการในมิติความเชื่อถือได้ (Reliability) อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.34 จาก 7 คะแนน) การให้ความมั่นใจ (Assurance) อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 จาก 7 คะแนน) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 จาก 7 คะแนน) การเข้าใจและเอาใจใส่ (Empathy) อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.27 จาก 7 คะแนน)

และการตอบสนอง (Responsiveness) อยู่ใน  
ระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.40 จาก 7 คะแนน)

ผลการวิเคราะห์ระดับความภักดีของลูกค้า  
โรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ใน  
ระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จาก 7  
คะแนน) โดยมีความภักดีเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับ  
ต่ำ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 จาก 7 คะแนน) และ  
ความภักดีเชิงทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง (มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 จาก 7 คะแนน)

ผลการวิเคราะห์ระดับความภักดีของลูกค้า  
โรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนก  
ตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้เข้า  
พักที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีต่อโรงแรมราคา  
ประหยัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
0.05 ทั้งความภักดีเชิงพฤติกรรมและความภักดีเชิง  
ทัศนคติ (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1 :** การเปรียบเทียบเพศกับระดับความภักดีของลูกค้า ความภักดีเชิงพฤติกรรมและความภักดี  
เชิงทัศนคติของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

| ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ | ความภักดีของลูกค้า |      | ความภักดี<br>เชิงพฤติกรรม |      | ความภักดี<br>เชิงทัศนคติ |      |
|----------------------------|--------------------|------|---------------------------|------|--------------------------|------|
|                            | t-test             | Sig. | t-test                    | Sig. | t-test                   | Sig. |
| เพศ                        | .331               | .741 | -.797                     | .426 | 1.413                    | .154 |

**ตารางที่ 2 :** การเปรียบเทียบลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์กับระดับความภักดีของลูกค้า ความภักดี  
เชิงพฤติกรรมและความภักดีเชิงทัศนคติของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

| ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ | ความภักดีของลูกค้า |      | ความภักดี<br>เชิงพฤติกรรม |      | ความภักดี<br>เชิงทัศนคติ |      |
|----------------------------|--------------------|------|---------------------------|------|--------------------------|------|
|                            | F-test             | Sig. | F-test                    | Sig. | F-test                   | Sig. |
| อายุ                       | 1.240              | .279 | .489                      | .843 | 6.335                    | .000 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน       | 2.297              | .045 | 1.040                     | .394 | 9.973                    | .000 |
| ระดับการศึกษาสูงสุด        | 1.931              | .124 | .712                      | .546 | 6.969                    | .000 |
| อาชีพ                      | 2.611              | .024 | 1.737                     | .125 | 6.366                    | .000 |
| จำนวนคืนที่เข้าพัก         | 3.707              | .006 | 9.806                     | .000 | .999                     | .408 |
| จำนวนคนที่เข้าพัก          | 1.926              | .105 | .850                      | .494 | 2.754                    | .028 |

ทั้งนี้ ผู้เข้าพักที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดี  
เชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 2) และ

ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc)  
พบว่า ลูกค้าที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีความภักดี  
เชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจาก



ลูกค้าที่มีอายุ 26 – 30 ปี, 31 – 35 ปี, 36 – 40 ปี และ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งลูกค้าที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า และลูกค้าที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีอายุ 36 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยลูกค้าที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า

ผู้เข้าพักที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า และลูกค้าที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า

ผู้เข้าพักที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน

10,000 บาท มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า ในขณะที่เดียวกัน ลูกค้าที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งลูกค้าที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า นอกจากนี้ลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท, 25,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดต่ำกว่า

ผู้เข้าพักที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้าที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งลูกค้าที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า

ผู้เข้าพักที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้าที่เป็นนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษามีความภักดีต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่รับราชการ พนักงานของรัฐหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ



ผู้เข้าพักที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้ำที่เป็นนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษามีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้ำที่รับราชการ พนักงานของรัฐหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกค้ำที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างเอกชน และลูกค้ำที่ทำธุรกิจส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งลูกค้ำที่เป็นนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษามีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า ในขณะที่เดียวกัน ลูกค้ำที่รับจ้างอิสระมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้ำที่รับราชการ พนักงานของรัฐหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกค้ำที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างเอกชน และลูกค้ำที่ทำธุรกิจส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้ำที่รับจ้างอิสระมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า นอกจากนี้ ลูกค้ำที่เป็นพ่อบ้าน แม่บ้านหรือไม่ได้ทำงาน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้ำที่รับราชการ พนักงานของรัฐหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกค้ำที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างเอกชน

จำนวนคืนที่เข้าพักที่แตกต่างกันมีความภาคีเชิงพฤติกรรมต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 2 คืน มีความภาคีเชิงพฤติกรรมต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 1 คืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 2 คืน มีความภาคีเชิงพฤติกรรมต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า ในขณะที่ลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 3 คืน มีความภาคีเชิงพฤติกรรมต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 1 และ 2 คืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 3 คืน มีความภาคีเชิงพฤติกรรมต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า

จำนวนคนที่เข้าพักที่แตกต่างกันมีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 2) และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 2 คน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 1 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 2 คน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า ในขณะที่เดียวกันลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 3 คน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจาก

ลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 1 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 3 คน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า นอกจากนี้ ลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 4 คน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดแตกต่างจากลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 1 คน 2 คน และมากกว่า 4 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งลูกค้าที่เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 4 คน มีความภักดีเชิงทัศนคติต่อโรงแรมราคาประหยัดสูงกว่า

ตารางที่ 3 : สปส.สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพบริการกับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัด

| ตัวแปร                | ความภักดี<br>ของลูกค้า | ความภักดี<br>เชิงพฤติกรรม | ความภักดี<br>เชิงทัศนคติ |
|-----------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|
| การรับรู้คุณภาพบริการ | .454**                 | .343**                    | .474**                   |

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพบริการกับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัด พบว่า การรับรู้คุณภาพบริการมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าการรับรู้คุณภาพบริการมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีเชิงพฤติกรรมและความภักดีเชิงทัศนคติของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 3)

### อภิปรายผล

ผู้เข้าพักที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพและจำนวนคืนที่เข้าพักที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อ

โรงแรมราคาประหยัดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alrubaiee และ Al-Nazer (2010)

การรับรู้คุณภาพบริการมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดทั้งความภักดี เชิงพฤติกรรมและความภักดีเชิงทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Malik, Naeem and Nasir (2011) นอกจากนี้ Rashid, Rani, Yusuf, and Shaari (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพบริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อความภักดีของลูกค้าร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดส์ในมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพบริการและความพึงพอใจของลูกค้ามีความสัมพันธ์

กับระดับความภักดีของลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ Srivastava and Rai (2014) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพบริการและความภักดีของลูกค้าในธุรกิจประกันภัย พบว่า คุณภาพบริการเป็นตัวแปรที่ทำให้ลูกค้ามีความภักดีในธุรกิจประกันภัย นอกจากนี้ Hafeez and Muhammad (2012) ได้ศึกษาคุณภาพบริการ ความพึงพอใจของลูกค้าและความภักดีของลูกค้าธนาคารในปากีสถาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพบริการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเพิ่มความภักดีของลูกค้าได้

#### ข้อเสนอแนะ

โรงแรมราคาประหยัดควรกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายให้ชัดเจนและเหมาะสมกับผลการศึกษาที่ได้ นั่นคือ เป็นกลุ่มลูกค้าที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษา และประกอบอาชีพรับจ้างอิสระ เข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 3 คืนขึ้นไป และเข้าพักโรงแรมราคาประหยัดจำนวน 4 คืนขึ้นไปและสร้างความภักดีของลูกค้าให้ตรงกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับ

คู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ทำให้มีลูกค้าเพิ่มขึ้นส่งผลให้มีส่วนแบ่งตลาดมากขึ้น สามารถทำรายได้และผลกำไรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดยังมีความต้องการที่จะได้รับการบริการที่มีคุณภาพจากโรงแรมราคาประหยัด โดยจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความภักดีมีการใช้บริการอย่างต่อเนื่องและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรมราคาประหยัด ดังนั้น นอกจากผู้ประกอบการโรงแรมราคาประหยัดจะนำกลยุทธ์ทางด้านราคามาใช้แล้ว ยังต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการรับรู้คุณภาพบริการของลูกค้าซึ่งจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและกลับมาใช้บริการอีก ซึ่งเป็นการสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจและสามารถแข่งขันกันภายในตลาดการแข่งขันที่รุนแรงได้

สำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพบริการและความภักดีของลูกค้าโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดท่องเที่ยวอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น กรุงเทพฯ ภูเก็ต กระบี่ และเชียงใหม่ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาลูกค้าที่เป็นชาวต่างชาติด้วย

#### References

- Alrubaiee, Laith and Al-Nazer, Nahla. (2010). "Investigate the impact of relationship marketing orientation on customer loyalty: The customer's perspective." *International Journal of Marketing Studies*, Volume 2, 155-174.
- Fongsri, Pisun. (2552). *Building and developing research tools*. Bangkok: Sutthakarn Printing
- Hafeez, Samraz and Muhammad, Bakhtiar. (2012). "The Impact of Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty Programs on Customer's Loyalty: Evidence from Banking

- Sector of Pakistan.” **International Journal of Business and Social Science**, Volume 3, 200-209.
- Jenpunphon, Jirat. (2555). "Analysis of customer satisfaction and loyalty of budget hotels with ECSI model." **2nd National Graduate Studies Conference 2012**. Real Estate Business Administration Group: Faculty Commerce and Accounting Thammasat University. 573 - 590.
- Kasikorn Research Center. (2015). **Expect the year of 2015 hotels to grow by 7.1-10.0%, but still have to keep an eye on the slowdown of Russian and European tourists. Including intense competition among entrepreneurs**. Retrieved from: <https://www.kasikornresearch.com/th/k-econanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=33593>. February 18, 2016.
- (2016). **In the year of 2016, the hotel business grew 4.7-6.0 percent. Foreign investment**. Retrieved from: <https://www.kasikornresearch.com/TH/KEconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=35006>. February 18, 2016.
- Kasper, Hans, Helsdingen, Piet van and Gabbott, Mark. (2006). **Services marketing management : a strategic perspective**. 2nd ed. Chichester, West Sussex : John Wiley & Sons.
- Kitlertpairot, Weerarat. (2549). **Service business marketing**. Bangkok: SE-EDUCATION Public Company Limited.
- Lovelock, Christopher and Wirtz, Jochen. (2011). **Services Marketing : people, technology, strategy**. (7th ed). Prentice Hall : Pearson
- Malik, Muhammad Ehsan, Naeem, Basharat and Nasir, Abdul Mohsin. (2011). "Hotel service quality and brand loyalty." **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Volume 3, 621-629.
- Parasuraman, A., Zeithaml, Valarie A. and Berry, Leonard L. (1985). "A conceptual model of service quality and its implications for future research." **Journal of Marketing**, Volume 49, 41-50.
- Parasuraman, A., Zeithaml, Valarie A. and Berry, Leonard L. (1988). "SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality." **Journal of Retailing**, Volume 64, 12-40.
- Parasuraman, A., Zeithaml, Valarie A. and Berry, Leonard L. (1991). "Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale." **Journal of Retailing**, Volume 67, 420-450.
- Phongsathaporn, Somwong. (2550). **Non-secret marketing services**. Bangkok: UBCL Books

- Prasitrathasin, Suchat. (2007). **Social science research methods**. Bangkok: Sam Lada
- Rashid, Intan Maizura Abd, Rani, Mohd Juraij Abd, Yusuf, Bibi Noraini Mohd and Shaari, Mohd Shahidan. (2015). "The impact of service quality and customer satisfaction on customer's loyalty: evidence from fast food restaurant of Malasia." **International Journal of Information, Business and Management**, Volume 7, 201-258.
- Srivastava, Medha, and Rai, Alok Kumar. (2014). "An investigation into service quality-customer loyalty relationship: The moderating influences." **Decision**, Volume 41, 11-31.

## ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

สมนึก วิโนทัย<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ศึกษาศักยภาพการบริหารจัดการ และความสัมพันธระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นสมาชิกจำนวน 249 คน และผู้บริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านอำนาจการหรือสั่งการ ศักยภาพการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลูกค้า ตัวแปรด้านการบริหารจัดการมีสหสัมพันธ์ทางบวก ( $r=0.65$ ) กับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p \leq .05$

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ, ศักยภาพ, วิสาหกิจชุมชน

<sup>1</sup>อาจารย์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก  
ที่อยู่: ซอย มิตรภาพ 21 ตำบล ในเมือง อำเภอเมืองพิษณุโลก พิษณุโลก 65000  
Email: Nuekptk2492@gmail.com

## Management Potential of Community Enterprise Groups in Pakthor District, Ratchaburi Province

Somnuek Winothai<sup>1</sup>

### Abstract

The main purposes of this research were to study the management potential and the relationship between management variables and management potential of the community enterprise groups in Parkthor District, Ratchaburi Province. The sample consisted of 249 members and 11 executives of the community enterprises. The instruments used to collect the data were questionnaires and interview schedules. It was found that the overall level of management was at a high level, the highest level being the direction or command. Potential for management was at a high level, the highest level being the customer. Management variable was associated positively ( $r=0.65$ ) with management potential significantly at  $p \leq 0.05$

**Key words:** Management, potential, community enterprises

---

<sup>1</sup>Lecturer, Public Administration, Phitsanulok University, Phitsanulok Province.

Address: 693 Mittraphap Road, Nai-Mueang, Mueang Phitsanulok District, Phitsanulok Province, 65000

Email: Nuekptk2492@gmail.com

## บทนำ

วิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและแก้ไขเศรษฐกิจของประเทศ และความยากจนของประชาชน โดยเฉพาะในชุมชนชนบทหรือชุมชนเกษตรกรรม โดยอาศัยบทเรียนจากอดีตซึ่งประเทศได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวคิดที่มุ่งเพิ่มคุณค่าผลผลิตตามธรรมชาติหรือการสร้างผลิตภัณฑ์ โดยกลุ่มองค์กรชุมชนเพื่อการบริโภคและสร้างรายได้แก่ชุมชนนั้น ๆ มีหลักคิดสำคัญคือสร้างความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ ลดค่าใช้จ่ายให้ครอบครัว สร้างเสริมสุขภาพอนามัยแก่ตนเอง และมีคุณธรรมรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อยู่ในชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีอยู่มากมายและกระจายอยู่ในชุมชน

วิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบกิจกรรมของชุมชน ซึ่งรวมถึงกระบวนการคิดการจัดการผลผลิตและทรัพยากรทุกขั้นตอน จากภูมิปัญญาขององค์กรชุมชนหรือเครือข่าย วิสาหกิจชุมชนเกิดจากการรวมตัวของชาวบ้านในชุมชนหรือครอบครัว ขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ ขาดศักยภาพในการบริหารจัดการกลุ่ม ส่งผลให้กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดการนำตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (POSDCORB) และการสร้างศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความสามารถในการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ เช่น สุกร แพะ เป็นต้น และเป็นแหล่งพันธุ์ไม้ผลที่เป็นเอกลักษณ์ของ

ชุมชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการและสร้างศักยภาพให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

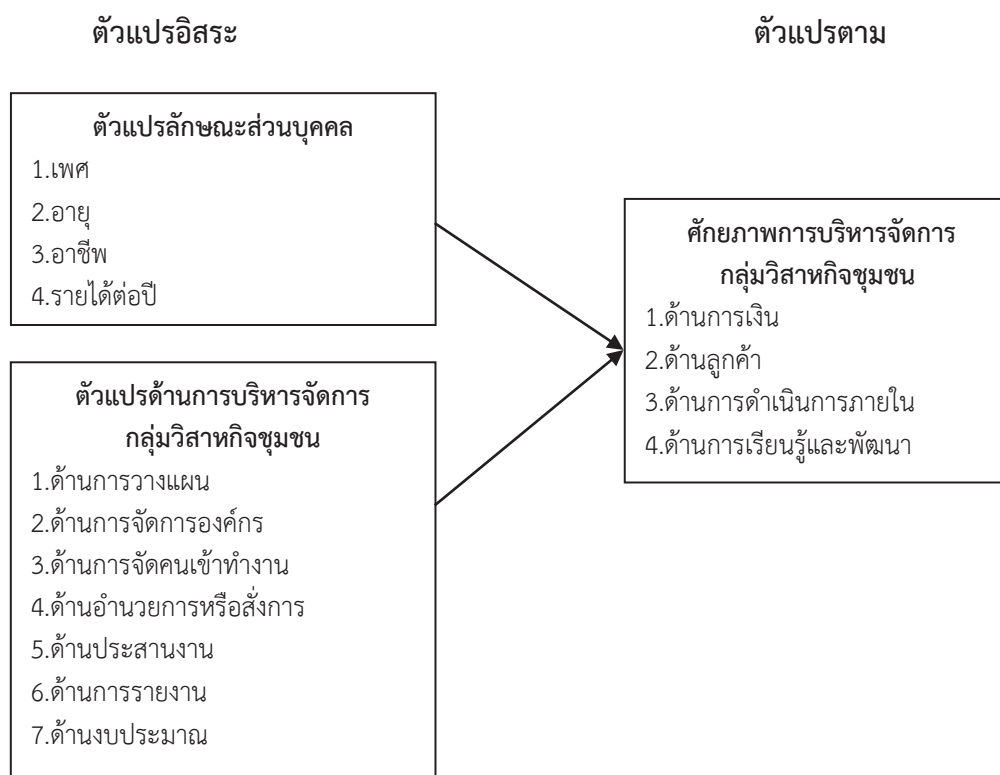
1. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

## สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้มีศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแตกต่างกัน
2. ตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีสหสัมพันธ์กับศักยภาพการบริหาร



## กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงตัวแปรด้านการบริหารจัดการและศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
2. ทำให้ทราบถึงศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลของสมาชิกกลุ่ม
3. เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางการบริหารจัดการและเพิ่มศักยภาพให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 25 กลุ่ม 703 คน (ไม่รวมผู้บริหารกลุ่มประธานและรองประธาน)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 249 คน ได้มาจากการเทียบเคียงกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie & D.W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และจำนวนผู้บริหารกลุ่ม 11 คน (เป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรส่วนบุคคลเป็นแบบ Check List

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end questionnaire)

### การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1.ความเที่ยงตรง (Content Validity) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และการประเมินที่ถูกต้อง จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 1.0

2.ความเชื่อมั่นของเนื้อหา (Content Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.864

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้บริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จากสมาชิกจำนวน 249 คน ซึ่งเป็นแบบสอบถามและจากผู้บริหารกลุ่มจำนวน 11 คน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

2.นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้กลับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัยและวิเคราะห์เนื้อหาของการสัมภาษณ์เพื่อสรุปต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.การวิเคราะห์ตัวแปรส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

2.การวิเคราะห์ตัวแปรด้านการบริหารจัดการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.การวิเคราะห์ตัวแปรด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.การวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการ ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test ,

F-test (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยสถิติ LSD.

5.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ใช้สถิติเชิงอนุมาน คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation analysis)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.59 อายุสูงกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.78 รายได้ต่อปี 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.80 อาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 57.03

### ผลการวิจัย

1.ในด้านตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน โดยภาพรวม

| ตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|---------------------------------------------|-----------|------|-----------------|
| 1. ด้านการวางแผน                            | 4.10      | 0.50 | สูง             |
| 2. ด้านการจัดการองค์กร                      | 4.16      | 0.53 | สูง             |
| 3. ด้านการจัดคนเข้างาน                      | 3.95      | 0.48 | สูง             |
| 4. ด้านอำนวยความสะดวกหรือสังการ             | 4.26      | 0.49 | สูงที่สุด       |
| 5. ด้านการประสานงาน                         | 3.94      | 0.47 | สูง             |
| 6. ด้านรายงาน                               | 3.90      | 0.48 | สูง             |
| 7. ด้านงบประมาณ                             | 4.06      | 0.40 | สูง             |
| รวม                                         | 4.10      | 0.50 | สูง             |

2.ด้านตัวแปรการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อจังหวัดราชบุรี

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมตัวแปรการบริหารจัดการทั้ง 7 ด้าน มีระดับปฏิบัติต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับสูง( $\bar{X}$ =4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าตัวแปรที่มีระดับปฏิบัติต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านอำนวยความสะดวกหรือสังการ ( $\bar{X}$ =4.26) รองลงมา

คือด้านการจัดการองค์กร ( $\bar{X}$ =4.16), ด้านการวางแผน ( $\bar{X}$ =4.10), ด้านงบประมาณ ( $\bar{X}$ =4.06), ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ( $\bar{X}$ =3.95), ด้านการประสานงาน ( $\bar{X}$ =3.94) และด้านรา ( $\bar{X}$ =3.90) ตามลำดับ

3.ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านศักยภาพการบริหารจัดการโดยภาพรวมและรายด้าน

| ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>ความสำเร็จ |
|------------------------------------------|-----------|------|---------------------|
| 1.ด้านการเงิน                            | 4.01      | 0.46 | สูง                 |
| 2.ด้านลูกค้า                             | 3.87      | 0.50 | สูง                 |
| 3.ด้านการดำเนินการภายใน                  | 4.18      | 0.48 | สูง                 |
| 4.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา                | 4.11      | 0.46 | สูง                 |
| รวม                                      | 4.04      | 0.40 | สูง                 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศักยภาพด้านที่มีระดับความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสูงสุด คือ ด้านการ

ดำเนินการภายใน ( $\bar{X}$  = 4.18) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ( $\bar{X}$  = 4.11), ด้านการเงิน ( $\bar{X}$  = 4.01) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลูกค้า ( $\bar{X}$  = 3.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจำแนกตามเพศ

| ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน | เพศ           |      |               |      | t      | P     |
|------------------------------------------|---------------|------|---------------|------|--------|-------|
|                                          | ชาย (n = 173) |      | หญิง (n= 190) |      |        |       |
|                                          | $\bar{x}$     | S.D. | $\bar{x}$     | S.D. |        |       |
| 1.ด้านการเงิน                            | 4.05          | 0.49 | 4.00          | 0.46 | 0.493  | 0.622 |
| 2.ด้านลูกค้า                             | 3.83          | 0.44 | 3.87          | 0.51 | -0.433 | 0.665 |
| 3.ด้านการดำเนินการภายใน                  | 4.14          | 0.48 | 4.19          | 0.48 | -0.429 | 0.668 |
| 4.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา                | 4.12          | 0.39 | 4.11          | 0.47 | 0.022  | 0.982 |

#### 4 การทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 3 พบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ รายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ )

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการจำแนกตามอายุ

| ศักยภาพการบริหารจัดการ<br>กลุ่มวิสาหกิจชุมชน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS    | F     | P     |
|----------------------------------------------|----------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| 1.ด้านการเงิน                                | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 0.626  | 0.157 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 51.614 | 0.212 | 0.740 | 0.565 |
|                                              | รวม                  | 248 | 52.241 |       |       |       |
| 2.ด้านลูกค้า                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 1.963  | 0.491 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 60.913 | 0.250 | 1.966 | 0.100 |
|                                              | รวม                  | 248 | 62.877 |       |       |       |
| 3.ด้านการดำเนินการภายใน                      | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 0.715  | 0.179 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 56.971 | 0.233 | 0.765 | 0.549 |
|                                              | รวม                  | 248 | 57.686 |       |       |       |
| 4.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา                    | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 1.243  | 0.311 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 51.439 | 0.212 | 1.466 | 0.213 |
|                                              | รวม                  | 248 | 52.982 |       |       |       |
| รวม                                          | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 0.891  | 0.223 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 38.329 | 0.157 | 1.418 | 0.228 |
|                                              | รวม                  | 248 | 39.220 |       |       |       |

จากตารางที่ 4 พบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรีจำแนกตามอายุโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ )

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการจำแนกตามรายได้/ปี

| ศักยภาพการบริหารจัดการ<br>กลุ่มวิสาหกิจชุมชน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS    | F     | P     |
|----------------------------------------------|----------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| 1.ด้านการเงิน                                | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 3.976  | 0.994 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 48.265 | 0.198 | 5.026 | 0.001 |
|                                              | รวม                  | 248 | 52.241 |       |       |       |
| 2.ด้านลูกค้า                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 4.490  | 1.123 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 58.386 | 0.239 | 4.691 | 0.001 |
|                                              | รวม                  | 248 | 62.877 |       |       |       |
| 3.ด้านการดำเนินการภายใน                      | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 5.858  | 1.464 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 51.828 | 0.212 | 6.894 | 0.000 |
|                                              | รวม                  | 248 | 57.686 |       |       |       |
| 4.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา                    | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 3.814  | 0.953 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 49.169 | 0.202 | 4.731 | 0.001 |
|                                              | รวม                  | 248 | 52.982 |       |       |       |
| รวม                                          | ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 3.984  | 0.996 |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 244 | 35.236 | 0.144 | 6.897 | 0.000 |
|                                              | รวม                  | 248 | 39.220 |       |       |       |

จากตารางที่ 5 พบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามรายได้/ปี โดย

ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ )

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการจำแนกตามอาชีพ

| ศักยภาพการบริหารจัดการ<br>กลุ่มวิสาหกิจชุมชน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS    | F     | P     |
|----------------------------------------------|----------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| 1.ด้านการเงิน                                | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 0.683  |       |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 245 | 51.558 | 1.082 | 0.357 | 1.082 |
|                                              | รวม                  | 248 | 52.241 |       |       |       |
| 2.ด้านลูกค้า                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 1.818  |       |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 245 | 61.059 | 2.431 | 0.066 | 2.431 |
|                                              | รวม                  | 248 | 62.877 |       |       |       |
| 3.ด้านการดำเนินการภายใน                      | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 0.647  |       |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 245 | 57.039 | 0.926 | 0.429 | 0.926 |
|                                              | รวม                  | 248 | 57.686 |       |       |       |
| 4.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา                    | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 0.865  |       |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 245 | 52.118 | 1.355 | 0.257 | 1.355 |
|                                              | รวม                  | 248 | 52.982 |       |       |       |
| รวม                                          | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 0.895  |       |       |       |
|                                              | ภายในกลุ่ม           | 248 | 38.325 | 1.907 | 0.129 | 1.907 |
|                                              | รวม                  | 248 | 39.220 |       |       |       |

จากตารางที่ 6 พบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอาชีพ โดย

ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ )

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการ

| ตัวแปร                                   | Sig  | <i>r</i> |
|------------------------------------------|------|----------|
| การบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการ | .000 | .650     |

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

เป็นไปในทางบวกระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p \leq 0.05$ )

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการทั้ง 7 ด้าน กับศักยภาพการบริหารจัดการ

| ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ | ศักยภาพการบริหารจัดการ |            |                       |                         |
|---------------------------|------------------------|------------|-----------------------|-------------------------|
|                           | ด้านการเงิน            | ด้านลูกค้า | ด้านการดำเนินการภายใน | ด้านการเรียนรู้และพัฒนา |
| ด้านการวางแผน             | .454*                  | .553*      | .586*                 | .544*                   |
| ด้านการจัดการองค์การ      | .418*                  | .584*      | .665*                 | .587*                   |
| ด้านการจัดคนเข้างาน       | .484*                  | .625*      | .636*                 | .593*                   |
| ด้านอำนาจการหรือสั่งการ   | .482*                  | .518*      | .545*                 | .481*                   |
| ด้านการประสานงาน          | .462*                  | .559*      | .578*                 | .508*                   |
| ด้านรายงาน                | .495*                  | .639*      | .612*                 | .602*                   |
| ด้านงบประมาณ              | .542*                  | .576*      | .567*                 | .521*                   |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่  $p \leq 0.05$ 

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพ การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p \leq .05$

### สรุปและอภิปรายผล

1.ตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 7 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านอำนาจการหรือสั่งการเป็นด้านที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เน้นการทำงานที่มีความสามัคคีเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน เน้นการมีส่วนร่วม เชื้อพันกัน ทำกิจกรรมมีความคล่องตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมะเกษตริณ (2555)

2.ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ทั้ง 4 ด้าน ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคือด้านการดำเนินการภายใน อยู่ในระดับสูงสุดทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มส่วนใหญ่จะใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตอย่างคุ้มค่า และนำมาพัฒนาให้เกิดสินค้ารูปแบบใหม่ ๆ อยู่

ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัย ศรีคำ (2550)

3.การเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล พบว่า จำแนกตามเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามรายได้/ปี ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินการภายในและด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกิดสินธุ์ชัย (2550)

4.ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารจัดการกับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับ ( $r=.418$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินสาร (2558)

**ข้อเสนอแนะ****1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

1.1 กลุ่มวิสาหกิจชุมชน สามารถจ่ายเงินได้อย่างเต็มที่กับผลิตภัณฑ์ที่สนใจ ดังนั้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ควรคิดรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผลิตภัณฑ์เน้นที่คุณภาพ เพื่อรักษาลูกค้าให้กลับมาซื้อผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนซ้ำอีก

1.2 ประธานกลุ่มควรมีการแบ่งงานให้สมาชิกอย่างชัดเจนตามความสามารถและความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการเสียหาย

1.3 กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ควรหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มากขึ้น

**2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน เช่นสภาพทางสังคม การรับรู้ข่าวสาร การสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ตั้งขึ้นมาใหม่

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าว่าลูกค้าชอบสินค้ารูปแบบไหน ประเภทอะไร

**References**

- Chinnasarn, Phannapa. (2558). **The study of the Relationship Between Management Factors and the Management Potential of Community Enterprise Groups in Buayai District, Nakhonratchasima Province.** M.B.A. thesis. Nakhonratchasima Rajabhat University
- Kerdsinchai, Sumana. (2550). **Participation of Community Enterprise members in Community Enterprise operation in Pathum Thani Province.** Master of Art Thesis Social Sciences for Development College. Chandrakasem Rajabhat University.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970), **Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement.** 80, 607-610.
- Numchaikha, Wantanee. (2550). **Study and Research to increase the management potential of OTOP products in Community Enterprise in Thanyaburi District Pathum Thani Province.** Bangkok : Department of Art, Design and Technology Faculty of Art Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Somakettrin, Chakkaphan. (2555). **Guidelines for the potential development in Community Enterprise Groups Management at Sisaket Province.**



## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร

เอกสิทธิ์ สนามทอง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จขององค์กร

---

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่อยู่: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น 9 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240.

Email: karn\_sa@hotmail.com

## Human Resource Development: Approaches to Organization Success

Ekkasit Sanamthong<sup>1</sup>

### Abstract

Main approaches of human resource development can be summarized as follows: individual development, career development, organizational development, and performance management. Human resource development process consists of the analysis of the needs for human resource development, the design of methodology(ies) and selection of appropriate tool(s) to be utilized in human resource development, implementation of human resource development plan(s), and assessing and evaluation of human resource development plan(s). The appropriate development of the individual persons to optimize their potentials could be done by improving knowledge base, creating an understanding, improving skills, creating positive attitude and changing of behavior, all of which being critical drivers to elevate the organization to sustainable growth and success.

**Key words:** Human resource development, organization success

---

<sup>1</sup>Lecturer, Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

Address: Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University ,Huamark, Bangkok, Ramkhamhaeng Rd., Bangkok 10240

Email.: karn\_sa@hotmail.com

## บทนำ

ตั้งแต่อดีตไม่ว่าชนชาติใด วิถีชีวิตแบบใด หรือวัฒนธรรมแบบใด กิจกรรมต่างๆ ล้วนเกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้นที่พยายามสรรสร้างให้เกิดขึ้นตามความคิด และความปรารถนาของแต่ละคน โดยการนำแรงงานมนุษย์มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น ทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ สร้างที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งในอดีตนั้นจากต่างคนต่างทำก็กลายมาเป็นรวมกลุ่มกันทำงานเกิดเป็นความสำเร็จที่รวดเร็ว เพื่อความอยู่รอดของตน และกลุ่มเป็นสำคัญ โดยที่มีการทำงานเป็นกลุ่มนั้นทำให้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะประกอบด้วยคนหลายๆ คนที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอันเดียวกันจึงทำให้เกิดเป็นสังคมหรือกลุ่มขนาดใหญ่ซึ่งประเด็นของการรวมกลุ่มเป็นองค์การนั้นก่อให้เกิดกระบวนการดำเนินการที่มีความสลับซับซ้อนขึ้นมาตามลำดับ ดังนั้นองค์การที่เป็นการรวมตัวของกลุ่มของบุคคลที่มาทำงานร่วมกันด้วยโครงสร้างองค์การและการประสานงาน เป็นหลักการที่มีความชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเดียวกันคือเพื่อความสำเร็จขององค์การตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ (Griffin, 1999) ซึ่งจะต้องใช้ทรัพยากรภายในจากสภาพแวดล้อมขององค์การที่ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และหลักการบริหาร (Management) หรือเรียกกันว่า 6M's ซึ่งหลักการบริหาร (Management) นี้คือ กระบวนการของหน้าที่ที่จะกำหนดทิศทางการใช้ทรัพยากรทั้งหลายให้เกิดมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) นี้เป็น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเฉลียว

ฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) นั้นหมายถึง การตัดสินใจใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และสามารถปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป (Griffin, 1999) จะเห็นได้ว่าความสำเร็จขององค์การนั้นคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่านักการบริหารคงต้องใช้หลักการ 6M's ที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาเป็นหลักการในการใช้บริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์การ โดยประการสำคัญของ 6M's ที่มีความจำเป็นต้องใช้เทคนิคและศิลปะในการบริหารคือ คน (Man) หรือที่เรียกกันว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ในองค์การเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์นี้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ขององค์การไม่ว่าจะเป็น การผลิต การจัดการวัตถุดิบ (Material) การบริหารงบประมาณ (Money) การควบคุมดูแลเครื่องมือ (Method) และเครื่องใช้ต่างๆ (Machine) รวมถึงหลักการบริหารจัดการ (Management) ในองค์การ เป็นต้นล้วนต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์มาเป็นตัวดำเนินการขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

ดังนั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะกล่าวได้ว่าทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการองค์การที่ดี ซึ่งองค์การจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้กับองค์การได้อย่างเป็นระบบนั่นเอง

### วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า HRD. นั้นถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกประเทศให้ความสำคัญและมีจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ความพร้อมทางแข่งขันกับทุกประเทศได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบทางธุรกิจซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงในประชาคมโลก (รั้วมงคล, 2555) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร รวมทั้งสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร จึงจะขอสรุปแนวคิดในเรื่องนี้เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ ดังนี้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
3. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร
4. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร
5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

6. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น

8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

9. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

11. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

ซึ่งจากแนวคิดที่ได้เสนอไปนี้สามารถสรุปเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ ดังนี้

1. เพื่อการสร้างความรู้ (Knowledge)
2. เพื่อสร้างความเข้าใจ (Understanding)
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะ (Skill)
4. เพื่อเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude)
5. เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี (Behavior)

ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์สำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะส่งผลให้บุคลากรเกิดศักยภาพและมีสมรรถนะที่สูงขึ้นซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะต่างๆ และความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป

### แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ (HRD) ในอดีตถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)” ต่อมานักวิชาการได้ให้ความสนใจและศึกษาถึงแนวทางวิธีคิดและวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยให้ความเห็นว่ากิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร คือ กระบวนการของ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรครั้งแรกโดย Leonard Nadler ในปี 1970 ซึ่งได้นิยามความหมายแรกไว้ว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เป็นการกำหนดวิธีการและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (พุทธิกาญจน์, 2559) และในปี 1971 นักวิชาการชื่อ Goulet ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายสูงสุด ด้วยการเข้าถึงใน 3 ลักษณะ คือ (1) ครอบครองสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (2) ความรู้สึกเข้าถึงตัวตนอย่างแท้จริง และ (3) เข้าถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (Weinberger, 1998) ต่อมาปี 1976 นักวิชาการชื่อ Craig ได้ให้ความหมายว่าเป็นกิจกรรมซึ่งเน้น

ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ตลอดชีวิต (Weinberger, 1998) และจากนั้นได้มีนักวิชาการด้านการศึกษาด้านบริหารธุรกิจได้ศึกษาแนวคิดในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องมากมาย ตามที่จะได้รวบรวมและเสนอให้ศึกษา ซึ่งความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มแนวคิด ดังนี้

#### แนวคิดกลุ่มที่ 1 ได้ให้คำนิยามไว้ว่า

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้ บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานซึ่ง Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นได้นั้น ตามแนวคิดของกลุ่มที่ 1 จึงได้เสนอว่าแนวทางการที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรเกิดศักยภาพสูงตามที่ต้องการนั้นประกอบด้วย 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม(Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับ อวระกุล (2540) ที่ได้เสนอไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มากขึ้น แต่การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน

เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการ  
แข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็น  
กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความ  
พร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรใน  
อนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่  
แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็น  
การเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงาน  
ปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อ  
การเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงาน  
ในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็น  
กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ  
ประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการ  
ช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการ  
เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและ  
จุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร  
ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ได้  
แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิด  
เห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้  
แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่  
ภายในออกมา

**แนวคิดกลุ่มที่ 2** Jerry W.Gilley,  
Steven A. Eggland and Ann Maycunich  
Gilley (2002) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำกิจกรรมต่างๆ  
ที่มีการกำหนดรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการ  
เพิ่มเติมศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ  
ทัศนคติ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้  
ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วนและ 1 การ  
บริหาร คือ

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual  
Development – ID.) คือ กิจกรรมที่มุ่งเน้นใน  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคลเพื่อ

พัฒนาศักยภาพต่างๆ ของบุคลากรในองค์กรทั้ง  
ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ  
และทัศนคติรวมถึงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน  
ทางบวกแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร และได้ให้  
นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจก  
บุคคลในระดับองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรม  
สำคัญๆ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา  
และการพัฒนา โดยกิจกรรม 3 ลักษณะซึ่ง  
พิจารณาตามระยะเวลาที่เหมาะสม ตาม  
รายละเอียดดังนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training) เป็น  
กิจกรรมการอบรม 2 ลักษณะ คือ 1) การ  
ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On The Job  
Training – OJT.) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์รายบุคคลด้วยการฝึกปฏิบัติจริง  
จากสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติใน  
ลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นลักษณะกลุ่มเล็กๆ ใน  
การปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง  
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานนี้จะออกแบบการ  
พัฒนารายบุคคลเพื่อเน้นประสิทธิภาพการ  
ทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน  
ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย  
ตนเอง อีกทั้งองค์กรในปัจจุบันมักจะใช้  
เครื่องมือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานใน  
ลักษณะการสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนความรู้  
เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มาก  
ที่สุด และ 2) การฝึกอบรมโดยไม่ได้อยู่หน้างาน  
(Off – the – Job Training – Off-JT.) เป็น  
กระบวนการพัฒนารายบุคคลเพื่อการเรียนรู้ของ  
บุคลากรผ่านการฝึกอบรมในแบบห้องเรียน และ  
ศึกษา ค้นคว้า ดูงาน จากแหล่งข้อมูลหรือแหล่ง  
ความรู้ต่างๆ เป็นต้น

1.2 การศึกษา (Education) เป็น  
กิจกรรมระยะยาวซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการ

เรียนรู้ ความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ โดยตรงแก่บุคลากรขององค์กร การศึกษาจึงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร

### 1.3 การพัฒนา (Development)

เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ โดยเครื่องมือทางการพัฒนาตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามศักยภาพของบุคลากรตามที่ต้องการ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การบริหารเวลา การบริหารความขัดแย้ง การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development – CD.) คือ กิจกรรมการกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม โดยการกำหนดการวางแผนอาชีพ (Career planning) รวมทั้งดำเนินการจัดการอาชีพ (Career management) เพื่อดำเนินการกำหนดสายความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) การพัฒนาและสร้างเสริมทักษะ ประสบการณ์ และศักยภาพ เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพที่ได้วางไว้เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตงานสำหรับเป้าหมายของบุคลากรเองควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development – OD.) คือ กิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การตามวัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน 2 ลักษณะ คือ 1) เพื่อกำหนดการตามเป้าหมายขององค์การใหม่ และ 2) เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการกำหนดแผนการดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อการวินิจฉัยองค์กรใน 3 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านระบบ และ 3) ด้านบรรยากาศองค์กร เพื่อการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นระบบให้มากที่สุด

4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management – PM.) คือ การกำหนดกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายเพื่อพิจารณาผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกัน อันเป็นผลจากความเชื่อมโยงของเป้าหมายและมาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้

แนวคิดกลุ่มที่ 3 ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization – LO.) ได้นั้นจะต้องดำเนินการเป็นแบบการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ระดับ คือ



1. ระดับบุคคล (Individual)
2. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
3. ระดับระบบโดยรวม (The system)

ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) เรียนรู้จากอดีต คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเน้นที่จะศึกษาข้อมูลในอดีตเพื่อเป็นฐานความรู้ 2) เรียนรู้จากปัจจุบัน คือ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และ 3) เรียนรู้จากอนาคต คือ การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กล่าวโดยสรุปจากทั้ง 3 กลุ่มแนวคิดจะพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ในองค์กรนั้นจะมุ่งเน้นและมีเป้าประสงค์หลัก ๆ 4 ประการ แบ่งเป็นการพัฒนา 3 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การกับ 1 การบริหาร คือ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้เสนอในรายละเอียดแต่ละส่วนต่อไป

#### การพัฒนารายบุคคล

เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะใหม่ๆ ให้กับพนักงานในองค์กร และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานอันเป็นผลทำให้เกิดการขยายความสามารถในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงที่มีความสัมพันธ์กับงานที่พนักงานปฏิบัติในปัจจุบัน การพัฒนาระดับบุคคลสามารถดำเนินการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสอนงานให้กับพนักงาน หรือจัดให้มีการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน หรือกำหนดให้มีการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) เป็นต้น โดย

กระบวนการพัฒนารายบุคคลนี้นิยมใช้กิจกรรมสำคัญ 3 ลักษณะ ดังนี้ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษา และ (3) การพัฒนา เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคล

#### การพัฒนาอาชีพ

เป็นการมุ่งเน้นหรือระบุถึงสิ่งที่เป็นความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ กิจกรรม และความจำเป็นต่างๆ ของพนักงานในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาอาชีพยังรวมถึงกิจกรรมระดับบุคคลและองค์กรอีกด้วย โดยกิจกรรมระดับบุคคลประกอบด้วย การวางแผนอาชีพ การตระหนักในอาชีพ และการใช้ประโยชน์จากแหล่งอาชีพ เป็นต้น และกิจกรรมระดับองค์กรประกอบด้วย ระบบตำแหน่งงาน การตรวจสอบระบบ การพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน การให้คำปรึกษา การจัดเตรียมการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพนั้นเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและกลุ่มทีมผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านกิจกรรมสำคัญดังนี้ (1) การวางแผนอาชีพ (2) การจัดการอาชีพ โดยใช้วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละคนต่อไป

#### การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นจะดำเนินการได้ใน 2 วาระหลัก คือ (1) เป็นวาระแห่งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และ (2) เป็นวาระที่จะพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์การนั้นเป็นการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีแนวทางใหม่ๆ และการหาแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อ



ปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน แนวทางดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง พันธกิจ นโยบาย กระบวนการจัดการ แนวทางการปฏิบัติงาน กลยุทธ์และภาวะผู้นำ ตามขั้นตอนในการพัฒนาองค์การ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การจัดตั้งทีมงานพัฒนาองค์การ (2) การวินิจฉัยองค์การ (3) การวางแผนในการพัฒนาองค์การ (4) การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์การ และ (5) การประเมินการพัฒนาองค์การ ซึ่งการพัฒนาองค์การทั้งระบบนี้จะทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านระบบ และด้านบรรยากาศองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การในภาพรวมทั้งระบบต่อไป

### การบริหารผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกำหนดกิจกรรมที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะใช้กิจกรรมที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) การวางแผนการดำเนินงาน (2) การบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และ (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่ละกิจกรรมล้วนมีความสำคัญต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่สำคัญที่สุดและถือเป็นเป้าหมายของการบริหารและพัฒนา

ผลการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นการดำเนินงานเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาบริหารปรับปรุงและพัฒนาต่อเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นซึ่งเน้นที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และส่งผลต่อการพัฒนางานอาชีพและพัฒนาองค์การต่อไป

จากแนวคิดที่ได้เสนอแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 กลุ่มแนวคิดพบว่ามีความสอดคล้องกันนั้นในแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตั้งแต่ (1) การพัฒนารายบุคคลที่ใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (2) การพัฒนาสายอาชีพ ที่ใช้วิธีการวางแผนอาชีพ การจัดการอาชีพ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดศักยภาพสูงเพื่อความเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป รวมถึง (3) การพัฒนาองค์กรที่เปลี่ยนแปลงปรับปรุงแนวทางสำคัญๆ 3 ส่วนหลัก คือ ทรัพยากรมนุษย์ ระบบ และบรรยากาศองค์การ ซึ่งทั้งหมดจะต้องใช้กระบวนการและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาที่ตัวบุคคลเพื่อให้ไปพัฒนาระบบและบรรยากาศองค์การต่อไป และลำดับท้ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ (4) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่องค์การจะนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาแผนพัฒนารายบุคคลที่มีคุณภาพสูงสำหรับทุกคนในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการสอนงานและสร้างโอกาสในการสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมต่อไป

### กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกกิจกรรมที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้นนั้นจะต้อง

ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ (วงศ์ทองดี, 2556) โดยรูปแบบกิจกรรมจะกำหนดผ่านแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นซึ่ง Delahaye (2005) ได้เสนอแนวทางของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอนนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) เกิดทักษะ (Skill) มีทัศนคติที่ดี (Attitude) และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ที่ดีได้นั้น นอกจากจะดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนดังกล่าว การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจนเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมได้ตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพและและการพัฒนาองค์การต่อไป

เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กันในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาที่องค์กรได้กำหนดขึ้น ดังนั้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติที่ดีให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งเครื่องมือของการพัฒนาที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังนี้

1. การบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) วิธีการนี้เป็นการใช้วิทยากรเป็นสื่อในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ แนวคิด วิธีการ หลักการต่างๆ รวมถึงประสบการณ์ในหัวข้อ และประเด็นการอบรมในครั้งนั้นมายังผู้เข้ารับการอบรม และใช้เอกสารประกอบการบรรยายมาประกอบเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ อบรมความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่างๆ ซึ่งการถ่ายทอด เนื้อหา นั้น กระทำผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งการอบรมรูปแบบนี้มีข้อเสียอยู่ตรงที่ว่า ผู้เรียนรู้บางท่านอาจติดขัดเพราะไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ใช้เรื่องราวเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต มาเป็นแบบคิดในการวิเคราะห์ แกไขสถานการณ์ต่างๆ ฝึกการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดของเวลา

และข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผู้รับการอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นปัญหาต่างๆ และตัดสินใจในแนวทางที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี

4. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกให้ผู้รับการอบรมได้แสดงบทบาทจำลองตามเรื่องราวที่กำหนดขึ้นในประเด็นที่สื่อถึงวัตถุประสงค์ของการอบรมและพัฒนาในครั้งนั้น เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการต่างๆ ตามบทบาทที่ถูกกำหนดขึ้น กระบวนการนี้สามารถให้ผู้ชมพิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมด้วยภายหลังการแสดงบทบาทจำลองสิ้นสุดลงได้

5. การเรียนรู้ด้วยเกมบริหาร (Business , Management Games) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมโดยกำหนดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้นให้เกิดตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในเกมการแข่งขัน ผู้รับการอบรมจะต้องฝึกคิด ทดลอง ดำเนินการ แก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงฝึกทักษะการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และฝึกกระบวนการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่มอีกด้วย

6. การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดทักษะต่างๆ รวมถึงเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ๆ ด้วยกระบวนการของกิจกรรมนันทนาการ ประกอบด้วย กิจกรรมการร้องเพลงสื่อความหมาย การประกอบท่าทางที่เหมาะสม เกมการเคลื่อนไหวต่างๆ โดยวิทยากรจะคอยสอดแทรกแนวคิดต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้กิจกรรมนันทนาการจะสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างกันทำให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรงใจกันในการทำงานได้

7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นวิธีการหนึ่งที่สอดแทรกไปในการบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติการ โดยนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับฟังมาปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้ที่วิทยากรได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่ให้คิดวิเคราะห์ สร้างและนำเสนอ หรืออาจเป็นกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม Work Rally ที่เป็นฐานกิจกรรมที่ประยุกต์มาจากแนวคิดต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนานั้นได้

8. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training) เป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้ฝึกฝนบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในระดับปฏิบัติการ เพื่อต้องการให้บุคลากรใหม่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานที่องค์กรมอบหมาย ด้วยกระบวนการสอนงานและให้บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริงโดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคลากรใหม่เกิดความมั่นใจ มีความคุ้นเคย และสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด คงเป็นแค่วิธีการส่วนมากที่นักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นิยมใช้กันในปัจจุบัน ซึ่งเชื่อว่ายังคงมีอีกหลากหลายวิธีการที่นักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะนำมาเป็นวิธีการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงทักษะต่างๆ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละองค์กรที่จะนำวิธีการต่างๆ เหล่านี้ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

ส่งผลต่อการพัฒนางานจนสามารถเติบโตในสายงานได้ และสะท้อนถึงความแข็งแกร่งทางการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กรที่มีความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณากำหนดเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ที่องค์กรได้กำหนดขึ้นจากการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ซึ่งแนวทางการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานได้จริงและเป็นรูปธรรมนั้น จึงขอเสนอแนะทางเชิงปฏิบัติการเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการที่แท้จริง
2. ด้านการใช้สื่อในการเรียนรู้ การสอน การอบรม ควรจัดสื่อและเครื่องมือต่างๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการอบรม
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ การสอน การอบรม ควรจัดให้มีกิจกรรมนำการเรียนรู้ในทุกๆ หัวข้อเพื่อสร้างความน่าสนใจในเนื้อหาต่างๆ
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศในการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร

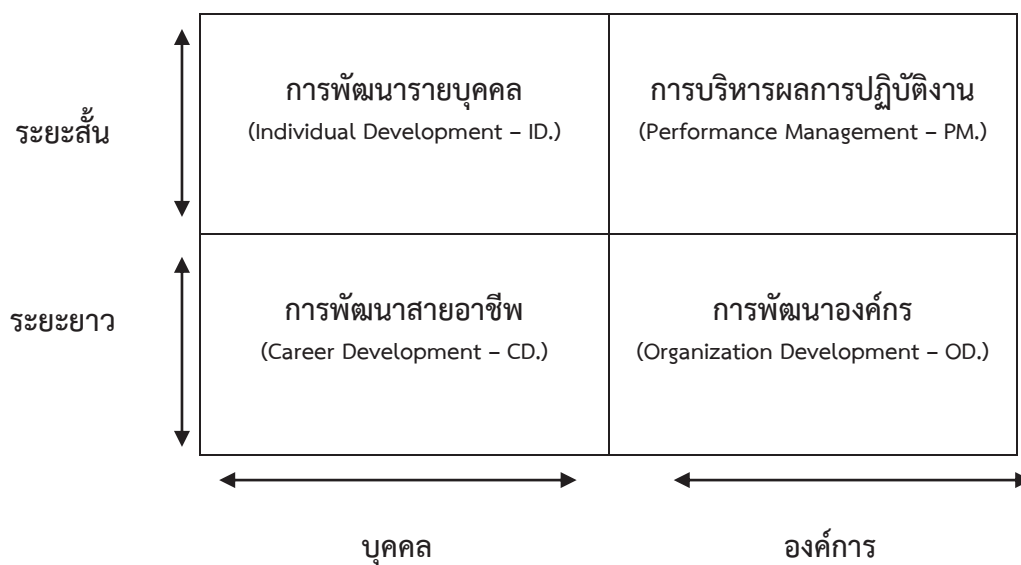
ดังนั้น จากข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น จำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบและมีการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีสื่อมาใช้ในการประกอบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความน่าสนใจในเนื้อหา มีการจัดกิจกรรมนำการเรียนรู้เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแบบองค์รวม กล่าวคือเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนนั่นเอง

### สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิวัฒนาการยาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้บุคลากรมีศักยภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจากคำกล่าวที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลก” คำกล่าวนี้แสดงให้เห็นถึงความหมายเชิงลึกที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” คือ สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์สินขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development – HRD.) จึงเป็นรูปแบบที่ทำให้มนุษย์เจริญงอกงาม มีสมรรถนะและศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทัศนคติและมีพฤติกรรมการทำงานที่

เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยมีกิจกรรมหลัก ๆ 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การพัฒนาองค์กร และ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Jerry W.Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley (2002) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development – HRD.) ทั้ง 4 แนวทางสำคัญโดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนารายบุคคลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น การพัฒนาอาชีพที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ระยะยาวที่ตัวบุคคล การบริหารผล

การปฏิบัติงานเน้นที่องค์การแต่มุ่งผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น และการพัฒนาองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ระยะยาว ตามภาพประกอบที่ 1 ที่แสดงแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบนั้นจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำงานที่ดี ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 1 ภาพแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร  
ที่มา Jerry W.Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley (2002)

## References

- Arwakul, Vijit. (2540). **Training**. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Delahaye. (2005). **Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management**. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Fukijkan, Chotechawal. (2559). **Human Resource Development**. Bangkok: Se-Education Public Company Limited.
- Griffin, R. W. (1997). **Management**. 5th ed. Houghton: Mifflin.
- (1999). **Management**. 6th ed. Boston: Houghton Griffin.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steven A. and Ann Gilley, Maycunich. (2002). **Principles of Human Resource Development**. (2nd ed.). Reading, MA.:Perseus.
- Nadler, Leonard, and Wiggs, Garland D.. (1989). **Managing Human Resource Development**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Riwmongkol, Teeradej. (2555). **Human Resource Development**. Bangkok: Ramkhamhaeng University Printing House.
- Wongthongdee, Sirapassorn. (2558). **Human Resource Development**. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Weinberger, L.A. (1998). **Commonly Held Theories of Human Resource Development**. Human Resource Development Inter-national.

## มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

ประสาน บุญโสภณ<sup>1</sup>

พวงผกา บุญโสภณ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล ผลการวิจัยพบว่า การเกิดขึ้นของสภาองค์กรชุมชนตำบลในตำบลและเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย ทำให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านการวางแผนของท้องถิ่นและการสะท้อนปัญหาของโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐและท้องถิ่นในการดำเนินงานในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของชุมชนและประชาชนตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดไว้ ทำให้เกิดการสานพลังในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครองท้องถิ่น และสภาองค์กรชุมชนตำบล อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ยังมีข้อบกพร่องบางประการในมาตรา 6 มาตรา 7 (2) มาตรา 21 (6) มาตรา 22 วรรคสอง และมาตรา 29 ซึ่งควรได้รับการแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และสมควรตราพระราชบัญญัติใหม่ออกมาฉบับหนึ่ง เรียกว่า “พระราชบัญญัติว่าด้วยชุมชนเข้มแข็ง พ.ศ. ....” มีหลักการให้องค์กรทั้งสามฝ่ายในตำบล/เขตพื้นที่ ซึ่งได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครองท้องถิ่น และสภาองค์กรชุมชนตำบล ร่วมกันจัดให้มี “พื้นที่กลางของการพัฒนาตำบล” ขึ้นในทุกตำบล/เขตพื้นที่

**คำสำคัญ:** การส่งเสริมประสิทธิภาพ, สภาองค์กรชุมชนตำบล

---

<sup>1</sup>รองศาสตราจารย์ และผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่ : 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร.02-320-2777

E-mail: Prasarn.boon@kbu.ac.th

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่ : 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร.02-320-2777

E-mail: Puangpaka.boon@kbu.ac.th



## Legal Measures for Efficiency Enhancement of the Sub-District Community Organization Councils

Prasarn Boonsobhak<sup>1</sup>  
Puangpaka Boonsobhak<sup>2</sup>

### Abstract

The main objective of this research was to analyze and suggest guidelines for the improvement of legal measures to enhance the efficiency of the Sub-District Community Organization Councils. It was revealed that the emergence of the Sub-District Community Organization Councils in various sub-districts and other administrative areas of Thailand has promoted public participation on local development in all groups of people. The participation included local planning, problem reflection, and protection of community and individual rights as certified and protected by the Constitution of the Kingdom of Thailand. As a result, a consolidated strength was established among the local administration, local government (Sub-District Chief/ Village Headman) and Sub-District Community Organization Councils for solving problems. However, it was found that there were some weak points in Sections 6, 7 (2), 21 (6), 22 Paragraph 2 and 29 of the Community Organizations Councils Act B.E. 2551. Therefore, it is advisable that these sections should be amended and a new legislation entitled: “Resilient Community Act B.E.....” should be enacted. The main principle of this new legislation is to set up a “Sub-District Development Centre” in each sub-district/ administrative area comprising all three local organizations: local administration, local government, and Sub-district Community Organization Council. This centre will be the “Central Forum” of people and organizations in every sub-district/administrative area.

**Key words:** Efficiency enhancement, Sub-District Community Organizations Council

---

<sup>1</sup>Associate Professor, Director of Master of Laws Program, Faculty of Law, Kasem Bundit University.

1761 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250. Tel.02-320-2777

e-mail: Prasarn.boo@kbu.ac.th

<sup>2</sup>Associate Professor in Master of Laws Program, Faculty of Law, Kasem Bundit University.

1761 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250. Tel.02-320-2777

E-mail: Puangpaka.boo@kbu.ac.th



## บทนำ

นับตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นวันเริ่มใช้บังคับพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 (พ.ร.บ. สภาองค์กรชุมชน, 2551) จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2562) เป็นเวลา 11 ปีเศษ ได้มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลขึ้นจำนวน 6,594 สภา ในตำบลและเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทยซึ่งมีทั้งหมด 7,825 ตำบล/เขตพื้นที่ อย่างไรก็ตามจากการประเมินโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าในห้วงระยะเวลา 11 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันถึงแม้มีสภาองค์กรชุมชนตำบลเกิดเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ซึ่งได้ก่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาที่ภาคประชาชนสามารถเข้าร่วมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศได้ แต่ปรากฏการณ์ที่รับรู้ได้ คือ สภาองค์กรชุมชนตำบลส่วนมากยังไม่เข้มแข็ง ยังไม่สามารถดำเนินการกิจต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิผลถึงแม้เป็นที่คาดหวังว่าจะเกิดมีสภาองค์กรชุมชนตำบลเต็มทุกตำบลและเขตพื้นที่ภายในปี พ.ศ. 2562 แต่ในเชิงคุณภาพยังต้องมีการพัฒนาต่อไป (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2560) การศึกษาเพื่อปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งคณะผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องนี้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาประวัติความเป็นมาของสภาองค์กรชุมชนตำบล แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

2. ศึกษาหลักกฎหมายว่าด้วยสภาองค์กรชุมชนและความเกี่ยวข้องกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และแผนปฏิรูปประเทศไทยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง

3. วิเคราะห์และเสนอมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ประกอบกับการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interview) ดำเนินการวิจัยโดยทำการสืบค้นข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการสัมภาษณ์เจาะลึกบุคคล ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ซึ่งได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางนิติศาสตร์ 2 คน เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสภาองค์กรชุมชนตำบลในตำบลและเขตพื้นที่ต่าง ๆ 2 คน และผู้นำชุมชนในพื้นที่ซึ่งทำกิจกรรมเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจากการสืบค้นเอกสารและการสัมภาษณ์เจาะลึกมาวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบประวัติความเป็นมาของสภาองค์กรชุมชนตำบล แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

2. ทราบหลักกฎหมายว่าด้วยสภาองค์กรชุมชนและความเกี่ยวข้องกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และแผนปฏิรูปประเทศไทยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง

3. ได้แนวทางการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

4. สภาองค์กรชุมชนตำบลในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอาจนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเสนอให้แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย เพื่อส่งเสริมกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

### ผลการวิจัย

1. ผลกระทบของการเกิดมีขึ้นของสภาองค์กรชุมชนตำบลที่มีต่อประชาชนในท้องถิ่นและระบบการปกครองของประเทศไทย

1.1 การเกิดมีขึ้นของสภาองค์กรชุมชนตำบลในตำบลและเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ก่อให้เกิดผลดีมาต่อประชาชนในท้องถิ่นและระบบการปกครองของประเทศไทย กล่าวคือทำให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านการวางแผนของท้องถิ่นและการสะท้อนปัญหาของโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐและท้องถิ่นในการดำเนินงานในพื้นที่ เป็นงานที่จะนำมาบูรณาการกับแผนของ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นแผนพัฒนาระดับตำบล เป็นการสะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนให้แก่ อบต. ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในระดับชุมชนได้ เป็นการต่อยอดการพัฒนาในระดับชุมชนและเป็นการสร้างประชาธิปไตยทางตรงในระดับท้องถิ่น เป็นผลดีต่อระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของชุมชนและประชาชนตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดไว้ แต่ประชาชนแต่ละคนไม่มีกำลังพอที่จะดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ การที่กฎหมายสนับสนุนให้ประชาชนรวมกันเป็นกลุ่มหรือองค์กร ทำให้ประชาชนมีกำลังมากขึ้นพอที่จะดำเนินการได้ตามสิทธิที่รัฐธรรมนูญให้ไว้ในเชิงผลลบหรือในด้านข้อติดขัดก็มีบ้างในบางพื้นที่ เนื่องจากข้าราชการในบางพื้นที่ยังถือว่าข้าราชการเป็นใหญ่ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้าน ข้าราชการคิดเองทำเอง อย่างไรก็ตามในภาพรวมทั้งประเทศ กล่าวได้ว่าการเกิดมีขึ้นของสภาองค์กรชุมชนตำบลส่งผลดีมาต่อท้องถิ่นและระบบการปกครองของประเทศ

1.2 ในพื้นที่ตำบลต่าง ๆ นั้น ส่วนมากกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ ในตำบลอยู่แล้ว จึงเข้ามาเป็นสมาชิกของสภาองค์กรชุมชนตำบลกันมากในฐานะตัวแทนของกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ ในตำบล ดังนั้น จึงไม่มีช่องว่างระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในส่วนนายก อบต. หรือนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายการเมืองท้องถิ่นในตำบลนั้น สภาองค์กรชุมชนตำบลมักจะเชิญมาเป็นที่ปรึกษาของสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งอาจให้เกิดการประสานงานและบูรณาการงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลกับองค์การบริหารส่วน

ตำบล หรือเทศบาล แล้วแต่กรณี และเป็นการหนุนเสริมซึ่งกันและกันด้วย สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเสมือนคนทำงานแทนกำนันผู้ใหญ่บ้าน นายก อบต. และนายกเทศมนตรีในหลาย ๆ เรื่องในตำบล เช่น เรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เรื่องป่า น้ำ ดิน เรื่องเหล่านี้มีองค์การภาครัฐรับผิดชอบ แต่ทำงานไม่ได้ผล เพราะเมื่อภาครัฐทำ ก็มุ่งแต่บังคับตามกฎหมาย หลายเรื่องไม่ได้ผล เช่น เรื่องยับยั้งการบุกรุกป่าไม้สุดท้ายก็ชุมชนเป็นผู้ทำ ชุมชนดูแลกันในรูปแบบชุมชน ในที่สุดป่าก็อุดมสมบูรณ์ ดังนั้น ถ้าทำความเข้าใจอย่างถูกต้องแล้ว จะเห็นว่าสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่เป็นภัยคุกคามต่อสถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก อบต. และนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้นำท้องถิ่นเดิม ในภาพรวมทั้งประเทศ ผู้บริหารท้องถิ่น (นายก อบต./นายกเทศมนตรี) และผู้ปกครองท้องถิ่น (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) ที่ไม่เห็นด้วยกับการมีสภาองค์กรชุมชนตำบลและมองว่าสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นภัยคุกคามพวกเขา กลัวเป็นคู่แข่ง มีประมาณ 30% เท่านั้น แต่ส่วนใหญ่ประมาณ 70% เห็นว่าสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่เป็นภัยคุกคามพวกเขา ทำงานร่วมกันได้ (กองสอน, 2562) สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นองค์กรสนับสนุนให้การบริหารท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการสานพลังกันในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันของทั้งสามฝ่าย คือ ท้องถิ่น (นายก อบต./นายกเทศมนตรี) ท้องที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) และท้องทุ่ง (สภาองค์กรชุมชนตำบล) สามฝ่ายนี้ไม่เป็นภัยคุกคามกัน

2. ผลของการที่พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 กำหนดให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือ รวมทั้งอุดหนุนค่าใช้จ่ายแก่สภาองค์กรชุมชนตำบล

พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 22 มาตรา 29 มาตรา 34 และ มาตรา 39 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐรวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือรวมทั้งอุดหนุนค่าใช้จ่ายแก่สภาองค์กรชุมชนตำบล แต่ในทางปฏิบัติมีเพียงสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนตำบล (องค์การมหาชน) เพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้นที่ดำเนินการเรื่องนี้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการส่งเสริมการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล การสนับสนุนงบประมาณสำหรับดำเนินกิจการให้แก่สภาองค์กรชุมชนตำบลต่าง ๆ การเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลต่าง ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ตลอดจนการช่วยประชาสัมพันธ์และถอดองค์ความรู้ของสภาองค์กรชุมชนตำบลที่เป็นรูปธรรมสู่สาธารณะ ฯลฯ

ส่วนการสนับสนุนและส่งเสริมโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐรวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีน้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐตลอดจนองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนมากยังมิได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ดังกล่าว ในปัจจุบันถ้าสภาองค์กรชุมชนตำบลใดทำแผนงานเกี่ยวข้องกับงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐองค์กรใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องก็มาสนับสนุนบ้างเท่านั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐที่สนับสนุนสภาองค์กรชุมชนตำบลในลักษณะนี้มีประมาณ

ครั้งหนึ่งเท่านั้น ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในบางจังหวัดที่ประชุมระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลสามารถทำแผนเสนอองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนในการดำเนินการจัดประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้แก่สภาองค์กรชุมชนตำบลในลักษณะนี้มีเพียงประมาณ 15% ของจำนวนองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งประเทศเท่านั้น (เมืองเฉลิม, 2562)

ปัญหานี้อาจเกิดจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 22 วรรคสอง และมาตรา 29 ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า “อาจให้การอุดหนุนค่าใช้จ่าย” ซึ่งมีความหมายว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐรวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายแก่สภาองค์กรชุมชนตำบลหรือไม่ก็ได้ ในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน จึงปรากฏว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนมากไม่ค่อยให้ความสนใจที่จะให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายแก่สภาองค์กรชุมชนตำบล

3. ผลของการที่แผนปฏิรูปประเทศไทยกำหนดให้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตำบล

3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 257 ถึงมาตรา 261 กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ (รัฐธรรมนูญ, 2560) รัฐบาลไทยจึงได้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศโดยประกาศในราชกิจจา

นุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2561 (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี, 2561) กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน คือ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกฎหมาย ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสังคม ด้านพลังงาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ในส่วนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคมได้ศึกษาและพบว่า ถึงแม้การพัฒนาในระดับชุมชนในประเทศไทยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนยังมีข้อจำกัดเนื่องจากในปัจจุบันชุมชนที่เข้มแข็งยังมีอยู่ในสัดส่วนน้อย ประกอบกับแนวคิดของภาครัฐในการพัฒนายังเป็นลักษณะจากบนลงล่าง (top down) โดยมองชุมชนเป็นผู้ถูกพัฒนา เป็นเหตุให้สิทธิในการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนยังถูกจำกัดและไม่มีกฎหมายใดกำหนดเนื้อหารายละเอียดของสิทธิดังกล่าวไว้ ทั้ง ๆ ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดไว้แล้ว และยังมีปัญหาความขัดแย้งในเรื่องที่ดินระหว่างรัฐกับชุมชนด้วย ซึ่งคาดว่าในปัจจุบันที่ดินของรัฐประเภทต่าง ๆ รวมจำนวนไม่น้อยกว่า 797,848 ไร่ มีประชาชนอยู่อาศัยและทำกินรวมจำนวนมากกว่า 11,919,006 คน นอกจากนี้ทุนของคนในชุมชนยังถือว่าจำกัด โดยคนไทยจำนวนประมาณ 2.2 ล้านคนอยู่ในสถานะเปราะบาง คนไทยร้อยละ 40 ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง ร้อยละ 37 ไม่มีโฉนดที่ดิน ส่วนที่เหลือไม่มีที่ดินเพียงพอในการทำมาหากิน เมื่อ

ปี พ.ศ. 2556 สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ทำการสำรวจ การถือครองที่ดินเพื่อการเกษตร พบว่า พื้นที่ เกษตรกรรมทั้งหมดจำนวนมากกว่า 149.24 ล้านไร่ ร้อยละ 52 เป็นพื้นที่เช่า ร้อยละ 20 ดิน จำนอง และอีก 1.15 แสนไร่ถูกนำไปขายฝากซึ่ง มีความเสี่ยงที่ที่ดินจะหลุดจากมือเกษตรกรไป เป็นของเจ้าหนี้หรือระบบหรือสถาบันการเงินทั้ง ของรัฐและเอกชน หากเกษตรกรไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนด ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่มีบทบาท สนับสนุนชุมชนมีจำนวนมากกว่า 60 หน่วยงาน/ องค์กร แต่ต่างก็มีพันธกิจและตัวชี้วัดของตนเอง และไม่มีบูรณาการการทำงานโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานอย่างแท้จริง (คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านสังคม, 2560)

แผนปฏิรูปประเทศไทยในด้านสังคม เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 นอกจาก กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูประบบสร้างเสริม ชุมชนเข้มแข็งในด้านสิทธิและบทบาทของชุมชน แล้ว ยังกำหนดให้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 และกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาตำบลด้วย กล่าวคือ สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นสภาของประชาชนใน ตำบลมีบทบาทร่วมที่สำคัญกับหน่วยงานของรัฐ และ องค์กรปกครองท้องถิ่น ใน กระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบาย สาธารณะในระดับชุมชนท้องถิ่นและระดับชาติ ทั้งนี้ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ ความรู้ การจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบลและ ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย โดยกำหนด ตัวชี้วัดไว้ว่า มีกฎหมายและแผนพัฒนาระบบ

และโครงสร้างการสนับสนุนสภาองค์กรชุมชน ตำบลภายใน 2 ปี (คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านสังคม, 2560)

3.2 ในปัจจุบันในตำบลต่าง ๆ ของ ประเทศไทย มี 3 เสือในตำบล คือ ท้องถิ่น (นายก อบต./นายกเทศมนตรี) ท้องที่ (กำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน) และท้องทุ่ง (สภาองค์กรชุมชน ตำบล) ถ้าแก้ไขกฎหมายกำหนดให้สภาองค์กร ชุมชนตำบลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตำบล อาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ ซึ่งจากการ สัมภาษณ์เจาะลึกประธานสภาองค์กรชุมชน ตำบลท่านหนึ่งในจังหวัดน่าน ได้ข้อมูลว่า เคย จัดประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลเพื่อเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาตำบล ประธานสภา องค์กรชุมชนตำบลได้เชิญกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ นายก อบต. มาประชุมด้วย ระยะแรกเขาก็มา ต่อมาเขาไม่ได้เป็นพระเอกในที่ประชุม เขาก็ท้วง ว่าทำไมไม่ใช้คำว่า “ประชุมตำบล” ภาค ประชาชนจึงเสนอรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งนี้ จึงเกิดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยชุมชนเข้มแข็ง โดยมีแนวทางการพัฒนาให้มี “พื้นที่กลางของตำบล” ในทุกเรื่อง ทั้งในเรื่อง การพัฒนา การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ยุติธรรมชุมชน และการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งมีข้อดี คือ ช่วยประสานงานการพัฒนาในระดับตำบลให้เป็น หนึ่งเดียวกัน ทุกคนทุกฝ่ายจะมีส่วนร่วมเป็น เจ้าของ “พื้นที่กลางของการพัฒนาตำบล” การ แก้ไขปรับปรุงดังกล่าวจะทำให้เป็นการทำงาน เชิงประสานกัน จะเป็นผลดีมากกว่าผลเสีย แต่ ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามกระบวนการ โดยใช้แนวทางของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยชุมชนเข้มแข็งเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อ พัฒนาไปสู่การตราเป็นพระราชบัญญัติว่าด้วย



ชุมชนเข้มแข็ง (Resilient Community Act) ต่อไป (กองสอน, 2562) “พื้นที่กลางของการพัฒนาตำบล” เป็นศูนย์กลางของการร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาตำบล โดยการประสานพลังกันของ 3 เสือ ในตำบล คือ ท้องถิ่น (นายก อบต./นายกเทศมนตรี) ท้องที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) และท้องทุ่ง (สภาองค์กรชุมชนตำบล) มีใช้ให้ทุกฝ่ายมาร่วมประชุมและทำงานกันในสภาองค์กรชุมชนตำบลเท่านั้น

3.3 ข้อจำกัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลประการหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 7(2) กำหนดข้อจำกัดไม่ให้สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล แต่เปิดโอกาสให้ท้องที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) เป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลได้ เรื่องนี้มีข้อสังเกตว่า ท้องที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ระดับตำบลและหมู่บ้าน ทำงานด้านการปกครอง ไม่มีงบประมาณที่จะสนับสนุนสภาองค์กรชุมชนตำบล แต่เข้ามาเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลได้ ในขณะที่ท้องถิ่น (อบต., เทศบาล, เขตในกรุงเทพมหานคร) มีงบประมาณ แต่เข้ามาเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่ได้ ซึ่งเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของการที่ท้องถิ่น (อบต., เทศบาลหรือเขตในกรุงเทพมหานคร) จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสภาองค์กรชุมชนตำบล และสนับสนุนงบประมาณให้แก่สภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อแก้ไขข้อจำกัดนี้ จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนตำบล พ.ศ. 2551 มาตรา 7 (2) เปิดโอกาสให้ท้องถิ่น (นายก อบต., นายกเทศมนตรี, หรือผู้อำนวยการเขตแล้วแต่กรณี) เข้ามาร่วมเป็นองค์ประกอบในสภาองค์กรชุมชนตำบลได้ด้วย

3.4 บทบัญญัติในพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ที่ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติอีกมาตราหนึ่ง คือ มาตรา 21(6) ซึ่งบัญญัติว่า “ให้สภาองค์กรชุมชนตำบลมีภารกิจดังต่อไปนี้ ..... (6) จัดให้มีเวทีการปรึกษาหารือกันของประชาชนอันเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในทางปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติหลายคนเข้าใจต่างกัน ชาวบ้านส่วนหนึ่งสับสนว่าคำว่า “เวที” กับ “การประชุม” มีความหมายเหมือนกันหรือไม่? บางคนคิดว่าการประชุมของสภาองค์กรชุมชนตำบลก็คือการจัดเวทีการปรึกษาหารือกันของประชาชนนั่นเอง ไม่ต้องจัดเวทีซ้ำซ้อนกับการประชุมของสภาองค์กรชุมชนตำบลขึ้นมาอีก แต่บางคนคิดว่าการประชุมของสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่ใช่การจัดเวที การประชุมก็คือการประชุม ไม่ใช่การจัดเวที เพื่อเป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา 21(6) ต้องมีการจัดเวทีขึ้นมาอีกต่างหาก จึงควรแก้ไขบทบัญญัตินี้ให้ชัดเจน ส่วนถ้อยคำอื่น ๆ ในมาตรา 21 นี้เขียนไว้ครอบคลุมดีแล้ว ภาคประชาชนสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง

4. มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถหรือความคล่องแคล่วขององค์กรในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้า (target) ที่กำหนดไว้ได้ครบถ้วนและเสร็จภายในเวลาที่กำหนด (ประสิทธิภาพรัฐสภ และคณะ, 2541)

พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 นับถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 11 ปีเศษ กฎหมายฉบับนี้มีผลให้เกิดมีสภาองค์กรชุมชน

ตำบลขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย จำนวนมากกว่า 6,500 สภา จากจำนวนตำบล และเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ 7,825 ตำบล/เขตพื้นที่ แต่จากการประเมินโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนตำบล (องค์การมหาชน) ประกอบกับผลการวิจัยเชิงสำรวจของอาจารย์ ภูมิปาณิก อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง ปัญหาและทางออกในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนระดับตำบลในเขตภาคตะวันออก สรุปได้ว่าถึงแม้เป็นที่คาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2562 จะมีสภาองค์กรชุมชนตำบลเกิดขึ้นเต็มทุกตำบลและเขตพื้นที่ของประเทศไทย แต่การดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร สภาองค์กรชุมชนตำบลส่วนมากยังไม่เข้มแข็ง จะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบลต่อไป (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2560 และ ภูมิปาณิก, 2559)

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกบุคคลต่าง ๆ ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทางนิติศาสตร์ (แสงศักดิ์, 2561; ภักดิธนากุล, 2562) เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสภาองค์กรชุมชนตำบลในพื้นที่ตำบลและเขตพื้นที่ต่าง ๆ (ภาณุสุวรรณ, 2562; เมืองเฉลิม, 2562) และผู้นำชุมชนในพื้นที่ซึ่งทำกิจกรรมเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย (สังข์ชู, 2562; กองสอน, 2562; เจริญทรัพย์, 2562; สุวรรณหงส์, 2562) พบว่า การที่สภาองค์กรชุมชนตำบลส่วนมากยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรนั้นเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ สาเหตุสำคัญที่สุด คือ การรีบเร่งเกินไปในการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาองค์กร

ชุมชนตำบล เนื่องจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีข้อจำกัดในการต้องดำเนินการให้มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลตามระยะเวลาและงบประมาณที่รัฐบาลสนับสนุน โดยจำนวนสภาองค์กรชุมชนตำบลที่จัดตั้งเพิ่มขึ้นถูกกำหนดเป็นดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) อย่างหนึ่งของสถาบันฯ สถาบันฯ จึงเร่งรัดและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้เกิดข้อบกพร่องหลายประการในการจัดตั้งและจัดแจงการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล คือ การสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายยังไม่เพียงพอ ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของการมีสภาองค์กรชุมชนตำบล กระบวนการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่ได้ออกแบบให้เกิดการเรียนรู้ก่อนมีการจัดตั้ง การจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลดำเนินการอย่างลัดขั้นตอน โดยใช้เพียงเอกสารเป็นเครื่องมือ แต่ขาดการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีก เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร เมื่อตั้งขึ้นมาแล้วเป็นองค์กรที่บริหารเชิงแนวตั้ง ไม่เป็นองค์กรเชิงแนวราบซึ่งต้องทำงานในเชิงประสานกัน ปัญหาเกี่ยวกับการเงิน การขาดแคลนงบประมาณสำหรับดำเนินกิจการของสภาฯ และไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการอุดหนุนค่าใช้จ่ายจากกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และนายก อบต./นายกเทศมนตรี ขาดการบูรณาการกับหน่วยงานหรือองค์กรในระดับท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ เช่น โครงการ เครื่องมือ เทคโนโลยี งบประมาณ ฯลฯ สาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรดังกล่าว จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยใช้มาตรการทางกฎหมายประกอบกับมาตรการทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

1.1 ควรเพิ่มความต่อเนื่องเป็นวรรคสามของมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551

“ที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล อาจแต่งตั้งสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษาของสภาองค์กรชุมชนตำบลได้ตามจำนวนซึ่งที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลเห็นสมควร”

และควรแก้ไขพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 7 (2) ดังนี้ มาตรา 7 เดิม บัญญัติว่า “สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลตามมาตรา 6 (1) และ (2) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ ..... (2) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้มีตำแหน่งในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมืองในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันคัดเลือก” แก้ไขเป็น “สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลตามมาตรา 6 (1) และ (2) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ ..... (2) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้มีตำแหน่งในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของ

พรรคการเมืองในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันคัดเลือก”

เหตุผล บทบัญญัติในพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 6 และมาตรา 7 (2) ในปัจจุบันเป็นข้อจำกัดมิให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.,เทศบาล, เขตในกรุงเทพมหานคร) เข้ามาเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล การส่งเสริม สนับสนุนหรืออุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลจึงมีน้อย

การแก้ไขและเพิ่มเติมบทบัญญัติในสองมาตราดังกล่าว เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสภาองค์กรชุมชนตำบลได้ในฐานะสมาชิกหรือที่ปรึกษา แล้วแต่กรณี จะมีผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสภาองค์กรชุมชนตำบลใกล้ชิดกันมากขึ้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนับสนุนและอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการและโครงการต่าง ๆ ของสภาองค์กรชุมชนตำบลได้มากขึ้นด้วย

1.2 ควรแก้ไขพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 21 (6) ดังนี้ มาตรา 21(6) เดิม บัญญัติว่า “ให้สภาองค์กรชุมชนตำบลมีภารกิจดังต่อไปนี้ ..... (6) จัดให้มีเวทีการปรึกษาหารือกันของประชาชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน .....”

แก้ไขเป็น “ให้สภาองค์กรชุมชนตำบลมีภารกิจดังต่อไปนี้ ..... (6) จัดให้มีเวทีสาธารณะการปรึกษาหารือกันของประชาชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน .....”

เหตุผล บทบัญญัติในพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 21 (6) ใน



ปัจจุบัน ใช้คำว่า “จัดให้มีเวทีการปรึกษาหารือกัน” บทบัญญัตินี้ผู้ปฏิบัติหลายคนเข้าใจต่างกัน ชาวบ้านส่วนหนึ่งสับสนว่าคำว่า “เวที” กับ “การประชุม” มีความหมายเหมือนกันหรือไม่? ความเข้าใจที่แตกต่างกันนำไปสู่การสับสนในการปฏิบัติ จึงควรแก้ไขบทบัญญัตินี้ให้ชัดเจน และเนื่องจากในปัจจุบันการประชุมของชาวบ้านในชุมชนต่าง ๆ ใช้คำว่า “เวทีสาธารณะ” ดังนั้นจึงควรแก้ไขคำนี้เป็น “เวทีสาธารณะ” เพื่อให้ชัดเจนขึ้นและมีความหมายแตกต่างกับการประชุมตามปกติของสภาองค์กรชุมชนตำบล

การแก้ไขบทบัญญัติในมาตรานี้ดังกล่าวจะทำให้มีความชัดเจนว่าการจัดให้มีเวทีการปรึกษาหารือกันของประชาชนตามที่กำหนดในมาตรา 21 (6) เป็นการจัดให้มีเวทีสาธารณะแตกต่างจากการประชุมตามปกติของสภาองค์กรชุมชนตำบล ชาวบ้านสามารถปฏิบัติเป็นรูปแบบเดียวกันได้ทุกตำบลและเขตพื้นที่ทั่วประเทศ

1.3 ควรแก้ไขพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 22 วรรคสอง และ มาตรา 29 ดังนี้

มาตรา 22 วรรคสอง เดิมบัญญัติว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สภาองค์กรชุมชนตำบลอยู่ในเขตอาจให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด”

แก้ไขเป็น “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สภาองค์กรชุมชนตำบลอยู่ในเขตสามารถให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปได้ตามสถานะงบประมาณประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง”

มาตรา 29 เดิมบัญญัติว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด”

แก้ไขเป็น “องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปได้ตามสถานะงบประมาณประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง”

เหตุผล บทบัญญัติในพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มาตรา 22 วรรคสอง และมาตรา 29 ในปัจจุบัน ใช้คำว่า “อาจให้การอุดหนุนค่าใช้จ่าย” ซึ่งตีความได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายแก่สภาองค์กรชุมชนตำบลหรือไม่ก็ได้ ในช่วงเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ค่อยให้ความสนใจที่จะให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายแก่สภาองค์กรชุมชนตำบล ทั้ง ๆ ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปีกำหนดให้มีบูรณาการการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องสนับสนุนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นรวมทั้งกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลด้วย

การแก้ไขบทบัญญัติในสองมาตรานี้ จะมีผลให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจว่าการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่สภาองค์กรชุมชนตำบลมี

กฎหมายรองรับ เมื่อได้ดำเนินการแล้วถ้า ส.ต.ง. ตรวจสอบ ก็สามารถให้คำตอบแก่ ส.ต.ง.ได้ว่าทำถูกต้องตามกฎหมาย และการตั้งงบประมาณประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องนี้ ก็จะสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสมกับสถานะของงบประมาณประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง มิใช่ต้องดำเนินการตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

#### 1.4 ควรตราพระราชบัญญัติว่าด้วยชุมชนเข้มแข็ง (Resilient Community Act)

ควรมีการตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ออกมาฉบับหนึ่ง เรียกว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยชุมชนเข้มแข็ง พ.ศ. .... โดยมีหลักการให้องค์กรทั้งสามฝ่ายในตำบล/เขตพื้นที่ คือ ท้องถิ่น (นายก อบต. /นายกเทศมนตรี) ท้องที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) และท้องทุ่ง (สภาองค์กรชุมชนตำบล) ร่วมกันจัดให้มี “พื้นที่กลางของการพัฒนาตำบล” ขึ้นในแต่ละตำบล/เขตพื้นที่ เพื่อเป็นศูนย์รวมของประชาชนและองค์กรทุกฝ่ายในตำบล/เขตพื้นที่ในการมีบทบาทร่วมที่สำคัญกับหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่นและระดับชาติ

เหตุผล เนื่องจากแผนการปฏิรูปประเทศซึ่งรัฐบาลได้ประกาศเมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2561 กำหนดให้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตำบล แต่ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ในตำบลต่าง ๆ ของประเทศไทยมีองค์กรซึ่งมีอำนาจ

หน้าที่ตามกฎหมาย 3 องค์กร ซึ่งเรียกกันอย่างไม่เป็นทางการว่า 3 เสือในตำบล คือ ท้องถิ่น (นายก อบต. /นายกเทศมนตรี) ท้องที่ (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) และท้องทุ่ง (สภาองค์กรชุมชนตำบล) การที่จะแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีผลให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเพียงองค์กรเดียวเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตำบล จะเป็นการละเลยความสำคัญขององค์กรอื่น ๆ ในตำบล ดังนั้น การดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่องนี้จึงควรปรับเปลี่ยนเป็นการตราพระราชบัญญัติออกมาใหม่ฉบับหนึ่งเรียกว่า “พระราชบัญญัติว่าด้วยชุมชนเข้มแข็ง พ.ศ. ....” จะเป็นการสร้างเสริมความสามัคคีของประชาชนและองค์กรทุกฝ่ายในตำบล/เขตพื้นที่ และทำให้แผนการปฏิรูปประเทศในด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเกิดประสิทธิผลสูงสุด

#### 2. การใช้มาตรการทางการพัฒนาการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล

การส่งเสริมประสิทธิภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล นอกจากต้องดำเนินการโดยใช้มาตรการทางกฎหมายแล้ว ยังต้องใช้มาตรการทางการพัฒนาการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย กล่าวคือ

2.1 การสนับสนุนการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล ต้องเริ่มจากการปูพื้นฐานโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คนกลุ่มเล็กกลุ่มน้อยในพื้นที่ ให้เห็นประโยชน์ของการมีสภาองค์กรชุมชนในตำบล และหน่วยงานภาครัฐต้องไม่เป็นผู้จัดตั้งกลุ่ม ต้องเป็นเพียงผู้สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่รวมตัวกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มเท่านั้น การจัดตั้งกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม ต้องให้ประชาชนคิดเอง ทำเอง หน่วยงานภาครัฐเป็นเพียงผู้หนุนเสริมเท่านั้น

2.2 ในการจัดตั้งและการดำเนินกิจกรรมของสภาองค์กรชุมชนตำบลต้องมีการสร้างความเข้าใจให้ตัวแทนและสมาชิกของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในตำบลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการให้มีสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยต้องออกแบบให้ตัวแทนและสมาชิกของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในตำบลเกิดการเรียนรู้ก่อนมีการจัดตั้ง กระบวนการจัดตั้งและจัดแจ้งการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลต้องมีใช่เพียงการแสดงเอกสารเท่านั้น แต่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

2.3 เมื่อจัดตั้งและจัดแจ้งการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลแล้ว การดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลต้องมีใช้การดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงแนวตั้ง แต่ต้องดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงแนวราบ คือทำงานในเชิงประสานกันระหว่างองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ และสภาองค์กรชุมชนตำบลจะต้องมี “แผนพัฒนา” ในเรื่องต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ โดยทำแผนเสนอต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานงบประมาณในการสนับสนุนแผนของสภาองค์กรชุมชนตำบล

2.4 กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในพื้นที่รวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรสนับสนุนงบประมาณให้แก่สภาองค์กรชุมชนตำบลอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ไม่ควรกำหนดระยะเวลาให้เกิดการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลให้เสร็จโดยเร็วเกินไป แต่ควรให้เป็นกระบวนการตามธรรมชาติตามความพร้อมของประชาชนในแต่ละพื้นที่

2.5 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ควรสนับสนุนให้ประธานและสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลไปเรียนรู้การดำเนินกิจกรรมของสภาองค์กรชุมชนในตำบลอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาของชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น

2.6 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งในปัจจุบันมีการปรับบทบาทเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นควรสนับสนุนงานด้านวิชาการและเทคนิคการปฏิบัติงานต่าง ๆ แก่บุคลากรของสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อให้สภาองค์กรชุมชนตำบลสามารถสร้างกลไกพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

## References

- Chareonsab, Sangkom. (2562). Chairperson of Tesaban Muang Surin Sub-district Community Organizations Council and Advisor to the Committee of the Community Organizations Development Institute (public organization). **Interview**. 30 January 2562.
- Community Organization Council Act B.E. 2551. (2551). **Royal Gazette**. 125, 31 Gor (8 February 2551): 26 – 38.

- Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560. (2560). **Royal Gazette** 134, 40 Gor (6 April 2560): 1 – 90.
- Kongsorn, Thikamporn. (2562). Chairperson of Bua-yai Sub-district Community Organizations Council, Na-noi District, Nan Province and Expert Committee of the Community Organizations Development Institute (public organization). **Interview**, 29 January 2562.
- Muangchalerm, Thanapon. (2562). Manager of the Office of the Secretary of the Community Organizations Council, the Community Organizations Development Institute (public organization). **Interview**, 7 March 2562.
- Notification of the Office of the Prime Minister re: The Notification on Thailand's National Reform Plans. **Royal Gazette** 135, 24 Gor (6 April 2561): 1 – 2.
- Pakdeethanakul, Jaran. Constitutional Court judge. **Interview**, 20 February 2562.
- Parasuwan, Somchart. Director of the Community Organizations Development Institute. **Interview**, 5 March 2562.
- Prasitratsin, Suchart et al. (2541). **Efficiency and Effectiveness of the Sub-district Administration Organizations: Problems, Obstacles, and Solutions**. A research submitted to the National Institute of Development Administration.
- Phooripank, Theerapong. (2559). Problems and Solutions regarding the Mobilization of Community Organizations Councils in Sub-district Level in the Eastern Part of Thailand. **Journal of Politics, Administration, and Law**. Burapa University, 3<sup>rd</sup> Year, 2<sup>nd</sup> Issue [On line], available at [www.polsci-law.buu.ac.th/journal/document/3-2/6.pdf](http://www.polsci-law.buu.ac.th/journal/document/3-2/6.pdf) [20 March 2561].
- Sawangsak, Chanchai. (2561). Vice-President of the Supreme Administrative Court. **Interview**, 29 September 2561.
- Sungchu, Kaew. (2562). Expert of the Provincial Meeting of the Sub-district Community Organizations Council, Pattalung Province, and member of the Expert Committee of the Community Organizations Development Institute (public organization). **Interview**, 29 January 2562.
- Suwannahong, Pairoj. (2562). Committee of Bang-kor-lam Sub-district Community Organizations Council, Bangkok Metropolitan, and member of the Committee of the Community Organizations Development Institute (public organization). **Interview**, 12 February 2562.

The Community Organizations Development Institute (public organization). (2560). **A Decade of the Sub-district Community Organizations Councils, Implementation of the King's Philosophy, Moving forward to Reform Thailand.** Brochure distributed at the National Meeting of the Sub-district Community Organizations Councils No. 1/2560 at the Community Organizations Development Institute (public organization), 14 – 15 December 2560.

The Social Committee under Thailand's National Reform Council. (2560). National Reform Plan on Social Aspect. **Royal Gazette** 135, 24 Gor (6 April) : 1- 2.

## การเสียภาษีเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล

อรวรรณ พจนานูรัตน์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสียภาษีเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล ผลการวิจัยซึ่งใช้วิธีการวิจัยเอกสารพบว่ากฎหมายกำหนดให้ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้ได้รับเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลต้องนำเงินได้จำนวนดังกล่าวมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้กับเงินได้พึงประเมินประเภทอื่นๆ การกำหนดเช่นนี้เป็นการเสียภาษีซ้อนนอกจากนี้ยังกำหนดให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลต้องจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่ายทำให้ไม่สะดวกแก่ผู้ประกอบการรายย่อยและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ส่วนผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ได้รับส่วนแบ่งของกำไรก็หักค่าใช้จ่ายไม่ได้ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดจำนวนเงินที่ไม่ต้องนำมารวมคำนวณภาษีกับเงินได้อื่น ส่วนการจัดทำบัญชีกำหนดให้เฉพาะกิจการที่ต้องจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มเท่านั้นและเพิ่มการหักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาแก่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้ได้รับเงินส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล

**คำสำคัญ:** ห้างหุ้นส่วนสามัญ คณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล ส่วนแบ่งของกำไร ส่วนแบ่งเงินได้

<sup>1</sup>รองศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: Orawan.Pot@kbu.ac.th

## Taxation of Income Derived from Share of Profits or Share of Income of an Ordinary Partnership or a Non-Juristic Group of Persons

Orawan Potjananurat<sup>1</sup>

### Abstract

The objectives of this research were to address the problems regarding the taxation of income derived from share of profits or share of income of an ordinary partnership or a non-juristic group of persons. The research which was a documentary research found that an ordinary partnership or a non-juristic group of persons is required by the law to include its income derived from share of profits or share of income into other types of assessable incomes. This requirement has resulted in a double taxation. In addition, the law requires that an ordinary partnership or a non-juristic group of persons prepare a report or accounts of its revenues and expenses. This requirement has caused inconvenience and additional costs to small scale business operators. As such, partners or earners of share of profits are unable to deduct their expenses. The researcher suggests that an amendment be made as to the amount of money to be excluded from other types of assessable income and the preparation of accounts of revenues and expenses should apply only to businesses required to be registered for value added tax. Further, a lump sum amount relating to deductible expenses should be applied to a partner or a person earning income derived from a share of profits from an ordinary partnership or a non-juristic group of persons.

**Key words:** Ordinary partnership, non-juristic group of persons, share of profit, share of income

---

<sup>1</sup>Assoc. Prof., Faculty of Law, Kasem Bundit University  
Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250  
Email: Orawan.Pot@kbu.ac.th

## บทนำ

รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ การที่รัฐบาลจะดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รัฐบาลจึงต้องตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อให้ทราบว่าในแต่ละปีรัฐจะต้องใช้งบประมาณปีละเท่าใดเพื่อที่จะหารายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายตามงบประมาณที่ได้ตั้งไว้ กระทรวงการคลังในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลจึงมีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี มีทั้งการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีศุลกากร และภาษีสรรพสามิต เป็นต้น

สำหรับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจัดเก็บจากบุคคลธรรมดาทั่วไปที่มีเงินได้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 56 วรรคแรก แห่งประมวลรัษฎากร การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา นอกจากบุคคลธรรมดาทั่วไปแล้วยังมีห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล ถือเป็นหน่วยภาษีหน่วยหนึ่งไม่มีสภาพเป็นบุคคล ถ้ามีเงินได้ถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้นำเงินได้นั้นมาคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรา 56 วรรคสอง แห่งประมวลรัษฎากรเช่นกัน (ธรรมนูญ, 2560)

สำหรับห้างหุ้นส่วนสามัญคือสัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงเข้ากันเพื่อกระทำการร่วมกัน ด้วยประสงค์จะแบ่งปันกำไรอันจะพึงได้แต่กิจการที่ทำนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 ดังนั้น ผู้ที่มาเข้าหุ้นกันและตกลงกระทำการร่วมกันเพื่อหวังผลกำไรแบ่งปันกัน เงินได้จากการประกอบกิจการนั้นต้องเสียภาษีในนามของห้างหุ้นส่วนสามัญ แยกต่างหากจากบุคคลธรรมดาผู้เป็นหุ้นส่วน

ส่วนคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลเดิมประมวลรัษฎากรไม่ได้ให้คำนิยามไว้ ผู้ประกอบกิจการตั้งแต่สองคนขึ้นไปแม้หวังผลกำไรแบ่งปันกันก็ไปยื่นเสียภาษีในนามของคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล ต่อมาเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 39) พ.ศ. 2557 มาตรา 3 ได้เพิ่มบทนิยามคำว่า “คณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล” หมายความว่าบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงกระทำการร่วมกัน อันมิใช่ห้างหุ้นส่วนสามัญ” เมื่อให้คำนิยามดังกล่าวชัดเจนขึ้นแล้ว ผู้ประกอบกิจการร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปถ้าไม่มีวัตถุประสงค์ในการแบ่งปันกำไรกันแล้วก็ต้องเสียภาษีในนามคณะบุคคล ส่วนผู้ประกอบกิจการร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ในการแบ่งปันกำไรกันต้องยื่นเสียภาษีในนามของห้างหุ้นส่วนสามัญเท่านั้น เมื่อห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลได้เสียภาษีไปแล้ว เงินกำไรหรือเงินได้ที่เหลือหลังจากเสียภาษีแล้ว ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลจะนำเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้ไปแบ่งให้แก่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลในคณะบุคคล ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวเดิมมาตรา 42 (14) แห่งประมวลรัษฎากรได้บัญญัติให้เงินส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลซึ่งต้องเสียภาษีตามบทบัญญัติในส่วนนี้ ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ (ตราธรรมนูญ, 2556)

ต่อมาเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากรให้ยกเลิก (14) ของมาตรา 42 แห่งประมวลรัษฎากร ทำให้เงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วน



แบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลไม่ได้รับยกเว้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป นอกจากนี้ อธิบดีกรมสรรพากรได้ออกประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่าย (กรมสรรพากร, 2558) ซึ่งเดิมห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลไม่ต้องทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่ายเพราะเสียภาษีแบบบุคคลธรรมดาไม่ใช่นิติบุคคล การกำหนดให้ทำเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดความไม่สะดวกและทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ อธิบดีกรมสรรพากรยังได้ออกคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.149/2558 เพื่อให้เจ้าพนักงานสรรพากรถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการตรวจและแนะนำผู้เสียภาษีที่เป็นห้างหุ้นส่วนสามัญและคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลให้ปฏิบัติตาม ซึ่งคำสั่งดังกล่าวมีตัวอย่างแสดงวิธีคำนวณภาษีเงินได้จากส่วนแบ่งของกำไรของผู้เป็นหุ้นส่วน การหักค่าใช้จ่ายต้องมีหลักฐานมาพิสูจน์ (กรมสรรพากร, 2558) ซึ่งถ้าไม่สามารถพิสูจน์ค่าใช้จ่ายได้ ทำให้ผู้เป็นหุ้นส่วนต้องเสียภาษีในอัตราที่สูงทั้ง ๆ ที่เป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อนจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือบุคคล ในคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลตามหลักภาษีอากรที่ดี (บางโพ, 2554) จึงสมควรหาแนวทางแก้ไขกฎหมายดังกล่าวต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิด และหลักทั่วไปเกี่ยวกับเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล โดยนำหลักความเป็นธรรมมาประกอบการวิเคราะห์

2. เพื่อวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเสียภาษีเงินได้สำหรับเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล

3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเสียภาษีเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล เพื่อให้หน่วยงานของกรมสรรพากรได้นำกฎหมายดังกล่าวไปแก้ไขเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลต่อไป

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มุ่งเน้นวิเคราะห์เอกสาร (Documentary research) ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษากรณีการเสียภาษีสำหรับเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคลตามประมวลรัษฎากรและศึกษากฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะหุ้นส่วนบริษัท พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร กฎกระทรวงประกาศอธิบดีกรมสรรพากรและคำสั่งกรมสรรพากรเพื่อนำมาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขกฎหมายต่อไป

### สาระสำคัญของประมวลรัษฎากร

กรมสรรพากรมีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี โดยอาศัยประมวลรัษฎากรเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บภาษี แต่ประมวลรัษฎากรก็มีทั้งการบังคับจัดเก็บภาษีและการยกเว้นภาษีโดยประมวลรัษฎากร กฎกระทรวงและพระราชกฤษฎีกา ต่อมารัฐต้องการจะเก็บภาษีเพิ่มขึ้นจึงได้ออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 39) พ.ศ. 2557 ให้ยกเลิกเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลจึงทำให้ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลในคณะบุคคลต้องนำเงินได้ดังกล่าวมายื่นเสียภาษีอีกครั้งหนึ่งและยังกำหนดให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลต้องจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่าย นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลในคณะบุคคลต้องพิสูจน์ค่าใช้จ่าย การที่กฎหมายกำหนดเช่นนี้จึงก่อให้เกิดปัญหาดังจะได้อธิบายต่อไป

### ผลการวิจัย

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเสียภาษีเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล ทำให้เห็นได้ว่ารัฐมุ่งที่จะเก็บภาษีเพื่อหารายได้เข้ารัฐ ทั้ง ๆ ที่มีเงินได้อีกหลายประเภทที่กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ได้ยกเว้นการจัดเก็บภาษี ทั้ง ๆ ที่เงินได้บางประเภทที่ยกเว้นมีจำนวนมากกว่าเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลเสียอีก การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวและให้เหตุผลว่าเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรม

แต่ยิ่งขึ้น ถ้าพิจารณาจากการยกเลิกมาตรา 42 (14) ทำให้ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้ได้รับเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้ต้องเสียภาษีซ้ำซ้อน ซึ่งขัดกับหลักความเป็นธรรมตามหลักของภาษีอากรที่ดี จึงก่อให้เกิดปัญหาซึ่งแยกวิเคราะห์ได้ 3 กรณี ดังต่อไปนี้คือ

**กรณีที่หนึ่ง** การนำส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคล ที่มีใช้นิติบุคคลมาเสียภาษี

เดิมเงินส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลที่ผู้เป็นหุ้นส่วนได้รับจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ตามมาตรา 42 (14) แห่งประมวลรัษฎากร เงินส่วนแบ่งของกำไรผู้เป็นหุ้นส่วนไม่ต้องนำไปรวมคำนวณกับเงินได้อื่นเพื่อนำมาเสียภาษีอีกครั้งหนึ่งเพราะห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลได้เสียภาษีไปแล้ว

ต่อมาวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 39) พ.ศ. 2557 มาตรา 4 ให้ยกเลิก (14) ของมาตรา 42 แห่งประมวลรัษฎากร ทำให้เงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้ที่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลในคณะบุคคลได้รับต้องนำมาเสียภาษีอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อนจากเงินจำนวนเดียวกันตามหลักภาษีอากรที่ดี การจัดเก็บภาษีจากประชาชนต้องให้เป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษี เพราะภาษีคือสิ่งที่รัฐบังคับจัดเก็บจากประชาชนเพื่อนำมาใช้ในการบริหารประเทศ (โปษกะบุตร, 2532) เมื่อห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลได้เสียภาษีไปแล้ว เงินส่วนแบ่งของกำไรก็ควรจะยกเว้นไม่ต้องนำมาคำนวณรวมกับเงินได้อื่นเพื่อนำมาเสียภาษีอีกครั้งหนึ่ง การที่กฎหมายออกมาบังคับใช้เช่นนี้ โดยอ้าง

เหตุผลท้ายพระราชบัญญัติว่าเป็นการสมควรปรับปรุงการจัดเก็บภาษีเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญและคณะบุคคลที่มีชนิดบุคคลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ถ้าพิจารณาเหตุผลที่อ้างว่าเพื่อ

ความเป็นธรรม แต่ในทางปฏิบัติผู้เป็นหุ้นส่วนไม่ได้รับความเป็นธรรมแต่อย่างใด เพราะเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อนถึงสองครั้ง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

**ตัวอย่างที่ 1** นายโชคและนายชัย เข้าหุ้นกันตั้งห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยเฟอร์นิเจอร์ ในปีพ.ศ. 2560 ห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยมีเงินได้จากการขายเฟอร์นิเจอร์ จำนวน 1,000,000 บาท มีค่าใช้จ่ายจริงจำนวน 300,000 บาท สิ้นปีห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยจะต้องเสียภาษีดังนี้

**การคำนวณวิธีที่ 1** (ตามมาตรา 48 (1))

|                                            |   |                    |
|--------------------------------------------|---|--------------------|
| (1) เงินได้พึงประเมินของห้างหุ้นส่วนโชคชัย | = | 1,000,000 บาท      |
| (2) หักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาร้อยละ 60      | = | <u>600,000</u> บาท |
| (3) เหลือเงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย          | = | 400,000 บาท        |
| (4) หักค่าลดหย่อนหุ้นส่วน                  | = | <u>120,000</u> บาท |
| (5) เหลือเงินได้สุทธิ                      | = | <u>280,000</u> บาท |
| (6) เสียภาษีเงินได้ (อัตราภาษีก้าวหน้า)    | = | 6,500 บาท          |

**การคำนวณวิธีที่ 2** (ตามมาตรา 48 (2))

|                                                                       |   |           |
|-----------------------------------------------------------------------|---|-----------|
| (7) เงินได้พึงประเมิน $(1,000,000 \times 0.005)$                      | = | 5,000 บาท |
| เปรียบเทียบระหว่าง (6) กับ (7) ภาษี (6) เสียมากกว่าจึงต้องเสียตาม (6) |   |           |
| (8) ห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยจึงต้องเสียภาษี                            | = | 6,500 บาท |

หลังจากห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยเสียภาษีไปแล้ว จำนวน 6,500 บาท เมื่อมีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 39) ออกมาบังคับใช้ ผู้เป็นหุ้นส่วนก็จะนำเงินที่เหลือหลังจากหักค่าใช้จ่ายและค่าภาษีแล้วมาแบ่งกันระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วน เงินส่วนแบ่งจำนวนดังกล่าวจะต้องนำมาเสียภาษีอีกครั้งหนึ่ง แต่เนื่องจากเงินส่วนแบ่งของกำไรไม่อาจนำค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาหักได้ จึงต้องกำหนดค่าใช้จ่ายจริง จำนวน 300,000 บาท เพื่อนำมาหักค่าใช้จ่ายก่อนที่จะนำเงินส่วนแบ่งของกำไรมา

แบ่งปันกัน เมื่อหักค่าใช้จ่ายและ ค่าภาษีแล้วจะเหลือเงินกำไรแบ่งปันกันจำนวน  $(1,000,000 - 300,000 - 6,500)$  เท่ากับ 693,500 บาท เงินกำไรจำนวนดังกล่าวแบ่งให้นายโชคและนายชัยคนละกึ่งหนึ่งเท่ากับ 346,750 บาท นำมาคำนวณเพื่อเสียภาษีอีกครั้ง ดังตัวอย่างที่ 2

**ตัวอย่างที่ 2**

นายโชคและนายชัยได้รับส่วนแบ่งกำไรคนละ 346,750 บาท นายโชคและนายชัยจะต้องนำเงินได้จำนวนดังกล่าวซึ่งถือเป็นเงินได้

พึงประเมินประเภทที่ 8 มาคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ตามแบบ ภ.ง.ด. 90 อีกครั้งหนึ่งภายใน

เดือนมีนาคม 2561 ดังนี้

#### การคำนวณวิธีที่ 1 (ตามมาตรา 48 (1))

|                                             |   |              |
|---------------------------------------------|---|--------------|
| (1) เงินส่วนแบ่งของกำไรที่นายโชคได้รับ      | = | 346,750 บาท  |
| (2) หักค่าใช้จ่าย (พิสูจน์ค่าใช้จ่ายไม่ได้) | = | _____ 0 บาท  |
| (3) เหลือเงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย           | = | 346,750 บาท  |
| (4) หักค่าลดหย่อนนายโชค                     | = | 60,000 บาท   |
| (5) เหลือเงินได้สุทธิ                       | = | 286,750 บาท  |
| (6) คำนวณภาษี (อัตราก้าวหน้า)               | = | 6,837.50 บาท |

#### การคำนวณวิธีที่ 2 (ตามมาตรา 48 (2))

|                                                                            |   |              |
|----------------------------------------------------------------------------|---|--------------|
| (7) เงินได้พึงประเมิน $(346,750 \times 0.005)$                             | = | 1,733.75 บาท |
| เปรียบเทียบระหว่าง (6) กับ (7) ภาษี (6) เสียมากกว่า จึงต้องเสียภาษีตาม (6) |   |              |
| (8) นายโชคจะต้องเสียภาษี                                                   | = | 6,837.50 บาท |

ในทำนองเดียวกันนายชัยก็ต้องคำนวณเช่นเดียวกับนายโชค ทั้งนายโชคและนายชัยต้องนำเงินส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยมาคำนวณเสียภาษีอีกครั้งหนึ่ง หุ้นส่วนทั้งสองต้องเสียภาษีคนละ 6,837.50 บาท รวมหุ้นส่วนทั้งสองคนต้องเสียภาษี  $(6,837.50 + 6,837.50)$  เท่ากับ 13,675 บาท เมื่อนำเงินที่หุ้นส่วนเสียภาษีไปรวมกับภาษีที่ห้างหุ้นส่วนโชคชัยเสียไปแล้วจะเป็นภาษีรวมทั้งสิ้น จำนวน  $(13,675 + 6,500)$  เท่ากับ 20,175 บาท

จากตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเสียภาษีสองครั้งจากเงินจำนวนเดียวกันคือเงินได้พึงประเมินจำนวน 1,000,000 บาท เมื่อเสียภาษีในนามของห้างหุ้นส่วนสามัญโชคชัยไปแล้ว เมื่อนำเงินส่วนแบ่งของกำไรมาแบ่งให้ผู้เป็นหุ้นส่วน กฎหมายบังคับให้ต้องนำเงินจำนวน

นั้นมาเสียภาษีอีกครั้งโดยไม่มีการบรรเทาภาระภาษีใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งต่างกับเงินปันผลที่ได้รับจากบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อนเช่นเดียวกัน แต่มาตรา 47 ทวิ แห่งประมวลรัษฎากรได้ให้เครดิตภาษีเงินปันผลทำให้ ผู้ได้รับเงินปันผลจากบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลขอคืนภาษีเงินปันผลได้ (พงษ์พิทักษ์, 2541) แต่กรณีเงินส่วนแบ่งของกำไรก็เสียภาษีซ้ำซ้อนเช่นเดียวกัน นอกจากไม่มีการบรรเทาภาระภาษีแล้วยังอาจเหตุผลเพื่อความเป็นธรรมแต่จากการปฏิบัติผู้เป็นหุ้นส่วนไม่ได้รับความเป็นธรรมแต่อย่างใดและขัดกับหลักความเป็นธรรมตามหลักภาษีอากรที่ดีด้วย

**กรณีที่สอง** การจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่ายของห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล

เดิมห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลมีหน้าที่เสียภาษีตามมาตรา 56 วรรคสอง แห่งประมวลรัษฎากรโดยไม่ต้องทำบัญชีหรือแสดงรายได้และรายจ่ายแต่อย่างใด เพราะเป็นการเสียภาษีแบบบุคคลธรรมดา

จนกระทั่งวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2557 อธิบดีกรมสรรพากรได้ออกประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 249) เรื่อง กำหนดให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่าย ประกาศฉบับดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยที่เข้าหุ้นกันตั้งห้างหุ้นส่วนสามัญ เพราะต้องทำบัญชีรายรับรายจ่ายทุกวันซึ่งก่อให้เกิดความไม่สะดวกในการประกอบกิจการ นอกจากนี้การกรอกรายการในรูปแบบฟอร์มก็มีปัญหาเพราะไม่มีการจัดอบรมให้ผู้ประกอบการทราบว่าต้องทำอย่างไรจึงต้องจ้างนักบัญชีมาทำให้เพราะการทำบัญชีแสดงยอดเงินคงเหลือในแบบแนบท้ายยังมียอดรวมรายรับระหว่างปีภาษี ยอดรวมรายจ่ายระหว่างปีภาษี ส่วนแบ่งเงินกำไรหรือส่วนแบ่งรายได้ที่จ่ายให้แก่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคล และยอดเงินคงเหลือยกไปในปีภาษีถัดไป จากยอดเงินต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องกรอกเหล่านี้ต้องมีหลักฐานในการลงทะเบียนและต้องจัดทำ ทุกวันตลอดทั้งปี การทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่ายดังกล่าว ผู้ประกอบการห้างหุ้นส่วนสามัญรายย่อยไม่สามารถจะทำได้ด้วยตนเองได้จึงต้องจ้างนักบัญชีมาทำให้ซึ่งเป็นภาระและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งต่างกับห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลที่มีเงินทุนจำนวนมากในการประกอบกิจการ จะไม่ได้รับผลกระทบเท่าที่ควรเพราะผู้ประกอบการ

กิจการดังกล่าวจะมีนักบัญชีมาทำงานประจำที่ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลอยู่แล้ว

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้แนบบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่ายให้แก่เจ้าพนักงานประเมินพร้อมกับการยื่นแบบ ภ.ง.ด. 90 ด้วย ถ้าไม่ยื่นพร้อมกันจะมีโทษทางอาญาถูกปรับไม่เกิน 2,000 บาท (กรมสรรพากร, 2558) กฎหมายฉบับนี้นอกจากบังคับให้ทำแล้วยังกำหนดโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามอีกโดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ ทั้งสิ้น กฎหมายฉบับดังกล่าวจึงเป็นกฎหมายที่ไม่อำนวยความสะดวกให้แก่ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลที่ประกอบกิจการรายย่อยซึ่งขัดกับหลักภาษีอากรที่ดีเป็นอย่างมาก

**กรณีที่สาม** การหักค่าใช้จ่ายของหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้ได้รับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 39) พ.ศ. 2557 ให้ยกเลิกการยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลตามมาตรา 42 (14) แห่งประมวลรัษฎากรโดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป อธิบดีกรมสรรพากรจึงได้ออกคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.149/2558 กำหนดให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลเมื่อคำนวณเสียภาษีไปแล้วตามมาตรา 48 แห่งประมวลรัษฎากร หากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลแบ่งส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้ให้แก่หุ้นส่วนหรือบุคคลในคณะบุคคลในปีภาษีใด ให้หุ้นส่วนหรือบุคคลนั้นต้องนำเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้

ซึ่งถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (8) แห่งประมวลรัษฎากร (ตราчуธรรม, 2550) มารวมคำนวณเสียภาษีเงินได้กับเงินได้พึงประเมินประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับ

การคำนวณภาษีสำหรับเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้ให้หักค่าใช้จ่ายและหักค่าลดหย่อนเหลือเท่าใดเป็นเงินได้สุทธินำมาคำนวณภาษีตามบัญชีอัตราภาษีเงินได้คำนวณได้เท่าใดเป็นภาษีที่ต้องชำระ(พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร, 2560) สำหรับการหักค่าใช้จ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (8) มีพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2502 กำหนดให้หักค่าใช้จ่ายได้ 2 วิธี วิธีแรกหักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมา (ร้อยละ) ตามที่กฎหมายกำหนดปัจจุบันให้หักได้ไม่เกินร้อยละ 60 (พระราชกฤษฎีกา, 2560) แต่จะต้องเป็นเงินได้พึง

ประเมินประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งมีทั้งหมด 43 รายการ วิธีที่สอง หักตามความจำเป็นและสมควร (หักตามความเป็นจริง) วิธีนี้จะต้องมีหลักฐานการจ่ายมาแสดง ถ้าไม่มีก็ไม่สามารถนำค่าใช้จ่ายมาหักได้ สำหรับผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลใน คณะบุคคลได้รับเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อ นิติบุคคล ย่อมไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย เพราะการรับเงินจำนวนดังกล่าวย่อมไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ มาแสดง จึงไม่สามารถจะพิสูจน์ค่าใช้จ่ายได้ ค่าใช้จ่ายจึงหักไม่ได้เลย ทำให้ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลใน คณะบุคคลต้องเสียภาษีในอัตราที่สูง ทั้ง ๆ ที่เงินจำนวนดังกล่าวเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

**ตัวอย่างที่ 1** ในปี พ.ศ. 2560 นายพรได้รับเงินส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนพรชัยเป็นเงินจำนวน 400,000 บาท นายพรจะต้องนำเงินจำนวนดังกล่าวมาคำนวณเพื่อเสียภาษีดังต่อไปนี้

**การคำนวณวิธีที่ 1** (ตามมาตรา 48 (1))

|                                             |   |                    |
|---------------------------------------------|---|--------------------|
| (1) เงินส่วนแบ่งกำไรที่นายพรได้รับ          | = | 400,000 บาท        |
| (2) หักค่าใช้จ่าย (พิสูจน์ค่าใช้จ่ายไม่ได้) | = | <u>0</u> บาท       |
| (3) เหลือเงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย           | = | 400,000 บาท        |
| (4) หักค่าลดหย่อนนายพร                      | = | <u>60,000</u> บาท  |
| (5) เหลือเงินได้สุทธิ                       | = | <u>340,000</u> บาท |
| (6) คำนวณภาษี (อัตราก้าวหน้า)               | = | 11,500 บาท         |

**การคำนวณวิธีที่ 2** (ตามมาตรา 48 (2))

|                                                |   |            |
|------------------------------------------------|---|------------|
| (7) เงินได้พึงประเมิน $(400,000 \times 0.005)$ | = | 2,000 บาท  |
| เปรียบเทียบระหว่าง (6) กับ (7) ภาษี (6)        |   |            |
| เสียมากกว่า จึงต้องเสียภาษีตาม (6)             |   |            |
| (8) นายพรจะต้องเสียภาษี                        | = | 11,500 บาท |

**ตัวอย่างที่ 2** ในปี พ.ศ. 2560 นาย ก. มีเงินได้จากการขายเสื้อผ้าตลอดทั้งปีเป็นเงินจำนวน 400,000 บาท นาย ก. จะต้องนำเงินจำนวนดังกล่าวมาคำนวณเพื่อเสียภาษีดังต่อไปนี้



**การคำนวณวิธีที่ 1 (ตามมาตรา 48 (1))**

|                                                              |   |                    |
|--------------------------------------------------------------|---|--------------------|
| (1) เงินได้ของ นาย ก. ตลอดทั้งปี                             | = | 400,000 บาท        |
| (2) หักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาร้อยละ 60                        | = | <u>240,000</u> บาท |
| (3) เหลือเงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย                            | = | 160,000 บาท        |
| (4) หักค่าลดหย่อนนาย ก.                                      | = | <u>60,000</u> บาท  |
| (5) เหลือเงินได้สุทธิ                                        | = | <u>100,000</u> บาท |
| (6) การคำนวณภาษีเงินได้สุทธิไม่เกิน 150,000 บาท ได้รับยกเว้น |   |                    |

**การคำนวณวิธีที่ 2 (ตามมาตรา 48 (2))**

|                                                                                           |   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------|
| (7) เงินได้พึงประเมิน $(400,000 \times 0.005)$                                            | = | 2,000 บาท |
| เปรียบเทียบระหว่าง (6) กับ (7)                                                            |   |           |
| (7) เสียภาษีมากกว่า แต่คำนวณแล้วไม่ถึง 5,000 บาท ได้รับยกเว้นตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 480 |   |           |
| (8) นาย ก. ไม่มีภาษีต้องเสีย                                                              |   |           |

จากตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นนายพร ได้รับส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนสามัญพร ชัยจำนวน 400,000 บาท เมื่อนำเงินจำนวนดังกล่าวมาคำนวณ นายพรต้องเสียภาษีจำนวน 11,500 บาท เป็นจำนวนที่ สูงพอสมควร เนื่องจากนายพรไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายได้เลย ในทำนองเดียวกัน นาย ก. มีเงินได้จากการขาย เสื้อผ้าจำนวน 400,000 บาท เท่ากัน แต่ นาย ก. หักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาได้ร้อยละ 60 เมื่อคำนวณภาษีทั้ง 2 วิธีแล้ว ไม่มีภาษีต้องเสียเลย จึงเห็นได้ว่านายพรไม่ได้รับความเป็นธรรมเพราะกฎหมายบังคับให้นำเงินส่วนแบ่งของกำไรมาคำนวณเพื่อเสียภาษีอีกครั้งแล้วบังคับให้หักตามความเป็นจริงเท่านั้นโดยต้องมีหลักฐานค่าใช้จ่ายมาพิสูจน์ ทั้ง ๆ ที่รู้อยู่แล้วว่าเงินส่วนแบ่งของกำไรจากห้างหุ้นส่วนสามัญไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น จึงขัดกับหลักความเป็นธรรมตามหลักภาษีอากรที่ดีเป็นอย่างยิ่ง

**บทสรุปและข้อเสนอแนะ**

จากผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่ากฎหมายที่ออกมาใช้บังคับให้นำเงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ และให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลต้องทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่าย ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลรายย่อยและไม่เป็นธรรมกับผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลในคณะบุคคลที่ไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายได้ จึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายออกเป็น 3 กรณีดังต่อไปนี้

1. แนวทางแก้ไขการนำส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลมาเสียภาษีเสนอแนะให้แก้ไขพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม

ประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 39) พ.ศ. 2557 มาตรา 4 โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “...เว้นแต่เงิน ส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลมีจำนวนไม่เกินสามแสนบาท”

เหตุที่ให้เพิ่มเติมข้อยกเว้นไม่เกินสามแสนบาทไม่ต้องนำมารวมคำนวณเสียภาษี เพราะมีผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมากที่มีเงินลงทุนจำนวนไม่มากเมื่อแบ่งเงินส่วนแบ่งของกำไรไม่เกินสามแสนบาทก็ไม่ควรจะต้องนำมาคำนวณเพื่อเสียภาษี เพราะเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อน การเสนอขยกเว้นสามแสนบาท ได้นำเกณฑ์ของนิติบุคคลที่มีกำไรสุทธิไม่เกินสามแสนบาทได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะ ในกรณีนี้แม้จะขัดกับหลักความเป็นธรรมแต่เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับรัฐจึงได้กำหนดจำนวนเงินยกเว้นไว้ ถ้าให้ยกเลิกทั้งหมดจะมีการหลีกเลี่ยงภาษีสำหรับผู้ประกอบกิจการรายใหญ่ทำให้รัฐไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้

2. แนวทางแก้ไขการจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่าย เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 249) ข้อ 1 โดยเพิ่มเติมว่า “ให้ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลที่จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มจัดทำบัญชีหรือรายงานแสดงยอดเงินคงเหลือ ยกมา จำนวนรวมของยอดรายได้และรายจ่ายที่ได้รับมาหรือจ่ายไปในระหว่างปีภาษี โดยต้องมีรายการและข้อความอย่างน้อยตามที่แนบท้ายประกาศนี้”

เหตุที่เสนอให้เฉพาะห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลที่จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มเท่านั้นต้องจัดทำบัญชี

เพราะห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลมีเงินได้เกิน 1.8 ล้านบาทต่อปีต้องจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มและต้องทำบัญชีแสดงรายได้และรายจ่ายอยู่แล้ว จึงไม่เป็นการแก่ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มดังกล่าวแต่อย่างใด ส่วนห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลที่ไม่ได้จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มก็ต้องทำบัญชีหรือรายงานแสดงรายได้และรายจ่ายจะเป็นการอำนวยความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายตามหลักภาษีอากรที่ดีต่อไป

3. แนวทางแก้ไขการหักค่าใช้จ่ายของผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้ได้รับส่วนแบ่งของกำไรหรือ ส่วนแบ่งเงินได้ เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหักค่าใช้จ่ายที่ยอมให้หักจากเงินได้พึงประเมิน (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2502 มาตรา 8 โดยให้เพิ่มเติมว่า “เงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้จากห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล ร้อยละ 30”

เหตุที่เสนอแนะให้เงินส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้หักค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 30 เพราะเท่ากับครึ่งหนึ่งของผู้ประกอบการอื่น ๆ ที่หักได้ร้อยละ 60 ถ้าไม่เสนอแนะให้หักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาก็ไม่สามารถจะพิสูจน์ค่าใช้จ่ายจริงได้เพราะค่าใช้จ่ายจริงไม่มี เมื่อต้องนำเงินซึ่งเคยเสียภาษีห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลไปแล้วมาเสียภาษีซ้ำอีกก็ควรจะบรรเทาภาระภาษีให้แก่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้ได้รับส่วนแบ่งของกำไรหรือส่วนแบ่งเงินได้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามหลักภาษีอากรที่ดีด้วย



## References

- Act Amending the Revenue Code (No. 44) B.E. 2560, Re: Deductible Expenses, Allowances, and Personal Income Tax Rates, 2017
- Bangpo, Somkid. (2554). **Business Taxation**. Bangkok: Pimdee Printing House.
- Excise Department. (2558). **Handbook on Taxation of an Ordinary Partnership or a Non-juristic Group of Persons**. Bangkok: Mor. Por. Tor.
- Pongpitak, Suthep. (2541). **Tax Planning**. Bangkok: Sukhum & Sons Ltd.
- Posakabutr, Nattapong. (2532). **Tax Law**. 1<sup>st</sup> Edition. Bangkok: Sri Muang Printing House.
- Dharmniti. (2560). **Complete Revenue Code 2017**. Bangkok. Dharmniti Office of
- Royal Decree (No. 629) B.E. 2560, Re: Prescription of Deductible Expenses from Assessable Income, 2017. Management Development.
- Trachutham, Chaisit. (2556). **Lecture Notes on Tax Law**. 9<sup>th</sup> Edition. Bangkok: Institute of Legal Education, the Thai Bar Association under the Royal Patronage.
- Trachutham, Dulyaluck. (2556). **Principles of Tax Law**. 2<sup>nd</sup> Edition. Bangkok: T. Training Center Institute.

## ประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกในผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้า

ไพจิตร พุทธรอด<sup>1</sup>

กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ<sup>2</sup>

ลำเจียก กำธร<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยนี้เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกในผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้า เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ว่าเป็นโรคเบาหวาน (E-13) ที่มารับบริการในโรงพยาบาล หลังได้รับการประเมินคัดกรองแล้วพบผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่มีภาวะซึมเศร้า จำนวน 30 รายและสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคเบาหวานหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกน้อยกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกมีประสิทธิผลสามารถลดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคเบาหวานได้ ดังนั้นพยาบาลจิตเวชจึงสามารถนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก เป็นทางเลือกในการบำบัดภาวะซึมเศร้าได้

**คำสำคัญ:** โปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก, ผู้ป่วยเบาหวาน, ภาวะซึมเศร้า.

<sup>1</sup>อาจารย์, สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ที่อยู่: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง 91 ถนนโคกขัน ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 92000

Email: pajjit@bcnt.ac.th

<sup>2</sup>รองคณบดีฝ่ายวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 60 ถนนร่มเกล้า, มีนบุรี กรุงเทพฯ 10510

E-mail: kanokwan.silp@gmail.com

<sup>3</sup>อาจารย์, สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ที่อยู่: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง 91 ถนนโคกขัน ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 92000

Email: lamchiek@bcnt.ac.th

## Effectiveness of a Positive Self-Talk Training Program in Diabetic Patients with Depression

Paijit Phuttharod<sup>1</sup>

Kanokwan Sillapagumpised<sup>2</sup>

Lamchiekk Kumtorn<sup>3</sup>

### Abstract

The main purpose of this research was to investigate the effectiveness of a positive self-talk therapy program in diabetic patients with depression. It was a quasi-experimental research. The sample consisted of 30 volunteered patients in the positive self-talk program. Questionnaires were used for data collection. The study indicated that mean score of depression among the diabetic patients after self-reported positive self-improvement program was significantly lower than before participation in the self-reported positive self-talk program at .05 level. Therefore, psychiatric nurses can use positive self-talk program as an alternative to depression therapy.

**Key words:** A Positive Self-Talk Training Program, diabetic patients, depression

---

<sup>1</sup>College teacher in Psychiatric and Mental Health Nursing Boromarajonani College of Nursing, Trang

Address: Boromarajonani College of Nursing, Trang 81, Khok Khan Road, Thap Thiang Subdistrict, Mueang District, Trang Provinc. 92000

Email: paijit@bcnt.ac.th

<sup>2</sup>Associate dean for research, faculty of nursing, Kasem Bundit University

Address: 60 Romklao Rd., Minburi Bangkok 10510

E-mail: kanokwan.silp@gmail.com

<sup>3</sup>College teacher in Psychiatric and Mental Health Nursing Boromarajonani College of Nursing, Trang

Address: Boromarajonani College of Nursing, Trang 81, Khok Khan Road, Thap Thiang Subdistrict, Mueang District, Trang Provinc. 92000

Email: lamchiek@bcnt.ac.th

## บทนำ

ปัจจุบันปัญหาทางสุขภาพจิตได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น และภาวะซึมเศร้าเป็นปัญหาทางสุขภาพจิตที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างมาก องค์การอนามัยโลก(World Health Organization, 2010) ได้คาดการณ์ว่า ภาวะซึมเศร้าจะเป็นปัญหาสาธารณสุขที่น่าความสูญเสียด้านสุขภาพมาเป็นอันดับสองรองจากโรคหัวใจขาดเลือด และเป็นสาเหตุของสภาวะการสูญเสียความสามารถในการทำหน้าที่ของประชากรทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโลก ภาวะซึมเศร้า (depression) เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสภาพเหตุการณ์ในชีวิตภาวะของอารมณ์เศร้าสามารถเกิดขึ้นได้ในสภาวะปกติ ซึ่งภาวะซึมเศร้าที่ปกตินั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของคนส่วนใหญ่ (Halber, 2005) อารมณ์เศร้าเป็นอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของเราเมื่อต้องเผชิญปัญหาวิกฤต ซึ่งมักแสดงออกให้เห็นโดยการร้องไห้ ซึม เหงื่อ คิดวนเวียน ขาดสมาธิและสนใจในสิ่งรอบข้างลดลง อาการดังกล่าวหากเป็นต่อเนื่องเรื้อรังอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย เช่น นอนไม่หลับ คิดฟุ้งซ่านตลอดเวลา สมรรถภาพ

ผู้ป่วยโรคเบาหวานเป็นเรื้อรังโรคซึ่งเป็นการเจ็บป่วยแล้วมีอาการ หรือการรักษาติดต่อยาวนานเป็นเวลานานเป็นเดือน ปี หรือตลอดชีวิต เป็นการเจ็บป่วยที่ไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ ไขระยะเวลาในการรักษาที่ยาวนาน และมีผลกระทบต่อร่างกายผู้ป่วยโรคเรื้อรังโดยเฉพาะ โรคเบาหวานรู้สึกความมีคุณค่าในตนเองต่ำลง เกิดความหมดหวังในชีวิตเกิดความคิดอัตโนมัติทางลบ ตอตนเอง สิ่งแวดล้อมและอนาคต โดยไม่ผ่านกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลในทางลบ ทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์เกิดภาวะซึมเศร้าเพิ่มมากขึ้น (กริทอง, 2546) ถ้าไม่ได้รับการบำบัดรักษา จะทำให้เกิดผลเสียต่ออาการ

และอาการแสดงของผู้ป่วย จำทำให้การรักษาโรคมียความยากและซับซ้อนมากขึ้น และหากมีระดับของภาวะซึมเศรารุนแรงมากขึ้น ผู้ป่วยอาจมีความคิดฆ่าตัวตายและฆ่าตัวตายได้ในที่สุด

การพูดกับตัวเอง (self-talk) เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลการพูดกับตัวเองทางลบทำให้เกิดปัญหาและนำมาซึ่งปัญหาด้านจิตใจรวมถึงภาวะซึมเศร้า การพูดกับตัวเองเป็น การใช้คำพูดโดยการคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล การที่บุคคลได้ฝึกพูดกับตัวเองจะเกิดเรียนรู้ สามารถเผชิญกับปัญหาได้และช่วยให้บุคคลนั้นเข้าใจตนเอง (Nelson-Jones, 2009) ผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าจะมองชีวิตและมองอนาคต ของตนเอง ในทางลบปิด เบือนไปจากความเป็นจริงมีความคิดในแง่ ลบคิดว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีค่าและเกิดความท้อแท้สิ้นหวัง (Danis, 2007) ดังนั้นวิธีการพูดกับตัวเองที่เหมาะสมหรือเป็นไปในทางบวกสามารถช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าได้ เมื่อบุคคลนำความคิดทางบวกไปใช้การพูดกับตัวเอง พูดในทางบวกเพิ่มขึ้นจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมอารมณ์และช่วยให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีได้

โรงพยาบาลปะเหลียนเป็นโรงพยาบาล30เตียง ได้ดำเนินตามนโยบายของกรมสุขภาพจิตโดยมีการค้นหาคัดกรองภาวะซึมเศร้าในกลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังทำให้พบผู้ป่วยที่มีภาวะซึมเศร้ามีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปีโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวานซึ่งโรคเบาหวานยังสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวลของผู้ป่วยที่มีภาวะซึมเศร้าหรือความวิตกกังวลมากเท่าไร ก็จะทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงขึ้นและไม่คงที่ ภาวะซึมเศร้าสามารถพบบ่อยในโรคเบาหวาน โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคหอบหืดที่จำเป็นสำหรับการดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าคือ ความเข้าใจและการติดตาม

(Schram et al., 2005) จึงเห็นได้ว่าภาวะซึมเศร้าจัดเป็นภาวะที่เกิดขึ้นได้ร่วมกับการรักษา

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก ต่อภาวะซึมเศร้าในโรคเรื้อรังของ เดียวตระกูล (2553) ได้ดัดแปลงใบงานกิจกรรมของ มหากิตติคุณ (2548) ซึ่งได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของเนลสันโจนส์ (Nelson-Jones, 1990) นำมาศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่มีภาวะซึมเศร้าที่สถานีนอนมัยป่าเป้า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาพบว่าผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกสามารถช่วยลดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคเรื้อรังได้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะนำโปรแกรมห้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ใน โรงพยาบาลปะเหลียน เนื่องจากโปรแกรมห้ดังกล่าวเป็นโปรแกรมที่มีคุณภาพ (Best practice) สามารถนำมาใช้ในการบำบัดผู้ที่เป็นโรคเรื้อรังที่มีภาวะซึมเศร้าได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก ในผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้า โดยคาดว่าผลของการพูดกับตัวเองทางบวก น่าจะช่วยลดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเบาหวานและทำให้ผู้ป่วยเบาหวานมีกำลังใจมีความคิดทางบวก มีความคิดที่จะร่วมมือในการรักษาโรคที่เป็นอีกทั้งยังเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตที่รุนแรงตามมาจากการเกิดภาวะซึมเศร้าได้ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะซึมเศร้าของผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการได้รับโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะซึมเศร้าของผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) แบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง (two group pre-post test design) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเป็นโรคเบาหวานและมีภาวะซึมเศร้าที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลปะเหลียน ระหว่างเดือน สิงหาคม-กันยายน 2559

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเป็นโรคเบาหวานและมีภาวะซึมเศร้าที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลปะเหลียน ระหว่าง เดือน สิงหาคม –กันยายน 2559 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดย เป็นผู้ป่วยเรื้อรังที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเป็นโรคเบาหวานที่ไม่มีภาวะแทรกซ้อน มีระดับคะแนนภาวะซึมเศร้ารระดับเล็กน้อยถึงปานกลางและไม่ได้รับยาด้านเศร้า สือสารด้วยภาษาไทยและยินดีเข้าร่วมวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่2 แบบประเมินภาวะซึมเศร้าของเบ็ค (Beck Depression Inventory 1A [BDI-1A])

ส่วนที่ 3 โปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก ที่ สร้างขึ้นโดย เดียวตระกูล (2553) ซึ่งได้ดัดแปลงใบงานกิจกรรมของ มหากิตติคุณ (2548) และได้พัฒนาตามแนวคิดของเนลสันโจนส์ (Nelson-Jones, 1990) โดยรูปแบบของโปรแกรมเป็นลักษณะที่มีทั้งการพูดภายในใจและ/หรือการพูดออกเสียงกับตัวเองในทางที่ดี ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

- 1) การฝึกพูดกับตัวเองโดยใช้สรรพนาม “ฉัน”
- 2) ฝึกประเมินตัวเองและพูดกับตัวเองทางบวก
- 3) ฝึกค้นหาคำพูดทางลบของตัวเองและฝึกใช้ทักษะการหยุดความคิดทางลบ
- 4) กำหนดวิธีการ ฝึกคิดประโยคการพูดกับตัวเองทางบวก
- 5) ประยุกต์วิธีการพูดกับตัวเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล
- 6) นำวิธีการพูดกับตัวเองทางบวกไปใช้ โดยจะมีกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้ง ทำวันเว้นวันจนครบ 8 ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 60-90 นาที

### วิธีการทดลอง

- ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มทดลอง แนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัยชี้แจงขั้นตอนระยะเวลา จำนวนครั้งของการเข้าร่วมโปรแกรม และการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดให้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกทั้งหมด 8 ครั้ง (แบ่งเป็นสัปดาห์ละ 2 ครั้ง จนครบ 8 ครั้ง) ใช้เวลาครั้งละ 60-90 นาที ดังนี้

กิจกรรมครั้งที่ 1 เป็นการทำความเข้าใจลักษณะของการพูดกับตัวเอง ความสัมพันธ์ระหว่างการพูดกับตัวเอง พฤติกรรม อารมณ์ และผลกรรมที่เกิดขึ้น และหลักการในการใช้สรรพนาม “ฉัน” ในการพูดกับตัวเอง ร่วมกับทดลองฝึกพูดกับตัวเองโดยใช้สรรพนาม “ฉัน”

กิจกรรมครั้งที่ 2 เป็นการฝึกประเมินตัวเองและพูดกับตัวเองทางบวกต่อเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ

กิจกรรมครั้งที่ 3 เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการพูดกับตัวเองทางลบ ฝึกค้นหาคำพูดทางลบโดยใช้สติที่จะจับต้นคำพูดทางลบของ

ตนเองและฝึกใช้ทักษะการหยุดความคิดทางลบและคำพูดทางลบที่อยู่ในใจของตัวเอง

กิจกรรมครั้งที่ 4 เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของเนื้อหาความคิดที่บิดเบือนและฝึกวิเคราะห์ความคิดทางลบและหาเหตุผลโต้แย้งความคิดทางลบของตัวเอง

กิจกรรมครั้งที่ 5 เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับชนิดของการพูดกับตัวเองทางบวก และฝึกคิดประโยคการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกที่มีต่อเหตุการณ์ตั้งแต่ในระยะแรกที่พบเหตุการณ์นั้น ขณะที่อยู่ในเหตุการณ์นั้น และหลังจากเหตุการณ์นั้นผ่านไปแล้ว

กิจกรรมครั้งที่ 6 เป็นการแนะนำแหล่งข้อมูลในการได้มาซึ่งการคิดและพูดกับตัวเองทางบวก ให้ฝึกตั้งเป้าหมายง่าย ๆ กับตัวเองเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสามารถกำหนดการพูดกับตัวเองทางบวกต่อเรื่องนั้นได้

กิจกรรมครั้งที่ 7 เป็นการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกและเป็นการฝึกเปลี่ยนประโยคคำพูดกับตัวเองทางลบให้เป็นทางบวก ฝึกการพูดกับตัวเองโดยเปลี่ยนจากการใช้สรรพนาม “ฉัน” ไปเป็น “คุณ”

กิจกรรมครั้งที่ 8 เป็นการติดตามความก้าวหน้าของผลการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกจากเป้าหมายที่แต่ละคนตั้งไว้ และให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองจากการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกโดยใช้แบบประเมินการพูดกับตัวเอง และประเมินภาวะซึมเศร้าหลังใช้โปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก

- ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองตอบแบบประเมินภาวะซึมเศร้าและแบบประเมินการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกภายหลังสิ้นสุดกิจกรรมในครั้งสุดท้าย (ครั้งที่ 8)

- สำหรับกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินชีวิตตามปกติและนัดหมายให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินภาวะซึมเศร้าภายหลังเสร็จสิ้นการทดลอง

- ระยะเวลาหลังการทดลอง มีการประเมินซ้ำหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย อีก 3 เดือน

### ผลการวิจัย

ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ร้อยละ 56.6 อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 51-60 ปี ร้อยละ 53.3 ส่วนใหญ่จบประถมศึกษา ร้อยละ 83.3 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 62 อาชีพทำสวน ร้อยละ 60 สถานภาพคู่เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 80

ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้า ในกลุ่มทดลอง ค่าเฉลี่ยของคะแนนซึมเศร้าหลังเข้าร่วมโปรแกรมต่ำกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.001$ ) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะซึมเศร้าของผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก

| คะแนนภาวะซึมเศร้าของกลุ่มทดลอง              | Mean  | SD   | t    | p-value |
|---------------------------------------------|-------|------|------|---------|
| ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก | 14.85 | 3.08 | 5.44 | .001    |
| หลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก | 8.20  | 2.04 |      |         |

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะซึมเศร้าของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบ

ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะซึมเศร้าของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมหลังเข้าร่วมโปรแกรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนซึมเศร้าในกลุ่มทดลองน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะซึมเศร้าในกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.001$ ) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะซึมเศร้าของผู้ป่วยเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าในกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลอง หลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวก

| คะแนนภาวะซึมเศร้า | Mean  | SD   | t    | p-value |
|-------------------|-------|------|------|---------|
| กลุ่มควบคุม       | 14.62 | 3.04 | 4.92 | .001    |
| กลุ่มทดลอง        | 8.20  | 2.04 |      |         |



### สรุปและอภิปรายผล

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเข้าร่วมด้วยโปรแกรมการฝึก พุดกับตัวเองทางบวกส่งผลทำให้คะแนนภาวะซึมเศร้าลดลง ภายหลังสิ้นสุดโปรแกรมการฝึก พุดกับตัวเองทางบวก ของกลุ่มตัวอย่าง โปรแกรมการฝึกพุดกับตัวเองทางบวก ทั้ง 8 กิจกรรม ทำให้ผู้ป่วยเห็นความคิดของตนเองเกิดการเรียนรู้ที่จะเลือกใช้การพุดกับตัวเองหรือการคิดในการควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของตนเอง ช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ถึงความคิดอัตโนมัติทางลบที่ซ่อนอยู่ในประโยคและการพุดกับตัวเองทางบวก จึงช่วยให้ผู้ป่วยสามารถแยกแยะปัญหาเฉพาะเรื่องในชีวิตได้อย่างเหมาะสม และเมื่อผู้ป่วยสามารถเลือกใช้การพุดกับตัวเองทางบวกในการแทนที่การพุดกับตัวเองในทางลบ หรือเพิ่มคิดทางบวกหรือทักษะในการแสดงออก ที่เหมาะสม ในการเผชิญกับปัญหาส่วนบุคคล จึงทำให้มีกำลังใจเกิดขึ้น และการที่ผู้ป่วยได้ฝึก ปฏิบัติในการพุดกับตัวเองทางบวกมากขึ้นเมื่อประสบกับปัญหาจะช่วยให้ปัญหาผู้ป่วยลดลง และทำให้ภาวะซึมเศร้าลดลงอีกด้วย

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการบำบัดทางปัญญาโดยวิธีการพุดกับตัวเองตามแนวคิดของเนลสันโจนส์ (Nelson-Jones, 1990) จะทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองมากขึ้น ซึ่งสังเกตเห็นได้ถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมในขั้นตอนแรกนั้นส่วนใหญ่มีมุมมองเกี่ยวกับตัวเองและพุดกับตนเองในทางลบจนก่อให้เกิดภาวะซึมเศร้าซึ่งผู้ป่วยเบาหวานเป็นโรคที่เรื้อรังมีการเจ็บป่วยของโรคที่ยาวนานและการเจ็บป่วยของโรคเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจ จึงทำให้มีความคิดทางลบและนำไปสู่การพุดกับตัวเองทางลบ ดังนั้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับการฝึกให้ปรับเปลี่ยนความคิดทางลบ

ให้เป็นความคิดทางบวกและพุดกับตัวเองทางบวก จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจตนเองและยอมรับตนเองมากขึ้นสามารถเผชิญกับปัญหาได้ จากการได้รับการฝึกทักษะต่างๆ เหล่านี้เมื่อสิ้นสุดโปรแกรมการฝึกพุดกับตัวเองทางบวกจึงทำให้ผู้ป่วยอาการดีขึ้น และจากการที่กลุ่มตัวอย่างได้ฝึกปฏิบัติตามโปรแกรมที่มีกิจกรรมต่อเนื่องวันเว้นวันจนครบ 8 ครั้งจึงทำให้ผู้ป่วยสามารถมองปัญหาที่กำลังเผชิญได้ดีขึ้น ... จึงทำให้เห็นความมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น มองโลกและสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลทำให้ภาวะซึมเศร้าลดลงได้ซึ่ง วิธีการพุดกับตัวเองทางบวกจัดว่าเป็นแนวความคิดการบำบัดที่มีประสิทธิภาพในการบำบัดผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าในระดับน้อยและระดับปานกลางได้ผลดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เตียวตระกูล (2553) ที่พบว่า โปรแกรมการฝึกพุดกับตัวเองทางบวกสามารถช่วยลดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคเรื้อรังได้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการยืนยันถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่า โปรแกรมการฝึกพุดกับตัวเองทางบวกเป็นโปรแกรมที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ ในการช่วยบำบัดผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าได้ผล

การนำวิธีการฝึกพุดกับตัวเองทางบวกมาใช้ในการดำเนินชีวิตจะทำให้เกิด ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นและการพุดกับตัวเองทางบวก จะช่วยให้บุคคลเห็นความคิดของตัวเอง เกิดการเรียนรู้ที่จะเลือกใช้การพุดกับตัวเองหรือการคิด ในการควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของตัวเอง ช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ถึงความคิดทางลบและการพุดกับตัวเองทางบวกจะช่วยให้บุคคลสามารถแยกแยะปัญหาเฉพาะ เรื่องในชีวิตได้อย่างเหมาะสมจึงทำให้เกิดเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ แทนที่ความคิดทางลบให้เป็นคิดทางบวกและพุดกับตัวเองทางบวกที่เหมาะสมใน

การเผชิญกับปัญหา จะช่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์และพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้ ความทุกข์ ที่เกิดจากปัญหาค่อยๆ ลดลงและนำมาสู่ การลดภาวะซึมเศร้าได้ในที่สุด (สมโภชน์ , 2549)

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง เฉพาะของอำเภอปะเหลียน จังหวัดตรังเท่านั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับ ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มีภาวะซึมเศร้าในอนาคต จึง ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับผู้ป่วยโรคเบาหวาน

ที่มีภาวะซึมเศร้าใน อำเภออื่น ๆ ให้ครอบคลุม หรือนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกไปใช้กับ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังกลุ่มอื่น เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคหอบหืด เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการบำบัดผู้ป่วยที่มีภาวะ ซึมเศร้าที่มีโรคทางกายร่วมด้วยให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมถึงนำ ผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบำบัดผู้ที่มี ภาวะซึมเศร้าอีกทางหนึ่งแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา ต่อไป

#### References

- Danis, C. M. (2007). **Manage your depression with a self-help kit**. Retrieved September 25, 2010, from <http://www.helpstartshere.org>
- Duietrakul, Rachavadee. (2553). **Positive self-talk about depression among chronic disease patients in the Uttaradit Provincial Public Health Office**. Master of Nursing Science Department of Mental Health and Psychiatric Nursing, Graduate School Chiang Mai University.
- Greetong, Pongpaka. (2546). The relationship between social support and health behaviors.Hypertensive patients. **Journal of Cardiothoracic Surgery**, 16 (1), 2021.
- Halber, D. (2005). **Conference tackles depression**. MIT tech talk on September, 21, 2005. Retrieved January 19, 2010, from <http://web.mit.edu./newoffice/2005/depression.htm>
- Mahakittikun, Kwanjit. (2548). **The effects of the Positive self-talk of depression in adolescent children**. Mental Health and Mental Health Nursing, Graduate School Chiang Mai University.
- Nelson-Jones, R. (2009). **Creating mind skills. Counseling Skill** (pp.23). India: Bangalore

- Schram, M. T., Baan, C. A., & Pouwer. F. (2005) **Depression and quality of in patients with diabetes: a systematic review from the European depression in diabetes (EDID) research consortium.** Retrieved January 9, 2010, from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez>
- Sompoat, Aeiumsupanit,.(2006). **Theory and techniques of behavioral modification.** (Revised edition) (5th edition) Bangkok: Chulalongkorn University.
- World Health Organization. (2010). **Depression.** Retrieved November 30, 2010, from [www.who.int/mental\\_health/management/depression/definition/en/.html](http://www.who.int/mental_health/management/depression/definition/en/.html)

## การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

กิตติคุณ แสงนิล<sup>1</sup>

พิทักษ์ ศิริวงศ์<sup>2</sup>

ณัฐพร อะวิลัย<sup>3</sup>

พัชรศักดิ์ จันทะขาร<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การให้ความหมาย แนวคิดและแนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลจากการวิจัยนี้เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม และการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงานและสิ่งต่าง ๆ การปรับตัวและปรับทัศนคติเชิงบวก การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศวัฒนธรรมองค์การ การหาแนวทางในการสร้างความสุข และการกำหนดจุดยืนและความคาดหวังของชีวิต

**คำสำคัญ:** ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ จุดยืนและความคาดหวังของชีวิต ทฤษฎีฐานราก

---

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: s.suwanntate@yahoo.com

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่อยู่: 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอสอง อำเภอสอง จังหวัดเพชรบุรี 76120

Email: s.suwanntate@yahoo.com

<sup>3</sup>อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: s.suwanntate@yahoo.com

<sup>4</sup>อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: s.suwanntate@yahoo.com

## The Social Construction of Meaning and Management of Work-Life Balance in the Experience of PhD Students in the Faculty of Management Science at Silpakorn University: A Study to Formulate Grounded Theory

Kittikun Sangnin<sup>1</sup>Phitak Siriwong<sup>2</sup>Nutthaporn Awilai<sup>3</sup>Patcharasak Chanthacharee<sup>4</sup>

### Abstract

This qualitative research studied the social construction of meaning and management of work-life balance in the experience of PhD students in the Faculty of Management Science at Silpakorn University with a purpose to formulate a grounded theory of work-life balance. The research adopted a focus group discussion approach and documentary research. The study found that ways to create and manage balance in life and work were as follows: prioritizing work and things, positive attitude adjustment, creating an environment and organizational culture atmosphere, finding ways to create happiness, and positioning and expectation of life.

**Keywords:** Balance in life and work, organizational culture, point of views and expectation of life, grounded theory

---

<sup>1</sup>Lecturer in the Faculty of Sports Science, Kasem Bundit University

Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: kittikun.san@kbu.ac.th

<sup>2</sup>Assoc. Prof., Faculty of Management Science, Silpakorn University

Address: 1 Moo 3 Sam Phraya Subdistrict, Cha-Am District, Phetchaburi Province 76120

Email: s.suwannate@yahoo.com

<sup>3</sup>Lecturer in the Faculty of Sports Science, Kasem Bundit University

Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: s.suwannate@yahoo.com

<sup>4</sup>Lecturer in the Faculty of Sports Science, Kasem Bundit University

Address: 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: s.suwannate@yahoo.com

## บทนำ

จากปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง การเจริญเติบโตของประเทศไม่ได้ครอบคลุมกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นความต้องการโดยส่วนมาก ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของคนทั่วไปที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับทิศทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ คนส่วนใหญ่ยังเป็นคนที่มียาได้น้อยถึงปานกลาง ทำให้ต้องดิ้นรนอย่างมากในการทำมาหากิน ทำให้คนเหล่านี้จำเป็นต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งความอยู่รอดในชีวิตแต่ละวันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบริบทด้านปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนไปมีผลทำให้คนไทยส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคนไทยที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองหรือที่เป็นคนเมืองรุ่นใหม่ที่ย้ายมาอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล หรือแม้กระทั่งตามหัวเมืองเศรษฐกิจของแต่ละภูมิภาคที่เป็นเขตศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ ปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีจำนวนประชากรส่วนหนึ่งที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง พวกเขาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งการอยู่รอดในแต่ละวัน แต่กระนั้นก็ตามผู้มีรายได้ระดับปานกลางก็ให้ความสำคัญหรือมีพฤติกรรมที่ยึดติดกับวัตถุนิยมมากขึ้น หรือมีค่านิยมแบบบริโภคนิยม เข้ามาเติมเต็มส่วนที่พวกเขาขาดหายไปหรือบริโภคเพื่อยกระดับให้แตกต่างจากกลุ่มประชากรวัยทำงานทั่วไป ส่งผลให้คนจำนวนมากต้องดิ้นรน ที่ไม่ใช่เพียงแค่เพื่อการอยู่รอด แต่พวกเขาก็พยายามดิ้นรนหางานทำเพิ่มหรืออาชีพเสริมเพิ่มเพื่อให้ได้มาเพื่อ

การบริโภคที่ฟุ้งเฟ้อของพวกเขาเองหรือเพื่อยกระดับฐานะทางการเงินของตนเองแม้กระทั่งเพื่อความอยู่รอดของตนเอง เมื่อมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาที่มีความยากขึ้นหรือการจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลนั้นทำได้ยากยิ่งขึ้นระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับชีวิตในด้านอื่นๆ เช่น เวลาเพื่อการพัฒนาตนเอง อาจมีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เวลาที่ให้กับครอบครัว เพื่อนและสังคมรอบข้าง (กนกกาญจน์รัตน์, 2556) ผลที่ตามมาของความด้อยหรือขาดประสิทธิภาพในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรเวลานั้น ทำให้ผลลัพธ์ที่ตามมาย่อมเป็นการพอกพูนปัญหาที่จะเกิดขึ้นเป็นต้นเหตุของการเกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีวสวนกุลธร (2555) ปัญหาความเครียด ปัญหาครอบครัว เกิดมาจากความสามารถจัดสรรหรือแบ่งเวลาให้เกิดความเหมาะสมขึ้นเป็นผลมาจากความสามารถในการแบ่งเวลาที่เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องการแบ่งเวลาเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ไม่ใช่อาศัยเพียงแค่ความสามารถเฉพาะบุคคลในเรื่องการบริหารจัดการเวลาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน เช่น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะของการทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มีส่วนสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ ส่งผลและมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความมั่นคงทั้งในชีวิตส่วนตัว องค์กรและประเทศชาติ ถ้าคน

ในสังคมเข้าใจและเห็นความสำคัญก็จะสามารถสร้างความสมดุลรอบด้านได้ จะทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีและจะทำให้ในสังคมที่มีคนคุณภาพอยู่จำนวนมากก็จะกลายเป็นสังคมคุณภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และทรัพยากรในการทำงานมีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงานหรือไม่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงานจะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงาน พร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร (Voydanoff, 2005)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นเรื่องของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นที่มีความสำคัญ (หนูบุตร, 2554) โดยเฉพาะการกำหนดเวลาในการใช้ชีวิตสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมเกิดความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) (แก้วเกียรติคุณ, 2551) ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เพื่อทำความเข้าใจถึงการตีความและให้ความหมายของคำว่า “การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานอย่างไร” และ “ทำไมการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจึงสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพและทำไมจึงไม่มีประสิทธิภาพ” “แนวทางการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็น

อย่างไร” ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเวลาในชีวิตและการทำงาน จนกระทั่งพวกเขาสามารถเลือกที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพวกเขาได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และของปีการศึกษาที่จะต้องจบ ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัยนี้ และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตลอดจนได้นำเสนอแนวทางการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของนักศึกษาปริญญาเอก (กลุ่มอาชีพทั่วไป ที่ไม่ใช่อาจารย์) แก่ผู้สนใจทั่วไปหรือนักศึกษาปริญญาเอกท่านอื่น ๆ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางหรือในการสร้างกลยุทธ์ของตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งการมีดุลยภาพของชีวิตได้อย่างสมบูรณ์ (เหมาะสม) อีกทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมการสร้างความสุขและการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถนำเวลาที่มีค่าไปสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและแก่สังคมได้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จะเป็นการศึกษาแนวทางการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อบรรลุผลสำเร็จต่อการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสนทนาแบบกลุ่ม ที่มุ่งเน้นหาความเข้าใจ การตีความและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุป และการแสวงหาความจริงจากการสนทนาแบบ



กลุ่ม เพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับประเด็นที่สนใจ กับสภาพแวดล้อมของกรณีศึกษา (Denzin & Lincoln, 2011) ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมจากข้อมูลทุติยภูมิ และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนั้น ผู้วิจัยฯ จึงเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยผู้วิจัยฯ ใช้การศึกษาแบบสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### การทบทวนวรรณกรรม

Hymen & Summers (2004) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหมายประกอบด้วยคำสำคัญ 3 คำ ประกอบด้วย 1) งาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกัน จากสภาวะการจ้างงานหรือบางบุคคลอาจเป็นนายจ้างเอง แต่พวกเขายังมีภาระ ความรับผิดชอบเป็นของตนเองอย่างชัดเจน อาจเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาของการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลางาน 2) ชีวิต หมายถึง ช่วงเวลาของการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว การมีเวลาที่มีอิสระจากการทำงานเพื่อใช้ในการพักผ่อนได้อย่างเป็นส่วนตัว และ 3) สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ความสมดุลที่เกิดขึ้นอยู่กับความสามารถของเฉพาะบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ และอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

Voydanoff (2005) ได้กล่าวว่าการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อดุลยภาพที่จะเกิดขึ้นได้ ทรัพยากรเหล่านี้

จำเป็นต้องมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิต ครอบครัวและการทำงาน หรืออธิบายได้ว่าความสมดุลหรือดุลยภาพที่เกิดขึ้นระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์ในการทำงานมีเพียงพอต่อทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว ดังนั้น สมดุลชีวิตและการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร

ความสามารถในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น เป็นความสามารถเฉพาะส่วนบุคคล โดยอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่ามกลางความหลากหลายและแปรปรวนของสภาพแวดล้อม การแสดง ความรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละด้านให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ทำให้สามารถจัดการบทบาทหน้าที่ที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกันและ มีความไม่แน่นอน (เทพวรรณ , 2554)

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยองค์ประกอบชีวิตของคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัวเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม 3) ด้านเวลาเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิตดังนั้นทุกคนต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต 4) ด้านการเงินเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้อง

กับการทำงานครบครันและเวลา

5) ด้านสติปัญญาเนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจากการอ้างอิงของ Merrill & Merrill (2546) ได้สรุปไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายๆด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 2) พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน 3) พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น 4) สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถ้าองค์กรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างกลยุทธ์และนำไปปฏิบัติได้และด้านส่วนตัวของพนักงานถ้าสามารถนำเคล็ดลับหรือแนวทางที่ดีไปประยุกต์ใช้ ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรได้เช่นกัน

ศิริวงศ์ (2547) กล่าวถึงทฤษฎีฐานรากไว้ว่า เป็นวิธีวิทยารูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาและเก็บข้อมูลจากภาคสนาม มากกว่าข้อมูลที่ได้จากวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอธิบายถึงแนวความคิดหลักของทฤษฎีฐานรากไว้ว่า เป็นวิธีวิทยาเพื่อการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ และเพื่อทำความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้สร้างความหมายในสิ่งต่าง ๆ ตามโลกทัศน์ของตนเอง

โพธิวัฒน์ (2548) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเป็นวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีความแตกต่างจากรูปแบบอื่นๆ เป็นวิธีวิทยาที่เริ่มต้นจากข้อมูลแล้วไปสู่สมมติฐานและ จบลงด้วยทฤษฎีที่เป็นคำอธิบายสำหรับ

ปรากฏการณ์นั้นๆ ตามประเด็นหรือหัวข้อที่ศึกษา การสร้างมโนทัศน์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยผ่านกระบวนการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ต้องสามารถบอกรายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างรอบด้าน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงระบบที่มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อใช้สร้างทฤษฎีที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้ ดังนั้น การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากจึงเป็นกระบวนการศึกษาที่มีความท้าทายและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือขยายองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
2. เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารความสมดุลอย่างมีประสิทธิภาพและองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเข้าใจถึงแนวทางในการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการให้ความหมายแนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษาทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยใช้กระบวนการค้นแบบการตีความนิยม

(Interpretivism) และการสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ตามแนวทางของ Charmaz (2006) เพื่อค้นหาความหมายหรือทฤษฎีใหม่จาก ทรรศนะหรือมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ บริหารเวลาในชีวิตและการทำงานและเป็นการ ทำความเข้าใจในมุมมองหรือแนวคิดของผู้ให้ ข้อมูลหลักเกี่ยวกับเรื่องที่ตนมีความรู้ ความ เข้าใจ ความสามารถและมีประสบการณ์ตรงใน การบริหารความสมดุลชีวิตและการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ด้านเนื้อหา:** โดยมุ่งเน้นศึกษาการให้ ความหมายของแนวทางการสร้างและบริหาร ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ จะใช้รูปแบบการสนทนาแบบกลุ่มจากกลุ่มผู้ที่มี ประสบการณ์และความสามารถในการบริหาร จัดการความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและเวลาในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม และรวมถึงการศึกษา เอกสาร งานวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ บทความวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

**ด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ:** วิจัยนี้เป็นการ วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงกับกลุ่ม นักศึกษาระดับปริญญาเอก จากกลุ่มอาชีพที่ไม่ใช่อาจารย์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระและ ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก มี จำนวน 8 ท่าน

**ด้านพื้นที่:** นักศึกษาปริญญาเอก สาขา การจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขต ตลิ่งชัน) เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการให้ ความหมาย มุมมองที่มีต่อการสร้างและ บริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานนี้ได้

**ด้านระยะเวลา:** ระยะเวลาในการเก็บ ข้อมูลรวบรวมโดยการสนทนาแบบกลุ่ม คือ เดือน เมษายน 2560 (ปีการศึกษา 2559 เทอม 1)

### เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีเครื่องมือที่สำคัญที่ ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการวิจัย ที่ใช้เป็นบทสัมภาษณ์ มีแนวคำถามในการ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ที่สามารถตอบประเด็นการ วิจัย เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อที่จะสร้าง กรอบแนวคิดและข้อมูลเชิงทฤษฎีและ แบบ บันทึกรสนทนาแบบกลุ่ม ซึ่งการสนทนากลุ่มมี ลักษณะที่เปิดเผยและเป็นกันเอง 2) ผู้ดำเนินการ สนทนาแบบกลุ่ม (Moderator) จะทำหน้าที่ใน การกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสนทนา มีการแสดง ความคิดเห็น บอกเล่าประสบการณ์ และ อภิปรายโต้ตอบได้อย่างเปิดเผย ตามประเด็นที่ ผู้ดำเนินการสนทนาได้นำเสนอซึ่งสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย จะเกิดข้อมูลที่มีการ แลกเปลี่ยนในแนวราบระหว่างสมาชิกกลุ่ม สนทนาด้วยกันเองและผู้ดำเนินการสนทนา 3) เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ และเครื่อง บันทึกวิดีโอ โดยงานวิจัยนี้มีวิธีการการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ 1) วิธีการสนทนาแบบกลุ่ม กับผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 คนเป็นนักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัย ศิลปากร (กลุ่มอาชีพทั่วไป ที่ไม่ใช่อาจารย์) เพื่อ นำข้อมูลไปสร้างทฤษฎีฐานราก (Creswell, 1998) โดยผู้วิจัยมีหน้าที่ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยอาศัยแนวคำถามแบบปลายเปิดในการสนทนาแบบกลุ่ม ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เพราะเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างสมาชิกแบบแนวนราบ ในช่วงเวลาที่จำกัด ถือเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่สำคัญ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนาดังนั้นเป็นการทำให้สามารถเข้าใจความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล 2) วิธีการศึกษาเอกสาร ผลงานทางวิชาการบทความจากวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ เป็นการเตรียมตัวทั้งก่อน ระหว่างและหลังการเก็บรวมข้อมูลของงานวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงทฤษฎีแบบสามเส้า (Theoretical Triangulation)

#### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบด้านข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) (จันทวานิช, 2540) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมนั้นถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูลหรือไม่ เป็นการตรวจสอบแหล่งข้อมูลในเรื่อง หน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบของบุคคลที่แตกต่างกัน และใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) โดยการสนทนาแบบกลุ่มได้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและร่วมเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้นับที่ไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าเหมือนหรือต่างกันหรือไม่ อีกทั้งมีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านทฤษฎี โดยการตรวจสอบข้อมูลในเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ จนกระทั่งข้อมูลที่ได้รวบรวมจากหลายแหล่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง อีกนัยหนึ่งเรียกว่าจุดอิมตัวของ

ข้อมูล (Theoretical Saturation) ทำให้ได้มาของข้อมูลเชิงทฤษฎี อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยตระหนักดีถึงแนวทางของวิธีวิทยาของการสร้างทฤษฎีแบบฐานราก โดยการสนทนาแบบกลุ่ม ทำให้ผู้วิจัยได้ตัดความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองที่ติดตัวมาตั้งแต่เดิมออกไป เพื่อให้ได้มาในข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลหลักอย่างแท้จริง โดยวางตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของการสนทนาดังนั้น

#### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เริ่มด้วยการถอดการบันทึกเสียงการสนทนาดังมาตีความเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษรพร้อมจัดเนื้อหาที่ถอดความด้วยวิธีการแบบคำต่อคำ (Verbatim) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามวิธีของแวนมาเนน (Van Manen, 1990) จากนั้นมีการวิเคราะห์โดยการแยกเป็นประเด็นต่างๆตามหมวดหมู่และพิจารณาความสัมพันธ์เพื่อมาสร้างการอธิบายปรากฏการณ์ และนำข้อมูลมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ขั้นตอนสุดท้ายคือ การสรุปผลการวิจัยนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยสรุปผลและ นำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี เพื่อการอธิบายปรากฏการณ์ ผ่านการนำเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีในรูปแบบของข้อความที่มีการให้ความหมายและให้แนวทางการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของนักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลสนทนาแบบกลุ่มถึงการให้ความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และองค์ประกอบที่ช่วยทำให้การบริหารความสมดุล

นั้นมีประสิทธิภาพ และรวมถึงองค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารความสมดุลนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก โดยข้อสรุปเชิงทฤษฎีแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

| ความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน                                     | องค์ประกอบที่ช่วยทำให้การบริหารความสมดุลนั้นมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                            | องค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารความสมดุลนั้นไม่มีประสิทธิภาพ                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) การปรับมุมมองต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความกลมกลืน<br>2) การทำให้เกิดความพอดี<br>3) ความลงตัวจากการลงมือทำในหลายๆสิ่ง | <b>ปัจจัยภายใน</b><br>1) ทักษะ<br><b>ปัจจัยด้านเวลา</b><br>1) การจัดลำดับความสำคัญ<br>2) การทำงานเป็นทีม<br>3) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า<br><b>ปัจจัยภายนอก</b><br>1) สถานภาพทางครอบครัว<br>2) สภาพแวดล้อม<br>3) วัฒนธรรม | 1) ความไม่มีเป้าหมายหรือขาดการวางแผนที่ดี<br>2) ไม่มีระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน<br>3) ปัจจัยภายนอก<br>4) ภาระหน้าที่ทางครอบครัว |

### แนวคิด มุมมองและการให้ความหมายต่อการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการวิจัยนี้พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของการสร้างและ การบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ดังตารางที่ 1 อธิบายได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องใช้ทักษะการบริหารจัดการเวลาให้เกิดความเหมาะสม โดยสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวชีวิต

ส่วนตัวและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างสมบูรณ์ เกิดความลงตัวของเวลาที่จัดสรรในแต่ละด้านจนบรรลุในความพึงพอใจของตนเองและคนรอบข้างได้อย่างเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างหรือรักษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่าย มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลของแต่ละบุคคล และในแต่ละบุคคลจะมีปัจจัยหรือแนวทางที่แตกต่างกัน อีกทั้งจากการวิจัยนี้พบว่า การสร้างหรือรักษา

ความสมดุลในชีวิตไม่ใช่การทำให้ทุกอย่างสมบูรณ์แบบ แต่เป็นการทำแต่ละอย่างให้พอดีพอเหมาะ โดยทุกกิจกรรมหรือทุกการกระทำจะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรเวลาที่มีค่าและมีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดสรรหรือแบ่งเวลาข้างต้นนี้ก็เพื่อให้เกิดการบรรลุในเป้าหมายของตนเองตามที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเหมาะสมได้

“มันคือหลายสิ่งอย่าง เน้นทำทุกอย่างให้พอดี ขอให้ทุกอย่างสำเร็จ ลุล่วง เท่านั้นก็พอ

“ความลงตัว ทำทุกอย่างให้พอดีกลมกลืนไปด้วยกัน”

“พยายามทำให้งานคือชีวิตและชีวิตคืองาน การมีมุมมองต่อสิ่งที่เราทำ ก็จะทำให้เรามีความสุขเพิ่มขึ้น”

“เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ต้องทำให้ทั้งสองส่วนไปด้วยกันได้”

“การใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลนั้นเป็นเรื่องยาก เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบ IT”

**องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก สามารถแบ่งองค์ประกอบที่ส่งผลให้การสร้างและการบริหารความสมดุลชีวิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งได้ออกเป็น 3 ด้านหลักๆ คือ ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านภายใน (ตนเอง) และปัจจัยด้านภายนอก มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านเวลา จากการศึกษาพบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ การจัดลำดับความสำคัญ การทำงานเป็นทีม และการ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะเป็นตัวส่งเสริมให้ปัจจัยด้านเวลา สามารถบรรลุเป้าหมายของการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยด้านเวลาถือว่าเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญในกระบวนการนี้ ทรัพยากรเวลาสำหรับทุกคนนั้นไม่เท่ากัน แต่ที่แตกต่างกันคือ ความสามารถในการจัดสรรและแบ่งใช้ ทรัพยากรเวลาให้เกิดความมีประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การได้มาซึ่งการใช้ทรัพยากรเวลาอย่างมีคุณค่าและคุ้มค่า ได้อย่างเหมาะสม จำเป็นต้องอาศัยทักษะแนวทางและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรเวลา

“ภารกิจต่างๆที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันหรือภาระหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่องงานนั้น มักจะเป็นเรื่องเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา”

“ความเร่งด่วนของงานที่เข้ามาทำให้ยากต่อการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิต บางครั้งสิ่งที่ต้องทำเป็นสิ่งที่ไม่ได้คาดคิด”

“บางครั้งคนอื่นไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ต้องดึงงานมาทำเอง ส่งผลให้งานเยอะมากเกินไป”

“ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานมีจำนวนมากและโดยส่วนมากเป็นงานเร่ง”

“การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีความแน่นอน งานที่ทำเป็นงานที่ต้องอาศัยการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีหรือเฉพาะหน้าตามเหตุการณ์หรือกรณีที่เกิดขึ้น”

ปัจจัยด้านภายใน (ตัวเอง) จากการศึกษพบว่า มุมมองและทัศนคติ ของแต่ละบุคคลมีผลต่อการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานค่อนข้างมาก สามารถเป็นทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างและการบริหารเพื่อรักษาความสมดุลหรืออาจเป็นตัวที่คอยขัดขวางการเกิดความสมดุล หรืออาจเป็นองค์ประกอบสำหรับใช้เป็น



แนวทางการสร้างและบริหารจัดการความสมดุลให้เกิดขึ้นได้ บางครั้งเราไม่สามารถรักษาความสมดุลได้อย่างเหมาะสม ก็เพียงเพราะทัศนคติหรือมุมมองของเราที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

“คนอื่นทำงานแล้วไม่ถูกใจหรือตามที่เราคาดหวังไว้ ทำให้ตั้งงานกลับมาทำเอง หรือแก้ไขงานที่คนอื่นทำมากเกินไป เนื่องจากความสมบูรณ์แบบของตนเอง”

2. ปัจจัยภายนอก จากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยากที่สุด (หรือสามารถควบคุมได้น้อยมาก) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้าหรือฉุกเฉิน อยู่บ่อยครั้ง เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่กล่าวมานี้ มันสามารถส่งผลทำให้สถานการณ์ของแต่ละบุคคลกลายเป็นสภาวะคับขันได้ ส่งผลให้เกิดความเครียด ความล่าช้า ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ด้อยประสิทธิภาพลงได้ แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักของการศึกษานี้ สามารถรับมือและเผชิญกับปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดสภาวะการคับขันนี้ได้ โดยพวกเขาให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยภายใน (ตนเอง) ก่อน กล่าวคือการปรับให้มีความคิดหรือทัศนคติที่ดี เพื่อลดความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้และใช้ทักษะหรือเทคนิคของการบริหารจัดการเวลา (โดยการจัดลำดับความสำคัญ) พร้อมทั้งรู้จักขอความร่วมมือหรือช่วยเหลือเมื่อจำเป็นและใช้ทักษะพร้อมประสบการณ์การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าช่วยให้พวกเขารับมือกับเหตุการณ์เร่งด่วนและฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

“การเดินทางก็ใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวไปเยอะ ส่งผลต่อเวลาที่จะใช้ในการดูแลตนเองในด้านสุขภาพและเวลาที่จะดูแลคนในครอบครัวหรือความรับผิดชอบอื่นๆที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

ของชีวิต โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่มีปัจจัยทางสังคมหรือกิจกรรมทางสังคมที่มากขึ้น และการปรับตัวโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและใช้ชีวิต พยายามหาตัวช่วยสำหรับ กิจกรรมหรือภาระงานบางอย่างต้องหาคนเข้ามาช่วย”

### องค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษานี้พบว่า ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แบ่งองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือการวางแผนที่ไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ความไม่แน่นอนเกิดจากความไม่ชัดเจนและขาดการวางแผนที่ดี การสร้างความสมดุลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนงานหรือกิจกรรมที่จะทำ อีกทั้งอาจจำเป็นต้องมีแผนสำรองในบางกิจกรรมหรือบางช่วงเวลา

“สภาพแวดล้อมภายนอกที่วุ่นวาย ยากต่อการควบคุม การวางแผนจึงจำเป็นต้องมีและควรสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงานนั้นๆ เป็นการสร้างคุณค่าให้กับทรัพยากรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด”

2) ปัจจัยด้านระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคหนึ่งที่เกิดจากการศึกษานี้

“ความไม่เป็นระเบียบหรือความไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการควบคุม และทำให้เกิดสิ่งที่ไม่ควบคุมไม่ได้มากยิ่งขึ้น”

3) ปัจจัยภายนอก ที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า



สถานการณ์บางอย่างหรือบางครั้งที่เกิดขึ้นยากที่จะควบคุมและในบางเหตุการณ์เป็นเรื่องเร่งด่วน คับขัน หรือฉุกเฉิน แต่อาจสามารถลดระดับความรุนแรงหรือผลกระทบจากเหตุการณ์นั้นๆได้ และที่สำคัญสามารถเตรียมความพร้อมโดยเริ่มจากปัจจัยภายใน (ตนเอง) ให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมรอบด้านได้เช่นกัน

*“ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยากหรือไม่ได้เลย แต่เราสามารถรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยใช้ปัจจัยจากภายในตัวเราเอง”*

4) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาระหน้าที่ทางครอบครัว เป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวาง การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน กล่าวคือ ภาระทางครอบครัวจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับความยากง่ายในการสร้างความสมดุลของแต่ละคนไม่เท่ากัน เป็นตัวการที่ทำให้ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในด้านครอบครัว มีความแตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ ส่งผลในเชิงลบที่อาจขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการสร้างและการบริหารความ สมดุลในชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลได้

#### แนวทางการสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำได้จริง อีกทั้งจำเป็นต้องนำแนวคิดและการให้ความหมายของการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มาปฏิบัติจึงจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำผลจากการสนทนาแบบกลุ่มมาวิเคราะห์สรุปและอภิปรายผล จากข้อมูลงานวิจัยพบว่า มีแนวทางในการ

สร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมี 5 แนวทางดังต่อไปนี้

1) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของงานและสิ่งต่างๆ เป็นแนวทางที่ได้มาจากการบวนการตัดสินใจที่เหมาะสม อย่างสมเหตุสมผล ดำเนินการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้น กิจกรรมที่ต้องทำ ความจำเป็น และสิ่งสำคัญหรือความจำเป็นตามเหตุผล ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในลำดับแรกของแนวทางการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Green Field & Terry (1995) ที่กล่าวว่าสมดุลแห่งชีวิตการทำงานเกิดจากความสามารถในการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

*“เมื่อแต่ละคนมีภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ที่มีความแตกต่างกันอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อเกิดสถานการณ์บางอย่างๆ จึงจำเป็นต้องใช้ความมีเหตุผลและกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการจัดลำดับความสำคัญและช่วยในการบริหารจัดการเวลา ระหว่างในชีวิตและการทำงานอยู่เสมอ”*

2) การปรับตัว ปรับทัศนคติเชิงบวก การปรับตัวเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและควบคุมปัจจัยภายในซึ่งก็คือตัวเอง การยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงการเปิดใจที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด ก็เพื่อผลเชิงบวกในทางจิตวิทยา ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจและความมั่นใจต่อการตัดสินใจนั้นๆและเป็นการสร้างสภาวะการรับรู้หรือการเพิ่มระดับของความมีสติสัมปชัญญะต่อการรับมือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อผลของเหตุการณ์ที่จะตามมาไม่ได้เป็นอย่างที่คาดหวังหรือไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Prebbie & Wagstaff (2005) ที่ได้เสนอแนวทางสร้างสมดุล

ระหว่างชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการมีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการปรับตัว

“การมองความผิดพลาดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นให้เป็นบทเรียนและพร้อมที่จะยอมรับผลกระทบ ไม่ว่าจะทางบวกหรือทางลบที่เป็นผลมาจากกระบวนการตัดสินใจ เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองต่อทุกการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความเสี่ยง”

3) ปัจจัยที่จะช่วยและส่งเสริมการสร้างและบริหารความสมดุลได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั่นคือ แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศวัฒนธรรมองค์การหรือการปรับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ Prebbie & Wagstaff (2005) ที่กล่าวไว้ว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน แนวทางนี้ทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากเหตุและผลของการเกิดสภาวะการณ์ต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องที่มาจากหลากหลายด้านและหลายมิติ ดังนั้นการควบคุมหรือบริหารจัดการจึงทำได้ยาก แต่อย่างไรก็ตาม การเพิ่มทักษะหรือประสบการณ์การด้านการบริหารจัดการ ประกอบกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยสนับสนุนในบางกิจกรรมนั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น และเป็นการนำข้อมูล ข่าวสาร ที่มาจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้นๆ ดีขึ้น เสมือนเป็นการนำข้อมูลจากบริบทแวดล้อมเข้ามาช่วยทำให้การดำเนินกิจกรรมรอบด้านมีความคล่องตัวและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

“การปรับสภาพแวดล้อมเป็นอีกแนวทางที่สำคัญ ที่จะส่งเสริมการสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น”

4) การหาแนวทางในการสร้างความสุขทางสร้างความสุข เป็นหลักการคิดแบบเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้ทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินใช้ชีวิตและการทำงาน เกิดความพึงพอใจแก่ตนเองและคนรอบข้างมากขึ้น จะส่งผลชัดเจนต่อระดับความสุขในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยสอดคล้องกับ สสส. (2554) ที่อ้างถึงความสุข 8 ประการในที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในตัวเอง ประกอบด้วย การมีสุขภาพที่ดี จิตใจที่ดี (เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน) สังคมที่ดี วิธีการผ่อนคลายที่ดี การได้รับความรู้ที่ดี วิธีการได้มาซึ่งสติหรือความสงบที่ดี สภาวะทางการเงินที่ดี (ปลอดหนี้) และการมีครอบครัวที่ดี เป็นความสุข 8 ประการที่แต่ละบุคคลควรมีหรือได้รับ

“การกำหนดหรือระบุสิ่งที่ตนเองทำแล้วมีความสุขหรือการมีวิถีชีวิตหรือแนวทางการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบที่สามารถทำให้เราเกิดความพึงพอใจแก่เราเองและไม่เดือดร้อนคนรอบข้างหรือสังคม ย่อมส่งผลต่อระดับความสุขของบุคคลที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะความสุขเป็นพลังงานทางบวกที่จะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของมนุษย์”

5) การกำหนดจุดยืนและความคาดหวังของชีวิต เป็นการกำหนดความแน่วแน่ ตั้งมั่นและมุ่งมั่น ในแนวทางที่ได้เลือกทำอยู่ การแสดงความชัดเจนในการกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตและการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการระบุและกำหนดคุณค่าที่มีต่อตนเอง คนรอบข้าง และสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Vroom

(1964) ที่ว่าการตั้งเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน จะทำให้เกิดความสมดุลแบบรอบด้าน

“การระบุและกำหนดจุดยืนของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการรับมือกับสภาวะการณ์ที่คาดไม่ถึงหรือไม่ได้เป็นตามที่คาดหวังไว้ เมื่อเกิด

เหตุการณ์ที่หลุดไปจากความคาดหวัง จุดยืนของชีวิตจะเป็นเหมือนภาพสะท้อนและแรงขับเคลื่อนให้เราเลือกที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง”



แผนภาพที่ 1 แนวทางการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

### ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของการวิจัย มีดังนี้

1) ความหมายและที่มาของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ผ่านประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก กลุ่มอาชีพที่ไม่ใช่อาจารย์ คือ 1) การปรับมุมมองต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความกลมกลืน 2) การทำให้เกิดความพอดี 3) ความลงตัวจากการลงมือทำในหลาย ๆ สิ่ง

2) ปัจจัยที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยที่สามารถควบคุมและ

บริหารให้มีประสิทธิภาพได้คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยด้านเวลา แต่ในส่วนของปัจจัยภายนอกนั้น สามารถบริหารหรือควบคุมดูแลได้ค่อนข้างยาก เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรืออิทธิพลรอบด้าน

3) ปัจจัยที่ทำให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วย 1) ความไม่มีเป้าหมายหรือขาดการวางแผนที่ดี 2) ความไม่เป็นระเบียบหรือไม่มีระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน 3) ปัจจัยภายนอก 4) ภาระหน้าที่ทางครอบครัว

4. การเกิดและการรักษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานให้เกิดอย่างต่อเนื่องและมี

ประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องพิจารณาเชิงผสมผสานในด้านองค์ประกอบทั้งทางบวกและทางลบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ สิ่งสำคัญจำเป็นต้องพิจารณาถึงแนวทางที่จะทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลมีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยนี้ ทำให้ได้แนวทางการบริหารความสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยมี 5 แนวทางหลักๆ ดังนี้ 1) การจัดลำดับความสำคัญ เป็นแนวทางที่ได้มาจากการระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมอย่างสมเหตุสมผล ดำเนินการวิเคราะห์ที่สิ่งที่เกิดขึ้น กิจกรรมที่ต้องทำ ความจำเป็น และสิ่งสำคัญ 2) การปรับตัว เป็นแนวทางในการปรับและควบคุมปัจจัยภายใน ก็คือตัวเอง การยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงการเปิดใจที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด การสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงหรือการยอมรับความเสี่ยง 3) การปรับสภาพแวดล้อม การเพิ่มทักษะหรือประสบการณ์การด้านการบริหารจัดการ ประกอบกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยสนับสนุนในบางกิจกรรมนั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น และเป็นการนำข้อมูล ข่าวสารที่มาจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้นๆ ดีขึ้น 4) หาทางสร้างความสุข เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้ทุกกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินใช้ชีวิตและการทำงาน มีความพึงพอใจแก่ตนเองและคนรอบข้างมากขึ้น 5) จุดยืนของชีวิต เป็นการกำหนดความแน่วแน่ ตั้งมั่นและมุ่งมั่น ในแนวทางที่ได้เลือกทำอยู่ การแสดงความชัดเจนในการกำหนด

แนวทางการดำเนินชีวิตและการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการระบุและกำหนดคุณค่าที่มีต่อตนเอง คนรอบข้างและสังคม จุดยืนของชีวิตจะเป็นเหมือนภาพสะท้อนและ แรงขับเคลื่อนให้เราเลือกที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานี้พบว่าปัจจัยที่ทำให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วย ความไม่มีเป้าหมายหรือขาดการวางแผนที่ดี ขาดระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนรวมถึงปัจจัยภายนอกและภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ยากแก่การควบคุม การศึกษานี้จึงมีข้อเสนอแนะแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักว่าควรมีการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารเวลาของตนเอง เพื่อไว้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมแนวทางที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เร่งด่วน อีกทั้งควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการยกระดับทางจิตใจ ความคิด และมุมมองในการใช้ชีวิต และควรให้ความสำคัญกับตนเองมากขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพตนเอง อาทิเช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หรือการให้เวลากับการอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มศักยภาพตนเองให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่รุนแรงที่ไม่สามารถคาดเดาได้และยากต่อการควบคุม และเป็นการเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเวลาที่มีค่าและมีอยู่จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งถัดไป สามารถต่อยอดเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นของทฤษฎีฐานรากและเป็นการยืนยันในทฤษฎีฐานรากจากงานวิจัยนี้ โดยสามารถดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพโดยมีกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มอาชีพอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก หรือกลุ่มอาชีพอาจารย์ที่กำลังทำเรื่องขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางเชิงลึกที่แตกต่างมากขึ้น เมื่อบริบทของลักษณะงานที่มีความเข้มข้นมากขึ้นทำให้กลุ่ม

อาชีพอาจารย์ต้องใช้เวลากับการทำงาน ศึกษา และวิจัยมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความน่าสนใจที่งานวิจัยครั้งถัดไปสามารถเจาะลึกลงในรูปแบบแนวทางการสร้างสมดุลของกลุ่มอาชีพอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือกำลังขอตำแหน่งทางวิชาการได้ อีกทั้งการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงเพื่อยืนยันทฤษฎีฐานราก สามารถดำเนินการได้ด้วยสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

### References

- Charmaz, K. (2006). **Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis**. California: Sage Publication.
- Chantavanich, Supang. (1997). **Qualitative Research Methods**. 7th edition. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Creswell, J.W. (1998) **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions**. London: Sage.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y.S. (2011). **Handbook of Qualitative Research** (4 edn.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenfield, C. and Terry, M. (1995), **Work/life: From a set of programs to a strategic way of management**. *Empl. Rel. Today*, 22: 67–81. doi:10.1002/ert.3910220308.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. **Personnel Review**, 33(4), 418-429.
- Kanokkanjanarat, Teera. (2013). SME's Compass: Work-Life Balance adjusts the concept for life and work. Data is available on May 14, 2560. Access is available from <http://www.thairath.co.th/content/370700>.
- Keawkiatkul, Kasemsit (2008). Work-life balance. **Journal of Human Resources**. 4(January - June) 2008.
- Liwsakyul-Kulthorn, Hatai-Thip (2555). **The study of factors affecting the balance of life and work of the Deposit Protection Agency**. Master Thesis, University of the Thai Chamber of Commerce.

- Merrill & Merrill (2003). **Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money.** New York: McGraw-Hall.
- Murphy, L. R. (1995). "Managing Job Stress and Employee Assistance/ Human Resource Management Partnership". **Personnel Review.** 24:43-86.
- Nubud, Jutaporn (2554). **The study of the balance between life and work at Vibhavadi Hospital.** Master's thesis, Thammasat University.
- Prebbi, M.& Wagstaff, R (2005). **Work-life balance: A resource for the state services.** New Zealand: State Service Commission.
- Phothiva,t Kanya. (2005). **Transformation Leadership in Primary School: A Study to Build Grounded Theories.** Dissertation Thesis. Khon Kaen University.
- Siriwong, Pitak. (2004). "The Grounded Theory of Research Methods for Developing Theories in Country Development," **Journal of Political Science** (19): 1 April - September, 2004. Glaser, Barney G., and Strauss, Anselm. L. The Discovery Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Aldine, pp. 271. 1967.
- Tepwan, Pichit. (2011). **Strategic Human Resource Management: Concepts and Strategies for Competitive Advantage.** Bangkok: SE-EDUCATION.
- Thai Health Promotion Foundation. (2554). **The 8th happiness report.** Retrieved on **May 14, 2560.** Accessed from the Health Promotion Foundation (Public Health). [www.thaihealth.or.th](http://www.thaihealth.or.th).
- Voydanoff, Routledge., P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. **Journal of marriage and family,** 67(4), 822-836.
- Van Manen, M. (2016). **Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy.**

## การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สุขวา ฅม้งร้กษัฒว<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พรบ.คุ้มครองเด็กพ.ศ.2546 พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และร่าง พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ...โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยไม่มีกฎหมายกลางในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในขณะที่ทำการวิจัยนี้ร่าง พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... อยู่ระหว่างการพิจารณาและร่าง พรบ.ดังกล่าวก็ได้คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กเป็นการเฉพาะ ไม่จำเป็นต้องขอรับความยินยอมของผู้ปกครองก่อนการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก แม้ พรบ.คุ้มครองเด็กพ.ศ.2546 จะกล่าวถึงการคุ้มครองข้อมูลของเด็กบางส่วน แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

**คำสำคัญ:** ข้อมูลส่วนบุคคล,การป้องกันบนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เด็ก

<sup>1</sup>นักศึกษา สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ  
ที่อยู่: รามคำแหง 24 แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร  
Email: sukwasa.th@gmail.com



## Protection of Children's Privacy on Electronic Media

Sukwasa Thamangraksat<sup>1</sup>

### Abstract

The main purpose of this research was to study legal measures concerned with child and personal data protection, particularly the Child Protection Act BE 2546, Information Act BE 2540, and the draft of the Personal Data Protection Act BE compared with foreign laws on privacy protection. It was revealed that there was no central law protecting personal data officially. At the time when this research was being done, a law known as "the draft of Personal Data Protection Act BE ..." was in preparation. However, this draft did not specifically protect personal data of children because it was not required to obtain parental consent before collecting, using or disclosing personal data of children. Although the Child Protection Act 2546 mentioned the protection of some children's data, but it did not cover the use of personal data.

**Key words:** Personal data, online privacy protection, children

---

<sup>1</sup>Student, Master of Law, Business Law, Faculty of Law, Assumption University  
Address: Ramkhamhaeng 24, Hua Mak Subdistrict, Bang Kapi District, Bangkok  
Email: sukwasat.th@gmail.com

## บทนำ

ข้อมูลส่วนบุคคลนั้น เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคลหรือสิ่งบอกลักษณะอื่นที่ทำให้สามารถระบุตัวตนหรืออาจระบุตัวตนของบุคคลนั้นได้ เช่น ชื่อ นามสกุล เลขบัตรประชาชน เลขบัญชีธนาคาร ที่อยู่ อีเมล เลขโทรศัพท์ ข้อมูลอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ลายนิ้วมือ ข้อมูลพันธุกรรม วันเกิด ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลการแพทย์ ความชอบ เป็นต้น ซึ่งในแง่ของการประกอบธุรกิจ ผู้ประกอบการธุรกิจจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและนำไปประมวลผลเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการตลาด เช่น ได้ข้อมูลพฤติกรรมของผู้บริโภค ความถี่ในการซื้อสินค้า รูปแบบของพฤติกรรมผู้บริโภค คาดการณ์แนวโน้มของตลาด ความนิยมในการบริโภคสินค้า เป็นต้น นอกจากนั้นข้อมูลส่วนบุคคลก็ยังสามารถถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่ดีได้ด้วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างสูงในยุคปัจจุบัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “เด็ก” ซึ่งเป็นวัยที่ต้องได้รับการดูแล ด้วยวุฒิภาวะซึ่งเป็นสภาพความพร้อมของร่างกายและจิตใจของเด็ก กระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ยังมีการพัฒนาอย่างไม่เต็มที่ ไม่เท่าเทียมกับผู้ใหญ่ที่มีการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ ความคิดอ่าน สติปัญญาที่มีความเฉียบแหลมมากกว่าเด็ก ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กของสหประชาชาติ และพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพ.ศ.2546 วางหลักไว้ว่า เด็กทุกคนมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากความรุนแรง การถูกทำร้าย การถูกละเลยทอดทิ้งและการถูกแสวงหาประโยชน์ แม้ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใหญ่นั้นจะเป็นกลุ่มประเภทข้อมูลที่

เหมือนกันก็ตาม แต่ด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กจะมีความอ่อนไหวกว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใหญ่ เพราะด้วยวุฒิภาวะที่ไม่สามารถปกป้องตนเองได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นเมื่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาอย่างรวดเร็วทำให้การจัดเก็บข้อมูลการใช้ การเปิดเผย หรือการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้ถูกจัดเก็บในรูปแบบต่างๆ แม้กระทั่งรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้การประมวลผลหรือเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวทำได้โดยสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงตามมาคือ การรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยทั่วไปแล้วข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลได้ให้ไว้เพื่อใช้ในการเฉพาะเรื่องเท่านั้น ไม่ได้อนุญาตให้นำไปใช้เปิดเผย หรือเผยแพร่ในทางอื่น แต่ในความเป็นจริงแล้วข้อมูลส่วนบุคคลเหล่านั้นถูกนำไปใช้ปราศจากความยินยอมของเจ้าของข้อมูลซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่เจ้าของข้อมูลได้ ซึ่งปัญหาการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลทางนั้นสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกเพศทุกวัย เช่น การสั่งซื้อสินค้าและบริการทางอินเทอร์เน็ต ผู้ให้บริการหรือผู้ประกอบการมักให้มีการสมัครสมาชิกหรือลงทะเบียน

เมื่อกล่าวถึงการละเมิดสิทธิเด็กในประเทศไทยนั้น โดยส่วนใหญ่มักจะกล่าวถึง การถูกละเมิดทางร่างกายหรือจิตใจ เช่นเด็กถูกทารุณกรรม ถูกทอดทิ้ง ส่งผลต่อพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจ หรือ การที่เด็กถูกละเมิดจากการถูกระทำ ถูกล่วงละเมิดทางเพศ กระทำทารุณต่อแรงงานเด็ก หรือ การคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมต่อเด็กกระทำความผิดทางอาญา และเป็นเด็กที่อาจมีปัญหาพฤติกรรมถูกปล่อย

ปลະละเลยและอาจถูกทารุณกรรมมาก่อน ซึ่งส่วนน้อยที่จะเห็นความสำคัญของการถูกละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก หากไม่มีข้อบังคับหรือกฎหมายที่จะควบคุมผู้ประกอบการธุรกิจในการเก็บรวบรวม ประมวลผล และการนำไปใช้ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กอย่างเข้มงวดและรัดกุม โดยผู้ประกอบการนำข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กที่มีอยู่ในมือนั้นนำไปใช้แสวงหาผลประโยชน์อื่น ๆ โดยมีได้รับอนุญาตจากเด็กและผู้ปกครอง

ด้วยเหตุนี้ทำให้เกิดแนวคิดในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กขึ้นมาเป็นกฎหมาย จะเห็นได้จากประเทศที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ เช่น สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป มีกฎหมายที่ออกมาคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก แต่สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในลักษณะนี้โดยตรง และแม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ที่คุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิเด็กก็ตาม แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กทั้งหมด ซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กไว้เป็นการเฉพาะ โดยเน้นที่ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในกรณีบนอินเทอร์เน็ตออนไลน์ คือ Child Online Privacy Protection Act of 1998 หรือ COPPA ทั้งได้กล่าวถึงการให้ความยินยอมโดยผู้ปกครองของเด็กที่ผู้ประกอบการจะต้องรับภาระในการขอความยินยอม และต้องหาวิธีการให้ความยินยอมโดยต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อออกเป็นกฎระเบียบอนุมัติวิธีขอความยินยอมดังกล่าว อีกทั้ง สหภาพยุโรป มีระเบียบข้อบังคับ General Data Protection Regulation หรือ GDPR ได้มีการกำหนดหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กไว้โดยเฉพาะ

กำหนดให้การให้ความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กต้องรับความยินยอมจากผู้ปกครองและ การให้ความยินยอมต้องทำโดยชัดแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก 2 กลุ่มคือ

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ที่เป็นกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิเด็กโดยตรงจากการศึกษาพบว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ที่ได้บัญญัติขึ้นโดยได้รับหลักการมาจากการเข้าร่วมอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ที่สำคัญจะเห็นได้ในมาตรา 27 วางหลักไว้ว่า “ห้ามมิให้ผู้ใดโฆษณาหรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชนหรือสารสนเทศประเภทใด ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กหรือผู้ปกครอง โดยเจตนาที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่จิตใจ ชื่อเสียง เกียรติคุณ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของเด็ก หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ” ซึ่งเป็นการคุ้มครองสิทธิเด็กในความเป็นส่วนตัวของเด็ก อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์นี้เป็นเพียงการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กจากการเผยแพร่ตามสื่อมวลชน แต่ยังไม่มียกเว้นข้อยกเว้นของการจัดเก็บประมวลผล การนำไปใช้เปิดเผยหรือเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก เป็นต้น

2) กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งให้ความคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐเท่านั้น โดยไม่ได้ให้ความคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลประเภทอื่นๆที่อยู่ในความครอบครองของเอกชน และ รัฐจึงได้มีการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บุคคล พ.ศ. ... กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไปในการจัดเก็บรวบรวม การใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่ยินยอม ซึ่งเป็นการกล่าวถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไปอันมีลักษณะเป็นกฎหมายกลาง ไม่มีการกล่าวถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กเป็นการเฉพาะ

โดยปัญหาในการพิจารณาการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กที่จะยกมาพิจารณานั้นมี 3 ประเด็น ดังนี้

1. ปัญหาอายุของเด็กที่ควรได้รับความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากว่าในประเทศไทยมีการกำหนดอายุของเด็กตามกฎหมายต่างๆ มีความแตกต่างกันไป จึงจะต้องพิจารณาถึงช่วงอายุของเด็กตามความเจริญเติบโตทางกายภาพ ความฉลาดทางด้านอารมณ์(EQ) ระดับสติปัญญา(IQ) สภาพความเปลี่ยนแปลงไปของสังคม และด้านอื่นๆ ของเด็กเข้ารวมมาพิจารณาประกอบด้วยว่ากฎหมายในปัจจุบันควรจะพิจารณาว่าจะควบคุมเด็กที่ช่วงอายุเท่าไรในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

2. มาตรการเกี่ยวกับการให้ความยินยอมในการให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลที่มีอำนาจในการให้ความยินยอมในการเก็บ ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก หรือวิธีในการให้ความยินยอมที่ต้องมีการกำหนดรูปแบบไว้หรือไม่ โดยพิจารณากับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ปัญหาสมควรหรือไม่ที่จะมีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบัญญัติเป็นการเฉพาะ เนื่องจากกฎหมายทั้งหลายในประเทศ

ไทยนั้น ไม่สามารถคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอ ซึ่งหากตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ... หลักการบางประการอาจยังไม่เหมาะสม หากใช้บังคับกับบุคคลทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ เช่น มาตรการเกี่ยวกับการให้ความยินยอมในการให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลที่ได้โดยหลักสามารถให้ความยินยอมในข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองได้ แต่สำหรับกรณีของเด็กหลักการดังกล่าวอาจยังไม่เหมาะสม ทำให้จำเป็นต้องมีหลักกำหนดเป็นการเฉพาะขึ้นมาสำหรับเด็ก

ดังนั้น เมื่อกฎหมายยังคงไม่ครอบคลุมเกิดช่องว่าง ปัญหา และผลกระทบต่อเด็กอันเป็นอนาคตของชาติที่จำต้องได้รับการพัฒนาต่อไป เด็กควรได้รับความคุ้มครองสิทธิในทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งให้ความสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อหลายประเทศทั่วโลกเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก จึงควรศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาหาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแนวความคิดพื้นฐานสภาพทั่วไปและประเด็นปัญหาของการจัดเก็บ การใช้ และการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก โดยผู้ประกอบการ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

2. เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของกฎหมายในประเทศไทยที่คุ้มครองเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก รวมทั้งขอบเขตนิยามและช่วงอายุของเด็กที่จะให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาหลักกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจ

4. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเด็ก

### ระเบียบวิธีวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้วิธีค้นคว้าและรวบรวมศึกษาข้อมูลทางกฎหมายและเทคโนโลยี ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศจากหนังสือ บทความในวารสารต่างๆ รายงานการวิจัย จากทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนกฎหมายที่ใช้บังคับ คำพิพากษาของศาลที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ รวมถึงระบบฐานข้อมูลในเว็บไซต์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แล้วนำมาวิเคราะห์

### แนวความคิดการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

แนวความคิดของความเป็นส่วนตัวได้มีการพัฒนามาตลอดตั้งแต่สมัยโบราณ แต่จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในช่วงเวลานั้นๆ พัฒนาการครั้งสำคัญที่เห็นว่ามีผลชัดเจนในการพัฒนาแนวความคิดการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวมากที่สุดคือ เมื่อมีการเผยแพร่บทความเรื่อง “The Right to Privacy” โดย Samuel D. Warren และ Louis D. Brandeis บทความดังกล่าวเป็นผลสะท้อนของการพัฒนาเทคโนโลยีในช่วงปีค.ศ.1890 การเกิดขึ้นของโทรเลข โทรศัพท์ แท่นพิมพ์หนังสือที่สามารถพิมพ์หนังสือได้รวดเร็ว และการคิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ และการพัฒนาระบบ

ธุรกิจซึ่ง Warren และ Brandeis กล่าวว่าความก้าวหน้าดังกล่าวนี้ทำให้มีความจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคล เพราะพัฒนาการของเทคโนโลยีดังกล่าวทำให้เกิดการคุกคามสิทธิประโยชน์ของบุคคลอย่างน่ากลัว

ในบทความ The Right to Privacy ดังกล่าว Warren และ Brandeis อธิบายถึง “สิทธิในความเป็นส่วนตัว(Privacy)” ว่าหมายถึง “สิทธิที่จะอยู่ตามลำพัง(the right to be let alone)” เป็นการมองสิทธิในความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวเป็นสองแง่มุม คือ ความเป็นส่วนตัวในแง่นามธรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดตลอดจนความเชื่อถือศรัทธาในลัทธิศาสนา ส่วนความเป็นส่วนตัวในทางรูปธรรม คือ สิทธิที่จะอยู่โดยลำพังปราศจากการรบกวนและการแทรกแซงจากสังคม การอยู่อย่างสันโดษโดยไม่ติดต่อสัมพันธ์กับสังคม (เสรีรักษ์, 2557)

### รูปแบบการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

รูปแบบของการให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีรูปแบบที่แตกต่างกันที่สำคัญในปัจจุบัน สามารถแบ่งแยกได้ดังนี้ (พูลสวัสดิ์, 2556)

#### 1) การคุ้มครองโดยกฎหมายทั่วไป

ในปี ค.ศ. 1970 บัญญัติกฎหมายทั่วไปขึ้นมาฉบับหนึ่งซึ่งเป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขึ้น ซึ่งนับเป็นกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับแรกของโลก ซึ่งในเวลาต่อมาหลายประเทศก็ได้มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยวางหลักการทั่วไปครอบคลุมถึงการเก็บรวบรวม การใช้ การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน โดยกำหนดให้มีหน่วยงานกลางคอยกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ภาค

ธุรกิจอุตสาหกรรมอาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขึ้นเพื่อใช้บังคับตนเอง และมีหน่วยงานกลางคอยดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

#### 2) การคุ้มครองโดยกฎหมายเฉพาะ

การบัญญัติกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะกรณีเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา เป็นการหลีกเลี่ยงการวางหลักทั่วไปโดยมีกฎหมายแต่ละเรื่องไว้เป็นการเฉพาะ เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็บบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต(Children's Online Privacy Act of 1998:COPPA) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการหาคู่ทางคอมพิวเตอร์(Computer Matching and Privacy Protection Act of 1998) ข้อดีของการบัญญัติกฎหมายเฉพาะต้องมีการบัญญัติกฎหมาย คือรัฐสามารถวางกฎเกณฑ์เฉพาะเรื่องได้ ส่วนข้อเสียคือการบัญญัติกฎหมายเฉพาะต้องมีการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข หรือบัญญัติกฎหมายใหม่เพื่อรองรับให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

#### 3) การคุ้มครองโดยกลไกการกำกับดูแลตนเอง

การใช้กลไกกำกับดูแลตนเอง(Personal Data Protection) ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นการที่ผู้ประกอบการภาคธุรกิจประเภทเดียวกันหรือกลุ่มเดียวกันร่วมกันจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นระเบียบปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและร่วมกันดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบปฏิบัตินั้นโดยไม่มีหน่วยงานกลางคอยกำกับดูแล

#### 4) การใช้เทคโนโลยี

ในปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจึงมีการติดต่อสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์

เช่น การส่งอิเล็กทรอนิกส์เมลล์ (E-mail) หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ กันอย่างแพร่หลาย จึงมีผู้คิดค้นเทคโนโลยีเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระหว่างการติดต่อสื่อสารในช่องทางดังกล่าว

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีหลายรูปแบบโดยหลักเกณฑ์หรือรูปแบบดังกล่าวมีลักษณะมีหลักเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติที่ต่างกันออกไป เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายในแต่ละประเทศหรือองค์กรนั้นรวมทั้งรูปแบบของข้อมูลที่แตกต่างกัน

#### แนวความคิดในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

โดยสิทธิเด็กเป็นส่วนสำคัญตามหลักสิทธิมนุษยชนภายใต้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พ.ศ.2491 ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสันติสุข มีศักดิ์ศรีและมีเสรีภาพ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา สถานภาพทางกายหรือสุขภาพ สิทธิเด็กนั้นได้รับการรับรองในรูปแบบต่างๆโดยองค์การสหประชาชาติมาเป็นเวลาพอสมควร และต่อมาได้พัฒนานำหลักการต่างๆมารวบรวมไว้เป็นกฎหมายระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญา คือ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child = CRC) เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน ค.ศ.1989 หรือ พ.ศ.2532 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน ค.ศ.1990 หรือ พ.ศ.2533 ซึ่งมีหลักการสำคัญว่า เด็กทุกคนมีสิทธิต่างๆติดตัวมาตั้งแต่เกิด และประเทศที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของอนุสัญญานี้ จะต้องดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้การปกป้องคุ้มครอง และส่งเสริมการใช้สิทธิของเด็กอย่างสุดความสามารถ อย่างน้อยๆจะต้องเป็นไปตาม



มาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลคุ้มครองเด็ก ปัจจุบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กมีประเทศต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นภาคีถึง 195 ประเทศ เหลือประเทศโซมาเลียและสหรัฐอเมริกา เพียง 2 ประเทศที่ยังไม่เข้าร่วมเป็นภาคี

### ความสำคัญและความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและผู้ใหญ่

ในส่วนของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก ความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก และความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ใหญ่กับข้อมูลของเด็กนั้น รวบรวมความเห็นจากบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ (พันทวี, 2560) มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า “ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กกับของผู้ใหญ่นั้นมีความเหมือนกัน เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ ความสนใจพิเศษ สถานการศึกษา รายได้ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ข้อมูลที่สามารถทำให้เข้าถึงตัว ทำให้รู้ว่าบุคคลนั้นเป็นอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบอะไร แต่เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กมีความละเอียดอ่อนมากกว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใหญ่ และความเป็นเด็กที่ต้องได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ ที่ยังไม่สามารถจัดการดูแลตัวเองได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้คนที่ให้ความสนใจในตัวเด็ก เข้ามาล่อลวงเอาข้อมูลต่างๆ และแสวงหาประโยชน์จากเด็กและข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก”

จึงพอกกล่าวได้โดยสรุปว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและผู้ใหญ่ไม่ได้มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่สามารถระบุความเป็นตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม แต่สิ่งที่ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กจะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษแตกต่างจากผู้ใหญ่ คือ การที่เด็กยังมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ

การพัฒนาการทางสมอง การเรียนรู้จากสังคม พัฒนาการทางวุฒิภาวะ ที่ยังไม่เท่าเทียมกับผู้ใหญ่ จึงทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กนั้นมีความสำคัญที่ควรจะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ เพื่อป้องกันการนำข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กนั้นไปใช้ประโยชน์ในทางที่มีขอบ

### มาตรการในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในประเทศไทย

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546: มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2547 นั้น บังคับใช้กับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส และนักเรียนนักศึกษา เป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครอง ช่วยเหลือเยียวยาแก้ปัญหา และส่งเสริมความประพฤติเด็ก มิใช่กฎหมายที่กำหนดโทษเอาโทษแก่เด็ก มีสาระสำคัญกำหนดเป็นหลักในการเบื้องต้นให้ทุกคนปฏิบัติต่อเด็กโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และกำหนดมาตรฐานให้พ่อแม่ ผู้ปกครองมีหน้าที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนพัฒนาเด็ก และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ทั้งยังได้กำหนดวิธีการคุ้มครองเด็กเป็น 3 วิธี คือ การสงเคราะห์เด็ก การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก และการส่งเสริมความประพฤตินักเรียน นักศึกษา ส่วนที่สอดคล้องและเกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องของการเผยแพร่ข้อมูลของเด็กและความยินยอมในการให้และเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก ได้แก่ มาตรา 27 และมาตรา 50 วางหลักการให้ความคุ้มครองเด็กเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กซึ่งกำหนดห้ามมีการเผยแพร่ โฆษณา เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กซึ่งเจตนาจะทำให้เด็กเสียหายแก่จิตใจ ชื่อเสียง เกียรติคุณ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของเด็ก หรือเพื่อที่จะแสวงหา



ประโยชน์ต่อตนเอง หรือต่อผู้อื่นโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งการกำหนดการห้ามการโฆษณาเผยแพร่ของสื่อมวลชน เป็นหลักการห้ามเผยแพร่ของผู้ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลส่วนบุคคลเด็กในการปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้ที่เป็นผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งล่วงรู้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก ซึ่งมีได้กล่าวถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก แต่เป็นการกล่าวถึงกรณีที่ผู้ใดได้ล่วงรู้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กแล้วห้ามมิให้มีการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวในลักษณะที่จะทำให้เกิดความเสียหายหรือแสวงหาประโยชน์แก่เด็กเท่านั้น ทั้งยังมีได้มีการกล่าวถึงการให้ความยินยอมจากตัวเด็กหรือผู้ปกครองในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวของเด็กเลย ดังนั้น หากมีผู้ใดทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวต่างๆของเด็กเอาไว้จึงเกิดเป็นปัญหาขึ้นในกรณีนี้

2. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 : พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ได้ประกาศเป็นกฎหมายในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2540 มีหลักการรับรองสิทธิได้ไว้ชัดเจนให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการได้โดยไม่ต้องเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ตราบเท่าที่ข้อมูลข่าวสารนั้นไม่เป็นความลับ ข้อมูลข่าวสารของราชการ โดยหลักการจึงต้องเปิดเผยทั้งหมด ซึ่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 มีการกำหนดถึงการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไว้แต่เป็นการให้ความคุ้มครองเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของภาครัฐเท่านั้น

3. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ... : มีวัตถุประสงค์ที่จะบัญญัติขึ้นเพื่อเป็นกฎหมายกลางในการคุ้มครองสิทธิข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะกำหนดหลักเกณฑ์

กระบวนการและมาตรการต่าง ๆ ที่เป็นมาตรฐานทั่วไปในการให้การดูแลและคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล โดยกำหนดให้กฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะแล้วนั้น ให้คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายเฉพาะนั้นกำหนดไว้ แต่หากยังไม่มีกฎหมายเฉพาะให้การรับรองคุ้มครองก็นำหลักเกณฑ์ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ... นี้ไปใช้บังคับ อย่างไรก็ตามก็ดี ด้วยวัตถุประสงค์ของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของเอกชนและหน่วยงานของรัฐที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเชิงธุรกิจหรือการพาณิชย์เป็นหลัก

#### การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในต่างประเทศ

1. Children's Online Privacy Protection Act ของสหรัฐอเมริกา: ในปี ค.ศ. 1998 คณะกรรมการการค้าแห่งสหพันธรัฐ หรือ The Federal Trade Commission (FTC) เสนอรายงานต่อรัฐสภาแสดงถึงปัญหาของการไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กจากการใช้งานบนเครือข่ายออนไลน์ และมีการเสนอร่างรัฐบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของเด็กในโลกออนไลน์ (The Children's Online Privacy Protection Act of 1998 หรือกฎหมาย COPPA) และกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ 21 เมษายน ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา (Federal Trade Commission, 2017) คณะกรรมการการค้าแห่งสหพันธรัฐได้เสนอกฎหมายนี้เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการค้าเป็นหลัก ส่วนกฎหมายที่ออกมาเพื่อ

ป้องกันและดูแลสวัสดิภาพของเด็กยังมี Child's Online Protection Act 1998 (COPA) Child's Internet Protection Act 2000 (CIPA) และกฎหมายคุ้มครองเด็กในเรื่องอื่น ๆ ด้วย

กฎหมายดังกล่าวตราขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาคือ ความเป็นส่วนตัวของเด็กออนไลน์เพื่อให้ทันกับยุคของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งนำไปใช้กับผู้ประกอบการเชิงพาณิชย์ที่เก็บรวบรวมประมวลผลหรือเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี โดยจะต้องได้รับการตรวจสอบหรือยินยอมจากผู้ปกครองก่อนจัดเก็บรวบรวมประมวลผลหรือเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของเด็ก โดยกำหนดให้ผู้ดำเนินการเว็บไซต์เชิงพาณิชย์และบริการออนไลน์มีหน้าที่ต้องติดประกาศนโยบายในการขอข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policies) บนเว็บไซต์อย่างชัดเจน หากเว็บไซต์มีการขอข้อมูลจากเด็กจะต้องมีการแจ้ง การขออนุญาตพ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็กก่อนที่จะมีการจัดเก็บประมวลผลหรือเปิดเผยข้อมูลของเด็ก และพ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็กมีสิทธิเข้าไปตรวจสอบแก้ไข หรือลบล้างข้อมูลเด็กที่มีการจัดเก็บประมวลผลได้ตลอดเวลา ทั้งมีสิทธิดำเนินการเพื่อป้องกันการขอข้อมูลเพิ่มเติม การนำไปใช้หรือการนำไปเปิดเผย และผู้ประกอบการไม่มีสิทธิที่จะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปเปิดเผยต่อบุคคลที่สาม แต่มีหน้าที่ดูแลรักษาข้อมูลให้ถูกต้อง ปลอดภัย และเป็นความลับอยู่เสมอ (พูนสวัสดิ์, 2556).

“เด็ก” ในความหมายของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กออนไลน์หรือ COPPA หมายถึง เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี ซึ่งการกำหนดเกณฑ์อายุตามกฎหมายดังกล่าว นั้น เป็น

การกำหนดเพื่อบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กออนไลน์โดยเฉพาะอันมีลักษณะที่ชัดเจนเข้มงวด และเว็บไซต์ที่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กออนไลน์หรือ COPPA มีผลบังคับใช้ได้แก่ เว็บไซต์เชิงพาณิชย์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเด็ก โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ภาษาที่ใช้ เนื้อหาสาระ การโฆษณาบนเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก อายุของเด็กโดยเฉลี่ยที่เข้าไปดูหรือใช้บริการเว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีคณะกรรมการการค้าแห่งสหพันธรัฐ (FTC) เป็นผู้รับผิดชอบดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว แต่เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย คณะกรรมการการค้าแห่งสหพันธรัฐจึงออกระเบียบปฏิบัติในเรื่องนี้ (Federal Trade Commission, 2017) เพื่อให้ผู้ประกอบการถือปฏิบัติตาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่ได้รับการรับรองมากที่สุดในโลกและมีภาคีสมาชิกที่เข้าร่วมถึง 196 ประเทศแล้ว ยกเว้นเพียงประเทศสหรัฐอเมริกาที่ยังไม่ได้เข้าเป็นภาคีประเทศสหรัฐอเมริกาจึงไม่จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์อายุของเด็กที่อายุ 18 ปีบริบูรณ์ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแต่อย่างใด

2. General Data Protection Regulation หรือ GDPR ของสหภาพยุโรป (EU): เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2558 สหภาพยุโรปและคณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรปได้ลงมติเห็นชอบความตกลงสำหรับร่างกฎระเบียบให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคฉบับใหม่ คือ General Data Protection Regulation (GDPR) กฎหมายฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับในวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2561 (ค.ศ. 2018) และจะมีผลบังคับใช้แทนกฎหมายฉบับ

ปัจจุบัน คือ EU Data Protection Directive ที่บังคับใช้โดยหน่วยงานกำกับดูแลของแต่ละประเทศสมาชิกมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2538

โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ให้ประชาชนมีสิทธิควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของตน ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ให้สหภาพยุโรปมีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายข้อมูลโดยเสรี และโดยทั่วไปคือให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนได้ง่ายและไม่มีค่าใช้จ่าย(Free and Easy Access) ต้องมีการแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และความโปร่งใสในการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อมีการนำข้อมูลไปประมวลผลจะต้องได้รับความยินยอมที่ชัดเจนจากเจ้าของข้อมูล(Consent) โดยการใช้ข้อมูลนั้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แจ้งเท่านั้น ให้สิทธิประชาชนในการขอข้อมูลส่วนบุคคลของตนจากผู้ประกอบการเพื่อโอนข้อมูลนั้นไปยังผู้ประกอบการอื่นได้ ทั้งยังให้สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเรียกร้องให้มีการลบข้อมูลของตนออกจากระบบเมื่อไม่มีความจำเป็นที่ผู้ประกอบการจะต้องเก็บข้อมูลนั้นไว้ หรือเจ้าของข้อมูลไม่ประสงค์ให้นำข้อมูลดังกล่าวไปประมวลผลอีกต่อไป (Right to be Forgotten)

ร่างกฎหมายฉบับนี้มีข้อกำหนดให้ธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจบริการทางอินเทอร์เน็ตต้องปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ที่เพิ่มความเข้มงวดในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค เช่น การกำหนดให้ธุรกิจใด ๆ ที่มีกิจกรรมหลักเกี่ยวข้องกับการประมวลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล และการกำหนดให้ธุรกิจที่มีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการต้องระบุเงื่อนไขการใช้งานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิส่วนบุคคล

ด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายพร้อมทั้งต้องขอรับความยินยอม จากผู้ใช้บริการในการจัดเก็บและใช้งานข้อมูลดังกล่าว โดยธุรกิจต่างๆไม่สามารถสรุปจากการที่ของลูกค้าไม่ได้แย่งเงื่อนไขหรือการกรอกแบบฟอร์มยอมรับเงื่อนไขการใช้บริการให้แก่ลูกค้าล่วงหน้าว่าเป็นการให้ความยินยอมโดยลูกค้า

3. รัฐบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ค.ศ.2012 ของประเทศสิงคโปร์ (The Personal Data Protection Act 2012): กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสิงคโปร์ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ซึ่งผ่านการพิจารณาจากรัฐสภาสิงคโปร์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ.2555 (ค.ศ.2012) และประธานาธิบดีได้ลงนามเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน ค.ศ.2012 โดยได้มีการตีพิมพ์ประกาศทั่วไปเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม ค.ศ.2012

กฎหมายฉบับนี้บังคับใช้ในการรวบรวมการใช้ และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยองค์กรต่าง ๆ และเพื่อสร้างคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและไม่เรียกการลงทะเบียน(Do Not Call Register) และบริการเพื่อเจ้าของข้อมูล การบริหารงาน และรวมถึงเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการตรากฎหมายฉบับนี้ปรากฏตามมาตรา 3 เพื่อกำกับดูแลการจัดเก็บใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยองค์กรต่างๆ โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลในการปกป้องข้อมูลของตน และความจำเป็นในการจัดเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่วิญญูชนพึงพิจารณาว่าเหมาะสม

### บทสรุป

“ข้อมูลส่วนบุคคล” เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำคัญในความเป็นส่วนตัว (Privacy Right) ของ

ประชาชนที่ต้องได้รับความคุ้มครอง ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ หมายเลขบัตรประชาชน เบอร์โทรศัพท์ ระดับการศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน รูปภาพ แม้แต่การนับถือศาสนา เป็นต้น ซึ่งทุกคนมีสิทธิให้มีบุคคลอื่นใดเข้ามาล่วงละเมิดเป็นส่วนตัวของตน

เด็กนั้นถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างมากต่อสังคม โดยเด็กยังเป็นวัยที่มีความละเอียดอ่อน ในการเจริญเติบโตและพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อสังคมและเป็นอนาคตที่จะช่วยพัฒนาชาติได้นั้นต้องได้รับการคุ้มครองดูแลมากกว่าวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเด็กยังเป็นวัยที่ยังไม่มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจต่อเรื่องต่างๆ ได้ดีเท่าวัยผู้ใหญ่

โดยในสหรัฐอเมริกา มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนอินเทอร์เน็ต คือ Children's Online Privacy Protection Act 1998 หรือ COPPA ที่ให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนอินเทอร์เน็ตออนไลน์ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดเก็บรวบรวม ใช้ หรือการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนอินเทอร์เน็ตของผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจเว็บไซต์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตออนไลน์โดยเฉพาะ

ประเทศไทยถือว่ามี การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างจริงจังตั้งแต่ปีพ.ศ.2540 โดยเริ่มจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ.2540 และเริ่มมีกฎหมายอื่น ๆ ต่อมา เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์พ.ศ.2544 เป็นต้น แต่ประเทศไทย

ยังมิได้มีกฎหมายที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นกฎหมายกลางมีแต่แทรกอยู่ในกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ซึ่งประเทศไทยมีร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาเพื่อตราเป็นกฎหมายต่อไปเพื่อใช้เป็นกฎหมายกลางหรือกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้แม้ประเทศไทยจะอยู่ระหว่างการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้แล้ว แต่ร่างพระราชบัญญัตินี้ก็ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด และในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กนั้นควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานใด

และหากมีการบัญญัติเป็นกฎหมายขึ้นแล้ว ในการให้ความยินยอมแก่ผู้ประกอบการธุรกิจในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก ซึ่งเป็นความพิเศษแตกต่างจากการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ที่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งเป็นการยากในทางปฏิบัติในการตรวจสอบว่าความยินยอมดังกล่าวเป็นความยินยอมจากผู้ปกครองโดยแท้จริงของเด็กหรือไม่ จึงต้องมีวิธีการในการให้ความยินยอมเพื่อตรวจสอบด้วย แต่ทั้งนี้วิธีการดังกล่าวจะต้องมีวิธีการที่หลากหลายและไม่ยากจนเกินไปเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้เข้าถึงการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์อันจะมีผลต่อการพัฒนาของเด็ก และไม่ก่อภาระแก่ผู้ปกครองของเด็กมากเกินไป โดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเหมาะสมกับการใช้งานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตออนไลน์

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงเห็นว่าประเทศไทยควรพิจารณากฎหมายให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กโดยเฉพาะ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและการพัฒนา

ของเทคโนโลยี และเพื่อคุ้มครองปัญหาการละเมิดสิทธิของเด็กต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

1. ความจำเป็นและเหตุผลในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

จากปัญหาการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก มีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กโดยไม่ได้รับอนุญาต จึงสมควรพัฒนาบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

สำหรับการพัฒนากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กโดยเฉพาะนั้น ประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาออกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... เพื่อให้มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไปหรือเพื่อให้เป็นกฎหมายกลางในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้น การพิจารณาถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กเป็นการเฉพาะ ประเทศไทยอาจต้องใช้วิธีการออกเป็นกฎกระทรวงโดยรัฐมนตรีกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมโดยร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทให้อำนาจไว้ เพื่อเพิ่มเติมและกำหนดรายละเอียดในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับเด็ก หรือใช้แนวทางที่คณะกรรมการข้อมูลส่วนบุคคลใช้อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 13 ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... การกำหนดมาตรการหรือแนวทาง ออกประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กต่อไป แต่ทั้งนี้การออกกฎหมายเป็นมาตรการ แนวทาง ประกาศ หรือระเบียบ อาจ

ทำให้เกิดความสับสนของการขัดแย้งกันของกฎหมายและความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กได้

สำหรับเรื่องผู้รับผิดชอบตามกฎหมายในเรื่องของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กนั้น แม้เรื่องดังกล่าวจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเด็กก็ตาม แต่หลักใหญ่ๆคือต้องการจะคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลทั่วไปและยังเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กที่เด็กอาจจะขาดวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจในการให้ข้อมูลและการให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กยังต้องใช้ความระมัดระวังรอบคอบอย่างยิ่ง จึงเห็นว่าควรอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มีอำนาจออกหลักเกณฑ์สำหรับผู้ประกอบการในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก

2. มาตรการการให้ความยินยอมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กเรื่องบุคคลผู้ให้ความยินยอม

จากปัญหาของบุคคลที่ควรให้ความยินยอมในการให้ผู้ประกอบการหรือผู้ควบคุมเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กนั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า เด็กที่ยังเป็นผู้เยาว์ ซึ่งจะบรรลุนิติภาวะได้ต่อเมื่ออายุ 20 ปีบริบูรณ์นั้น จะทำนิติกรรมหรือการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม คือ ผู้ใช้อำนาจปกครองและผู้ปกครองของผู้เยาว์ โดยผู้ใช้อำนาจปกครอง คือ บิดามารดา โดยทั้งบิดามารดาต่างเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง จึงต่างคนต่างเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้เยาว์ด้วยกันทั้ง



สองคน ส่วนผู้ปกครองของผู้เยาว์ คือ ผู้ที่มาทำหน้าที่ดูแลแทนบิดามารดาของผู้เยาว์ ได้แก่ 1) ผู้เยาว์ไม่มีบิดามารดา 2) บิดามารดาถูกถอนอำนาจปกครอง ตามหลักทั่วไปที่ปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. .... ได้กล่าวถึงผู้ใช้อำนาจปกครองในการให้ความยินยอมที่เกี่ยวข้องข้อมูลของเด็ก ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ในเรื่องบุคคลที่สามารถให้ความยินยอมแก่ผู้ประกอบการในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กบนอินเทอร์เน็ตออนไลน์ได้นั้น ควรถือตามหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกันเพื่อไม่ให้เป็นการขัดกับหลักกฎหมายที่มีศักดิ์ระดับประมวลกฎหมายหรือพระราชบัญญัติ

3. มาตรการการให้ความยินยอมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในเรื่องของวิธีการให้ความยินยอม

ในการให้ความยินยอมของผู้ปกครองต่อผู้ประกอบการในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กนั้น เห็นว่าการขอความยินยอมนั้นควรมีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัยและตามพัฒนาการของเทคโนโลยี จึงควรออกเป็นประกาศของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยวิธีการให้ความยินยอมนั้นควรมีความหลากหลายและอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัยหรือการพัฒนาของเทคโนโลยี จึงเห็นว่าควรออกเป็นประกาศของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะมีความสะดวกและง่ายต่อการประกาศใช้หรือประกาศยกเลิก

และมีวิธีการสำหรับขอความยินยอมของผู้ปกครองของเด็กแตกต่างจากการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลโดยตรง เนื่องจากการขอความยินยอมจากผู้ปกครองของเด็กจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของผู้ปกครองของเด็กก่อนและเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองแล้วจะต้องสามารถตรวจสอบได้ว่าความยินยอมดังกล่าวเป็นความยินยอมจากผู้ปกครองที่แท้จริง

4. การกำหนดอายุของเด็กในการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. .... มิได้กล่าวถึงมาตรการที่เกี่ยวกับเด็กไว้เป็นการเฉพาะ เห็นว่าควรกำหนดเกณฑ์อายุไว้และหากมีการกระทำหรือมีการเคลื่อนไหวในข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กในอายุที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครอง ซึ่งเกณฑ์อายุของเด็กไทยที่จะต้องพิจารณานั้นเห็นว่า เด็กที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปเป็นช่วงวัยที่เริ่มเข้าสู่วัยรุ่นที่เปลี่ยนผ่านเป็นวัยรุ่นผู้ใหญ่ เป็นวัยที่เริ่มมีสังคมและรู้จักความเป็นส่วนตัวมากขึ้น มีการรู้จักใช้เหตุและผล เป็นระดับพัฒนาการที่รู้จักใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ประกอบกับกฎหมายของไทยที่มีการกำหนดเกณฑ์อายุของเด็ก เช่น ให้ผู้มีสัญชาติไทยต้องทำบัตรประชาชนเมื่ออายุ 15 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 เป็นการเปลี่ยนจากเด็กมาเป็นนายและนางสาว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่บัญญัติให้ผู้เยาว์จะสามารถทำนิติกรรมได้ต่อเมื่ออายุ 15 ปีบริบูรณ์ จึงเห็นได้ว่าเด็กที่อายุกว่า 15 ปี จึงมีความคิดอ่าน มีเหตุผล หลักการตัดสินใจ อีกทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง

จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่าเด็กอายุ 15 ปีตามกฎหมายเริ่มได้รับการยอมรับการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่มีความสามารถรับผิดชอบได้ ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรใช้เกณฑ์อายุเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ควรได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองในการกระทำหรือเคลื่อนไหวในข้อมูลส่วนบุคคลของเด็ก แต่ทั้งนี้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กที่อายุกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ก็ยังได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพ.ศ.2546 และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... เพียงแค่ตัวเด็กสามารถให้ความยินยอมได้เองไม่ต้องพิจารณาว่าต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองหรือไม่

เมื่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... มิได้กล่าวถึงมาตรการที่เกี่ยวข้องกับเด็กไว้เป็นการเฉพาะ และการออกกฎหมายลำดับรองหรือกฎกระทรวงในการกำหนดเกณฑ์อายุของเด็กอาจเกิดความสับสนใน

การตีความกฎหมายเนื่องจากอาจมีความขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ความสามารถของผู้เยาว์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เป็นกฎหมายในระดับที่สูงกว่า เป็นต้น จึงเห็นควรกำหนดเกณฑ์อายุของเด็กที่ผู้ปกครองต้องให้ความยินยอมในการให้ผู้ประกอบการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... เพื่อให้มีความชัดเจน โดยแก้ไขนิยามในมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. .... จาก “เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล” ให้หมายความรวมถึง (1) ผู้ใช้อำนาจปกครองที่มีอำนาจกระทำการแทนผู้เยาว์ ...” เป็น “เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล” ให้หมายความรวมถึง (1) ผู้ใช้อำนาจปกครองที่มีอำนาจกระทำการแทนผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์

## References

- Federal Trade Commission. (2017). **Complying with COPPA**. <https://www.ftc.gov/tips-advice/business-center/guidance/complying-coppa-frequently-asked-questions> . last visited 2 January 2017
- . **Children's Online Privacy Protection Rule ("COPPA")**. Protecting America's Consumers.From <https://www.ftc.gov/enforcement/rules/rulemaking-regulatory-reform-proceedings/childrens-online-privacy-protection-rule>. last visited 30 October 2016
- Serirak, Nakorn. (22558). **Data Privacy Protection and Suggestion for Thailand**. Bangkok: P.Press
- Pantavee, Theerarat. (2560). “President of the Radio and Media Association for Children and Youth” **Interview**. November 20, 2560.
- Poonsawad, Panida. (2556). **Legal Protection of the Child's Personal Information on the Internet**. Master's thesis, National Institute of Development Administration



## สมรรถนะของพยาบาลในการดูแลสตรีมะเร็งปากมดลูก

จรัสศรี อินทรสมหวัง<sup>1</sup>

กาญจนา ศรีสวัสดิ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

มะเร็งปากมดลูกพบเป็นอันดับ 2 รองมาจากมะเร็งเต้านม ส่วนใหญ่ร้อยละ 85 พบในประเทศกำลังพัฒนา มะเร็งปากมดลูกยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญทางสาธารณสุขของประเทศไทย สาเหตุสำคัญของมะเร็งปากมดลูกคือ การติดเชื้อ human papillomavirus (HPV) สามารถคัดกรองเบื้องต้นได้ด้วยวิธี Pap smear ในการค้นหาอาการแสดงผิดปกติของมะเร็งปากมดลูกในระยะเริ่มแรก ปัจจุบันมีวิธีป้องกันมะเร็งปากมดลูกโดยการฉีดวัคซีน HPV การรักษาโดยการผ่าตัด การรักษาด้วยรังสี และยาเคมีบำบัดก็ทำให้ผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกมีโอกาสรอดชีวิตสูงขึ้น มีภาวะแทรกซ้อนลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ รวมทั้งให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกให้ได้คุณภาพ โดยใช้ความรู้ ทฤษฎี หลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก การปฏิบัติดังกล่าวสามารถทำให้สตรีมะเร็งปากมดลูกมีโอกาสรอดชีวิตสูงขึ้น มีภาวะแทรกซ้อนลดลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**คำสำคัญ :** สมรรถนะ พยาบาล มะเร็งปากมดลูก

---

<sup>1</sup>อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 77 ถนนร่มเกล้า เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510

E-mail: naza\_cmu@hotmail.com

<sup>2</sup>อาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ที่อยู่: ปากเกร็ด นนทบุรี 11120

E-mail: kanjana.sri@stou.ac.th

## Competence of Nurses in Care over Women's Cervical Cancer

Chareassri Intarasomwang<sup>1</sup>  
Kanjana Srisawad<sup>2</sup>

### Abstract

Cervical cancer is the second only breast cancer. 85% of which being found in developing countries. Cervical cancer remains an important public health problem in Thailand. The main cause of cervical cancer is the human papillomavirus (HPV) infection, the primary screening of which can be done by Pap smear in early detection of cervical cancer. Prevention of cervical cancer can be carried out by HPV vaccinating. Radiation therapy and chemotherapy make cervical cancer patients more likely to survive, reduce complications and enhance quality of life. Nurses must have the competence to develop, manage and supervise cervical cancer patients with complex health problems, in collaboration with health team members as well as empowerment, e.g., clinical counseling for cervical cancer patients, leadership change for improving cervical cancer nursing practice, use of knowledge, theory, principles, ethical decision in operation, and use empathic evidence to cure cervical cancer. The competence of nursing can lead to survival of patients suffered from women's cervical cancer, decreased complication and better quality of life.

**Key word:** Competence, nurses, cervical cancer

---

<sup>1</sup>Lecturer, Faculty of nursing, Kasem Bundit University  
Address: 77 Romklao Road, Minburi, Bangkok 10510  
Email: naza\_cmu@hotmail.com

<sup>2</sup>Lecturer, Sukhothai Thammathirat Open University  
Address: Pakkred Nonthaburi 11120  
E-mail: kanjana.sri@stou.ac.th

## บทนำ

มะเร็งปากมดลูกพบเป็นอันดับ 2 ของมะเร็งในสตรีทั่วโลกกรองมาจากมะเร็งเต้านม ส่วนใหญ่ร้อยละ 85 พบในประเทศกำลังพัฒนา (UNFPA, 2011) ในปี ค.ศ. 2012 พบสตรีที่ได้รับการวินิจฉัยรายใหม่ว่าเป็นมะเร็งปากมดลูกทั่วโลกประมาณ 527,600 คน คาดการณ์ว่าในปี ค.ศ. 2030 อาจมีสตรีที่ป่วยเป็นมะเร็งปากมดลูกเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า (Ferlay, et al., 2012) สำหรับประเทศไทยมะเร็งปากมดลูกยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญทางสาธารณสุขจากระบบเฝ้าระวังโรคมะเร็งของประเทศไทย ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาพบว่าประเทศไทยมีผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกรายใหม่ ประมาณ 6,500 รายต่อปี และมีผู้เสียชีวิตจากมะเร็งปากมดลูก ประมาณ 2,000 รายต่อปี สตรีไทยเสียชีวิตจากมะเร็งปากมดลูกเป็นอันดับ 2 รองจากมะเร็งตับ แต่เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตของสตรีเป็นอันดับ 3 ในการเสียชีวิตจากมะเร็งของสตรีทั่วโลกกรองมาจากมะเร็งเต้านมและมะเร็งปอด ปัจจุบันมีการศึกษายืนยันแล้วว่าสาเหตุสำคัญของมะเร็งปากมดลูกคือ การติดเชื้อ human papillomavirus (HPV) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เป็นมะเร็งปากมดลูก (Matthews, et al., 2013) มะเร็งปากมดลูกสามารถคัดกรองเบื้องต้นได้ด้วยวิธี Pap smear ในการค้นหาอาการแสดงผิดปกติของมะเร็งปากมดลูกในระยะเริ่มแรก สามารถวินิจฉัยการเปลี่ยนแปลงของเซลล์บริเวณปากมดลูกที่ผิดปกติ สาเหตุที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงเซลล์ที่พัฒนากลายเป็นมะเร็งปากมดลูกนั้นเกิดจากการติดเชื้อ HPV ปัจจุบันมีวิธีป้องกันมะเร็งปากมดลูกโดยการฉีดวัคซีน HPV (Organized cancer screening in Alberta, 2015) การรักษาโดยการผ่าตัด การรักษาด้วยรังสี และยาเคมีบำบัด ก็ทำให้ผู้ป่วย

มะเร็งปากมดลูกมีโอกาสรอดชีวิตสูงขึ้น มีภาวะแทรกซ้อนลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (AbdAllah, et al., 2016)

สมรรถนะของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก มีความสามารถในการพัฒนาจัดการ และกำกับระบบการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพเพื่อการวางแผนและให้การดูแล เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก รวมทั้งให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกให้ได้คุณภาพ ใช้ความรู้ ทฤษฎีและหลักจริยธรรม สิทธิผู้ป่วย สิทธิของพยาบาล และหลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน บริหารจัดการด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยเน้นการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย และใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก บทความนี้นำเสนอเกี่ยวกับ สาเหตุ อาการ ปัจจัยเสี่ยง การวินิจฉัย ระยะและการแพร่กระจายของมะเร็งปากมดลูก การรักษา การป้องกัน และสมรรถนะของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก

## สาเหตุของมะเร็งปากมดลูก

สาเหตุของการเกิดมะเร็งปากมดลูก เกิดจากเชื้อ human papillomavirus (HPV) ชนิดก่อมะเร็งหรือชนิดความเสี่ยงสูงบริเวณปากมดลูก เชื้อ HPV มีหลายสายพันธุ์ แต่สายพันธุ์ที่ 16 และ 18 พบได้ร้อยละ 75 ที่ทำให้เกิดมะเร็งปากมดลูก (Matthews, et al., 2013)

### อาการของมะเร็งปากมดลูก

การติดเชื้อ HPV ในระยะแรกมักไม่แสดงอาการ ขึ้นอยู่กับระยะและลักษณะของก้อนมะเร็ง อาจมีเลือดออกผิดปกติ ตกขาวผิดปกติหรือตกขาวอาจมีเลือดปน หรือมีเลือดออกหลังจากการมีเพศสัมพันธ์ (Ali Cl, et al., 2016; WHO, 2014) หากเป็นระยะแรกๆ รอยโรคจะอยู่เฉพาะบริเวณปากมดลูก หากโรคมีความรุนแรงมากขึ้น อาจลุกลามไปยังบริเวณอื่นๆ ได้ เช่น กล้ามเนื้อมดลูก กระเพาะปัสสาวะ ลำไส้ และผนังช่องคลอด (Abate, 2015) เป็นต้น

### ปัจจัยเสี่ยงของการเกิดมะเร็งปากมดลูก

1. ปัจจัยเสี่ยงทางรีเวช ส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศของสตรีเช่น การมีคู่นอนหลายคน ความเสี่ยงจะสูงขึ้นตามจำนวนของคู่นอนที่เพิ่มขึ้น การมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกเมื่ออายุน้อยในวัยรุ่นช่วงอายุ 14-17 ปี โดยเฉพาะในช่วง 1 ปีแรกหลังจากเริ่มมีประจำเดือน จะมีความเสี่ยงต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูกสูงขึ้น การตั้งครรภ์มากกว่า 4 ครั้งจะมีความเสี่ยงต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูกสูงขึ้น โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ อาจทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HPV สูงขึ้นด้วย (Matthews, et al., 2013) และในรายที่รับประทานยาคุมกำเนิดชนิดฮอร์โมนรวมเป็นเวลานาน ความเสี่ยงต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Deverakonda & Gupta (2016) พบว่าการรับประทานยาคุมกำเนิด การติดเชื้อไวรัส HPV การผ่านการตั้งครรภ์มาหลายครั้ง และการมีคู่นอนหลายคน เป็นปัจจัยเสี่ยงของการเกิดมะเร็งปากมดลูก และการศึกษาของ El-Moselhy, Borg and Atlam (2016) พบว่าการ

มีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยส่งผลต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูกได้สูง

2. ปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ เช่น การสูบบุหรี่จะมีความเสี่ยงต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูกสูงขึ้น 2-10 เท่า ขึ้นอยู่กับปริมาณและระยะเวลาที่สูบบุหรี่ได้รับวันบุหรี่ยังมีความเสี่ยงสูงต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Deverakonda & Gupta (2016) พบว่าการสูบบุหรี่ส่งผลต่อการเป็นมะเร็งปากมดลูกได้สูง สตรีที่ได้รับยาคุมกำเนิด การปลุกถ่ายไต จะมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HPV และเป็นมะเร็งปากมดลูกได้สูงขึ้น การรับประทานอาหารที่มีวิตามินเอ วิตามินซี และกรดโฟลิกต่ำ อาจเกี่ยวข้องกับการเป็นมะเร็งปากมดลูก เศรษฐฐานะทางสังคมต่ำ และจากพันธุกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดมะเร็งปากมดลูกได้สูง สอดคล้องกับการศึกษาของ El-Moselhy, Borg & Atlam (2016) พบว่าเศรษฐฐานะต่ำ ภาวะขาดสารอาหารบางอย่าง เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดมะเร็งปากมดลูก

### การวินิจฉัยมะเร็งปากมดลูก

การตรวจภายในพบก้อนมะเร็งปากมดลูกชัดเจน ซึ่งต้องยืนยันการวินิจฉัยโรคโดยการตัดชิ้นเนื้อออกตรวจทางพยาธิวิทยา ก่อนที่จะวางแผนการรักษาต่อไป

การตรวจทางเซลล์วิทยาหรือผล Pap smear ผิดปกติ ซึ่งต้องทำการตรวจภายในดูปากมดลูกอย่างละเอียด ถ้าไม่พบความผิดปกติ ต้องตรวจด้วย Colposcopy ต่อไปร่วมกับการตัดชิ้นเนื้อออกตรวจทางพยาธิวิทยา (Sahli, et al., 2016)

การทำหัตถการอื่นๆ ที่อาจช่วยในการวินิจฉัยมะเร็งปากมดลูก เช่น การขูดภายในปาก

มดลูก (endocervical curettage) การตัดปากมดลูกด้วยห่วงไฟฟ้า (loop electrosurgical excision procedure, LEEP) และการตัดปากมดลูกออกเป็นรูปกรวยด้วยมีด (cold knife conization)

### ระยะของมะเร็งปากมดลูก

แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ (AbdAllah, et al., 2016; da Fonseca, et al., 2013)

ระยะ I มะเร็งจำกัดอยู่ภายในปากมดลูกเท่านั้น การลุกลามไปที่ตัวมดลูกไม่นำมากำหนดระยะของมะเร็งปากมดลูก

ระยะ II มะเร็งลุกลามออกนอกปากมดลูกแต่ไม่ถึงผนังด้านข้างของอุ้งเชิงกราน มะเร็งลุกลามช่องคลอดแต่ลงมาไม่ถึงส่วนล่าง 1 ใน 3 ของช่องคลอด

ระยะ III มะเร็งลุกลามถึงด้านข้างของอุ้งเชิงกรานหรือมะเร็งลุกลามถึงส่วนล่าง 1 ใน 3 ของช่องคลอด ถ้ามีภาวะไตบวมน้ำหรือไตไม่ทำงานให้อยู่ในระยะที่ III ยกเว้นเกิดจากสาเหตุอื่น

ระยะที่ IV มะเร็งลุกลามออกไปนอกอุ้งเชิงกรานหรือลุกลามเยื่อกระดูกกะโหลกศีรษะหรือไส้ตรง

### การแพร่กระจายของมะเร็งปากมดลูก

มีการแพร่กระจายดังนี้

1. การลุกลามโดยตรง (direct invasion) คือการลุกลามไปยังเนื้อเยื่อใกล้เคียงได้แก่กล้ามเนื้อมดลูกกระดูกกะโหลกศีรษะ ลำไส้ และผนังช่องคลอด

2. การแพร่กระจายทางหลอดน้ำเหลือง (lymphatic spreading) เริ่มแรกจะไปตามท่อ

น้ำเหลือง แล้วจึงแพร่กระจายไปยังต่อมน้ำเหลืองอื่นๆ ต่อไป

3. การแพร่กระจายทางกระแสเลือด (hematogenous spreading) มักพบในระยะท้ายๆ ของมะเร็ง เมื่อมะเร็งลุกลามออกนอกอุ้งเชิงกราน ถ้าเซลล์มะเร็งลุกลามเข้าไปในเส้นเลือด การดำเนินมักจะมี ความรุนแรงมากขึ้น การแพร่กระจายของมะเร็งทางกระแสเลือดมักพบร่วมกับการแพร่กระจายไปต่อมน้ำเหลือง

### การรักษามะเร็งปากมดลูก

1. การผ่าตัด (surgical treatment) ใช้สำหรับมะเร็งปากมดลูกชนิดที่ I เป็นส่วนใหญ่ และในระยะที่ IIA บางราย

2. รังสีรักษา (radiation treatment) ใช้รักษาได้ทุกระยะของมะเร็งปากมดลูก

3. เคมีบำบัด (chemotherapy) ใช้รักษาในระยะลุกลามมาก (advanced stage) และในกรณีที่มะเร็งกลับเป็นซ้ำที่ไม่สามารถรักษาด้วยวิธีอื่น

4. การรักษา ร่วม (combined treatment) โดยใช้หลายวิธีร่วมกัน เช่น การให้เคมีบำบัดพร้อมให้รังสีรักษา เป็นวิธีมาตรฐานในการรักษาผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกระยะลุกลามที่จะรักษาด้วยรังสี ซึ่งแนะนำให้ยาเคมีบำบัดร่วมด้วยเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการรักษา

### การป้องกันมะเร็งปากมดลูก

การป้องกันแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

1. การป้องกันปฐมภูมิ (Primary prevention) คือการหลีกเลี่ยงสาเหตุหรือลดปัจจัยเสี่ยงของมะเร็งปากมดลูก ซึ่งก็คือการป้องกันไม่ให้ปากมดลูกติดเชื้อ HPV การละเว้นการมีคู่นอนหลายคนหรือการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่

ปลอดภัย หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่ การใช้ถุงยางอนามัยคุมกำเนิด และการฉีดวัคซีน HPV เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อการติดเชื้อ HPV

2. การป้องกันทุติยภูมิ (Secondary prevention) เป็นการตรวจหาและรักษาความผิดปกติในระยะเริ่มแรกของการเกิดมะเร็งปากมดลูก ซึ่งเรียกว่าระยะก่อนมะเร็ง (precancerous) หรือระยะก่อนลุกลาม (pre-invasive) ได้แก่ การตรวจทางเซลล์วิทยาของปากมดลูก (cervical cytology) หรือ Pap smear ซึ่งเป็นการตรวจหาความผิดปกติของเซลล์ปากมดลูกที่เป็นผลจากการติดเชื้อ HPV เพื่อทำการสืบค้นและรักษาไม่ให้เกิดโรคมะเร็งปากมดลูก การตรวจหาเชื้อ HPV สายพันธุ์ก่อมะเร็งที่ปากมดลูก (HPV DNA testing) เป็นการตรวจหาขั้นตอนแรกสุดของกระบวนการเกิดมะเร็งปากมดลูก การป้องกันทุติยภูมินี้เป็นการตรวจหาความผิดปกติของเซลล์เยื่อเมือกมดลูกหลังจากมีการติดเชื้อ HPV แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sarwar, et al. (2016) พบว่าการคัดกรองเบื้องต้นด้วย Pap smear ทั้งที่มีอาการและไม่มีอาการแสดงของโรค สามารถช่วยลดอัตราการเกิดมะเร็งปากมดลูกได้ร้อยละ 80

3. ป้องกันตติยภูมิ (Tertiary prevention) คือการรักษาและป้องกันมะเร็งปากมดลูกเพื่อให้ผู้ป่วยหายจากโรคและการรักษาแบบประคับประคองเพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### **สมรรถนะของพยาบาลในการดูแลสตรีมะเร็งปากมดลูก** (สภาการพยาบาล, 2552)

สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก (Care Management) พยาบาลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของ

ผู้ป่วยโรคมะเร็งปากมดลูก เพื่อมาพัฒนาระบบการดูแล และสามารถสร้างทีมสหภาพในการคัดกรอง เฝ้าระวัง และดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกได้ จัดระบบการดูแลและสร้างระบบส่งต่อผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างระบบติดตามดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน (Direct Care) พยาบาลสามารถคัดกรองเบื้องต้น ประเมินภาวะสุขภาพ และให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกต่อความเจ็บป่วยที่ซับซ้อน ครอบคลุมทุกมิติ วินิจฉัยปัญหาผู้ป่วย โดยใช้ข้อมูล หลักฐานทางคลินิก ความรู้ทางพยาธิสรีระ ความรู้ ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่นๆ และหลักฐานเชิงประจักษ์ ช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินหรือเร่งด่วนให้ได้รับความปลอดภัย ใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน

สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถในการประสานงาน (Collaboration) ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสหภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการวางแผนและให้การดูแล ตลอดจนประเมินผลการดูแลผู้ป่วยผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกและครอบครัวที่มีปัญหาซับซ้อนหรือวิกฤติฉุกเฉินอย่างมีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือกับครอบครัวของผู้ป่วย พยาบาลชุมชน และแหล่งประโยชน์ในชุมชนในการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยเมื่อกลับไปอยู่บ้าน

สมรรถนะที่ 4 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) การสอน (educating) การฝึก (coaching) การเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติ (mentoring) ฝึกทักษะและพัฒนา



ศักยภาพของผู้ป่วยและครอบครัวในการเผชิญปัญหา ความรู้สึกไม่แน่นอนความเศร้าโศก สูญเสีย และความรู้สึกหมดหนทางช่วยเหลือ ได้ครอบคลุมทุกวิถีของความเจ็บป่วย ผิดทักษะและพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและครอบครัวในการดูแลตนเองโดยใช้ความรู้ ทฤษฎี และหลักฐานเชิงประจักษ์ สอน ชี้แนะ และเป็นพี่เลี้ยงพยาบาลและนักศึกษาพยาบาลให้มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยโดยการถ่ายทอดประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่เชี่ยวชาญ (Consultation) เป็นที่ปรึกษาให้กับพยาบาลและทีมงานในการจัดการปัญหาสุขภาพผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่มีปัญหาซับซ้อนโดยประมวลข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ปรึกษาให้กับพยาบาลและทีมงานในการจัดระบบการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก เป็นที่ปรึกษาให้กับพยาบาลและทีมงานในการตัดสินใจประเด็นจริยธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับกลุ่มผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่ตนเองเชี่ยวชาญและประเมินผล เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ของการบริการที่มีคุณภาพและคุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกให้ได้คุณภาพและคุ้มค่า พัฒนานวัตกรรมและระบบการดูแลเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical reasoning and ethical decision making) ใช้ความรู้ ทฤษฎีและหลักจริยธรรม สิทธิผู้ป่วย สิทธิของพยาบาล และหลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานบริหารจัดการด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยเน้นการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย พิทักษ์สิทธิผู้ป่วย (advocate) เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม ร่วมในกระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการดูแลในระดับหน่วยงานและหรือระดับองค์กรมีส่วนร่วมในการควบคุมมาตรฐานและผลลัพธ์ด้านจริยธรรมทางการพยาบาล

สมรรถนะที่ 8 มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ติดตาม รวบรวม ผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลและที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกอย่างต่อเนื่อง ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น การพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อให้การพยาบาลมีคุณภาพ นำหลักการจัดการความรู้มาใช้ร่วมกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามหลักฐานเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Cook, et al. (2019) พบว่าผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกที่มีความเครียดและได้รับการผ่าตัด ได้นำแนวปฏิบัติมาใช้ในการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย โดยจัดผู้ป่วยเป็นกลุ่ม ให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับโรค การรักษา การปฏิบัติตัว พบว่าหลังจากใช้แนวปฏิบัติแล้วผู้ป่วยมีการดูแลตนเองดีขึ้น และระดับความเครียดลดลง หลังจากนั้นก็นำแนวปฏิบัติดังกล่าวมาใช้เป็นประจำในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก



### บทสรุป

มะเร็งปากมดลูกเป็นมะเร็งที่พบเป็นอันดับสองรองมาจากมะเร็งเต้านมในมะเร็งของสตรีไทย สาเหตุของมะเร็งปากมดลูก เกิดจากการติดเชื้อ HPV ชนิดความเสี่ยงสูงบริเวณปากมดลูก อาการที่พบมากที่สุดของผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก คือ การตกเลือดทางช่องคลอด การวินิจฉัยต้องได้ชิ้นเนื้อมาตรวจทางพยาธิวิทยาเพื่อยืนยันการวินิจฉัยโรคก่อนให้การรักษา การรักษา มะเร็งปากมดลูกแบ่งออกเป็น 4 วิธี คือ การผ่าตัด รังสีรักษา เคมีบำบัด และการรักษาร่วม โดยใช้หลายวิธีร่วมกัน การป้องกันมะเร็งปากมดลูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ การป้องกันปฐมภูมิ คือ การหลีกเลี่ยงสาเหตุหรือลดปัจจัยเสี่ยงของมะเร็งปากมดลูก ซึ่งก็คือการป้องกันไม่ให้ปากมดลูกติดเชื้อ HPV การป้องกันทุติยภูมิ คือ การตรวจหาและรักษาความผิดปกติในระยะเริ่มแรก

ของการเกิดมะเร็ง การป้องกันตติยภูมิ คือการรักษา มะเร็งปากมดลูกเพื่อให้ผู้ป่วยหายจากโรค และการรักษาแบบประคับประคองเพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี พยาบาลต้องมีสมรรถนะในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก รวมทั้งให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ความรู้ ทฤษฎีและหลักจริยธรรม สิทธิผู้ป่วย สิทธิของพยาบาล และหลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก

### References

- Abate SM. (2015). Trends of cervical cancer in Ethiopia. **Cervical Cancer**. 2015; 1: 103.
- AbdAllah, et al. (2016) Awareness and attitudes of nursing students towards prevention of cervical cancer. **Cervical Cancer**. 1: 107.
- Ali CI, et al. (2016). Cervical cancer: a health limiting condition. **Gynecology Obstetric**. 6: 378.
- Cook, et al. (2019) Evaluation of a validated methylation triage signature for human Papilloma virus positive women in the HPV FOCAL cervical cancer screening trial. **Internal Journal Cancer**. 15; 144(10): 2587-2595.
- da Fonseca AJ, et al. (2013). Cost-effectiveness of primary and secondary prevention strategies for cervical cancer in brazil: A systematic review. **Gynecology Obstetric**. 3:169.
- Deverakonda, A and Gupta, N. (2016). Diagnosis and Treatment of Cervical Cancer: A view .**Research and Reviews Journal of Journal of Nursing and Health Sciences**. 2:3. 1-11.

- El-Moselhy, E.A., Borg, H.M., Atlam, S.A. (2016). CervicalCancer: Sociodemographic and linical Risk Factors among Adult Egyptian Females. **Advance Oncology Research Treatment**. 1: 106.
- Ferlay J, Shin HR, et al. (2012). **Cancer incidence and mortality worldwide: IARC Cancer Base** No. 10 [Internet]. Lyon, France: International Agency for Research on Cancer.
- Matthews AK, et al. (2013). Breast and cervical cancer screening behaviors of African American sexual minority women. **Journal General Practice**. 1:107.
- Organized cancer screening in Alberta (2015). **Calgary: Alberta Health Services**. Available: from: [www.screeningforlife.ca/images/reports/Organized\\_Cancer\\_Screening\\_in\\_Alta\\_2015\\_Report.pdf](http://www.screeningforlife.ca/images/reports/Organized_Cancer_Screening_in_Alta_2015_Report.pdf) (Nov. 10, 2015).
- Sahli N, et al. (2016). Impact of brachytherapy in the treatment of locally advanced cervical cancer: results from a single institution. **Gynecology Obstetric**. 6: 386.
- Sarwar A, et al. (2016). Novel benchmark database of digitized and calibrated cervical cells for artificial intelligence based screening of cervical cancer. **Cervical Cancer**. 1: 105
- Thai health. (2016). **Cacinoma Cancer**. from: <http://www.thaihealth.or.th>.
- The Nursing Council of Thailand. (2552). **Competency of Nurse**. from: [http://www.tnc.or.th/files/2016/09/page-44708/\\_28294.pdf](http://www.tnc.or.th/files/2016/09/page-44708/_28294.pdf).
- UNFPA (2011). **Comprehensive Cervical Cancer Prevention and Control: Program Guidance for Countries**,. from: [eeca.unfpa.org/ENGLISH%20Cervical%20Cancer%20Guidance.pdf](http://eeca.unfpa.org/ENGLISH%20Cervical%20Cancer%20Guidance.pdf).
- World Health Organization. (2014). **publication Implementation tools : package of essential non communicable (PEN) disease interventions for primary health care in low-resource settings**. from: <http://www.who.int/nmh/ncd-tools/en/>.

## บทวิจารณ์บทความ (Article review)

Rose, Sarah A., Markman B., & Sawilowsky, S. (2017). Limitations in the Systematic Analysis of Structural Equation Model Fit Indices. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 16(1), 69-85 doi: 10.22237/jmasm/149357040.

ณัฐพล ชันธไชย<sup>1</sup>

### I

ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Models, SEM) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ซับซ้อน (Complex methods of data analysis) ประกอบด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์การแปรปรวนร่วม (Covariance), การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis), การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) และการวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square analysis) เป็นต้น

SEM นำมาใช้ในการทดสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal relationship) ระหว่างตัวแปร โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variables) ซึ่งเรียกว่าเป็นตัวแบบเชิงโครงสร้าง (Structural model)

ตัวแปร (Variable) ในระบบของ SEM แบ่งเป็น 2 ประเภท ประเภทที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรซึ่งสังเกตหรือวัด (Measure) ได้โดยตรง หรือ Observable variables หรือ Manifest variables ซึ่งอาจมีความสำคัญในตัวของตนเอง หรือเป็นตัวชี้แสดง (Variable indicator) ของตัวแปรประเภทที่ 2 เรียกว่า ตัวแปรแฝง

(Latent variables) ซึ่งไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง

ตัวแบบในระบบของ SEM มี 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบการวัด (Measurement model) และตัวแบบโครงสร้าง (Structural model) ตัวแบบการวัดเป็นตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรที่สังเกตได้โดยตรง ซึ่งอาจเป็นตัวแบบเชิงสะท้อน (Reflective model) หรือตัวแบบเชิงองค์ประกอบ (Formative model) โดยมีข้อสมมติ (Assumption) ว่าตัวแปรแฝงเป็นเหตุ (Cause) และตัวแปรชี้แสดง หรือตัวแปรที่สังเกตได้โดยตรงเป็นผล (Effect) ส่วนตัวแบบโครงสร้าง เป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (causal model) ระหว่างตัวแปรแฝง

การทดสอบตัวแบบใน SEM เป็นการทดสอบตัวแบบการวัดและตัวแบบโครงสร้างไปพร้อม ๆ กัน (Simultaneous) โดยใช้  $\chi^2$ -test และดัชนีความเหมาะสม (Goodness of fit indices)

<sup>1</sup>รองศาสตราจารย์ (เศรษฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
ที่อยู่: 1767 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ  
E-mail: Khanthachai@gmail.com

Dr. Sarah A. Rose, Dr. Barry Markman และ Dr. Shlomo Sawilowsky ผู้เขียนบทความเรื่อง limitations in the Systematic Analysis of Structural Equation Model Fit Indices. เป็นอาจารย์พิเศษ(Adjunct Instructor) ทางด้านการวิจัย และประเมินผลทางการศึกษา ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาการศึกษา และการวิจัย และประเมินผลทางการศึกษา และศาสตราจารย์ทางด้านการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ตามลำดับ แห่ง Wayne State University เมือง Detroit รัฐ Michigan ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในการเรียบเรียงบทความ ผู้เขียนทั้ง 3 ที่กล่าวแล้ว เริ่มต้นด้วย การกล่าวถึง ประวัติความ

ในทัศนของผู้เขียนบทความทั้ง 3 ท่าน ดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ สถิติทดสอบตัวแบบ (Model Test Statistic) และดัชนีประมาณค่าความเหมาะสม (Approximate Fit Index)

สถิติทดสอบตัวแบบได้แก่การทดสอบ  $\chi^2$  จากสูตร

$$\chi^2 = \sum \left( \frac{\text{Observed} - \text{Expected}}{\text{Expected}} \right)^2$$

โดยที่สมมติฐานที่ทดสอบ (Null hypothesis) คือ Observed frequencies เท่ากับ Expected frequencies ดังนั้นถ้าค่า  $\chi^2$  ทำให้ไม่ปฏิเสธ Null hypothesis แสดงว่ามีความเหมาะสมดีของตัวแบบหรืออีกนัยหนึ่ง

## II

เป็นมาของ SEM โดยสรุปตั้งแต่ความคิดทฤษฎีพื้นฐาน (Foundational theory) ตั้งแต่ 1918 โดย Wright บนพื้นฐานของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ตามลำดับ จนถึง 2014 โดย Ewing, Hamidi, Gallivan, Nelson และ Grace (2014) ซึ่งปรากฏว่า SEM ได้มีการนำมาประยุกต์แพร่หลายขึ้นในการวิจัยทางด้าน Physical Science อย่างไรก็ดี วัตถุประสงค์สำคัญของบทความ หรือประเด็น (Problem statement) คือการประเมินความอ่อนไหว (Sensitivity) ของการเลือกใช้ดัชนีทางสถิติในการกำหนดความเหมาะสมของตัวแบบ (Model fit)

## III

ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) สอดคล้องกับตัวแบบที่ต้องการทดสอบ

อย่างไรก็ดีแม้ว่าสถิติ  $\chi^2$  เป็นสถิติประเภท Nonparametric หรือไม่อยู่บนข้อสมมติ (Assumption) ของการกระจายแบบปกติ (Normal distribution) ก็ตาม แต่การทดสอบด้วย  $\chi^2$  อาจไม่ได้ผลดีที่ถูกต้อง ถ้าตัวแปรสัมพันธ์กันสูง (ทำให้  $\chi^2$  มีค่าสูง) ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 1 (ทำให้อำนาจทางสถิติหรือ statistical power ลดลง) และค่า  $\chi^2$  มีแนวโน้มสูงขึ้นเมื่อขนาดตัวอย่างใหญ่ขึ้น (ทำให้โอกาสปฏิเสธ Null hypothesis สูงขึ้น)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับดัชนีประเมินค่าความเหมาะสม ดัชนีที่นิยมนำมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมของตัวแบบ ได้แก่ Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) Standard Root Mean Square Residual (SRMR) และ Comparative Fit Index (CFI)

RMSEA คำนวณมาจากค่า  $\chi^2$  จากสูตร

$$RMSEA = \sqrt{\frac{\chi_m^2 - df_m}{df_m(N-1)}}$$

เมื่อ  $df_m$  คือ Degree of Freedom ของ SEM  $N$  = ขนาดตัวอย่าง และ  $\chi_m^2$  คือ ค่าสถิติ  $\chi^2$

ดังนั้นค่า RMSEA จึงขึ้นอยู่กับค่า  $\chi^2$  และหากขนาดตัวอย่าง  $N$  มีขนาดใหญ่ และ Degree of freedom มีค่าสูง จะทำให้การทดสอบผ่านเกณฑ์ RMSEA ซึ่งกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ (Low value) ต้องน้อยกว่า 0.05 ส่วนเกณฑ์ขั้นสูง (High value) ต้องน้อยกว่า 0.10

SRMR มีความแตกต่างจาก RMSEA โดยที่ SRMA เป็นค่าคำนวณจากค่ามาตรฐานจากสูตร

$$SRMR = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^i \left[ \frac{(s_{ij} - \hat{\sigma}_{ij})^2}{(s_{ii} s_{jj})} \right]}{\frac{k(k+1)}{2}}}$$

โดยที่ ค่า SRMR ไกลศูนย์หรือไม่เกิน 0.09 แสดงว่าตัวแบบมีความเหมาะสม

ค่า CFI เป็นค่าที่คำนวณมาจากค่า  $\chi^2$  จากสูตร

$$CFI = 1 - \frac{\chi_m^2 - df_m}{\chi_B^2 - df_B}$$

ค่า CFI ก็จะแปรผันไปตามค่า  $\chi^2$  และ degree of freedom เมื่อค่า CFI มีค่าสูง แสดงถึงความเหมาะสมของตัวแบบ หลักโดยทั่วไปกำหนดว่าค่า CFI อย่างต่ำ 0.95

โดยหลักการ การทดสอบความเหมาะสมของตัวแบบ ดัชนีความเหมาะสม (Model fit indices) อยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติ (Assumption) ของการกระจายแบบปกติของหลายตัวแปร (Multivariate normality) แต่จากสูตรคำนวณดัชนีความเหมาะสมนี้เป็นแบบไม่มีข้อสมมติของการกระจายแบบปกติ (Nonparametric)

ผู้เขียนบทความทดสอบความเหมาะสมของดัชนีต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วในการใช้เป็นเกณฑ์การทดสอบตัวแบบ SEM โดยใช้ Monte Carlo Simulations 24 การทดสอบจากตารางแมตริกของสหสัมพันธ์เริ่มต้นที่ 0.04, 0.05, ..., 0.26 และ 0.27 ด้วยขนาดตัวอย่าง ( $n$ ) เท่ากับ 50, 100, 150, 200, 300, และ 500

ผลการทดสอบโดยวิธี Monte Calo Simulations แสดงว่าดัชนีต่าง ๆ บ่งชี้ถึงความเหมาะสมของตัวแบบที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น ผลจากการทดสอบโดยค่าสหสัมพันธ์ในช่วง  $0.1 \pm 0.015$  และตัวอย่างขนาด 500 ได้  $\chi^2$  ที่  $p = 0.003$  แสดงว่าตัวแบบไม่เหมาะสม ค่า RMSEA (ค่าบน) เท่ากับ 0.133 แสดงว่าตัวแบบมีความไม่เหมาะสม ค่า RMSEA (ค่าล่าง) เท่ากับ 0.044 แสดงว่าตัวแบบมีความเหมาะสม ค่า CFI เท่ากับ 0.505 แสดงว่าตัวแบบไม่เหมาะสม แต่ค่า SRMR เท่ากับ 0.055 แสดงว่าตัวแบบมีความเหมาะสม

นอกจากการประเมินความน่าเชื่อถือของดัชนีความเหมาะสมของ SEM แล้ว Sarah, Markman และ Sawilowsky กล่าวถึงข้อควร

ระวัง (Caveats) เกี่ยวกับการประยุกต์ SEM อีกด้วยดังนี้

SEMที่ใช้กับข้อมูลที่มีได้มาจากการทดลอง (Non-experimental data) ไม่สามารถแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causation) ได้

อาจมีการปรับแก้สมมติฐานเพื่อพิสูจน์ตัวแบบ ยังมีตัวแบบทางเลือกที่เหมาะสมซึ่งมิได้พิสูจน์

เป็นเทคนิคที่ต้องใช้ตัวอย่างขนาดใหญ่ มีการดำเนินการค่อนข้างอัตนัย (Subjectivity)

การทดสอบทางสถิติสำหรับค่า parameters ที่คาดคะเนขึ้นอยู่กับการคำนวณที่ใช้

การประมาณค่าโดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood) ไม่สามารถดำเนินการได้เมื่อมีข้อมูลที่ขาดหายไป (Missing data)

เมตริกการแปรผันร่วมซึ่งไม่เหมาะสมไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้

และเมตริกสหสัมพันธ์ซึ่งไม่คำนึงถึงค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.0

เหล่านี้เป็นประเด็นปัญหาสำคัญด้วย (Kline, 2011)

#### IV

นักวิชาการหลายคนเช่น Tomarken and Waller(2005), Davcit (2014), Bagozzi (2010), Kerlinger and Lee(2000), Werner and Schermelleh-Engel (2009), Xie (2008), และ Khanthachai (2019) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหา (Problems) ข้อจำกัด(Limitations)ความเข้าใจที่ผิด (Misconceptions) ความคลุมเครือ (Ambiguities) และการสงวนท่าที(Reservations) ในการนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ในทัศนะของผู้วิจารณ์บทความ ซึ่งได้พยายามติดตามการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ทั้งในทางด้านทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา (Textbooks) บทความทางวิชาการดังกล่าวแล้ว และผลงานการนำ SEM มาประยุกต์ในงานวิจัย และดัชนีพหุมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนักวิชาการที่อ้างถึงเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับข้อจำกัดต่าง ๆ ของเทคนิค SEM ทั้งทางด้านข้อสมมติ (Assumption) พื้นฐานของ SEM และวิธีการทางสถิติที่นำมาใช้ รวมทั้ง ดัชนีเกณฑ์ความเหมาะสมของตัวแบบ

#### References

Bagozzi, Richard P. (2010). Structural Equation Models Are Modelling tools with Man Ambiguities: Comments Acknowledging the need for Caution and Humility in Their Use. *Journal of consumer Psychology* 20(2010) 208-214.

- Ewing, R. Hamidi, S., Gallivan, F., Nelson, A.C., & Grace, J.B. (2014). Structural equation models of VMT growth in us urbanized areas. *Urban Studies*, 51(14), 3079-3096 doi: 10.117/0042018013516521.
- Davcit, Nebojsa S. (2014). The Use and Misuse of Structural Equation Modeling (SEM) in Management Research: A Review and Critique, **Journal of Advance in Management Research**, 11(1), 47-81.
- Kerlinger, F.N. and Lee, Howard B. (2000). **Foundations of Behavioral Research** (4<sup>th</sup> ed.) New yourk: Harcourt College Publishers.
- Khanthachai, N. (2019). Article Review: Tomarken Andrew J and Waller, Niels G. (2005). Structural Equation Modeling: Strengths, Limitations, and Misconceptions. **Ann. Rev. Clin. Psychol** 1: 31-36. **Kasem Bundit Journal**, Vol. 20 (Special Edition), April-May 2019
- Kline, R.B. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling** (3<sup>rd</sup> ed.) .New York, NY : The Guildford Press.
- Tomarken, Andrew J. & Waller, Niels G. (2005). Structural Equation Modeling: Strengths, Limitations, and Misconceptions. **Ann.Rev. Clin. Psychol.** 1:31-65.
- Xie, Yihui (2008). **Strutural Equation Modeling: Where Are Advantages?** Retrieved form: [http://yihui.name/en/2008/01/structural-equation-modeling-where-are-advantages/\(20/2/2019\)](http://yihui.name/en/2008/01/structural-equation-modeling-where-are-advantages/(20/2/2019)).
- Werner, Christina and Schermelleh-Engel, Karin (2009). **Structural Equation Modeling: Advantages, Challenges and Problems**. Frankfurt: Goethe University.





แบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ใน  
วารสารเกษมบัณฑิต  
(ส่งพร้อมกับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

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

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) .....

ชื่อหน่วยงาน/สถาบันที่ทำงาน.....

ขอส่ง ☐ บทความจากงานวิจัย ☐ บทความวิชาการ  
☐ บทความปริทัศน์ (review article) ☐ บทวิจารณ์หนังสือ (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.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว (ไม่ต้องกรอกแบบ JKBU-2 )

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่จะระบุชื่อในบทความ (กรอกแบบJKBU-2 ด้วย)

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต

ลงนาม.....  
(.....)



**ข้อมูลผู้ร่วมเขียนบทความ**  
(ส่งแนบพร้อมกับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ)

**ผู้ร่วมเขียนบทความคนที่ 1**

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....  
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) .....

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

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

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

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมวิจัยและร่วมเขียนบทความจากงานวิจัย (กรณีที่บทความจากงานวิจัย)

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

**ผู้ร่วมเขียนบทความคนที่ 2**

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....  
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) .....

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

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

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

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมวิจัยและร่วมเขียนบทความจากงานวิจัย (กรณีที่บทความจากงานวิจัย)

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

**หมายเหตุ :** ถ้ามีผู้เขียนบทความมากกว่า 2 ท่าน กรุณากรอกรายละเอียดของผู้เขียนบทความร่วมท่านอื่น ๆ ด้วย

## รูปแบบการพิมพ์และการนำเสนอบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ

### 1. การพิมพ์

พิมพ์ต้นฉบับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วย Microsoft Word for Windows หรือซอฟต์แวร์อื่นที่ใกล้เคียงกัน พิมพ์บนกระดาษขนาด A4 หนึ่งเดียว ประมาณ 26 บรรทัด ต่อ 1 หน้า ให้พิมพ์ด้วยอักษร TH Sarabun ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นฉบับจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรกโดยจัดพิมพ์เป็น 2 คอลัมน์ สำหรับสาระของบทความ ยกเว้นบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นแบบคอลัมน์

### 2. การนำเสนอบทความ

2.1 บทความทุกประเภททั้งที่เป็นบทความจากงานวิจัย บทความวิชาการ และบทความปริทัศน์ (Article review) มีความยาวประมาณ 12 – 15 หน้า A4 (รวมบทคัดย่อ)

2.2 ชื่อบทความให้ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 ให้ระบุชื่อของผู้เขียนบทความ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ได้ชื่อบทความ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงานและที่อยู่เบอร์โทรศัพท์ และ e-mail ของผู้เขียน โดยเขียนเป็นเชิงอรรถ (footnote) ในหน้าแรกของบทความ

2.4 การนำเสนอบทความให้นำเสนอ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- **บทคัดย่อ** ต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ โดยแต่ละบทคัดย่อมีความยาวไม่เกิน 1/3 ของกระดาษ A4 (ประมาณ 18 บรรทัด) และให้ระบุคำสำคัญ (Keywords) ในบรรทัดสุดท้ายของบทคัดย่อทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- **1 : บทนำ** ระบุปัญหา/ความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา/ประเด็นที่จะนำเสนอในบทความ และวัตถุประสงค์ในการวิจัย/การเสนอบทความ
- **2 : เนื้อหาสาระ** นำเสนอประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ ซึ่งอาจประกอบด้วยหลายย่อหน้า และในกรณีของบทความจากงานวิจัย การนำเสนอในส่วนนี้ควรมีส่วนประกอบ ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) ขอบเขตของการวิจัย แนวคิดทฤษฎีและกรอบความคิดในการวิจัย การทบทวนเอกสาร วิธีการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย
- **3 : สรุป** สรุปผลการวิจัย/บทความและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
- **4 : เอกสารอ้างอิง** นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษ (**เรียงลำดับอักษร**) โดยนำเสนอตามตัวอย่าง 3
- **ภาคผนวก** (ถ้ามี)

(ตัวอย่าง 1)

การนำเสนอบทความจากงานวิจัย (Research Article)

ชื่อเรื่อง.....

บทคัดย่อ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ : .....

Title:.....

Abstract

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: .....

**บทนำ** (ส่วนที่1ของบทความ) ระบุประเด็นปัญหาของการวิจัยให้ชัดเจนและปรากฏการณ์โดยสังเขป  
ในส่วนท้ายของบทนำให้ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย(เฉพาะการนำเสนอเป็นบทความวิจัยมิใช่ใน  
วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**เนื้อหา** (ส่วนที่ 2 ของบทความ)

- การทบทวนเอกสาร/งานวิจัย (โดยสังเขป)
- แนวคิดทฤษฎี/งานวิจัย กรอบความคิดในการวิจัย และสมมติฐาน (ถ้ามี)
- คำจำกัดความของศัพท์/ตัวแปร
- ระเบียบวิธีวิจัย (ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสร้างเครื่องมือ/วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล)
- ผลการวิจัย
  - ข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ในรูปตารางที่นำเสนออย่างกะทัดรัด (Concise)
- ผู้เขียนอาจปรับข้อหัวข้อในเนื้อหาสาระของการนำเสนอได้ตามความเหมาะสม เมื่อขึ้นย่อหน้าใหม่ ไม่ควรเขียนเป็นข้อ ๆ

**สรุปและเสนอแนะ** (ส่วนที่ 3 ของบทความ)

**References (เอกสารอ้างอิง)** (ส่วนที่ 4 ของบทความ)

(เขียนเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด).....

.....

.....

**ภาคผนวก** (ถ้ามี) .....

.....

.....

(ตัวอย่าง 2)

การนำเสนอบทความทางวิชาการ (Academic Article) /บทความปริทรรศน์ (Article Review)

บทนำ (ระบุประเด็นสำคัญ ความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการนำเสนอ)

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา (สรุปสาระสำคัญแต่ละบท/ตอน โดยนำเสนอเป็นย่อหน้าได้มากกว่า 1 ย่อหน้า)

.....

.....

.....

.....

สรุปและเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

References (เอกสารอ้างอิง) (กรณีเป็นบทความปริทรรศน์ ควรมีเอกสารอ้างอิงตามสมควร)  
(เขียนเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด).....

.....

.....

ภาคผนวก (ถ้ามี) .....

.....

(ตัวอย่าง 3)

การเขียนเอกสารอ้างอิง (Referecnes)

1. Beek,Thorsten and Demirguc-Kurt,Asli. (2549). “Small and Medium Enterprises: Access to Finance as a Growth Constraint.” **Journal of Banking and Finance**. Volume 30, 2931-2943.
2. Hughes, Allen. (2540). “Finance for SMEs: A U.K. Perspective.” **Small Business Economics**. Volume 9, 151-166.
3. Klemke,E.D. at al. (1998). Introductory Readings in the Philosophy of Science. New York: Prometheus Books.

การเขียนอ้างอิงภายในสารบทความ

วารสารเกษมบัณฑิตใช้ระบบ นาม-ปี และระบุหน้า (เมื่อเป็นการอ้างอิงเฉพาะประเด็น) ไม่ใช่ระบบหมายเลขหรือเชิงอรรถดังนี้

- 1.....(Beek, and Demirguc, 2549) .....
- 2.....(Hughes,2540: 161-162)



### 3. การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

#### 3.1 ต้องระบุข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

- ชื่อหนังสือ
- ชื่อผู้เขียน/ผู้แต่ง
- ปีที่พิมพ์
- สำนักพิมพ์/โรงพิมพ์
- จำนวนหน้า

#### 3.2 การนำเสนอบทวิจารณ์หนังสือควรมีส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนสรุป ในทำนองเดียวกับการนำเสนอบทความ (โปรดพิจารณาตัวอย่างที่ 2)

#### 3.3 การนำเสนอสาระสำคัญในแต่ละบทโดยสรุปและวิจารณ์แยกแต่ละบทหรือแต่ละบทความ (กรณีเป็นหนังสือที่รวบรวมบทความ)

#### 3.4 ความเห็นโดยสรุป (Concluding remarks)

### 4. การนำเสนอตารางและภาพประกอบ

ในกรณีที่มีตารางและภาพประกอบในบทความ ให้นำเสนอดังนี้

#### 1. การนำเสนอตาราง

(ตัวอย่าง)

ตารางที่..... : .....(ชื่อตาราง).....

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |

ที่มา : ..... (แหล่งที่มา และปี).....

#### 2. การนำเสนอภาพประกอบ

ภาพกราฟ หรือแผนภูมิต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตาราง ให้เรียกว่า ภาพประกอบ โดยเขียนกำกับใต้ภาพประกอบและเป็นภาษาอังกฤษ ดังนี้

(ตัวอย่าง)

รูปภาพ

Figure..... : .....(Title).....

Source : .....(Reference)

**การพิจารณาคัดเลือกบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่  
ในวารสารเกษมบัณฑิต**

1. บรรณาธิการจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบว่าได้รับบทความเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์
2. บรรณาธิการจะพิจารณากลับกรองบทความ/บทวิจารณ์หนังสือว่ามีรูปแบบการนำเสนอเป็นไปตามรูปแบบ แบบ JKB-3 หรือไม่ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ ที่การนำเสนอไม่เป็นไปตามรูปแบบ JKB-3 (โดยไม่ส่งคืนต้นฉบับให้แก่ผู้เขียน)
3. บรรณาธิการจะนำบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ผู้เขียนส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ โดยใช้เวลาประมาณ 20-30 วัน โดยมีเงินสมนาคุณผู้ทรงคุณวุฒิ บทความละ 5,000.- บาท (สำหรับผู้เขียนที่มีได้เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต)
4. บทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่จะได้พิมพ์เผยแพร่ในวารสารเกษมบัณฑิต จะต้องได้รับการประเมินให้พิมพ์เผยแพร่ได้จากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชา
5. ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขก่อนพิมพ์เผยแพร่ ผู้เขียนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปยังบรรณาธิการวารสารฯ ภายใน 15 วัน (หรือตามที่บรรณาธิการกำหนด) นับจากวันที่ได้รับทราบผลการประเมิน ในกรณีท่านส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือฉบับแก้ไขช้ากว่ากำหนด บรรณาธิการจะนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับต่อไป (โดยผู้เขียนจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบว่าประสงค์จะส่งซ้ำ)
6. บทความภาษาอังกฤษ จะมีค่าตรวจสอบความถูกต้องทางด้านไวยากรณ์อังกฤษ จากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านภาษาอังกฤษ เรื่องละ 3,000.- (บทความไม่เกิน 10 หน้า).

### การส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเกษมบัณฑิต

1. กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ (แบบ JKBU-1 )
2. กรณีมีผู้เขียนมากกว่า 1 คน ให้ระบุข้อมูลของผู้ร่วมเขียนทุกคนเพิ่มเติมในแบบ JKBU-2
3. การส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ กระทำได้ 3 วิธีดังนี้
  - วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online : [www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu](http://www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu)
  - วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail [journal@kbu.ac.th](mailto:journal@kbu.ac.th)
  - วิธีที่ 3 : ส่งทางไปรษณีย์ไปยังอยู่ข้างล่างนี้

บรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต  
สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
เลขที่ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวง/เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร  
10250

กรณีส่งทางไปรษณีย์ให้ส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ จำนวน 1 ฉบับ พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่น CD จำนวน 1 แผ่น โดยนำส่งพร้อมแบบ JKBU-1 และแบบ JKBU-2 (ถ้ามี)

4. เมื่อส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วยวิธีที่ 3 กรุณาโทรศัพท์แจ้งให้บรรณาธิการทราบด้วยวาจา โดยโทรศัพท์ไปที่ 02-3202777 ต่อ 1129