

วารสารเกษมบัณฑิต ราย 6 เดือน ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)

Kasem Bundit Journal Volume 21 Number 2 (July - December 2020)

บทความวิจัย

- **Strengthening Organizational Performance: A Case Study of a Thai Private University in Thailand**

Atipol Suwandee

- **มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**
เยาวพา กองเกตุ วิมลรัฐา แสงสุข พตวัจน กนกนาก และจรัญ กักดิธนาภา
- **คว้นบุหรีมือสองกับพฤติกรรมกรป้องกันคว้นบุหรีมือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี**
สมบัติ ทานะสุข จริยาวัตร คมพยัคฆ์ และชฎาภา ประเสริฐทรง

- **Prolonged Low Interest Rates and Commercial Bank Lending Behavior: A Case Study of Thailand**

Kovit Charnvitayapong and Phimchanok Hou

- **อิทธิพลของบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค**
ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิมล เวตสุนทรเทพ และสวัสดิ์ วรรณรัตน์

- **การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการปฏิภาคำพิพาทคดีต่อศาลฎีกา**
สุวิจักขณ์ พูนศรีเกษม สุขสมัย สุทธิบัติ บุญมี พันธุ์ไทย และสุเมธ รอยกุลเจริญ

- **The Development of Authentic Leadership Psychological Strategies for Enhancing Innovative Culture Mindset on Job Performance**

Bhuthanawat Chanchoomee, Prasarn Malakul Na Ayudhya and Pongpan Kirdpitak

- **บทวิเคราะห์ภาพยนตร์ไทยปี พ.ศ. 2562**

ฐนยศ ไล้พัฒนานนท์ บรรจง โกศลวัฒน์ ปัทมวดี จารุวร และสุชาติ โอทัยวิเทศ

- **A Cognitive Semantic Study of HEAD /hǎa/ Compounding in the Thai Language**

Nuchamon James and Natchanan Natpratan

- **การพัฒนามาตรวัดความเจริญของงานแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย**
ปิยะทิพย์ ประดุงพรม กนก พานทอง และรุ่งฟ้า กิติญาณสุนันต์

- **การจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี**

วิธสา ตฤตาทวิพร สุชีพ พิริยสมิทธิ พชร สาตร์เงิน วรรณภา วามานนท์ และฉนวน เอื้อการณ์

บทความวิชาการ

- **Transformational and Transactional Leadership Styles: A Conceptual Framework of Their Relationship with Organizational Performance**

Thamarat Jangsiriwattana

- **การจัดการความรุษพยาบาลศาสตร์ด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริง**
เปศล ชอบผล งามนิตย์ รัตนานุกูล นฤมล พรหมภิบาล จิตรลดา สมประเสริฐ และนิตติดี สุขเจริญ

บทวิจารณ์หนังสือ

- World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*.

<http://www.worldbank/en/publication/wdr2019>.

ณัฐพล ชันธไชย

OWNER AND PUBLISHER

Kasem Bundit University

ADVISORS

Dr. Vallop Suwandee

President

Dr. Senee Suwandee

Vice-President for Planning and Development

JOURNAL HISTORY

Kasem Bundit University was founded in 1993, upon the approval for its establishment, given by the Ministry of University Affairs. In 1999, the Kasem Bundit Journal was first published with relentless determination to provide a platform for the exchange of ideas, academic dialogue and argument, a body of knowledge, and new aspects of technology. Consequently, the Kasem Bundit Journal is devoted to publication, on a biannual basis, of academic and research articles as well as book and article reviews in both Thai and English, prepared by students, faculty members, scholars, and associated personnel of KBU and other universities as well as academic and non-academic organizations in Thailand and abroad.

AIMS AND SCOPE

1. To disseminate interdisciplinary academic and research articles as well as books and article reviews, particularly in the areas of social sciences, architecture, business administration, communication arts, economics, psychology, law, humanities, nursing science and public administration.

2. To be a focal point for the exchange of ideas, academic dialogue and argument, a body of knowledge, and new aspects of technology that would lead to skill and capacity development and an enhancement of qualitative aspects of academic works, professional studies, research, and academic services of faculty members of KBU as well as those of other domestic and international universities and various academic and non-academic organizations.

3. To promote cooperation among the staff and faculty members of KBU and other domestic and international universities and organizations through a platform for the presentation of academic articles in the areas of learning and teaching, research, social services, and cultural promotion.

EDITORIAL BOARD

Prof. Yuwat Wutthimethi	Faculty of Social Development and Administration, Kasetsart University, Thailand
Prof. Sutham Lertpongprasert	Krirk University, Thailand
Assoc. Prof. Kovit Charnvitayapong	Faculty of Economics, Thammasat University, Thailand
Assoc. Prof. Samuel M. Schreyer	Faculty of Economics, Fort Hays State University, USA
Assoc. Prof. Phanarat Panmani	Department of Commerce and Accountancy, Thammasat University, Thailand
Assoc. Prof. Nathabhol Khanthachai	Graduate School, Kasem Bundit University, Thailand
Assoc. Prof. Bordin Rassameethes	Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand
Assoc. Prof. Sataporn D. Na-Chumphae	Faculty of Architecture, Kasem Bundit University, Thailand
Asst. Prof. Chiratas Ratanamaneichat	Research Center, Kasem Bundit University, Thailand
Dr. William R. James	Independent scholar, Thailand
Dr. Krisda Chienwattanasook	Rajamangala University of Technology Thayaburi, Thailand

EDITORIAL STAFF

Assoc. Prof. Nathabhol Khanthachai	Editor-in-Chief
Dr. William R. James	Associate Editor
Dr. Salman Darachai	Associate Editor
Ms. Tippanad Chareerak	Staff

PUBLICATION ETHICS

Duties of Authors

The authors of articles must strictly follow international standards and practices in the preparation of their articles.

An accurate account of the work performed, containing sufficient data and references, must be presented. The authors must refer to the format, standards, and referencing style of the Kasem Budit Journal, upon which further details could be referred to. Additionally, they should ensure that their works are original, and if any results of works or relevant statements of other researchers or authors are cited or referred to, they must be appropriately cited or quoted with the permission of the researchers or the authors, where necessary. Any copyright infringement or plagiarism is prohibited.

In principle, the authors should not submit any research work or article to be considered for publication in the Kasem Budit Journal if that particular research work or article has been published previously, or being considered for publication, in any other journal.

Authorship should be limited to those who have made a significant contribution to the article. Moreover, the author and the co-author(s), if any, must review and approve the final version of the article and agree to its publication.

Duties of Reviewers

The reviewers must treat all manuscripts received for review as confidential documents. Should any peer reviewer feel unqualified to review a manuscript or realize that a prompt review cannot be rendered within an appropriate length of time, the peer reviewer must decline to participate in the review process and notify the editor as soon as possible. In the case that some ethical issue/issues emerging from the paper, e.g., substantial similarity or overlap between the manuscript under consideration and any other published paper, copyright infringement, etc., the reviewer should bring the issue /issues to the attention of the chief editor. The reviewers should observe that the review process must be fair, unbiased, timely, and confidential.

Duties of Editors

The editors are guided by the policies of the Kasem Budit Journal, subject to relevant legal requirements, i.e., the rights upon registered and non-registered labels, copyright infringement, plagiarism, etc. They must affirm that the peer review process is fair, unbiased, timely, and confidential, and it must be conducted by at least two external and independent reviewers so as to be unequivocally termed as a double-blinded review.

Duties of Publishers

The publishers must play supporting, investing, and nurturing roles in publishing and distributing the Kasem Budit Journal and also be accountable for the observation of proper practices relating to authors, peer reviewers, and editors. The publisher is the owner of the Journal and, thus, owns the articles contained therein.

ARTICLE FORMAT

A research article must be prepared in the following format:

Objectives

Conceptual Framework

Research Methodology

Results

Conclusions and Discussions:

 Theoretical Contribution

 Policy Implications

Recommendations

References

JOURNAL STANDARD

An article should consist of approximately 12-15 pages, including references and research results which include tables of empirical data as well as statistical techniques employed for description, hypothesis testing, and statistical inference.

The Kasem Bundit Journal applies quality criteria as established by Thai Journal Citation Index Centre (TCI) for an evaluation of the quality of the articles to be published and prescribed as follows:

- Clarity of an abstract
- Quality and conformity to the stated aims and scope of the Journal
- Readability
- Originality and substantive body of knowledge

REFERENCES

Kasem Bundit Journal adopts referencing style of the American Psychological Association (APA) as exemplified on the Kasem Bundit Journal website.

DISTRIBUTION

Kasem Bundit Journal is published 2 issues per year.

1st Issue (January – June) in July

2nd Issue (July – December) in January

NUMBER OF PUBLICATIONS

400 copies per issue

AVAILABLE ONLINE

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

MANUSCRIPT SUBMISSION

On-line: www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu

E-mail: journal@kbu.ac.th

PUBLICATION COORDINATION

Research Centre, Kasem Bundit University

Design and Publication Centre

NOTICE

The ideas or opinions that are presented in the articles in the Kasem Bundit Journals are those of their respective authors. Kasem Bundit University is not necessary in an agreement with any of them.

PUBLISHER

KASEM BUNDIT UNIVERSITY 1761 Pattanakarn Road, Suan Lung, Bangkok 10250

TEL 02-320-2777 FAX 02-321-4444 ISSN 1513-5667 (Print) ISSN 2672-9954 (Online)

บทบรรณาธิการ

วารสารเกษมบัณฑิตได้มีการปรับปรุง Website เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวารสารได้สะดวกยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการส่งบทความเพื่อการตีพิมพ์ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล SUBMISSIONS, PEER REVIEW, REFERENCING STYLE, ARTICLE FORMAT, JOURNAL STANDARD และ PUBLICATION ETHICS เป็นต้น

การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับวารสารเกษมบัณฑิตทำได้ด้วยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้
Google แล้วพิมพ์ คำว่า KASEM BUNDIT JOURNAL

หรือ

www.tci-thaijo-org/index.php/jkbu

หรือ

www.google.co.th แล้วพิมพ์คำว่า KASEM BUNDIT JOURNAL

วารสารเกษมบัณฑิตปีที่ 21 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2020) ตีพิมพ์บทความวิจัย 11 บทความ บทความวิชาการ 2 บทความ และบทความวิจารณ์หนังสือ 1 บทความ สารของบทความมีลักษณะพหุวิทยาการ เพื่อให้บริการแก่นักวิชาการและนักวิจัยทั่วไป ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสาขาวิชาที่มีการเรียน การสอน การวิจัย และให้บริการวิชาการโดยมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล ชันธไชย
บรรณาธิการ

บทความวิจัย

Strengthening Organizational Performance: A Case Study of a Thai Private University in Thailand

Atipol Suwandeey 1-15

มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
เยาวพา กองเกตุ วิณัฐฐา แสงสุข พศวัจน์ กนกนาก และจรรย์ ภัคดีธนากุล..... 16-29

ควันบุหรีมือสองกับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรีมือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี
สมบัติ ทานะสุข จริยาวัตร คมพยัคฆ์ และชฎาภา ประเสริฐทรง..... 30-39

Prolonged Low Interest Rates and Commercial Bank Lending Behavior: A Case Study of Thailand

Kovit Charnvitayapong and Phimchanok Hou 40-55

อิทธิพลของบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภคใน
เขตกรุงเทพมหานคร

วิรมล เวศสุนทรเทพ และสวัสดิ์ วรรณรัตน์..... 56-70

การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกา
สุวิจักขณ์ พุนศรีเกษม สุขสมัย สุทธิบัติ บุญมี พันธุ์ไทย และสุเมธ รอยกุลเจริญ..... 71-87

The Development of Authentic Leadership Psychological Strategies for Enhancing Innovative Culture Mindset on Job Performance

Bhuthanawat Chanchoomee, Prasarn Malakul Na Ayudhya and Pongpan Kirdpitak..... 88-99

บทวิเคราะห์ภาพยนตร์ไทยปี พ.ศ. 2562

ฐณยศ โสพัฒนานนท์ บรรจง โกศลวัฒน์ ปัทมวดี จารุวร และสุชาติ โอทัยวิเทศ..... 100-117

A Cognitive Semantic Study of HEAD /hǔa/ Compounding in the Thai Language

Nuchamon James and Natchanan Natpratan..... 118-136

การพัฒนามาตรวัดความเจริญของแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม กนก พานทอง และรุ่งฟ้า กิติญาณัฐสันต์..... 137-158

การจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

วริสา ศรุตาทวีพร สุชีพ พิริยสมิทธิ์ พชร สาตร์เงิน วรรณนภา วามานนท์
และฉนวน เอื้อการณ์..... 159-180

บทความวิชาการ

Transformational and Transactional Leadership Styles: A Conceptual Framework of Their Relationship with Organizational Performance
Thamarat Jangsiriwattana..... 181-192

การจัดการความรู้พยาบาลศาสตร์ด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริง
เปศล ชอบผล งามนิตย์ รัตนาภูกุล นฤมล พรหมภิบาล จิตรลดา สมประเสริฐ
และนิติบดี สุขเจริญ..... 193-210

บทวิจารณ์หนังสือ

World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. <http://www.worldbank/en/publication/wdr2019>.
ณัฐพล ชันช้ไชย..... 211-214

การเสริมสร้างการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนไทยแห่งหนึ่งในประเทศไทย

อติพล สุวรรณดี

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

Email: atipol.suw@kbu.ac.th

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ อติพล สุวรรณดี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

Email: atipol.suw@kbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 8 เมษายน 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 30 พฤศจิกายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 3 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลของการปรับปรุงกระบวนการด้านการพัฒนาองค์กร โดยการแทรกแซงด้านการพัฒนาองค์กรต่อ ผลการดำเนินงานขององค์กร ระบบการจัดการการดำเนินงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร **วิธีวิจัย** ดำเนินการศึกษาเฉพาะระดับภาควิชาในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรจากภาควิชาต่าง ๆ จำนวน 42 คน การออกแบบการวิจัยในการศึกษานี้ใช้การประเมินตนเองและการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ **ผลการวิจัย** ผลการดำเนินงานขององค์กร ระบบการจัดการการดำเนินงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ภายหลังการประยุกต์การปรับปรุงระบบการจัดการการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นใหม่ **สรุป** การแทรกแซงโดยการพัฒนาองค์กร สามารถทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กร ระบบการจัดการการดำเนินงานขององค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานขององค์กร

Strengthening Organizational Performance: A Case Study of a Thai Private University in Thailand

Atipol Suwandee

Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang, Bangkok 10250

E-mail: atipol.suw@kbu.ac.th

Correspondence concerning this article should be addressed to **Atipol Suwandee**, Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang, Bangkok 10250

E-mail: atipol.suw@kbu.ac.th

Received date: April 8, 2019 Revised date: November 30, 2020 Accepted date: December 3, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: This research aimed to evaluate the effects of improved performance management system by means of organizational development intervention on organizational performance, performance management system and employee engagement. **METHODS:** The study was conducted at the departmental level in a private university in Thailand. The sample consisted of 42 staffs from various departments. The research design in this study was a self-completion questionnaire and interview to collect information from the participants. The study employed both qualitative and quantitative approaches. **RESULTS:** The organizational performance, performance management system, and employee engagement were enhanced significantly ($p < 0.05$) after implementing the newly improved performance management system. **CONCLUSIONS:** Effective organization development intervention could improve organizational performance, performance management system, and employee engagement.

Keywords: Employee engagement, performance management, organizational performance

Introduction

Higher education institutions in Thailand face three major new challenges: i) economic globalization: the complex integration of capital, technology, and information across national boundaries to create and integrated world market; ii) knowledge-based economic growth: the gained competitive edge from the possession of knowledge and innovation as opposed to the possession of the abundant natural resources and cheap labor; and iii) the information and communication revolution: the ease of information access and communication among people, institutions, and countries (Salmi, 2001). These challenges present new opportunities for Higher Education Institutions (e.g. continuing education for workforce to be equipped with necessary skills and knowledge for knowledge-based economy, borderless competition among higher education institutes in the world as the physical location is no longer importance to enter the competition) and a new form of competition in higher education such as online distance study program via state-of-the-art information technology, corporate university e.g. Toyota University, Motorola University.

In addition to challenges imposed by globalization, the Higher Education Institutions also face with public demands in that they act as a change agent in educating new generations for the betterment of the society. With such expectation, it requires that the higher education institutions need to change in response to social needs. Granados (2014) suggested that the higher education institutions need to improve the management system and initiate new teaching and learning approach that

promote critical and creative thinking while utilizing information technology to create and disseminate knowledge.

It is inevitably that higher education institutions need to respond to these challenges. They can not remain the traditional university as before and need to proactively consider the change in organization structure to enhance operational effectiveness to cope with these challenges. They must in search for the ways to enhance efficiency, effectiveness, and accountability to achieve favorable result in the areas of academic, research, and academic services.

To ensure the quality of education, universities are audited and assessed on the quality assurance aspect on a regular basis. In Thailand, there have been laws and regulations prescribed by Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation to assess the quality of education system, as follows: (1) Internal Education Quality Assurance System: Curriculum/Program of Studies Level, (2) Internal Education Quality Assurance System: Faculty Level and, (3) Internal Education Quality Assurance System: Institutional Level. For Internal Education Quality Assurance System: Institutional Level, there are 5 components of quality assurance for institutions as follows: (1) Graduate Production, (2) Research, (3) Academic Service, (4) Preservation of Arts and Culture, and (5) Administration and Management.

As Armstrong and Ward (2005) suggested that performance management has the potential to improve the performance of the organization and given that the university's management has demanded for the need to change the



performance management system, the research with the intervention on performance management system would be beneficial to the faculty members, staffs, and university as a whole.

With the alignment of performance management system, the university would be in a better position to achieve organizational performance in that the performance management system would (a) facilitate the organization in achieving its vision and business objectives, (b) be a prerequisite to develop performance culture in the organization, (c) align employees' performance goals with organization's goals, (d) ensure employees' clarity regarding performance expectation, (e) support the successful planning, and (f) reinforce linkage between pay and performance (Glendinning, 2002; Neary, 2002; Furnham, 2004; Graham, 2004; Buchner, 2007; Helm et al., 2007).

Objectives

1. To evaluate the effect of organization development intervention on organizational performance.
2. To evaluate the effect of organization development intervention on performance management system.
3. To evaluate the effect of organization development intervention on employee engagement.

Literature Review

Performance Management

Bates and Holton (1995) defined performance as "a multi-dimensional construct, the measurement of which varies depending on a variety of factors." Bernardin et al. (1995) defined performance as "the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goals of the

organization, customer satisfaction, and economic contributions." Therefore, the comprehensive perspective of performance must embrace outcome and performance (Armstrong, 2009).

Performance management is an approach to managing and developing people for the purposes of developing performance of individual, team, and organization. It is a systematic process to improve the performance of organization (Armstrong, 2006) by developing the competence and capability of individuals (Lockett, 1992) and teams (Armstrong & Baron, 1998) through the process of directing and supporting (Walter, 1995). It is also concerned with the alignment of individual and team performance to the strategic goals of the organization (Aguinis & Pierce, 2008). Performance management was sometimes perceived to be the same with performance appraisal. However, there are significant differences between performance management and performance appraisal, although they share some similarity. Performance appraisal is in contrast to performance management in that it is once-a-year event which does not include strategic business consideration and on-going feedback to employee to improve performance. Whereas, performance management is more comprehensive in that a) it aligns individual objective with team and organization objectives, b) it is clearly defined the mutual expectation of roles and responsibilities, and c) it provides the opportunity to individual to develop and use his/her own abilities and skills (Armstrong, 2009).

Armstrong (2009) stated that the element of performance management is agreement, measurement, feedback, positive reinforcement, and dialogue. It is concerned with the agreement of

expected outcome to measure with the actual delivered outcome. It is concerned with on-going dialogue about performance which involves feedback, reinforcement, and coaching. Decramer et al. (2012) advocated that performance management is a cyclical and continuous process with phase of planning, monitoring, evaluation and reward. The planning phase consists of the setting of performance goals and objectives. The monitoring phase refers to the progress monitoring and feedback toward the performance objectives. The evaluation phase refers to the stage where performance is evaluated.

Employee Engagement

Employee engagement has been received increasing interests from both academicians and practitioners due to its predictability of desired job performance (Bakker, 2009; Schaufeli & Salanova, 2007). It has also been regarded as one of the most important contributing factors toward the achievement of favorable organization outcomes and performances. Employee engagement has been defined by many scholars. Some of the definitions are “the extent to which employees are motivated to contribute to organizational success and a willingness to go beyond basic requirements to accomplish tasks and organizational goals” (Wiley, 2010), “the harnessing of organizational members’ selves to their work role” (Kahn, 1990), “a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption” (Schaufeli & Bakker, 2004), “an individual employee’s cognitive, emotional, and behavioral state directed toward desired organizational outcomes” (Schuck & Wollard, 2010), “the individual’s involvement and satisfaction

with, as well as enthusiasm for their work” (Jones & Harter, 2005).

Employee engagement is very much debatable whether it is contributed to individually inherited trait or developed through the appropriate leadership style or working condition and atmosphere. Wiley (2010) stated that employee engagement is a result of effective leadership characterized by inspiration, respect, recognition, and motivation to the employees. Concelman (2005) advocated that career path which is clear and strong in career development influences engagement. Organizational support, rewards, and organizational justice also play a vital role to create employee engagement (Sahoo & Mishra, 2012). Baker et al. (2011) stated that job resources and personal resources facilitate engagement. There is a positive relationship between job resources and engagement and between personal resources and engagement. Job resources are the physical, social, and organizational aspect of the job which is functional and supports personal growth. Examples of job resources are autonomy, social support from peers, and skill variety. Job resources play an intrinsic motivational role in that it fulfills basic human needs such as autonomy, relatedness, and competence. It also plays an extrinsic role because of the social support from supervisors and colleagues, opportunity to learn and to develop. Personal resources, or psychological capital, refer to individual’s self-efficacy to take on and put effort to achieve the tasks, individual’s optimism, and individual’s resilience to attain success (Luthans et al., 2007). Job characteristics affect positively employee engagement psychologically. The challenging job (or,

job enrichment) which allows the individual to use different skills and provides the opportunity to make important contribution has the direct relationship with engagement (Maslach, et al., 2004).

Organizational Performance

Organizational performance is often described in terms of how well the organization is financially performed (Morin & Audebrand, 2014). However, there are many facets to evaluate the organizational performance. Jenatabadi (2015) advocated that organization performance could be measured by how well the organization achieves its business objectives given the availability of organizational inputs and resources. Organizational performance could even be measured by how well the organization utilizes its inputs and resources. The utilization of organization input and resource is measured in terms of effectiveness – the extent to which the demands of customers are fulfilled, and efficiency – the extent to which the organization resources are economically utilized to achieve its objectives.

Malcom Baldrige Award Excellence Criteria is established for educational institutions The Baldrige Education Criteria for Performance Excellence presents (Baldrige Performance Excellence Program, 2013) seven education criteria: Leadership; Strategic Planning; Faculty and Staff Focus; Student, Stakeholder, and Market Focus; Process Management;

Measurement, Analysis, and Knowledge Management; and Organizational Performance Results. According to the study conducted by Lambinocio (2016), the performance of Higher Education Institution was measured by four indicators: (1) quality excellence, (2) relevance and responsiveness, (3) Access and Equity, and (4) Efficiency and Effectiveness. For quality excellence, it was measured by the criterion of recognized curricular programs, accreditation, faculty members with advance degrees, percentage of passers in licensure examination, number of faculty availed on scholarship program, and publication of research and development outputs. For relevance and responsiveness, it was measured by the criterion of graduates, the integration of ICT subjects, number of R&D programs, and number of extension programs undertaken. For access and equity, it was measured by the criterion of number of enrollments, number of students availed on the scholarship programs, financial and loan assistance, and study now pay later program. For efficiency and effectiveness, it was measured by the criterion of new curriculum developed, enriched curriculum, number of R&D projects with funding, number of extension project with funding, and number of linkages established.

The relationship among performance management system, employee engagement and organization performance can be illustrated in Figure 1.

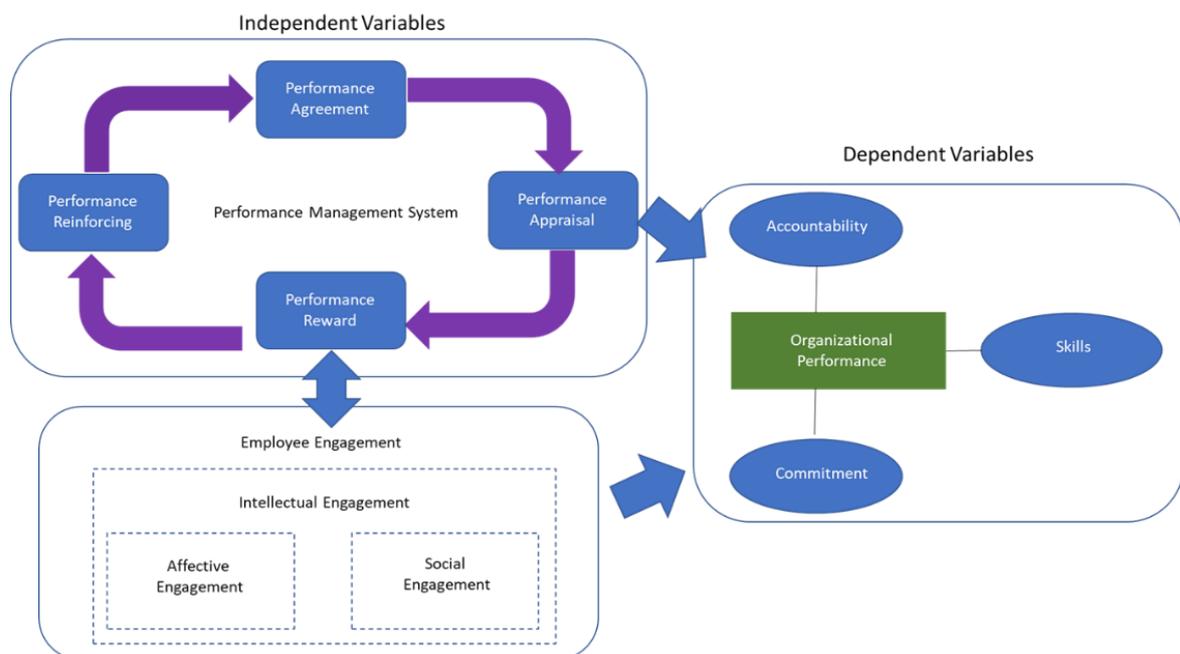


Figure 1 The Relationship among Performance Management System, Employee Engagement, and Organizational Performance.

Research Methods

The research in this study was designed to be in conformity with the Lewin's Planned Changed Model, General Model of Planned change, and Change Management for intervention activities. A private university in Thailand was the case study. The main characteristics were that there were many departments, the university was founded over 10 years and structure of organization was not changed for a long time.

This study involved employees from five departments of the university with the sample size selected purposively of 42 respondents. These five departments were Student Loan Department, Finance Department, Accounting Department, Student Assistant Service Center, and Internal Audit and Risk Management Department. The samples for interview

were 4 top executives, 5 managers, and 5 staffs from respective departments. The samples size for questionnaire totaled 42 respondents, of which 5 being managers and 37 being staffs from respective departments.

The data collected from the focus group was descriptive and non-numerical. The researcher analyzed and synthesized the content collected from the focus group participants. The data was categorized into related group of commonalities and was compared between Pre-ODI (Organization Development intervention) and Post-ODI. The data collected from section 1 of questionnaires (demographics section) was analyzed using descriptive statistics in the form of frequency and percentage. The data collected from section 2 of questionnaires (perception section) was analyzed using basis statistics e.g., mean and standard deviation (SD). A

comparison of results between Pre-ODI and Post-ODI was analyzed using pair-samples t-test. The data collected from section 3 of questionnaires (suggestion section) was summarized, analyzed, and synthesized. The data was categorized into related group of commonalities and was compared between Pre-ODI and Post-ODI.

Results

The Findings of the Quantitative Analysis

Gender: Out of 42 respondents participated in the study, 35 respondents (83.33%) were female and 7 respondents (16.67%) were male. The result showed that female respondents represented the majority of the employee group in the participated departments.

Age: Out of 42 respondents participated in the study, 3 respondents (7.14%) were in the age group of 20 - 25 years old, 9 respondents (21.43%) were in the age group of 26 – 30 years old, 3 respondents (7.14%) were in the age group of 31 - 35 years old, 3 respondents (7.14%) were in the age group of 36 – 40 years old, 7 respondents (16.67%) were in the age group of 41 – 45 years old, and

17 respondents (28.57%) were in the age group of 46 years old and above.

Educational Level: Out of 42 respondents participated in the study, 7 respondents (16.67%) earned Diploma Degree, 29 respondents (69.05%) earned Bachelor Degree, and 6 respondents (14.29%) earned Master Degree and above.

Length of Service: Out of 42 respondents participated in the study, 7 respondents (16.67%) were attached to the university for less than 5 years, 8 respondents (19.05%) for 5 - 10 years, 10 respondents (23.81%) for 10 - 15 years, and 17 respondents (40.48%) for more than 15 years.

Analysis of Hypotheses

H1: Organizational performance of the university increases after strengthening the performance management system through the organization development intervention at the departmental level.

The result of analysis of hypothesis 1 in terms of organizational performance is presented in Table 1.

Table 1 Organization Performance: the paired samples test analysis of hypothesis 1

Organization Performance		\bar{x}	t	Sig. (1-tail)
Pair 1	Commitment			
	Pre ODI	3.02	5.620	0.006
Post ODI	4.31			
Pair 2	Skills			
	Pre ODI	3.07	4.371	0.011
Post ODI	4.48			
Pair 3	Accountability			
	Pre ODI	3.72	2.110	0.063
Post ODI	4.48			

For pair 1, namely commitment between Pre and Post ODI, commitment increased after strengthening the performance management system through organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.006$.

For pair 2, namely skills between Pre and Post ODI skills increased after strengthening performance management system through the organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.011$.

For pair 3, namely accountability between Pre and Post ODI, accountability was not different after strengthening the performance management system through the organization development intervention at the departmental level. This finding was not significant at $p = 0.063$.

H2: Performance Management System increases after the organization development intervention at the departmental level.

The results of analysis of hypothesis 2, in terms of performance management system are presented in Table 2.

Table 2 Performance Management System: the paired samples test analysis of hypothesis 2

Performance Management System		\bar{x}	t	Sig. (1-tail)
Pair 1	Performance Agreement			
	Pre ODI	4.26	2.134	0.019
Post ODI	4.36			
Pair 2	Performance Appraisal			
	Pre ODI	3.99	2.799	0.004
Post ODI	4.11			
Pair 3	Performance Rewards			
	Pre ODI	3.38	2.377	0.011
Post ODI	3.55			
Pair 4	Performance Reinforcing			
	Pre ODI	3.97	4.179	0.000
Post ODI	4.19			



For pair 1, namely performance agreement between Pre and Post ODI, performance agreement increased after the organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.019$.

For pair 2, namely performance appraisal between Pre and Post ODI, performance appraisal increased after the organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.004$.

For pair 3, namely performance rewards between Pre and Post ODI, performance rewards increased after the organization development intervention at

the departmental level. This finding was significant at $p = 0.011$.

For pair 4, namely performance reinforcing between Pre and Post ODI, performance reinforcement increased after the organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.000$.

H3: Employee engagement increases after the organization development intervention at the departmental level.

The results of analysis of hypothesis 3 in terms of employee engagement are presented in Table 3.

Table 3 Employee Engagement: the paired samples test analysis of hypothesis 3

Employee Engagement		\bar{x}	t	Sig. (1-tail)
Pair 1	Intellectual Engagement			
	Pre ODI	4.30	2.557	0.007
Post ODI	4.53			
Pair 2	Social Engagement			
	Pre ODI	4.06	1.815	0.039
Post ODI	4.23			
Pair 3	Affective Engagement			
	Pre ODI	4.11	1.815	0.039
Post ODI	4.30			

For pair 1, namely intellectual engagement between Pre and Post ODI, the intellectual engagement increased after the organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.007$.

For pair 2, namely social engagement between Pre and Post ODI, the social engagement increased after the organization

development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.039$.

For pair 3, namely affective engagement between Pre and Post ODI, the affective engagement increased after the organization development intervention at the departmental level. This finding was significant at $p = 0.039$.

The Findings of the Qualitative Analysis

Performance Management System in terms of Performance Agreement.

Heads of Departments were not aware or had little information regarding the vision, mission, and strategic plan of the organization. They were not clearly communicated regarding the goals of the organization. With respect to department goals, only two Heads of Departments established the departmental goals in terms of mission since the beginning of their appointment to the position but did not update the mission statement since then. Post-ODI, all Heads of Departments revealed that they clearly understood the goals of organization, department, and works. They said that they now understood and well aware of visions, missions, and strategies of organization. They clearly reflected the mission of their respective departments and work roles.

Performance Management System in terms of Performance Appraisal.

At pre-ODI, four Heads of Departments provided feedback to their subordinates sometimes, while one Head of Department did not give feedback to her subordinates at all. At post ODI, all five Heads of Departments expressed that they were confident to give feedback to subordinates in their departments. Three Heads of Departments stated they did not

think of it as feedback given, it was just like a usual dialogue.

Performance Management System in terms of Performance Rewards.

At pre-ODI, only one Head of Department provided rewards to subordinates, while four Heads of Departments did not provide rewards to subordinates. At post-ODI, all five Heads of Departments expressed that they understood the implications of rewards giving and they would start to give rewards even for small matter.

Performance Management System in terms of Performance Reinforcing.

At Pre-ODI, only one Head of Department provided in-house training to subordinates, while the four Heads of Departments did not provide in-house training to subordinates. At post-ODI, all five Heads of Department indicated that they started to have some form of in-house training to increase the effectiveness and efficiency.

Employee Engagement.

At pre-ODI, two Head of Department were neutral, while three Heads of Departments perceived their subordinates' need for improvement in terms of enthusiasm.

At post-ODI, all five Heads of Department indicated some kind of improvement in enthusiasm of subordinates.

Organizational Performance.

At pre-ODI, all five Heads of Departments perceived that there were rooms to improve the overall performance of their respective departments. At post-ODI, all five Heads of Departments indicated that they were more satisfied with how their respective departments performed.

Conclusions and Discussions

This research demonstrated that organization development intervention could strengthen organization performance, performance management system, and employee engagement.

The performance management system, namely engagement performance management system, could be used as organization development intervention tool to enhance the employee engagement, performance management system, and organizational performance of the universities in Thailand.

The engagement performance management system is determined to minimize the problems of current performance management practice. It is intended to enhance the effectiveness and efficiency of current performance management practice by encouraging meaningful discussion between supervisors and subordinates, increasing positive perception of employees toward the performance management practice, and most importantly improving employee performance and employee engagement.

Moreover, the engagement performance management system emphasizes the alignment of organization goals, department goals, and individual

goals. Effective department goals and individual goals must be the goals that department and individual took ownership and aligned with organizational goals. The engagement performance management system is also concentrated on the frequent feedback and regular support from supervisors. The engagement performance management system is also designed to increase the relationship between employee and management so that the relationship gap was bridged.

Recommendations

For policy formulation purposes, the following was recommended:

Firstly, organization development intervention by means of implementing performance management system e.g., engagement performance management system to minimize the problems of performance management practices.

Secondly, encouraging effective discussion between supervisors and subordinates to enhance effectiveness and efficiency of performance management practices. This policy could increase the employee engagement in management and efficient performance management system.

Thirdly, the engagement performance management system could be established by the alignment of organization goals, departmental goals, and the individual goals. For this reason, the engagement performance system should be designed to facilitate closer relationship between employees and management

Finally, for further research, it would be helpful for the organization to conduct further study to help strengthening the performance management system and, hence,

organizational performance. In the performance agreement aspect, the study might consider studying further about key performance indicators (KPI) of each department. In terms of performance appraisal, the study might study further about specific performance measures and performance competencies dimensions for the employees. In terms of performance rewards, the study should look into the impacts of rewards and recognition programs which would work best for the organization.

Further, it is also recommended that the organization might conduct further study in the area of leadership, especially the practicing of transformational leadership (Bass, 1985). To facilitate the engage performance management, the organization might study how the organization could become a learning organization. According to Senge (2014), learning organization should possess five dimensions as follows: (1) system thinking, (2) personal mastery, (3) mental model, (4) shared vision, and (5) team learning.

References

- Aguinis, H., & Pierce C. (2008). Enhancing the relevance of organizational behavior by embracing performance management research. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 139-145.
- Armstrong, M., & Baron, A (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, K., & Ward, A. (2005). *What makes for effective performance management?* The Work Foundation.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines* (3rd ed.). Kogan Page.
- (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (4th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P., (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker (2009). Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The peak performance organization* (pp. 50-72). Routledge.
- Baldrige Performance Excellence Program. (2013). *2013-2014 Education Criteria for Performance Excellence*. U.S. Department of Commerce, National Institute of Standards and Technology.
<http://www.nist.gov/baldrige>.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. Free Press.
- Bates, R. A., & Holton, E. F. (1995). Computerized performance monitoring: A review of human resource issues. *Human Resource Management Review*, 5(4), 267-288.
- Bernardin, H. K., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J. D., & Johnson, D. L. (1995). Performance appraisal design, development and implementation. In G. R. Ferris, S. D. Rosen & D. I. Barnum (Eds.), *Handbook of Human Resource Management*. Blackwell.
- Buchner, T. W. (2007). Performance management theory: A look from the performer's perspective with implications for HRD. *Human Resource Development International*, 10, 59-73.



- Concelman, J. (2005). Referee bosses give leaders a bad rep. *Employment Relations Today*, 32(1), 48-52.
- Decramer, A., Smolders, C., Vanderstraeten, A., Christiaens, J., & Desmidt, S. (2012). External pressures affecting the adoption of employee performance management in higher education institutions. *Personnel Review*, 41(6), 686-704.
- Furnham, A. (2004). Performance management systems. *European Business Journal*, 16, 83-94.
- Glendinning, P. M. (2002). Performance management: Pariah or messiah. *Public Personnel Management*, 31, 161-178.
- Graham, J. (2004). Developing a performance-based culture. *Journal for Quality & Participation*, 27, 4-8.
- Granados, J. (2014). *The challenges of higher education in the 21st century*. <http://www.guninetwork.org/resources/he-articles/the-challenges-of-higher-education-in-the-21st-century>.
- Helm, C., Holladay, C. L., & Tortorella, F. R. (2007). The performance management system: Applying and evaluating a pay-for-performance initiative. *Journal of Healthcare Management*, 52, 49-62.
- Jenatabadi, H. S. (2015). *An overview of organizational performance index: Definitions and measurements*. <https://ssrn.com/abstract=2599439> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2599439>.
- Jones, J. R. & Harter, J. K. (2005). Race effects on the employee engagement: Turnover intention relationship. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11, 78-88.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <http://www.doi: 10.2307/256287>.
- Lambinico, J. S. (2016, July 20). *Organizational Performance of Higher Education Institutions in Pangasinan* [Paper presentation]. Third Asia Pacific Conference on Advanced Research (APCAR), Melbourne, Australia.
- Lockett, J. (1992). *Effective performance management*. Kogan Page.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <http://www.doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Morin, E. M., & Audebrand, L. K. (2014). *Organizational performance and meaning of work: Correcting for restricted range*. https://www.researchgate.net/publication/228938395_organizational_performance_and_meaning_of_work_correcting_for_restricted_range
- Neary, D. B. (2002). Creating a company-wide, on-line, performance management system: A case study at TRW Inc. *Human Resource Management*, 41, 491-498.
- Sahoo, C. K., & Mishra, S. (2012). A Framework towards employee engagement: The PSU experience. *ASCI Journal of Management*, 42(1), 94-112.
- Salmi, J. (2001). Tertiary education in the 21st century: Challenges and opportunities. *Higher Education Management*, 13(2), 105-313.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organization* (pp. 135-177). Information Age Publishers.
- Schuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
<http://www.doi: 10.1177/1534484309353560>.
- Senge, P. M. (2014). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. Crown Business.
- Walters, M. (1995). *The performance management handbook*. Institute of Personnel and Development.
- Wiley, J.W. (2010). The impact of effective leadership on employee engagement. *Employment Relations Today*.
<http://www.doi: 10.1002/ert>.

มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

เยาวพา กองเกต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

วิมลฐา แสงสุข

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

พศวีจณ์ กนกนาก

ศาลฎีกา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

จรัญ ภักดีธนากุล

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ กรุงเทพมหานคร 10210

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ เยาวพา กองเกต มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 12 ธันวาคม 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 25 พฤศจิกายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 4 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในเรื่องของปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วิธีการวิจัย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง 34 ราย และกลุ่มจำเพาะผู้เชี่ยวชาญ 12 ราย ผลการวิจัย สิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และไม่สามารถให้ความคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างทั่วถึง เพราะให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอย่างกว้างขวางในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สรุป บทบัญญัติของกฎหมาย ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน จึงควรรหาแนวทางไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การคุ้มครอง สิทธิ สวัสดิการ

Legal Measures for Protection of Rights and Welfare of Employees in Public Higher Education Institutions

Yoawapa Kongket

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

Winuttha Sangsuk

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Potsawat Kanoknak

Supreme Court of Thailand, Phra Nakhon, Bangkok 10200

Jarun Pakdeetanakul

The Constitutional Court of the Kingdom of Thailand, the Government Complex Commemorating His Majesty, Bangkok 10210

Correspondence concerning this article should be addressed to **Yoawapa Kongket**,

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

Received date: December 12, 2019 Revised date: November 25, 2020 Accepted date: December 4, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: To examine the protection of rights and welfare of personnel in public higher education institutions, particularly the issues on contracts, unfair dismissal, performance assessment, discipline, appeal, petition, compensation, and medical expense welfare. **METHODS:** Documentary research and field survey by means of in-depth interviews of 34 stakeholders and a focus group of 12 experts. **RESULTS:** Employees' rights and welfare were not consistent with a universal standard. Therefore, the legal measures cannot protect rights and welfare of employees in public higher education institutions in Thailand thoroughly since they provide excessive power to the Public Higher Education Institution Councils to issue laws, regulations and restrictions. **CONCLUSIONS:** Legal provisions are practically unclear to prescribe the fair rights and welfare measures for employees in public higher education institutions. Consequently, legal measures ought to be revised for more effective protection.

Keywords: Higher education institution employees, protection, rights, welfare

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นสถาบันทางสังคมที่จัดตั้งขึ้น เพื่อบริการสาธารณะแก่ประชาชนด้านการศึกษาขั้นสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา และเพื่อตอบสนองความต้องการในการแสวงหาความรู้ของคนในสังคม บทบาท หน้าที่ ตลอดจนรูปแบบของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต่างก็มีหลักบริหารที่เหมือนกัน กล่าวคือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกสถาบัน จึงต้องดำเนินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ ปัจจุบันข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีจำนวนลดน้อยลงและปรากฏว่ามีจำนวนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเกิดขึ้น แต่บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่ายังมีสภาพปัญหากฎหมาย และอุปสรรคอยู่หลายประการ

ที่มีผลกระทบต่อสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ประกอบกับบทบัญญัติของกฎหมายเอง ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ ทำให้พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. เพื่อนำผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทาง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เหมาะสมต่อไป

แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการ

ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิ

สิทธิ (Rights) เป็นหลักปรัชญาตามกฎหมายธรรมชาติ (Natural Laws หรือ Law of Natural) ถือเป็นอารยธรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ และเป็นสิ่งที่พึงได้รับการเคารพร่วมกัน สิทธิตามความหมายทั่วไปหมายถึง อำนาจที่กฎหมายรับรองคุ้มครองให้แก่บุคคล ในอันที่จะเรียกร้องให้บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง สิทธิจึงก่อให้เกิดหน้าที่แก่บุคคลอื่นด้วย มีผู้ให้ความหมายของคำว่าสิทธิไว้หลายท่าน เช่น ความเห็นของ Pieroth (2017) ได้ให้ความหมายสิทธิขั้นพื้นฐานในความหมายทั่วไปว่า หมายถึงสิทธิของปัจเจกบุคคลอันเป็นสิทธิที่ผูกพันต่อรัฐ สิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้เรียกร้องการให้เหตุผลจากรัฐในกรณีที่จะมีการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวในกรณีนี้ย่อมถือว่าสิทธิขั้นพื้นฐานมีอยู่ก่อนรัฐ ตามความเห็นของ Bleckmann (1997) เห็นว่า การให้ความหมายของสิทธิขั้นพื้นฐานอาจให้ความหมายได้ 2 ลักษณะ คือสิทธิขั้นพื้นฐานในความหมายในทางเทคนิคกฎหมาย (Die Grundrechte in Rechtstechnischen Sinne) และสิทธิขั้นพื้นฐานในความหมายโดยแท้ (In Einem Reinen Ordnungssinn) สิทธิจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอำนาจในทางกฎหมายแก่บุคคล ในขณะที่เดียวกัน ก็ก่อให้เกิดความผูกพันต่อบุคคลอื่นด้วย บุคคลย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้มีการละเว้นการกระทำ หรือเรียกร้องให้กระทำ

การ หรือให้ยอมรับการกระทำของบุคคลนั้น นอกจากนี้สิทธิ คือ สิทธิของประชาชนที่รัฐธรรมนูญมีบทบัญญัติรับรองไว้ สิทธิดังกล่าวมีขอบเขตครอบคลุมถึงสิ่งทั้งหลายทั้งปวงอันพึงกระทำและพึงได้โดยที่สิ่งนั้นไม่ถูกขัดขวางโดยกฎหมาย องค์การของรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งไม่ถูกขัดขวางโต้แย้งโดยบุคคลอื่นใด (ไตรมาศ, 2546) ดังนั้น หากมีการออกกฎหมายมาจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ขัดกับเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ก็สามารถยื่นเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญให้วินิจฉัยว่า กฎหมายฉบับนั้น ๆ ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมายนั้น ๆ ก็จะมีบังคับใช้ไม่ได้และในเรื่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์นั้น การใช้อำนาจขององค์กรรัฐทุกองค์กรต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพซึ่งเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย

แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ คือ “การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย” สวัสดิการในองค์การสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการประโยชน์และบริการที่องค์การจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถาน

ประกอบส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร และ 2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง เงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นต้น (สิงคะเนติ, 2555) ดังนั้น การจัดสวัสดิการควรให้ทุกคนได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหรือความเป็นอยู่อย่างไร รัฐควรจัดสวัสดิการให้อย่างยุติธรรม ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูง เพื่อลดช่องว่างระหว่างประชาชน ไม่เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งยากแก่การควบคุมนำไปสู่การแตกร้างในหมู่คณะ องค์กรด้วยกันได้

แนวความคิดเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นทรัพยากรบุคคลประเภทหนึ่งที่ได้รับการจ้างเพื่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทดแทนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่นับวันจะลดจำนวนลงเรื่อย ๆ ตามมาตรการปรับลดกำลังคน (ข้าราชการ) ภาครัฐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ได้บัญญัติ

กำหนดบทนิยามคำว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน จากงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จึงมีบทบาทและหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน (สายวิชาการ) สนับสนุนการเรียนการสอน (สายสนับสนุนวิชาการ) รวมทั้งมีบทบาทในการบังคับบัญชาการ บริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (สายบริหาร) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบบกฎหมายไทยในการจัดทำบริการสาธารณะทางการศึกษาในระบบอุดมศึกษา

หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งจำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของทุกองค์กร รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเป็นอีกสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทให้บริการแก่สังคมในเรื่องของการจัดการศึกษา องค์ประกอบสำคัญของธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลีกภัย (2543) อดีตนายกรัฐมนตรี ในขณะนำเสนอในที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.) เมื่อปี พ.ศ. 2543 มีดังนี้ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักความโปร่งใส 3)

หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักความรับผิดชอบ และ 5) หลักความคุ้มค่า (แก้วพิจิตร, 2551) ดังนั้น การนำธรรมาภิบาลมาจัดกรอบรูปแบบของการบริหารจัดการจึงทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะอยู่ในระดับใด เพื่อสามารถประเมินมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ โดยเฉพาะการวางนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในการดำเนินงานของสภาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องกำหนดทิศทางในอนาคต และเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้ได้อย่างถ่องแท้ และสามารถร่วมมือกับฝ่ายบริหารและหน่วยงานภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างเหมาะสม

หลักสัญญาทางปกครอง

การทำสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในรูปแบบสัญญาทางปกครอง ซึ่งเป็นสัญญาที่มีข้อกำหนดในสัญญาซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แสดงถึงเอกสิทธิ์ของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้อำนาจทางปกครอง หรือการดำเนินกิจการทางปกครอง สัญญาทางปกครองจึงไม่ยึดหลักสัญญาต้องเป็นสัญญาอย่างเคร่งครัด เหมือนกับสัญญาทางแพ่งที่ยึดว่า สัญญาคือสัญญาต้องได้รับการปฏิบัติตามสัญญาจะผิดสัญญาไม่ได้ หรือจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาโดยที่คู่สัญญาไม่ยินยอมไม่ได้ แต่สัญญาทางปกครองนั้น ถ้าข้อเท็จจริงเปลี่ยนไป ฝ่ายปกครองสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อสัญญาได้ (คำหอม, 2554)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ซึ่งบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา”

บทบัญญัติมาตรา 65/1 บัญญัติว่า “การกำหนดตำแหน่งระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้งอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินเพิ่มและสวัสดิการการเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา”

บทบัญญัติมาตรา 65/2 บัญญัติว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 18 หรือตำแหน่งอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่ออกตามมาตรา 65/1 ได้”

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท

ผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น มีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการ หรือส่วนงานใดในฐานะใดให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด” พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในส่วนเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นทางการ ซึ่งปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จะใช้การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการเดิมซึ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกัน

วิธีการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าเอกสารทั้งของไทยและต่างประเทศ ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 34 คน และจัดสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และด้านกฎหมาย จำนวน 12 คน ทั้งนี้เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต่อไป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาจ้าง และการเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มาตรา 3 (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ให้ความหมาย คำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา เมื่อพิจารณาจากบทนิยามดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทำสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เพราะมีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครอง และเป็นสัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะทางการศึกษา ลักษณะสัญญาจ้างจึงมีเนื้อหาสาระหรือข้อความที่ให้สิทธิพิเศษแก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเหนือกว่าคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้น ในเรื่องสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง สิทธิและสวัสดิการอื่น ๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สถานสถาบันอุดมศึกษา จึงสามารถใช้เอกสิทธิ์ในการทำสัญญา กำหนดข้อความที่เป็นประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐฝ่ายเดียวได้ และหากเกิดกรณีการเลิกจ้างโดยการไม่ต่อสัญญาเกิดขึ้น เพราะผลแห่งการประเมินการปฏิบัติงานหรือเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จะได้รับการเยียวยาประการใดบ้าง ด้วยความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละสถาบันจะเป็นรูปแบบของสัญญาทางปกครอง แต่เนื้อหาของสัญญาจ้างในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาก็มีความแตกต่างกัน เพราะการกำหนดข้อความในสัญญาจ้าง ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดให้มีเนื้อหาอย่างเดียวกัน สำหรับใช้จ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าว กำหนดให้ไม่ต้องนำกฎหมายแรงงานมาใช้บังคับ กล่าวคือ ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น หลักประกันในเรื่อง การเลิกจ้าง จึงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 65/1 (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) มิได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เอาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละ สถาบัน บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละสถาบัน มีอิสระในการที่จะออกข้อบังคับเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในหน่วยงานของตนเอง ได้แตกต่างกัน การบัญญัติกฎหมายดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพราะยังขาดหลักกฎหมายที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา แต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงเกิดความไม่เท่าเทียมกัน และเกิดความไม่เป็นธรรม ซึ่ง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

บทบัญญัติดังกล่าว (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) บัญญัติในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน สามารถออกข้อบังคับในเรื่องดังกล่าวได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีหลักกฎหมายกำหนดให้ต้องมีหลักเกณฑ์ที่เหมือนกัน ในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในแต่ละสถาบัน อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และขัดต่อหลักความเสมอภาค รวมถึงการคุ้มครองทางกฎหมายเพื่อการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน

ประการที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับ การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการการรักษาพยาบาลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของการกำหนดค่าตอบแทน นั้น ด้วยพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรีให้จ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สำนัก

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2544) โดยใช้การบรรจุ และ แต่ง ตั้ง พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการเดิมที่เกษียณอายุและในกรณีที่มีการสรรหาใหม่กรณีขาดแคลน เพื่อรองรับการออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2545 เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าฐานเงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบัน คือ สำหรับจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุในอัตรา 1.7 เท่า และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายปฏิบัติการ อัตราแรกบรรจุให้ได้รับอัตราเงินเดือน 1.5 เท่า ทั้งนี้ โดยให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้าง และอัตราเงินเดือน ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล เมื่อพิจารณาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จะเห็นได้ว่าตัวบทกฎหมายมิได้บัญญัติเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานให้ปฏิบัติเหมือนกัน สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในทุกสถาบัน ดังนั้น จึงเห็นสมควรบัญญัติกฎหมายว่าด้วยเรื่องเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ่ายค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งของ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของทุกสถาบัน สำหรับค่าตอบแทนอื่นๆ ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตามความจำเป็นและเหมาะสมต่อไป

สำหรับในส่วนของสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเหมือนข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ปัจจุบัน มีจำนวนลดลง โดยข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะได้รับสวัสดิการ การรักษาพยาบาลจากรัฐ โดยมีสิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาลสำหรับตนเอง ตลอดจนจินดา มารดา คู่สมรส และบุตร ที่เจ็บป่วยได้ แตกต่างกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ ได้รับการคุ้มครอง ในส่วนของสวัสดิการการ รักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม ซึ่งเป็น สิทธิเฉพาะตัวของพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาเท่านั้น ที่ได้รับความคุ้มครอง แต่ ไม่คุ้มครองรวมถึงบุคคลในครอบครัวของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาด้วย และ นอกจากการรักษาพยาบาลตามสิทธิ ประกันสังคมแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 65/1 ยังได้ กำหนดให้สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามข้อบังคับของ ส ภา ส ต า บ ั น อ ุ ด ม คี ก ษ า ทำ ให้ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละสถาบัน มี สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ต่างกันออกไป ฉะนั้น เมื่อไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย

บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการรักษาพยาบาลของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และบุคคลใน ครอบครัวโดยตรง และบทบัญญัติมาตรา 65/1 บัญญัติให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนดเงินเพิ่ม และสวัสดิการได้เอง ปัจจุบัน จึงพบความเหลื่อมล้ำของการจัดการ รักษาพยาบาลที่แตกต่างกันของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาในหลายสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิ และสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา เปรียบเทียบกับกฎหมาย เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบหลักการที่สำคัญ 5 ประเด็น คือ 1) การทำสัญญาจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การ ดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้อง ทุกข์ 4) การกำหนดค่าตอบแทนประเภท เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และ 5) สวัสดิการรักษาพยาบาล

ผลจากการศึกษาพบว่า ด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 65/1 ให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษา สามารถออกข้อบังคับ กำหนดตำแหน่ง ระบบ การจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตรา ค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงและการ



โอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้เอง ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในส่วนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละสถาบันจึงมีความแตกต่างกัน ในเรื่องเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้าง และการเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สภาพการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ถูกกำหนดไว้โดยสัญญาจ้าง ระยะเวลาการจ้างงานจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับที่คู่สัญญาจะตกลงกัน ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน และสัญญาจ้างมีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางปกครองจึงต้องมีสิทธิพิเศษบางประการที่จะกำหนดข้อความไว้ในสัญญาข้อบังคับ หรือประกาศที่ให้ประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากกว่า อันก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างคู่สัญญา และการเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น แม้เนื้อหาที่มีลักษณะว่ากิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ก็ควรต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง

แรงงาน โดยมีบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองเมื่อถูกเลิกจ้างไว้ให้ชัดเจน เช่น เงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

แนวทาง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยมีสาระสำคัญ คือ เปลี่ยนแปลงบทนิยาม คำว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่แต่เดิมอยู่ในรูปแบบของการทำสัญญาจ้างเป็นการบรรจุและแต่งตั้ง เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในเรื่องของหลักการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาคความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม ปราศจากอคติ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การบริหารจัดการในเรื่องของเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางพื้นที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามที่สภา

สถาบันอุดมศึกษากำหนด หลักเกณฑ์การ ได้รับค่าตอบแทนประเภทเงินเดือนของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องไม่ขัดหรือ แย้งกับหลักเกณฑ์ที่กฎหมายได้กำหนดตาม กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายในส่วนของเงิน เพิ่ม เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เบี้ยเลี้ยงภัย หรือสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้น เพิ่มเติม บทบัญญัติกฎหมายให้สถาบันอุดมศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา เพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ เพื่อความเป็นเลิศในทาง วิชาการ และวิชาชีพ เพิ่มเติมบทบัญญัติ กฎหมาย หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่า ได้กระทำความผิด วินัย หรือความปรักฎต่อ ผู้บังคับบัญชาว่า กระทำความผิดวินัย ให้ ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทาง วินัยโดยไม่ชักช้า เว้นแต่การกระทำความผิดวินัยที่ มิใช่การทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณี ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการ กำหนด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยก็ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบสวนทางวินัย และให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาล ปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธี พิจารณาคดี ปกครอง เพิ่มเติมบทบัญญัติ กฎหมาย ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดตั้งกองทุน สรรองเลี้ยงชีพตาม กฎหมายว่าด้วยกองทุน สรรองเลี้ยงชีพ ให้ สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มี

การประกัน สุขภาพ แก่พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาทุกคน ซึ่งปฏิบัติงาน ให้แก่ สถาบันอุดมศึกษา รวมถึงสวัสดิการ การ สงเคราะห์ สิทธิประโยชน์หรือความช่วยเหลือ อย่างใด ๆ เพิ่มเติม แก่พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนบิดา มารดา คู่ สมรส หรือบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มเติม บทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยหาก พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องออกจาก งานก่อนครบระยะเวลาตามคำสั่งได้ หรือเกิด จากการเลิก หรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่ง ที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ หรือดำรงอยู่ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับค่าชดเชย ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนด โดยต้องไม่น้อยกว่าค่าชดเชยตาม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

1. แก้ไขบทนิยาม คำว่า “พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา”
2. ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 65/1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน “การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาเปลี่ยนให้ เป็นอำนาจของอธิการบดี เว้นแต่การแต่งตั้ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง ตำแหน่งศาสตราจารย์หรือตำแหน่งอื่นที่ เทียบเท่ากับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ



ทรงคุณวุฒิตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนตามที่คณะกรรมการกำหนด”

3. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

5. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เบี้ยเลี้ยงภัย หรือสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้นตามกฎหมายหรือตามมติคณะรัฐมนตรี ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน ได้รับเงินเดือน เงินเพิ่ม เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เบี้ยเลี้ยงภัย หรือสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเพิ่มขึ้นในอัตราเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

6. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ เพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา กรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง

8. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือตามโครงการแลกเปลี่ยนนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

9. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางวินัย การขยายระยะเวลาการสอบสวนทางวินัย และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

10. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้สถาบันอุดมศึกษาจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในกรณีออกจากงาน

11. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับ การประกันสุขภาพให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกคน ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สถาบันอุดมศึกษา รวมตลอดถึงสวัสดิการ การสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ หรือความช่วยเหลืออย่างใด ๆ เพิ่มเติมแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

และการประกันสุขภาพแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้ตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่อกุล และสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

12. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

References

- Bleckmann, A. (1997). *Staatsrecht II-Die Grundrechte*. Heymanns.
- Kaewpijit, S. (2551). *The practice of good governance in private higher education institutes* [Unpublished doctoral thesis]. Silpakorn University.
- Kamhom, R. (2554). *Security and Thai society*. Thammasat Press.
- Leekpai, C. (2543). *Annual report*. Meeting of the chairmen of university lecturers nationwide (PTTEP).
- Pieroth, B. (2017). *Grundrechte Staatsrecht II*. CF Muller.
- Royal Institute. (2542). *Dictionary of the Royal Institute B.E. 2542*. Nanmeebook Publication.
- Singkanayti, B. (2555). *Fundamental principles of rights, liberty, and human dignity*. Winyuchon Publication House.
- The Secretariat of the Cabinet. (2544). *Annual Report 1998-2000*.
- The Higher Educations Civil Service Act (No. 2) B.E. 2551. (2551, 5 February). *Government Gazette*, 125(28), 36-43.
- The Royal Academy. (2542). *Dictionary version royal academy 2542*. Siri wattana Interprint Nanmee Publication.
- Traimas, C. (2546). *Constitutional court and political reform: Thai constitutional court, past, present, future*. The Constitutional Court of the Kingdom of Thailand.

ควันทบหรีมื่อสองกับทฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสองของผูหหญิง ที่มีสามีสบหรี

สมบัตินานะสุข

คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติน สมุทรปราการ 10540

Email: Sombat_daw@hotmail.com

จรรยาวัตร คมพยัคฆ์

คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติน สมุทรปราการ 10540

E-mail: jkompayak@gmail.com

ชฎาภา ประเสริฐทรง

คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติน สมุทรปราการ 10540

E-mail: dr.chadapa@yahoo.com

ติดต่อบุเขียนบทความที่ สมบัตินานะสุข คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติน สมุทรปราการ 10540

Email: Sombat_daw@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 19 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 13 พฤศจิกายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 4 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความรอบรู้ด้านควันทบหรีมื่อสองกับทฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสองของผูหหญิงที่มีสามีสบหรี **วิธีวิจัย** กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิงที่มีสามีสบหรี จำนวน 340 คน เลือกลงโดยวิธีตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความรอบรู้ด้านควันทบหรีมื่อสอง และพฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient **ผลการวิจัย** กลุ่มตัวอย่างมีความรอบรู้ด้านควันทบหรีมื่อสองโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับดี ส่วนพฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สรุป ความรอบรู้ด้านควันทบหรีมื่อสองโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 กับพฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสอง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในการปองกันควันทบหรีมื่อสอง และด้านทักษะการสื่อสารเพื่อปองกันควันทบหรีมื่อสอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความรอบรู้ด้านควันทบหรีมื่อสอง พฤตกรรมการปองกันควันทบหรีมื่อสอง ผูหหญิงที่มีสามีสบหรี

Secondhand Smoke and Preventive Smoking Behavior of Women with Smoking Husbands

Sombat Tanasuk

Faculty of Nursing, Huachiew Chalermprakiet University, Samutprakarn 10540

E-mail: Sombat_daw@hotmail.com

Jariyawat Kompayak

Faculty of Nursing, Huachiew Chalermprakiet University, Samutprakarn 10540

E-mail: jkompayak@gmail.com

Chadapa Prasertsong

Faculty of Nursing, Huachiew Chalermprakiet University, Samutprakarn 10540

E-mail: dr.chadapa@yahoo.com

Correspondence concerning this article should be addressed to **Sombat Tanasuk**,

Faculty of Nursing, Huachiew Chalermprakiet University, Samutprakarn 10540

E-mail: Sombat_daw@hotmail.com

Received date: April 19, 2020 Revised date: November 13, 2020 Accepted date: December 4, 2020

Abstract

PURPOSES: This research aimed to study the relationship between personal factors and preventive smoking behavior as well as between literacy on secondhand smoke and preventive smoking behavior of women with smoking husbands. **METHODS:** The purposive sample consisted of 340 women with smoking husbands. The research instrument was a questionnaire on literacy on secondhand smoke and smoking preventive behavior, which had the reliability coefficients at 0.86 and 0.92 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. **RESULTS:** The samples had the overall literacy on secondhand smoke at a good level, each aspect of literacy being at the good level as well. The overall secondhand preventive smoking behavior was at a medium level. Personal factors, i.e., age, occupation, and income were significantly related with secondhand preventive behavior ($p = 0.05$). **CONCLUSIONS:** The overall literacy on secondhand smoke was not related with the secondhand smoking preventive behavior significantly ($p = 0.05$). It was found that knowledge and understanding in preventing secondhand smoke and communication skills for preventing secondhand smoke were positively correlated with secondhand smoking preventive behavior significantly ($p = 0.05$).

Keywords: Literacy on secondhand smoke, preventive smoking behavior, women with smoking husbands

บทนำ

บุหรี่ เป็น ยา สูบ ชนิด หนึ่ง ที่ มี ส่วนประกอบของสารพิษหลากหลายชนิดรวมไว้ด้วยกัน โดยเฉพาะสารก่อมะเร็ง (เติมศิริกุลชัย และเบญจกุล, 2550) ควันบุหรี่ทำให้เกิดการทำลายอวัยวะของผู้ที่ได้รับควันบุหรี่โดยไม่ได้เป็นผู้สูบเองเช่นเดียวกับผู้สูบ จึงเรียกผู้ได้รับควันบุหรีว่า ผู้สูบบุหรีมือสอง (Secondhand smoker) สำหรับประเทศไทย ได้สำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรีของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปในปี พ.ศ. 2557 พบว่า มีอัตราการสูบบุหรีเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2556 คือร้อยละ 19.9 เป็นร้อยละ 20.7 โดยเพิ่มขึ้นทั้งเพศชายและเพศหญิง เพศชายจากร้อยละ 39.0 เป็นร้อยละ 40.5 ส่วนเพศหญิงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.1 เป็นร้อยละ 2.2 จากรายงานข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูบบุหรีมือสองและผู้ได้รับควันบุหรีมือสองต้องมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ควันบุหรีมือสอง เป็นควันในรูปของละออง หมอกควัน และก๊าซจากการเผาไหม้ของสารเคมีเล็กๆ ในบุหรี ซึ่งนอกจากนิโคตินแล้วยังมีสารน้ำมันดิน (TAR) ที่ประกอบด้วยสารก่อมะเร็งมากกว่า 60 ชนิด และสารอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ยืนยันชัดเจนว่าการได้รับควันบุหรีมือสองเป็นอันตรายต่อสุขภาพอย่างรุนแรงและอาจรุนแรงจนถึงแก่ชีวิต ซึ่งพบได้ทุกวัยตั้งแต่เด็กอ่อน (องค์การการวิจัยด้านมะเร็งระหว่างชาติ, 2550)

ในห้องที่อากาศไม่ถ่ายเท การสูบบุหรีทุก 20 มวน จะทำให้ผู้ที่ไม่สูบบุหรีในห้องนั้น

ต้องหายใจเอาควันบุหรีเข้าไปปริมาณเท่ากับผู้สูบบุหรี (มูลนิธิรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี, 2557) ดังนั้นการป้องกันเพื่อไม่ให้ได้รับควันบุหรีมือสองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องปฏิบัติ

การทบทวนเอกสารและการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันหรือการหลีกเลี่ยงการได้รับควันบุหรีมือสอง จากงานวิจัยของทองกันยา (2556) พบว่าทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยส่วนใหญ่ศึกษาในหญิงตั้งครรภ์ เด็ก วัยรุ่น และในผู้ป่วยโรคเรื้อรังบางกลุ่มเช่น โรคเบาหวาน โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง ในสถานบันเทิง ที่ทำงาน สำหรับ ทองกันยา (2556) ได้ศึกษาในกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หลอดเลือดหัวใจ หลอดเลือดสมอง ปอดอุดกั้นเรื้อรัง จำนวน 150 คน พบว่าผู้ป่วยกลุ่มที่ศึกษามีพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงควันบุหรีมือสองในระดับปานกลาง การรับรู้ประโยชน์ของการหลีกเลี่ยงควันบุหรีมือสองและการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงควันบุหรีมือสองได้ร้อยละ 16.7 ($r = 0.16, p < 0.05$)

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความรู้ทางสุขภาพซึ่งในปัจจุบันมีความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านสุขภาพของประชาชนนั้น ยังไม่พบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสูบบุหรีมือสอง แต่พบในการศึกษาอื่นๆ เช่น การป้องกันโรคไข้เลือดออกตั้งที่กล่าวมาแล้วนั้น พบว่าความรู้ทางสุขภาพมีความสัมพันธ์

ทางบวกที่ระดับปานกลางกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (จันทรินทรากร, 2557) การศึกษาในผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรังหลายโรคพบว่าผู้สูงอายุมีความรอบรู้ทางสุขภาพระดับปานกลาง และพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความรอบรู้ทางสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $r = 0.46, p < 0.01$ (กิ่งแก้ว และประเสริฐศรี, 2558) การศึกษาที่กล่าวทั้งหมดพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรอบรู้ทางสุขภาพอยู่ระดับปานกลางเท่านั้น

ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการได้รับควันบุหรี่มือสองโดยเฉพาะผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกันมาก และเห็นถึงความสำคัญของความรอบรู้ทางสุขภาพจึงกำหนดเป็นประเด็นปัญหาของการวิจัยและศึกษาถึงความรอบรู้ด้านควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ว่าอยู่ระดับใด และจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองหรือไม่ โดยนำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และโรคประจำตัวเข้ามาศึกษาด้วยว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพิจารณาป้องกันการได้รับควันบุหรี่มือสองให้กับผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ และประชาชนในชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรอบรู้ด้านควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่และความสัมพันธ์ระหว่างความรอบรู้ด้านควันบุหรี่มือสองและพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ที่มารับบริการการตรวจรักษาโรค แผนกผู้ป่วยนอกประเภทประกันสังคมโรงพยาบาลเพชรเวช กรุงเทพมหานคร เลือกตัวอย่างแบบกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ (Purposive sampling) โดยเลือกผู้หญิงอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ที่มาตรวจรักษาโรคแผนกผู้ป่วยนอกประเภทประกันสังคม ไม่สูบบุหรี่ มีสามีสูบบุหรี่และอาศัยอยู่ด้วยกันกับสามีไม่น้อยกว่า 6 เดือน สื่อสารภาษาไทยได้ และลงลายมือชื่อสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของสามี และลักษณะครอบครัว

ส่วนที่ 2 ความรอบรู้ด้านคว้นบุหรีมือสอง มีตัวเลือกให้ตอบคือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ตอบไม่แน่ใจ หรือไม่ตอบได้ 0 คะแนน การแปลผล คะแนน 0.00-3.32 อยู่ในระดับต่ำ คะแนน 3.33-6.66 อยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 6.67-10.00 อยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการป้องกันคว้นบุหรีมือสอง เป็นข้อคำถาม ในลักษณะของมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ ไม่ได้ปฏิบัติเลย ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติเป็นประจำ การแปลผลคะแนน คะแนน 3.01-4.00 อยู่ในระดับสูง คะแนน 2.01-3.00 อยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.00-2.00 อยู่ในระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์เท่ากับ 0.66-1.00 จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรีหรือผู้ป่วยใน ชั้น 4 ของโรงพยาบาลเพชรเวช จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คูเดอริ ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Method) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามส่วนของความรอบรู้ด้านคว้นบุหรีมือสอง เท่ากับ 0.86 และส่วน

ของพฤติกรรมการป้องกันคว้นบุหรีมือสอง ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีและสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างลงลายมือชื่อในใบสมัครยินยอมเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มอย่างมีจำนวน 340 คนจากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ดำเนินการเก็บข้อมูล เดือนพฤษภาคม-เดือนกรกฎาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การทดสอบสมมุติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลโดย แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะส่วนบุคคลของสามีและลักษณะครอบครัว

กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 20-29 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.53 อายุเฉลี่ย 34.34 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. ร้อย

ละ 43.53 มีอาชีพรับจ้างเป็นแม่บ้านร้อยละ 64.41 ส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอแต่เป็นหนี้ ร้อยละ 80.88 มีโรคประจำตัวที่แพทย์วินิจฉัย ร้อยละ 42.05 ได้แก่ โรคหืดอย่างเดียว ร้อยละ 8.52 แต่เมื่อรวมการเป็นโรคหืดร่วมกับโรคอื่น ได้แก่ ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และเบาหวาน รวมเป็นร้อยละ 7.64

สามีของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุน้อยกว่า 29 ปี มากที่สุดร้อยละ 30.88 อายุเฉลี่ย 36.41 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. ร้อยละ 42.69 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 62.09 มีรายได้เพียงพอแต่เป็นหนี้ ร้อยละ 81.71 มีโรคประจำตัวที่แพทย์วินิจฉัย ร้อยละ 64.70 ซึ่งเป็นโรคหืดมากที่สุด ร้อยละ 12.35 โรคหืดร่วมกับโรคความดันโลหิตสูงอีกร้อยละ 8.23 เป็นโรคปอดอุดกั้นเรื้อรังร้อยละ 3.23 ระยะเวลาที่สูบบุหรี่มากที่สุด 1-10 ปี ร้อยละ 48.48 รองลงมา คือ 11-20 ปี ร้อยละ 30.69

ลักษณะครอบครัว ที่พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นคอนโดมิเนียม/ห้องพัก ร้อยละ 83.09 สมาชิกที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันส่วนใหญ่เป็นสามี ภรรยา ร้อยละ 78.25 มีครอบครัวที่มีบุตร อาศัยอยู่ด้วย ร้อยละ 21.75

ระดับความรู้ด้านควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่

ความรู้ด้านควันบุหรี่มือสองโดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean=9.16, S.D=0.57) เมื่อจำแนกรายด้านทั้ง 6 ด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าถึงข้อมูลทางสุขภาพในการป้องกันควันบุหรี่มือ

สอง (Mean=9.97, S.D=0.30) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความรู้ความเข้าใจในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง (Mean=8.43, S.D=1.85)

ระดับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่

พฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.82, S.D=0.31) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มี 4 ข้อที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับคือ เมื่อสัมผัสกับควันบุหรี่จากสามีจะนำเสื้อผ้าไปซัก (Mean=3.17, S.D=0.46) รองลงมา คือขอให้สามีสูบบุหรี่นอกบ้าน (Mean=3.16, S.D=0.39) เดินหนีเมื่อสามีสูบบุหรี่ในห้อง (Mean=3.0, S.D=0.38) แยกตัวออกมาเมื่อสามีสูบบุหรี่ (Mean=3.02, S.D=0.44) ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ข้อ คือ ไม่อนุญาตให้สามีสูบบุหรี่ในรถหรือในบ้าน (Mean=3.00, S.D=0.46) รองลงมาคือ ถ้าทำนอนอยู่กับสามีที่กำลังสูบบุหรี่และไม่สามารถปลีกตัวออกมาได้ จะขอให้หยุดสูบบุหรี่ (Mean=2.99, S.D=0.41) เมื่ออยู่ในบ้านจะออกจากบ้านหากไม่มีบริเวณที่ห่างจากควันบุหรี่ (Mean=2.89, S.D=0.52) เมื่อสามีเริ่มจุดบุหรี่ยังคงพูดคุยหรือนั่งอยู่ด้วยกัน (Mean=2.35, S.D=0.59) อนุญาตให้มีการสูบบุหรี่ในบ้าน (Mean=2.31, S.D=0.64) นั่งพูดคุยกับสามี

แม้ว่าเขากำลังสูบบุหรี่ (Mean=2.23, S.D=0.57) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ (Pearson's correlation coefficients, r)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง		
	\bar{x}	r	p
อายุ	34.58	.107	0.048
ระดับการศึกษา	3.81	.044	0.421
อาชีพ	4.35	-.265	0.000
รายได้	1.85	-.156	0.004
โรคประจำตัว	1.84	-.090	0.099

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ < 0.05 ส่วนระดับการศึกษา และโรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านควันบุหรี่มือสองกับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านควันบุหรี่มือสองและพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง (Pearson's correlation coefficients, r)

ความรู้ด้านควันบุหรี่มือสอง	พฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	
	r	p
ด้านความรู้ความเข้าใจในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	0.138	0.011
ด้านการเข้าถึงข้อมูลทางสุขภาพในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	-0.069	0.207
ด้านทักษะการสื่อสารในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	0.202	0.000
ด้านการตัดสินใจในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	-0.048	0.374
ด้านการจัดการตนเองในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	0.001	0.979
ด้านการรู้เท่าทันสื่อในการป้องกันควันบุหรี่มือสอง	-0.094	0.083
ความรู้ด้านควันบุหรี่โดยรวม	0.012	0.829

ความรอบรู้ด้านวันบຸຮືโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันวันบຸຮືมือสอง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความรู้ ความเข้าใจวันบຸຮືมือสอง และด้านทักษะการสื่อสารในการป้องกันวันบຸຮືมือสองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันวันบຸຮືมือสอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

ส่วนด้านการเข้าถึงข้อมูลทางสุขภาพในการป้องกันวันบຸຮືมือสอง ด้านการตัดสินใจในการป้องกันวันบຸຮືมือสอง ด้านการจัดกาตนเองในการป้องกันวันบຸຮືมือสอง และด้านการรู้เท่าทันสื่อในการป้องกันวันบຸຮືมือสอง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันวันบຸຮືมือสองอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.05$)

สรุปและอภิปรายผล

ระดับความรอบรู้ด้านวันบຸຮືมือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับดี อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาชั้นมัธยมหรือปวช.เป็นส่วนใหญ่ จึงสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสื่อออนไลน์ต่างๆ สามารถอ่านออกเขียนได้ สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ถูกต้อง สามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ต่างๆ ซึ่งมีการรณรงค์เผยแพร่เรื่องผลกระทบของบຸຮືต่อสุขภาพการป้องกันวันบຸຮືมือสอง ทำให้กลุ่ม

ตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของบຸຮືและวันบຸຮືมือสองมากขึ้น การได้รับข่าวสารทางสุขภาพจะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจป้องกันสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

พฤติกรรมการป้องกันวันบຸຮືมือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.82, S.D=0.31) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ข้อที่แปลผลมีระดับสูงที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อสัมผัสกับวันบຸຮືจากสามีจะนำเสื้อผ้าไปซักเพื่อกำจัดกลิ่นวันบຸຮືถึงแม้เสื้อผ้าจะยังสะอาด (Mean=3.17, S.D=0.46) พฤติกรรมการป้องกันวันบຸຮືมือสองของผู้หญิงที่มีคู่สมรสสูบบุหรี่ที่มีระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ นั่งพูดคุยกับสามีแม้ว่าเขากำลังสูบบุหรี่ (Mean=2.23, S.D=0.57) อธิบายได้ว่า ผู้หญิงที่คู่สมรสสูบบุหรี่เห็นถึงความสำคัญในการป้องกันวันบຸຮືแต่มีข้อจำกัดในการป้องกันวันบຸຮືมือสอง

จากการศึกษาพบว่าที่พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นคอนโดมิเนียม/ห้องพักร้อยละ 83.09 ซึ่งด้วยบริเวณที่พักอาศัยเป็นพื้นที่ปิดขนาดห้องประมาณ 25-35 ตารางเมตร ทำให้ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันวันบຸຮືได้จากการสนทนากลุ่มตัวอย่างหลายคนพูดว่า “เวลาเขาสูบบุหรี่ก็อยู่ในห้องจะไล่ออกไปไหนเดี๋ยวเขาไม่พอใจ” “ห้องมีแค่นี้จะให้หนีไปไหน” จะเห็นได้ว่าผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ เขามีความรู้แต่ไม่สามารถที่จะป้องกันวันบຸຮືได้

ทุกครั้งที่มีสูบบุหรี่ เนื่องจากข้อจำกัดหลายอย่างที่อยู่ร่วมกัน แสดงให้เห็นว่าได้รับควันบุหรี่ในบ้านเป็นส่วนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมสุวรรณ (2562) พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการได้รับควันบุหรี่มือสองของสตรีที่มีสมาชิกในครอบครัวสูบบุหรี่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการได้รับควันบุหรี่มือสองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.2

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่มารับบริการในโรงพยาบาลมีสิทธิการรักษาประกันสังคมแสดงให้เห็นถึงมีงานประจำที่มั่นคงและมีรายได้ที่เพียงพอประกอบกับกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีอายุช่วงวัยทำงาน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จึงอาจมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพิษภัยของบุหรี่ จากช่วงวัยที่ผ่านการเรียนรู้จนทำให้มีพฤติกรรมที่จะปกป้องตนเองจากควันบุหรี่ของสามี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาตระกุล (2555) ที่กล่าวว่าระดับการศึกษา มีความสามารถในการทำนายความตั้งใจในการเลิกสูบบุหรี่ ซึ่งความตั้งใจในการเลิกสูบบุหรี่เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการป้องกันควันบุหรี่ไปสู่บุคคลอื่นๆ และ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทองกันยา (2556) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุ การรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการหลีกเลี่ยง ควัน บุหรี่ มือ สอง มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ

หลีกเลี่ยงการได้รับควันบุหรี่มือสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ความรอบรู้ด้านควันบุหรี่มือสอง โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสอง อาจเนื่องจากข้อมูลลักษณะของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นคอนโดมิเนียม ห้องพัก คิดเป็นร้อยละ 83.09 ซึ่งเป็นข้อจำกัดเรื่องสภาพที่อยู่อาศัย ไม่สามารถหลีกเลี่ยงควันบุหรี่มือสอง หรือเลี่ยงไปอยู่ที่อื่นได้ นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาอยู่ร่วมกับสามีซึ่งเป็นผู้สูบบุหรี่ เป็นระยะเวลานาน ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.86 รองลงมา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.06 แสดงให้เห็นถึงความยินยอมรับสภาพ สอดคล้องกับวาทกรรมเรื่องชายเป็นใหญ่ ที่ยอมรับให้ผู้ชายเป็นผู้นำของครอบครัว สามารถจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ก็ได้

การศึกษานี้ ขัดแย้งกับการศึกษาของ กิ่งแก้ว และ ประเสริฐศรี (2558) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมสุขภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสุขภาพหรือความรอบรู้ทางสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.46, p<.01$) และงานวิจัยของ จันทรินทรากร (2557) ที่ศึกษาพบว่า ความฉลาดทางสุขภาพหรือความรอบรู้ทางสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.78, p=.05$)

ข้อเสนอแนะ

พยาบาลหรือทีมสุขภาพ ควรมีการประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วยโรคทางเดินหายใจโดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของสามีหรือภรรยาที่เป็นผู้สูบบุหรี่ เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากควันบุหรี่มือสอง

ควรให้ความรู้เรื่องผลกระทบของควันบุหรี่ และการป้องกันผลกระทบดังกล่าว แก่ผู้หญิงที่สามีสูบบุหรี่และแก่บุคคลทั่วไป

การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ของพฤติกรรมการป้องกันควันบุหรี่มือสองของผู้หญิงที่มีสามีสูบบุหรี่ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนป้องกันผลกระทบจากควันบุหรี่มือสองต่อไป

References

- Chantintharakorn, A. (2557). *The relationship between health intelligence and preventive behaviors and control of dengue fever among volunteers (Health Volunteers) in Suan Luang Subdistrict Municipality, Krathum Baen District Samut Sakhon Province*. [Unpublished master's thesis]. Kasetsart University.
- International Cancer Research Organization. (2550). *National cancer control plan*. Agricultural Cooperative Assembly of Thailand.
- Kingkaew, S., & Prasertsri, N. (2558). The relationship between health intelligence and health behavior of the elderly with many chronic diseases. *Journal of Nursing*, 25(3), 43-54.
- Ma Trakul, M. (2555). Factors predicting the intention of smoking cessation among cigarette smokers in Chiang Rai, Thailand *Nursing Journal*, 61(1), 10-11.
- Prathumsuwan, A. (2562). Secondhand smoke avoidance behaviors among women with family members smoking. *Nursing Journal*, 68(2), 17-26.
- Smoking Campaign Foundation. (2557). *Secondhand smoke, the dangers of cigarettes that we don't smoke*.
<http://www.thaihealth.or.th>
- Termsirikulchai, L., & Benjakul, S. (2550). *Survey of smoking habits of Thai people*. Knowledge Research and Management Center for Tobacco Control.
- Thongkanya, R. (2556). *Factors predicting behavior to avoid secondhand smoke of chronic disease patients in Bangkok*. [Unpublished master's thesis]. Chulalongkorn University.



อัตราดอกเบี้ยต่ำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานและพฤติกรรมปล่อยกู้ของ ธนาคารพาณิชย์: กรณีศึกษาของประเทศไทย

โกวิท ชาญวิทย์พงษ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 99 ม.18 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี 12121

E-mail: kovit@econ.tu.ac.th

พิมพ์ชนก ไชว

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 99 ม.18 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี 12121

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ โกวิท ชาญวิทย์พงษ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 99 ม.18 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง

อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี 12121

E-mail: kovit@econ.tu.ac.th

วันที่รับบทความ: 19 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 30 เมษายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 25 พฤศจิกายน 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความไวของพฤติกรรมการปล่อยกู้ต่อสัดส่วนสภาพคล่องต่อสินทรัพย์ของธนาคารพาณิชย์ และผลของการมีอัตราดอกเบี้ยต่ำมากเป็นเวลานานต่อความไวของพฤติกรรมดังกล่าว **วิธีการศึกษา** วิธีการเป็นแบบ two-step procedures ใช้ panel vector autoregressive models (Panel VAR) ที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องของการเคลื่อนไหวของตัวแปรที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในอัตราดอกเบี้ย ใช้ข้อมูลรายธนาคารของ 19 ธนาคารพาณิชย์ในช่วงเวลาไตรมาสที่ 1 ของปี 2001 ถึงไตรมาสที่ 1 ของปี 2019 เพื่อวัดประสิทธิผลของพฤติกรรมปล่อยกู้ของธนาคารพาณิชย์ ช่วงสุดท้ายวิเคราะห์ถึงนโยบายที่อาจสรุปได้จากการศึกษา **ผลการวิจัย** ธนาคารพาณิชย์มีการเปลี่ยนพฤติกรรมปล่อยกู้ในช่วงดอกเบี้ยต่ำ ๆ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของการใช้นโยบายการเงินแบบผ่อนคลายเป็นของธนาคารพาณิชย์ **สรุป** นโยบายอัตราดอกเบี้ยต่ำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลายาวนานทำให้ธนาคารพาณิชย์ปรับพฤติกรรมปล่อยกู้และทำให้นโยบายการเงินแบบผ่อนคลายเป็นมีประสิทธิภาพลดลง

คำสำคัญ: อัตราดอกเบี้ยต่ำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ช่องทางการปล่อยกู้ของธนาคาร สภาพคล่องของธนาคาร การขายตราสารหนี้ การก่อหนี้ การยืมเงิน

Prolonged Low Interest Rates and Commercial Bank Lending Behavior: A Case Study of Thailand

Kovit Charnvitayapong

Faculty of Economics, Thammasat University, Pathumthani 12121

E-mail: kovit@econ.tu.ac.th

Phimchanok Hou

Faculty of Economics, Thammasat University, Pathumthani 12121

Correspondence concerning this article should be addressed to **Kovit Charnvitayapong**,
Thammasat University, 99 Moo18 Paholyothin Road, Klong Luang, Rangsit, Pathumthani 12121
E-mail: kovit@econ.tu.ac.th

Received date: April 19, 2020 Revised date: April 30, 2020 Accepted date: November 25, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: This paper looked into the sensitivity of bank lending to bank liquidity behavior ratio and effects of low interest rates upon the sensitivity. **METHODS:** The study used a two-step procedures, panel vector autoregressive models (Panel VAR), to obtain impulse response functions (IRFs) revealing consistencies in the movement of different variables in response to interest rate shocks. The paper used bank level data from 19 commercial banks in Thailand from the first quarter of 2001 to the first quarter of 2019, to measure the effectiveness of bank lending channels. Finally, policy implications from the study were analyzed. **RESULTS:** Banks altered lending behavior under extended low interest rates. This lending behavior affected the effectiveness of quantitative easing monetary policy of the commercial banks. **CONCLUSIONS:** Prolonged low interest rates caused commercial banks to adjust their lending behavior and, thereby, diminished the effectiveness of expansionary monetary policy.

Keywords: Prolonged low interest rates, bank lending channel, bank liquidity, bond, leverage, borrow



Introduction

Previous global economic crises in Asia and the United States of America indicated that bank lending patterns significantly impacted economic networks. Fierce competition among banking businesses led to financial innovations which, in turn, led to even greater financial fragility. Generally, economists agree that monetary policies are effective in stabilizing and fine-tuning economies, at least temporarily. However, the most recent expansionary monetary policies in the US, EU, and Japan have proven otherwise. Despite expansionary monetary policies that simultaneously decrease interest rates to zero, policy impacts have been unsuccessful. As a result, nations have been maintaining interest rates at low levels since 2010.

In an era of economic globalization, further concerns exist about whether the monetary policy of small, open economies or emerging countries may be effective and free from the monetary policies of large countries. As it appeared, under free capital flows, small countries must lower domestic interest rates in the wake of large countries' monetary policies, to keep capital inflow and exchange rates at optimum levels.

Theoretically, bank lending increases, in response to expansionary monetary policies, drive down interest rates. This is because low interest rates reduce the cost of bank operation and stimulate banks to lend more. Increased lending to the public by banks causes the money supply to expand, consequently augmenting economic activity. Bank lending channels will be less effective if bank policy holds that domestic lending is not the best way to raise profits or that

higher profits may be gained by international loans or investment in bonds and securities. In turn, these strictures would render an easy monetary policy less effective.

Thailand is a small, open economy (SOE). As foreign banks are added to its banking system, with increased access to foreign funds, Thai banks are increasingly obliged to compete in the complex world of the banking system network. The Thai banking system faces dynamic and fierce competition while monetary authorities tend to encounter constraints limiting their capacity to employ expansionary monetary policy effectively. This situation creates a policy dilemma.

Objectives of the research

The study examined two key points:

First, whether the Thai bank lending channel from 2001 to 2019 was effective.

Second, whether prolonged low interest rates in the US could cause commercial banks in Thailand to adjust bank lending behavior.

If the results show that prolonged low interest rates caused banks to adjust lending behavior in such a way that caused ineffective monetary policy, then policy suggestions would be made.

Reviews of literature and related research

Several studies investigated factors determining bank lending behavior during different policy regimes. Kashyap and Stein (2000) employed a two-step method to examine bank lending behavior of commercial banks in the US. Microdata for 961,530 commercial banks and bank characteristics from 1976Q1 to

1993Q2 were considered. The impact of monetary policies upon bank lending behavior was found to depend upon characteristics representing bank constraints, in terms of bank size, liquidity, and capital. Bank lending depends upon bank liquid assets.

Cetorelli and Goldberg (2012) employed a two-step method to examine differences in the response of global and domestic banks in the US at times of monetary policy shocks. The data included all commercial US banks from 2007 to 2009. Bank lending of global banks and large US banks was found to be inconsistent with Federal Reserve System (Fed) monetary policy, causing monetary policies to be less effective. This was due to the facility of access to foreign capital.

Ananchotikul and Seneviratne (2015) used a bank-level panel fixed effect model to examine how bank characteristics influence domestic monetary policy transmission in nine Asian countries. Data were obtained about 260 banks from 2000 to 2013. Results were that foreign bank lending did not face constraints from monetary policies. They depended more on non-deposits as ratio to capital. Lending was less sensitive to monetary policy than for that of traditional banks. This makes it more difficult for central banks to adjust domestic monetary policy. Therefore, increasing foreign bank dispersion in a domestic banking system reduces the credit response of all banks to changes in domestic monetary policy.

Bowman et al. (2011) studied the expansionary monetary policy or quantitative easing (QE) in Japan at a time of economic crisis. They used ordinary least squares (OLS) and the generalized method of moments (GMM)

to analyze bank-level data from 2000 to 2009. They found that QE had expanded bank liquidity and stimulated the economy through bank lending. However, impacts were relatively insignificant.

Cao and Dinger (2018) studied the efficiency of bank lending channels by a two-step procedure, adding the cost of foreign funding to the framework of Kashyap and Stein (2000). The data included bank-level data from Norway for 1994 to 2015. Results were that foreign funding can affect domestic commercial bank lending. Consequently, monetary policies are less effective.

Chang and Talley (2017) studied risk-taking behavior by banks during low interest rate periods through on-balance sheet and off-balance sheet activities. They employed panel vector autoregressive models (Panel VAR) to examine bank data obtained from the Federal Financial Institutions Examination Council (FFIEC) from 2003 to 2014. During times of low interest rates, large commercial banks were found to have strong incentives to undertake riskier projects to raise returns and offset low interest income.

In general, during different times and in different places, bank lending channels were found to be essential for determining monetary policy effectiveness, although their role is decreased by many factors. This study attempted to reexamine monetary policy effectiveness through the bank lending behavior of commercial banks in Thailand from 2001 to 2019.

Research Method

The method used in the present study was developed by Kashyap and Stein (2000) and later improved by

Cetorelli and Goldberg (2012) and Cao and Dinger (2018). The method hypothesizes that monetary policy usage causes shocks to the operating costs of commercial banks. Shocks impact the liability side of bank balance sheets first, and are then transmitted to the assets side of balance sheets of commercial banks through liquidity. This causes banks to adjust their portfolios to lessen the impact of policy shocks. As a result, policy shocks have less impact on bank operating costs with more liquidity. This is the analysis on the supply side of loans.

Bank-lending channel

The method used by Kashyap and Stein (2000) and Cetorelli and Goldberg (2012) is referred to as a two-step procedure.

First step:

In their models, the impact of monetary policy upon bank loans can be captured by the sensitivity of loans to the ratio of lending to liquid assets, which varies according to interest rates. This transmission channel works through the loan supply for commercial banks which differs from loan demand, as increased interest rates cause investment to rise.

The estimation in this study followed a two-step procedure (Kashyap and Stein, 2000; Cetorelli and Goldberg, 2012), as follows:

$$\begin{aligned} \Delta \ln loan_{i,t} = & \sum_{j=1}^m \alpha_{i,j} \Delta \ln loan_{i,t-j} \\ & + \beta_t X_{i,t} + \gamma_t Controls_{i,t-1} \\ & + \varepsilon_{i,t} \dots \end{aligned} \quad (1)$$

Where $\Delta \ln loan_{i,t}$ was loan growth of bank i at time t . $X_{i,t-1}$ was the ratio of liquidity to total asset of bank i at time $t-1$. $Control_{i,t-1}^l$ were characteristics of bank i relating to loan at time $t-1$ such as deposit growth, capital to total asset ratio, and leverage ratio. $\varepsilon_{i,t}$ was time-varying error term at time t . $\varepsilon_{i,t-1}$ was also used as the bank characteristic to avoid the endogeneity problem created by loan growth at time $t-1$. The value of β_t would be different in each t .

The number of lags on $\Delta loan_{i,t}$ was determined by optimal auto-regressive distributed lag (ARDL) structure for panel data using m equal to 4. Estimating equation 1 using a cross-sectional model for each period yielded a series of β_t , representing sensitivity of each bank loan at different period t subject to changes in liquidity to total asset ratio. High value of β_t means that the ratio of loan to total asset is more sensitive to changes in ratio of liquidity to total assets, less the value of β_t .

Second step:

$$\begin{aligned} \beta_1 = & \delta_0 + \sum_{j=1}^n \delta r_{t-j} + \sum_{j=1}^n \lambda UIP_{t-j} \\ & + n Controls_{i,t} + u_t \end{aligned} \quad (2)$$

Where r_{t-j} was a policy variable interest rate. Optimum lag of r_{t-j} was determined by using the Akaike information criterion (AIC). The present researchers followed Cetorelli and

Goldberg (2012)'s method in correcting the autocorrelation problem using the Newey-West variance estimator with six lags. The optimum lag of interest rates was four, while that of uncovered interest parity (UIP) deviation was two. $Controls_{i,t}$ represented macroeconomic control variables, including gross domestic product (GDP), inflation, and difference in long-term and short-term rates.

If the transmission mechanism of monetary policy on a bank-lending channel is effective, interest rates will theoretically and positively affect bank lending. In this case, the sum of coefficients of interest rates must be positive and significantly different from zero. That is, the bank loan is less sensitive to liquid asset to total asset ratio during a time of low interest rate or expansionary monetary policy, when commercial banks may adjust liquid assets through bank-lending channels to soften the impact of monetary policy shock, causing monetary policy to be less effective.

The UIP variable representing uncovered interest parity was introduced in this study to capture foreign factors hypothesized to significantly impact monetary policy of an SOE, such as Thailand. Commercial banks of Thailand operating in a dynamic financial world would engage in arbitrage in terms of differences between domestic and foreign interest rates of a dominant economy, such as the US. If a UIP is realized by investors and banks, the interest rate spread will not affect the borrowing cost of banks, as the interest rate difference will be covered by the movement in exchange rate. If a UIP is unrealized or there is UIP deviation, investors and

banks may still earn revenue from differences in interest rates. Thus, UIP may be used to measure the influence of foreign factors upon bank lending behavior. Increased UIP deviation suggests that banks may earn more profits from overseas, resulting in liquidity that translates to less lending. Since UIP deviation may be caused by the result of investment decisions and response to monetary policy, UIP movement is proxied by instrumental variables, such as the Chicago Board Options Exchange (CBOE) Volatility Index (VIX), commonly referred to as the fear index or fear gauge, which is exogenous to the studied system.

Factors affecting bank-lending and the changing behavior

The second part of the present study investigated the impact of changing interest rates upon different variables by using Panel VAR. Data were separated into two subperiods, from 2001 to 2009 and from 2010 to 2019. Changing behavior of commercial banks was measured through impulse response functions. Results from the latter subperiod would explain the interrelationship between variables, compared to the former subperiod.

A reduced form of Panel VAR:

$$Y_t = A_t + \sum_{p=1}^P BY_{t-p} + \varepsilon_t \quad (3)$$

A_t represented vectors of bank-heterogeneity, Y_t was a vector of endogenous variables containing loan growth, interest rate, debenture and loans, and investment in securities; p was maximum lag used in the model; ε_t was the vector of idiosyncratic errors.

Impulse Response Functions (IRF) was calculated using Cholesky

decomposition. Initially, policy interest rate shocks are transmitted through changes in bank lending. Changes in bank lending affect bank revenue, causing banks to adjust portfolios and turn to other ways to generate revenue to maintain revenue balance. Monetary policy shocks may cause decreased lending, leading to declining revenue. In such cases, banks must rely on riskier activities, such as investing in high risk

securities. Variables with the most exogeneity enter this VAR model first.

Results

Monetary policy effectiveness through bank lending

Estimating equation 1 yields a series of β_t representing loan growth sensitivity to bank liquidity at different times. The value β_t of this data set may be seen in Figure 1.

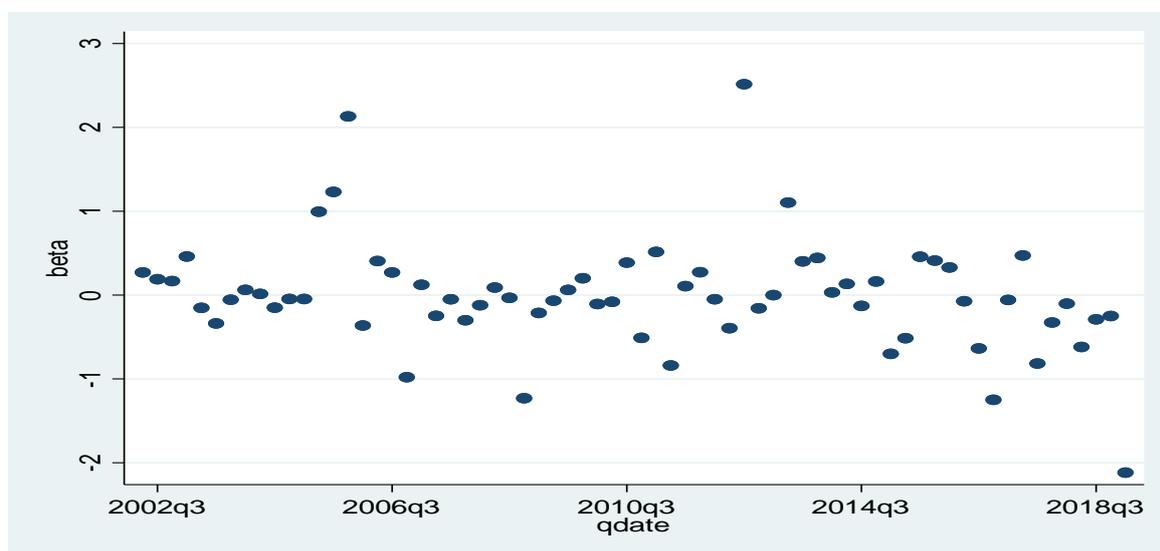


Figure 1 Value of β_t (used as of Equation 2).

Table 1 Bank-lending channels of Thailand from 2001 to 2019

Independent variables	β_t	
	Coefficient	P-value
Σ Policy rate	-.211983	0.106
Σ UIP	-.2215724	0.963
Yield spread	.166639	0.096
HHI index	-.089476	0.473
GDP Growth	6.899587	0.120
QE	.8210226	0.077
Cons	1.439355	0.455
R²	0.1736	
Number of Observations	1349	

In Table 1, policy rate was proxied by market interest rate. QE equaled 1 during the QE policy of the US, = 0, otherwise.

Table 1 shows the results of equation 2, where interest rate was proxied by effective rate and the Bangkok Interbank Offered Rate (BIBOR). The sum of coefficients of policy rates was negative, but not significant, with a 10% level or a P-value < 0.10. The negative sum of coefficients means that when interest rates increase continuously and customers wish to borrow more, commercial banks tend to lend less, given a unit increase in liquid asset to total asset ratio. However, the sum of coefficients of interest rates was not significant, so the results could not explain lending behavior from 2001 to

2019 consistently with the bank lending theory which states that banks will lend more when given a unit increase in liquid asset to total asset ratio under low interest rates. The same could be said with the sum of UIP coefficients. Yield spread and quantitative easing policy (QE) were the only two significant variables. The statistically insignificant results of the sum of policy rate coefficients and the sum of UIP coefficients may be the result of changing behavior during economic downswings after 2010. To clarify bank lending behavior during different situations, the data were divided into two subperiods, Pre-US crisis, Q1 2001 to Q4 2009, and Post-US crisis, Q1 2010 to Q1 2019. Results are shown in Table 2.

Table 2 Lending channel in Thailand, precrisis and postcrisis

	Precrisis 2001-2009		Postcrisis 2010-2019	
	β_j		β_j	
	Coefficient	P-value	Coefficient	P-value
Σ Policy rate	-.282128	0.065	.5017768	0.060
Σ UIP	.0053346	0.746	-.0289239	0.086
Yield Spread	.13048	0.517	-.3548602	0.127
GDP Growth	11.417	0.371	4.127067	0.452
HHI index	-.2733936	0.396	-.3654004	0.015
Cons	4.205626	0.328	5.119127	0.033
R ²	0.2082		0.3419	
Number of Observations	665		684	

Table 2 shows the results of equation 2, which was regression of sensitivity (β) of bank lending on bank

liquidity for policy interest rates proxied by effective rates. Results show the sum of the coefficient of lagged monetary

policy rate, sum of lagged UIP, yield spread, GDP growth, and the Herfindahl-Hirschman Index (HHI) for market concentration. The dummy variable QE was dropped because it had a value of 1 for the whole postcrisis period

The coefficient of policy rates during the precrisis period was negative (-0.282) and statistically significant, with a p-value of 0.065, as it was less than 0.10. Therefore, in normal situations, a rise in interest rate causes bank loans to be less sensitive to the ratio of liquid asset to total asset. That is, a one-unit rise in policy interest rate, on average, caused banks to lend less as the liquid asset to total asset ratio rises. The opposite was true for the postcrisis period. The coefficient of postcrisis policy rates was positive (0.502) and statistically significant, with a p-value of 0.060. Increasing interest rates caused banks to lend more. However, during the postcrisis period, interest rates were reduced to a low level. Therefore, during the postcrisis, banks lent less at every level of liquidity. Furthermore, the precrisis foreign factor UIP sum of coefficients was positive, but insignificant, at a p-value of 0.746. However, the postcrisis sum of UIP coefficients was negative at -0.029 and significant, at a p-value of 0.060, so the foreign factor caused banks to lend less during the postcrisis. The sum of UIP with lags caused banks to lend less during times of low interest rates, suggesting that banks use liquidity on some profit opportunities rather than on lending. The precrisis HHI coefficient

was negative and insignificant, while the postcrisis HHI coefficient was negative (-0.365) and significant (p-value of .015), suggesting that more market concentration leading to less competition among banks will cause bank lending to be less sensitive to liquidity. This may significantly indicate that less competition causes banks to compete more on other means of profit raising rather than on lending.

Panel VAR model

The Panel VAR was used to investigate consistency of bank lending behavior during two subperiods, the precrisis and the postcrisis. The unit root test was performed on each subperiod to check the stationarity condition. Interest rate and loan growth were stationary at I(0), integration of order 0. Other variables were stationary at I(1). Optimum lag length was identified by using AIC at lag 2. The Granger causality test was then performed to determine causality direction of variables entering the Panel VAR model. After identifying significant variables, IRF was performed to ensure consistency of courses of interest rate change after prolonged low interest rates.

Granger causality test

To check consistency of response for each concerned variable, Granger causality tests were performed for both subperiods. Then IRFs were performed. Granger causality test results are shown in Table 3 and Table 4. IRFs were calculated using Cholesky decomposition and reported in graphs.

Table 3 Precrisis

Null Hypothesis:	F-Statistic	Probability
INTEREST does not Granger Cause LOAN GROWTH	1.75484	0.0938
INTEREST does not Granger Cause LIQUIDITY	4.06170	0.0002
INTEREST does not Granger Cause LEVERAGE	1.19762	0.3019
INTEREST does not Granger Cause DEPOSIT	2.51655	0.0148
INTEREST does not Granger Cause BOND	0.95201	0.4657
INTEREST does not Granger Cause INVESTMENT	1.31818	0.2389

Note: Significance level of 0.1.

Table 4 Postcrisis

Null Hypothesis:	F-Statistic	Probability
INTEREST does not Granger Cause LOAN GROWTH	2.97928	0.0516
INTEREST does not Granger Cause LIQUIDITY	0.06792	0.9343
INTEREST does not Granger Cause LEVERAGE	16.5789	1.E-07
INTEREST does not Granger Cause DEPOSIT	10.9874	2.E-05
INTEREST does not Granger Cause BOND	3.93886	0.0200
INTEREST does not Granger Cause INVESTMENT	2.88060	0.0569

Note: Significance level of 0.1.

Table 3 and Table 4 show the results of VAR Granger causality tests using Block Exogeneity Wald tests for Panel VAR during the precrisis and the postcrisis.

From the Granger test of the precrisis at a 10% significance level, change in interest rates caused changes in loan growth, liquidity, and deposits.

From the Granger test of the postcrisis, change in interest rate caused changes in loan growth, bonds (selling bank bonds), investments, liquidity, deposits, and leverage.

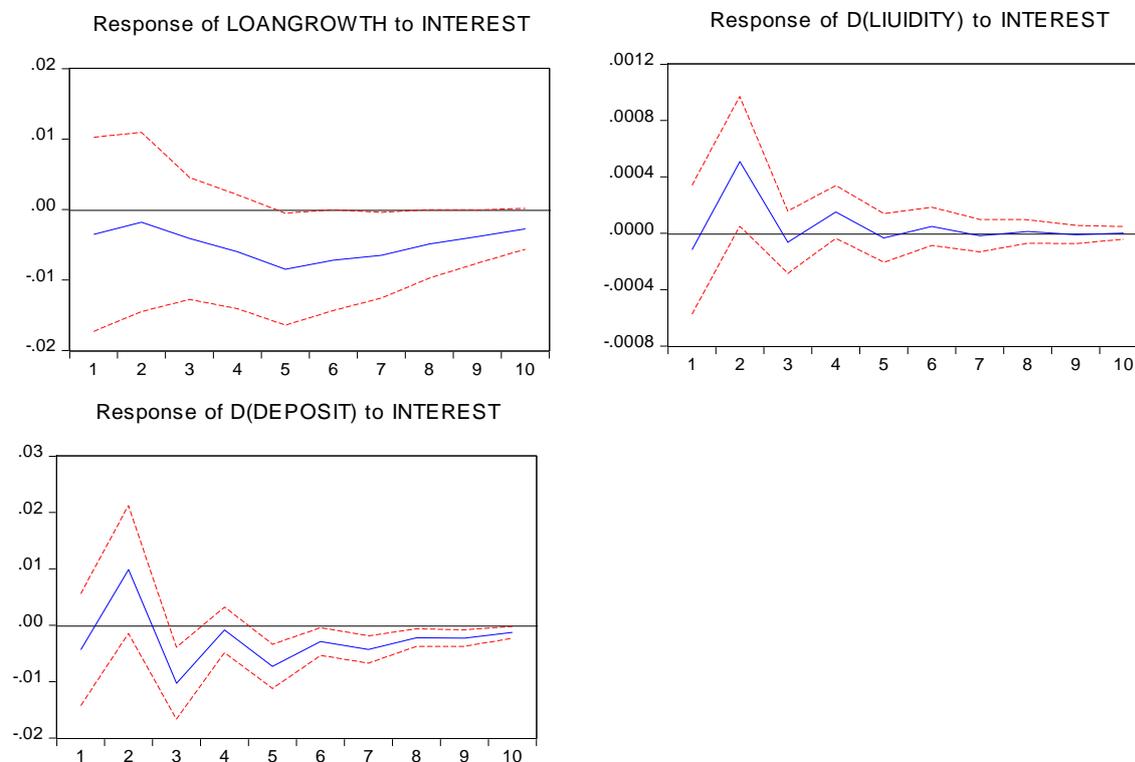
Comparing causality test results for both subperiods, during the precrisis, interest rates did not impact leverage, bonds, or investment. However, during the postcrisis, interest rates, only, did not

impact liquidity. Results show the reverse in causality of bank lending to the increase in interest rate. Thus, banks changed lending behaviors during times of prolonged low interest rates. To ensure consistent responses, IRFs were calculated and shown in graphs. After that, the same analysis of causality tests and IRFs were repeated for different-sized banks, with only IRFs reported.

Impulse Response Functions (IRF)

This section reports the results of IRFs of response to one standard deviation (SD) of interest rate shock for each variable passing causality tests.

Panel A: Response to interest rate shock: Q1 of 2001 to Q4 of 2009

Response to Cholesky One S.D. Innovations ± 2 S.E.

IRF graphs show that during the precrisis, an increase in interest rate causes deposits to rise, leading to an increase in liquidity. Banks use this liquidity to expand loans so that loan growth increases. Therefore, these results show consistencies with IRFs.

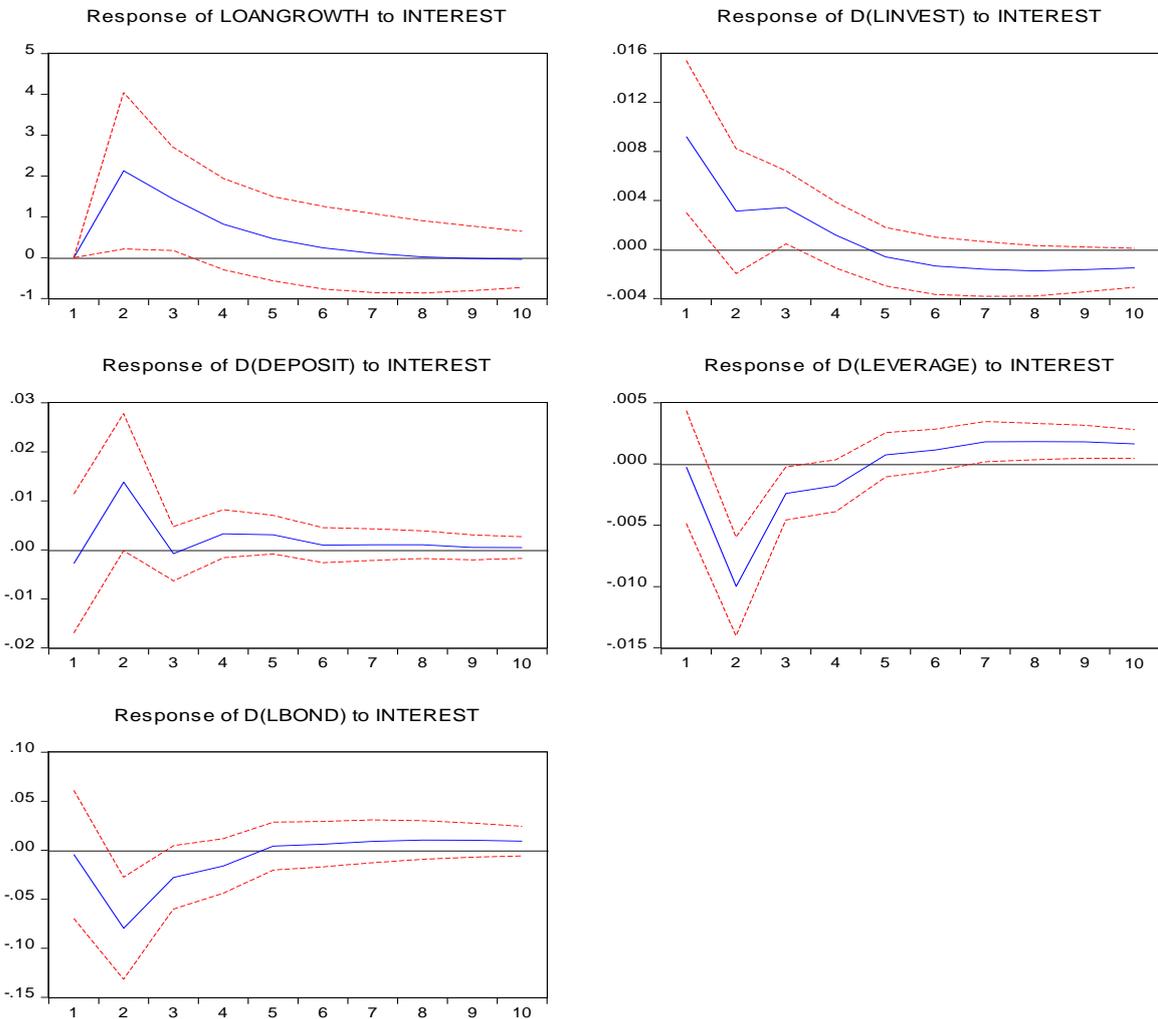
The same is true for Panel B, where IRFs for variables passing causality tests during postcrises were calculated and reported in graphs to ensure that responses were mutually consistent.

The results suggest that during the postcrisis periods, which are periods of

prolonged low interest rates, interest rates decrease for most of the time. A unit drop in interest rate causes deposits to draw down, leading to a decrease in liquidity. With less bank liquidity, banks borrow money, causing leverage to increase. Banks then invest the borrowed money, and money from selling bonds, instigating a rise in investment. IRFs for postcrisis are again consistent with expected adjustments.

Panel B: Response to interest rate shock: Q1 of 2010 to Q1 of 2019

Response to Cholesky One S.D. Innovations ± 2 S.E.



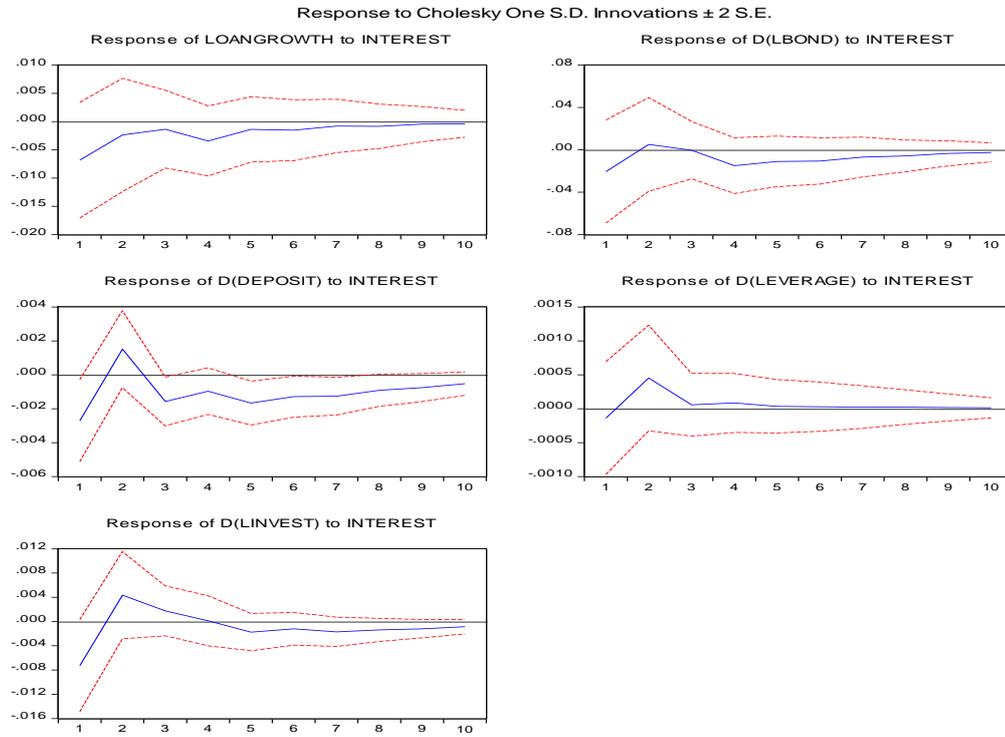
This section reports the IRF results for one-unit change in interest rate during the postcrisis to identify differences in bank lending behavior between large commercial banks and medium and small banks.

Panel C: Response to interest rate shock: Q1 of 2010 to Q1 of 2019 for two different sizes of banks:



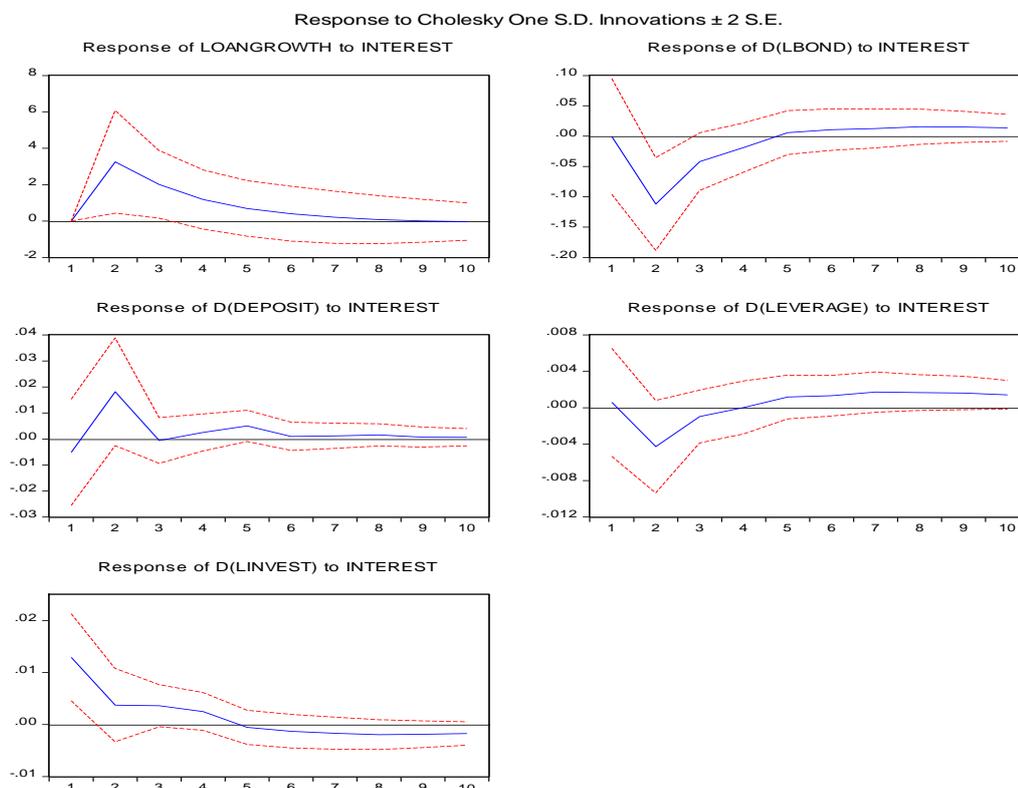
1. Large commercial banks

Figure 1 Response to Cholesky One S.D. Innovations ± 2 S.E.



2. Medium-sized and small banks

Figure 2 Response to Cholesky One S.D. Innovations \pm 2S.E.



During the precrisis, IRFs showed that interest rate shock caused loan growth increase from a low level, liquidity growth, and deposit growth at a 10% level of significance.

During the postcrisis with prolonged low interest rates, medium-sized and small banks had fewer deposits as depositors managed portfolios, so they raised funds by borrowing money and selling bonds for higher yield investments. Consequently, they might tend to take more risks than large banks. This result was consistent with that of Ananchotikul and Ratanavararak (2018), who studied lending risk of banks in Thailand, finding that medium-sized and

small banks tended to take more risks during low interest rate periods.

Our results suggest that over the whole period, 2001-2019, bank lending did not respond to monetary policy. This unresponsiveness may be the offsetting outcome of changing bank behavior during the economic cycles. To have a clearer view, the study period was divided into the precrisis and the postcrisis periods. During the postcrisis period, when prolonged low interest rates had prevailed, monetary policy was less effective. This lack of effectiveness was caused by the bank lending channel being less sensitive to changes in interest rates during the postcrisis period. The lack of

sensitivity of bank lending to interest rates may result from nonperforming loan (NPL) controlling. If banks lent less money, then economic activities would grow less, making monetary policy less effective. To increase monetary policy effectiveness, at least marginally, during low interest eras, Thai monetary authorities may encourage non-banking sectors, such as savings unions and the Islamic Bank of Thailand to increase activity. Based on the HHI and IRFs of medium-sized and small banks, we may infer that medium-sized and small banks tend to take more risks. To promote financial stability, Thai monetary authorities should take note of risk-taking behavior of medium-sized and small banks. Expansionary fiscal policies may also be required to increase monetary policy efficiency.

Conclusions and policy implication

The present study examined monetary policy effectiveness from 2001 to 2019 by dividing the period of study into two subperiods, pre-US crisis and post-US crisis. A two-step procedure was employed to investigate the dynamic of bank lending behavior, while IRFs of Panel VAR were used to examine the

dynamic impact of prolonged interest rates upon relevant variables.

Findings revealed that during times of low interest rates, Thai banks generally received fewer deposits, as depositors changed money deposits to other assets or saved less. Consequently, banks reduced loans, raising more funds through borrowing and selling bonds. They used these funds, in turn, to increase revenue through investment. However, these activities involved higher risk and diminished the effectiveness of expansionary monetary policy. The less effective easy money policy is, the more expansionary it must be to achieve targeted, short-term growth. The economy of Thailand appeared to be trapped in the loop. Prolonged low interest rates caused policy dilemmas.

To increase monetary policy effectiveness, Thai monetary authorities should encourage the non-banking sector and the Islamic Bank of Thailand to expand lending activities. Risk-taking behavior of medium-sized and small banks should be attentively evaluated during low interest rate periods. Certainly, some fiscal policy stimulants could increase monetary policy effectiveness.

References

- Ananchotikul, N., & Ratanavararak, L. (2018). *Bank profitability and risk-taking in a low interest rate environment: The case of Thailand*. Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Ananchotikul, N., & Seneviratne, D. (2015). *Monetary policy transmission in emerging Asia: The role of banks and the effects of financial globalization*. International Monetary Fund.
- Bowman, D., Cai, F., Davies, S., & Kamin, S. (2011). *Quantitative easing and bank lending: Evidence from Japan*. Board of Governors of the Federal Reserve System.
- Cao, J., & Dinger, V. (2018). *Financial globalization and bank lending: The limits of domestic monetary policy?*. Norges Bank Research.
- Cetorelli, N., & Goldberg, L. S. (2012). Banking globalization and monetary transmission. *Journal of Finance*, 67, 1811-1843.

- Chang, Y. L., & Talley, D. A. (2017). Bank risk in a decade of low interest rates. *Journal of Economics and Finance*, 41, 505-528
- Hofmann, B., Shim, I., & Shin, H. S. (2016). *Sovereign yields and the risk-taking channel of currency appreciation*. Business Information System.
- Kashyap, A. K., & Stein, J. C. (2000). What do a million observations on banks say about the transmission of monetary policy? *American Economic Review*, 90, 407-428.
- Rey, H. (2015). *Dilemma not trilemma: The global financial cycle and monetary policy independence*. National Bureau of Economic Research.



อิทธิพลของบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

วิรมล เวศสุนทรเทพ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร 10900

Email: viramol@hotmail.com

สวัสดี วรรณรัตน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร 10900

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ วิรมล เวศสุนทรเทพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร 10900

Email: viramol@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 19 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 23 กรกฎาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 25 พฤศจิกายน 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ และอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค **วิธีการวิจัย** ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเลือกตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามวัตถุประสงค์ และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสนับสนุน (CFA) และสมการโครงสร้าง (SEM) **ผลการวิจัย** ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ที่ 56.7% โดยตัวแปรที่ค่าอิทธิพล สูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ลักษณะด้านความสามารถ ลักษณะด้านความตื่นตัว และลักษณะด้านความแข็งแรง **สรุป** บุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีประโยชน์เชิงนโยบายสำหรับผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย และผู้ประกอบการในการวางแผนทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางการตลาดในธุรกิจอาหารสุขภาพ

คำสำคัญ: ตราสินค้า บุคลิกภาพของตราสินค้า การตั้งใจซื้ออาหารเพื่อสุขภาพ

The Influence of Brand Personality of Health Food on Consumers' Intention to Buy in Bangkok Metropolis

Viramol Vestsoonthontap
Kasetsart University, Bangkhen, Bangkok 10900
Email: viramol@hotmail.com
Sawat Wanarat
Kasetsart University, Bangkhen, Bangkok 10900

Correspondence concerning this article should be addressed to **Viramol Vestsoonthontap**,
Kasetsart University, Bangkhen, Bangkok 10900
Email: viramol@hotmail.com

Received date: April 19, 2020 Revised date: July 23, 2020 Accepted date: November 25, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: To study the brand personality characteristics of health food and their influence on consumers' intention to buy. **METHODS:** The study was a sample survey of 400 respondents selected by purposive sampling technique, and collecting data by using questionnaires. Confirmative Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were employed for analytical purposes. **RESULTS:** Personality attributes of health food brands influenced purchase intention of the consumers in Bangkok for 56.7%. The research also found that the top 3 influencing variables were ability trait, excitement trait, and strength trait respectively. **CONCLUSIONS:** Consumers' purchase intention was influenced by personality attributes of goods and services. The research results are useful for policy formulation for manufacturers, distributors and entrepreneurs for business planning, and marketing strategies, in health food business.

Keywords: Brand, brand personality, consumers' intention to buy

บทนำ

สินค้าในตลาดเกือบทุกชนิดมีการแข่งขันกันเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดและการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภค ส่วนมากจะคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการเลือกซื้อ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ราคา การบริการ หรือแม้กระทั่งด้านบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) ที่มีส่วนทำให้ผู้บริโภคเกิดความสนใจ จดจำ ชื่นชอบ และตัดสินใจซื้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ ซึ่งในปัจจุบันไม่มีตราสินค้าหรือแบรนด์ใดที่โดดเด่นชัดเจนและสร้างการจดจำให้กับผู้บริโภคได้ ดังนั้น สินค้าควรมีการกำหนดบุคลิกภาพของตราสินค้า ให้ชัดเจนว่าเป็นแบบไหน เพราะผู้บริโภคส่วนมากจะเลือกบุคลิกภาพของตราสินค้าที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริโภคยังพิจารณาเลือกสินค้าที่ดีมีคุณภาพสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อร่างกายและช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ ได้ คือมีดีทั้งในด้านตัวสินค้าและการให้บริการ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็น ทำให้ผู้ผลิต ผู้ประกอบการและนักการตลาด ต้องให้ความสำคัญและศึกษาอย่างละเอียด เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค กระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดความสนใจสินค้า ชื่นชอบ ยอมรับ และตัดสินใจซื้อ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพัน ทำให้ผู้บริโภคกลับมาซื้อซ้ำและใช้สินค้าอย่างต่อเนื่อง ในการสร้างตราสินค้าหรือสร้างแบรนด์นั้นจึงมีความสำคัญมาก ซึ่งหมายรวมไปถึง การสร้าง

บุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) ให้โดดเด่น ชัดเจน เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างการจดจำที่ง่ายขึ้นของผู้บริโภค (Mishra, 2011)

ด้วยเหตุนี้ การสร้างบุคลิกภาพให้ตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นทั้งนี้เพื่อให้ตราสินค้าหรือแบรนด์ สามารถสื่อสารกับผู้บริโภคได้ในรูปแบบของบุคลิกภาพของมนุษย์ที่ใกล้เคียงกับผู้บริโภคหรือกลุ่มลูกค้าเป้าหมายมากที่สุด (Aaker, 2009) ในบางครั้งการสร้างบุคลิกภาพของตราสินค้าอาจยังไม่สามารถทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อได้ในทันที แต่จะก่อให้เกิดการจดจำ (Recognition) รวมทั้งยังสามารถสร้างความชัดเจนในภาพลักษณ์ของตัวสินค้าได้ดีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ มงคลศิริ (2547) ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตราสินค้าไว้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาพลักษณ์ตราสินค้า ที่ทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมนั้น มีมิติและมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้ผลิตสินค้าหรือผู้ประกอบการในธุรกิจอาหารเพื่อสุขภาพ จึงควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับการสร้างลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ โดยกำหนดบุคลิกภาพของตราสินค้าให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคหรือกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจซื้อสินค้าในที่สุด (Aaker, 2009) และยิ่งช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดการรับรู้ตราสินค้า (Brand

perception) และการจดจำตราสินค้า (Brand recognition) ได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้สามารถเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันให้กับธุรกิจได้ในอนาคต

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพของตราสินค้าของ (Brand Personality) อาหารเพื่อสุขภาพ ว่าลักษณะใดที่โดดเด่นเป็นที่พอใจผู้บริโภค และมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค (Consumers' intention to buy) มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ
2. เพื่อศึกษาการตั้งใจซื้อ (Consumers' intention to buy) อาหารเพื่อสุขภาพของผู้บริโภค
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค

แนวความคิดและทฤษฎีของการวิจัย

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตราสินค้า

บุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงภาพลักษณ์ตราสินค้าในใจผู้บริโภค บุคลิกภาพของตราสินค้าที่โดดเด่นและชัดเจนนั้นจะทำให้ตราสินค้าง่ายต่อการถูกจดจำโดยผู้บริโภค (Mishra, 2011) บุคลิกภาพของตราสินค้าทำให้เกิดผลต่อ

ภาพลักษณ์คุณภาพของผลิตภัณฑ์และความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ผู้บริโภคยังให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพของผลิตภัณฑ์ไว้อีกด้วย (Tong and Li, 2013) นอกจากนี้ Ambler (1992) ยังเสนอว่าบุคลิกภาพของตราสินค้า จะช่วยเพิ่มคุณค่าและสร้างความมั่นใจในการซื้อสินค้า โดยเฉพาะกับสินค้าที่ไม่สามารถหาความแตกต่างในทางกายภาพและการใช้งาน (Me-too product)

Aaker (2009) ให้ความหมายของบุคลิกภาพของตราสินค้าว่า บุคลิกภาพของตราสินค้าเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ได้รับการพัฒนาจากบุคลิกภาพของมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับชั้นทางสังคม ตลอดจนลักษณะบุคลิกและอุปนิสัย เช่น เป็นคนจริงใจ อ่อนน้อมไหว เป็นต้น จากความหมายดังกล่าว บุคลิกภาพของตราสินค้า คือ การที่สินค้าถูกมองเสมือนว่ามีลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพเหมือนมนุษย์คนหนึ่ง ซึ่งบุคลิกภาพของตราสินค้าของอาหารเพื่อสุขภาพ จึงหมายถึงการที่ผู้บริโภคทราบว่าผู้ให้บริการผลิตภัณฑ์ดังกล่าว มีลักษณะนิสัย หรือบุคลิกภาพอย่างไรหากเปรียบเทียบกับมนุษย์ Aaker (2009) และได้อธิบายว่า บุคลิกภาพของตราสินค้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของเอกลักษณ์ (Identity structure) ส่วนการรับรู้ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของตราสินค้านั้นจะเกิดขึ้นได้จากการติดต่อสื่อสารผ่านทางประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริโภคมีต่อตราสินค้า

จากแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าว กล่าวได้ว่า บุคลิกภาพของตราสินค้าเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างตราสินค้า เอกลักษณ์ตราสินค้า และภาพลักษณ์ตราสินค้าที่แตกต่างจากคู่แข่ง ซึ่งการสร้างบุคลิกภาพของตราสินค้านั้นมีประโยชน์ต่อการสร้างตราสินค้าให้แข็งแรง และสามารถเพิ่มความเข้าใจต่อการรับรู้ของผู้บริโภค เป็นการสร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างให้กับตราสินค้า สามารถสร้างการจดจำที่ดี และความพอใจให้กับผู้บริโภคได้ ซึ่งบุคลิกภาพของตราสินค้าสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในอีกทางหนึ่ง ก็มีส่วนช่วยให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อสินค้าได้ง่ายขึ้น เนื่องจากบุคลิกภาพของตราสินค้าสามารถสะท้อนความเป็นตัวตนหรือบุคลิกภาพของผู้ใช้สินค้านั้น ๆ ได้ (นิลชู, 2554)

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค

สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการประกอบธุรกิจในปัจจุบัน คือ กลุ่มผู้บริโภค (Consumers) ทำให้นักการตลาดต้องเข้าใจในพฤติกรรมของผู้บริโภคให้มากขึ้น จึงต้องมีการศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ และทำการวิจัยในพฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อหาข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อกำหนดกิจกรรมทางการตลาดในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนการตลาด การบริหารจัดการทางด้านการตลาด ปรับปรุงกลยุทธ์ให้เป็นไปตาม

ความต้องการของผู้บริโภค ตลอดจนการประเมินผลและการควบคุมกิจกรรมทางการตลาด โดยสามารถสรุปลักษณะของผู้บริโภคได้ดังนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะซื้อ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจซื้อสินค้า

พฤติกรรมผู้บริโภคเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการประกอบธุรกิจในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกิจกรรมทางการตลาดในด้านต่าง ๆ Schiffman and Kanuk (1994) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer behavior) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งผู้บริโภคทำการค้นหา การซื้อ การใช้ การประเมินผล การใช้สอยผลิตภัณฑ์ และการบริการ ซึ่งคาดว่าจะสนองความต้องการของตน การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคเป็นการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริโภคในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งเงิน เวลา และกำลังแรงงานเพื่อบริโภคสินค้าและบริการต่าง ๆ อันประกอบด้วย ซื้ออะไร ทำไม่ถึงซื้อ ซื้อเมื่อไร อย่างไร ที่ไหน และบ่อยแค่ไหน

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจซื้อ

การตั้งใจซื้อ คือ การแสดงความรู้ความเข้าใจในการเตรียมพร้อมของบุคคลในการปฏิบัติพฤติกรรมที่กำหนด Ahmad (2010) กล่าวว่าความตั้งใจ คือ ความเต็มใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำ โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior) (Ajzen, 1991) ในการอธิบายเกี่ยวกับทัศนคติ

(Attitudes) การคล้อยตาม (Subjective norm) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ทั้งสามส่วนนี้ถูกใช้ในการอธิบายความตั้งใจโดยตรงและโดยอ้อมของผู้คนในหลาย ๆ กรณี

Zeithaml and Parasuraman (1990) กล่าวว่า ความตั้งใจซื้อเป็นการแสดงถึงการเลือกใช้สินค้าและบริการนั้น ๆ เป็นตัวเลือกแรกและกล่าวว่าความตั้งใจซื้อเป็นมิติหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีของลูกค้าโดยความจงรักภักดีประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ความตั้งใจซื้อ (Purchase intention) คือการที่ผู้บริโภคเลือกใช้สินค้าและบริการนั้น ๆ เป็นตัวเลือกแรก ซึ่งสิ่งนี้สามารถสะท้อนถึงพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคได้

2. พฤติกรรมการบอกต่อ (Word of mouth communication) คือการที่ผู้บริโภคพูดถึงแต่เรื่องที่ดีเกี่ยวกับสินค้าและบริการรวมถึงแนะนำและกระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความสนใจและมาใช้สินค้าและบริการนั้น ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ความจงรักภักดีของผู้บริโภค

3. ความอ่อนไหวต่อปัจจัยด้านราคา (Price sensitivity) คือการที่ผู้บริโภคไม่มีปัญหา เมื่อมีการขึ้นราคาสินค้าและบริการและ ผู้บริโภคยอมจ่ายเงินที่สูงกว่าที่อื่นหากสินค้าและบริการนั้นสามารถตอบสนองความพึงพอใจได้

4. พฤติกรรม การ ร้อง เรื ย น (Complaining behaviors) คือการที่ผู้บริโภค ร้องเรียนเมื่อเกิดปัญหา อาจจะร้องเรียนกับผู้ให้

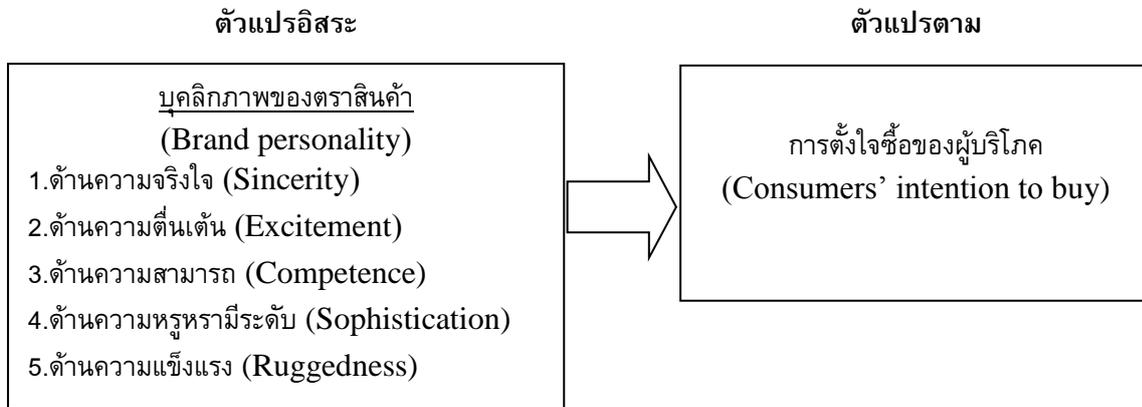
บริการ บอกต่อคนอื่น หรือส่งเรื่องไปยัง หนังสือพิมพ์ ส่วนนี้เป็นการวัดถึงการตอบสนอง ต่อปัญหาของผู้บริโภค

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อ

การตัดสินใจซื้อเป็นการตัดสินใจเลือก ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งพร้อมกับการ ดำเนินการ เพื่อให้ได้ทางเลือกนั้นด้วยวิธีการลักษณะต่าง ๆ การซื้อเป็นกระบวนการตัดสินใจซื้อ เนื่องจากเป็น ขั้นตอนที่ผู้บริโภคลงมือกระทำการซื้อ การซื้อ มี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การตั้งใจซื้อ และการ ลงมือซื้อซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้อิทธิพล ของสภาวะแวดล้อมและความแตกต่างในตัว ผู้บริโภค

กระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค (Consumer decision-marketing process) ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ด้านจิตวิทยา ด้าน วัฒนธรรมก่อนการตัดสินใจซื้อ ผู้บริโภคมี กระบวนการตัดสินใจซื้อ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การ รับรู้ปัญหาและตระหนักถึงความต้องการ (Need recognition) 2) การค้นหาข้อมูล (Search) 3) การประเมินผลทางเลือกต่างๆ (Evaluations of alternatives) 4) การตัดสินใจซื้อ (Purchase decision) และ 5) การประเมินผลหลังการซื้อ (Post purchase evaluation) ซึ่งมีอิทธิพลทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค และเพื่อสร้าง ความพึงพอใจในการเลือกซื้ออาหารเพื่อสุขภาพ และกลับมาซื้อซ้ำในครั้งต่อไป (เสวีรัตน์, 2558)

กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ ในเขต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ 400 ตัวอย่าง การเลือกตัวอย่างจะเลือกใช้ แบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ห้วิจัยเชิง สันนิษฐาน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) และ สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling, SEM)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารเพื่อสุขภาพ **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตราสินค้า **ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการตั้งใจซื้ออาหารเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคและ **ส่วนที่ 5** คำถามที่ให้แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ

สมมติฐานการวิจัย

H1a: บุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความจริงใจ (Sincerity) มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality)

H1b: บุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความตื่นเต้น (Excitement) มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality)

H1c: บุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความสามารถ (Competence) มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality)

H1d: บุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความหรูหรามีระดับ (Sophistication) มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality)

H1e: บุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความแข็งแรง (Ruggedness) มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality)

H2: บุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค (Consumers' intention to buy)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (The First Order CFA Model)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) กับตัวแปร

แฝง (Latent variable) ซึ่งทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 21 ตัวแปร กับตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปรของลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) มีผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติจากการตรวจสอบองค์ประกอบบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ

Construct		Standardized Regression Weight	Composite Reliability
Sincerity	องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความจริงใจ		0.793
S1	Honest ซื่อสัตย์ต่อลูกค้า	0.662	
S3	Wholesome ให้สิ่งดีมีประโยชน์	0.706	
S4	Cheerful ช่วยทำให้มีความสุข	0.721	
S5	Flexible ตอบสนองความต้องการ	<u>0.770</u>	
Excitement	องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความตื่นเต้น		0.809
E1	Daring ทำให้อยากทดลองเมื่อเห็น	0.698	
E2	Spirited มุ่งมั่นในการรักษาสุขภาพ	0.747	
E3	Imaginative สามารถจินตนาการได้ถึงความแข็งแรง	<u>0.784</u>	
E4	Up to Date มีความทันสมัย	0.559	
E5	Unique มีเอกลักษณ์ โดดเด่นไม่เหมือนใคร	0.570	
Competence	องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความสามารถ		0.854
C1	Reliable มีความน่าเชื่อถือ	0.739	
C2	Intelligent คุณฉลาดในการเลือก	0.742	
C3	Successful สื่อถึงความสำเร็จ	<u>0.789</u>	
C4	Competitive แข่งกับยี่ห้ออื่น ๆ ได้ (เหนือคู่แข่ง)	0.718	
C5	Technical มีเทคนิคเฉพาะตัว	0.686	
Sophistication	องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหรูหรา มีระดับ		0.914
SO1	Upper Class ดูมีคุณค่า มีระดับ	0.912	
SO2	Charming ดูมีเสน่ห์ น่าสนใจ	0.815	
SO3	Glamorous ดูดี หูหรา มีราคา	0.932	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Construct		Standardized Regression Weight	Composite Reliability
Ruggedness	องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความแข็งแรง		0.850
R1	Tough สื่อถึงความแข็งแรง	0.787	
R2	Outdoorsy สื่อถึงความท้าทาย ซอบลอง	<u>0.795</u>	
R3	Masculine สื่อถึงความเป็นผู้นำ	0.786	

จากตารางที่ 1 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized regression weight) ของตัวแปรทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เพราะมีค่ามากกว่า 0.6 และเมื่อพิจารณาค่า Composite Reliability, CR ของแต่ละตัวแปรหรือองค์ประกอบพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.793-0.914 จากการพิจารณาค่าสถิติทั้ง 5 รายการ สามารถสรุปได้ว่า ความจริงใจ (Sincerity) ความตื่นเต้น (Excitement) ความสามารถ (Competence) ความหรูหรา มีระดับ (Sophistication) และความแข็งแรง (Ruggedness) มีค่าความเชื่อถือได้ที่เหมาะสม (Hair et al., 2006)

พิจารณาการวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าตามน้ำหนักองค์ประกอบหรือค่าอิทธิพลที่มากที่สุดในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความจริงใจ (Sincerity) องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สามารถสื่อถึงการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ (Flexible) (S5) มีอิทธิพลอยู่ที่ 77% (0.770)

ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความตื่นเต้น (Excitement) องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สามารถสื่อถึงภาพลักษณ์ของความแข็งแรงได้ (Imaginative) (E3) มีอิทธิพลอยู่ที่ 78.4% (0.784)

ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความสามารถ (Competence) องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สามารถสื่อได้ถึงความสำเร็จ (Successful) (C3) มีอิทธิพลอยู่ที่ 78.9% (0.789)

ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความหรูหรา มีระดับ (Sophistication) (SO3) องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สามารถสื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดี มีราคา (Glamorous) มีอิทธิพลอยู่ที่ 93.2% (0.932)

ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าด้านความแข็งแรง (Ruggedness) องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สามารถสื่อถึงภาพลักษณ์ของความท้าทาย ซอบลอง (Outdoorsy) หรือ (R2) มีอิทธิพลอยู่ที่ 79.5%

ผลจากวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน H_{ia} - H_{ie} (ตารางที่ 2) พบอีกว่าลักษณะที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ เรียงตามลำดับอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) และความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ลักษณะทางด้านความสามารถ (Competence) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 95% รองลงมาคือ ลักษณะทางด้านความตื่นเต้น (Excitement) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 88.7% ตามมาด้วยลักษณะทางด้านความแข็งแรง (Ruggedness) มีค่าอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 80.2% รองลงมา คือลักษณะทางด้านความจริงใจ (Sincerity) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 73% และต่ำสุดด้วยคุณลักษณะด้านความหรูหรา มีระดับ (Sophistication) ที่มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 69.8%

ผลการทดสอบสมมติฐาน H_{ia} - H_{ie} นำเสนอในตารางที่ 2 ซึ่งทุกสมมติฐานมีนัยสำคัญที่ $p < 0.001$

ด้านพฤติกรรมการตั้งใจซื้อ (Consumer's intentions to buy) อาหารเพื่อสุขภาพของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยรวมทั้งหมด เรียงตามลำดับอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) และความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ตั้งใจจะกลับมาซื้อซ้ำ (IB3) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 79.5% รองลงมาคือ ตั้งใจจะซื้อเมื่อเห็นโฆษณาประชาสัมพันธ์ (IB1) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) อยู่ที่ 75.7% รองลงมาคือ ตั้งใจจะซื้อเพราะคุณภาพดีกว่า (IB2) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 73.2% และสุดท้ายด้วย ตั้งใจจะแนะนำผู้อื่นให้ซื้อ (IB4) มีอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) อยู่ที่ 66.9%

ผลการวิจัยอิทธิพลของบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ ต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค (Consumer's intentions to buy) ในเขตกรุงเทพมหานคร สมมติฐาน 2 (ตารางที่ 2) พบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ (Brand personality) ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค (Consumer's intentions to buy) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้งหมด มีค่าอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) อยู่ที่ 56.7% และมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$)

ตารางที่ 2 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	น้ำหนักองค์ประกอบ	P-Value	ผลการวิจัย
H1a : ลักษณะด้านความจริงใจ (Sincerity) มีอิทธิพลทางบวกต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ	0.730	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H1b : ลักษณะด้านความตื่นเต้น (Excitement) มีอิทธิพลทางบวกต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ	0.887	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H1c : คุณลักษณะด้านความสามารถ (Competence) มีอิทธิพลทางบวกต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ	0.950	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H1d : ลักษณะด้านความหรูหรา มีระดับ (Sophistication) มีอิทธิพลทางบวกต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ	0.698	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H1e : ลักษณะด้านความแข็งแรง (Ruggedness) มีอิทธิพลทางบวกต่อบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand personality) อาหารเพื่อสุขภาพ	0.802	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
H2 : ลักษณะทางบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ (Brand personality) มีอิทธิพลทางบวกต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค (Consumer's intention to buy) ในเขตกรุงเทพมหานคร	0.567	0.000	ยอมรับสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ เรียงตามลำดับอิทธิพลหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression weight) และความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ

อันดับ 1 ลักษณะด้านความสามารถ (Competence) และองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือสามารถสื่อได้ถึงความสำเร็จ (Successful) (C3)

อันดับ 2 ลักษณะด้านความตื่นเต้น (Excitement) และองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือสามารถสื่อถึงภาพลักษณ์ของความแข็งแรงได้ (Imaginative) (E3)

อันดับ 3 ลักษณะด้านความแข็งแรง (Ruggedness) และองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือสามารถสื่อถึงภาพลักษณ์ของความท้าทาย ซอบลอง (Outdoorsy) (R2) มีอิทธิพลอยู่ที่ 79.5%

อันดับ 4 ลักษณะด้านความจริงใจ (Sincerity) และองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สามารถสื่อถึงการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ (Flexible) (S5)

อันดับ 5 ลักษณะด้านความหรูหรา มีระดับ (Sophistication) องค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือสามารถสื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดี มีราคา (Glamorous) (SO3)

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Aaker (2009) ที่กล่าวว่าผู้บริโภคมักจะเลือกซื้อสินค้าตามบุคลิกภาพ รสนิยมและความชื่นชอบส่วนตัว เพราะบุคลิกภาพของตราสินค้าสามารถบ่งบอกรสนิยม ความเป็นตัวของตัวเองผ่านเอกลักษณ์ของตราสินค้าได้ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มาสามารถบอกได้ว่าบุคลิกภาพของตราสินค้าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ส่งผลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภคได้ สอดคล้องกับ โทมัสวณิช (2556) ที่กล่าวไว้ว่าเนื่องจากบุคลิกภาพของตราสินค้า คือลักษณะที่บ่งบอกความเป็นตราสินค้านั้น ผู้บริโภคจะให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของตราสินค้า อาจจะเพราะว่าบุคลิกภาพของตราสินค้าสามารถบ่งบอกถึงรสนิยม ความชื่นชอบ บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของผู้บริโภคได้ Kotler (2000) ได้กล่าวไว้ว่าตราสินค้า คือ สัญลักษณ์ ชื่อ คำ ที่ผ่านการออกแบบเพื่อที่จะแสดงออกว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นมีใครเป็นเจ้าของและมีความแตกต่างจากคู่แข่ง จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยัง

สอดคล้องกับแนวความคิดของ Tong and Li (2013) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของบุคลิกภาพคือตราสินค้าและอัตนัยวัฒนธรรมของผู้บริโภคในตลาดสินค้ากีฬาของจีน พบว่าบุคลิกภาพของตราสินค้ามีผลต่อการรับรู้คุณภาพสินค้า และความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคที่มีผลทั้งตราสินค้าภายในประเทศและต่างประเทศ โดยความตั้งใจซื้อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เสรีรัตน์ (2555) ที่กล่าวว่า การซื้อเป็นกระบวนการตัดสินใจซื้อ เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ผู้บริโภคลงมือกระทำการซื้อ การซื้อ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การตั้งใจซื้อ และการลงมือซื้อ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาวะแวดล้อม และความแตกต่างในตัวผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Romeo (2015) ที่ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพของตราสินค้าและความตั้งใจซื้อ พบว่า บุคลิกภาพทันสมัย/ราเริงบุคลิกภาพด้านความสำเร็จ บุคลิกภาพด้านความจริงใจ และบุคลิกภาพด้านความโก้หรูเป็นตัวแปรที่สำคัญของความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ซึ่งอาจส่งผลถึงการตัดสินใจซื้อสินค้าต่อไป

บุคลิกภาพของตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพ (Brand personality) ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค (Consumer's intentions to buy) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้งหมด มีค่าอิทธิพลหรือน้ำหนักองค์ประกอบ

(Regression weight) อยู่ที่ 56.7% และมีนัยสำคัญที่ $P < 0.001$

อิทธิพลของบุคลิกภาพของตราสินค้า (Brand Personality) อาหารเพื่อสุขภาพ ต่อการตั้งใจซื้อของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ลักษณะ เรียงตามลำดับความสำคัญหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบหรืออิทธิพล

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด 3 อันดับแรกคือ อันดับที่ 1 ลักษณะทางบุคลิกภาพด้านความสามารถ (Competence) โดยเน้นความสามารถที่สื่อได้ถึงการประสบความสำเร็จ (Successful) อันดับที่ 2 ลักษณะทางบุคลิกภาพด้านความตื่นเต้น (Excitement) โดยเน้นการสื่อถึงภาพลักษณ์ในจินตนาการ (Imaginative) และอันดับ 3 คือ ลักษณะทางบุคลิกภาพด้านความแข็งแรง (Ruggedness) โดยเน้นการสื่อถึงภาพลักษณ์ของความท้าทาย ซอบลอง (Outdoorsy) กล่าวคือเมื่อตราสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลิกภาพของตราสินค้าใน 3 ด้านนี้มากขึ้น ก็จะทำให้ผู้บริโภคเกิดการตั้งใจซื้อและตัดสินใจซื้อสินค้าอาหารเพื่อสุขภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. ควรออกแบบตราสินค้าเพื่อสุขภาพให้มีลักษณะด้านความสามารถที่สื่อถึงการประสบความสำเร็จ
2. ควรออกแบบตราสินค้าเพื่อสุขภาพให้มีลักษณะด้านความตื่นเต้นและจินตนาการ
3. ควรออกแบบตราสินค้าเพื่อสุขภาพให้มีลักษณะด้านความแข็งแรง ความท้าทาย และกิจกรรมนอกบ้าน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้กระจายไปตามภาคต่าง ๆ ของประเทศ การศึกษาในกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน จะทำให้ได้งานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลของการวิจัยนี้ ไปปรับใช้กับธุรกิจเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและได้รับผลประกอบการที่ดีเพิ่มมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ หรือเพิ่มตัวแปรในการศึกษาวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรด้านลักษณะประชากรเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ธุรกิจสามารถนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ ผลิตภัณฑ์และตราสินค้าได้ เพื่อเพิ่มและรักษากลุ่มผู้บริโภคให้กับธุรกิจมากขึ้น

References

- Aaker, D. A. (2009). *Beyond functional benefits*.
http://www.prophet.com/.../articles/Aaker_Beyond%20Functional%20Benefits.p
- Ahmad, S. Z. (2010). Supporting SMEs internationalization: Impact of government export assistance programmer on firms' export performance. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 9(1), 63-75.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Ambler, T. (1992). *Need-to-know-marketing*. Century Business.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6). Pearson Prentice Hall.
- Komolvanich, M. (2556). *Brand personality communication through perfume packaging*. [Unpublished master's thesis]. Chulalongkorn University.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management* (10th ed.). Prentice-Hall.
- Mishra, A. S. (2011). Validity of Jennifer Aaker's brand personality scale in India. *Romanian Journal of Marketing*, 6(2), 17-24.
- Mongkolsiri, S. (2547). *Brand management*. Higher Press.
- Nilchu, P. (2554). *Influence of the use of color on billboard on brand personality*. Chiang Mai University.
- Remero, M. (2015). An exploratory study on brand personality in Mexico. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 7(1), 286-292.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1994). *Consumer behavior* (5th ed.). Prentice-Hall.
- Sereerat, S. (2555). *Modern marketing management*. Se-Education Public Company Limited.
- Tong, X., & Li, C. (2013). Impact of brand personality and consumer ethnocentrism in China's sportswear market. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 25(3), 491-509.
- Zeithaml, B., & Parasuraman, A. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. Simon and Schuster.

การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษา ต่อศาลฎีกา

สุวิจักขณ์ พุนศรีเกษม

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: s0894444495@gmail.com

สุขสมัย สุทธิบัติ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

บุญมี พันธุ์ไทย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

สุเมธ รอยกุลเจริญ

สำนักงานศาลปกครองสูงสุด หมู่ที่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ สุวิจักขณ์ พุนศรีเกษม มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: s0894444495@gmail.com

วันที่รับบทความ: 19 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 2 ธันวาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 15 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา เปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะร่างกฎหมายรวมทั้งเพื่อประเมินร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา **วิธีการวิจัย** แบบผสมวิธี ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิจัยเอกสาร และเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 30 ราย ซึ่งเลือกโดยวิธีกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ **ผลการวิจัย** การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาคดีแพ่งในระบบการขออนุญาตไม่สามารถที่จะลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลฎีกาได้ การฎีกาในระบบใหม่ จะทำให้ปริมาณคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกามีจำนวนเพิ่มมากขึ้นความจำเป็น และเป็นการเพิ่มภาระให้กับศาลฎีกา เกิดความล่าช้าในการพิจารณาคดีหลายครั้ง ไม่สามารถพิจารณาพิพากษาคดีให้แล้วเสร็จไปในคราวเดียว **สรุป** แนวทางการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ การให้ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้พิพากษาที่เป็นองคมนตรี การเพิ่มอัตรากำลังผู้พิพากษาและการสร้างระบบสืบค้นคำพิพากษาชั้นศาลอุทธรณ์ เป็นต้น

คำสำคัญ: การฎีกา การคุ้มครองสิทธิ ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา

Development of Measures for the Protection of Civil Rights of Citizens to Petition the Supreme Court

Suwijak Phonsrikasem

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Email: s0894444495@gmail.com

Suksamai Suttibodee

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Boonmee Phan Thai

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Sumeth Roy Kulcharoen

The Administrative Court of Thailand, 120 Moo 3, Chaeng Wattana Rd., Laksi, Bangkok 10210

Correspondence concerning this article should be addressed to **Suwijak Phonsrikasem**, Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240
Email: s0894444495@gmail.com

Received date: April 19, 2020 Revised date: December 2, 2020 Accepted date: December 15, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: To study the issue of civil rights protection of the people to petition the Supreme Court, to compare Thailand with foreign countries in terms of civil rights protection, to recommend a draft of law as well as to assess the drafted law on the protection of civil rights of the people to petition the Supreme Court of the Appeal Court's verdicts. **METHODS:** Mixed Methods Research, qualitative by means of in-depth interviews and documentary approaches, and quantitative research using a questionnaire for 30 respondents selected by purposive sampling technique. **RESULTS:** It was found that the petition in civil cases in the requesting system could not actually reduce the number of cases that would go to the Supreme Court. Petitioning in the new system could lead to more cases to be considered by the Supreme Court unnecessarily. Additionally, it could increase the burden and delay in the Supreme Court to consider duplicate cases. Moreover, the Supreme Court would have the burden of several hearings without considering the cases to be completed in one step. **CONCLUSIONS:** Measures for the protection of civil rights include appointment of senior Supreme Court judges to be advisors to the jury in the Appeal Court, provision of more manpower in the court system, and the establishment of a retrieval system of Appeal Court's verdicts.

Keywords: Petition, civil rights protection, Appeal Court, Supreme Court

บทนำ

การฎีกาคำพิพากษิตามกฎหมายไทยในอดีตเป็นการฎีกาในระบบสิทธิ โดยเปิดโอกาสให้คู่ความในคดีใช้สิทธิฎีกาได้อย่างเต็มที่ เพื่อแสวงหาความยุติธรรมในระดับชั้นศาลที่สูงขึ้น และเป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในศาลชั้นต้นและศาลชั้นอุทธรณ์ ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ 27) พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 บัญญัติให้คดีที่ฟ้องตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป หากต้องการฎีกาคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์ให้กระทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา โดยให้ยื่นคำร้องพร้อมคำฟ้องฎีกาต่อศาลชั้นต้นที่มีคำพิพากษา หรือคำสั่งในคดีภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่อ่านคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์ และให้คดีแพ่งทุกคดียุติลงที่ศาลชั้นอุทธรณ์ หากคู่ความไม่พอใจคำพิพากษา ศาลชั้นอุทธรณ์จะต้องขออนุญาตฎีกาเท่านั้น หลังจากมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้วพบว่ายังมีปัญหาดังต่อไปนี้ คือ ปริมาณคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกาโดยเฉพาะการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกามีเป็นจำนวนมากเนื่องจากในระบบอนุญาตนั้น เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้คู่ความสามารถขออนุญาตฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ได้ทุกคดี โดยไม่มีข้อยกเว้น ทำให้คดีที่มีทุนทรัพย์น้อยไปจนถึงคดีที่มีทุนทรัพย์มาก หรือคู่ความที่มีเจตนาไม่

สุจริตต้องการหน่วงคดีให้ล่าช้า ต่างก็ยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา เพื่อประวิงคดีทุกคดี ซึ่งจะแตกต่างจากการฎีกาในระบบสิทธิที่จะมีข้อห้ามในการฎีกาไว้ชัดเจน โดยจะต้องเป็นคดีที่มีทุนทรัพย์ที่พิพาทกันในศาลฎีกาเกิน 200,000 บาท การฎีกาคดีแพ่งในระบบใหม่จึงเป็นการเพิ่มภาระงานเกิดการทำงานซ้ำซ้อนซึ่งไม่อาจช่วยแก้ไขปัญหาคดีล้นศาลหรือความล่าช้าในการพิจารณาคดีได้อย่างแท้จริง เพราะการฎีกาคดีแพ่งในระบบใหม่ผู้พิพากษาจะต้องพิจารณาคดีเดียวกันถึง 2 ครั้ง คือ (1) การพิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกา และ (2) การพิจารณาเนื้อหาฎีกา จึงทำให้ศาลฎีกาต้องใช้เวลาในการพิจารณาข้อเท็จจริงในคดีเดียวกันหลายครั้ง ต่างจากการฎีกาแบบระบบสิทธิ ซึ่งเป็นการพิจารณาคดีที่มีการฎีกาเพียงครั้งเดียว หากเป็นเช่นนี้ย่อมมีผลต่อการเพิ่มภาระงานให้กับศาลฎีกามากกว่าการลดงานให้ศาลฎีกา นอกจากนี้การฎีกาคดีแพ่งในปัจจุบันยังเป็นการลิดรอนสิทธิในการต่อสู้คดีของคู่ความ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่มีจำนวนทุนทรัพย์สูง หรือคดีที่มีปัญหาข้อแย้งซับซ้อน คู่ความมีความประสงค์ที่จะต่อสู้กันจนถึงศาลฎีกา แต่เมื่อนาระบบอนุญาตมาใช้คดีเหล่านี้อาจไม่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทุกคดีคู่ความที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาจึงไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการฎีกาในระบบอนุญาต และหากศาลไม่อนุญาตให้ฎีกา ย่อมทำให้คดีสิ้นสุดลงในศาลชั้นอุทธรณ์ทันที ยังมีปัญหาว่าศาลชั้นอุทธรณ์มีจำนวนถึง 11 ศาล จากทั่วประเทศ การตัดสินคดีที่มีปัญหาข้อเท็จจริง

และปัญหาข้อกฎหมายที่เหมือนกัน แต่การตัดสินคดีมีความแตกต่างกัน อาจมีคำพิพากษาในลักษณะคดีที่เหมือนกันถึง 11 คำพิพากษา 11 ศาล 11 ดุลพินิจ เพราะหากยังไม่ได้มีการพิมพ์เผยแพร่คำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ ทำให้ประชาชนต้องเสียโอกาสในการต่อสู้คดีแบบสองชั้นศาล เพราะไม่อาจทราบได้เลยว่า คำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ แต่ละแห่งมีคำพิพากษาคดีที่ไว้อย่างไรบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาเพื่อให้ประชาชนได้รับความเสมอภาคจากการบังคับใช้กฎหมายและเพื่อให้การพัฒนากฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกาของประเทศไทยกับของต่างประเทศ
3. เพื่อยกร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกา
4. เพื่อประเมินร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา เพื่อนำเอาแนวทางการคุ้มครองสิทธิของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกาของต่างประเทศ อันประกอบด้วย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและสาธารณรัฐฝรั่งเศสมาเปรียบเทียบให้เห็นส่วนเหมือนและส่วนที่แตกต่างกันในแต่ละประเด็นของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาของประเทศไทย และประเมินว่าสมควรจะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระบบการฎีกาหรือไม่ เพียงใด

2. ศึกษาหลักกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ ต่อศาลฎีกาของไทย อันได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ. 2558 กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขออนุญาตฎีกาของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ลักษณะการ

เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional study) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกันโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการแสวงหาองค์ความรู้โดยมีรายละเอียดของ การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะลึก (In-depth interview) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความชำนาญด้านกฎหมาย เช่น ผู้พิพากษาศาลยุติธรรม ทนายความ พนักงานอัยการ นักวิชาการ โดยใช้เป็นคำถามปลายเปิด

2. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ และข้อมูลเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งของไทยและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical research) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานอันได้แก่ ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมในระดับต่าง ๆ ทนายความ ประชาชนทั่วไปและนักกฎหมาย นักวิชาการด้านกฎหมายของประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับร่างกฎหมาย โดยใช้แบบสอบถาม Rating scale 5 ค่า จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้พิพากษาศาลยุติธรรม จำนวน 30 ตัวอย่าง ทนายความ จำนวน 30 ตัวอย่าง นักวิชาการและประชาชนทั่วไป จำนวน 30

กลุ่มตัวอย่าง โดยการสร้างแบบสอบถาม Rating scale 5 ค่า คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด ผลการทดสอบ IOC พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) แบบสอบถาม (pre-test) จำนวน 40 ชุด เพื่อทดสอบความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และทดสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม นำมาปรับปรุงให้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการศึกษา ก่อนทำการเก็บข้อมูลจริงทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยนำแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกา คำพิพากษาต่อศาลฎีกา มาทำการวิเคราะห์และการหาค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย (Reliability) โดยค่าต้องสูงกว่า 0.7 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแต่ละข้อคำถามสูงกว่า หรือเท่ากับ 0.3 หากไม่เป็นไปตามมาตรฐานต้องทำการปรับปรุงและแก้ไข หรือ ถูก ตัด ออก ก่อนที่แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูลทดลองใช้ (Pre-test) จำนวน 40 ชุด ($n = 40$) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่าน 0.3 ที่กำหนด คือค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .752 ถึง .877 และข้อคำถามทุกคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha

coefficient) .907 ผู้วิจัยไม่ต้องตัดข้อความใด ๆ ออกจากแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อทำการเก็บข้อมูลทั้งสองขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลดังกล่าว ดังนี้

1. การร่างกฎหมายเกี่ยวกับการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

2. การประเมินร่างพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความแพ่งโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายหรือที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง เป็นการจัดให้บุคคลในส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหา ปัญหาในข้อกฎหมาย รวมถึงการร่วมแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์เสนอแนะ ตรวจสอบและเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ตลอดจนนำเสนอแนวคิดในการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ตลอดจนรับฟังความเห็นอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

Singneti (2552) การที่บุคคลจะพึงกระทำได้ภายในขอบเขตของกฎหมาย กล่าวคือ สิทธิของบุคคลจะต้องมีกฎหมายรับรอง หรือยอมบังคับให้ ตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดได้บัญญัติให้การรับรอง

คุ้มครองแก่ปัจเจกบุคคลในอันกระทำการใด ๆ หรือไม่กระทำการใด ๆ ได้ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้อง ไม่ให้บุคคลใดแทรกแซงในการใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญของตน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำกรวิจัยมาประกอบการศึกษา ดังนี้

แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการอุทธรณ์ฎีกา

Khaiwichian (2521) การดำเนินคดีแพ่งนั้น จะเป็นเรื่องระหว่างเอกชนต่อเอกชน การดำเนินคดีแพ่งเป็นเรื่องของการโต้แย้งสิทธิ หรือการใช้สิทธิทางศาลซึ่งเอกชนเป็นผู้เสนอคดีของตนขึ้นมา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ในชั้นพิจารณาคดีของศาลนั้น คู่ความสามารถตกลงประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลต้องตัดสินตามที่คู่ความรับกันด้วยเจตนารมณ์ของกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ไม่ประสงค์ที่จะให้มีการพิพาทกันในคดีแพ่ง ถ้าหากมีโอกาสที่ศาลจะทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายมีทางรอมชอมกันได้ กฎหมายก็ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องกระทำ หลักในการดำเนินคดีแพ่ง จึงเป็นเรื่องของ “หลักความตกลง” ซึ่งถือว่าคู่ความ เป็นนายเหนือข้อเท็จจริง

ระบบสิทธิ (Appeal as rights) หมายถึง ระบบของการอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ที่

เปิดโอกาสให้คู่ความทบทวน คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา โดยถือว่าการฎีกาเป็นสิทธิของคู่ความ การห้ามอุทธรณ์จึงเป็นข้อยกเว้น แต่ในระบบสิทธินั้นจะมีเงื่อนไขของการฎีกาเอาไว้ คือเรื่องของทุนทรัพย์ที่ต้องห้ามในการฎีกา

ระบบอนุญาต (Appeal by leave) ระบบอุทธรณ์ หมายถึง ระบบฎีกาที่ต้องได้รับคำอนุญาต ที่ถือว่าการอุทธรณ์หรือฎีกานั้น เป็นสิ่งที่กฎหมายห้ามคู่ความสามารถอุทธรณ์ฎีกาได้ก็ต่อเมื่อพบบัญญัติขอกฎหมายวางข้อยกเว้นเอาไว้ให้เป็นบางกรณี โดยทั่วไปประเทศที่ใช้ระบบอนุญาต ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่ใช้ระบบ Common law ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อกันว่า เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้มีสิทธิที่ได้รับการขออนุญาตฎีกา โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องของทุนทรัพย์ เป็นสิ่งขวางกั้นในการฎีกา

แนวความคิดความศักดิ์สิทธิ์แห่งคำพิพากษา

แนวความคิดความศักดิ์สิทธิ์แห่งคำพิพากษา (Res judicata) เกิดจากข้อเท็จจริงที่ว่าข้อความในคำพิพากษาของศาลที่มีความศักดิ์สิทธิ์ และทุกข้อความที่ถูกบันทึกไว้เป็นคำพิพากษายอมรับฟังเป็นยุติ หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่ง คำพิพากษา คำพิพากษาน่าจะเป็นคำตัดสิน ข้อโต้เถียงที่ดีที่สุดและเป็นยุติได้ ทำให้เห็นว่าโดยหลักทั่วไป เมื่อศาลมีคำพิพากษาอย่างไรก็ควรจะยุติไม่ควรจะให้มีการฎีกาต่อไปอีก เว้นแต่เฉพาะกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดขึ้นจริง ๆ เท่านั้น เพื่อให้

ประชาชนเกิดจิตสำนึกเคารพต่อคำพิพากษาไม่ฎีกาอย่างไรเหตุผล หรืออาศัยการฎีกาเป็นการประวิงคดี เพื่อหน่วงเหนี่ยวการบังคับคดีให้ช้าลง จากแนวความคิดหลักความเป็นที่สุดแห่งคำพิพากษา

ระบบการฎีกาในคดีแพ่งของประเทศไทยและของต่างประเทศ

ระบบของประเทศไทย การขออนุญาตฎีกาคดีแพ่งในระบบใหม่ หากคู่ความไม่พอใจคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ก็สามารถยื่นคำร้องขออนุญาตฎีการวมคำฟ้องฎีกาต่อศาลชั้นต้นที่มีคำพิพากษาภายในหนึ่งเดือน นับแต่วันที่ศาลชั้นต้นอ่านคำพิพากษา ศาลชั้นต้นจะส่งคำร้องพร้อมฎีกาไปยังศาลฎีกา เพื่อให้ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าจะรับฎีกาไว้พิจารณาหรือไม่ ในการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาคู่ความทุกคดีที่ไม่พอใจคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์สามารถยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาได้ทุกคดีโดยไม่จำกัดสิทธิในการฎีกาในเรื่องทุนทรัพย์ เหมือนกับระบบสิทธิ การยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา จะต้องได้รับการพิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกา จากองค์คณะผู้พิพากษาศาลฎีกาเสียก่อนว่าคดีดังกล่าวสมควรที่ศาลฎีกาจะรับไว้พิจารณาหรือไม่ โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้ฎีกา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 249 หากศาลไม่รับคดีไว้พิจารณาให้ถือว่าคดีสิ้นสุดลงที่ศาลชั้นอุทธรณ์ทันที อันเป็นการพิจารณาคดีแบบสองชั้นศาล

ระบบของประเทศญี่ปุ่น เมื่อคู่ความที่แพ้คดีในศาลชั้นอุทธรณ์ และไม่พอใจคำ



พิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ อาจยื่นฎีกาต่อศาลชั้นที่สูงกว่าที่อยู่ในเขตอำนาจศาล เพื่อให้พิจารณาพิพากษาคดีได้ โดยการฎีกาคำพิพากษาของศาลสูงจะต้องยื่นฎีกาต่อศาลสูง การฎีกาคำพิพากษาของศาลจังหวัด ให้ยื่นต่อศาลสูงที่มีเขตอำนาจในการพิจารณา โดยการยื่นคำพิพากษา ศาลสูงมีอำนาจใช้ดุลพินิจรับหรือเลือกคดีขึ้นมาพิจารณาได้ แต่จะเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญ และการตีความของกฎหมายต่าง ๆ โดยศาลมีเกณฑ์เลือกรับคดีดังต่อไปนี้ คดีที่กฎหมายกำหนดให้ศาลสูงสุด มีอำนาจรับคดีที่จะฎีกาคำพิพากษาของศาลล่าง คือคดีฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ คดีอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ แต่มีการโอนคดีมายังศาลสูงสุดด้วยเหตุพิเศษ คดีอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลจังหวัด หรือครอบครัวโดยตรงต่อศาลสูง คดีฎีกาคำพิพากษาคดีแพ่งของศาลชั้นอุทธรณ์ในฐานะที่เป็นศาลพิจารณาในศาลสุดท้าย

ระบบของประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อคู่ความนำความขึ้นสู่ศาลสูงสุดของสหรัฐอเมริกา ศาลสูงสุดมีอำนาจจัดการคดีดังต่อไปนี้ การปฏิเสธไม่รับคดีเพื่อพิจารณาเลย ซึ่งเป็นวิธีที่ศาลสหรัฐใช้เป็นส่วนใหญ่ หรือศาลสูงสุดรับคดีอย่างเต็มรูปแบบ วิธีนี้ศาลจะรับฟังคำแถลงด้วยวาจาของคู่ความคดีขึ้นสู่ศาลสูงมี 2 กรณี คือคดีที่กฎหมายกำหนดให้ฎีกาไปสู่ศาลสูงได้ และคดีที่อาจเลือกรับเพื่อใช้ดุลพินิจในการเลือกรับคดี คดีดังกล่าวขึ้นสู่ศาลด้วยการที่คู่ความยื่นคำร้องที่

เรียกว่า การขอหมาย Certiorari กล่าวคือ คู่ความต้องการให้ศาลฎีกาพิจารณาพิพากษาคดีของตน (Lawrence, 1985).

ระบบของสหราชอาณาจักร การอุทธรณ์ ฎีกาในประเทศอังกฤษนั้น จะแยกการพิจารณาว่าอุทธรณ์ หรือฎีกา จากศาลใดไปสู่ศาลใด เพื่อให้ทราบถึงสิทธิในการอุทธรณ์ ฎีกา เนื่องจากกฎหมายประเทศอังกฤษ จำกัดสิทธิในการอุทธรณ์ไว้มาก หากการอุทธรณ์ของกฎหมายประเทศอังกฤษ ไม่มีเหตุผลเพียงพออาจถูกศาลลงโทษหนักกว่าที่ศาลชั้นต้นพิพากษามากก็ได้ และในการอุทธรณ์ของศาลประเทศอังกฤษจะมีค่าธรรมเนียมในการอุทธรณ์ค่อนข้างสูง จึงเป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนอังกฤษเป็นอันมาก เพราะเป็นระบบอนุญาต และต้องเสียค่าธรรมเนียมและค่าทนายความสูงมาก จึงมีฎีกามาที่ศาลฎีกาเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาข้อกฎหมาย ซึ่งคดีส่วนใหญ่จึงสิ้นสุดที่ศาลชั้นต้น (Michalik, 1999)

ระบบของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี การฎีกาคำพิพากษา (Appeal on point of law) การจำกัดคดีในชั้นฎีกา คู่ความสามารถฎีกา เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายได้เท่านั้น ในกรณีที่ศาลสูงมลรัฐ ทำหน้าที่เป็นศาลสูง หรือศาลฎีกา มีหน้าที่รับพิจารณาคดีในปัญหาข้อกฎหมายที่ศาลแขวงอุทธรณ์ไปยังศาลจังหวัด โดยศาลจังหวัดทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์ โดยในการฎีกานั้นคู่ความจะต้องยื่นฎีกาภายในระยะเวลา 1 เดือน นับแต่วันที่ได้มีการอ่านคำพิพากษาหรืออย่างช้าที่สุดไม่เกิน 5 เดือน นับ

แต่วันที่ได้มีการประกาศคำพิพากษา กรณีที่ไม่ได้มีการอ่านคำพิพากษา หากคู่ความไม่พอใจคำพิพากษาจากการอุทธรณ์ในครั้งแรก ก็สามารถอุทธรณ์ในครั้งที่สองได้โดยการ Revision หรือการฎีกา ไปยังศาลสูงสุดสหพันธรัฐ ระบบของประเทศฝรั่งเศส การฎีกาของศาลประเทศฝรั่งเศส จะทำหน้าที่ควบคุมการตีความบทบัญญัติของกฎหมายให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในกรณีที่ศาลฎีกาเห็นว่าคำพิพากษาศาลที่ยื่นฎีกาถูกต้องตามกฎหมายแล้วศาลฎีกาจะมีคำสั่งยกฎีกาเรื่องนั้นและถือว่าคดีถึงที่สุดในชั้นศาลฎีกา กรณีที่ศาลฎีกาเห็นว่าคำพิพากษาของศาลล่างที่ยื่นฎีกานั้น หากศาลล่างปรับใช้ ข้อกฎหมายไม่ถูกต้องศาลฎีกาจะมีคำวินิจฉัย ยก คำพิพากษาของศาลล่างที่ขัดต่อบทกฎหมายอย่างชัดเจน พร้อมระบุเหตุผลของคำวินิจฉัย แล้วโอนคดีไปให้ศาลล่าง หรือศาลอื่นในระดับเดียวกันที่ไม่ใช่ศาลที่พิจารณาพิพากษาคดีเรื่องนั้นมาก่อน ให้ทำการพิจารณาพิพากษาคดีเรื่องนั้นใหม่ แต่ถ้าหากศาลล่างใหม่ ไม่วินิจฉัยไปตามแนวทางการตีความตามกรอบคำวินิจฉัยของศาลฎีกา หากคู่ความฝ่ายที่ไม่พอใจคำพิพากษาก็สามารถฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกาได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นการวินิจฉัยของศาลฎีกาครั้งที่ 2 เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและการฎีกาครั้งที่ 2 นี้ จะกระทำโดยที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาในศาลฎีกาทั้งหมด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นเรื่องการพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา จากการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนระบบการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา มีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่ศาลฎีกา และลดปริมาณคดีที่ค้างอยู่ในศาลฎีกา ให้ลดน้อยลง แต่การแก้กฎหมายดังกล่าวยังถือว่าจำกัดสิทธิของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา เพราะประชาชนที่ยังคงเคลือบแคลงสงสัยต่อคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ และยังมีความมุ่งหมายที่จะได้รับการพิจารณาฎีกาอีกครั้งหนึ่ง จะต้องยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลฎีกาเท่านั้น โดยจะต้องยื่นคำร้องพร้อมคำฟ้องฎีกาต่อศาลชั้นต้น และศาลชั้นต้นจะเป็นผู้ส่งคำร้องขออนุญาตฎีกาพร้อมคำฟ้องฎีกาให้ศาลฎีกาเป็นผู้พิจารณา ซึ่งศาลฎีกาจะมีองค์คณะในการพิจารณาฎีกาที่ประชาชนยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา เรียกว่าแผนกคดีคำสั่งคำร้องและ ขออนุญาตฎีกาในศาลฎีกา เป็นผู้พิจารณาว่าคำร้องขออนุญาตฎีกาของประชาชนที่ยื่นมานั้น สมควรที่ศาลฎีกาจะรับคดีนี้ไว้พิจารณาหรือไม่ หากศาลฎีการับคดีไว้พิจารณา ก็จะส่งต่อให้กับองค์คณะที่ทำหน้าที่พิจารณาเนื้อหาของคำฟ้องฎีกา ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการพิจารณาคดีในเรื่องเดียวกันครั้งที่สองอันเป็นการพิจารณาคดีที่ซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการพิพากษาคดี และยิ่งไป



กว่านั้นในมาตรา 251 ยังให้อำนาจศาลฎีกาในการพิจารณาคดีว่า ศาลฎีกาจะทำคำพิพากษาเองหรือไม่ก็ได้ หากศาลฎีกาพิจารณาคดีของประชาชนแล้วเห็นว่า ศาลชั้นอุทธรณ์ตัดสินคดีไม่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ก็จะทำกรอคำพิพากษานั้นแล้ววางกรอคำวินิจฉัยของศาลฎีกา แล้วมีคำสั่งให้ศาลชั้นอุทธรณ์ หรือศาลชั้นต้น ตัดสินคดีใหม่ภายใต้กรอคำวินิจฉัยของศาลฎีกา เป็นการกรอคำพิพากษาแล้วย้อนสำนวนให้ศาลที่ตัดสินคดีผิดพลาดทำการตัดสินคดีใหม่ให้ถูกต้อง การบัญญัติกฎหมายในลักษณะนี้ จึงทำให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องย้อนสำนวนไปมา ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีนั้นมีมากกว่าสามชั้นศาล อีกทั้งหากศาลฎีกามีคำสั่งให้ย้อนสำนวนแล้วพิพากษาคดีใหม่ พิพากษาคดีมาเช่นไร ความอีกฝ่ายยังสามารถขออนุญาตฎีกาได้อีกครั้งซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการพิจารณาคดีศาลที่ห้า ยิ่งทำให้คดีเกิดความล่าช้ามากยิ่งขึ้น และไม่เป็นธรรมกับประชาชน ซึ่งต่างก็คาดหวังในคำพิพากษาของศาลฎีกา อันเป็นศาลสถิตยุติธรรมสูงสุดของไทยที่จะให้ความเป็นธรรมและเป็นผู้ชี้ขาดในปัญหาข้อกฎหมาย

หากศาลฎีกาไม่รับคดีไว้พิจารณา ก็จะทำให้คดีสิ้นสุดลงที่ศาลชั้นอุทธรณ์ทันที อันเป็นการพิจารณาคดีแบบสองชั้นศาล ซึ่งการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว ถือเป็นกีดขวางสิทธิของประชาชนในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังนั้น การยกฐานะของศาลชั้นอุทธรณ์ให้มีสถานะเปรียบเสมือนเป็นศาลสูง จึงต้องสร้าง

ความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ว่าการตัดสินคดีของศาลชั้นอุทธรณ์มีมาตรฐานเทียบเท่ากับศาลฎีกา การพัฒนารูปแบบการพิจารณาพิพากษาคดีตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในศาลชั้นอุทธรณ์และศาลชั้นต้น เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการพิพากษาคดีของศาลชั้นต้นและศาลชั้นอุทธรณ์ ว่าการพิจารณาคดีเพียงสองชั้นศาลก็สามารถอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง แต่จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันมีคดีที่ขออนุญาตฎีกาต่อศาลชั้นต้นเป็นจำนวนมาก จากสถิติคดีที่ยื่นขออนุญาตฎีกาต่อศาลฎีกาในคดีแพ่ง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน- ธันวาคม พ.ศ. 2558 คดีที่ยื่นฎีกา (รับใหม่) 2,097 คดี คดีไม่อนุญาตให้ยื่นฎีกา 18 คดี ส่งให้ศาลฎีกา 520 คดี คดียังค้างไปยังศาลฎีกา 1,559 คดี ในปี พ.ศ. 2559 คดีที่ค้างจาก ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 1,559 คดี คดีที่ยื่นฎีกา (รับใหม่) 2,973 คดี คดีไม่อนุญาตให้ยื่นฎีกา 113 คดี ส่งให้ศาลฎีกา 3,179 คดี คดียังค้างไปยังศาลฎีกา 1,240 คดี ในปี พ.ศ. 2560 คดีที่ค้างจาก ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 1,240 คดี คดีที่ยื่นฎีกา (รับใหม่) 3,226 คดี คดีไม่อนุญาตให้ยื่นฎีกา 170 คดี ส่งให้ศาลฎีกา 1,191 คดี คดียังค้างไปยังศาลฎีกา 1,191 คดี ในปี พ.ศ. 2561 คดีที่ค้างจาก ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 1,191 คดี คดีที่ยื่นฎีกา (รับใหม่) 1,183 คดี คดีไม่อนุญาตให้ยื่นฎีกา 42 คดี ส่งให้ศาลฎีกา 1,184 คดี คดียังค้างไปยังศาลฎีกา 1,184 คดี จากสถิติการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา ประชาชนยังมีความ

มุ่งหมายที่จะได้รับการพิจารณาคดีจากศาลฎีกาในบางเรื่อง จึงยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา เพื่อให้ศาลฎีกาพิจารณาคดีอนุญาตให้ฎีกา หากพิจารณาสถิติคดีย้อนหลังก่อนที่จะมีการแก้ไขกฎหมาย ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 จนถึงปลายปี พ.ศ. 2558 พบว่าปริมาณคดีแพ่งนั้นลดลงอย่างต่อเนื่องกว่า 300 คดีต่อปี โดยไม่ได้เกิดจากแก้ไขกฎหมายแต่อย่างใด แต่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมเองที่เสียสละเวลา มาทำงานในวันหยุด หรือทำงานเกินเวลาของผู้พิพากษา เพื่อต้องการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน จากปริมาณคดีที่ลดลงก่อนแก้ไขกฎหมายเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณคดีและอัตรากำลังผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิพากษาคดีความไม่สมดุลกัน หากมีการเพิ่มอัตรากำลัง ผู้พิพากษาให้สมดุลกับคดีก็จะช่วยลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่ศาลฎีกาได้มากกว่านี้ และสามารถแก้ไขปริมาณคดีที่ค้างอยู่ในศาลฎีกาได้ แต่หลังแก้ไขกฎหมาย ปริมาณคดีแพ่งค้างมาจากปลาย ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 1,559 คดีในปี พ.ศ. 2559-2560 กลับมีปริมาณคดีแพ่งลดลงเพียง 89 คดี และคดีค้างอยู่ในศาลฎีกาหลังจากแก้ไขกฎหมายลดเพียงเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนที่จะมีการแก้ไขกฎหมายนั้นประมาณคดีที่ค้างลดลงมากอย่างต่อเนื่อง เหลือคดีที่ค้างอยู่ในศาลฎีกาเพียง 2,085 คดี แต่เมื่อแก้ไขกฎหมายมาแล้ว กลับมีคดีค้างเพิ่มขึ้น ในปี พ.ศ. 2559 มีคดีค้าง 2,091 คดี ปี พ.ศ. 2560 มีคดีค้าง 2,404 คดี ผู้วิจัยเห็นว่าจาก

สถิติคดีดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า การแก้ไขกฎหมาย ไม่สามารถลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลฎีกาได้ และไม่สามารถลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่ศาลฎีกาได้แต่อย่างใด คดียังคงค้างอยู่ในศาลฎีกา และยังคงค้างอยู่ในศาลชั้นต้น เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การแก้กฎหมายนอกจากจะไม่สามารถแก้ไขคดีปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นสู่ศาลฎีกาและคดีที่ค้างอยู่ในศาลฎีกาได้แล้ว ยังเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับศาลฎีกาที่ต้องทำงานซ้ำซ้อน เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับศาลชั้นต้น ที่ต้องแบกภาระคดีที่ค้างส่งไปยังศาลฎีกาอยู่ในศาลชั้นต้น และยังเป็น การเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับประชาชนที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างทนายความเขียนคำร้องขออนุญาตฎีกา พร้อมคำฟ้องฎีกา โดยไม่อาจทราบได้เลยว่าคำร้องขออนุญาตฎีกาที่ยื่นไปนั้น ศาลฎีกาจะรับคดีไว้พิจารณาหรือไม่ และจากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าปัจจุบันศาลชั้นอุทธรณ์ยังไม่มีแนวคำพิพากษาออกพิมพ์เผยแพร่หรือจัดให้มีระบบสืบค้นคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์สำหรับประชาชน ที่ต้องการสืบค้นคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการต่อสู้คดี ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับร่างกฎหมาย เห็นว่าการฎีกาในระบบสิทธิยังไม่สามารถไ้ระบบอนุญาตยังไม่สามารถคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ จากการศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศที่มีระบบฎีกาแบบระบบอนุญาต การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา จะพิจารณาเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น โดยจะไม่รับพิจารณาปัญหาข้อเท็จจริง ศาลสูงจะทำหน้าที่ในการควบคุมการบังคับใช้กฎหมายให้ถูกต้อง เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการตีความของกฎหมาย ดังนั้น การพิจารณาคดีแพ่งในระบบอนุญาตของต่างประเทศ จึงได้รับการยอมรับจากประชาชนมากกว่า แม้บางประเทศจะมีการจำกัดสิทธิประชาชนค่อนข้างมาก แต่ประชาชนต่างก็ยอมรับคำตัดสินของศาล สืบเนื่องมาจากมาตรฐานในการพิจารณาคดีของศาลชั้นต้น และศาลชั้นอุทธรณ์ของต่างประเทศ และประชาชนต่างก็ยอมรับในการตัดสินคดี

จากการศึกษาพบว่า ในแต่ละปีมีคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลยุติธรรมจำนวนมาก ผู้วิจัยเห็นว่าประเทศไทยจึงไม่อาจนำวิธีพิจารณาความแพ่งแบบระบบอนุญาตมาปรับใช้ได้ทั้งหมด เพราะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ศาลชั้นต้น การพิจารณาแบบสามชั้นศาลจึงเหมาะสมกับประเทศไทยมากที่สุด แม้จะมีความล่าช้า แต่ถ้าความล่าช้านั้นทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการแสวงหาความยุติธรรม การพัฒนาระบบการพิจารณา

คดีแบบสามชั้นศาลตามแบบฉบับของไทย จึงจะมีความสำคัญมากกว่า โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลชั้นต้นและศาลชั้นอุทธรณ์ ให้มีมาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดี ที่สูงขึ้นเทียบเท่าศาลฎีกาโดยการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับประชาชนว่าการพิจารณาพิพากษาคดีจากศาลชั้นต้นนั้นมีมาตรฐานเสมือนหนึ่งเป็นการพิจารณาจากศาลฎีกา ดังนั้น เมื่อต้องการสร้างมาตรฐานการพิจารณาคดีของศาลชั้นต้น ก็ควรนำผู้พิพากษาอาวุโสมาทำหน้าที่ในศาลชั้นต้น เพื่อสร้างศาลชั้นต้นให้มีความน่าเชื่อถือ มีกองตรวจสอบคุณภาพคำพิพากษาโดยผู้พิพากษาอาวุโส หรือให้ผู้พิพากษาอาวุโส เป็นองค์คณะในการพิจารณาคดีร่วมกับผู้พิพากษาใหม่ โดยให้ทุกสำนวนผู้พิพากษาอาวุโส มีอำนาจเป็นเจ้าของสำนวนเพื่อควบคุมการทำหน้าที่ของผู้พิพากษาใหม่ และฝึกฝนบ่มเพาะประสบการณ์ของผู้พิพากษาใหม่มีความละเอียดรอบคอบ รู้เทคนิคการต่อสู้คดีของตัวความ และคอยควบคุมสติ อารมณ์ของผู้พิพากษาเพื่อให้ประชาชนมีความรู้สึกว่าได้รับการพิจารณาคดีโดยผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลชั้นต้นก็เปรียบเสมือนได้รับ การพิจารณาจากศาลฎีกา

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งของประชาชนในการฎีกาคำพิพากษาต่อศาลฎีกา

ประเด็นข้อกฎหมาย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาในระบบอนุญาต ไม่สามารถลดปริมาณคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกาได้ และมีแนวโน้มปริมาณคดีจะเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะขั้นตอนการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา	4.77	.520	เห็นด้วยมากที่สุด
2. การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา เป็นการเพิ่มภาระงานให้หนักขึ้นจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนให้กับผู้พิพากษาศาลฎีกาในการพิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกา และเนื้อหาคำฟ้องฎีกาซึ่งจะทำให้การพิจารณาคดีเกิดความล่าช้า	4.74	.464	เห็นด้วยมากที่สุด
3. การพัฒนาระบบขออนุญาตคดีแพ่งในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา เดิมที่การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา (ระบบสิทธิ) จะต้องมีการทบทวนพิพากษาในชั้นฎีกาสองแสนบาท เมื่อได้ประกาศใช้ระบบฎีกาใหม่ ทำให้คู่ความต่างขออนุญาตฎีกาเพิ่มมากขึ้น เพราะไม่ได้จำกัดสิทธิในการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาไว้ ทำให้คู่ความที่ไม่พอใจคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์สามารถยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ทุกคดี จึงอาจทำให้คดีระหว่างการพิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกาเกิดความล่าช้า และทำให้คดีล้นศาลฎีกา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการฎีกาใหม่ จึงควรกำหนดสิทธิในการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา ดังนี้คดีที่มีทุนทรัพย์ไม่ถึงสองแสนบาทให้ยุติลงที่ศาลชั้นอุทธรณ์ทันทีที่ไม่สามารถขออนุญาตฎีกาได้อีก	4.74	.464	เห็นด้วยมากที่สุด
4. การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาในระบบฎีกาคดีแพ่งที่ใช้ในปัจจุบัน ยังมีคู่ความอีกเป็นจำนวนมาก เห็นว่าเป็นการลิดรอนสิทธิและเสรีภาพในการต่อสู้คดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่มีจำนวนทุนทรัพย์สูง ๆ หรือคดีที่มีปัญหาค่อนข้างซับซ้อนคู่ ความมีความประสงค์ที่จะต่อสู้กันจนถึงศาลฎีกาทุกคดี ทั้งนี้หากนาระบบฎีกาในคดีแพ่งปัจจุบันมาใช้ คดีเหล่านี้อาจไม่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทุกคดีทำให้คู่ความที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาต่างก็รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบการฎีกาในคดีแพ่งปัจจุบัน	4.79	.462	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นข้อกฎหมาย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
5. การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา(ระบบสิทธิ) ได้มีการจำกัดสิทธิในการฎีกาโดยกำหนดทุนทรัพย์พิพาทกันในชั้นฎีกาสองแสนบาท เมื่อได้ประกาศใช้ระบบฎีกาคดีแพ่งใหม่ ทำให้คู่ความต่างยื่นคำร้องขออุทธรณ์ฎีกาเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากระบบดังกล่าวไม่มีการจำกัดสิทธิในการยื่นคำร้องขออุทธรณ์ฎีกาไว้ทำให้คู่ความทุกคดีที่ไม่พอใจคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์สามารถยื่นคำร้องขออุทธรณ์ฎีกาได้ทุกคดีโดยไม่ทราบว่คดีที่คู่ความยื่นคำร้องขออุทธรณ์ฎีกา ศาลฎีกาจะรับคดีไว้พิจารณาหรือไม่ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการฎีกาคดีแพ่งใหม่ จึงเห็นควรกำหนดสิทธิในการขออุทธรณ์ฎีกา ดังนี้คดีที่มีทุนทรัพย์พิพาทกันในชั้นฎีกาตั้งแต่สองแสนบาทแต่ไม่ถึงยี่สิบล้าน การฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลฎีกาเท่านั้น	4.73	.515	เห็นด้วยมากที่สุด
6. การฎีกาคดีแพ่งในปัจจุบัน (ระบบขออุทธรณ์) คู่ความที่ไม่พอใจคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์สามารถยื่นคำร้องขออุทธรณ์ฎีกาได้ทุกคดี ทำให้คดีที่มีทุนทรัพย์สูง ๆ และมีความซับซ้อนศาลฎีกาอาจจะไม่รับคดีเหล่านี้ไว้พิจารณาเพื่อเป็นการพัฒนาระบบขออุทธรณ์และให้ประชาชนได้รับโอกาสในการพิจารณาคดีโดยศาลฎีกา จึงควรกำหนดจำนวนทุนทรัพย์ที่พิพาทกันในชั้นฎีกา ดังนี้คดีที่มีทุนทรัพย์เกินยี่สิบล้านขึ้นไปให้เป็นสิทธิคู่ความในการฎีกาคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้โดยไม่ต้องขออุทธรณ์ฎีกา	4.80	.429	เห็นด้วยมากที่สุด
7. การฎีกาคดีแพ่งในปัจจุบัน (ระบบขออุทธรณ์) หากศาลฎีกาไม่รับคดีไว้พิจารณาให้ถือว่าคดีสิ้นสุดลงที่ศาลชั้นอุทธรณ์ทันที แต่คำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคแต่ละภาค มิได้เผยแพร่ ทำให้คู่ความเสียโอกาสในการวางแผนต่อสู้คดีในระบบสองชั้นศาลเพราะไม่มีโอกาสทราบคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคแต่ละภาค ตัดสินคดีที่มีข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เหมือนกันไว้อย่างไร เพื่อเป็นการพัฒนาระบบฎีกาใหม่จึงควรให้ศาลชั้นอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคแต่ละภาค เผยแพร่คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ในระบบสืบค้นคำพิพากษาศาลอุทธรณ์	4.74	.464	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นข้อกฎหมาย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
8. ระบบอนุญาตให้ปฏิภาณในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อวิชาชีพ ทนายความในการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อช่วยเหลือ ลูกความในการต่อสู้คดี ซึ่งในการวางแผนการต่อสู้คดีของ ทนายความ เดิมที่จะต้องมีการเตรียมคดีเพื่อให้มีการต่อสู้คดีให้ถึง 3 ศาล แต่เมื่อประกาศใช้ระบบปฏิภาณคดีแพ่งใหม่ให้คดีสิ้นสุดลงที่ ศาลชั้นอุทธรณ์เป็นการพิจารณาคดีเพียงสองชั้นศาล ทำให้คู่ความ ขาดโอกาสได้รับการพิจารณาอย่างศาลฎีกา ซึ่งมาตรฐานในการ ตัดสินคดีของศาลฎีกาเป็นที่ยอมรับกับประชาชน	4.79	.462	เห็นด้วย มากที่สุด

การยกร่างกฎหมาย

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบการปฏิภาณของประเทศไทยกับของต่างประเทศ พบว่าประเทศที่ใช้ระบบการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีแบบระบบอนุญาต เพื่อลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลฎีกา โดยให้ศาลฎีกาเป็นผู้กั้นกรองคดีหรือเป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการเลือกรับคดี ซึ่งประเทศที่ใช้ระบบอนุญาตเป็นหลัก คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศอังกฤษ ประเทศเยอรมัน ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อศาลล่างตัดสินคดีแล้วก็จะไม่เข้ามายุ่งกับคดีอีก ศาลสูงจะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจว่าศาลล่างตัดสินถูกต้องหรือไม่ การใช้ดุลพินิจของศาลสูงจึงเป็นการตรวจสอบการพิพากษาคดีของศาลล่าง ดังนั้นศาลสูงในระบบอนุญาตจะพิจารณาในปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น ไม่สามารถขออนุญาตฎีกาในปัญหาข้อเท็จจริงได้ แต่ศาลฎีกาในประเทศที่ใช้ระบบอนุญาต จะไม่เรียกศาลฎีกาเป็นศาลลำดับที่สาม ศาลฎีกาในประเทศที่ใช้ระบบ

อนุญาต จะทำหน้าที่ควบคุมการบังคับใช้กฎหมายให้ถูกต้องเท่านั้น ซึ่งจะมีมาตรฐานในการพิจารณาคดีมีมาตรฐานค่อนข้างสูง มีความละเอียดรอบคอบ และผู้พิพากษาที่หนึ่งพิจารณาคดีจะมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะแตกต่างจากประเทศไทย จึงทำให้การฎีกาในระบบอนุญาตของต่างประเทศได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของศาลชั้นต้นและศาลชั้นอุทธรณ์ ทำให้คดีส่วนมากจะไม่ขึ้นสู่ศาลสูงสุด และการขออนุญาตฎีกาในศาลต่างประเทศ มีข้อจำกัดค่อนข้างมาก โดยเฉพาะทุนทรัพย์ที่พิพาทกันในชั้นฎีกา จึงทำให้คู่ความมีแนวทางในการต่อสู้คดีตั้งแต่ต้นสามารถตัดสินใจว่าจะยื่นฎีกาหรือไม่ เพราะกฎหมายมีความชัด ไม่ซับซ้อน เมื่อถึงขั้นตอนการฎีกา จึงสามารถตัดสินใจได้ทันที เพราะมีข้อกำหนดไว้ชัดเจน ดังจะเห็นได้จากศาลสูงในภาคพื้นยุโรปจะมีขนาดเล็ก จำนวนผู้พิพากษามีจำนวนน้อย ซึ่งหากพิจารณาถึง



ศาลฎีกาของประเทศไทย ที่มีศาลฎีกาเป็นศาลสูงสุดของประเทศไทย มีจำนวนผู้พิพากษามากเป็นจำนวนมากอันดับต้น ๆ ของโลก อันเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนตามแบบฉบับของประเทศไทย แต่การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของแต่ละประเทศนั้น ไม่อาจนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยได้ทั้งหมด เพราะวิถีชีวิต ประเพณี วัฒนธรรมทางสังคมของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกัน ตลอดจนการขยายตัวของเศรษฐกิจและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้คดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลยุติธรรมแต่ละปีมีจำนวนมาก

จากการประเมินร่างโดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับร่างกฎหมายที่ควรกำหนดทุนทรัพย์ที่พิพาทกันในชั้นฎีกา ว่าควรกำหนดให้มีสิทธิในการฎีกา และกำหนดให้การขออนุญาตฎีกาต้องมีทุนทรัพย์ หากทุนทรัพย์ไม่ถึงตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การให้คดีที่มีทุนทรัพย์ไม่ถึงสองแสนบาทยุติลงที่ศาลชั้นอุทธรณ์ไม่สามารถอุทธรณ์ หรือฎีกาได้อีก ส่วนคดีที่มีทุนทรัพย์ตั้งแต่สองแสนบาทแต่ไม่ถึงสี่แสนจะต้องขออนุญาตฎีกาทุกคดี ส่วนคดีที่มีทุนทรัพย์สี่แสนขึ้นไป ให้เป็นสิทธิคู่ความในการฎีกา ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขในเรื่องทุนทรัพย์ดังกล่าวจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาคดีจากศาลฎีกา หากเป็นคดีที่มีความสลับซับซ้อน ศาลฎีกาจะได้พิพากษาคดีเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาคดีต่อไป และเห็นด้วยที่ศาลชั้นอุทธรณ์ควรจัดพิมพ์คำ

พิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ออกเผยแพร่ โดยจัดให้มีระบบสืบค้นคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ แต่ไม่เห็นด้วยที่การยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาจะต้องยื่นพร้อมคำฟ้องฎีกา เมื่อขึ้นตอนดังกล่าวเพียงเป็นการยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา ก็ควรยื่นแต่คำร้อง ไม่ควรให้ยื่นคำฟ้องฎีกาไปด้วยเพราะศาลฎีกาก็ยังไม่รับคดีไว้พิจารณา หากศาลฎีการับคดีไว้พิจารณาแล้วจึงกำหนดวันยื่นคำฟ้องฎีกา

สรุปและข้อเสนอแนะ

การอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลฎีกา ควรพิจารณาคดีแบบระบบผสมผสาน ระหว่างระบบสิทธิกับระบบอนุญาต และให้มีการกำหนดทุนทรัพย์ที่พิพาทกันในชั้นศาลฎีกา มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 20,000,000 บาท ขึ้นไป ควรเป็นสิทธิให้ศาลฎีการับคดีไว้พิจารณาและพิพากษาคดี หากทุนทรัพย์ตั้งแต่ 200,000-20,000,000 บาท ให้นำระบบอนุญาตมาใช้ โดยประชาชนจะต้องขออนุญาตศาลฎีกาก่อนคดีสมควรได้รับการพิจารณาจากศาลฎีกาหรือไม่คดีที่พิพาทกันในชั้นศาลฎีกา ไม่ถึง 200,000 บาท ให้คดียุติทันทีที่ศาลชั้น-อุทธรณ์ ไม่สามารถฎีกาได้อีก และคดีที่ศาลชั้นต้นและศาลชั้นอุทธรณ์พิพากษาแตกต่างกันควรเป็นสิทธิในการฎีกา เพื่อให้ศาลฎีกาชี้ขาดเป็นศาลสุดท้าย

สร้างมาตรฐานในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลชั้นต้น โดยให้ผู้พิพากษาอาวุโส ในศาลฎีกามาทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น เช่น ให้นำพิจารณาคดีโดยเป็น

เจ้าของสำนวนและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้พิพากษาที่เป็นองค์คณะ และให้มีกองตรวจสอบคุณภาพคำพิพากษาโดยผู้พิพากษาอาวุโส เพื่อให้คำพิพากษาศาลชั้นต้นมีมาตรฐานเทียบเท่าศาลฎีกา ในการทำหน้าที่ของผู้พิพากษาศาลชั้นต้นนั้น ผู้พิพากษาจะต้องทำหน้าที่ใน ศาลชั้นต้น อย่างน้อย 2 ปี จึงจะสามารถเลือกได้ว่าจะไปเป็นผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา เพื่อเป็นการพัฒนามาตรฐานการพิจารณาคดี และพิพากษาคดีของศาลชั้นต้น หรือการให้ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างสูง ให้ช่วยทำงานในศาลฎีกา ที่มีคดีค้างพิจารณาเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้พิพากษาอาวุโส จะช่วยคลี่คลายคดีที่มีความยากและซับซ้อนที่ คงค้างอยู่ในศาลต่าง ๆ ได้

เพิ่มอัตรากำลังผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลฎีกา ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณคดีที่ค้างและมีปริมาณ

เพิ่มขึ้นทุกวัน ซึ่งปริมาณคดีไม่ได้สัดส่วนกับการที่ผู้พิพากษาทำหน้าที่ จึงทำให้มีปริมาณคดีค้างในแต่ละศาลเป็นจำนวนมาก เช่น การพัฒนาบุคลากรศาล ให้มีผู้ช่วยผู้พิพากษา (ผู้ช่วยเล็ก) และ (ผู้ช่วยใหญ่) ในศาลชั้นต้น ก็จะสามารถพัฒนามาตรฐานการทำคำพิพากษาของศาลชั้นต้น ให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับศาลฎีกา และเป็นที่ยอมรับต่อการทำคำพิพากษาของศาลชั้นต้นต่อประชาชน ส่วน การเพิ่มผู้พิพากษาก็จะทำให้ปัญหาคดีที่ค้างและรอการพิจารณานาน ๆ สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงและบรรเทาลง

สร้างระบบสืบค้นคำพิพากษาศาลชั้นอุทธรณ์ โดยนำคำพิพากษาของศาลชั้นอุทธรณ์ศาลอุทธรณ์ ภาค 1-9 ศาลอุทธรณ์ชำนาญพิเศษทุกศาล มารวบรวมไว้ที่ระบบสืบค้นคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ เช่นเดียวกับศาลฎีกา โดยแยกศาลอุทธรณ์ 11 ศาล กับศาลอุทธรณ์ชำนาญพิเศษ ให้ชัดเจน

References

- Khaiwichian, T. (2521). *Explanation of the code of civil procedure*. Publishing House, Saving Cooperative, Ministry of Justice.
- Lawrence, B. (1985). *The Supreme Court* (2nd ed.). Congesslond Quarterly Inc.
- Michalik, P. (1999). *Justice in crisis: England and Wales*. Oxford University Press.
- Singneti, B. (2552). *Basic principles of rights, freedoms and human dignity*. Winyuchon Publication House.



การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริงเพื่อเสริมสร้างกรอบคิด วัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงาน

ภูธนวรรณ์ จันชুমี่

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: jeff_chanch@yahoo.com

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ ภูธนวรรณ์ จันชুমี่ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ

เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: jeff_chanch@yahoo.com

วันที่รับบทความ: 8 เมษายน 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 16 ธันวาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงาน พัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริง ประเมินผลของการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง **วิธีการวิจัย** เป็นแบบผสมวิธี โดยวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้น ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดกรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริงค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่า $\alpha = 0.94$ โดยเปรียบเทียบ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลและใช้การประเมินความพึงพอใจกลุ่มทดลองด้วยการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group) ภายหลังจากทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลหลักโดยสถิติเชิงเปรียบเทียบ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของ Friedman ผลการวิจัย หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ผู้บริหารระดับต้นกลุ่มทดลองมีคะแนนกรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภายหลังจากติดตามผลเป็นระยะเวลา 1 เดือน พบว่า กรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นทั้งโดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง **สรุป** กลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นนวัตกรรมสำคัญในการเสริมสร้างกรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น

คำสำคัญ: กลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริง กรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการปฏิบัติงาน

The Development of Authentic Leadership Psychological Strategies for Enhancing Innovative Culture Mindset on Job Performance

Bhuthanawat Chanchoomee

Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Road, Suan Lang, Bangkok 10250

E-mail: jeff_chanch@yahoo.com

Prasarn Malakul Na Ayudhya

Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Road, Suan Lang, Bangkok 10250

Pongpan Kirdpitak

Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Road, Suan Lang, Bangkok 10250

Correspondence concerning this article should be addressed to **Bhuthanawat Chanchoomee**

Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Road, Suan Lang, Bangkok 10250

E-mail: jeff_chanch@yahoo.com

Received date: April 8, 2019 Revised date: December 16, 2020 Accepted date: December 30, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: To study the innovative culture mindset on job performance, to develop authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset, to evaluate the results of the use of authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers, and to evaluate the satisfaction of the sample group with the developed strategies. **METHODS:** The research design was a mixed methods design using both quantitative and qualitative methods, and studied 365 participants who were first-line managers in the automotive industrial parts manufacturing sector, with the rating scales on the innovative culture mindset on job performance and the psychological strategy for authentic leadership to enhance innovative culture mindset in first-line managers with the IOC from the three experts ranging 0.60-1.00 and $\alpha = 0.94$. The pretest-posttest and follow up design for comparison employed Friedman's ANOVA test, and focus group discussion was used for satisfaction assessments. **RESULTS:** The innovative culture mindset on job performance of first-line managers of the experimental group after the experiment and after the follow-up were significantly higher than before, at the .01 level. **CONCLUSION:** Authentic leadership psychological strategies are an important innovation in strengthening the innovative culture mindset on job performance of first-line managers.

Keywords: Authentic leadership psychological strategies, innovative culture mindset on job performance



Introduction

Innovation refers to thinking, practice, knowledge, management skills, and the application of scientific and technological experiences to invent, create, and develop the products and services production processes, including the new organization management approach. The efficient innovation development of all levels corresponding to rapid change steers the success of the organization and enhances sustainable competitiveness (Office of the National Economic and Social Development Board, 2012). Innovations that are developed simultaneously with the growth of an organization lead to sustainable and continuing development. If the organization could develop until eventually having ideas, beliefs, and understanding of innovation practices, which finally become cultural innovations, the organization would be timely and well-prepared for the adjustment corresponding to rapid changes since the members would be able to continually create and accept the procedural changes. Therefore, the development of personnel, who are the most important resource of an organization, as well as the adaptation of development strategies to suit the period of time, should be considered as crucial to the utmost degree (Malakul Na Ayudhya, 2013).

The significant factor for the success and effective development of an organization is the executive or the leader who has a growth mindset and is ready to move into the new culture approach. A genuine leader should drive the organization to achieve its set goals (Tripitaka, 2002; Kunponkaew, 2018) and reinforce the innovation culture to become the mutual culture of all

members. The organization where the researcher is employed is a manufacturer of automotive parts with a great increase in business growth ratio and rapid expansion rate, including high business competition. Thus, the organization needs learning adaptation to compete with other manufacturers and readiness for any disruptive changes and competition. The organization has lately implemented new projects and improvement projects as a strategy to propel development, under the responsibility of the first-line manager, who has to manage his/her team members, resources, and time to efficiently respond to the customers' demands for effective performance. Presently, the problems of the project involve the delay in deliveries, lack of efficient budget management, and lack of the creation of innovation practices for the highest-efficiency work (*Autoliv Employee Development System*, 2016).

To obtain more accurate information through empirical data, the present researchers studied various situations related to practicing innovation culture in an organization, in accordance with the four core cultures (*Autoliv Employee Development System*, 2016). The first core culture is knowledge, consisting of the acquisition of learning opportunities and constant research and development. Second, would be the people in terms of responsibility, policies, and acceptance of the organization's goals, courage to be future-oriented, open-mindedness, respect for others' opinions, and care about the impact on others. Third, is the process which includes innovation steering and implementation, continuous process development, and innovation integration. Lastly, is a collaboration

involving teamwork and recognition of the teamwork value, agility, flexibility, preparation for changes, and self-adjustment.

The present researchers used an in-depth interview about innovation culture with 35 executives. The results showed that the management of first-line managers lacked the ideas, beliefs, and understanding of the practice of innovation culture. It can be determined from the project management results that the delivery plan does not meet the customer requirements. Focus solely on the success of the work, with lack of consideration of innovative culture, makes project completion accomplished with the effectiveness of the work and helps create a better quality of life. In addition, the first-line managers still lack ideas, beliefs, and understanding of the relationships and connection of innovative culture, causing the problems leading to underachievement of the organizational goals. This eventually reflected the necessity for innovative culture mindset development in first-line managers, as they are the key mechanism to steer the successful project management. This conclusion happened to concur with the concept of Dweck (2016), who proposed that it is not only the leader and follower who need to work with the team, but also that “the mindset” is a vital factor of success, as mindset includes the ideas and beliefs affecting the behavior. The leader must have the growth mindset based on the notion that everyone has the ability to develop his/her competency from learning, experience, and application (ibid).

It should, therefore, be obviously concluded that the first-line managers of the organizations in the automotive parts industry need to be strengthened in the

practice of the innovative culture mindset, which would lead them to be competent and consistent in thriving, sustainable development. The leader should be able to change the mindset by eliminating the fixed mindset and implanting the growth mindset by focusing on the innovation culture (Denison, 1991; Dweck, 2016). This was also consistent with the concept of Covey (2002), who stated that a change to a new mindset leads to different perspectives. The change of the executive’s perspectives would then enable the change of more diversification through innovation culture (Covey, 2002).

The accumulative study on personnel development indicated that most organizations, including the organization where the present researcher is employed, have mostly implemented a training approach to enhance learning to develop personnel and the executive through knowledge transfer. The method to create the imitated behavior of a successful person was utilized as a shortcut model for the personnel to implement in their work, which did not originate from the change of ideas or beliefs of the individual to affect the real change of behavior. Consequently, the initiated projects encountered unsuccessful performance, as presented by the empirical data, mentioned above. The present researcher, as an executive, foresaw the need for behavioral change, which should begin from the improvement of ideas, beliefs, and understanding of the personnel in the organization, particularly the first-line managers who were the target group, to have the mindset leading to the change of leadership behavior, to mobilize the sustainable practice of innovation culture. Different development strategies



from the traditional training were, therefore, required to make the change to the mindset of the target group.

The literature review concerning the creation of innovation culture mindset began with the leader or implanting leadership to the members (Dweck, 2016). The accumulative study on the characteristics of authentic leadership revealed that an authentic leader had stability in word, actions, positive self-value, self-consciousness, transparent and sustainable relationships, and determination to achieve the goal. The synthesis of practical authentic leadership strategies to promote the practice of innovation culture in first-line managers eventually was comprised of six strategies: self-awareness; internalized moral and ethical perspective; establishing a positive, transparent, and lasting relationship; humbleness and being a good role model; commitment and resilience to overcome obstacles; and leaving a cultural legacy. The development guidelines required learning psychological concepts and approaches, which played a significant role in developing the practitioner to be knowledgeable and more capable to change his/her behavior sustainably (Dweck, 2016).

The concepts and approaches of the psychology of learning practices for self-development to become an authentic leader appear to highlight self-experience, a positive perspective on experiences, and self-action. Experiential learning was the learner-centered approach used to make the practitioners learn from direct experience, to analyze, and to summarize it as the core concept to apply to future practice. This was the integration to new learning (Kolb, 2015). Positive psychology capital, or PsyCap,

was the state of positive psychology of individual development that was expressed through having confidence in work, attempting a challenging mission, and the determination to overcome problems and obstacles to achieve success (Seligman, 1998). Modeling was the learning process from direct self-experience and observation of others' behavior, the understanding of differences and influences causing diverse morals, ethics, and values of the individual, as well as comprehension of the psychological and ethical principles (Bandura, 1986). Participative action learning was learning from group action, based on the learner's experiences to reflect the group's conceptual performance, leading to continual new knowledge, new different solutions, knowledge exchange among members, and knowledge to try out in the actual situation (Marquardt, 1999).

The above analysis, conclusion, and synthesis of the authentic leadership psychological strategies indicated a distinct innovation from conventional training strategies and other traditional development approaches. Furthermore, this would be beneficial in conducting an empirical study to evaluate the use of these newly-created strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers in the automotive parts industry.

Research Objectives

1. To study the innovative culture mindset on job performance of first-line managers in the automotive parts industry.
2. To develop the authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset in

first-line managers in the automotive parts industry.

3. To evaluate the implementation of the psychological strategies for authentic leadership to strengthen the innovative culture mindset in first-line managers in the automotive parts industry, comparing with the practice of the innovation culture of the experimental group, before and after the experiment and after the follow-up.

4. To evaluate the satisfaction of first-line managers toward the developed psychological strategies after the experiment through focus group discussion.

Hypothesis

The level of the innovation culture mindset strengthened by the developed psychological strategies for the authentic leadership in first-line managers after the experiment and after the follow-up would be higher than before the experiment.

Research Methods

1. Research design

A mixed methods design implemented a quantitative method, which included the measurement of the practice of the innovative culture mindset of first-line managers and the evaluation of the psychological strategies for authentic leadership, through pretest, post-test, and follow-up design that were utilized with the qualitative method, involving an interview with the executive to examine problems and obtain the empirical data from the sample group to create the definitions, measurement, and research instrument, as well as conduct the focus group discussion of the experimental group, after implementing the psychological strategies for authentic leadership.

2. Population and sample group

The population was 2,250 first-line managers in the automotive parts industry at the Amata City Industrial Estate, Choburi Province, Thailand. The sample group consisted of two sub-groups.

2.1 Firstly, the sample group for studying the practice of the innovative culture mindset was comprised of males and females from the population group, multi-stage sampled from the population to obtain 345 samples (Kanjawasi et al., 2017).

2.2 Secondly, the sample group for evaluating the use of the psychological strategies for authentic leadership consisted of 20 persons, purposively selected from the first group, with the moderate score level for the innovative culture mindset and voluntarily participated in the project.

3. Research instruments

3.1 The rating scale of the innovative culture mindset on job performance of first-line managers in the automotive parts industry consisted of four aspects of the innovative culture mindset, with the Index of Item Objective Congruency (IOC) ranging between 0.60-1.00, the item discrimination between 0.486-0.782, and the reliability coefficient (alpha) of 0.94.

3.2 The psychological strategies for authentic leadership of the innovative culture mindset in first-line managers with the IOC from the three experts ranged from 0.60-1.00.

3.3 The focus group discussion among the experimental group was conducted after implementing the authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers.

Data Collection and Analysis

1. The qualitative data concerning the practice of the innovative culture mindset on job performance of first-line managers were collected by interviewing 35 executives, and the results of the four aspects were concluded to create the operational definitions and rating scale of the innovative culture mindset on job performance of first-line managers in the automotive parts industry.

2. The rating scale of the innovative culture mindset on job performance of first-line managers was validated by using the IOC from three experts. The research scale was then applied to the 345 samples to obtain the item discrimination and reliability.

3. The innovative culture mindset on job performance of first-line managers was determined by collecting data from the sample group of 345 participants and analyzing statistical data by using the statistical program.

4. The data were collected by using authentic leadership psychological strategies with the experimental group of 20 participants, according to the operation plan of eight times of three hours each and collecting data after a one-month follow-up. The statistical data were analyzed according to the research objectives, such as the mean and standard deviation, examining the score distribution of the innovative culture mindset of the experimental group, and applying non-parametric statistics to compare the score level of the innovative culture mindset of the experimental group.

5. The qualitative data were collected to evaluate the satisfaction of the executives toward the psychological strategies for authentic leadership, using the focus group discussion after the

experiment, and analyzing the qualitative data using analytic induction.

Research Results

1. The research results of the innovative culture mindset on job performance of 345 first-line managers indicated that the overall mean score and scores of each aspect, including knowledge, people, and process were at a high level ($\bar{X} = 3.88, 4.16, \text{ and } 3.99$, respectively) while collaboration was found to be at the highest level ($\bar{X} = 4.22$).

2. The study and development results of the authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers were comprised of six strategies: self-awareness; internalized moral and ethical perspective; establishing a positive, transparent, and lasting relationship; humbleness and being a good role model; commitment and resilience to overcome obstacles; and leaving a cultural legacy. The four mobilized psychological concepts, in terms of experiential learning, positive psychology capital (PsyCap), social learning from modeling, and participative action learning were applied to steer the six strategies.

3. The evaluation results of implementing authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers revealed that the average overall score of first-line managers in the experimental group before the experiment was at a high level ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.23$) while after the experiment and after follow-up was at the highest level ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.29$ and $\bar{X} = 4.44, SD = 0.39$, respectively). Refer to Table 1.

Table 1 The means of the innovative culture mindset on job performance of first-line managers of the experimental group, before and after the experiment and after the follow-up in each aspect and overall (n=20)

Innovative culture mindset on job performance of first-line Managers	Experimental group (n=20)								
	Pre-test			Post-test			After the follow-up		
	\bar{X}	SD	Inter preta tion	\bar{X}	SD	Inter preta tion	\bar{X}	SD	Inter preta tion
Knowledge	3.55	0.39	High	4.19	0.41	High	4.36	0.49	Highest
People	4.05	0.27	High	4.41	0.31	Highest	4.52	0.40	Highest
Process	3.59	0.39	High	4.28	0.40	Highest	4.38	0.48	Highest
Collaboration	4.02	0.56	High	4.44	0.38	Highest	4.51	0.48	Highest
Average	3.80	0.23	High	4.33	0.29	Highest	4.44	0.39	Highest

Before the experiment, the experimental group of first-line managers had a high average score of the overall innovative culture mindset whereas it was at the highest level after the experiment and follow-up. When considering each aspect, including knowledge, people, process, and collaboration, before the experiment, they were at a high level; knowledge after the experiment was at a high level while people, process, and collaboration were at the highest level. Moreover, after the follow-up, knowledge, people, process, and collaboration were at the highest level.

The normality test showed that the average of the innovation culture mindset after the experiment and follow-up had an irregular curve of distribution, which

was considered to be the significance of $< .05$. Therefore, the present researchers had to use non-parametric statistics to compare the data before and after the experiment and after the follow-up. It was found that the overall average scores of the experimental group, before and after the experiment and after the follow-up, were different, with a statistical significance of $.01$ ($X^2=29.792$). When comparing each aspect, knowledge, people, and process were different, with a statistical significance of $.01$ while collaboration was different, with a statistical significance of $.05$. To test the average score of the practice of the innovative culture mindset, overall and by each aspect, at a specific period of time, a paired comparison was conducted. Refer to Table 2.

Table 2 Comparison of the results of the overall scores and by each aspect of the innovative culture mindset of the experimental group, before and after the experiment and after the follow-up in the pair, by using Wilcoxon matched pairs signed ranks test (n =20)

Innovative culture mindset on job performance of first-line managers	Pre-test		Post-test		Post Follow-up		Comparison	Z
	Med	IQR	Med	IQR	Med	IQR		
Knowledge	21.00	3.75	24.50	3.75	25.50	6.00	Pre-test and Post-test	-3.674**
							Pre-test and Post-test	-3.833**
							Pre-test and Post-test	-.986
People	20.00	2.00	24.50	3.75	23.00	3.75	Pre-test and Post-test	-2.745**
							Pre-test and Post-test	-3.253**
							Pre-test and Post-test	-.834
Process	14.00	2.75	17.00	2.75	16.50	4.00	Pre-test and Post-test	-3.714**
							Pre-test and Post-test	-3.630**
							Pre-test and Post-test	-.695
Collaboration	16.00	2.75	18.00	2.75	19.00	4.00	Pre-test and Post-test	-2.359**
							Pre-test and Post-test	-2.589**
							Pre-test and Post-test	-.548
Overall	71.51	6.50	83.00	12.25	86.00	14.50	Pre-test and Post-test	-3.809**
							Pre-test and Post-test	-3.920**
							Pre-test and Post-test	-1.045

** Statistical significance of .01

An analysis of the results indicates that the average score of the practice of the innovative culture mindset, overall and by each aspect, of first-line managers in the experimental group, after the experiment and follow-up, was higher than before the experiment, with a statistical significance of .01. The score after the experiment and follow-up was similar. This reflected that the test result of the authentic leadership psychological strategies was retained during the follow-up period.

4. An analysis of the results of the quality data obtained from the focus group discussion, evaluating the satisfaction toward the authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset of the experimental group, using analytic

induction, showed that the satisfaction was at a high level.

Conclusions

1. The total mean score of innovative culture mindset of first-line managers was high; each dimension of knowledge, people, and process was high while the dimension of collaboration was at the highest level.

2. Authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers included six qualities, comprised of: 1) self-awareness; 2) internalized moral and ethical perspective; 3) establishing a positive, transparent, and lasting relationship; 4) humbleness and being a good role model; 5) commitment and resilience to overcome obstacles; and 6) leaving a culture legacy. They were

enhanced from psychological concepts comprised of experiential learning, positive psychology capital (PsyCap), modeling, and participative action learning.

3. The innovative culture mindset on job performance of first-line managers of the experimental group, after the experiment and after the follow-up, was significantly higher than before the experiment, at a .01 level.

4. A focus group report of the experimental group showed that the satisfaction was at the highest level with the authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance.

Discussion

The research results were discussed according to the objectives and hypothesis, as follows:

1. The research results of the innovative culture mindset on job performance of first-line managers in the automotive parts industry with 345 samples indicated that the total mean score of innovative culture mindset of first-line managers was high; each dimension of knowledge, people, and process was high while the dimension of collaboration was at the highest level. However, the empirical data and the results of the interview with the executive indicated that the new projects and development projects still had problems obstructing the expected achievement, caused by the weakness of the authentic leadership of first-line managers, who were considered to be the key factor to steer the innovation culture of the organization (*Autoliv Employee Development System*, 2016).

2. As for the authentic leadership psychological strategies for enhancing the innovative culture mindset on job

performance of first-line managers, the present researchers developed the psychological strategies comprised of: self-awareness; internalized moral and ethical perspective; establishing a positive, transparent, and lasting relationship; humbleness and being a good role model; commitment and resilience to overcome obstacles; and leaving a culture legacy. Four psychological learning concepts and procedures were utilized to steer psychological strategies through experiential learning, positive psychology capital (PsyCap), modeling, and participative action learning. The created strategies appeared to concur with the body of knowledge and research in the development of authentic leadership from both the Western and Eastern perspectives (Gardner, 2005; Luthans et al., 2007; George & Sims, 2007). Eventually, the acquired learning experiences allowed the first-line managers to be well-prepared and competent for problem-solving in the changing situations. An analysis of the results indicated that the average score of the practice of the innovative culture mindset, overall and by each aspect, of first-line managers in the experimental group, after the experiment and follow-up, was higher than before the experiment, with a statistical significance of .01 because learning from experience had occurred, creating a positive perspective. There is a learning process that takes place both from real practice and learning that arises from social learning by learning from models. The experience of learning will enable the first-line managers to use the experience to solve problems when facing similar situations.

3. The evaluation results of implementing authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers showed that the overall mean score of the innovative culture mindset and each aspect was higher than before the experiment, with statistical significance and consistent with the research hypothesis. This was because the use of the authentic leadership psychological strategies could stimulate the participants to pursue knowledge and to learn by continually searching for new concepts and innovations, and to take part in new tasks by quickly learning from their failures and successes. Additionally, this concurred with the study of Yungsuksathaporn (2016), who discovered that innovative culture occurred because the organization's members shared their engaged sense and goals, were aware of the necessity to create innovations, developed teamwork to enhance innovations, and implemented ideas leading to action in work performance. Moreover, this coincided with the research of Surapitchpong (2017), which indicated that learning by doing maximizes the understanding of the sample. The findings from the present research also revealed that the participation in planning encouraged the first-line managers' determination to accomplish the goals together, with increasing self-awareness, adjustment, future-oriented courage, and self-pride. The authentic leadership psychological strategies could, therefore, be considered

a new approach for enhancing innovative culture mindset on job performance of the sample group.

Recommendations

1. Recommendations for application

The research findings demonstrated that first-line managers had improved the innovative culture mindset after participating in the developed strategies, both after the experiment and follow-up. Thus, first-line managers who had not learned about the authentic leadership psychological strategies for enhancing innovative culture mindset on job performance of first-line managers should be educated and trained. The authentic leadership strategies should then be included in the curriculum for developing both the first-line managers and the organization's personnel, as a whole.

2. Recommendations for further research

2.1 Development of research instruments should be conducted to have more variety of tools and content.

2.2 The follow-up period should be extended with an interval for evaluation, such as three months, six months, or one year, in order to acquire more empirical data about the sustainability of the practice of the innovative culture mindset.

2.3 More variety of designs of qualitative research should be conducted to examine in-depth empirical data for this line of research.

References

- Autoliv Employee Development System*. (2016).
<https://lifenet.alv.autoliv.int/hr/Pages/Development-SubPage.aspx>.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action*. Englewood Cliff.
- Covey, S. R. (2002). *The 7 habits of highly effective people*. Simon and Schuster.
- Denison, D. R. (1991). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Sage Publications.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset, the new psychology of success: How we can learn to fulfill our potential*. Random House.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2005). *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*. Emerald Group Publishing.
- George, B., & Sims P. (2007). *True North discover your authentic leadership*. Jossey-Bass.
- Kanjanawasi, S., Piyanon, T., & Srisuko, D. (2017). *Selection of appropriate statistics for research*. Chulalongkorn University Press.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Pearson Education.
- Kunponkaew, J. (2018, March 11). Promotion of innovation culture: Innovation culture. *Bangkokbiznews*, 3-5.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Malakul Na Ayudhya, P. (2013). *Teaching documentation, paradigms and strategies for human life span development*. Kasem Bundit University.
- Marquardt, M. J. (1999). *Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organizational learning*. Davies-Black Publishing.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2012). *The national economic and social development plan: The eleventh plan (2012-2016)*. http://www.nesdb.go.th/nesdb_en/Main.php?filename=develop_issue.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. Pocket Book.
- Surapitchpong, S. (2017). *The development of the management model of awareness and awareness management while operating for enhancing the quality of life for elderly people with hypertension* [Unpublished doctoral dissertation]. Kasem Bundit University.
- Yungsuksathaporn, P. (2016). Creating an innovative culture. *Productivity World Journal*, 19, 1-4.



บทวิเคราะห์ภาพยนตร์ไทยปี พ.ศ. 2562

ฐนยศ โล่ห์พัฒนานนท์

ศูนย์พัฒนาธรรมศึกษาและนวัตกรรมการทางสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330

E-mail: myresearch7@gmail.com

บรรจง โกศลวัฒน์

หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร 10250

ปัทมวดี จารูร

หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร 10250

สุชาติ โอทัยวิเทศ

หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร 10250

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ ฐนยศ โล่ห์พัฒนานนท์ ศูนย์พัฒนาธรรมศึกษาและนวัตกรรมการทางสังคม สถาบันเอเชียศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330

E-mail: myresearch7@gmail.com

วันที่รับบทความ: 14 กรกฎาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 1 กันยายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 17 พฤศจิกายน 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์ของวงการภาพยนตร์ไทยประจำปี พ.ศ. 2562 และเสนอแนะโดยเฉพาะปัญหาและโอกาสของภาคการผลิต วิธีการวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ชม คู่แข่งชั้น นักวิชาชีพ ผู้สร้าง และวิเคราะห์ด้วยวิธี SWOT Analysis ผลการวิจัย วงการภาพยนตร์ไทยประจำปี พ.ศ. 2562 มีส่วนแบ่งการตลาดอยู่ในระดับต่ำเนื่องจากผู้ชมไม่ให้การตอบรับมากเท่าภาพยนตร์นำเข้า ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ทุนผลิตขาดแคลน ช่องทางประชาสัมพันธ์น้อย พื้นที่ฉายจำกัด เนื้องานที่ผิดความคาดหวังผู้ชม เหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมซึ่งกีดกั้นทักษะคนทำงานจนปิดกั้นโอกาสผลิตชิ้นงานที่สามารถเรียกคืนศรัทธาจากผู้ชม วงการภาพยนตร์ไทยในปี พ.ศ. 2562 ยังไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาสำคัญมิใช่ความสามารถของผู้สร้างภาพยนตร์ไทย แต่เป็นปัญหาทางด้านปัจจัยการผลิต เช่น งบประมาณ ช่องทางการโฆษณา และการแสดงภาพยนตร์ สรุป ภาพยนตร์ไทยอาจฟื้นตัวจากปัญหาเรื้อรังได้ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริโภค ภาคส่วนต่าง ๆ จำต้องออกมาตรการที่แก้ไขอุปสรรคและส่งเสริมการสร้างภาพยนตร์สมัยใหม่ที่แข่งขันได้สำเร็จกับภาพยนตร์นำเข้า รัฐบาล ภาควิชาชีพ ภาควิชาการ ประชาชน และเงินทุน สามารถแสดงบทบาทร่วมกันเพื่อร่วมผลักดันวงการภาพยนตร์ไทย

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย วงจรภาพยนตร์ไทย การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภาวะคุกคาม

Analysis of the Thai Film Industry in B.E.2562

Thanayod Lopattananont

The Multicultural Studies and Social Innovation Center, Chulalongkorn University, Bangkok 10330

E-mail: myresearch7@gmail.com

Banjong Kosalwat

Master of Communication Arts in Film-Video, Kasem Bundit University, Bangkok 10250

Patamavadee Charuworn

Master of Communication Arts in Film-Video, Kasem Bundit University, Bangkok 10250

Suchart Otaivites

Master of Communication Arts in Film-Video, Kasem Bundit University, Bangkok 10250

Correspondence concerning this article should be addressed to **Thanayod Lopattananont**,
The Multicultural Studies and Social Innovation Center, Chulalongkorn University, Bangkok 10330

E-mail: myresearch7@gmail.com

Received date: July 14, 2020 Revised date: September 1, 2020 Accepted date: November 17, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: This research strived to analyze the situation of the Thai film industry in B.E.2562, and to provide related suggestions to, with an emphasis on problems and opportunities in the production sector. **METHODS:** Data were collected from in-depth interviews of film viewers, competitors, academics, filmmakers, and documentary sources. SWOT analysis was employed for strategy formulation purposes. **RESULTS:** It was found that the Thai film industry in B.E.2562 still struggled with the crisis as seen in the previous years. Many imported films outperformed the local ones in terms of market shares. The continuation of the crisis was unrelated to filmmakers' low capacity, but it was due to production factors, such as inadequate budgets, channels for advertising and exhibiting films. **CONCLUSIONS:** The Thai film industry was yet to be revived from the chronic problems by restoration of consumer confidence. Relevant parties must cooperate and launch measures against the obstacles as well as promoting a new generation of Thai films to compete successfully against imported ones. Cooperation among filmmakers, academics, state officials, consumers, and investors is required to strengthen the Thai film industry.

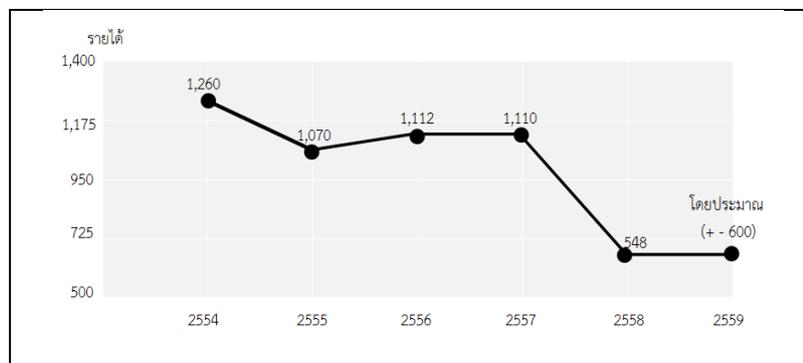
Keywords: Thai film industry, Thai film cycle, SWOT analysis

บทนำ

ในช่วงครึ่งหลังของทศวรรษ 2550 ภาพยนตร์ไทยคลายตัวจากความนิยมอีกครั้ง หลังจากเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคแห่งความรุ่งโรจน์ สัดส่วนของงานสัญชาติไทยในโรงฉายลดลงเมื่อเทียบกับงานนำเข้า ขณะเดียวกัน ภาพยนตร์มากกว่าครึ่งขาดทุนโดยหลายเรื่องไม่สามารถยืมโรงได้นานเพราะผู้จัดฉายถอดออกจากโปรแกรม (โล่ห์พัฒนานนท์ และคณะ, 2559) ภาพที่ 1 ด้านล่างแสดงทิศทางการเปลี่ยนแปลงของรายได้ภาพยนตร์ไทยในช่วงเวลาดังกล่าว จะเห็นได้ว่ารายรับภาพยนตร์ไทยช่วงปี พ.ศ. 2557 ถึง 2558 ลดระดับลงอย่างรวดเร็วด้วยกระแสการบริโภคอ่อนตัว เมื่อถึงปลายปี พ.ศ. 2559 จำนวนงานเข้าฉายในโรงภาพยนตร์ต่ำกว่าปีก่อนหน้าถึง 10 เรื่อง ทำให้วงการภาพยนตร์ไทยเกือบจะสูญความคึกคักพร้อมแย่งส่วนแบ่งตลาดภายในไปได้เพียง 15%

การศึกษาเรื่องความสอดคล้องของโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตภาพยนตร์ไทยกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) โดย

โล่ห์พัฒนานนท์ และทวีกุล (2562) ระบุว่า ปัญหาของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในช่วงปี พ.ศ. 2559-2561 ยังคงดำเนินต่อไปแม้ว่าจะมีความพยายามใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาช่วยพลิกฟื้นระบบ ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากความไม่สอดคล้องของแผนพัฒนากับความเป็นจริง เนื่องจากเนื้อหายุทธศาสตร์ฯ อิงข้อมูลสำรวจในช่วงเวลาก่อนประกาศใช้ซึ่งผิดไปจากสภาพการณ์ในระยะต่อมา ในการนี้ ยุทธศาสตร์ฯ ยังคงเน้นการสร้างเสริมบุคลากรมากกว่าจะแก้ปัญหาเชิงบริบทขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีความแกร่งด้านบุคลากรแต่ติดขัดอุปสรรคเชิงบริบทบางอย่าง ได้แก่ งานจากต่างประเทศหลังไหลเข้ามามากเกินไป ผู้ชมเลือกบริโภคงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ภาพยนตร์ไทยขาดพื้นที่ฉายในโรงภาพยนตร์ ความนิยมงานสัญชาติไทยลดลง เป็นต้น (โล่ห์พัฒนานนท์ และทวีกุล, 2562) อุปสรรคดังกล่าวนำไปสู่บทสรุปว่า คนทำงานภาพยนตร์ไทยยังต้องกระเสือกกระสนในการเอาตัวรอด ผลที่ตามมาจึงเป็นได้ทั้งความพยายามปรับตัวเพื่อฟื้นฟู หรือ กล้าก่อกองกับสถานะอันไม่สู้ดีต่อไป



ภาพที่ 1 รายได้ภาพยนตร์ไทย ปี พ.ศ. 2554-2559

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจสภาพการณ์ของวงการภาพยนตร์ไทยประจำปี พ.ศ. 2562
2. เพื่อวินิจฉัยข้อเด่นและข้อด้อยของวงการภาพยนตร์ไทยในช่วงเวลาดังกล่าว
3. เพื่อเสนอแนะหนทางปรับตัวของวงการภาพยนตร์ไทยในระยะต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ข้อมูลในการวิเคราะห์ประกอบไปด้วย ข้อมูลการผลิตและการตลาดของภาพยนตร์ไทย ครบคลุมเฉพาะปี พ.ศ. 2562 ข้อมูลการผลิตแรกมาจากการสำรวจทุน แรงงาน เครื่องมือ สิ่งแวดล้อมในการผลิต ส่วนข้อมูลการตลาดมาจากขนาดตลาด ความต้องการภาพยนตร์ไทยในตลาด รวมทั้งคู่แข่ง บทวิเคราะห์จึงไม่ได้ลงลึกเกี่ยวกับธุรกิจโรงฉาย หรือ ธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง

วิธีการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนบุคลากรในวงการภาพยนตร์ ตัวแทนผู้บริโภค และข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ฐานข้อมูลสาธารณะ บทความ ข่าวสาร และเอกสารราชการ โดยการนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงเป็นประเด็น และการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis เพื่อชี้ให้เห็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของวงการในฐานะปัจจัยภายใน กับ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) การวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis ช่วยให้เห็น

แนวทางปรับตัวที่เหมาะสมแก่ภาคอุตสาหกรรมไทยต่อไป

ผลการวิจัย

สถานการณ์ทั่วไป

ภาพยนตร์ไทยยังมีปริมาณน้อยเมื่อเทียบกับกำลังซื้อและขนาดตลาดภายในประเทศ ข้อมูลจากชมรมวิจารณ์บันเทิง หรือ Bangkok Critics Assembly (2563) ภาพยนตร์ไทยที่ออกฉายตามโรงภาพยนตร์ตลอดปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนระหว่าง 50-59 เรื่อง (ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การจัดทำรายนามของแต่ละแหล่งข้อมูล) ตัวเลขดังกล่าวบ่งชี้ว่าภาพยนตร์ไทยเข้าฉายในโรงเฉลี่ยเพียงสัปดาห์ละ 1 เรื่อง ขณะที่ภาพยนตร์ใหม่ๆ จากต่างประเทศเข้าฉายราว 2-5 เรื่องต่อสัปดาห์ โดยในแต่ละสัปดาห์กำลังซื้อของผู้ชมอยู่ที่ระดับ 50-100 ล้านบาท หรือ อาจจะมากกว่า

แม้การผลิตน้อยไม่ใช่อุปสรรคทางการตลาดที่แท้จริง เพราะความสำเร็จของภาคอุตสาหกรรมขึ้นอยู่กับการขายบัตรเข้าชม หรือ ผลประโยชน์ในทางอื่นของแต่ละเรื่อง แต่การสำรวจสถานการณ์ปี พ.ศ. 2562 ทำให้พบว่าความนิยมต่อภาพยนตร์ไทยโดยรวมยังอยู่ในระดับที่ลดลงต่อเนื่องมาจากปีก่อนหน้า (ภาพที่ 1) ในปี พ.ศ. 2561 ภาพยนตร์ไทยสามารถทำรายรับรวมกัน 1,000 ล้านบาท โดยประมาณ ทว่าปี พ.ศ. 2562 ภาพยนตร์ทั้งหมดกลับทำรายรับลดลงมาเหลือ 800 ล้านบาท ภาพยนตร์ไทยทำรายรับเกิน 100 ล้าน

บาทในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนเพียง 3 เรื่อง ได้แก่ Friend Zone-ระวัง..สิ้นสุดทางเพื่อน แสงกระสือ และ ตู๊ดซี่ส์ แอนด์ เดอะเฟค

อนึ่ง ฐานข้อมูลสาธารณะที่สรุปรวมรายได้ของภาพยนตร์ไทยตลอดปี พ.ศ. 2562 Theaterist (2563) ระบุว่าภาพยนตร์ที่มียอดรายรับสูงกว่า 100 ล้านบาทมีเพียงแค่ Friend Zone-ระวัง..สิ้นสุดทางเพื่อน และ ตู๊ดซี่ส์

แอนด์ เดอะเฟค แต่ตัวเลขดังกล่าวมาจากการฉายในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และเชียงใหม่ (ตารางที่ 1) การสืบค้นแหล่งข้อมูลอื่นทำให้พบว่ายอดรายรับทั่วประเทศของ แสงกระสือ สูงกว่าระดับ 100 ล้านบาทเช่นกัน

ตารางที่ 1 รายได้ภาพยนตร์ 10 อันดับแรกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562

เรื่อง	รายได้ (ล้านบาท)
Avengers: Endgame	617
Captain Marvel	260
Spider-Man: Far From Home	238
Fast & Furious: Hobbs & Shaw	172
Maleficent: Mistress of Evil	152
ตู๊ดซี่ส์ แอนด์ เดอะเฟค	139
Friend Zone-ระวัง..สิ้นสุดทางเพื่อน	130
Frozen II	129
John Wick 3	120
Joker	119

ที่มา : สิทธิธรรมพิชัย (2563)

วิกฤตความนิยมภาพยนตร์ไทยยังเห็นได้จากตารางรายได้ภาพยนตร์ งานต่างประเทศจำนวน 8-10 เรื่องสามารถครองตารางทำเงิน 10 อันดับแรกในทุกสัปดาห์ แต่ภาพยนตร์ไทยอาจไม่ปรากฏชื่ออยู่ในตารางในบางสัปดาห์ นั่นแสดงว่าตลาดประเทศไทยกำลังบริโภคงานต่างชาติในปริมาณที่สูงกว่างานภายใน

สำหรับตลาดต่างประเทศ ความต้องการภาพยนตร์ไทยเพิ่มมากขึ้น ตลาดสำคัญๆ ยังคงเป็นประเทศจีนและอาเซียน อย่างไรก็ตามประเทศไทยเวียดนาม ภาพยนตร์เรื่อง Friend Zone ระวัง..สิ้นสุดทางเพื่อนได้รับเสียงตอบรับที่ดี ทั้งยังเป็นงานของไทยที่ทำรายได้สูงสุดตลอดกาล สามารถขายบัตรเข้าชมไปได้คิดเป็นมูลค่า 49,000 ล้านบาท หรือ 70 ล้านบาทไทย (Tu, 2562) แต่ตลาดที่ทวี

ความสำคัญในสายตาผู้ผลิตคือตลาดประเทศจีน เพราะผู้ผลิตไทยบางรายเตรียมการผลิตและส่งภาพยนตร์ไทยออกไปฉายยังตลาดจีนด้วยเหตุว่างานบันเทิงไทยได้รับเสียงชมเชยในบรรดาผู้ชมชาวจีนอย่างต่อเนื่อง โดยภาพยนตร์ไทยที่ผู้ชมจีนนิยมประกอบไปด้วยภาพยนตร์แนวตลก สยองขวัญ วัยรุ่น ต่อสู้ เพียงแต่งานทุกชิ้นต้องสื่อเอกลักษณ์ไทยอย่างชัดเจนและใช้นักแสดงไทยซึ่งมีทุนความนิยมในจีนอยู่แล้ว นอกจากนี้ รัฐบาลจีนไม่ได้กำหนดสัดส่วนการฉายผ่านช่องทางออนไลน์ระบบ Online streaming จึงเป็นโอกาสอันดีสำหรับเผยแพร่ผลงานภาพยนตร์ของไทย (ทองศรีนุช, 2562)

กระแสความนิยมงานสัญชาติไทยยังเป็นที่รับรู้ได้จาก Online Streaming ของ Netflix โดยมีการเปิดเผยว่าเนื้อหาบันเทิงไทยที่อยู่ในระบบของ Netflix ประสบความสำเร็จอย่างสูง ส่วนมากเป็นภาพยนตร์เรื่องยาวและซีรีส์ว่าด้วยเอกลักษณ์ไทย ในปีที่ผ่านมา ภาพยนตร์เรื่อง ทองดีฟันขาว คือตัวอย่างหนึ่งที่ได้รับความสำเร็จอย่างล้นหลามสัดส่วนผู้ชมในประเทศสหรัฐอเมริกาต่อผู้ชมไทยมีมากถึง 32 ต่อ 1 คน ภาพยนตร์แนวเดียวกันอย่าง องค์กรบาก 2 หรือ เร็วทะลุเร็ว ก็ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน นอกจากงานแนวต่อสู้ งานสยองขวัญของไทยก็เป็นที่ยอมรับไม่น้อย อัตราส่วนผู้ชมภาพยนตร์เรื่องแสงกระสือ ในสหรัฐอเมริกาต่อผู้ชมไทยอยู่ที่ประมาณ 2 ต่อ 1 คน หรือ มากกว่าจำนวนผู้ชมไทยราวหนึ่งเท่าตัว

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าภาพยนตร์ไทยยังมีโอกาสเจิดฉายในต่างประเทศ แต่ถ้าคิดในภาพรวม งานสำหรับส่งออกปี พ.ศ. 2562 ยังมีจำนวนน้อยเกินไป อีกทั้ง ผู้กำกับฯ บางส่วนมุ่งผลิตงานเพื่อทำตลาดภายในประเทศ ส่งผลให้วงการของไทยสูญเสียโอกาสทางรายได้

อย่างไรก็ดีสิ่งที่ไม่อาจมองข้ามในการพิจารณาดตลาดภาพยนตร์ไทยคือคู่แข่งชั้นหลายฝ่ายพิจารณาว่าคู่แข่งชั้นของวงการภาพยนตร์ไทยปี พ.ศ. 2562 ประกอบไปด้วยงานนำเข้ามาจาก Hollywood และความบันเทิงในระบบ Online streaming โดยเฉพาะ Netflix แต่หากวิเคราะห์เฉพาะอิทธิพลที่มีต่อภาพยนตร์ไทยจริงๆ Hollywood คือปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อปริมาณการบริโภคงานสัญชาติไทยมากกว่า ดังนี้

ประการแรก โรงภาพยนตร์ไทยในปี พ.ศ. 2562 เต็มไปด้วยงานชื่อดังระดับโลก ภาพยนตร์บางเรื่องฉายพร้อมกับ หรือ กระทั่งก่อนสหรัฐอเมริกา ภาพยนตร์เหล่านี้รวมทั้งอีกมากมายทยอยเข้าฉายตั้งแต่เดือนมกราคมถึงปลายเดือนธันวาคม แนวโน้มผู้ชมเลือกซื้อบัตรเข้าชมสูงกว่าภาพยนตร์สัญชาติไทย เนื่องจากเป็นงานยอดเยี่ยมสากล เมื่อมีการนำงานเหล่านี้เข้ามาอย่างมหาศาลและต่อเนื่องงานของไทยซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าและอาจจะด้อยกว่าในแง่ความเป็นสากลย่อมสูญเสียพื้นที่ทางตลาดลงไปตามสัดส่วน

ประการที่สอง อัตราเข้าฉายในแต่ละเดือนของงาน Hollywood ถือว่ามีความคงเส้นคงวาจนแทบไม่ปรากฏช่วงหยุดพัก ใน

เดือนมกราคม Aquaman ครอบงำฉายสิบ
เนื่องมาจากปี พ.ศ. 2562 แล้วจึงส่งต่อให้กับ
Spider-Man: Into the Spider-Verse,
Glass, Bumblebee ฯลฯ เมื่อถึงเดือน
กุมภาพันธ์ How to Train Your Dragon:
The Hidden World, Alita: Battle Angel
 ฯลฯ ขึ้นมาครอบงำฉายแทนที่ เดือนมีนาคม
เป็นคราวของ Captain Marvel, US,
Dumbo ฯลฯ สถานการณ์เป็นเช่นนี้เรื่อยมา
จนถึงสิ้นปี น้อยครั้งที่ภาพยนตร์ไทยจะได้ส่วน
แบ่งโรงฉายเท่ากับงานนำเข้าวันแต่เป็นงาน
ที่มีแนวโน้มความนิยมสูง บางเรื่องอาจไม่มี
กระทั่งพื้นที่ประชาสัมพันธ์

อีกปัจจัยที่ทำให้คู่แข่งจาก Hollywood
สร้างผลตอบรับได้ดีกว่าคือระยะเวลาในโรง
ของแต่ละเรื่องรวมทั้งจำนวนรอบฉาย
ภาพยนตร์ Hollywood อาจยืนโรงนานกว่า
ระยะหนึ่งเดือน เช่น Avengers: Endgame ที่
ครอบคลุมระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือน
มิถุนายน และรอบฉายแต่ละเรื่องโดยเฉพาะ
เรื่องที่มีชื่อเสียงอาจมากถึง 75-90% ที่เหลือ
เป็นรอบฉายของงานสัญชาติไทย (เป็นตัวเลข
ประมาณการจากการสุ่มสำรวจโปรแกรมฉาย
ภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์ Multiplex เขต
กรุงเทพฯ)

อนึ่งความสากลไม่ใช่เหตุผลเดียวที่งาน
Hollywood ได้รับสิทธิ์เหล่านี้ ภาพยนตร์
หลายเรื่องมีทุนความนิยมในตัวอยู่แล้ว
แบ่งเป็นทุนความนิยมจากการเป็นงานภาคต่อ
และทุนความนิยมจากเนื้อหาประเภทคลาสสิก
อย่างแรกหมายถึงงานเรื่องเดียวกันที่สร้างมา
ก่อนหน้าประสบความสำเร็จอย่างล้นหลาม

ผู้ชมจดจำเนื้อหา ตัวละคร หรือ โลกของ
ภาพยนตร์เรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี เมื่อมีการ
ถ่ายทำภาคต่อ ทางผู้จัดฉายมองเห็นแนวโน้ม
ความสำเร็จ จึงจัดสรรรอบฉายให้เป็นพิเศษ
ตัวอย่างที่เด่นชัดประกอบไปด้วย เช่น
Avengers: Endgame, Toy Story 4, และ
Jumanji 3 สำหรับ The Next Level เป็นเรื่อง
ของการดัดแปลงเนื้อหาภาพยนตร์จากสื่ออื่น
ซึ่งมีความคลาสสิก กล่าวคือ สร้างมาจาก
เนื้อหาอันเป็นที่คลั่งไคล้ในบรรดาแฟนๆ และ
เป็นที่รู้จักมานาน เช่น งานการ์ตูน งาน
วรรณกรรม ภาพยนตร์เรื่อง Shazam หรือ
Joker ก็เป็นตัวอย่างของงานกลุ่มนี้เพราะ
ดัดแปลงมาจากหนังสือการ์ตูนชื่อดังของค่าย
DC Comics ซึ่งมีฐานแฟนๆ รองรับทั่วโลก
ด้วยทุนความนิยมเหล่านี้ Hollywood
สามารถใช้ยุทธวิธีสร้างกระแสผ่านช่องทาง
Social media จนเกิดเป็นปรากฏการณ์
ภาพยนตร์และปลุกเร้าความต้องการชมในหมู่
แฟนๆ ได้ดี กรณีของ Avengers: Endgame
มีทั้งการนำเสนอโปรไฟล์ตัวละคร การสร้าง
หัวข้อถกเถียงในกระทู้ต่างๆ และการเปิดรอบ
ฉายก่อนเวลาปกติ เป็นต้น ในทางตรงกันข้าม
ภาพยนตร์ไทยกลับประสบปัญหาด้านการ
พัฒนาบทย่างของภาพยนตร์ต่างประเทศ

นอกจากเหตุผลดังกล่าว พลังในการ
ดึงดูดผู้ชม (Power of attraction) ของงาน
Hollywood ยังจัดว่าสูงกว่างานสัญชาติไทย
เพราะงานแต่ละชิ้นโดดเด่นด้วยความตระการ
ตา เทคนิคพิเศษ รูปลักษณ์/ความสามารถ
นักแสดง งานฉาก งานภาพ งานตัดต่อที่ลื่น

ไหล ฯลฯ ภาพยนตร์อย่างเช่น John Wick: Chapter 3 – Parabellum ได้รับการกล่าวขานในแง่ของเนื้อเรื่องร่วมกับการนำเสนอพลังในการดึงดูดผู้ชมมาจากฉากต่อสู้อันยาวนานตลอดเรื่องซึ่งไม่เคยปรากฏมาก่อน ภาพการสังหารด้วยอาวุธผสมผสานอย่างป็นดาบ กำปั้น เพิ่มระดับความรุนแรงทางอารมณ์ จนสนใจแฟนภาพยนตร์กลุ่มงานประเภทต่อสู้

สำหรับ Online streaming (โดยเฉพาะ Netflix) หลายฝ่ายประเมินให้เป็นปัจจัยที่บั่นทอนตัวเลขผู้บริโภคในโรงภาพยนตร์ เพราะยอดผู้ชมไทยในระบบ Online streaming เพิ่มขึ้นทุกปี เช่น ผู้ชม Netflix เพิ่มจาก 45% ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 57% ในปีถัดมา (มวงงาม, 2562) ถ้าคิดเป็นจำนวนผู้ลงทะเบียนรับบริการ จะพบว่าปี พ.ศ. 2560 อยู่ที่ 105,650 ราย ปี พ.ศ. 2561 เพิ่มขึ้นเป็น 213,690 ราย และปีที่ผ่านมามีประเมินกันว่าอยู่ที่ 358,550 ราย (Statista Research Department, 2016) ความเชื่อว่าคนไทยอาจเลือกบริโภคภาพยนตร์ในช่องทาง Online streaming แทนโรงภาพยนตร์ยังมาจากสถิติปี พ.ศ. 2562 เพราะคนไทยประมาณ 57 ล้านคนสามารถเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและคนที่ใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์มือถือมีมากถึง 55% ของทั้งหมด ส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการบริโภคความบันเทิงในระบบ Online streaming คิดเป็น 3 ชั่วโมง 44 นาทีในหนึ่งวันโดยเฉลี่ย (มวงงาม, 2562)

เมื่อทบทวนความเป็นไปอย่างละเอียด ปี พ.ศ. 2562 ยังไม่ใช่ปีแห่งการเปลี่ยนผ่าน

การชมจากโรงภาพยนตร์ไปสู่ระบบ Online streaming อย่างสิ้นเชิง ถ้าถกกรณีของ Netflix ขึ้นมา จะพบว่า

- คุณภาพงานประเภท Original content ของ Netflix ยังไม่สามารถเทียบเคียงงานทุนสูงบางเรื่องที่กำหนดเข้าฉายในโรงภาพยนตร์ได้ (มวงงาม, 2562) อีกทั้งจำนวนงานประเภทดังกล่าวไม่มากพอที่จะสนองความต้องการบริโภคภาพยนตร์ในโรง

- ความบันเทิงไทยใน Netflix อยู่ในรูปของซีรีส์ หรือละครเสียส่วนมาก จึงประเมินได้ว่า Netflix ในฐานะคู่แข่งชั้นยังไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อตลาดภาพยนตร์ไทยเท่ากับคู่แข่งชั้นประเภทภาพยนตร์จาก Hollywood

- ผู้ชมยังรู้สึกว่าการชมรวมรับชมในโรงภาพยนตร์ช่วยเพิ่มความบันเทิงได้ดีกว่าการชมส่วนตัว โรงภาพยนตร์จึงตอบสนองวัฒนธรรมการบริโภคภาพยนตร์ข้อสรุปนี้เห็นได้จากกระแสภาพยนตร์ไทยบางเรื่อง เช่น แสงกระสือ ฮาวทูทิ้ง ฯลฯ ซึ่งทำยอดบัตรเข้าชมในโรงภาพยนตร์ได้ค่อนข้างสูงแม้ว่าแนวโน้มของบริการแบบ Online streaming กำลังไต่ระดับ แสดงว่าผู้ชมจำนวนมากยังเลือกชมตามวิถีปฏิบัติเดิมมากกว่าจะรอรับชมในระบบออนไลน์

- ระยะเวลาในการชมความบันเทิงแบบ Online streaming มักเกิดขึ้นในช่วงเวลาเดินทางระหว่างวัน หรือหยุดพักงานซึ่งไม่ได้ทับซ้อนกับช่วงเวลาพักผ่อนที่ผู้ชม

อาจใช้ไปกับการชมภาพยนตร์ในโรง ปริมาณ การชมในโรงภาพยนตร์ซึ่งน้อยกว่า ต่างประเทศจึงอาจไม่ได้เป็นผลมาจากการ ขยายตัวของ Netflix หรือ กระทั่งระบบ Online streaming อื่นๆ ในส่วนของการ บริโภคภาพยนตร์ไทยเองก็ไม่มี ความเกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญกับ Netflix หรือ บริการ Online streaming รายอื่น

ในทางตรงกันข้าม การศึกษากลุ่มผู้ชม พบว่าผู้ชมไม่ถือค่านิยมชมงานของไทย แต่ เห็นว่าบัตรเข้าชมราคาแพง และ คุณภาพของ งานภาพยนตร์ไทยยังดูอ่อนกว่าคู่แข่ง

กรณีบัตรเข้าชม คนไทยต้องเสียค่าแรง ต่อวันมากกว่าครึ่งหนึ่งเพื่อบริโภคภาพยนตร์ หนึ่งเรื่องในโรง เนื่องจากค่าบัตรเข้าชมอยู่ที่ 200 บาทเป็นอย่างต่ำ แต่ค่าแรงขั้นต่ำของคน ไทยตกประมาณ 300 บาทต่อวัน หากรวมค่า เดินทาง หรือ อาหาร/เครื่องดื่มระหว่างชม ต้นทุนในการบริโภคภาพยนตร์ตามโรงฉายจะ สูงขึ้น เมื่อต้นทุนสูงขึ้น โอกาสที่ผู้ชมจะซึ่ งนำหน้ากระหว่างภาพยนตร์ทุนสูงจาก ต่างประเทศกับภาพยนตร์ไทยทุนต่ำกว่าจะ เกิดขึ้นได้ง่าย และมักเป็นอย่างไร้ที่ผู้ชมจะ เลือกลงหรือบางครั้งเป็นการซึ่ งใจระหว่าง การชมภาพยนตร์ไทยกับการบริโภคความบันเทิง ผ่านระบบ Online streaming กล่าวได้ว่า คู่แข่งขันอาจไม่สามารถยึดตลาดไทยได้โดย ลำพังไม่ว่าจะด้วยช่องทางใด แต่เมื่อมีปัจจัย ด้านเศรษฐศาสตร์เข้ามาข้องเกี่ยว ความ ต้องการบริโภคงานสัญชาติไทยก็จะลดน้อยลง ไปตามข้อจำกัดทางการเงินของผู้ชม

สำหรับทัศนคติเชิงลบเป็นผลมาจาก การปรับตัวของประชากรตามกระแสโลกาภิวัตน์ (วงศ์คำ, 2562) ผู้บริโภคส่วนมาก คาดหวังเนื้อหาที่มีความจริงจังในเชิงของบท และการนำเสนอ บทภาพยนตร์ต้องปราศจาก ความเชื่องช้า ไม่ราบเรียบจนเกินไป ینگหลัก เหตุผล แสดงแรงจูงใจของตัวละครชัดเจน มี ประเด็นทันสมัย ในส่วนของการนำเสนอ ภาพ แต่ละช่วงตอนต้องส่งผ่านสุนทรียรสสมัยใหม่ ได้ มีการเล่นมุมกล้อง แสง/เงา การลำดับภาพ ที่เร้าอารมณ์ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ปรากฏ อย่างดาษดื่นในงานบันเทิงนำเข้า ผู้ชมเคยชิน จนรู้สึกว่าเป็นมาตรฐานของสื่อภาพยนตร์ ท่วงงานของไทยหลายเรื่องกลับไม่สามารถ ตอบสนองความเคยชินประการนี้ ทำให้ผู้ชม ลดระดับความเชื่อถือต่อภาพยนตร์ไทย

ปัญหาด้านคุณภาพดังที่ยกมาอาจบ่งชี้ ว่านักวิชาชีพภาพยนตร์ของไทยขาด ประสบการณ์ แต่เมื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ ภาควิชาชีพ กลับพบว่าคนทำงานไทยไม่ได้ ด้อยทักษะอย่างที่เข้าใจ เนื่องจากเหตุผล ต่อไปนี้

1. ภาพยนตร์ไทยจำนวนหนึ่งยังแสดง ศักยภาพรวมทั้งพัฒนาการทางความ สร้างสรรค์
2. กองถ่ายภาพยนตร์และวิดิทัศน์ ต่างประเทศใช้บริการคนทำงานไทยตลอดปี
3. คนทำงานบางส่วนซึ่งปลื้ กตัวไปอยู่ วงการใกล้เคียง เช่น ซีรีส์ ผลงานอันเป็นที่ ยอมรับของผู้ชมยุคสมัยใหม่

ประการแรกงานภาพยนตร์จำนวนหนึ่งยังได้รับการพิจารณาว่าทรงพลัง เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้ง เนื่องงานดูก้าวกระโดดไปจากที่ผ่านมามีอันเป็นผลมาจากความคิดและความสามารถทางเทคโนโลยีของคณาจารย์ ตัวอย่างอันโดดเด่นจนนักวิจารณ์และผู้ชมกล่าวขานในปี พ.ศ. 2562 ได้แก่ แสงกระสือ กระเบนราหู ฯลฯ

แสงกระสือได้รับเลือกเป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าชิงรางวัล Academy Awards สาขาภาพยนตร์ต่างประเทศยอดเยี่ยมประจำปี ค.ศ. 2020 แม้ไม่ใช่นักแสดงชื่อดัง แต่งานผลิตได้มาตรฐานสากล การแสดงสมบทบาท และผู้สร้างร้อยเรียงเนื้อเรื่องได้ถูกใจผู้ชมกลุ่มใหญ่ ผู้สร้างนำลักษณะการอันน่าสยดสยองของกระสือมาเป็นข้อคิดที่ว่าหากมนุษย์ยอมรับความแตกต่างได้ สังคมจะอุดมไปด้วยความสุขโดยไม่มีสิ่งใดกีดกัน (Sibplang, 2562) ข้อคิดดังกล่าวสอดคล้องกับโลกทัศน์สากลที่เน้นความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศชาติพันธุ์ และอื่น ๆ นอกจากนี้ แสงกระสือยังพยายามเติม Visual effect ตามแบบตะวันตกลงไปในเนื้อหาของกระสือลอยในอากาศ หรือ ฉากท้องทุ่งดาดดาชไปด้วยพืชพันธุ์เรืองแสง ให้ความวิจิตรจนผู้ชมประทับใจและผลักดันให้เรื่องนี้ทำรายรับไปได้ค่อนข้างสูง

แสงกระสือเป็นตัวอย่างสะท้อนทักษะคณาจารย์ไทยในกลุ่มงานกระแสหลัก กระเบนราหูตอกย้ำความสามารถของคนไทยในกลุ่มงานนอกกระแส เพราะภาพยนตร์เรื่องนี้ได้รับ

รางวัลภาพยนตร์ยอดเยี่ยมจากสายการประกวด Orizzonti เทศกาล Venice Film Festival ครั้งที่ 75 ตัวภาพยนตร์ชุดความแตกต่างด้วยการเล่าประเด็นสากลคือผู้อพยพชาวโรฮิงจาในประเทศไทย นักวิจารณ์เห็นว่าไม่เพียงประเด็นเท่านั้นที่น่าชื่นชม การนำเสนอรายละเอียดก็ดูละเอียดละไมชวนให้ผู้ชมซึมซับความเป็นไปของตัวละครความสำเร็จของ กระเบนราหู จึงมาจากความสามารถในการวางประเด็นและเล่าเรื่องของผู้ผลิตเช่นเดียวกับเรื่อง แสงกระสือ

ประการที่สอง สถิติการให้บริการด้านสถานที่และการถ่ายทำแก่งานภาพยนตร์และวิดิทัศน์ต่างประเทศปี พ.ศ. 2562 เผยว่ากองถ่ายทำต่างประเทศที่เข้ามาใช้บริการในประเทศไทยมีมากถึง 740 กอง คิดเป็นมูลค่าเงินลงทุนตลอดปี 4,863.74 ล้านบาท ขณะที่ปี พ.ศ. 2561 รายได้จากกองถ่ายทำต่างประเทศอยู่ที่ 3,139.29 ล้านบาท ผลต่างระหว่างปีจึงอยู่ที่ 54.93% (Thailand Film Office, 2020) ซึ่งถือว่าสูงมากและชี้ให้เห็นว่างานบริการด้านนี้มีพัฒนาการที่ดี จำนวน 740 กองแบ่งออกเป็นกองถ่ายภาพยนตร์โฆษณา 336 เรื่อง ภาพยนตร์สารคดี 135 เรื่อง มิวสิควิดีโอ 49 เรื่อง รายการโทรทัศน์ 103 เรื่อง รายการเกมส์ 18 เรื่อง ละครโทรทัศน์ 1 เรื่อง ภาพยนตร์ชุดทางโทรทัศน์ 16 เรื่อง ภาพยนตร์สั้น 22 เรื่อง และภาพยนตร์ขนาดยาว 60 เรื่อง (Thailand Film Office, 2020) มากกว่าสองในสามของกองถ่ายทั้งหมด

ว่าจ้างคนทำงานไทย มีทั้งการว่าจ้างในช่วงการผลิตและหลังการผลิต

เหตุผลส่วนใหญ่ของการตัดสินใจเข้ามาถ่ายทำในประเทศไทยคือทรัพยากรแรงงานไทยซึ่งเต็มไปด้วยความสร้างสรรค์และทักษะในหลายๆ ครั้ง ชาวต่างประเทศจะเดินทางเข้ามาจัดการงานถ่ายทำด้วยบุคลากรเพียงไม่กี่คน เช่น ผู้กำกับฯ ผู้ควบคุมการผลิตที่เหลือเป็นการว่าจ้างนักวิชาชีพชาวไทยทั้งหมด กองถ่ายต่างประเทศโดยเฉพาะภาพยนตร์โฆษณาอาจเลือกใช้บริการกระทั่งผู้กำกับฯ ชาวไทย งานชิ้นดังกล่าวจึงมีเพียงเจ้าของเป็นคนต่างชาติเท่านั้น แต่คณะทำงานคือคนไทยทั้งหมด ยังมีข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่ากองถ่ายต่างประเทศที่เลือกถ่ายทำในบ้านใกล้เรือนเคียงอย่างเวียดนามยอมว่าจ้างคนไทยไปทำงานแทนที่จะว่าจ้างคนเวียดนาม (วีระประวัติ, 2563) นั้นแสดงถึงความเชื่อมั่นในทักษะของคนทำงานไทย เพราะฉะนั้นการว่าจ้างคนทำงานไทยช่วยบ่งบอกระดับความสามารถทางวิชาชีพของกลุ่มคนซึ่งอาจไม่ได้อยู่ในวงการผลิตภาพยนตร์โดยตรง แต่หากมีทุนและโอกาส คนกลุ่มนี้พร้อมเป็นพลังให้แก่ภาคอุตสาหกรรมในทันที

สำหรับประการสุดท้าย งานละคร หรือซีรีส์บางเรื่องอยู่ในความนิยมจนกลายเป็นปรากฏการณ์ของปี พ.ศ. 2562 ตัวอย่างเช่น Voice สัมผัสเสียงมรณะ ซึ่งทำสถิติด้านยอดวิว และแนวโน้มทวิตเตอร์ จนสร้างกระแสบอกต่อ ทั้งยังได้รับการกล่าวขานเป็นอย่างมากในกระแสนันทนาเช่น Pantip รวมไปถึง

การได้โอกาสฉายในแพลตฟอร์มชื่อดังอย่าง Netflix

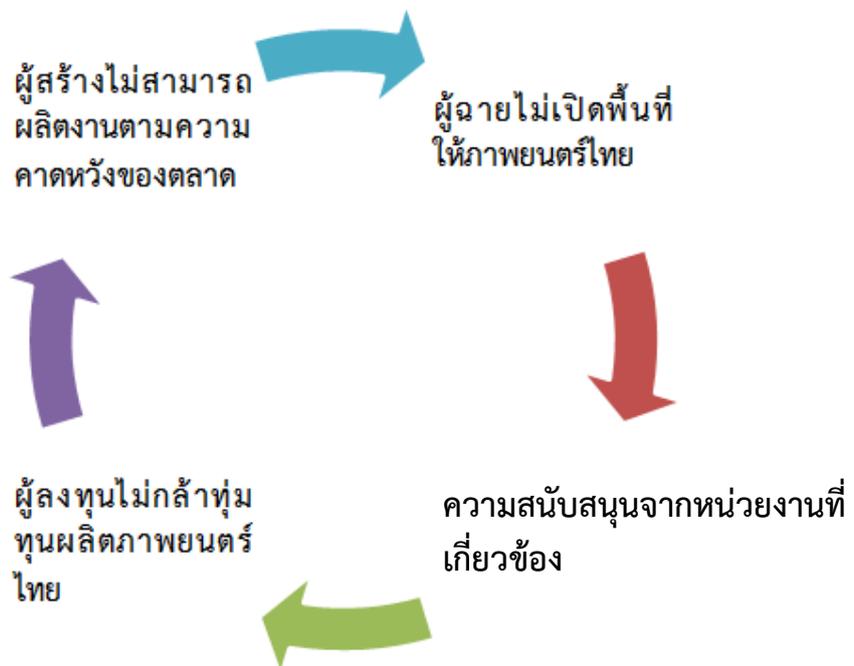
ซีรีส์เรื่องนี้ได้ดัดแปลงมาจากซีรีส์ชื่อเดียวกันของประเทศเกาหลีใต้ ออกอากาศทางช่อง OCN เมื่อปี ค.ศ. 2017 (หนองพล, 2562) แต่มีการปรับแต่งสาระและวิธีนำเสนอบางอย่างให้เข้ากับจริตผู้ชมไทยโดยไม่ทิ้งความเป็นสากล เป็นที่ประจักษ์ว่าผู้สร้างดำเนินงานผลิตโดยอาศัยศิลปะภาพยนตร์ (Cinematic art) เจกเช่นในเกาหลีใต้ คณะทำงานให้ความสำคัญแก่รายละเอียดด้านแสง มุมกล้อง งานศิลป์ การแสดง เพื่อนำเสนอทุกอย่างตามมาตรฐานความบันเทิงสมัยใหม่ทำให้ Voice สัมผัสเสียงมรณะกลายเป็นงานแนวสืบสวนสอบสวนที่ออกสู่สายตาผู้ชมด้วยท่าทีจริงจังและดูแตกต่างไปจากงานละครไทยทั่วไป (หนองพล, 2562)

ซีรีส์อีกจำนวนหนึ่งเป็นที่กล่าวขานไม่ต่างจากเรื่องข้างต้น ได้แก่ My Ambulance รักจุดใจนายฉุกเฉิน หรือ ไปไม้ที่ปลิดปลิว คือตัวอย่างงานบันเทิงในกลุ่มดังกล่าว นี่ชี้ว่าคนทำงานมาจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เติบโตมาจากกลุ่มผู้ชม จึงสามารถผลิตเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของตลาดได้ดี

ข้อบ่งชี้ที่ยกมาทั้ง 3 ประการเพียงพอที่จะไขความกระจ่างเกี่ยวกับปัญหาในวงการภาพยนตร์ ความอ่อนแอของอุตสาหกรรมไทยจึงไม่ได้มาจากการขาดแคลนคนทำงานฝีมือ แต่การสำรวจเผยว่าเป็นเรื่องของอุปสรรคเชิงวิชาชีพ คนทำงานมากฝีมือต้องเผชิญกับภาวะไม่พึงประสงค์

หลายอย่างจนไม่สามารถผลิตเนื้อหาที่ตอบ
โจทย์ผู้ชม เช่น ขาดแคลนทุนรอน ขาดพื้นที่
ฉายงาน ขาดงบประมาณสัมพันธ ฯลฯ ส่งผลให้
ภาพยนตร์ไทยด้อยทั้งปริมาณและคุณภาพ
เมื่อเทียบกับงานนำเข้า แม้ผู้ลงทุนจำนวน
หนึ่งกล้าฉีกธรรมเนียมการทำงาน ผู้ลงทุนอีก

หลายรายกลับไม่เสี่ยงทุ่มงบประมาณเพื่อ
สร้างงานระดับสากล ซึ่งนำไปสู่ความอึดอัด
ของคนทำงาน เกิดเป็นวงจรปัญหาตั้ง
แผนภาพซึ่งประมวลจากข้อค้นพบในงานวิจัย
นี้



ภาพที่ 2 วงจรปัญหาภาพยนตร์ไทย

อุปสรรคเชิงวิชาชีพของคนทำงานไทย
สามารถนำมาสรุปได้เป็น 4 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. อุปสรรคภาคการลงทุน ผู้สนใจลงทุน
ผลิตภายในประเทศมีจำนวนน้อย อำนาจการ
ลงทุนน้อย และการตัดสินใจอนุมัติทุนทำ
ภาพยนตร์แก่นักวิชาชีพไม่เปิดกว้าง นัก
วิชาชีพต้องทำงานภายในกรอบความคิดของ
นายทุนซึ่งอาจแย้งกับมาตรฐานสากล

2. อุปสรรคภาคการบริโภค มุมมองที่
ผู้ชมที่มีต่อภาพยนตร์ไทยปรับตัวดีขึ้น
บางส่วน แต่บางส่วนยังคงมองว่างานของไทย
ขาดความสร้างสรรค์ ภาพยนตร์หลายเรื่องมี
ความเป็นงานเพื่อการค้ามากกว่างานพาณิชย์
ศิลป์ ขาดลูกเล่นในการสื่อสารกับผู้ชม หาก
เป็นภาพยนตร์กลุ่มอิสระ ผู้ชมรู้สึกว่ายากแก่
การเข้าถึงเนื้อหาสาระ ที่สำคัญ ภาพยนตร์
ไทยยังไร้ซึ่งเนื้อหาใหม่ๆ โดยเฉพาะเนื้อหาที่



มีความเป็นสากล รวมไปถึงการขาดเนื้อหาประเภทคลาสสิกอย่างกรณีของ Hollywood ที่สร้างภาพยนตร์จากงานเขียน/งานวาดซึ่งเป็นที่รู้จักในหมู่นักชมอยู่แล้ว

3. อุปสรรคภาคการฉาย ผู้ฉายมีสิทธิ์ถอดภาพยนตร์ หรือ ลดรอบฉายเพื่อให้เหลือพื้นที่สำหรับงานนำเข้าที่ดูมีศักยภาพทางความนิยมสูงกว่า โดยดูเพียงทิศทางรายได้ช่วงวันหยุดหัตถี-อาทิตย์ เกิดเป็นวลี “4 วันอันตราย” ซึ่งสั้นเกินไปสำหรับการประเมินความนิยม

4. อุปสรรคด้านความสนับสนุน หมายถึงความสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังคงไม่กระจายไปยังคนทำงานในวงการ หรือไม่เช่นนั้น ยังขาดความเข้มข้นเชิงปฏิบัติการ นักวิชาชีพหลายรายไม่รับทราบรวมทั้งเข้าไม่ถึงทุนช่วยเหลือในการผลิต การช่วยเปิดตลาดต่างประเทศก็สิ้นสุดเพียงแต่

ช่วยนำเสนอชิ้นงานแก่ผู้ซื้อ แต่ไม่มีกระบวนการตามความคืบหน้า หรือ นักวิชาชีพขาดตัวแทนที่จะช่วยเจรจากับภาคการฉายในประเทศไทย เป็นต้น

นอกจากนี้ การรวมตัวของนักวิชาชีพไทยเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางอาชีพ เช่น สมาคมผู้ติดต่อ สมาคมนักแสดงภาพยนตร์ สมาคมตากล้อง ฯลฯ ยังไม่เป็นรูปเป็นร่างเท่าที่ปรากฏในต่างประเทศ การรับมือกับอุปสรรคเหล่านี้จึงดูติดขัดด้วยขาดเอกภาพทั้งภายในภาคอุตสาหกรรมเอง และ ระหว่างภาคส่วนต่างๆ เช่น ภาควิชาการ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาครัฐ กล่าวได้ว่าปี พ.ศ. 2562 ยังเป็นปีที่นักวิชาชีพต้องเผชิญกับข้อจำกัดการทำงานอย่างที่เคยปรากฏให้เห็นในปีก่อนหน้าซึ่งเป็นปัจจัยต่อเนื่องของวิกฤตภาพยนตร์ไทย

การวิเคราะห์ SWOT ภาพรวมวงการภาพยนตร์ไทย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย พ.ศ. 2562

วงการภาพยนตร์ไทยปี พ.ศ. 2562	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาชีพไทยมีทักษะความสามารถสูง พร้อมจะแข่งขันกับนักวิชาชีพในกลุ่มประเทศมหาอำนาจทางความบันเทิง - อุปกรณ์การผลิตไทยได้มาตรฐานสากล 	<ul style="list-style-type: none"> - คนทำงานขาดเนื้อหาประเภทคลาสสิกสำหรับนำมาพัฒนาเป็นบทภาพยนตร์ หรือ ขาดบทภาพยนตร์ที่จะดึงดูดผู้ชมด้วยสาระบันเทิงทันสมัย
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ชมไทยและต่างประเทศยังให้การตอบรับภาพยนตร์ไทยภายใต้เงื่อนไขคือภาพยนตร์เรื่องนั้นสามารถมอบความบันเทิงตามต้องการได้ - ช่องทาง Online Streaming เป็นพื้นที่ฉายทางเลือกสำหรับผู้ผลิตไทย - วัฒนธรรมไทยมีเอกลักษณ์และเป็นที่รู้จักกว้างขวาง การเปิดพื้นที่ทางวัฒนธรรมใหม่ๆ ในภาพยนตร์ถือเป็นโอกาสสร้างแรงดึงดูด 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม - วงการภาพยนตร์ขาดหลักประกันความมั่นคง - ความกังวลทางตลาดบั่นทอนกำลังใจคนทำงาน - คนทำงานประสบความลำบากในการระดมทุนผลิต - งานวิจัยจากภาควิชาการเกี่ยวกับปัญหาและทางออกยังปรากฏค่อนข้างน้อย - โรงภาพยนตร์ให้พื้นที่ฉายอย่างจำกัด - ปริมาณงานนำเข้าจากต่างประเทศสูง ทั้งยังได้พื้นที่ประชาสัมพันธ์มากกว่างานของไทย - ผู้บริโภคอาศัย Social Media ในการบอกต่อเกี่ยวกับภาพยนตร์มากขึ้น แต่ภาพยนตร์ไทยไม่ได้รับพื้นที่ดังกล่าวเท่าที่ควร

รายละเอียดในตารางแสดงผลการวิเคราะห์ SWOT ทำให้เห็นว่าสภาพการณ์ของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีภาวะคุกคามหรืออุปสรรคมากมายประการ แม้จะมีจุดแข็งอยู่บ้าง แต่การใช้ประโยชน์จากโอกาสทำได้ยาก

สรุปและอภิปรายผล

ปัญหาของวงการภาพยนตร์ยังคงเป็นเรื่องของผลประกอบการและความมั่นคงของ

ภาคอุตสาหกรรม การสำรวจเผยให้เห็นว่าปริมาณภาพยนตร์ไทยออกฉายตลอดปีมีน้อยกว่างานนำเข้า รายได้โดยรวมต่ำ งานที่จัดว่าประสบความสำเร็จมีจำนวนน้อยกว่า หากพิจารณาจากตารางภาพยนตร์ทำเงินในแต่ละสัปดาห์ จะพบว่าการบริโภคภาพยนตร์ไทยตกต่ำต่อเนื่องแทบจะตลอดปี เพราะภาพยนตร์ไทยเพียงหนึ่งหรือสองเรื่องครองอันดับในตารางดังกล่าว

ในทางตรงกันข้าม คู่แข่งชั้นของไทย กลับเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย ได้รับพื้นที่ ฉายมากกว่า ติดต่อยาวนานกว่า และมี ศักยภาพในการสร้างกระแสรื่องสูง นี้ช่วย รับรองว่าความขำแยของวงการภาพยนตร์ ไทยไม่ได้เป็นผลมาจากความซบเซาของ ตลาด เนื่องจากตลาดในประเทศไทยยังคง ต้องการบริโภคสื่อภาพยนตร์ในปริมาณมาก ทว่าเป็นผู้ชมเองที่เลือกปฏิเสธงานของไทย ด้วยเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ คือ ค่าบัตรเข้า ชมมีราคาสูงจนบีบให้ผู้ชมเลือกบริโภคงานซึ่ง คิดว่าคุ้มค่ากว่า อีกเหตุผลเป็นเรื่องของ เนื้อหาบันเทิง ผู้ชมไทยมองว่าภาพยนตร์ไทย โดยทั่วไปยังด้อยซึ่งคุณภาพ เพราะผู้ชม คาดหวังงานรายละเอียดสูงตั้งสังเกตได้จาก ความสำเร็จของงานนำเข้า

ขณะที่ภาพยนตร์ไทยประสบปัญหา กับตลาดในประเทศ พื้นที่ต่างประเทศกลับสร้าง สัญญาณบวกด้วยปรากฏเสียงตอบรับงานของ ไทยในหลายภูมิภาค เป็นเสียงตอบรับผ่าน ช่องทางฉายทั้งในโรงภาพยนตร์และระบบ Online streaming เพียงแต่ปริมาณงานเพื่อ การส่งออกยังมีจำนวนน้อย เนื่องเพราะงาน ส่วนมากเป็นงานเพื่อฉายในประเทศไทย การ สักรวจอุตสาหกรรมยังทำให้พบว่าระบบ Online streaming ไม่ใช่ปัจจัยลดทอนจำนวน ผู้ชมภาพยนตร์ไทย แต่เป็นโอกาสการทำ รายได้ เพราะ Online streaming เช่น Netflix เริ่มนำผลงานของไทยไปฉายทั้งใน และนอกพื้นที่ ทว่าผู้ผลิตในปี พ.ศ. 2562 ยัง ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากโอกาสน้อย่างเต็มที่

ปัญหาสำคัญของภาพยนตร์ไทย คือ คุณภาพงานของไทยไม่สอดคล้องกับ ความ ต้องการบริโภคโดยเฉพาะในบรรดาคนรุ่นใหม่ แต่การสำรวจอุตสาหกรรมสืบค้นไปถึงเหตุ บัปัจจัยของปัญหาดังกล่าว

ขณะที่หลายเสียงพุ่งตรงไปยังผู้ผลิตใน ฐานะสาเหตุของความด้อยคุณภาพ การ สักรวจอุตสาหกรรมกลับพบว่าวงการของไทย ขาดโอกาสที่จะเอื้ออำนวยการสร้างงานระดับ นานาชาติ เพราะภาพยนตร์เป็นงานที่ต้อง อาศัยทุนบวกความประณีต แต่หากปราศจาก ทุนที่เพียงพอรวมทั้งการเปิดกว้างทาง ความคิด การผลิตภาพยนตร์ตามโจทย์ตลาด สากลจะเป็นไปได้ยาก ประเทศไทยยังติดขัด เรื่องของโอกาสสร้างงานระดับสากลอันเป็น ผลมาจากโรงฉายบีบพื้นที่และนายทุนต้องการ ลงงบประมาณให้น้อยที่สุดแต่คืนผลตอบแทน ให้ได้มากที่สุด นั่นทำให้ฝ่ายทุนตัดสินใจลงงบ ผลิตอย่างจำกัด ทั้งกำหนดแนวภาพยนตร์ที่ เชื่อว่าประกันผลตอบแทนแต่อาจไม่ตรงกับ ความคาดหวังของตลาดนานาชาติ คนทำงาน ของไทยจึงต้องทำงานภายใต้แรงกดดัน ไร้ พลังสร้างสรรค์ การทำงานในหลาย โอกาสเป็นไปอย่างกระเสือกกระสนมากกว่า จะผลิตชิ้นงานตามอุดมคติของวงการ ภาพยนตร์ ไม่เช่นนั้น คนทำงานเลือกที่จะ ปลีกตัวออกไป หรือ ยึดที่มั่นในสายงาน ภาพยนตร์อิสระ

เมื่อเป็นดั่งนี้งานภาพยนตร์นำเข้าจึง เหนือกว่าในเชิงคุณภาพและครองพื้นที่ฉาย มากกว่าในอัตราส่วน 75% ขึ้นไปของรอบฉาย

ทั้งหมดในแต่ละวัน เว้นแต่จะปรากฏงานไทย
ชื่อดังแทรกขึ้นมา

นอกจากนี้การผลักดันภาคอุตสาหกรรม
ยังอ่อนตัวลงด้วยขาดความสนับสนุนจากภาค
ส่วนที่เกี่ยวข้อง ขาดองค์ความรู้ที่ทันสมัยจาก
ภาควิชาการ รวมทั้งขาดเอกภาพของบุคลากร
ในวงการในแง่ของการเดินทางไปสู่เป้าหมาย
ร่วมกัน เมื่อปัญหาดำรงอยู่และวงการ
ภาพยนตร์เดินหน้าโดยปราศจากทางแก้อัน
เหมาะสม สภาพการณ์อุตสาหกรรมในปี พ.ศ.
2562 จึงไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมี
นัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ตามหลักการตลาดขั้นพื้นฐาน
สินค้าต้องตอบโจทย์ความต้องการผู้บริโภค
แล้วช่องทางส่งเสริมการขายจะช่วยถ่วงทาง
ไปสู่ความสำเร็จได้ ในแง่นี้ วงการภาพยนตร์
จำต้องเริ่มแก้ไขที่ตัวสินค้า ควรมีการออก
มาตรการเพื่อร่วมสร้างสรรคงานภาพยนตร์
ภายในกรอบสากลให้มากขึ้นโดยเฉพาะการ
วิจัยผู้ชมรวมไปถึงแนวโน้มทางการตลาด แม้
อ้างได้ว่าอำนาจการผลิตของไทยอาจไม่
เทียบเคียงกับคู่แข่งชั้น ผู้ผลิตยังสามารถ
รังสรรคงานประเภททุนต่ำ แต่เปลี่ยนรูปแบบ
ให้ถูกจริตผู้ชมสมัยใหม่ได้โดยเน้นความเป็น
เหตุเป็นผล ความน่าเชื่อถือ ประเด็นร่วมสมัย
และผู้ชมเชื่อมโยงได้ไม่ยาก ที่สำคัญควรมีการ
แสวงหาเนื้อหาบันเทิงที่นานาชาติเข้าถึงเพื่อ
มุ่งตลาดกระแสหลักในต่างประเทศ เมื่อ
ภาพยนตร์คุณภาพสากลออกสู่ตลาดใน

ปริมาณที่มากพอ ความเชื่อมั่นจะเริ่มฟื้นคืน
และกำลังสนับสนุนจะทวีความเข้มข้น

2. วงการของไทยไม่ควรละเลยการ
จัดการทางระบบเพื่อจัดอุปสรรคดังปรากฏ
ในตาราง SWOT Analysis ไม่เช่นนั้น
ปริมาณและคุณภาพงานของไทยจะไม่
เพียงพอสำหรับการแข่งขันตลาดภายในคืนมา
และไทยอาจสูญเสียโอกาสทางตลาดทั้งในและ
ต่างประเทศ ทั้งยังสูญเสียโอกาสในการต่อ
ยอดมูลค่าและคุณค่าจากภาพยนตร์ เช่น
โอกาสในการส่งเสริมสินค้าทางวัฒนธรรมที่
ปรากฏในภาพยนตร์ยอดนิยม โอกาสในการ
ทำให้ชาวต่างชาติได้รู้จักความเป็นไทยใน
บริบทใหม่ๆ อันนำไปสู่การยอมรับไทยในมิติ
ใหม่ เป็นต้น การจัดการที่อาจเริ่มจากการ
ตั้งองค์กรกลางที่จะดูแลงานภาพยนตร์เป็น
การเฉพาะแล้วทำหน้าที่ เช่น ให้ทุนสนับสนุน
นักวิชาชีพ ช่วยเหลืองานประชาสัมพันธ์
อำนวยความสะดวก สร้างฐานข้อมูล/องค์ความรู้
สำคัญๆ สำหรับผู้สนใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม
การจัดการควรมาจากความร่วมมือทุกภาค
ส่วน ได้แก่ รัฐ นักวิชาชีพ นักวิชาการ
ประชาชน ทุน การผลักดันให้ภาครัฐออก
คำสั่งตามกรอบบนลงล่าง (Top-down
approach) อาจไม่ทันต่อสถานการณ์

3. ควรรณรงค์การสร้างเนื้อหาแบบ
คลาสสิก ใช้การนำเสนอแบบสากล เพื่อให้เกิด
สินค้าคุณภาพแบบไทยไปแข่งกับต่างประเทศ
วงการภาพยนตร์อินเดียและเกาหลีได้ใช้
ยุทธศาสตร์การสร้างงานให้ถูกใจผู้ชมด้วย
เนื้อหารุ่นใหม่ร่วมกับวิธีนำเสนออันทันสมัย



งานลักษณะดังกล่าวของไทยในปี พ.ศ. 2562 ปรากฏให้เห็นจำนวนหนึ่ง การศึกษาแนวงานดังกล่าวจะนำไปสู่บทเรียนว่าอะไรคือความคลาสสิกและความสากลแบบไทย แต่ในขณะเดียวกันผู้ผลิตไม่ควรละเลยตลาดผู้ชมภายในประเทศเพราะยังเป็นตลาดหลักสำหรับทำรายได้ งานเฉพาะกลุ่มอย่างเช่นภาพยนตร์อีสาน จึงเป็นทางออกหนึ่งสำหรับผู้ผลิตไทย

4. ผู้ผลิตสามารถอาศัยแหล่งทุนทางเลือกมากกว่าจะพึ่งพาบริษัทผลิตภาพยนตร์ในระบบสตูดิโอ แหล่งทุนทางเลือกใหม่ประกอบไปด้วย Netflix หรือทุนร่วมผลิตจากต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศจีนซึ่งให้ความสนใจกับเนื้อหาภาพยนตร์ของไทย แหล่งทุนเหล่านี้คือทางออกของวงการในยุคที่การบริโภคภาพยนตร์ปรับตัวอันเนื่องมาจากวิกฤตโควิด-19

References

- Bangkok Critics Assembly. (2563). *List of Thai films in 2562 BE*.
https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=1312493002273868&id=28787690%2
- Lopattananont, T., Thaweekul, S., & Limchaiyawat, N. (2559). Opportunities and limitations of film distribution: Thai and Korean cinema. *Journal of Mass Communication*, 4(2), 105-126.
- Lopattananont, T., Klasukon, V., & Thaweekul, S. (2562). Coherence of Thai film industry and Thailand's strategies of film and video promotion, phase III (2017-2021). *Dhurakij Pundit Communication Arts Journal*, 13(1), 43-79.
- Muang-ngam, R. (2562). *The business of cinemas is not easy anymore*.
<http://www.thaifranchisecenter.com/document/show.php?docuID=4971>
- Nongpon, A. (2562). *Voice as the good remake of Korean tv series*.
<https://thestandard.co/voice-true4u-2/>
- Sibplang, P. (2562). *Inhuman kiss: Mutual acceptance in the world of difference*.
<https://thematter.co/entertainment/inhuman-kiss/73212>
- Sititampichai, S. (2563). *Report of incomes concerning the Thai film and content industry, 2561-2562*. Content Thailand, Ministry of Culture, and TEABA.
- Statista Research Department. (2016). *Estimated number of streaming subscribers to Netflix in Thailand 2562-2562*.
<https://www.statista.com/statistics/607622/thailand-netflix-subscribers/>
- Thailand Film Office. (2020). *Statistics of foreign productions in Thailand from 2553-2562 BE*.
http://thailandfilmoffice.org/ewt_news.php?nid=1146
- Theaterist (2563). *Top 10 highest grossing Thai films 2019*.
<https://theaterist.blog/2020/01/16/thailand-box-office-10-อันดับหนังไทยทำเงิน-2/>
- Tongsrinut, J. (2562). *Possibility of Thai film in Chinese market: A golden opportunity*.
<https://thaibizchina.com/article/siffshanghai2019/>
- Tu, T. C. (2562). *Friend Zone: Exploration of Thai film popularity in Vietnam*.
<https://www.mekongchula.org/post/friend-zone>
- Weeraprawat, N. (2563, January 13). Rival (not) to be feared. *Daily News*.

Wongkham, K. (2562). Narrative in tv series: Audience features. In T. Lopattananont & K. Wongkham (Eds.), *Narratives for international viewing: Soap, series, and tv drama* (pp. 7-42). Ratchadapisek Sompoch Endowment Fund, Chulalongkorn University.



การศึกษาคุณสมบัติทางอรรถศาสตร์ของคำว่า “หิว” ในภาษาไทย

นุชมนต์ เจมส์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 50 ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: njames.kbu@gmail.com

นัทธ์ชนัน นาถประทาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 50 ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: fhumncn@ku.ac.th

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ นุชมนต์ เจมส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 50 ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: njames.kbu@gmail.com

วันที่รับบทความ: 10 มีนาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 16 ธันวาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณสมบัติทางอรรถศาสตร์ของคำว่า “หิว” ในภาษาไทยโดยใช้แนวความคิดอรรถศาสตร์ปริธานซึ่งเป็นวิธีการศึกษาภาษาที่สะท้อนมโนทัศน์ผ่านระบบปริธานของมนุษย์ **วิธีการวิจัย** ดำเนินการวิจัยโดยใช้แนวความคิดอรรถศาสตร์ปริธานโดยเฉพาะกระบวนการทางอุปลักษณ์และนามนัยซึ่งสามารถนำมาใช้ทำความเข้าใจความหมายและอธิบายการขยายความหมาย เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความหมายพื้นฐานกับความหมายต่าง ๆ ที่ขยายออกไป แนวความคิดดังกล่าวจะนำมาใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหมายพื้นฐานของคำว่า “หิว” กับความหมายต่าง ๆ ที่ขยายออกไปจากความหมายพื้นฐาน งานวิจัยนี้ เก็บข้อมูลคำว่า “หิว” ที่เป็นคำประสมเท่านั้น โดยรวบรวมจากคลังข้อมูลภาษาไทยแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2541-2560 **ผลการวิจัย** คำประสมของคำว่า “หิว” มีทั้งหมด 497 คำ คำว่า “หิว” มีทั้งหมด 14 ความหมายที่มีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งทั้ง 14 ความหมายนี้รวมถึงความหมายพื้นฐานด้วย **สรุป** คำว่า “หิว” เป็นคำที่จัดได้ว่าเป็นคำหลายความหมายอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: หิว อรรถศาสตร์ปริธาน อุปลักษณ์ นามนัย ภาษาไทย

A Cognitive Semantic Study of HEAD /hǔa/ Compounding in the Thai Language

Nuchamon James

Kasetsart University, 50 Ngamwongwan Rd., Chatuchak, Bangkok 10900

E-mail: njames.kbu@gmail.com

Natchanan Natpratan

Kasetsart University, 50 Ngamwongwan Rd., Chatuchak, Bangkok 10900

E-mail: fhumncn@ku.ac.th

Correspondence concerning this article should be addressed to **Nuchamon James**,

Kasetsart University, 50 Ngamwongwan Rd., Chatuchak, Bangkok 10900

E-mail: njames.kbu@gmail.com

Received date: March 10, 2020 Revised date: December 16, 2020 Accepted date: December 30, 2020

ABSTRACT

PURPOSE: This research aimed to investigate semantic properties of /hǔa/ in the Thai language by employing cognitive semantics, which is in line with cognitive linguistics by way of the concept that language is cognition. **METHODS:** Cognitive semantic conceptualization (through metaphoric and metonymic processes) was utilized in the present examination in order to understand and explain the extended senses—in particular, the relationship between the prototypical meaning and its extended meanings was explored in detail. Data from the 1998-2017 Thai National Corpus were sorted and selected. Compounds and their semantic features were chosen as the main focus of the present research since they possess more abstract senses that can be comprehensively explored. **RESULTS:** The study revealed that there were 495 strings of words that contain /hǔa/, all of which possessing true compounding characteristics, and /hǔa/ had a total of 14 distinct senses, including the basic meaning. **CONCLUSIONS:** The results demonstrated that /hǔa/ was not a simple polysemous word, and they led to a better understanding of the complex /hǔa/ polyseme.

Keywords: HEAD, cognitive semantics, metaphor, metonymy, Thai language



Introduction

The word หัว /hǔa/ in the Thai language means ‘head.’ It is an anatomical or physical part of a human being or an animal. When one asks native Thai speakers what /hǔa/ means, they will quickly answer with this meaning, which is concrete and literal. It happens in this way because of the well-

established concept of embodiment (Lakoff & Johnson, 1999), where that which is closest to the body tends to denote what a word means. However, /hǔa/ is also polysemous—it has numerous senses that are related. This is exhibited in Examples (1-10) below:

- Example (1) เด็กคนนี้หัวโต
 /dèk k^hon ní: hǔa to:/
 child CLF this head big
 ‘This child has a big head.’
- Example (2)ฝรั่งคนนี้หัวแดง
 /fá·ràŋ k^hon ní: hǔa·dɛ:ŋ/
 foreigner CLF this head red
 ‘This foreigner is a redhead.’
- Example (3) ฉันชอบกินหัวหอม
 /tɕ^hǎn tɕ^hɔ̄p kin hǔa·hǔ:m/
 I like eat onions
 ‘I like to eat onions.’
- Example (4) เธอไม่ควรบีบหัวสิว
 /t^hɕ: máj k^huan bì:p hǔa·sǐw/
 you not should squeeze head acne
 ‘You should not squeeze the head of the pimple.’
- Example (5) พายุมา เราต้องเบนหัวเรือ
 /p^ha:jú ma: raw tɔ̄ŋ be:n hǔa·rua/
 storm come we must change direction head boat
 ‘We must turn the bow of the boat away from the storm.’
- Example (6) เขามาพบเธอแต่หัวค่ำ
 /k^hǎw ma: p^hóp t^hɕ: tɛ: hǔa·k^hâm/
 he come meet her since head dark
 ‘He met her at dusk.’
- Example (7) เขายืนอยู่ที่หัวมุมระเบียง
 /k^hǎw ju:n jù:t^hi: hǔa·mum ra·bian/
 he stand at head corner veranda
 ‘He is standing at the corner of the veranda.’
- Example (8) เด็กคนนี้หัวดื้อ
 /dèk k^hon ní: hǔa·dú:/
 child CLF this head stubborn

‘This child is stubborn.’

Example (9) ยายเป็นคนหัวโบราณ

/ja:j pen k^hon hũa-bo:ra:n/
grandma is person head old-fashioned
‘Grandma is an old-fashioned person.’

Example (10) ผู้หญิงคนนี้หัวแหลมมาก

/p^hũ:jĩŋ k^hon ní: hũa-lě:m mâ:k/
woman person this head sharp very
‘This woman is highly intelligent.’

From the examples above, the word /hũa/, with a literal meaning, has the sense of HEAD IS BODY PART. The other senses are as follows: Example 2) HEAD IS HAIR; Example 3) HEAD IS ROUND; Example 4) HEAD IS TOP PART; Example 5) HEAD IS INITIAL PART OF OBJECT; Example 6) HEAD IS INITIAL PART OF TIME; Example 7) HEAD IS SALIENT; Example 8) HEAD IS CHARACTERISTIC; Example 9) HEAD IS POINT OF VIEW; and Example 10) HEAD IS INTELLIGENCE.

It can be seen that /hũa/ has a literal sense (HEAD IS BODY PART) in Example (1); however, /hũa/ has extended senses (that are related) in the remaining examples, making /hũa/ polysemous. The present research examined the /hũa/ polyseme that occurs in compounding. A compound is, in general, made up of at least two free morphemes that are joined to form a new unit, with a new meaning (Bauer, 2003). Additionally, the integrity of the joined constituents is sufficiently intact so that it does not permit any insertion or manipulation. Semantically, a compound, as a single unit, frequently generates new meanings that extend beyond the prototypical meaning. The basic or prototypical meaning is more literal; the extended meanings are more abstract,

which make them more interesting to be examined. Therefore, the present research will concentrate on /hũa/ that occurs in compounding. In addition, the present paper will investigate semantic properties of /hũa/ by employing cognitive semantics (using the processes of metaphoric and metonymic extension) and offer an answer as to how many extended senses /hũa/, as a polyseme, has. Moreover, Bilkova (2000) mentioned that body part terms are suitable to be studied regarding polysemy and conceptualization.

Theoretical Framework

Cognitive semantics has employed a conceptual system (conceptualization) to explain the phenomenon of polysemy. Hazrati et al. (2016) stated that polysemy is one of the most important concepts in cognitive semantics. It has been believed that polysemy has a systematic connection with human cognition. Therefore, cognitive semantics is suitable for studying the polysemous /hũa/ so that mechanisms of human conceptualization can be understood more fully. It has also been established that metaphor and metonymy play a key role in the cognitive realm (Lakoff & Johnson, 1980).

The conceptual processes of metaphor and metonymy are employed in the present study, with the major difference between metaphor and metonymy being that metaphor “associates with similarity,” and metonymy “stands for something.” Casasanto (2009) stated that a metaphoric expression goes through a conceptual process where the source domain assists in the understanding of the target domain, i.e., the source domain, which is more concrete, is linked to the target domain, which is

more abstract. This is a linguistic approach that has been advocated by Lakoff and Johnson (1980). In a metaphoric process, there is an underlying cross-domain mapping between a conceptual source domain and a conceptual target domain. A metonymic process involves contiguity in the relationship between the source and target senses, leading to one sense standing for another sense.

An example of /hũa/ in a compound that involves a metaphoric process is:

Example (11) หัวรถจักรกำลังวิ่ง

/hũa·rót·tɕàk	kam·lan	wîŋ/
head train	being	run
‘The locomotive is moving.’		

Example (11) includes the compound หัวรถจักร /hũa·rót·tɕàk/ head + train ‘locomotive.’ This compound means ‘a locomotive,’ which is the part of a train that does the pulling of the other cars that are attached (those behind the locomotive). The word /hũa/ in this compound has the extended sense of ‘initial part’ because it comes from the process of conceptual metaphor. This can be explained by stating that there are two domains—one is more concrete than the other. The source domain is ‘head,’ and

the target domain is ‘initial part.’ There is similarity between ‘head’ and ‘initial part.’ One can understand that ‘head,’ with its literal sense, is also the initial part of a body. This concept gets metaphorically transferred to a more abstract domain than ‘a human head’—that is, to a locomotive, which is not human. (It is an object/vehicle.)

An example of /hũa/ in a compound that involves a metonymic process is:

Example (12) แม่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าชมรม

/mê:	dâj·ráp	tɕɛŋ·tâŋ	hâj·pen	hũa·ná:
tɕ ^h om·rom/				
mother	receive	appointment	be	head face
club				
‘Mother has been appointed the leader of the club.’				

Example (12) includes the string หัวหน้าชมรม /hũa·ná: tɕ^hom·rom/ head + face + club ‘leader of the club.’ This

string has a new sense because it goes through a metonymic process, where there is contiguity of the domains ‘head’

and ‘person.’ This is a case of PART FOR WHOLE (Ungerer & Schmid, 2013). This is different from a metaphoric process, where a source domain is transferred to a target domain via a sense of similarity. Metonymically, there is a PART FOR WHOLE relationship. This means that the source concept /hǔa/, a body part (PART), leads to the concept of ‘a person’ (WHOLE), i.e., this is where /hǔa/ stands for a ‘person’ (Lakoff & Johnson, 1980). One can perceive that someone can count heads as one head, two heads, three heads, etc., the same way someone can count people as one person, two persons, three persons, etc. (The head stands for a person.)

Previous Research

In terms of previous research, in the span of the past 30 years (1990-2020), there have been few works related to the word /hǔa/ in the Thai language. The only works can be chronologically presented (in reverse order) as: a) Tirasaroj (2016), b) Gan (2015), c) Lordee (2013, 2014), and d) Juntanamalaga (1992), which can be elaborated upon as follows:

The work by Tirasaroj (2016) used latent semantic analysis to develop a Thai word sense discrimination system. It also involved context, which assisted in distinguishing the senses studied. The words that were examined were /sǎa:n/ ‘sound,’ /hǔa/ ‘head,’ /bò:k/ ‘tell,’ and /tit/ ‘stick.’ The results from the study of /hǔa/ compounds showed nine categories for its extended senses. They were: a) top part of a human being or an animal, b) plant part, c) initial part, d) uppermost part, e) a person who thinks a certain way, f) thinking or intelligence, g) hair, h) metonymic words, and i) part of

equipment. Even though Tirasaroj’s work (2016) resulted in extended senses somewhat similar to the present research, it still lacked certain senses that are found in the present study.

Gan’s work (2015) compared the structures, meanings, and metaphors of /hǔa/ compounds that are found in Thai and Chinese. Gan found the following extended senses: a) human and human quality, b) body parts, c) the beginning of a period of time, d) food, e) the beginning of the circular part of letters, f) concentration, g) astronomical objects, h) animal names, and i) position of jobs. Even though there were several categories in Gan’s work, there was a lack of explanation as to how the extended senses were derived.

Lordee’s work from 2014 used data that were from the Tai Lue language; they were the same data (106 tokens of /hǔa/ compounding) analyzed in the author’s work from 2013. It also resulted in the same 30 extended senses. Therefore, the 2014 work seems to offer a similar study when compared to the work from 2013. Thus, Lordee produced two works that semantically studied the word /hǔa/ in the Tai Lue language. The article from 2014 utilized the semantic approaches of Zgusta (1971), Lakoff and Johnson (1980), Givón (1984), and Tyler and Evans (2003). Lordee’s thesis from 2013 studied the structure, word class, constituents, morpheme combinations, and morpheme changes of /hǔa/ compounding. The approaches of both works were similar. There was a semantic examination of /hǔa/ compounds as well, resulting in four extended categories (with 30 sub-categories of extended senses). The four main categories were: a) body part, b) round, c) object or time, and d) leader.

Even though there were sub-senses of each category, it appeared to the present researcher that certain sub-senses were actually main extended senses. For example, according to Lordee, the sense ‘body part’ had sub-senses, such as 1) head gear, such as a helmet, 2) head covering, such as a turban, 3) part of a head, with more sub-senses of 3.1) hair, 3.2) scalp, and 3.3) thinking and feelings, with more sub-senses of 3.3.1) intelligence and 3.3.2) emotions.

The additional extended senses are also found in the present study; however, they have been derived very differently, e.g., sense 3.2) scalp, is not related to sense 3.3) thinking and feelings, in the present study. That is, in the present research, ‘scalp’ is part of the head organ (basic or literal meaning), where ‘thinking’ is part of ‘brain’ (extended meaning). This means that the present research offers a different perspective concerning the extended senses of /hǔa/ compounds.

The work by Juntanamalaga (1992) used the radiation approach of Greenough and Kittredge (1901) to uncover the extended senses of /hǔa/. The resulting extended senses were listed as: a) top of something, b) leadership, c) side with ‘head’ figure, d) source, e) hydraulic, f) promontory, g) armed force, h) single individual, i) main point, and j) mental power. Even though the results of the senses of Juntanamalaga’s work (1992) consisted of ten senses, they were categorized differently than those of the present research due partially to the different approaches used. The present research utilized cognitive semantics to obtain 14 distinct senses of /hǔa/ compounds and included explanations regarding the cognitive processes

involved (unlike the radiation approach used by Juntanamalaga).

Data

Data used in the present research were obtained from the Thai National Corpus (TNC). The TNC used was the third edition, containing data from 1998 through 2017. This particular corpus is a general corpus of Central Thai (Standard Thai), and it includes 32 million tokens. The TNC is a general corpus with written texts. The texts in the TNC are categorized by the following genres: a) fiction, b) newspaper, c) non-academic, d) academic, e) law, and f) miscellaneous. The TNC was selected due to the fact that it is the largest corpus and includes ample context.

The /hǔa/ strings from all 12,063 entries in the TNC were examined, one genre at a time. It resulted in, after the exclusion of single words and duplicate items, the existence of 495 distinct compounds that were analyzed in the present research.

Analysis and Results

Compounding strings with the word /hǔa/ were semantically examined with the consideration of context for each string. This produced 14 senses as follows:

1. HEAD IS BODY PART

HEAD IS BODY PART involves the basic meaning or the prototypical sense of the word /hǔa/. This is a literal meaning of /hǔa/. As mentioned earlier, this sense is considered to be an anatomical part or body part of a human being. (The head of an animal is not included due to the lack of compounding concerning this topic.) Examples are:

Example (13) ผู้ชายคนนี้หัวล้านมาก

/p^hú:tɕ^hai:j k^hon ní: hǔa-lá:n má:k/
man CLF this head no hair very
'This man is very bald.'

Example (14) แม่หัวทิ่มเพราะรถหยุดเร็วมาก

/mê: hǔa-t^him p^hrǔw[?] rót jùt rew má:k/
Mom head plunge because car stop fast very
'Mom's head plunged because the car stopped all of a sudden.'

Example (15) น้องกลัวจนหัวหด

/nǔw:ŋ klua tɕon hǔa-hòt/
sister afraid until head retract
'The sister is very frightened.'

2. HEAD IS PLANT PART

The second sense involves HEAD IS PLANT PART. It means that the extended sense appears as a part of a plant. Examples are:

Example (16) ฉันต้องไปซื้อหัวไชเท้า

/tɕ^hǎn tǔŋ paj su: hǔa-tɕ^hai-thá:w/
I must go buy head pierce foot
'I must go buy some radishes.'

Example (17) เราต้องใส่หัวข่าในแกงเผ็ด

/raw tǔŋ sàj hǔa-k^hà: nai kɛ:ŋ·p^hèt/
we must put head galangal in curry
'We must put galangal in the curry.'

Example (18) เขาต้องสับหัวขิงก่อน

/k^hǎw tǔŋ sàp hǔa-khǐŋ kò:n/
he must chop head ginger first
'He must chop the ginger first.'

This extended sense occurs by way of a metaphoric process that transfers from the human body (source domain) to vegetables (target domain). These vegetables are root plants with part of the vegetable in the ground and the rest of the plant in an upright position,

which is analogous to the vertical nature of a person. This is also related to the conceptualization of the vegetable in its growing stage. There is a resemblance between the stalks of the plants and the human neck.

3. HEAD IS HAIR

The word 'head' in this third sense has the extended sense of HAIR.

Even though this sense is extended, it is still quite concrete. Examples are:

- Example (19) วันนี้ฉันตื่นมาหัวฟูเลย
 /wan-ní: tɕʰǎn tu:n-ma: hǔa-fu: lɿ:j/
 today I wake up head puffy a lot
 ‘Today, I woke up with such puffy hair.’
- Example (20) เธอหัวหงอกแล้วทั้ง ๆ ที่เธอยังเป็นสาว
 /tʰɿ: hǔa-ŋwək lé:w tʰǎŋ-tʰǎŋ tʰi: tʰɿ: jaŋ pen
 sǎ:w/
 she head white already even though that she still is
 young
 ‘Her hair has turned gray already even though she is still young.’
- Example (21) ชาวต่างชาติคนนี้หัวแดง
 /tɕʰa:w-tà:ŋ-tɕʰá:t kʰon ní: hǔa-dɛ:ŋ/
 foreigner CLF this head red
 ‘This foreigner is a redhead.’

The extended sense of /hǔa/ occurs due to a conceptual metonymic process. This means that the word ‘head’ stands for HAIR, which is the WHOLE FOR PART metonymy (Barcelona, 2008). In this case, the WHOLE is the ‘head,’ and the PART is the HAIR. There is contiguity of the metonymic chain of HEAD for SCALP for HAIR.

4. HEAD IS ROUND

The fourth sense of /hǔa/ has the extended sense of HEAD IS ROUND.

The word /hǔa/ has this extended sense because there is a similarity between the round shape of a ‘head’ and the object shape of a ‘head’ compared. There is a metaphoric process that occurs, allowing the source domain (round shape—concrete) to be cross-transferred to the new mapping of the target domain (round shape). It can be noted that things that are associated with ‘head’ are ROUND things in many languages (Kraska-Szlenk, 2014). Examples are:

- Example (22) หัวเข่าฉันเจ็บมาก
 /hǔa-kʰǎw tɕʰǎn tɕɛp má:k/
 head knee I hurt a lot
 ‘My knee hurts a lot.’
- Example (23) พ่อทำงานจนหัวไหล่ล้า
 /pʰw: tʰam-ŋa:n tɕon hǔa-làj lá:/
 Dad work until shoulders fatigue
 ‘Dad works until his shoulders are fatigued.’
- Example (24) ลูกกินนมบ่อยจนหัวนมแม่เจ็บ
 /lú:k kin nom bɔj tɕon hǔa-nom mɛ: tɕɛp/
 baby drink milk often until head breast Mom hurt
 ‘The baby was breastfeeding so often that Mom’s nipples are sore.’

5. HEAD IS TOP PART

This sense is related to HEAD IS TOP PART. It means that the extended sense has to do with being at the TOP. This occurs via a conceptual metaphoric process. Each compound denotes the sense that the area of the object is considered to be at the TOP PART,

similar to /hǔa/ that is located in that particular topological position of a human body. It can also be noted that there is a HEAD FOR LOCATION metaphor (Wongthai, 2015). Examples are:

Example (25) เขาควรใช้หัวจดหมายในการเขียนจดหมายนี้

/k^hǎw k^hua:n tɕ^háj hǔa-tɕòt-mǎ:j naj ka:n-k^hia:n tɕòt-mǎ:j ní:/
he should use head letter in writing letter
this

‘He should use the letterhead in writing this letter.’

Example (26) หัวสิ่วนั้นใหญ่มาก

/hǔa-sǐw nán jàj má:k/
head acne that big very

‘That head of a pimple is very large.’

Example (27) หัวฝีกำลังเป็นหนองรุนแรง

/hǔa-fǐ: kam-laŋ pen-nǎ:ŋ run-rɛ:ŋ/
head abscess be be pus strongly

‘The abscess has a lot of pus.’

Human beings stand erect, leading to the head being the top part of the body; consequently, head is often used to refer to the TOP PART of an object. In other words, the encyclopedic knowledge regarding the head being at the top is the trigger for the metaphoric conceptualization HEAD IS TOP PART.

6. HEAD IS INITIAL PART OF OBJECT

The position that starts an object is at the beginning of the object. It is, therefore, considered to be the initial part of the object. This is a spatial sense and involves a concrete object. Examples are:

Example (28) เธอยืนอยู่ที่หัวแถว

/t^h ɕ: ju:n-jù: t^hí: hǔa-t^hǎw/
she stand at head line

‘She is standing at the front of the line.’

Example (29) ฉันชอบหัวรองเท้าที่แหลม ๆ

/tɕ^hǎn tɕ^hí:p hǔa-rɔ:ŋ-t^há:w t^hí: lǎm lǎm/
I like head shoes that sharp

‘I like shoes with pointed toes.’

Example (30) อย่าขยี้หัวตา

/jà: k^ha-jí: hǔa-ta:/



do not rub head eye
 ‘Don’t rub the corner of your eye.’

The examples above contain the word /hũa/. This is allowed due to a metaphoric process. That is, there is a cross-domain mapping between the source domain (‘head’) and the target domain INITIAL PART OF OBJECT.

The ‘head’ is at the beginning of the body and designates the idea of position via conceptualization. ‘Head’ indicates a starting point, which is the beginning of the path (the head of the path), according to Heine et al. (1991). The path is:

PERSON > OBJECT > PROCESS > SPACE > TIME > QUALITY

PERSON, to the left, is much more concrete and basic than those constituents to the right (a unidirectional

process). People understand increasingly abstract concepts by means of systematic mapping (Yamanashi, 1996).

7. HEAD IS INITIAL PART OF TIME

HEAD IS INITIAL PART OF TIME pertains to time, i.e., the extended sense is related to the time of day, for instance. Examples are:

Example (31) ป้าฉันไปทำงานแต่หัววัน
 /pâ: tɕʰǎn paj tʰam·ɲa:n tɛ: hũa-wan/
 aunt my go work since head day
 ‘My aunt went to work at dawn.’

Example (32) พวกเขาพบกันทุกหัวปี
 /pʰu̯a:k·kʰǎw pʰóp·kan tʰúk hũa-pi:/
 they meet every head year
 ‘They regularly meet at the beginning of the year.’

Example (33) เราเล่นข้างนอกจนหัวค่ำ
 /raw lɛn kʰâ:ɲ·nô:k tɕon hũa-kʰâm/
 we play outside until dusk
 ‘We played outside until dusk.’

The extended sense of the word /hũa/ in the compounding examples above occurs due to a metaphoric process. This is a cross-domain mapping of the source sense (‘head’) and the target sense (INITIAL PART OF TIME).

In this case, ‘head’ indicates a starting point, which is the beginning of the path (the head of the path), similar to the path in sense number six (HEAD IS INITIAL PART OF OBJECT), as follows:

PERSON > OBJECT > PROCESS > SPACE > TIME

PERSON, to the left, is much more concrete and basic than those constituents to the right.

8. HEAD IS TITLE

The eighth sense is related to HEAD IS TITLE. Examples are:

Example (34) เขียนหัวข้ออะไร

/k^hɿa:n hũa·k^hɔ̃: ʔà·raj/
write head point what
'What heading are you writing?'

Example (35) หัวหนังสือพิมพ์ประกาศว่าสงครามเลิกแล้ว

/hũa·nǎŋ·sũ:p^him prà·kà:t wá: sǎŋ·k^hra:m l ɕ: k lé:w/
head newspaper announce that war over already
'The newspaper headline announced that the war is already over.'

Example (36) หัวเรื่องของนิยายน่าสนใจ

/hũa·rũaŋ k^hɔ̃:ŋ ní·ja:j nǎ:·sǎn-tɕaj/
head passage of story interesting
'The title of this story is interesting.'

This sense of /hũa/ is extended to TITLE due to a metaphoric process. The source domain is the word /hũa/, and the sense of /hũa/ is extended to TITLE, which describes what follows—the 'head' is like the sum of a person, making the 'head' the most important summary of the entire body; in other words, /hũa/ is the most important part, which is similar to /hũa·k^hɔ̃:/ head + point 'the heading,' /hũa·nǎŋ·sũ:p^him/ head + newspaper 'the newspaper headline,' and /hũa·rũa:ŋ/ head + passage 'the title.' 'The heading,' 'the newspaper headline,' and 'the title' represent the most important part of the passages, allowing readers to capture the essence of the passages that follow. Moreover, since people stand erect, their head is the most recognizable part of the entire body—very similar to 'the heading,' 'the newspaper headline,' and 'the title' that are placed before the passages, mostly in a larger and bolded font (and sometimes in color), making them stand out and become the most recognizable.

In addition, /hũa/ is the body part that contains the eyes, ears, nose, and mouth. These organs are sensory organs, with the eyes responsible for vision, the ears for hearing, the nose for scent, and the mouth and tongue for taste. Additionally, the head contains the brain that is a crucial part of the body that keeps the organs functioning. There are metaphors formed from /hũa/ being the most vital body part—'the heading,' 'the newspaper headline,' and 'the title' being the most important part of a body of work. The pattern of this experience is not only visual, but also conceptualized (Johnson, 1987); 'head,' which is concrete, leads to the abstract sense of TITLE.

9. HEAD IS FUNCTIONAL PART

The ninth sense involves HEAD IS FUNCTIONAL PART. This extended sense has to do with 'functional part,' i.e., the part shows the function of an object. Examples are:

- Example (37) หัวฉีดอันนี้ใหม่มาก
 /hũa-tɕʰi:t ʔan ní: màj mà:k/
 head distribute CLF this new very
 ‘This nozzle is very new.’
- Example (38) เขาต้องไปซื้อหัวจ่ายอีก
 /kʰǎw tɔŋ paj su: hũa-tɕà:j ʔi:k/
 he must go buy head distribute again
 ‘He has to buy a carburetor.’
- Example (39) ช่างประปากำลังซ่อมหัวต่อ
 /tɕʰa:ŋ-prà:pa: kam·laŋ sôm hũa-tò:/
 plumber being fix head connector
 ‘The plumber is fixing the elbow section of the pipe.’

This extended sense (HEAD IS FUNCTIONAL PART or HEAD IS MACHINE) occurs based on a metaphoric process, where there are two domains (source and target). This is due to the fact that the word /hũa/ is considered to be the part of a body that acts as the main ‘boss’ that orders other parts of the body to move in a particular way. It is because the head contains the brain that orders other parts of the body to function. The extended senses (nozzle, engine distributor, and connector) also have the similar sense of being the part

that orders the other part(s) to move in a particular way; for instance, the nozzle functions as the part that sprays water or liquid to a particular spot, or a connector of a pipe allows pipes to be connected in a particular manner.

10. HEAD IS SALIENT

This extended sense is related to ‘being important.’ In other words, the extended sense shows the most noticeable part of an object. Examples are:

- Example (40) เราควรพบกันที่หัวโค้งของแม่น้ำ
 /rao kʰua:n póp kan tʰi: hũa-kʰó:ŋ kʰǔ:ŋ mɛ̃:ná:m/
 we should meet together at head bend of river
 ‘We should meet at the river’s bend.’
- Example (41) เวลาขับรถควรระวังตรงหัวเลี้ยว
 /we:·la: kʰàp rót kʰua:n rá·waŋ tron hũa·lí:w/
 when drive car should mind at head curve
 ‘When driving a car, be mindful of the curve.’
- Example (42) พ่อยืนอยู่ที่หัวมุมระเบียง
 /pʰɔ: ju:n jù:tʰi: hũa·mum rá·bia:ŋ/
 Dad stand at head corner veranda
 ‘Dad is standing at the corner of the veranda.’

This extended sense is the product of a metaphoric process where there is similarity between the source domain ('head') and the extended sense (target domain). This is because the word /hǔa/ is considered to be the most salient part of a body (without the head, the body cannot live). The head is also the most recognizable feature of the body. When one sees a person, one usually looks at the head first, leading to the expression 'from head to toe.' This allows the compounds /hǔa·k^hó:ŋ k^hǔ:ŋ m̂:·ná:m/ head + bend + of + river 'river's bend,' /hǔa·líe:w/ head + curve 'the curve,' and /hǔa·mum rá·bie:ŋ/ head + corner + veranda 'the corner of the veranda' to be considered salient due to

the fact that: a) the river's bend is where the river changes course, which is salient; b) the curve, similarly, is where the street changes direction, which is also salient; and c) the corner of the veranda is where the two sides of the veranda meet, making this point salient, as well. The examples can be used in 'people can set up a meeting point at the river's bend, the curve, or the corner of the veranda,' etc.

11. HEAD IS PERSON

This extended sense is related to HEAD IS PERSON. This means that the word /hǔa/ stands for a person through a metonymic process. There is a PART FOR WHOLE relationship. Examples are:

Example (43) เขาเป็นหัวขโมยตั้งแต่เด็ก ๆ

/k^hǎw pen hǔa·k^hámó:j tǎŋ·tɛ: dɛk dɛk/
he be head steal since child child
'He has been a thief since childhood.'

Example (44) ญาติเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าบริษัท

/ná: dǎj lúan tam·nɛŋ pen hǔa·ná: bɔ:·rí:sát/
aunt get move up position be head face company
'The aunt got promoted to be the CEO of the company.'

Example (45) เขาเป็นหัวหน้าแก๊งของกลุ่มนั้น

/k^hǎw pen hǔa·nák·le:ŋ k^hǔ:ŋ klùm nán/
he be head gangster of group that
'He is the head gangster of that group.'

When this WHOLE is combined with a second constituent of a compound, such as 'stealing,' or 'face,' it yields an entire person with the attribute that is denoted by the second constituent. The HEAD IS PERSON metonymy makes up one of the most commonly used metonymies in different contexts (Kraska-Szlenk, 2019).

12. HEAD IS CHARACTERISTIC

The twelfth sense is the extended sense of HEAD IS CHARACTERISTIC. This means that the compounds have the sense of possessing a certain characteristic of a person—describing the nature of a person. Examples are:



- Example (46) ยายเป็นแม่ค้าหัวใสเลยขายของได้เยอะ
 /ja:j pen mɛ:kʰá: hǔa-sǎj lɔ:j
 kʰá:j kʰɔ:ŋ dá:j jǔʔ
 grandma be merchant head transparent hence
 sell merchandise able a lot
 ‘Grandma is a brilliant merchant; hence, she can sell a lot of merchandise.’
- Example (47) เด็กคนนี้หัวดื้อ
 /dɛk kʰon ní: hǔa-dú:/
 child CLF this head persistent
 ‘This child is stubborn.’
- Example (48) แฟนเธอเป็นคนหัวรั้น
 /fɛ:n tʰɔ: pen kʰon hǔa-rán/
 boyfriend her be person head persistent
 ‘Her boyfriend is a pigheaded person.’

There is a chain of semantic shifts, in that the PART FOR WHOLE metonymy is acquired first, so the ‘head’ stands for PERSON. Then the sense extension is narrowed to the head’s quality, which becomes the person’s character trait (Siahaan, 2011), i.e., the quality of the head stands for the person’s CHARACTERISTIC.

13. HEAD IS POINT OF VIEW

This sense of HEAD IS POINT OF VIEW is related to an attitude of a person. It means that a person holds a particular belief or has a particular attitude toward certain issues. Examples are:

- Example (49) เธอชอบผู้ชายหัวนอก
 /tʰɔ: tɕʰɔ:p pʰú:tɕʰa:j hǔa-nô:k/
 she like man head outside
 ‘She likes men who prefer Western things.’
- Example (50) นักศึกษาที่นี่หัวใหม่
 /nák-suɯk-sǎ: tʰi:ní: hǔa-màj/
 student here head new
 ‘Students here are progressive.’
- Example (51) นักการเมืองของพรรคนี้หัวขวา
 /nák-ka:n-muan kʰɔ:ŋ pák ní: hǔa-kʰwǎ:/
 politician of party this head right
 ‘Politicians of this party are right wing.’

The head can be conceptualized as a CONTAINER, which is the center of the mental faculty. Therefore, the conceptualization results in HEAD IS A

CONTAINER FOR KNOWLEDGE AND REASON. The brain governs the nervous system, which in turn regulates human activities that include the mental

facets. This allows the relationship between the head and the brain to bring about the sense extension of the brain that is aligned with thinking, mind, and POINT OF VIEW. That is, there is a metonymic chain of HEAD to BRAIN to THINKING or THOUGHT PROCESS to MIND to INTELLIGENCE (Dirven, 2002).

Example (52) น้องสาวฉันหัวแหลม

/nɔːŋ·sǎːw tɕʰǎn hǔa·lǎːm/
sister my head sharp
'My sister is smart.'

Example (53) น้องชายเธอหัวไว

/nɔːŋ·tɕʰaːj tɕʰɔː hǔa·waj/
brother his head quick
'His brother is smart.'

Example (54) ลูกของป้าหัวไบรท์

/lúːk kʰɔːŋ pǎː hǔa·bráj/
son of aunt head bright
'The aunt's son is bright.'

This extension comes from the conceptualization of HEAD IS A CONTAINER FOR CONTAINED (CONTENT) or HEAD IS A CONTAINER FOR INTELLIGENCE. Physically, the head contains the brain, which contains the mind or mental processes. The mind is associated with

14. HEAD IS INTELLIGENCE

This extended sense involves HEAD IS BRAIN. This means that the extended sense is related to the intelligence level of a human being—THE HEAD IS A CONTAINER FOR INTELLIGENCE. Examples are:

cognition that leads to INTELLIGENCE. Therefore, the head is a container for cognition, i.e., INTELLIGENCE is part of the brain. It can be noted that there is a metonymic chain of HEAD FOR BRAIN FOR MIND FOR INTELLIGENCE (Kraska-Szlenk, 2019). The chain is:

HEAD > BRAIN > INTELLIGENCE

HEAD, to the left, is much more concrete and basic than those constituents to the right.

Conclusions and Discussion

To summarize, the word /hǔa/ in the Thai language deserves to be studied. The word is polysemous, with a basic meaning and numerous extended meanings. The basic meaning is an anatomical or physical part of the body.

Of the total tokens selected from the TNC, /hǔa/ compounds are the most numerous with regard to extended senses. The word /hǔa/ is also an especially important (if not the most important) body part in Thai culture. Moreover, the entire discussion of the



present research involves the cognitive processes of metaphor and metonymy that lead to extended meanings in the different, distinct senses.

Examples were given for each of the extended senses, with analysis and explanation of each sense. The explanations and rationales from the present study make it possible to clearly

understand how /hǔa/ is extended to other senses. A summary of the extended senses is listed in Table 1, as follows (with an attempt to place the senses in order from concrete to abstract, but it is tentative and remains to be discussed in detail):

Table 1 Summary of the extended senses of /hǔa/

	Prototypical meaning	Extended meaning
/hǔa/ compounds	1) Body part—an anatomical part of a human being	2) Plant part
		3) Hair
		4) Round
		5) Top part
		6) Initial part of object
		7) Initial part of time
		8) Title
		9) Functional part
		10) Salient
		11) Person
		12) Characteristic
		13) Point of view
		14) Intelligence

It can also be observed that, from the total of tokens analyzed, HEAD IS INITIAL PART OF OBJECT has the most tokens (61) in the TNC, and HEAD IS INTELLIGENT has the least tokens (20) in the same TNC. It can be acknowledged that when /hǔa/ has the extended senses that are more concrete, such as หัวเรือ /hǔa-rua/ head + boat ‘boat’s bow,’ it is used more often than when /hǔa/ has the extended senses that are more abstract, such as /hǔa-k^hi:lǔai/ head + sawdust ‘dumb.’ This can be explained by stating that a person can understand things more easily when they are concrete than when they are more

abstract. This can also assist in understanding that when people wish to express abstract concepts, they use a source domain that is more concrete, and via a conceptualized process, such as a metaphor, the concrete domain assists and leads to the comprehension of the abstract domain.

The information discussed in the present research, having been presented with a conceptual basis, can surely assist those who teach or learn Thai compounding. Thus, they can understand the compounds with increased clarity, allowing for proper usage and memorization of such compounds. The present work can also lead to further

research within the realm of a semantic network for the word /hǔa/, which is not

offered in the present study due to limited space.

References

- Barcelona, A. (2008). Metonymy is not just a lexical phenomenon: On the operation of metonymy in grammar and discourse. In J. Nils-Lennart, D. Minuch, & C. Alm-Arvius (Eds.), *Selected papers from the Stockholm 2008 Metaphor Festival* (pp. 1-40). Stockholm University Press.
- Bauer, L. (2003). *Introducing linguistic morphology*. Edinburgh University Press.
- Bilkova, I. (2000). *Czech and English idioms of body parts: A view from cognitive semantics* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Glasgow.
- Casasanto, D. (2009). When is linguistic metaphor a conceptual metaphor? In V. Evans & S. Pourcel (Eds.), *New directions in cognitive linguistics*, vol. 24. John Benjamins.
- Dirven, R. (2002). Metonymy and metaphor: Different mental strategies of conceptualization. In R. Dirven & R. Pörings (Eds.), *Metaphor and metonymy in comparison and contrast* (pp. 75-111). Mouton de Gruyter.
- Gan, Y. (2015). *A comparative study of compounds containing the word meaning "head" in Thai and Chinese*. [Unpublished master's thesis]. Kasetsart University.
- Givón, T. (1984). *Syntax: An introduction*. John Benjamins.
- Greenough, J. B., & Kittredge, G. L. (1901). *Words and their way in English speech*. Beacon Press.
- Hazrati, Y., Yousefirad, F., Rovshan, B., & Ahmadkhani, M. R. (2016). The study of polysemy in the framework of cognitive semantics in Azerbaijani Turkish. *International Journal of English Linguistics*, 6(5), 130. doi:10.5539/ijel.v6np130
- Heine, B., Ulrike, C., & Hünemeyer, F. (1991). From cognition to grammar: Evidence from African languages. In E. C. Traugott & B. Heine (Eds.), *Approaches to grammaticalization* (pp. 149-187). Cambridge University Press.
- Johnson, M. (1987). *The body in the mind: The bodily basis of meaning, imagination, and reason*. University of Chicago.
- Juntanamalaga, P. (1992). On the semantics of Thai compounds in hua 'head.' *Paper on Tai languages, Linguistics, and literatures* (pp. 168-178). Northern Illinois University.
- Kraska-Szlenk, I. (2014). Semantic extensions of body part terms: Common patterns and their interpretation. *Language Sciences*, 44, 15-39.
- (2019). *Embodiment in cross-linguistic studies: The "head"*. Brill.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. University of Chicago Press.
- (1999). *Philosophy in the flesh: The embodied mind and its challenge to Western thought*. Basic Books.
- Lordee, S. (2013). *Compound words containing "Head" in Tai Lue language*. [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University.
- (2014). The structure of the compound words containing "Head" in Tai Lue Language. *Journal of Liberal Arts Maejo University*, 2(2), 80-96.



- Siahaan, P. (2011). HEAD and EYE in German and Indonesian figurative uses. In Ning Yu & Zouheir A. Maalej (Eds.). *Embodiment via body parts: Studies from various languages and cultures* (pp. 93-114). John Benjamins.
- The Thai National Corpus. (1998-2017). (3rd ed.). Retrieved March 11, 2019, <http://www.arts.chula.ac.th>.
- Tirasaroj, N., (2016). *A study of word sense discrimination in Thai using latent semantic analysis*. [Unpublished doctoral dissertation]. Chulalongkorn University.
- Tyler, A., & Evans, V. (2003). *The semantics of English prepositions: Spatial scenes, embodied meaning and cognition*. Cambridge University Press.
- Ungerer, F., & Schmid, H. J. (2013). *An introduction to cognitive linguistics*. Routledge.
- Wongthai, N. (2015). The meaning extensions of human body part terms in Thai idioms. *Asian Social Science*, 11(9), 146-157.
- Yamanashi, M. (1996). Spatial cognition and egocentric distance in metaphor. *Poetica*, 46, 1-14.
- Zgusta, L. (1971). *Manual of lexicography*. Mouton.

การพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย

ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม

หน่วยวิจัยวิทยาการปัญญาและนวัตกรรม วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

E-mail: piyatip10@hotmail.com

กนก พานทอง

หน่วยวิจัยวิทยาการปัญญาและนวัตกรรม วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

E-mail: kanok1459@gmail.com

รุ่งฟ้า กิติญาณสุนต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

E-mail: rkitya@hotmail.com

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม หน่วยวิจัยวิทยาการปัญญาและนวัตกรรม วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและ
วิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131 E-mail: piyatip10@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 12 มิถุนายน 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 22 ธันวาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำมาตรวัดความเจริญงอกงาม ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดความเจริญงอกงาม และพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย **วิธีการวิจัย** แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสังเคราะห์งานวิจัยจากแนวคิดทั้ง 4 ทฤษฎีหลัก ซึ่งสรุปความเจริญงอกงาม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความเจริญงอกงามทางปัญญา ความเจริญงอกงามทางจิตใจ และความเจริญงอกงามทางสังคม 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน และ 3) การพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ ในรูปแบบ Web Application ผลการวิจัย มาตรวัดความเจริญงอกงามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 แบ่งเป็น 3 ด้าน ๆ ละ 15 ข้อ ได้แก่ 1) ความเจริญงอกงามทางปัญญา 2) ความเจริญงอกงามทางจิตใจ และ 3) ความเจริญงอกงามทางสังคม มีค่าเท่ากับ .74 .81 และ .93 ตามลำดับ โมเดลความเจริญงอกงาม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 = 1,037.56$, $df = 817$, $\chi^2 / df = 1.27$, $RMSEA = .02$, $SRMR = .04$, $GFI = .91$ และ $CFI = .99$ คำนวณหาค่าองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สรุป มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นเป็นนวัตกรรมและสามารถวัดความเจริญงอกงามของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกต่อการใช้งาน

คำสำคัญ: มาตรวัดความเจริญงอกงาม ความเจริญงอกงามทางปัญญา ความเจริญงอกงามทางจิตใจ
ความเจริญงอกงามทางสังคม

The Development of a Flourishing Scale: Online Version for Upper-Secondary School Students

Piyathip Pradujprom

Cognitive Science and Innovation Research Unit, College of Research and Methodology in Cognitive Science, Burapha University, Chonburi 20131

E-mail: piyatip10@hotmail.com

Kanok Panthong

Cognitive Science and Innovation Research Unit, College of Research and Methodology in Cognitive Science, Burapha University, Chonburi 20131

E-mail: kanok1459@gmail.com

Roongfa Kitiyanusan

Faculty of Education, Burapha University, Chonburi 20131

E-mail: rkitya@hotmail.com

Correspondence concerning this article should be addressed to **Piyathip Pradujprom**, Cognitive Science and Innovation Research Unit, College of Research and Methodology in Cognitive Science, Burapha University, Chonburi 20131
E-mail: piyatip10@hotmail.com

Received date: June 12, 2019 Revised date: December 22, 2020 Accepted date: December 30, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: This research aimed to construct a flourishing scale, to test a construct validity of the flourishing scale, and to develop an online version of the flourishing scale for upper-secondary school students. **METHODS:** The research procedure was divided into three stages as follows: 1) a development of the flourishing scale by synthesizing four main theories which indicated that the flourishing consisted of three components i.e. cognitive flourishing, psychological flourishing, and social flourishing; 2) a construct validity investigation by using a second-order confirmatory factor analysis via LISREL computer program among 450 participants; and 3) a development of an online version of the flourishing scale as a web application. **RESULTS:** The scale for measuring the flourishing for upper-secondary school students had an overall reliability coefficient of .94, for each component being .74 for cognitive flourishing subscale, .81 for psychological flourishing subscale, and .93 for social flourishing subscale respectively. The flourishing model was consistent with the empirical data in that $\chi^2 = 1,037.56$, $df = 817$, $\chi^2 / df = 1.27$, RMSEA = .02, SRMR = .04, GFI = .91 and CFI = .99. The factor loadings had positive values and significant at .01 level. The online version of the flourishing scale for upper-secondary school students had the highest score for appropriateness. **CONCLUSIONS:** The developed scale was an innovation and effectively able to measure flourishing aspects of upper-secondary school students and it is easy for use.

Keywords: Flourishing scale, cognitive flourishing, psychological flourishing, social flourishing

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญงอกงาม (Flourishing) เป็นตัวแปรทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยเป็นอย่างมาก จากเดิมนักจิตวิทยาจำนวนมากให้ความสนใจกับความสุข ซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลักๆ ตามนิยามที่นักทฤษฎีให้ไว้ คือ มุมมองความสุขแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic perspectives) และมุมมองความสุขแบบยูไดโมนิกส์ (Eudaimonic perspectives) (Keyes, 2002; Diener et al., 2010; Seligman, 2011, Henderson et al., 2013; Huppert & So, 2013) แต่ความเจริญงอกงามเป็นแนวคิดที่อธิบายความหมายของความสุขขั้นสูงซึ่งผสมผสานมุมมองความสุขทั้งสองกลุ่มเข้าด้วยกัน (Compton & Hoffman, 2013) ความเจริญงอกงาม และอารมณ์ทางบวกอื่นๆ เปรียบเสมือนเกราะป้องกัน และตัวช่วยที่ทำให้บุคคลสามารถผ่านพ้นจากปัญหาทางด้านจิตใจที่เผชิญต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (Huta & Hawley, 2010) ผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกเกิดขึ้นในจิตใจอยู่เสมอ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ เช่น ชีวิตการแต่งงาน สัมพันธภาพกับเพื่อน ฐานะการเงิน ผลการปฏิบัติงาน และสุขภาพ มากกว่าคนที่มักประสบแต่อารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ (Lyubomirsky et al., 2005)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความคิด ความรู้สึก ส่งผลต่อภาพในอนาคตของแต่ละบุคคล การตระหนักรู้ตนเองและพัฒนาตนเองจะนำไปสู่ความสุข ความสำเร็จ และส่งผลต่อสังคมและ

ประเทศชาติ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีช่วงอายุประมาณ 16-18 ปี โดยประมาณ Keawkungwal (2010) อธิบายว่าช่วงอายุประมาณ 16-17 ปี เป็นช่วงวัยรุ่นตอนกลาง มักจะมีพฤติกรรมก้าวร้าวระหว่างความเป็นเด็กกับผู้ใหญ่ พัฒนาการวัยรุ่นในช่วงนี้จะมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งกล่าวได้ว่าวัยรุ่นในช่วงนี้โดยทั่วไปเป็นช่วงอายุระยะเวลาคาบเกี่ยวระหว่างความเป็นเด็กต่อเนื่องกับความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งนับเป็นช่วงวัยหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ถ้าเด็กวัยรุ่นผู้ใดได้ดำเนินชีวิตในช่วงเวลานี้ผ่านพ้นไปอย่างราบรื่น มีปัญหาไม่ซับซ้อนมากนัก เด็กวัยรุ่นผู้นั้นย่อมเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ที่ดี และมักจัดการกับชีวิตในวัยผู้ใหญ่ได้อย่างราบรื่น

ปัญหาพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนวัยรุ่นจากการศึกษาของ Ishida (2010) พบว่า สาเหตุที่ทำให้นักเรียนวัยรุ่นมีพฤติกรรมความรุนแรง สรุปได้ 3 สาเหตุ คือ 1) ด้านตนเอง พบว่านักเรียนวัยรุ่นมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกับผู้ปกครองเป็นประจำ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมความรุนแรงว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นปกติธรรมดา และการมีพฤติกรรมความรุนแรงทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน ประกอบกับนักเรียนเป็นวัยรุ่นมีลักษณะเป็นคนโมโหง่ายอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย 2) ด้านครอบครัว พบว่าเกิดจากการมีครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ครอบครัวหย่าร้าง บิดาหรือมารดาเสียชีวิต นักเรียนขาดการดูแลและ

เอาใจใส่จากผู้ปกครอง บรรยากาศในบ้านไม่น่าอยู่อาศัย มีการทะเลาะเบาะแว้งกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว และ 3) ด้านทางสังคมด้านเพื่อนนักเรียนให้ความสำคัญกับเพื่อนมาก ถูกเพื่อนชักชวนให้มีเรื่องชกต่อยทะเลาะวิวาท ด้านสื่อนักเรียนชอบติดตามข่าวนักเรียนนักศึกษา พวกกรมทำร้ายกัน จนส่งผลให้เกิดความเคยชินต่อพฤติกรรมความรุนแรงว่าเป็นเรื่องธรรมดาของวัยรุ่น ด้านเกมส์ออนไลน์ พบว่านักเรียนเล่นเกมที่มีเนื้อหาความรุนแรงเป็นประจำทำให้ซึมซับเอาพฤติกรรมความรุนแรงไว้กับตัวเองและมาแสดงพฤติกรรมความรุนแรงต่อเพื่อนหรือคนที่อ่อนแอกว่า

นอกจากนี้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระทางความคิด มีการค้นหาตัวตนที่แท้จริง เป็นช่วงที่สร้างบุคลิกภาพของตนเองในอนาคต มีความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ที่สำคัญทางด้านการศึกษา การเตรียมตัวเองให้พร้อมสำหรับการเลือกศึกษาต่อในสาขาอาชีพที่ตนสนใจ และมีความกดดัน อีกทั้งต้องเริ่มเรียนรู้ที่จะวางแผนการใช้ชีวิตด้วยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนที่มีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น เรียนรู้ที่จะบริหารจัดการเวลา และการเรียนให้ประสบความสำเร็จ เด็กวัยนี้จึงเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับความกดดัน และความเครียดหลากหลายรูปแบบ หากนักเรียนไม่สามารถปรับตัวได้ก็อาจส่งผลต่อชีวิตของตนในหลาย ๆ ด้าน (Nuallaong, 2012) ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับองค์กร และในระดับบุคคล จึงควรให้ความสำคัญกับการ

ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข และมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ เพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ และก้าวสู่ความสำเร็จในเส้นทางการเรียนและอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับรัฐบาลไทยได้ประกาศนโยบายการพัฒนาประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0 ในครั้งนี้สถาบันการศึกษาย่อมต้องทำความเข้าใจในบทบาทของตนเองและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน เพราะสถาบันการศึกษาถือเป็นแหล่งพัฒนาคน สร้างคนให้มีคุณภาพ สนับสนุนและส่งเสริมนักเรียนให้มีศักยภาพ และมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนั้นถ้าสามารถเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของความหมายของความสุข คุณค่าของการพัฒนาความเจริญงอกงามของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็จะสามารถส่งผลอันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติให้ขับเคลื่อนด้วยคนคุณภาพด้วยวิธีที่ถูกต้อง

ปัจจุบันมีผู้พัฒนามาตรวัดความสุขเป็นจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เน้นวัดความสุขในบุคคลทั่วไป ขณะเดียวกันแนวคิดและทฤษฎีหลักที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดเหล่านั้น บางฉบับเน้นวัดความสุขในมุมมองความสุขแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic perspectives) ขณะที่บางฉบับเน้นมุมมองความสุขแบบยูไดโมนิคส์ (Eudaimonic perspectives) เช่น Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985), The Positive and Negative Affect Schedule (Watson et al., 1988), Psychological Well-Being

Scales (Ryff & Singer, 1998) Flourishing Scale และ Scale of Positive and Negative Experience (Diener et al., 2010) การพัฒนามาตรวัดความสุขในประเทศไทย เช่น แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) (Kittisuksathit et al., 2012) แบบประเมินความสุขคนไทย (Tantipiwatanasakul & Seetalapinan, 2011) แบบวัดสุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ (Tengtrisorn et al., 2008) และมาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี (Pradujprom et al., 2018) อย่างไรก็ดี ยังไม่พบมาตรวัดความสุขที่มุ่งวัดความเจริญงอกงาม (Flourishing) โดยเฉพาะในกลุ่มของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่อยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อม และบริบทของการดำเนินชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับสภาพสังคมปัจจุบันนี้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นความสุขในระดับสูง โดยสังเคราะห์กรอบแนวความคิด จากแนวคิดทั้ง 4 ทฤษฎีหลัก คือ 1) Keyes (2002) ได้กล่าวว่า ความเจริญงอกงามเป็นสุขภาวะขั้นสูงทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคม ที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก (Positive Affect) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) การทำประโยชน์ให้สังคม (Social contribution) การเป็นส่วนหนึ่งในสังคม (Social integration) ความสมบูรณ์

ของสังคม (Social actualization) การยอมรับผู้อื่นในสังคม (Social acceptance) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม (Social coherence) 2) Diener et al. (2010) ได้กล่าวว่า ความเจริญงอกงามเป็นความสุขขั้นสูง ที่สามารถวัดได้จากการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย (Purpose/meaning) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relationships) ความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Engagement) การทำประโยชน์ให้สังคม (Social contribution) การตระหนักในความสามารถของตนเอง (Competence) การเคารพตนเอง (Self-respect) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) 3) Seligman (2011) ได้กล่าวว่า ความเจริญงอกงามเป็นความสุขในระดับสูงที่สามารถวัดได้จากอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก (Positive emotion) ความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Engagement) ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางบวก (Positive relationships) การดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย (Meaning) และการประสบความสำเร็จในชีวิต (Accomplishment) และ 4) Huppert and So (2013) ได้กล่าวว่า ความเจริญงอกงามเป็นประสบการณ์เป็นความสุขในระดับสูง ที่สามารถวัดได้จากการตระหนักในความสามารถของตนเอง (Competence) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Engagement) การดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย (Meaning) การมองโลกในแง่ดี

(Optimism) มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก (Positive emotion) ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางบวก (Positive relationships) มีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต (Resilience) มีการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และมีชีวิตชีวาในการใช้ชีวิต (Vitality)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

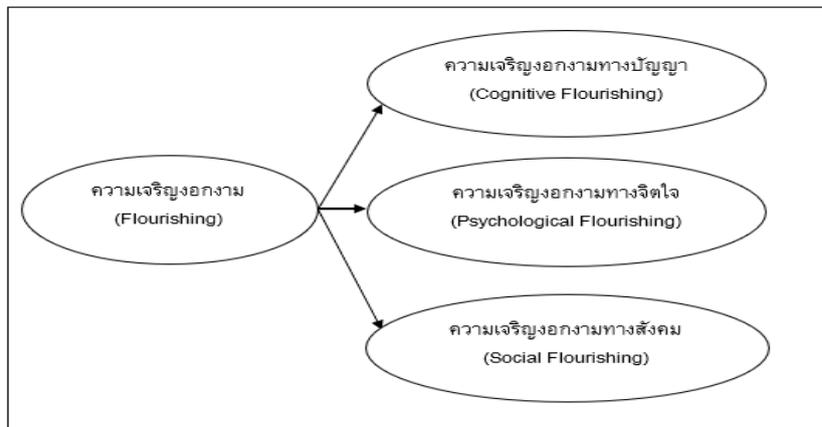
1. เพื่อจัดทำมาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เพื่อพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเจริญงอกงาม ได้แก่ 1) ความเจริญงอกงามเป็นสุขภาวะขั้นสูงทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคม (Keyes, 2002) 2) ความเจริญงอกงามเป็นความสุขขั้นสูงที่ครอบคลุมการประเมินทั้งในส่วนของความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก และอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ รวมทั้งความสามารถและการทำหน้าที่ที่เหมาะสมต่อสังคม (Diener et al., 2010) 3) ความเจริญ

งอกงามเป็นความสุขในระดับสูง บุคคลที่มีความเจริญงอกงาม คือ บุคคลที่ประสบกับอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก มีความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย และประสบความสำเร็จในชีวิต (Seligman, 2011) และ 4) ความเจริญงอกงามเป็นประสบการณ์เป็นความสุขในระดับสูง บุคคลที่มีความเจริญงอกงามจะต้องมีลักษณะนิสัยด้านบวก (Positive characteristic) ดำรงชีวิตในทางบวก (Positive functioning) และมีการรับรู้ต่อชีวิตของตนเองในด้านบวก (Positive appraisal) (Huppert & So, 2013)

จากแนวคิดทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความเจริญงอกงาม (Flourishing) เป็นความสุขในระดับสูงของบุคคล ซึ่งครอบคลุมความสุขทั้งในระดับต้น (เน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ) และความสุขในระดับลึกซึ้ง (เน้นความหมายของการใช้ชีวิต จิตวิญญาณ) ความเจริญงอกงามมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive flourishing) 2) ความเจริญงอกงามทางจิตใจ (Psychological flourishing) และ 3) ความเจริญงอกงามทางสังคม (Social flourishing) ซึ่งสามารถสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

ความเจริญงอกงาม (Flourishing) หมายถึง ความสุขในระดับสูงของบุคคล ซึ่งครอบคลุมความสุขทั้งในระดับดี (เน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ) และความสุขในระดับลึกซึ้ง (เน้นความหมายของการใช้ชีวิต จิตวิญญาณ) ความเจริญงอกงามมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive flourishing) หมายถึง ความตระหนักรู้ ความคิดและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างมีเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิต ซึ่งสะท้อนได้จากการมีจุดมุ่งหมายในการใช้ชีวิต เข้าใจความสำคัญของการดำรงชีวิต การดำรงชีวิตอย่างมีชีวิตชีวาและยืดหยุ่น ความผูกพันต่อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการตระหนักในความสามารถของตนเอง

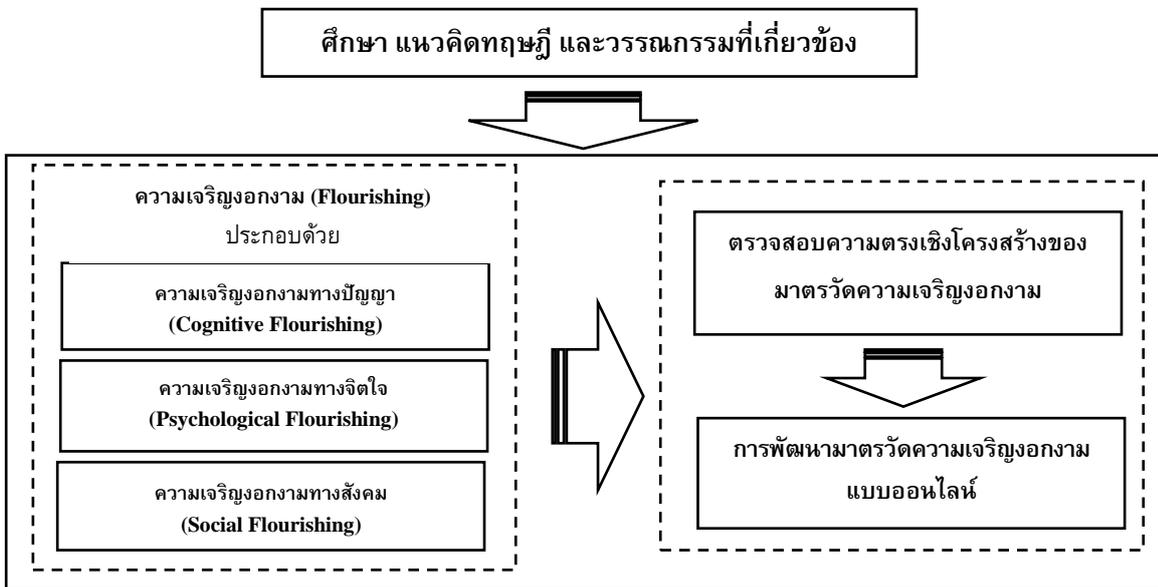
2. ความเจริญงอกงามทางจิตใจ (Psychological flourishing) หมายถึง การ

ที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่ดี ที่พึงพอใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อสิ่งต่างๆ ที่เผชิญ มองโลกในแง่ดี เป็นตัวของตัวเอง เคารพตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเอง

3. ความเจริญงอกงามทางสังคม (Social flourishing) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ทั้งในแง่มุมของการเป็นผู้ให้และการได้รับจากสังคม โดยสะท้อนจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม ความรู้สึกที่ตนได้รับการยอมรับจากสังคม รู้สึกยอมรับผู้อื่นในสังคม รู้สึกต้องการตอบแทนสังคม และมีสัมพันธภาพทางบวกกับผู้อื่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการในการพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยภาพรวม ดังภาพที่ 2 และสามารถแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการในการพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. ศึกษาทบทวนเอกสารรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเจริญงอกงาม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากแนวคิดทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความเจริญงอกงาม (Flourishing) เป็นความสุขในระดับสูงของบุคคล ซึ่งครอบคลุมความสุขทั้งในระดับตื่น (เน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ) และความสุขในระดับลึกซึ้ง (เน้นความหมายของการใช้ชีวิต จิตวิญญาณ) ความเจริญงอกงามมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive flourishing) ความเจริญ

งอกงามทางจิตใจ (Psychological flourishing) และความเจริญงอกงามทางสังคม (Social flourishing)

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของความเจริญงอกงาม (Flourishing) พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบของข้อคำถามและตัวเลือกรายการคำตอบให้เหมาะสม โดยเขียนข้อคำถามตามตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เพื่อใช้สำหรับการประเมินความเจริญงอกงามของผู้ทดสอบว่าข้อความที่ระบุตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ทดสอบมากน้อยเพียงใด

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของมาตรวัดความเจริญงอกงาม (Flourishing) สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำมาตรวัดที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ความเหมาะสมของตัวเลือกการคำตอบที่เลือกใช้ ความถูกต้องของการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2 คำนวณค่า CVI (Content Validity Index) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยพิจารณาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item-Content Validity Index: I-CVI) ที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพต้องไม่ต่ำกว่า .78 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-Content Validity Index: S-CVI) ต้องไม่ต่ำกว่า .90 (Polit & Beck, 2007) โดยกำหนดให้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ต้องมีค่า CVI เท่ากับ 1.00 จากนั้นจึงปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 นำมาตรวัดความเจริญงอกงาม (Flourishing) ฉบับที่ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Tryout) เครื่องมือมาวิเคราะห์ค่าดัชนีอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อ (Item-total

correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีอำนาจจำแนกมากกว่า .20 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงมาตรวัดให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

3.5 จัดเตรียมมาตรวัดความเจริญงอกงาม (Flourishing) สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่จะใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และมาตรวัดความเจริญงอกงาม

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของมาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น Schumacker and Lomax (2016) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL ไว้อย่างน้อย จำนวน 400 คน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำยิ่งขึ้น สำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของมาตรวัดความเจริญงอกงาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบว่ามาตรวัดความเจริญงอกงามที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเจริญงอกงามทางปัญญา ความเจริญงอกงามทางสังคม และความเจริญงอกงามทางจิตใจ ตามแนวคิดที่

สังเคราะห์ขึ้นมาหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีต่างๆ ดังนี้

1) Chi-square goodness of fit test การใช้ค่านี้มีข้อสังเกตว่า โอกาสในการปฏิเสธความสอดคล้องจะมีมากขึ้น เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ทำให้รูปแบบจำลองทางทฤษฎีถูกปฏิเสธหรือพบนัยสำคัญจากการทดสอบ แม้ว่ารูปแบบทางทฤษฎีนั้นจะเป็นรูปแบบที่ถูกต้องก็ตาม

2) Goodness of Fit Index (GFI) ค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องมาก

3) Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) คำนวณจากค่า GFI แต่จะพิจารณาถึงจำนวนตัวแปรที่วัดได้ และขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ค่า AGFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าดัชนีทั้งสองประเภทนี้จะไม่ขึ้นกับขนาดกลุ่มตัวอย่างเหมือนค่า Chi-square ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องมาก

4) Striger's Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) โดย Browne and Cudeck (Tirakanant, 2007) แนะนำให้ใช้ค่า RMSEA ที่ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องมาก

5) Comparative Fit Index (CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องมาก

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลควรใช้วิธีในการตรวจสอบมากกว่า 1 วิธี ตีรกันันท์ (2550) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 450 คน มาตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดความเจริญงอกงาม โดยคำนวณค่าความเที่ยงทั้งฉบับของมาตรวัด และค่าความเที่ยงแยกเป็นรายด้าน ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเป็นมาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ (Online) สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผู้วิจัยนำมาตรวัดความเจริญงอกงามที่พัฒนาขึ้นแบบฉบับเอกสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive flourishing) ด้านความเจริญงอกงามทางจิตใจ (Psychological flourishing) และด้านความเจริญงอกงามทางสังคม (Social flourishing) มาพัฒนาเป็นมาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ (Online) ในรูปแบบของเว็บแอปพลิเคชัน (Web application) โดยดำเนินการตามแนวคิดของวงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนหลัก (Preechapanich, 2014)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของมาตรวัด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และการเติมคำตอบเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับชั้น แผนการเรียน และชื่อโรงเรียนและจังหวัด

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย

1. ความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive flourishing) จำนวน 15 ข้อ

2. ความเจริญงอกงามทางจิตใจ (Psychological flourishing) จำนวน 15 ข้อ

3. ความเจริญงอกงามทางสังคม (Social flourishing) จำนวน 15 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงาม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

มาตรวัดความเจริญงอกงาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ๆ ละ 15 ข้อ ได้แก่ 1) ความเจริญงอกงามทางปัญญา 2) ความเจริญงอกงามทางจิตใจ และ 3) ความเจริญงอกงามทางสังคม มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของมาตรวัดความเจริญงอกงาม

ความเจริญงอกงาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive flourishing) จำนวน 15 ข้อ	.22 - .55	.74
2. ความเจริญงอกงามทางจิตใจ (Psychological flourishing) จำนวน 15 ข้อ	.26 - .63	.81
3. ความเจริญงอกงามทางสังคม (Social flourishing) จำนวน 15 ข้อ	.49 - .75	.93
มาตรวัดความเจริญงอกงามทั้งฉบับ	.22 - .75	.94

จากตารางที่ 1 คุณภาพรายข้อของมาตรวัดความเจริญงอกงาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามตั้งแต่ .22 - .75 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 หมายความว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อ เมื่อ

พิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านความเจริญงอกงามทางปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 - .55 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .74 ด้านความเจริญงอกงามทางจิตใจ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .26 - .63 มีค่าความเที่ยง

เท่ากับ .81 และด้านความเจริญงอกงามทางสังคม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .49 - .75 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 ดังตัวอย่างข้อคำถามของมาตรวัดความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในแต่ละองค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเจริญงอกงามทางปัญญา มีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1.1 ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน จึงช่วยให้ฉันสามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้น

1.2 ฉันมีความสุขกับการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ

1.3 ฉันให้รางวัลตนเองเสมอ เมื่อทำงานเรียนประสบความสำเร็จ

2. ความเจริญงอกงามทางจิตใจ มีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

2.1 ฉันรับรู้ได้ถึงความคิด และความรู้สึกที่ดีของตนเอง

2.2 เมื่อมีปัญหา ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้

2.3 ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะประสบความสำเร็จในอนาคต

3. ความเจริญงอกงามทางสังคม มีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

3.1 ฉันกล่าวทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ

3.2 ฉันกระตือรือร้นที่จะมีส่วนช่วยให้สังคมมีความสุข

3.3 ฉันพร้อมรับฟังปัญหาของผู้อื่น โดยไม่รู้สึกรำคาญ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายข้อ และค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเจริญงอกงาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยรายข้อ และค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเจริญงอกงาม

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย		ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	รายข้อ	รวม	
ความเจริญงอกงามทางปัญญา	1.80 - 5.00	3.94	.46
ความเจริญงอกงามทางจิตใจ	1.93 - 5.00	3.91	.50
ความเจริญงอกงามทางสังคม	2.13 - 5.00	4.03	.51
ความเจริญงอกงาม	2.11 - 5.00	3.96	.44

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

โมเดลความเจริญงอกงาม (F) มีตัวแปรแฝงได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเจริญงอกงามทางปัญญา (CF) ความเจริญงอกงามทางจิตใจ (PF) และ ความเจริญงอกงามทางสังคม (SF) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

ยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของ
โมเดลความเจริญงอกงาม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลความเจริญงอกงาม

ดัชนี ตรวจสอบ ความ เหมาะสม	เกณฑ์การ พิจารณา	ค่าที่ได้แต่ละองค์ประกอบ				ผลการ ตรวจสอบ
		ความเจริญ งอกงาม ทางปัญญา	ความเจริญ งอกงาม ทางจิตใจ	ความเจริญ งอกงาม ทางสังคม	ความเจริญงอก งาม	
χ^2 / df	< 2.00	72.72/60 = 1.21	80.14/64 = 1.25	80.93/66 = 1.23	1,037.56/817 = 1.27	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	.02	.02	.02	.03	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .08	.03	.03	.03	.04	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	.98	.98	.98	.91	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	1.00	1.00	1.00	.99	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความ
เจริญงอกงาม และแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏ
ว่า ทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากดัชนีตรวจสอบ
ของโมเดลความเจริญงอกงามทุกดัชนี มีผล
การตรวจสอบผ่านเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์ของ

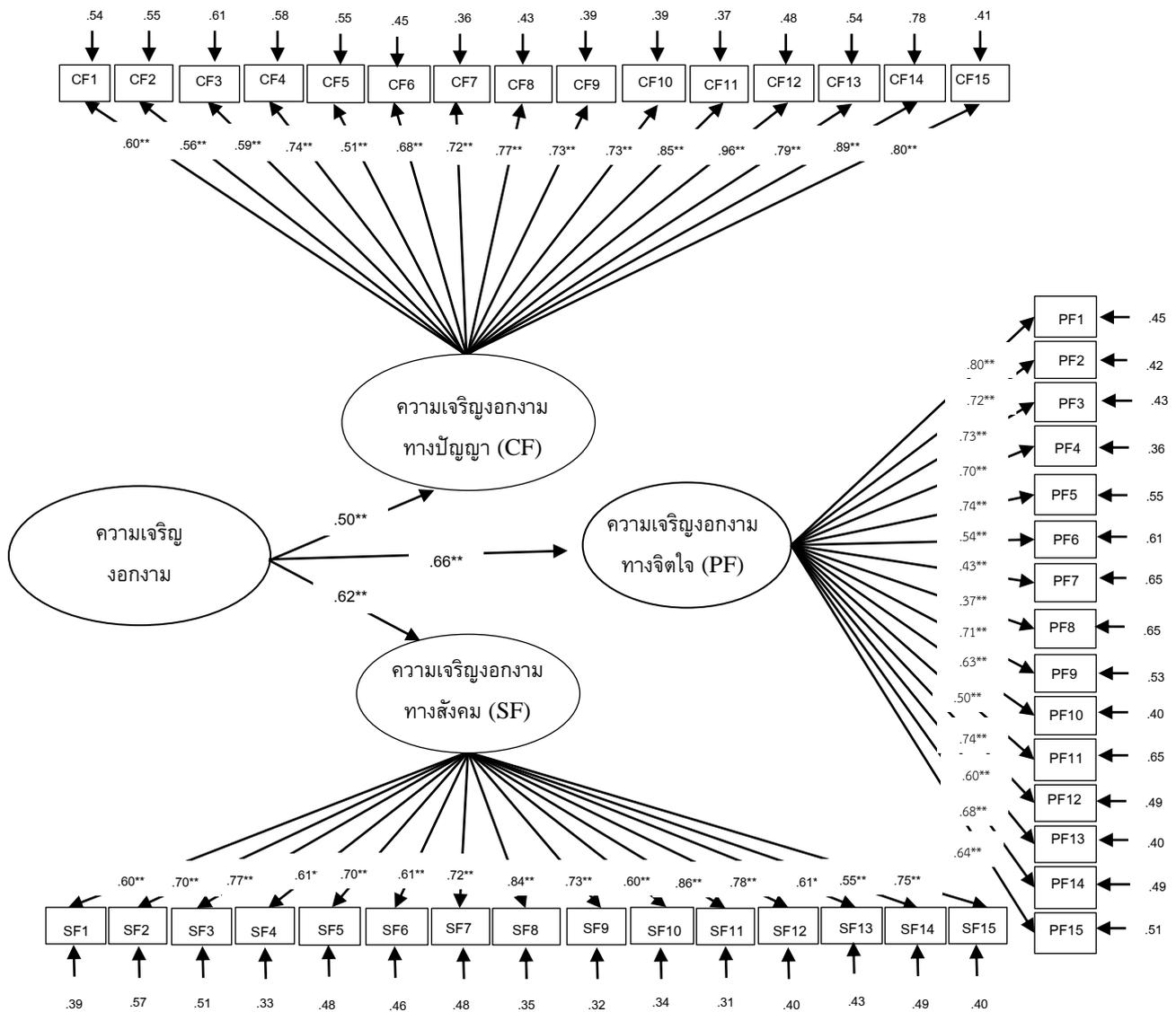
Schumacker and Lomax (2016) ทุกดัชนี
ใช้ได้ แสดงว่า โมเดลการวัดความเจริญงอก
งามมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีค่า Factor
Loading ดังตารางที่ 4 และสามารถเขียนเป็น
แผนภาพโมเดลดังภาพที่ 3

ตารางที่ 4 ค่า Factor Loadings ของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลความเจริญงอกงาม

ข้อความ		ปัจจัย (Factor)		
		CF	PF	SF
ความเจริญงอกงามทางปัญญา (CF)				
CF1	ฉันดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย	.60**	-	-
CF2	ฉันกำหนดเป้าหมายไว้เสมอว่าฉันต้องทำอะไร	.56**	-	-
CF3	ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน จึงช่วยให้ฉันสามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้น	.59**	-	-
CF4	ฉันรู้ว่าตนเองชอบอะไร และจะเลือกทำในสิ่งนั้น	.74**	-	-
CF5	ฉันเลือกทำในสิ่งที่ฉันชอบ	.51**	-	-
CF6	ฉันให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.68**	-	-
CF7	ฉันเห็นคุณค่าและประโยชน์ในสิ่งที่ทำเสมอ	.72**	-	-
CF8	ฉันมีความสุขกับการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	.77**	-	-
CF9	ฉันพร้อมที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน	.73**	-	-
CF10	ฉันรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น และนำไปปรับปรุงตนเอง	.73**	-	-
CF11	ฉันพร้อมที่จะปรับวิธีคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเอง	.85**	-	-
CF12	ฉันชื่นชมกับความสำเร็จของตนเอง	.96**	-	-
CF13	ฉันใช้ชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน	.79**	-	-
CF14	ฉันให้รางวัลตนเองเสมอ เมื่อทำงาน/เรียนประสบความสำเร็จ	.89**	-	-
CF15	ฉันเห็นคุณค่าของผู้อื่น	.80**	-	-
ความเจริญงอกงามทางจิตใจ (PF)				
PF1	ฉันรู้สึกมีความสุข	-	.80**	-
PF2	ฉันรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	-	.72**	-
PF3	ฉันมีความหวังเสมอ	-	.73**	-
PF4	ฉันรับรู้ได้ถึงความคิด และความรู้สึกที่ดีของตนเอง	-	.70**	-
PF5	ฉันรู้สึกสนุกสนานต่อสิ่งรอบ ๆ ตัวฉัน	-	.74**	-
PF6	ฉันรู้สึกตัวทันที เมื่ออารมณ์ไม่ดี	-	.54**	-
PF7	เมื่อมีปัญหา ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	-	.43**	-
PF8	ฉันเป็นคนที่เพื่อน ๆ ยากพูดคุยด้วย	-	.37**	-
PF9	ฉันเป็นคนร่าเริงแจ่มใส	-	.71**	-
PF10	ฉันเป็นตัวของตัวเอง	-	.63**	-
PF11	ฉันสามารถบอกได้ว่าชอบหรือไม่ชอบทำอะไร	-	.50**	-
PF12	ฉันพอใจในสภาพแวดล้อมของฉัน	-	.74**	-
PF13	ฉันเคารพการตัดสินใจของตนเอง	-	.60**	-
PF14	ฉันสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น	-	.68**	-
PF15	ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะประสบความสำเร็จในอนาคต	-	.64**	-

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ		ปัจจัย (Factor)		
		CF	PF	SF
ความเจริญงอกงามทางสังคม (SF)				
SF1	ฉันชอบแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้อื่น	-	-	.60**
SF2	ฉันกล่าวทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ	-	-	.70**
SF3	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	-	-	.77**
SF4	ฉันคบเพื่อนด้วยความจริงใจ	-	-	.61**
SF5	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลรอบข้างเสมอ	-	-	.70**
SF6	ฉันได้รับความรักและความห่วงใยจากครอบครัว	-	-	.61**
SF7	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	-	-	.72**
SF8	ฉันกระตือรือร้นที่จะมีส่วนช่วยให้สังคมมีความสุข	-	-	.84**
SF9	ฉันมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	-	-	.73**
SF10	ฉันมีความจริงใจต่อผู้อื่น	-	-	.60**
SF11	ฉันได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	-	-	.86**
SF12	ฉันชอบให้กำลังใจผู้อื่น	-	-	.78**
SF13	ฉันพอใจกับมิตรภาพที่ผู้อื่นมอบให้	-	-	.61**
SF14	ฉันพร้อมรับฟังปัญหาของผู้อื่น โดยไม่รู้สึกรำคาญ	-	-	.55**
SF15	ฉันพร้อมทำงานเพื่อส่วนรวม	-	-	.75**



ภาพที่ 3 โมเดลความเจริญงอกงาม

จากภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลความเจริญงอกงาม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง

จัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเจริญงอกงามทางจิตใจ ความเจริญงอกงามทางสังคม และความเจริญงอกงามทางปัญญา มีค่าเท่ากับ .66 .62 และ .50 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้

เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกต
ได้กับองค์ประกอบของความเจริญงอกงาม
โดยมีความแปรปรวนร่วมกันอยู่ระหว่างร้อย
ละ 82.00 ถึง 88.00

3. ผลการพัฒนามาตรวัดความเจริญ งอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผลการพัฒนามาตรวัดความเจริญ
งอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการพัฒนา
โปรแกรม (Implementation and Coding)
เป็นกระบวนการนำเอกสารที่วิเคราะห์มา
เขียน Source Code ให้เป็นไปตามที่ออกแบบ
เอาไว้ โดยแบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ใช้ Code ใน
การพัฒนา คือ PHP, AJAX, HTML5, Java
Script ประกอบกัน ใช้ฐานข้อมูล MySQL
และโปรแกรม Eclipse 2014 เป็นเครื่องมือ
(Tools) ในการพัฒนา Code ดังกล่าว ซึ่งเป็น
การพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงาม ใน
รูปแบบ Web Application สามารถเข้าใช้
งานได้ที่ทางเว็บไซต์ <http://flourishing-test.com> โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 รูปแบบของมาตรวัดความเจริญงอก
งามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน
ดังนี้

3.1.1 การลงทะเบียน เป็นเมนูสำหรับ
ส่วนที่ผู้ใช้ต้องลงทะเบียนเพื่อการเข้าไป
ทดสอบมาตรวัดความเจริญงอกงามแบบ
ออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลาย

3.1.2 การทดสอบ เป็นเมนูสำหรับ
ส่วนของการทดสอบมาตรวัดความเจริญงอก
งามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1.3 การรายงานผลการทดสอบ เป็น
เมนูสำหรับส่วนของการรายงานผลการทดสอบ
มาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์
สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1.4 คู่มือการใช้งาน เป็นเมนูสำหรับ
ส่วนที่อธิบายรายละเอียดของวิธีการใช้
โปรแกรมการทดสอบมาตรวัดความเจริญงอก
งามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย

หน้าจอแรกของมาตรวัดความเจริญงอก
งามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย แสดงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 หน้าจอแรกของมาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผลการประเมินความเหมาะสมของมาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, $SD = 0.44$) สามารถนำไปใช้ได้จริง และเมื่อประเมินความคิดเห็นกับนักเรียน ซึ่งเป็นผู้ทดลองใช้โปรแกรมฯ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความคิดเห็นว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, $SD = 0.73$)

มาตรวัดความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 45 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับดีมาก จะมีค่าระดับอยู่ในระหว่าง 189 – 225 คะแนน แสดงว่าเป็นคนที่มีความสุขอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ และยังใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่ามีความหมายต่อตนเองและสังคม

2. ระดับดี จะมีค่าระดับอยู่ในระหว่าง 162 – 188 คะแนน แสดงว่าเป็นคนที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ แต่ควรพัฒนาการใช้ชีวิตให้มีคุณค่า มีความหมายต่อตนเองและสังคม

3. ระดับพอใช้ จะมีค่าระดับอยู่ในระหว่าง 45 – 161 คะแนน แสดงว่าเป็นคนที่มีความสุขอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ แต่ต้องปรับปรุงการใช้ชีวิตให้มีคุณค่า มีความหมายต่อตนเองและสังคม

สรุปและอภิปรายผล

มาตรวัดความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นเพื่อวัดความสุขในระดับสูงของบุคคล โดยสังเคราะห์กรอบแนวคิดด้านความเจริญงอกงาม จากทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความเจริญงอกงาม 4 ทฤษฎี ของ Keyes (2002), Diener et al. (2010), Seligman (2011) และ Huppert and So (2013) มาตรวัดความเจริญงอกงาม ครอบคลุมการวัดความสุขทั้งในระดับตื่นที่เน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ รวมทั้งความสุขในระดับลึกซึ่งที่เน้นความหมายของการใช้ชีวิต และจิตวิญญาณ มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถามที่สร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ จำแนกเป็นองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเจริญงอกงามทางปัญญา (Cognitive Flourishing) จำนวน 15 ข้อ 2) ด้านความเจริญงอกงามทางจิตใจ (Psychological Flourishing) จำนวน 15 ข้อ และ 3) ด้านความเจริญงอกงามทางสังคม

(Social Flourishing) จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยงของมาตรวัดความเจริญงอกงามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .94 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านความเจริญงอกงามทางปัญญา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .74 ด้านความเจริญงอกงามทางจิตใจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .81 และด้านความเจริญงอกงามทางสังคม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดความเจริญงอกงาม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 450 คน การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น Schumacker and Lomax (2016) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL ไว้อย่างน้อย จำนวน 400 คน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำยิ่งขึ้น สำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของมาตรวัดความเจริญงอกงาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบว่ามาตรวัดความเจริญงอกงามที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความเจริญงอกงามทางปัญญา ความเจริญงอกงามทางสังคม และความเจริญงอกงามทางจิตใจ ตามแนวคิดที่สังเคราะห์ขึ้นมา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีต่าง ๆ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด

ความเจริญงอกงาม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนี *RMSEA* ที่มีค่าน้อยกว่า .05 *SRMR* ที่มีค่าน้อยกว่า .08 ค่าดัชนี *GFI* และค่าดัชนี *CFI* ที่มีค่าใกล้ 1 (Schumacker & Lomax, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตีรกานันท์ (2550) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลความเจริญงอกงาม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (*b*) มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นการพัฒนาโปรแกรม (Implementation and Coding) โดยใช้กระบวนการนำเอกสารที่วิเคราะห์มาเขียน Source Code ให้เป็นไปตามที่ออกแบบเอาไว้ โดยแบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ใช้ Code ในการพัฒนาคือ PHP, AJAX, HTML5, JavaScript ประกอบกัน ใช้ฐานข้อมูล MySQL และโปรแกรม Eclipse 2014 เป็นเครื่องมือ (Tools) ในการพัฒนา Code ดังกล่าว ซึ่งเป็นการพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงามในรูปแบบ Web Application สามารถใช้งานได้ทั้งที่ทางเว็บไซต์ <http://flourishing-test.com> การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามหลักการของวงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Circle: SDLC) (Preechapanich, 2014) โดยมีขั้นตอนการ

พัฒนาโปรแกรม 6 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรม เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์รูปแบบวัตถุประสงค์ของโปรแกรม รวมทั้งวิเคราะห์แผนผังบริบท (Context Diagram) เพื่อหา Source Destination และการจัดทำผังการไหลของข้อมูล (Data Flow Diagram: DFD) เพื่อแสดงให้เห็นภาพรวมของโปรแกรมทั้งข้อมูลและการทำงานของโปรแกรมการทดสอบมาตรฐานวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) ออกแบบฐานข้อมูลเป็นขั้นตอนที่ออกแบบลักษณะของข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บลงในโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น 3) พัฒนาโปรแกรม เป็นขั้นตอนที่นำรูปแบบโครงสร้างของหน้าจอต่าง ๆ ที่ออกแบบไว้ และข้อสอบที่วิเคราะห์ไว้แล้ว มาพัฒนาโปรแกรมตามวัตถุประสงค์ 4) ทดสอบและแก้ไขโปรแกรม เป็นขั้นตอนของการทดลองใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา 5) จัดทำคู่มือการใช้โปรแกรม เป็นขั้นตอนที่จัดทำเอกสารการใช้งานของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น และ 6) ประเมินความเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน เป็นขั้นตอนการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้โปรแกรม สอดคล้องกับหลักการของ Singh et al. (2015) ซึ่งแบ่งขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเป็น 6 ขั้นตอนเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โปรแกรมการทดสอบมาตรฐานวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นโปรแกรมในรูปแบบ Web Application (<http://flourishing-test.com>) ซึ่งนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสามารถเข้ามาใช้โปรแกรมนี้ได้สะดวกทุกที่และทุกเวลา ที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้
2. เป็นแนวทางศึกษาวิธีการพัฒนาโปรแกรมการทดสอบมาตรฐานวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การนำโปรแกรมการทดสอบมาตรฐานวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์มาใช้ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา
3. ผลการทดสอบที่ได้จากโปรแกรมการทดสอบมาตรฐานวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับองค์กร ผู้บริหาร สถาบันการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ในการกำหนดนโยบายแนวทางส่งเสริมป้องกันเพื่อให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีระดับความเจริญงอกงามในใจที่เหมาะสม ซึ่งความเจริญงอกงามเป็นปัจจัยที่ช่วยให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีเกราะป้องกัน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญระหว่างการเรียน

ได้เป็นอย่างดี หากองค์กรมีการเฝ้าระวังติดตามและส่งเสริมให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความเจริญงอกงามอยู่เสมอย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่นักเรียนเอง และเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพและเป็นองค์กรแห่งความสุขเตรียมพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. นักวิจัยสามารถใช้มาตรวัดความเจริญงอกงามเป็นเครื่องมือสำหรับวัดระดับความสุขขั้นสูงได้ ซึ่งความเจริญงอกงาม ความสุข และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกทั้งหลายเหล่านี้ ล้วนแต่ได้รับความสนใจและเป็นเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมการทดสอบมาตรวัดความเจริญงอกงามแบบออนไลน์ ในระดับประถมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา
2. ควรสร้างชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเจริญงอกงามสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
3. ควรพัฒนามาตรวัดความเจริญงอกงาม ในรูปแบบแอปพลิเคชัน (Application) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่ออกแบบมาสำหรับโมบาย (Mobile) แท็บเล็ต (Tablet) หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่อื่น ๆ

References

- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing* (2nd ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Henderson, L. W., Knight, T., & Richardson, B. (2013). An exploration of the well-being benefits of hedonic and eudaimonic behaviour. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 322-336.
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.
- Huta, V. & Hawley, L. (2010). Psychological strengths and cognitive vulnerabilities: Are they two ends of the same continuum or do they have independent relationships with well-being and ill-being?. *Journal of Happiness Studies*, 11, 71-93.
- Ishida, S. (2010). *A study on violence of adolescent students*. [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University.
- Keawkungwal, S. (2010). *Developmental psychology across life span* (9th ed.). Thammasat Printing House.

- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Research*, 43, 207-222.
- Kittisuksathit, S. (2012). *Happinometer*. Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Nuallaong, W. (2012). Quality of life predicting factors among the first year medical students. *Journal of the Psychiatric Association of Thailand*, 57(2), 225-234.
- Polit, D. F., & Beck, C.T. (2007). Focus on research methods is the cvi an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 459-467.
- Pradujprom, P., Sirivattanaket, P., Kitjarat, W., Seewanna, M., Sakolkijrunroj, S. & Noinart, C. (2018). The development and the psychometric properties investigation of flourishing scale for undergraduate students. *Journal of Southern Technology*, 11(1), 21-29.
- Preechapanich, O. (2014). *System analysis and design*. IDC Premier.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A new understanding of happiness and well-being-and how to achieve them*. Nicholas Brealey.
- Singh, D., Thakur, A., & Chaudhary, A. (2015). A comparative study between waterfall and incremental software development life cycle model. *International Journal of Emerging Trends in Science and Technology*, 2(4), 220-280.
- Tantipiwatanasakul, P. & Seetalapinan, E. (2011). *Handbook for Promoting Provincial Happiness* (2nd ed.). The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Ltd.
- Tengtrisorn, C., Kunavaro, P., & Vajiraporntip, A. (2008). Development of Buddhist health measuring instrument. *Journal of Health Science*, 17(6), 1651-1661.
- Tirakanant, S. (2550). *Scale construction for measuring variables in social science research: A practice guideline*. Chulalongkorn University Printing House.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

การจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

วริสา ตรีดาทีพร

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: ratchadaporn.raungrin@gmail.com

สุชีพ พิริยสมิทธิ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: rajaputr@gmail.com

เพชร สาตร์เงิน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด เพชรบุรี 76120

E-mail: Pachara_army@gmail.com

วรรณณา วามานนท์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: wannapa.wam@kbu.ac.th

ฉนวน เอื้อการณ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขา นโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: cuakarn@gmail.com

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ วริสา ตรีดาทีพร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขา นโยบายสาธารณะและการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: ratchadaporn.raungrin@gmail.com

วันที่รับบทความ: 15 พฤศจิกายน 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 2 ธันวาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการ ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี **วิธีการวิจัย** ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเลือกกลุ่มแบบเฉพาะเจาะจงประกอบด้วยคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 24 คน **ผลการวิจัย** ปัญหาสำคัญในการจัดทำแผนฯ คือ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ เวลาในการจัดทำแผนจำกัด การสนับสนุนทรัพยากรการบริหารจากภาครัฐน้อย วิสัยทัศน์ในการพัฒนาไม่ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การขาดการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรทำงานไม่เป็นไปตามระบบทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ **สรุป** จากปัญหาการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว จึงควรดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้องาน และประสบการณ์การทำงานในด้านวางแผน โดยเฉพาะด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ บริหารเวลาทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และมีเวลาเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้ชัดเจน รัฐต้องให้การสนับสนุนทรัพยากรอย่างพอเพียง พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการรณรงค์ส่งเสริมการพัฒนาจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากร ให้มีวุฒิภาวะที่ดี ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบงานในหน้าที่ รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและต้องทำงานเชิงรุก

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนา แผนพัฒนาสามปี องค์การบริหารส่วนตำบล



The Three Year Development Planning of Sub-district Administration Organizations in Lopburi Province

Warisa Sarutahtaweepon

Public Policy and Management Programme, Kasem Bundit University, Suanluang, Bangkok 10250

E-mail: ratchadaporn.raungrin@gmail.com

Sucdeep Phiriyasamith

Public Policy and Management Programme, Kasem Bundit University, Suanluang, Bangkok 10250

E-mail: rajaputr@gmail.com

Pachara Sartngern

Public Administration Programme, Stamford International University, Petchburi 76120

E-mail: Pachara_army@gmail.com

Wannapa Wamanond

Public Policy and Management Programme, Kasem Bundit University, Suanluang, Bangkok 10250

E-mail: wannapa.wam@kbu.ac.th

Chanuan Uakarn

Public Policy and Management Programme, Kasem Bundit University, Suanluang, Bangkok 10250

E-mail: cuakarn@gmail.com

Correspondence concerning this article should be addressed to **Warisa Sarutahtaweepon**, Public Policy and Management Programme, Kasem Bundit University, Suanluang, Bangkok 10250
E-mail: ratchadaporn.raungrin@gmail.com

Received date: November 15, 2019 Revised date: December 2, 2020 Accepted date: December 30, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: This research studied the process, problems, and suggestions for the preparation of a three-year development plan of the sub-district administrative organizations in Lopburi Province. **METHODS:** Using in-depth interviews with 24 key informants from the administration organization committees, selected by purposive sampling technique. **RESULTS:** Major problems in the development planning were as follows: insufficient knowledge, inadequate skills and experience of personnel or staff; insufficient time; less support for administrative resources from the government sector; poorly specified development vision, direction and goals of development; ineffective public relations among officials of the Sub-district Administrative Organizations in that they did not work as prescribed in the system which resulted in inefficient data collection and analysis. **CONCLUSIONS:** To improve the planning mechanisms, the following actions should be taken: personnel development to have knowledge and understanding in development planning and working experience in planning, especially in analytical thinking systematically; efficient time management in various processes; clearly defined vision, mission, and development strategy; provision of adequate resource support by the government; cooperation with various agencies that are responsible for the development; campaign to promote the development of ethics and good conscience to personnel to have maturity, to realize the importance of job responsibilities, to know themselves to develop knowledge, skills and experience in systematic data analysis and to work proactively.

Keywords: Development guidelines, Three-Year Development Plan, Sub-district Administrative Organizations

บทนำ

การจัดทำแผนมีความเกี่ยวข้องกับ การคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต โดยผ่าน กระบวนการคิดก่อนทำที่เป็นระบบ (Systematic attempt) เพื่อตัดสินใจเลือก แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร ในการ ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นงานที่ต้องกระทำ เป็นจุดเริ่มแรกของทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อ เป็นหลักประกันการดำเนินการให้เป็นไปด้วย ความมั่นคงและมีความเจริญเติบโต อีกทั้งเป็น การลดความสูญเปล่าของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน เนื่องจากการวางแผนทำให้มองเห็นภาพรวม ขององค์กรที่ชัดเจน และยังเป็น การอำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานมากยิ่งขึ้น เป็นการจำแนกงานแต่ละแผนกไม่ให้เกิดความ ซ้ำซ้อนกัน ทั้งนี้ไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จได้ โดยปราศจากการวางแผน ดังนั้นการจัดทำแผนจึงเป็นภารกิจอันดับแรก ที่มีความสำคัญของการบริหารงาน (สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับ ชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุก ขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและ

ต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศ ทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำ รายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความ เสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการ เปลี่ยนแปลง” การพัฒนาประเทศในระยะ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำ ภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกัน ในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความ พร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของ ประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้ มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และ ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐาน การผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม โดยบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใน สังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อ ประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็น รูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจาย อำนาจจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ เอง จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อ

การพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะด้านชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ และความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น โดยถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องดูแล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ให้ได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเองอย่างสอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสปกครองตนเอง และท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะบางอย่างให้เป็นไปตามความต้องการ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นและประเทศโดยรวม ทั้งในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม ตามบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในหลายมาตราเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นแนวทางสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงาน และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นจะต้องเน้นที่การประสานงาน และการส่งเสริมบทบาทของตัวแทนชุมชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมตรวจสอบ อีกทั้งการรับฟังความคิดเห็น

ของประชาชนเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในการตัดสินใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องวางแผนใช้ทรัพยากรรายได้ ซึ่งจัดเก็บเองและรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรที่มีอยู่อย่างจำกัดเหล่านั้นอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่กำหนดให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเวลาที่กำหนด มีการควบคุม ติดตาม วัดและประเมินผล โดยการบริการจัดการตามแผน แผนงานโครงการนั้นสอดคล้องการบริหารจัดการที่ดี และพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบทั้งหน่วยงานของรัฐและประชาชน (หย่าวิไล, 2559)

ปัญหาของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน ก็คือ แผนพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากการที่ยังไม่ได้ใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่เหมาะสม ทั้ง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความได้เปรียบในการวางแผนพัฒนาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีข้อมูลเฉพาะระดับท้องถิ่น ซึ่งมีและเก็บรวบรวมได้ง่าย หากแต่ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้น ประการต่อมา การมองภาพการพัฒนาแบบบูรณาการ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะมองภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาในท้องถิ่นได้อย่างครบถ้วน แต่จะให้ความสำคัญกับการเลือกทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ นอกจากนั้น การมีงบประมาณดำเนินการของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ

ทำให้แผนพัฒนาประสบความสำเร็จ แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้พิจารณาทรัพยากรของตนประกอบการจัดทำแผนพัฒนาอย่างเหมาะสมแล้ว การวางแผนก็ไม่ใช่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตได้

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ระดับพื้นฐาน เพื่อให้เป็นองค์กรของประชาชนปกครองโดยประชาชน และเพื่อประชาชนในตำบลอย่างแท้จริง ทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล ตลอดจนพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารกิจการขององค์กร เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมตามที่กำหนดไว้ โดยในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การบริหารการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนา

จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาอำเภอ

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การวางแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่ง ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จะต้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการศึกษาการวางแผน และหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ซึ่งจะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังช่วยให้ไม่เกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติภายหลัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

วิธีการวิจัย

ประชากร

ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ใช้วิธีเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีลักษณะตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรงและมีคุณภาพครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ระดับ จำนวน 24 คน ดังนี้

1. คณะกรรมการจากองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นหนึ่ง จำนวน 8 คน
2. คณะกรรมการจากองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสอง จำนวน 8 คน
3. คณะกรรมการจากองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสาม จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวผู้ให้ข้อมูล
2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทบทวนวรรณกรรมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาในระดับท้องถิ่นนั้น ในบทความนี้ นำเสนอพอสังเขปดังนี้ ทองนาค (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างคือ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างคือ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างคือ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการเลือกโดยเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 125 คน เป็นบุคคลภายในองค์กร จำนวน 56 คน และบุคคลภายนอกองค์กร จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาปรากฏว่า กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างคือ นั้น กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในด้านการกำหนดทางเลือกและเลือกทางเลือก อยู่ในระดับที่ดีที่สุด มีการคัดเลือกปัญหาและความสำคัญของปัญหา พิจารณาปัญหาโดยการยอมรับร่วมกันของชุมชน มีการประนีประนอมในการพิจารณาทางเลือก พิจารณาข้อดีข้อเสียโดย

การอภิปรายร่วมกัน และมีขีดความสามารถในการกำหนดทางเลือกเป็นที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.2) รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ การลงมือปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) การเตรียมการจัดทำแผนและการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) การเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) ซึ่งควรมีการประเมินผลก่อนลงมือปฏิบัติ ประเมินผลในขณะดำเนินการตามแผนจากประชาชน และประเมินผลความคุ้มค่าของแผนจากงบประมาณที่ใช้ให้มากขึ้น

ส่วนแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างคือ ได้ยึดถือตามแนวทางของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง โดยผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาสังคม และด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร โดยการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผน แต่ที่ผ่านมากการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างคือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการประจำปีบางช่วง จึงส่งผลให้แผนงาน/โครงการพัฒนาล่าช้า สิ้นเปลืองทั้งระยะเวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ

หย่าวิไล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร และ 2) สืบค้นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 กลุ่ม กลุ่มแรก ได้แก่ ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2550–2554) ของเทศบาลเมืองบางมูลนาก จำนวน 203 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 134 คน กลุ่มที่สอง ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลเมืองบางมูลนาก จำนวน 16 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปี ได้แก่ นายกเทศมนตรีเมืองบางมูลนาก รองนายกเทศมนตรีเมืองบางมูลนาก ประธานสภาเทศบาลเมืองบางมูลนาก รองประธานสภาเทศบาลเมืองบางมูลนาก สมาชิกสภาเทศบาลเมืองบางมูลนาก และปลัดเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating scales) และการสัมภาษณ์แบบมีคำถามที่แน่นอน

ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบางมูลนาก ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.94) ส่วนระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.25, 2.45, 2.25 และ 2.03 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นการสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลเมืองบางมูลนาก โดยรวมแล้วประชาชนมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 58) โดยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในประเด็นตัวแทนประชาคมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสามปี (ร้อยละ 82) และขาดความรู้ความเข้าใจ ในประเด็นแผนพัฒนาสามปี ประกอบด้วย คณะกรรมการประสานแผนฯ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับท้องถิ่น (ร้อยละ 84)

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลเมืองบางมูลนาก มี 3 ประการ คือ 1) ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยตรงส่วนใหญ่จะให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจแทน 2) เทศบาลไม่ได้ให้ความรู้และรายละเอียดถึงการนำแผนไปปฏิบัติ รวมถึงผลที่จะได้รับ

หลังจากการนำแผนไปปฏิบัติ 3) ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในด้านการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม การประเมินผลส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ประเมินโครงการเอง

กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

ในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของอบต. นั้น มีองค์ประกอบของกระบวนการจัดทำแผนประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการจัดทำแผน
2. การคัดเลือกยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา
5. การจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา
6. การจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี
7. การอนุมัติ และประกาศใช้แผนพัฒนาโดยในแต่ละกระบวนการ มีลักษณะ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาในแต่ละองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป

ผลการวิจัย

จากการวิจัยกระบวนการจัดทำแผนมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการจัดทำแผน

มีการดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 หลักเกณฑ์การจัดทำและประสานแผนพัฒนาสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน ก่อนงบประมาณประจำปี โดยใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นแนวทางในการจัดทำแผน ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและอำเภอ ทั้งนี้องค์กรบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดทำหรือทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตน ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดทำทบทวน และปรับปรุงแผนชุมชน แผนพัฒนาหมู่บ้าน รวมทั้งสำรวจจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้ในการจัดทำแผน หรือนำมาเป็นส่วนประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยกองสวัสดิการสังคมหรือนักพัฒนาชุมชนขององค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการให้ครบทุกชุมชนและหมู่บ้าน

หลังจากที่ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์แล้ว จะถึงขั้นตอนในการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หรือผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนา จะเข้าพบผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และความจำเป็นในการจัดทำ

แผนพัฒนาสามปี รวมทั้งให้ผู้บริหารทราบถึงภารกิจที่จะต้องดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งเสนอโครงการจัดทำแผนพัฒนาสามปี เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นอนุมัติ โดยโครงการดังกล่าวจะเป็นการกำหนดทรัพยากรในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี และกำหนดปฏิทินการทำงานไว้อย่างชัดเจน จากนั้นแจ้งโครงการจัดทำแผนพัฒนาที่ได้รับอนุมัติให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง ประชาคม ส่วนราชการ และองค์กรภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง

2. การคัดเลือกยุทธศาสตร์ และ

แนวทางการพัฒนา คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาจะสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดและอำเภอ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อดำเนินการจัดประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมท้องถิ่น และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ประกอบแผนพัฒนาสามปีนั้น

โดยการพิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรมนั้น ได้แยกประเภทของโครงการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ โครงการที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง เนื่องจากมีขีดความสามารถในการดำเนินการ ทั้งด้านงบประมาณ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ประเภทต่อมาได้แก่โครงการที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ และโครงการที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นทั้งจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เนื่องจากเป็นโครงการใหญ่ หรือเป็นโครงการที่หน่วยงานสนับสนุนเหล่านั้นมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะอยู่แล้ว ทั้งนี้องค์กรการบริหารส่วนตำบลจะต้องคำนึงถึงงบประมาณรายรับรายจ่าย ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ และภาคีการพัฒนาที่สามารถเข้าร่วมดำเนินการ หรือมีภารกิจรับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นดำเนินการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ทั้งข้อมูลภายในองค์กรและข้อมูลภายนอก สำหรับการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานได้ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่เลือกนั้น ต้องการข้อมูลประเภทใดเป็นพิเศษ และต้องการข้อมูลห้วง

เวลาใด รวมทั้งจะเก็บข้อมูลจากแหล่งใด เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโครงการ/กิจกรรมได้อย่างถูกต้อง วิธีการหลากหลายในการเก็บข้อมูล เช่น การประชุมคณะกรรมการชุมชนประจำเดือน แบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนาเมืองด้านต่าง ๆ การจัดเวทีประชาคม การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน การสำรวจตามแบบสอบถามการประเมินผลโครงการและการดำเนินงาน งานวิจัยและประเมินผล จากกล่องรับฟังความคิดเห็นที่วางไว้ตามจุดสำคัญต่าง ๆ ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ เว็บไซต์ขององค์กรการบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรการบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหลัก ๆ 4 ประการ คือ ประการแรก การประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมา และนำเสนอที่ประชุม ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการพัฒนาองค์กรการบริหารส่วนตำบล ประชาคมตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ ประการที่สอง การคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการคัดเลือกยุทธศาสตร์นั้นต้องสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาคมและชุมชนในห้วงระยะเวลาสามปี ทั้งนี้ยุทธศาสตร์การพัฒนาใดที่ยังมิได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แต่หากมีความจำเป็นเร่งด่วนก็อาจกำหนดขึ้นใหม่ได้ ประการที่สาม การจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนา โดยสามารถใช้วิธีการใดก็

ได้ที่เหมาะสม เช่น ที่ประชุมตกลงกันเอง การลงคะแนนคัดเลือกโดยใช้บัตรลงคะแนน หรือวิธี Rating Scale เป็นต้น และประการที่สี่ การตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาในห้วงสามปี โดยวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ นำแนวทางการพัฒนามาทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอีกครั้ง

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ ของแนวทางการพัฒนา หลังจากได้แนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีแล้ว ที่ประชุมร่วมซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาคัดเลือกวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี มาจัดทำเป็นวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี และพิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ชีตความสามารถทางทรัพยากรการบริหารขององค์กร และความเชื่อมโยงของกิจกรรม ทั้งด้านกระบวนการดำเนินงานและด้านของผลการดำเนินการ รวมทั้งประเด็นการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม ทั้งภายใต้แนวทางเดียวกันและระหว่างแนวทางการพัฒนา เพื่อบรรจุกิจกรรมต่าง ๆ ลงในแต่ละปีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ คือ 1) เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม

อาชีพ และ 2) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เสริม เป็นต้น

5. การจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นคัดเลือกโครงการ/กิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีได้แล้ว ก็จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาในด้านเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ งบประมาณ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยเน้นการศึกษารายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีแรกของแผนพัฒนาสามปี เพื่อสามารถนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ต่อไป การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกประเภทและทุกรายการ รูปแบบและวิธีการงบประมาณ ต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด โดยในการจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมนั้น จะคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ศักยภาพทางทรัพยากรการบริหารขององค์กร และความเชื่อมโยงของกิจกรรมรวมทั้งประเด็นการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้สามารถบรรจุกิจกรรมลงในปีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

6. การจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี เมื่อคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น คัดเลือกโครงการ/กิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีแล้ว จะจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปีตามเค้าโครงที่กำหนด ซึ่ง

ประกอบด้วยส่วนหลัก ๆ ได้แก่ ส่วนของบทนำ ส่วนของสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนของสรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ส่วนของสรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ส่วนของบัญชีโครงการพัฒนาและส่วนของการนำแผนพัฒนาสามปีไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล จากนั้นจัดเวทีประชาคม เพื่อเสนอร่างแผนพัฒนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป โดยในที่ประชุมประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาคมตำบล และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ประการต่อมา คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนา นำร่างแผนพัฒนาสามปีผ่านการประชาคมและปรับปรุงแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาต่อไป โดยระยะเวลาดำเนินการ จะต้องอยู่ในห้วงเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคมก่อนปีงบประมาณ

7. การอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

พิจารณาร่างแผนพัฒนาสามปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลพิจารณาเสนอร่างแผนฯ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบก่อน เมื่อสภาให้ความเห็นชอบแล้ว นายกองคการบริหารส่วนตำบลจึงพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้ ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายนก่อนงบประมาณประจำปี เช่น แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2560-2562 จะต้องพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้ภายในเดือนมิถุนายน 2559 เป็นต้น ทั้งนี้หลังจากประกาศใช้แผนพัฒนาที่อนุมัติแล้ว จะแจ้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ และปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวันจากการวิจัยปรากฏ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 7 องค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 1 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	แนวทางการแก้ไขปัญหา
1. ด้านการเตรียมการจัดทำแผน	1) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี ไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) เวลาเตรียมการมีจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีเวลาปฏิบัติงานน้อยหรือจัดเตรียมข้อมูลไม่ทันเวลา 3) เจ้าหน้าที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และขาดการประสานงานที่ดี ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือ 4) ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา 5) ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารจากภาครัฐน้อย 6) เจ้าหน้าที่ขาดวุฒิภาวะที่ดี ไม่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน 7) ประชาชนไม่ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์	1) บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาตามระยะเวลาที่เหมาะสม 2) พัฒนาทักษะบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มีศักยภาพ สามารถ ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม มีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง 3) บริหารจัดการเวลาทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดลำดับความเร่งด่วนก่อนหลังตามความสำคัญของงาน 4) กำหนดทิศทางในการพัฒนาให้มีความชัดเจน 5) บรรจุกุศลกรให้เต็มตามอัตรา ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง 6) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเสียสละ มุ่งมั่นปฏิบัติงาน
2. ด้านการคัดเลือกยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	1) บุคลากรไม่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ไม่มีเวลาเพียงพอในการแสวงหาข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลอื่น ๆ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้แม่นยำเพียงพอแก่การตัดสินใจ 3) ขาดแคลนงบประมาณที่จะดำเนินการในกิจกรรมต่าง 4) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่มีความชัดเจน หรือไม่ได้กำหนดทิศทางและ เป้าหมายการพัฒนาที่แน่นอน 5) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำหน้าที่ ทำให้การคัดเลือกยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ	1) ควรมีนโยบายพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ ในเรื่องกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งแผนยุทธศาสตร์พัฒนาและ แผนพัฒนาสามปี 2) บริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยจัดลำดับความเร่งด่วนของงาน ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ 3) คำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน และทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ 4) กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ทั้งด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา เพื่อให้สามารถพิจารณาคัดเลือก ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม 5) บุคลากรต้องมีวุฒิภาวะที่ดี มีความรับผิดชอบต่อในงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ



ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	แนวทางการแก้ไขปัญหา
3. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> 1) คณะกรรมการไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทำให้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ 2) งบประมาณ เจ้าหน้าที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ 3) มีเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจำกัด 4) บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับงานในกระบวนการจัดทำแผน ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ 5) บุคลากรขององค์กรขาดมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานที่ดีกับส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 6) การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความไม่ชัดเจน ทำให้มีผลกระทบต่อกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรตามระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้ง เปิดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์เชิงระบบให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน 2) ให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งเจ้าหน้าที่ งบประมาณและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ในการช่วยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) บุคลากรต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทำงานในลักษณะเชิงรุก 4) บริหารเวลาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งแบ่งมอบหรือกระจายงานให้บุคลากรในสายงานดำเนินการตามความเหมาะสม 5) ต้องมีการประสานงานที่ดีกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับใช้ในการจัดทำแผนฯ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานอย่างจริงจัง 6) กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง
4. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1) ไม่ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน ปัญหาสืบเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความไม่ชัดเจน ส่งผลให้การพิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นไปได้ยาก 2) ไม่มีเวลาพอเพียง ในการพิจารณา กำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา 3) สมาชิกในที่ประชุมร่วมไม่มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งไม่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การพิจารณาถึงความเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ 4) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาให้ชัดเจน 2) บริหารจัดการเวลาให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ 3) บุคลากรหรือสมาชิกในที่ประชุมร่วมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 4) ต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีการเตรียมการที่ดี สร้างกระบวนการให้ทุกฝ่ายเห็นประโยชน์ของการกำหนดวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาร่วมกัน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	แนวทางการแก้ไขปัญหา
5. ด้านการจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	<p>1) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการแผนพัฒนาสามปี โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>2) กิจกรรมที่จะดำเนินการมีความหลากหลายและมีจำนวนมากทำให้ต้องใช้เวลามากในการพิจารณาเนื้อหาและรายละเอียดต่าง ๆ ไม่มีเวลาพอเพียงทำให้ขาดความรอบคอบในการพิจารณา และไม่สามารถบรรจุกิจกรรมลงในปีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>3) การกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาไม่ชัดเจน</p> <p>4) ไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ ก็ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในโครงการพัฒนานั้น ๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ในแผนพัฒนาสามปี</p>	<p>1) พัฒนาคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน เข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายความรู้ให้กว้างขึ้น และส่งเสริมให้มีความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2) บริหารจัดการเวลาให้สมดุลกับเนื้อหารายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาที่ต้องพิจารณา</p> <p>3) การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ต้องมีความชัดเจน</p> <p>4) มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาอย่าง เพียงพอ เพื่อให้สามารถจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาได้</p>
6. ด้านการจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี	<p>1) การประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ขององค์กรไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และขาดการ ประสานงานที่ดี ทำให้การกระจายข่าวสารการจัดเวทีประชาคมไม่ทั่วถึง</p> <p>2) มีเวลาจำกัดหรือมีเวลาไม่มากพอ เป็นการยากที่ปรับปรุงร่างแผนพัฒนาสามปีให้มีความสมบูรณ์ได้ โดยเฉพาะประเด็นรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของแผนพัฒนาฯ ซึ่งจะทำให้การนำแผนไปใช้ปฏิบัติจริงไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีปัญหาในทางปฏิบัติ</p> <p>3) ผู้จัดทำแผนไม่มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาตามเค้าโครงของการจัดทำแผน ทำให้รายละเอียดของกิจกรรมและการปฏิบัติที่ปรากฏในแผนพัฒนานั้น ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีปัญหาในการปฏิบัติจริง</p> <p>4) การปรับปรุงแผนพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ โดยสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลายด้าน เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และเงินงบประมาณสำหรับรองรับการปฏิบัติตามแผนพัฒนานั้นด้วย</p>	<p>1) การจัดเวทีประชาคมต้องมีการประสานงานที่ดี และมีการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ สมาชิกในที่ประชุมจะต้องมีการเตรียมการที่ดี สำหรับการอภิปรายให้ข้อเสนอแนะในเวทีประชาคมด้วย</p> <p>2) บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับห้วงกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแผนพัฒนา ภายในเดือนพฤษภาคมก่อนปีงบประมาณ เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบ ตามเค้าโครงแบบแผนที่กำหนด ไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ</p> <p>3) ให้การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำประชาคมอย่างเพียงพอ ทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ การทำความเข้าใจกับทีมงาน ผู้นำชุมชน และหน่วยราชการในพื้นที่ โดยต้องคำนึงถึงความสะดวกของประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>4) ผู้จัดทำแผนต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาตามเค้าโครงของการจัดทำแผน ซึ่งจะทำให้รายละเอียดของกิจกรรมและการปฏิบัติที่ปรากฏในแผนพัฒนานั้น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5) เจ้าหน้าที่ขององค์กรต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และทำงานในลักษณะเชิงรุก เพื่อให้การกระจายข่าวสารการจัดเวทีประชาคม ไปสู่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง</p>



ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสามปี	แนวทางการแก้ไขปัญหา
7. ด้านการอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี	<p>1) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ใช้เวลานานในการพิจารณาอนุมัติให้ความเห็นชอบ เนื่องจากเกิดข้อโต้แย้งเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติว่า จะสามารถปฏิบัติจริงได้หรือไม่ ซึ่งส่งผลให้การอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีล่าช้าออกไป</p> <p>2) ผู้บริหารมีค่านิยมไม่ชอบการวางแผน มุ่งแต่ทำงานที่เผชิญหน้ากับปัจจุบันเป็นหลัก โดยไม่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการจัดทำแผนมากส่งผลให้การอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีล่าช้าออกไป หรือทำให้บ้จจยเวลาเหลือน้อย ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายนก่อนถึงปีงบประมาณใหม่</p>	<p>1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนฯ ในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่าง ต่อแท้ เพื่อให้สามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด อันจะส่งผลให้การอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีเป็นไปตามกำหนดเวลา ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายนก่อนปีงบประมาณ</p> <p>2) หน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี จะต้องบริหาร จัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับปริมาณที่มีอยู่ เพื่อให้การดำเนินงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด</p>

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ในภาพรวมสรุปได้ว่า ปัญหาสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันนั้น มี 6 ประการ ตามลำดับ ดังนี้

1. ปัญหาด้านความรู้ทักษะและประสบการณ์ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และประสบการณ์การทำงานในด้านวางแผน โดยเฉพาะด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งไม่ค่อยศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีข้อจำกัดในการพิจารณากิจกรรมในขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งด้านการเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา การจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี และการอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี ซึ่ง ต้อง มีการจำแนกแยกแยะเปรียบเทียบข้อมูลอื่น ๆ และตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้มีความถูกต้องเพียงพอแก่การตัดสินใจ ส่งผลให้การวางแผนงานนั้นเกิดการผิดพลาด และขาดประสิทธิภาพ เช่น การคัดเลือกยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไม่มีความเหมาะสม การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่

จัดเก็บได้ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือเป็นข้อมูลที่เชื่อถือไม่ได้ เป็นต้น สอดคล้องกับ บุญญรัตน์ (2555) ที่กล่าวถึงปัญหาของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นว่า ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้วางแผน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคของการวางแผน เนื่องจากการวางแผนเป็นเรื่องของการใช้ความคิด และการพิจารณาว่าจะทำอะไรในอนาคต เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามจินตนาการของผู้วางแผน ดังนั้น ผู้วางแผนจะต้องมีทั้งความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการวางแผน รวมทั้งความรู้ในเรื่องที่จะกระทำการเปลี่ยนแปลงด้วย หากผู้ทำหน้าที่วางแผนขาดความรู้และประสบการณ์ในกระบวนการวางแผนแล้ว จะส่งผลให้เกิดปัญหามากมายในการปฏิบัติ ซึ่งความรู้เกี่ยวกับการวางแผนนี้ ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ทำหน้าที่วางแผน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้อย่างมีขั้นตอน และถูกต้องเหมาะสม ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ปัญหาด้านปัจจัยเวลา เวลาในการแก้ปัญหา มีน้อย ทำให้ต้องรีบตัดสินใจปฏิบัติ เพื่อให้เสร็จทันเวลา เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาสามปีจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งปริมาณงานมีมากไม่สมดุลกับเวลาที่มีอยู่ ทำให้มีเวลาใน

การตรวจสอบความถูกต้องและเก็บรายละเอียดงานน้อยลง ซึ่งมีผลกระทบต่อกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เช่น ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อการกระจายข่าวสาร ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีเวลาปฏิบัติน้อย รวบรวมข้อมูลไม่ทันเวลา และไม่รอบคอบครบถ้วน โดยเฉพาะกิจกรรมที่จะดำเนินการมีความหลากหลาย และมีจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้เวลามากในการพิจารณาเนื้อหาและรายละเอียดต่าง ๆ ดังนั้นหากมีเวลาจำกัดแล้ว ก็ทำให้ขาดความรอบคอบในการพิจารณา และไม่สามารถบรรจุกิจกรรมลงในปีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกรมการปกครอง (2543) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดที่ทำให้การวางแผนประสบความสำเร็จล้มเหลวหรือขาดประสิทธิภาพว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ถ้าไม่มีเวลาในการวางแผนอย่างพอเพียงแล้ว แผนที่จัดทำขึ้นมานี้อาจจะเป็นแผนที่ใช้ไม่ได้ กล่าวคือ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้เวลาในการรวบรวม การวิเคราะห์ สารสนเทศ และการประเมินทางเลือกต่าง ๆ ดังนั้น ถ้าการจัดการไม่ยอมใช้เวลาให้พอเพียงแล้ว จะให้ผลของแผนออกมาดีนั้นย่อมเป็นไปได้

3. ปัญหาด้านทรัพยากรการบริหาร ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารจากภาครัฐน้อย ขาดแคลนบุคลากรรองรับงานการบรรจุบุคลากร/เจ้าหน้าที่ไม่ครบตามอัตรา และขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการเตรียมงานล่าช้า และส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการขาดแคลนงบประมาณที่จะดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง ซึ่งมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแนวทางการพัฒนาที่คัดเลือกไว้ ดังนั้น จึงต้องมีความชัดเจนในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร มิเช่นนั้น แม้ว่าจะมีการจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์อย่างไร ก็ไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาได้ สอดคล้องกับ บุญญรัตน์ (2555) ว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ก็คือ การขาดแคลนทรัพยากร เนื่องจาก การวางแผนที่ดีมีคุณภาพนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และเงินงบประมาณจำนวนมาก เพื่อเตรียมการวางแผน นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า นโยบาย/โครงการที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนทาง

ทรัพยากรทั้งด้านการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ มิฉะนั้นนโยบาย/โครงการนั้นจะปรากฏอยู่บนหน้ากระดาษเท่านั้นเอง ซึ่งปัจจัยทางด้านทรัพยากรดังกล่าว ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ/การเงินอย่างเพียงพอ (Mazmanian & Sabatier, 1981) การสนับสนุนบุคลากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ (ยวาระประภาษ, 2552) และการสนับสนุนปัจจัยทางด้านบริการต่าง ๆ ว่ามีเพียงพอหรือไม่ ซึ่งการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดิน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย เช่นเดียวกับการขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณ (Edwards, 1980)

4. ปัญหาด้านวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ไม่ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน โดยไม่สามารถบอกได้ว่าเป้าหมายของการพัฒนา หรือสภาพที่พึงปรารถนาที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบลคืออะไร ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ไม่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ส่งผลให้การพิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นไปได้ยาก หรือไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรม จะทำได้แต่เพียงเอา

โครงการมารวมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีเท่านั้น โดยไม่สามารถระบุถึงความสำเร็จของการพัฒนาที่แท้จริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมการปกครอง (2543) ที่กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ไม่ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล่าวคือ ไม่สามารถบอกได้ว่าเป้าหมายของการพัฒนา หรือสภาพที่พึงปรารถนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตคืออะไร ส่วนใหญ่ทำได้เพียงเอาโครงการมารวมกันเพื่อเป็นแนวทางในการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปี โดยมีได้คำหนึ่งว่า ความสำเร็จของการพัฒนาคืออะไร

5. ปัญหาด้านการประสานงาน ขาดการประสานงานที่ดี อีกทั้งการประชาสัมพันธ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ขององค์กรไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลกระทบต่อเตรียมการ และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสามปี รวมถึงการกระจายข่าวสารการจัดเวทีประชาคมไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากประชาคมท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มากนัก ทำให้ขาดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะข้อมูลต่าง ๆ จากชุมชนที่สะท้อนสภาพปัญหาอย่าง

แท้จริง เพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงแผนพัฒนา ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2538) ศรีระแก้ว (2541) เทพรักษ์ (2544) และกระทรวงศึกษาธิการ (2547) พบว่า ปัญหาสำคัญส่วนหนึ่งในกระบวนการวางแผนพัฒนาก็คือ การประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างสมาชิกขององค์กรกับประชาชน รวมทั้งขาดองค์กรในการประสานแผน นอกจากนี้ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน ยังไม่มีความชัดเจน ทำให้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนา และการประหยัดงบประมาณ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล, 2559)

6. ปัญหาด้านคุณลักษณะของบุคลากร บุคลากรบางส่วนโดยเฉพาะคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่ให้ความสำคัญกับงานในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสามปี จึงมักทำงานไม่เป็นไปตามระบบ หรือทำงานในลักษณะความเคยชินของตน ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทำให้การคัดเลือก

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไม่มีความเหมาะสม ทั้งนี้หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีใจรักที่จะทำงานในหน้าที่ของตน และเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองแล้ว ก็ไม่สามารถจะทำงานให้ดีได้นอกจากนั้น บุคลากรขององค์กรจะต้องมีวุฒิภาวะทั้งในด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะคุณธรรม จริยธรรม และความรอบคอบ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของภาคประชาชน ซึ่งมีความสำคัญต่อการประสานงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับบุญญรัตน์ (2555) ว่า ค่านิยมของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับหลักการวางแผน มุ่งทำแต่เฉพาะงานประจำเป็นส่วนใหญ่ตามความเคยชินแล้ว งานวางแผนจะไม่ได้รับการสนใจ โดยการทำงานส่วนใหญ่มักจะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และไม่มีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ความเคยชินที่ตัดสินใจโดยไม่ค่อยใช้ข้อมูล ทำให้เกิดความไม่ระมัดระวัง และไม่ให้ความสำคัญกับข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนการจัดเก็บ การรวบรวม การเก็บ และการจัดทำ ตลอดไปจนถึงการอ่านและตีความข้อมูล ซึ่งจะส่งผลให้การตัดสินใจผิดพลาดและบกพร่อง อันเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังให้มากในเรื่องการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผน

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐควรมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจัง และให้การสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการท้องถิ่น โดยมีเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อีกทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในระบบท้องถิ่นอย่างครบวงจร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ ต้องปรับปรุงและพัฒนากฎหมายกฎระเบียบที่มีอยู่ในปัจจุบันและการตราขึ้นใหม่ ให้เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความ

เข้มแข็งให้แก่ชุมชนและประชาชน ในการบริหารจัดการท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงาน ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ โดยมีเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษารูปแบบโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนา และสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- Boonyarat, K. (2555). *Public policy and planning*. Company 21 Century Co., Ltd. Chulalongkorn University. (2538). *Research report on improvement of planning system provincial development*. Bhobit press.
- Department of Provincial Administration. (2543). *Laws, rules and regulations of the Tambon Administrative Organizations*. Office of the Council of State.
- Edwards, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1981). *Effective policy implementation*. Lexington Books.
- Ministry of Educaiton, Thailand. (2547). *Planning the implementation of the order of the Ministry of Commerce*. Manus press.
- Nongplalai Sub-district Administrative Organizations. (2559). *The three year-development plan 2553–2555*.



- Srirakaow, A. (2541). *Provincial environmental quality: A case study of Changwat Songkhla*. [Unpublished master's thesis]. Prince of Songkla University.
- Thaparak, T. (2544). *Problems and obstacles in the development planning process of the Subdistrict Administrative Organization in Songkhla Province*. [Unpublished master's thesis]. Prince of Songkla University.
- Tongnak, P. (2556). Approaches to improve organisation development planning process of Sang Kho Subdistrict Administration Organisation, Phu Phan, Sakon Nakorn. *Governance Journal*. 2(2), 114-131.
- Yamwilai, K. (2559). *Public participation in the preparation of the three-year development plan of Bang Mun Nak Municipality Bang Mun Nak District Phichit Province*.
http://www.social.nu.ac.th/th/paper/IS/2554/2554_2.pdf
- Yavaprabhas, S. (2552). *Public policy*. Chulalongkorn University Press.

ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน: กรอบแนวความคิดของ ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร

ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: thamarat.jan@kbu.ac.th

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: thamarat.jan@kbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 8 เมษายน 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 25 พฤศจิกายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 30 พฤศจิกายน 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและสร้างกรอบแนวความคิดของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบผสมผสาน กับผลการดำเนินงานขององค์กร **วิธีการ** เป็นการศึกษาจากเอกสาร โดยการวิเคราะห์และบูรณาการแนวความคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลต่าง ๆ **ผลการศึกษา** บูรณาการของแนวความคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำทั้งสามแบบ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านอัตรวิสัย และภาวะวิสัย ผลแห่งการบูรณาการได้แก่การนำเสนอตัวแบบแนวความคิดทางการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำแบบต่างๆกับการดำเนินงานขององค์กร **สรุป** แนวความคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ และการดำเนินงานขององค์กร สามารถบูรณาการเป็นตัวแบบแนวความคิดสำหรับการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบต่างๆกับผลการดำเนินงานขององค์กร

คำสำคัญ: ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบผสมผสาน ผลการดำเนินงานขององค์กรเชิงอัตรวิสัย ผลการดำเนินงานขององค์กรเชิงอัตรวิสัย

Transformational and Transactional Leadership Styles: A Conceptual Framework of Their Relationship with Organizational Performance

Thamarat Jangsiriwattana

National Institute of Development Administration, Bangkok, Bangkok 10240

Email: thamarat.jan@kbu.ac.th

Correspondence concerning this article should be addressed to **Thamarat Jangsiriwattana**

National Institute of Development Administration, Bangkok, Bangkok 10240

Email: thamarat.jan@kbu.ac.th

Received date: April 8, 2019 Revised date: November 25, 2020 Accepted date: November 30, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: This paper aimed to study and develop a conceptual framework of the relationship between transformational, transactional, and mixed leadership styles and organizational performance. **METHODS:** A documentary approach to the study and integration of concepts, theories and existing research from various databases. **RESULTS:** The integration of concepts and theories on the 3 leadership styles, on the one hand, and their influence on subjective and objective organizational performances on the other. Consequently, a conceptual model for research on the relationship between leadership styles and organizational performance is presented. **CONCLUSIONS:** Concepts and theories on leadership and organizational performance can be integrated for a conceptual model for research to demonstrate the relationship between leadership styles and organizational performance.

Keywords: Transformational leadership, transactional leadership, mixed leadership, objective organizational performance, subjective organizational performance

Introduction

Leadership is critical within an organization for several reasons. Leadership establishes and shapes the organization's long-term goals and vision, essentially creating and continually reinforcing the organization's goals and strategies (Achua & Lussier, 2013; Day, 2014; Northouse, 2016). The leader has a role in motivating, engaging, and bringing out the best in others. He or she could drive passionate workers to achieve higher levels of performance. This influence relates not just to the organization's goals, but also to its ethical values and norms, which influence the day-to-day actions of individuals in the organization. The effectiveness of leadership can even influence whether the organization survives and thrives (Yukl, 2013; Northouse, 2016). Leadership studies typically provide more information about individual performance than organizational performance. Studies of failed projects and even the failure of entire organizations have demonstrated that leadership does make a difference, whether good or bad (Yukl, 2013).

The effect of leadership styles and approaches on organizational performance has been studied extensively since the 1980s. Approximately one-third of all leadership studies relate to transformational and transactional leadership (Northouse, 2016), and the relationship between leadership style and organizational performance is still not fully understood (Wang et al., 2011). In part, this is because organizational contexts and external conditions are highly complex, which can mask or moderate the influence of leadership styles on organizational

approaches. There are also issues of culture that could influence leadership approaches. However, the confusion has also arisen because of the number of conceptualizations and typologies of leadership styles which make direct comparison and examination of this problem difficult. This means that although it is hypothetically the case that leadership styles have a strong influence on organizational outcomes, empirical research does not always support this claim.

The main purpose of this paper is to present a conceptual framework, constructed from systematic reviews of existing research on the relationship between transformational and transactional leadership and organizational performance (Avolio et al., 1999). In addition, the joint effect of transformational and transactional leadership has also been investigated in the model. The research begins by reviewing the existing research, followed by developing a conceptual model which generated three research questions: (a) What is the relationship between transformational leadership and organizational performance? (b) What is the relationship between transactional leadership and the organizational performance? (c) What is the relationship between the joint effect of transformational and transactional leadership and organizational performance? Hypotheses were also embedded in each research question.

Methods

This study employed documentary study approach of a systematic review and data analysis. The six-step process was

involved in: (a) formulating the research questions, (b) searching the related literature, (c) screening for inclusion, (d) assessing the quality of the existing literature, (e) extracting information, and (f) analyzing the information. A search was conducted to collect information from various sources such as *Academic Search Complete*, *Business Source Ultimate*, *EBSCO*, *Emerald Management*, *JSTOR*, *PsycARTICLES(APA)*, *Sage*, *Science Direct*, and *Taylor&Francis*. The criteria for selection of articles for review were based on: articles the facts that the articles were written in English, and empirical studies on transformational and transactional leadership in any context were in the past decade. Keywords for the search were *leadership*, *transformational leadership*, *transactional leadership*, and *organizational performance*.

Review of literature and related research

This section presents a review of the existing literature and related research on four topics: organizational performance, transformational leadership, transactional leadership, and the joint effect of transformational and transactional leadership.

Organizational performance

A generic definition of organizational performance is the organization's outcomes when measured against a selection of different measures (Aubry & Hobbs, 2011). Aubry and Hobbs (2011) identify different types of measures that can be used. For example, organizational performance can be measured, based on objective or subjective measures, and can be from an internal or

external perspective. However, there are many different conceptualizations of organizational performance which lead to different types of performance measures (Aubry & Hobbs, 2011). Some authors remarked that the multiple definitions and different measurement models for organizational culture make it difficult to derive a single, shared concept of organizational performance (Richard et al., 2009).

Theory of flow (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009), expectancy theory (Vroom, 1964), and self-determination theory (Ryan & Deci, 2000) propose that an employee's positive behavior reflects the positive outcomes of the organization. The first category of organizational performance considered in this study is subjective organizational performance. Subjective performance measures are those that involve some aspect of judgment, perception, or attitudinal response in their measurement, and are not entirely based on concrete, consistently measurable, responses (Richard et al., 2009). In Richard et al (2009), extensive meta-analysis of organizational performance, which included 722 studies, found that subjective performance measures were somewhat less common than objective measures and were included in about 26% of studies. Subjective organizational performance measures include: culture, social acceptance, and corporate social responsibility; employee achievement goals and cognitive outcomes; employee commitment; employee engagement; and job satisfaction.

The second category of organizational performance measures consists of objective performance measures, or those that can be measured reliably and are not based on perceptions or self-assessment (Richard et al., 2009). According to Richard et al (2009), objective measures of organizational performance are more commonly used in organizational studies than in subjective performance measures. Richard et al. (2009) pointed out that about 73% of the studies reviewed used objective measures of performance, including accounting measures (53%), financial market performance (17%), and objective sales, market share, and related performance measures (15%). Some types of organizations, such as non-profit organizations, would not rely excessively on financial performance measures as objective indicators although measures of budget performance could play a role.

In conclusion, there are two categories of organizational performance: (a) subjective organizational performance and (b) objective organizational performance. One of the important factors that influences organizational performance is leadership. How do transformational and transactional leadership influence organizational performance? In order to answer this question, three leadership styles will be further reviewed.

Transformational leadership and organizational performance

Transformational leadership is considered one of the emerging leadership concepts. It was first introduced as a

dichotomous construct along with transactional leadership (Burns, 1978), which will be described later. Transformational leadership refers to leaders who individually engage his or her followers to build a unique relationship (Burns, 1978). Bass and Avolio (1995) defined transformational leadership as a leader who communicates higher order values and explicit work tasks to each team member, individually. This definition implies that the transformational leader seeks to create agreement within the group and to develop followers' skills and resources in order to better meet future needs. Furthermore, Northouse (2016) argued that transformational leadership is a process that changes and transforms, influencing individuals to accomplish organizational goals.

There are different components of transformational leadership. However, the most widely used are the four components of Bass and Avolio (1995). These are: (a) Idealized influence (II), (b) Inspirational motivation (IM), (c) Intellectual stimulation (IS), and (d) Individualized consideration (IC).

(a) *Idealized influence (II)*: Transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected, and trusted. Followers identify with the leaders and want to emulate them. Leaders who have a great deal of the behaviour are willing to take risks and are consistent, rather than arbitrary.

(b) *Inspirational motivation (IM)*: Transformational leaders behave in ways that

motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers' work. Team spirit is aroused. Enthusiasm and optimism are displayed. Leaders get followers involved in envisioning attractive future states. Leaders create clearly-communicated expectations that followers want to meet and also demonstrate commitment to goals and a shared vision.

(c) *Intellectual stimulation (IS)*: Transformational leaders stimulate their followers' efforts to be innovative and creative by questioning assumptions, reframing problems, and approaching old situations in new ways. Creativity is encouraged. Followers are encouraged to try new approaches, and their ideas are not criticized because they differ from the leader's ideas. New ideas and creative problem-solving solutions are solicited from followers, who are included in the process of addressing problems and finding solutions.

(d) *Individualized consideration (IC)*: Transformational leaders pay special attention to each individual follower's needs for achievement and growth by acting as a coach or mentor. Followers and colleagues are developed to successively higher levels of potential. Individual differences, in terms of needs and desires, are recognized. The leader's behavior demonstrates acceptance of individual differences. For example, some employees receive more encouragement, some receive more autonomy.

Claims for the effects of transformational leadership tend to be very strong, with proponents promoting benefits far beyond what is actually supported by the literature (Wang et al., 2011). Regardless,

there is evidence for positive effects of transformational leadership on some outcomes, although this evidence is mixed. For example, transformational leadership had a positive and significant effect on value commitment and commitment to stay, which was mainly derived from charismatic leadership, rather than individualized consideration or intellectual stimulation. However, the effect on commitment to stay was relatively weak. A similar effect was shown for organizational citizenship behavior and job satisfaction (Nguni et al., 2006). Comparison with previously collected data showed that transformational leadership was positively associated with leader effectiveness, team cohesion, and team efficacy, although the organizational context did influence these outcomes. Based on the literature review, research question 1, hypothesis 1a, and hypothesis 1b were developed as follows:

Research question 1: What is the relationship between transformational leadership and organizational performance?

Hypothesis 1a: Transformational leadership is significantly related to subjective organizational performance.

Hypothesis 1b: Transformational leadership is significantly related to objective organizational performance.

Transactional leadership and organizational performance

The transactional leader can be defined as follows: "Typically, transactional leaders set explicit, work-related goals and the rewards that can be expected as a result of performing successfully...the implication is

that this is not done proactively and in close cooperation with each team member” (Rowold, 2011). Transactional leadership, as a process, typically involves the utilization of the leader’s power to reward or punish individuals in order to meet specific requirements and goals (Bass & Riggio, 2006). A common example is a leader’s use of financial incentives as a tool to motivate followers to meet certain specific goals, such as monthly sales goals. However, as Rowold (2011) pointed out, these goals are typically set based on the organization’s requirements, rather than on the individual employee’s characteristics and, therefore, lack individualized considerations or fit with the individual’s goals and preferences.

Bass and Riggio (2006) suggested that there are three components of transactional leadership: contingent reward, which exhibits an exchange process between leaders and followers in which effort by followers is exchanged for specified rewards; management-by-exception; and laissez-faire. Later, Jensen et al (2016) expanded the concept of transactional leadership, as proposed by Bass and Riggio. Oterkiil and Ertesvåg (2014) described and proposed four different components of transactional leadership. They argued that transactional leadership, as defined and measured by Bass and Avolio (1995), is negatively charged. From their studies, transactional leadership entails leadership practices involving giving direction, planning, maintaining progression, and allocating resources for followers. Oterkiil and Ertesvåg (2014) showed that there is an ambiguity in transactional

leadership components which needs to be examined further.

Transactional leadership can have different effects in an organization. A meta-analysis of previous studies showed that transactional leadership does have an effect on an organization (Wang et al., 2011). The research studied 113 quantitative surveys on transactional and transformational leadership. They found that individual-level task performance was primarily explained by contingent reward, the main positive management practice associated with transactional leadership (Wang et al., 2011). Thus, it can be stated that transactional leadership in an organization has a positive influence on individual task performance, effort, and job satisfaction, which is not observed with transformational leadership. Thus, research question 2, hypothesis 2a, and hypothesis 2b were formulated, as follows:

Research question 2: What is the relationship between transactional leadership and organizational performance?

Hypothesis 2a: Transactional leadership is significantly related to subjective organizational performance.

Hypothesis 2b: Transactional leadership is significantly related to objective organizational performance.

The joint effect of transformational and transactional leadership styles and organizational performance

Bass and Riggio (2006) proposed that a leader would be effective if he/she is able to employ both transformational and transactional leadership styles. The word



ambidextrous leadership is used to represent the joint effect of transformational and transactional leadership. This leadership model was proposed as an effective leadership style which goes beyond just transformational or transactional leadership. Furthermore, the ambidextrous leadership model and the model proposed by Bass and Avolio (1995) shared the view that a leader needs to unite contradictory leadership behaviors or roles. The leadership behavior needs to be incorporated into one, integrated whole. Additionally, both models indicate that a leader needs to switch between these two leadership behavior, according to the requirement of the situation.

Even though Bass and Avolio (1995) suggested that an effective leader should combine both transformational and transactional styles, there is a limited amount of empirical evidence in the existing literature to support this suggestion. This study adds this variable into the framework. Thus, research question 3, along with hypothesis 3a and hypothesis 3b, were formed, as follows:

Research question 3: What is the relationship between the joint effect of transformational and transactional leadership and organizational performance?

Hypothesis 3a: The joint effect of transformational and transactional leadership is significantly related to subjective organizational performance.

Hypothesis 3b: The joint effect of transformational and transactional leadership is significantly related to objective

Findings

An extensive literature review provided empirical evidence on transformational and transactional leadership and their relationship with subjective and objective organizational performance. There are three independent variables in the model, including transformational leadership, transactional leadership, and the joint effect of transformational and transactional leadership. It is hypothesized that there is a positive and significant relationship with the dependent variables (subjective and objective organizational performance). Subjective organizational performance may be measured by employee engagement, employee commitment, or employee job satisfaction while objective organizational performance are measured by sales productivity, standardized test scores, or employee achievement. The conceptual model was developed as shown in Figure 1, below.

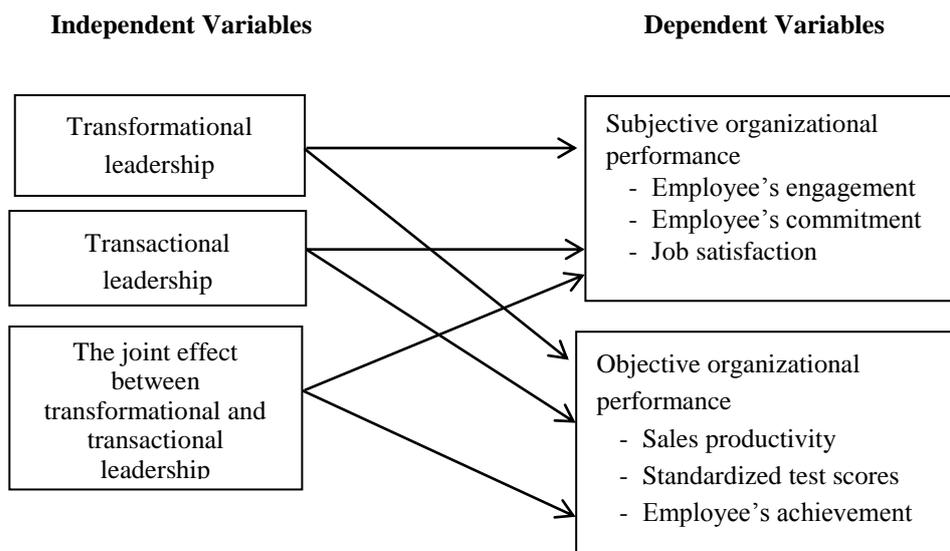


Figure 1 The conceptual model of leadership styles and organizational performance

Discussion

The relationship between transformational and transactional leadership styles has been studied extensively, but results have been inconsistent. Based on the study by Bass and Avolio (1995), study of the joint effect of the two leadership styles has been inserted into the present study. The aim is to describe and verify the relationship between the three leadership styles, on the one hand, and subjective and objective organizational performance on the other. This conceptual model aims to answer the three research questions, but three critical issues are of concern: (a) the measurement scales of transformational leadership, transactional leadership, and the joint effect of both leadership styles; (b) the context of the study; and (c) how to select organizational performance indicators.

(a) Regarding the *measurement scale*, the well-known measuring tool to assess transformational leadership is the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), developed

by Bass and Avolio (1995). This measurement scale has undergone several revisions. There are two significant arguments concerning this measurement scale. First, Avolio et al. (1999) proposed that the four dimensions of MLQ can be used separately. On the other hand, there was a high intercorrelation among these four dimensions. Therefore, it could be used as a single dimension. This raises the issue of using only one assessment tool and how this may cause a *bandwagon effect* which may have stifled the development of other measurement tools.

The measurement of transactional leadership uses only the MLQ. However, Oterkiil and Ertesvag (2014) argued that the MLQ has a negative bias when used to measure transactional leadership. They proposed four dimensions of transactional leadership, but before generalizing results, these dimensions need to be validated. There is no measurement scale to measure the joint effect of the two leadership styles and, hence, no empirical evidence. This is a key issue in



the study of leadership. It is suggested that the product-indicator approach can be used to estimate the interaction effects between two variables so it may be possible to use this approach to assess the joint effect of the two leadership styles.

(b) Regarding *the context of the study*, Cho and Dansereau (2010) revealed that transformational leadership (TFL) has been viewed as a universally effective leadership behavior in different cultural contexts, such as in Korea, Germany, and Canada (Wang & Howell, 2012). However, one needs to keep in mind that the results of a study may vary according to cultural context. In addition, there may be other factors that influence organizational performance in each context. For example, it is found that the cultural dimension of teamwork and respect for people is the most important factor in enhancing organizational outcomes in Australia. Eisenberger and Stinglhamber (2011) proposed that perceived organizational support enhances employees' productivity.

(c) Regarding the *organizational performance indicators*, as presented in the model, some of them may not reflect the influence of leadership. Barker (2007) commented that it could take a long time for leadership effects to filter through to organizational results, either subjective or objective. Some organizational performance measures may be inappropriate for evaluating

some types of organizational performance. For example, previous studies have also encountered either no effect or weak effects of leadership on objective performance measures (Barker, 2007). This model challenges what style of leadership can make a better contribution to selected organizational outcomes.

Limitations and Future Research

Some limitations of the present study should be noted for future research. Firstly, the conceptual model was proposed based on the existing literature relating to transformational and transactional leadership; however, the existing literature mainly focused on transformational leadership. Secondly, there appears to be no studies on the joint effect of transformational leadership and transactional leadership. Therefore, there were no empirical data to review. Lastly, the existing measurement scales of transformational and transactional leadership were originally developed in a Western cultural context.

Future research may help to verify these leadership styles and provide empirical evidence on leadership. Possibly, a different research methodology could be deployed to test the model; for example, a longitudinal study, cross-sectional study, or multilevel study may help to validate results and increase the available evidence on leadership.

References

- Achua, C. F., & Lussier, A. (2013). *Effective leadership* (5th ed.). Cengage Learning.
- Aubry, M., & Hobbs, B. (2011). A fresh look at the contribution of project management to organizational performance. *Project Management Journal*, 42(1), 3-16.
<https://doi.org/10.1002/pmj.20213>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 441-462.
<https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Barker, B. (2007). The leadership paradox: Can school leaders transform student outcomes?. *School Effectiveness and School Improvement*, 18 (1), 21-43.
<https://doi.org/10.1080/09243450601058618>
- Bass, B. J., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Multifactor leadership questionnaire for research*. Mind Garden.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Cho, J., & Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 409-421.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.006>
- Day, D. V. (2014). *The Oxford handbook of leadership and organizations*. Oxford University Press.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bollingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2016). Conceptualizing and measuring transformational and transactional leadership. *Administration & Society*, 1-31.
<https://doi.org/10.1177/0095399716667157>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). The concept of flow. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 89-105). Oxford University Press.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
<https://doi.org/10.1080/09243450600565746>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership*. (7th ed.). Sage.

- Oterkiil, C., & Ertesvåg, S. K. (2014). Development of a measurement for transformational and transactional leadership in schools taking on a school-based intervention. *Educational Management Administration and Leadership*, 42(4), 1-23.
<https://doi.org/10.1177/1741143214523011>
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Toward methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Rowold, J. (2011). Relationship between leadership behavior and performance: The moderating role of a work team's level of age, gender and cultural heterogeneity. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(6), 628-647.
<https://doi.org/10.1108/01437731111161094>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
<https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wang, G., Oh, I., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group and Organization Management*, 36(2), 223-270.
<https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- Wang, X., & Howell, J. M. (2012). A multilevel study of transformational leadership, identification, and follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 775-790.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.02.001>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson.

การจัดการความรู้พยาบาลศาสตร์ด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม และห้องเรียนเสมือนจริง

เปศล ซอบผล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

งามนิตย์ รัตนานุกูล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

นฤมล พรหมภิบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

จิตรลดา สมประเสริฐ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

นิติบดี ศุขเจริญ

สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: nitibodee.suk@kbu.ac.th

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ นิติบดี ศุขเจริญ สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 E-mail: nitibodee.suk@kbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 6 พฤศจิกายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 25 พฤศจิกายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 16 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการจัดการความรู้ในรูปแบบการบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริงสำหรับพยาบาลศาสตร์และนักศึกษาพยาบาล **วิธีการ** โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ประสพการณ์และผลการวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริงที่สามารถนำมาใช้พัฒนาห้องเรียนเสมือนจริงสำหรับพยาบาลศาสตร์และนักศึกษาพยาบาล **ข้อเสนอ** แนวคิดการทางการศึกษาที่ควรนำมาประยุกต์ในการจัดการความรู้พยาบาลศาสตร์ ได้แก่ เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริงที่เป็นวิธีการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนเข้าไว้กับเครื่องคอมพิวเตอร์จากศูนย์เรียนรู้ โดยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ประเภทหนึ่งที่มีการประมวลผลเพื่อแสดงภาพกราฟิกให้ปรากฏขึ้นมาแสดงร่วมกับสภาพแวดล้อมจริง ซึ่งช่วยให้เกิดความน่าสนใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น การบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริงสำหรับการเรียนการสอนของพยาบาลในการนำเสนอเนื้อหาต่าง ๆ ที่ต้องการสามารถแสดงให้เห็นในเชิงภาพประกอบเสมือนจริงได้ ห้องเรียนเสมือนจริงเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียน การออกแบบของรายวิชาสามารถทำได้สำหรับแต่ละรายวิชา ห้องเรียนเสมือนจริงมีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่ายของอุปกรณ์สนับสนุนการจัดการความรู้ **สรุป** การจัดการความรู้นักศึกษาพยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมและห้องเรียนเสมือนจริงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถเรียนรู้ทั้งจากในห้องเรียนเสมือนจริงและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา และสถานการณ์ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยไม่เสียเวลาการเดินทาง จึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้พยาบาลศาสตร์ ที่เพิ่มทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้มากยิ่งขึ้นสำหรับนักศึกษาพยาบาล

คำสำคัญ: ห้องเรียนเสมือนจริง เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม พยาบาลศาสตร์

Knowledge Management in Nursing Science with Augmented Reality Technology and Virtual Classrooms

Peson Chobphon

Faculty of Education, Chulalongkorn University, 254 Phayathai Rd., Pathumwan, Bangkok 10330

Ngamnit Ratananugool

Faculty of Nursing, Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang Bangkok 10250

Narumol Prompibal

Faculty of Nursing, Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang Bangkok 10250

Chitralada Somprasert

Faculty of Nursing, Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang Bangkok 10250

Nitibodee Sukjaroen

Research Center, Kasem Bundit University, 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang Bangkok 10250

E-mail: nitibodee.suk@kbu.ac.th

Correspondence concerning this article should be addressed to **Nitibodee Sukjaroen**, Kasem Bundit University, Suanluang, Bangkok 10250
E-mail: nitibodee.suk@kbu.ac.th

Received date: November 6, 2020 Revised date: November 25, 2020 Accepted date: December 16, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: To study and propose an integrated knowledge management approach to teaching and learning in nursing science and nursing students by means of augmented reality technology and virtual classrooms. **METHODS:** A inquiry form various documents, past experience, and research on augmented reality technology and virtual classrooms for the development of knowledge management in nursing science for nursing students. **PROPOSALS:** As an educational innovation for the nursing profession, augmented reality technology and virtual classrooms can be applied as a method for knowledge management through a computer network system that connects students' computers with the central computers which is a type of computer technology that processes graphics that are compatible with the real environment and increase interest in the subject matter. Augmented reality technology can be a tool to present content that needs to be illustrated. Virtual classrooms also can be used as a communication channel between facilitators and learners, depending on the design of the particular course. It is cost-effective and saving of teaching and learning support equipment. **CONCLUSIONS:** The knowledge management, particularly teaching and learning for nursing students, is an opportunity for learners to learn by themselves, which creates proactive learning. Students can interactively learn both in the classroom and by themselves. For the content of the subject, augmented reality technology helps learners more to understand both the lesson and the situation. Integration between virtual classrooms and augmented reality technology is important for driving knowledge management in nursing science and can enhance the 21st century skills for nursing students.

Keywords: Virtual classroom, augmented reality technology, nursing science

บทนำ

การจัดการความรู้เพื่อการเรียนการสอนทางกายภาพ มีข้อจำกัดหลายปัจจัยที่ทำให้การเรียนการสอนไม่สามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จำนวนผู้ป่วย อุปกรณ์สนับสนุนที่ไม่เพียงพอ รวมทั้งความไม่หลากหลายของสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถจัดกระทำให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนได้ในทุกสถานการณ์ นักศึกษาไม่สามารถทำการฝึกซ้ำหรือบ่อยครั้งได้เองตามความต้องการ เนื่องจากต้องคำนึงถึงจริยธรรมและความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ นโยบายการควบคุมคุณภาพและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วย เป็นผลให้การฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรงมีแนวโน้มที่จะลดลง อีกทั้งจำนวนนักศึกษาพยาบาลที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและการควบคุมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การแก้ปัญหาโดยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์ปัญหาด้านสุขภาพเพื่อให้นักศึกษาฝึกการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการพยาบาลยังมีอุปสรรคเกี่ยวกับการไม่สามารถทำให้ผู้เรียนได้เห็นในสภาพของความเป็นจริงในคลินิกได้

สถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลในต่างประเทศได้มีการนำหุ่นฝึกจำลองที่มีคุณสมบัติการตอบสนองใกล้เคียงมนุษย์ที่ควบคุมโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการป้อนคำสั่งให้หุ่นฝึกมีการตอบสนองในรูปแบบที่ต่างกัน

เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป แต่วิธีการนี้ก็ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของความคุ้มค่ากับมูลค่าของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีราคาสูงมาก รวมถึงต้องมีการดูแลรักษาตลอดถึงการควบคุมด้วยผู้ที่มีความชำนาญ ซึ่งประเด็นเหล่านี้อาจทำให้เกิดอุปสรรคในการนำมาใช้ในบริบทของการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

ในยุคดิจิทัลถือเป็นความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสังคม ความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลาย ๆ ทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาที่ต้องมุ่งให้มีการพัฒนาศักยภาพให้เท่าเทียมอารยประเทศทั้งหลาย หนทางหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา คือการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา (Education technology) มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านความรู้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล (Digital age) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ และเป็นตัวเชื่อมหรือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้กับการจัดการเรียนการสอน ทำให้สถานศึกษาหลายแห่งเกิดการปรับตัวและเตรียมความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge - based society) ที่ไม่จำกัด โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาจึงทำ

ให้การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงบุคคลและสถานที่

การใช้ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เริ่มเข้ามา มีบทบาท และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษาพยาบาลที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีทั้งแบบร่วมมือ แบบพึ่งพาแบบอิสระ แบบมีส่วนร่วม แบบหลีกเลี่ยง และแบบแข่งขัน ประกอบกับปัญหาข้อร้องเรียนและสิทธิของผู้ป่วยที่ต้องการได้รับการพยาบาลที่ได้มาตรฐานตามหลักสากลโดยเท่าเทียมกัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ต้องฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยจริงอาจจะกระทบต่อสิทธิของผู้รับบริการ การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาพยาบาลก่อนปฏิบัติการพยาบาลจริงโดยการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง จะทำให้นักศึกษาพยาบาลลดความวิตกกังวล สามารถทบทวนแบบฝึกปฏิบัติ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาล และผู้รับบริการได้รับความปลอดภัยขณะใช้บริการในโรงพยาบาล

การเรียนการสอนแบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เป็นวิวัฒนาการที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ จากศักยภาพของเทคโนโลยีในการจัดข้อจำกัดในเรื่องของระยะทางและเวลาเป็นระบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนและผู้ใช้เกิดการเรียนรู้เหมือนกับการเรียนแบบปกติแต่แตกต่างกันที่ห้องเรียนเสมือนจริงจะใช้สื่อคอมพิวเตอร์

ในการสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายและให้บริการเป็นการสอนที่มีการนัดเวลาหรือไม่นัดเวลาก็ได้ การเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนจะพร้อมกันหรือไม่พร้อมกันก็ได้ มีการใช้สื่อการสอนทั้งภาพและเสียง ใช้สื่อการเรียนการสอนจริง เช่น สไลด์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้สอน และผู้สอนผู้เรียนสามารถรับฟังและติดตามการสอนของผู้สอนได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง อีกทั้งยังสามารถโต้ตอบกับอาจารย์ผู้สอน หรือร่วมกิจกรรมกลุ่มโต้ตอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้สอนหรือเพื่อนร่วมในห้องเรียนได้ ดังนั้นผู้เรียนจะสามารถทำกิจกรรมทางการศึกษาได้ตลอดเวลา มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น สอบถาม อ่านและวิจารณ์เรื่องราวที่ผู้สอนได้มอบหมายงานให้อ่านได้ ส่งการบ้าน รายงาน ทำแบบทดสอบและรับผลป้อนกลับ โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน และช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยสามารถเลือกเวลาและสถานที่ ที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

วัตถุประสงค์

เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความรู้พยาบาลศาสตร์ในรูปแบบการบูรณาการระหว่างห้องเรียนเสมือนจริง และเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม สำหรับพยาบาลศาสตร์และนักศึกษาพยาบาล

ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom)

ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) หมายถึง วิธีการเรียนการสอนที่

กระทำผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนเข้าไว้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการเครือข่าย (File server) และคอมพิวเตอร์ผู้ให้บริการเว็บ (Web server) เป็นการเรียนการสอนที่จะมีการนัดเวลาหรือไม่นัดเวลาก็ได้ และนัดสถานที่ นัดตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการเรียนการสอน กำหนดตารางเวลาหรือตารางสอน เข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนพร้อมๆ กันหรือไม่พร้อมกันก็ได้ มีการใช้สื่อการสอนทั้งภาพและเสียง ผู้เรียนสามารถร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือโต้ตอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้สอนหรือกับเพื่อนร่วมชั้นได้เต็มที่ (คล้าย chat room) ซึ่งอาจเป็นการเชื่อมโยงระยะไกลหรือระยะใกล้ ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตที่ผู้สอนออกแบบระบบการเรียนการสอน ให้มีกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ และให้ผู้เรียนเข้าสู่เว็บไซต์เพื่อเรียนรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งเรียกว่า การเรียนรู้เสมือนจริง (Virtual learning) ภายในสถานที่ที่เรียกว่า ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) ที่ผู้สอนได้ออกแบบและจำลองสภาพแวดล้อมภายในระบบหรือเว็บไซต์ให้มีลักษณะคล้ายกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยอาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารโทรคมนาคมและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere anytime) ส่วนผู้สอนสามารถตั้งโปรแกรมติดตามพัฒนาการประเมินผลการเรียนรวมทั้งประสิทธิภาพของ

หลักสูตรได้ ทั้งนี้ไม่จำกัดเรื่องสถานที่และเวลาของผู้เรียนในชั้นและผู้สอน โดยไม่ต้องไปนั่งเรียนในห้องเรียนจริง ห้องเรียนเสมือนจริงเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล

กระบวนการทำงานของห้องเรียนเสมือนจริง

1. กระบวนการทำงานตามหน้าที่และจัดแบ่งประเภทตามข้อกำหนดหรือโปรโตคอลที่กำหนดไว้ (Functions and protocol classification process) เช่น การแบ่งปันเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยนำข้อมูลในรูปแบบของภาพและเสียงส่งผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้จากทั่วโลก เป็นต้น

2. กระบวนการทำงานอย่างเป็นวงจรตามลำดับขั้นของผู้ใช้หรือระบบ (Client /Server sequential process)

3. กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน (Collaborative functions for lecturer and student process)

กระบวนการทั้ง 3 กระบวนการ แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนเสมือนจริงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้สอน ผู้เรียน ระบบ และเทคโนโลยีที่จะนำมาสนับสนุนการทำงานของห้องเรียนเสมือนจริง ได้แก่ flash media (text, graphics, VDO), web page; server architecture, protocol, client-server connection flow, shared objects, blackboard, Moodle, the learning activity management system (LAMS), chat,

skype และ macromedia ในรูปแบบส่วนเสริม เป็นองค์ประกอบ หรือนำมาทดแทนสมบุรณ์แบบ (Boonlue, 2007)

ประโยชน์จากห้องเรียนเสมือนจริงในการเรียนการสอนรายวิชาการพยาบาล

จากงานวิจัย มีการพัฒนาระบบห้องเรียนเสมือนเพื่อใช้ประโยชน์ใน 2 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนตามรายวิชาในชั้นเรียนและเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน

1. เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนตามรายวิชาในชั้นเรียน ระบบห้องเรียนเสมือนจริงสามารถนำเสนอและเชื่อมโยงสื่อหลายรูปแบบ ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาได้ง่าย ผู้สอนจัดการเนื้อหาได้สะดวก สามารถพัฒนาและใช้ซ้ำได้ จึงสามารถใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำโปรแกรม Second Life® มาใช้กับการศึกษาทางพยาบาลโดยได้พัฒนาสถานการณ์การเรียนรู้เสมือนจริง 3 เรื่อง ได้แก่ การระวังผลข้างเคียงจากการใช้ยา ปัญหาการสื่อสารระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพ และการจัดลำดับความสำคัญ เรื่องการดูแลผู้ป่วยภาวะตกเลือดหลังคลอด (Honey et al., 2010; Aebersold, 2011)

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนสำหรับเพิ่มทักษะให้บุคลากรในองค์กร จุดเด่นอีกประการหนึ่งของระบบห้องเรียนเสมือนจริง คือ สามารถเรียนซ้ำได้ตามความต้องการของผู้เรียน จึงนิยมนำมาเป็น

เครื่องมือในการฝึกอบรม เนื่องจากผู้เรียนสามารถย้อนกลับมาเรียนทวนซ้ำในประเด็นที่ต้องการทำความเข้าใจเพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตน พัฒนางาน ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร (Chotigo, 2005; Mounjun, 2005)

การประยุกต์แนวคิดระบบห้องเรียนเสมือนจริงทางการศึกษา

พื้นฐานของการออกแบบระบบห้องเรียนเสมือนจริงคือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ซึ่งอาจประกอบด้วยเนื้อหา กิจกรรม การประเมินผลหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นจึงสามารถประยุกต์แนวคิดหรือทฤษฎีการจัดการศึกษารูปแบบต่าง ๆ เข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้พัฒนาระบบ ตัวอย่างเช่น การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้ห้องเรียนเสมือนจริงแบบปัญหาเป็นหลักในระดับอุดมศึกษา (Boonlue, 2007) การพัฒนารูปแบบห้องเรียนเสมือนจริง โดยยึดหลักองค์ประกอบ การเรียนแบบร่วมมือกัน (Phromchanthuek, 2007) การศึกษาแนวทางการออกแบบห้องเรียนเสมือนจริงตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนผ่านห้องเรียนเสมือนจริงที่พัฒนาตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรค์ความรู้ เรื่ององค์กรเอื้อการเรียนรู้ (Rattanacom, 2007)

ประเภทของห้องเรียนเสมือนจริง

จำแนกเป็น 2 ประเภท

1. ห้องเรียนธรรมดาที่มีการถ่ายทอดสดภาพและเสียงที่เกี่ยวกับบทเรียน โดยอาศัยระบบโทรคมนาคมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ส่งไปยังผู้เรียนที่อยู่ภายนอกห้องเรียน ผู้เรียนสามารถรับฟังและติดตามการสอนของผู้สอนได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเองอีกทั้งยังสามารถโต้ตอบกับผู้สอนหรือเพื่อนในชั้นเรียนได้ แต่ห้องเรียนแบบนี้ยังอาศัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นจริงที่เรียกว่า Physical education environment

2. ห้องเรียนจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างภาพจริงเสมือน เรียกว่า Virtual reality โดยใช้สื่อที่เป็นตัวหนังสือ (Text-based) หรือภาพกราฟิก (Graphical-based) ส่งบทเรียนไปยังผู้เรียนโดยผ่านระบบโทรคมนาคมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนลักษณะนี้เรียกว่า Virtual education environment ซึ่งถือเป็นห้องเรียนเสมือนจริงหรือ Virtual classroom ที่แท้จริง (Piromruen, 1997) การจัดการเรียนการสอนในลักษณะของห้องเรียนเสมือนจริงมักใช้กับการเรียนการสอนทางไกล ซึ่งในบางมหาวิทยาลัยมีการประยุกต์ใช้ร่วมกันทั้งแบบที่เป็นห้องธรรมดาและห้องเรียนจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างภาพเสมือนจริงและใช้การเรียนการสอนผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงอยู่ทั่วโลก และมีผู้พยายามจัดตั้งมหาวิทยาลัยเสมือนจริงขึ้น โดยเชื่อมโยงแหล่งข้อมูล (Site) ต่าง ๆ ที่ให้บริการด้าน

การเรียนการสอนทางไกลแบบ Virtual classroom เข้าไว้ด้วยกัน และจัดบริเวณอาคารสถานที่ห้องเรียน ห้องสมุด ภาควิชา ตลอดจนศูนย์บริการต่าง ๆ แล้วให้ผู้สอนและผู้เรียน มีกิจกรรมร่วมกัน เสมือนเป็นแหล่งชุมชนวิชาการจริง แต่ข้อมูลเหล่านี้จะถูกบรรจุอยู่ในศูนย์คอมพิวเตอร์ของแต่ละแห่ง ผู้ที่ประสงค์จะเข้าร่วมบริการดังกล่าวต้องมีการจองพื้นที่และเขียนโปรแกรมใส่ข้อมูลไว้เมื่อผู้เรียนติดต่อเข้ามา โปรแกรมคอมพิวเตอร์จะแสดงภาพเสียง ภาพเคลื่อนไหว และทำการโต้ตอบได้เสมือนหนึ่งเป็นมหาวิทยาลัยจริง และการติดต่อดังกล่าวสามารถทำได้ด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1. บทเรียนและแบบฝึกหัดที่ผู้สอนส่งให้ผู้เรียนในรูปวีดิทัศน์หรือวีดิทัศน์ผสมกับ Virtual reality หรือ CD-ROM ที่มีสื่อผสมทั้งภาพ เสียง การเคลื่อนไหว โดยผ่านระบบสัญญาณเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ดาวเทียม โทรทัศน์หรือทางอีเมล ตามความต้องการของผู้เรียน

2. ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้สอนได้โดยตรงในขณะที่สอน และหากเป็นการเรียนที่ออนไลน์ (Online) 100% จะเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ที่เปิดโอกาสให้มีการโต้ตอบได้ทันทีทันใดระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน (Synchronous interaction) เช่น การสนทนาออนไลน์ (chat) หรือการโต้ตอบแบบไม่ทันทีทันใด (Asynchronous interaction)

เช่น การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือการใช้ Web-board เป็นต้น

3. การทดสอบสมรรถนะกระทำได้หลายวิธี เช่น ทดสอบแบบออนไลน์หรือทดสอบโดยผ่านทาง E-mail ซึ่งบางแห่งจะมีการจัดสอบโดยผ่านตัวแทนของมหาวิทยาลัยในแต่ละพื้นที่ที่ผู้เรียนอาศัยอยู่ การเรียนในห้องเรียนเสมือนจริงสามารถใช้กับการเรียนทางไกลได้ เพราะเป็นการเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนเสมือนยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนวิชาที่ตนเองสนใจได้ตลอดเวลา ในทุกแห่งที่มีการเปิดสอน โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน การเรียนเสมือนจริงยังทำให้เกิดความยืดหยุ่นในด้านเวลาและประหยัดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ ผู้เรียนยังสามารถติดต่อกับผู้สอนได้โดยตรง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนคนอื่น ๆ ที่อยู่ห่างไกลกันได้ อีกทั้งยังเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันหรือทำงานร่วมกัน (Collaborative learning) ทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า (face-to-face) (ซึ่งในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการสนทนา โดยทำให้เห็นกันจริงในขณะนั้น (Real-time) โดยอาศัยกล้องวิดีโอทัศนที่เชื่อมต่อกับเครื่องคอมพิวเตอร์ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแต่ทั้งนี้ความสำเร็จและคุณภาพของการเรียนในห้องเรียนเสมือนจริงนี้ยังขึ้นอยู่กับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะต้องอาศัยการมีความรับผิดชอบการบริหารตนและเวลาเพื่อติดตามเนื้อหาบทเรียน การทำกิจกรรมและการทำแบบทดสอบต่าง ๆ ให้ทันตามกำหนดเวลา

ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จในการเรียน ลักษณะการจัดการเรียนการสอนด้วยห้องเรียนเสมือนจริง ที่พบในปัจจุบัน ได้แก่

1. การศึกษาทางไกล (Distance learning) เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ใฝ่รู้และใฝ่เรียนแต่ไม่มีเวลาไปรับการศึกษาจากระบบการศึกษาปกติเนื่องจากภาระหน้าที่ การงานหรือปัญหาทางครอบครัว ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือปรับปรุงความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยอยู่เสมอตามความต้องการของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการทำงานและการใช้ชีวิตโดยใช้สื่อในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และอาจมีการสอนเสริมควบคู่กันเป็นระบบคู่ขนานและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยจากผู้สอน การศึกษาแบบทางไกลจึงมีลักษณะเป็นทั้งรายบุคคล หรือตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2. การจัดการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วโลกภายใต้กฎเกณฑ์การต่อเชื่อม (protocol) อย่างเดียวกันที่เรียกว่า TCP/IP ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันสะดวก โดยมีการบริการ World Wide Web (www) เป็นวิธีการให้บริการข้อมูลแบบหนึ่งบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เป็นวิธีการที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อความสะดวกต่อผู้ใช้ โดยอาศัยสมรรถนะที่สูงขึ้นของคอมพิวเตอร์และใช้กฎเกณฑ์การรับส่งข้อมูลแบบ Hypertext transfer protocol (http) ซึ่งมีจุดเด่นที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) สามารถทำการเชื่อมโยงและเรียกข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาปรากฏได้

โดยวิธีการที่เรียกว่า Hyperlink และ 2) สามารถจัดการข้อมูลได้หลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวเสียง และวีดิทัศน์ที่ออนไลน์บนอินเทอร์เน็ตทำให้เกิดเป็นโลกไซเบอร์ (Cyber space) ที่เสมือนโลกจริงในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคมเข้ามารวมอยู่ด้วยกันทำให้มีโลกเสมือนจริงในรูปแบบต่าง ๆ เทคโนโลยีที่ต้องใช้ อุปกรณ์สถานที่ รูปแบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom designs)

1. Learning is fun โดยออกแบบให้ผู้เรียนมีความสุขและไม่เครียดในการเข้าห้องเรียน ซึ่งอาจใช้เทคโนโลยีของ JAVA มาเสริมในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้เล่นเกมในขณะที่เรียนเนื้อหาในรายวิชา

2. Multimedia มีการใช้สื่ออย่างหลากหลายในการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยในบทเรียนอาจประกอบด้วยข้อความภาพและเสียง ที่สามารถใช้ปลายนิ้วสัมผัสกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้

3. Asynchronous learning เป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็นต้องมีผู้สอนอยู่กับผู้เรียนในเวลาและสถานที่เดียวกัน ผู้สอนอาจจัดทำ/รวบรวม “บทเรียนออนไลน์” มาให้ผู้เรียนได้ใช้เรียนที่ไหนก็ได้ เวลาใดก็ได้ตามที่ผู้เรียนสะดวก ซึ่งบทเรียนที่มีในระบบมิให้เลือกอย่างเหมาะสม และสามารถเชื่อมโยงบทเรียนที่ศึกษาไปยังบทเรียนอื่นที่เกี่ยวข้องกันได้

4. Electronic library คือ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้เรียนสามารถค้นหาสิ่งที่ต้องการจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั่วโลก โดยใช้เครื่องมือหรือโปรแกรมสำหรับค้นหาข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต (Search engine) หรืออาจค้นหาหนังสือจากห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และในห้องสมุดอาจมีการบริการข้อมูลสารสนเทศตามความต้องการของผู้เรียน (Information on demand) โดยที่ผู้เรียนสามารถเรียกดูข้อมูลสารสนเทศได้จากจอภาพ (Monitor) ที่ติดตั้งอยู่ภายในห้องสมุดนอกจากนี้ หากผู้สอนต้องการออกแบบห้องเรียนเสมือนจริงยังต้องคำนึงถึงการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียน (Learning environment) เพราะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปจะมีได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม (Concrete environment) หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำขึ้น เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract environmental) หรือสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา (Psychological environment) ได้แก่ ระบบคุณค่าที่เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรม กลุ่มสังคมข่าวสาร ความรู้ ความคิดตลอดจนความรู้สึกนึกคิดและเจตคติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของตนเองหรือคน



อื่นก็ตาม จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของห้องเรียนเสมือนจริง พบว่า ยังมี การพูด ถึง ส่วน ต่อ ประ สาน (Virtual classroom interface designs) ที่อาศัย พื้นฐานการออกแบบจากทฤษฎีการเรียนรู้ ออนไลน์ (Online learning theory) โดยส่วน ต่อ ประ สาน ส่วน หนึ่ง ที่ เรามัก พบ คือ การ สื่อ สาร (Communication) ระหว่างผู้เรียนกับ สิ่ง แวด ล้อม ที่ ถูก สร้าง ขึ้น ให้ เสมือน จริง (Virtual environment) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือ เกิด ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้เรียน กับ โลก เสมือน จริง ถ้า ออกแบบ มา ดี จะ ทำ ให้ ผู้ใช้ รู้สึก ได้ ถึง ความเป็น มิตร ต่อ การ ใช้ งาน (User-friendly) เกิด ความ สนุก ความ สะดวก สบาย ใน การ ใช้ และ อาจ ต้อง อาศัย หลัก การ ออกแบบ ส่วน ต่อ ประ สาน ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง มนุษย์ กับ คอมพิวเตอร์ (Human computer interface design) ที่ ประกอบด้วย การ ออกแบบ สัญลักษณ์ ที่ ใช้ แทน ไอคอน (Icon) การ ใช้ งาน การ ออกแบบ การ ใช้ งาน ส่วน ต่อ ประ สาน (Interface usability) การ ออกแบบ หน้าตา ของ พื้น ที่ ใช้ งาน (Interface style) รูปแบบ (Model) ที่ เป็น โครงสร้าง ของ การ จัด การ เรียน การ สอน และ การ เรียน รู้ ซึ่ง แบ่ง ออก ได้ เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบ การ นำ เสนอ ความ รู้ (Knowledge representation model) และ รูปแบบ การ เรียน รู้ โดย ใช้ ปัญหา เป็น ฐาน (Problem-based learning model) ซึ่ง ผู้เรียน จะ มี ลำดับ ชั้น ใน การ ใช้ งาน ที่ ต้อง ผ่าน บท นำ (Introduction) การ กำหนด กิจกรรม (Routes) เนื้อหา การ เรียน รู้

(Learning content) และการประเมินผล (Assessment) อีกทั้งควรคำนึงถึงส่วนต่อ ประ สาน ที่ เป็น กรอบ โครงสร้าง หรือ หน้าตา ของ ห้องเรียนเสมือนจริง (Interface layout) และ สี ที่ ใช้ ใน การ ออกแบบ (Color solutions) เพราะ การ เลือก ใช้ สี มี ส่วน สำคัญ ใน การ กระตุ้น การ มอง เห็น ซึ่ง จะ ส่ง ผล ต่อ อารมณ์ และ ความ สนใจ ของ ผู้ใช้ (Users) (Phalawan, 2004) ตัวอย่าง เช่น ถ้า ออกแบบ ตัว หนังสือ ใน ห้องเรียนเสมือนจริงเป็นสีเขียว สีน้ำเงิน หรือ สีดำ ควร ใช้ พื้น สี ขาว ลักษณะ ของ Virtual classroom จะ ผนวก เข้า กับ วิถี ชีวิต ของ ผู้เรียน และ เป็น ส่วน หนึ่ง ของ สังคม ไร้ พรหมแดน หรือ สังคม แห่ง การ เรียน รู้ ตลอด ชีวิต ห้องเรียน เสมือน จริง จึง เป็น อีก ทาง เลือก หนึ่ง ของ ผู้เรียน ใน ยุค ดิจิตอล ที่ ต้อง การ เรียน รู้ อย่าง ไม่ จำ กัด

เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality, AR)

ห้องเรียนเสมือนจริงเป็นสภาพการ จัด การ ความ รู้ โดย ใช้ เทคโนโลยี ทาง คอมพิวเตอร์ ที่ มี การ ประมวลผล เพื่อ แสดง ภาพ กราฟิ ก ให้ ปรากฏ ขึ้น มา แสดง ร่วม กับ สภาพ แวด ล้อม จริง เทคโนโลยี นี้ ถือ กำเนิด ใน ปี ค.ศ. 2004 และ เริ่ม มี การ ใช้ อย่าง แพร่ หลาย ตั้งแต่ ค.ศ. 2010 สำหรับ ใน ประเทศไทย เทคโนโลยี ความเป็นจริงเสริม (AR) เริ่ม มี การ ใช้ ใน กลุ่ม มง ค์ กร ธุรกิจ เพื่อ เป้าหมาย ทาง การ ตลาด เมื่อ ไม่นาน มา นี้ และ ยัง เป็น ที่ รู้ จัก เฉพาะ ใน กลุ่ม คน เล็ก ๆ ที่ สนใจ และ ติดตาม เทคโนโลยี เหล่า นี้ อย่าง ต่อ เนื่อง จุดเด่น ของ

การใช้เทคโนโลยี AR มีลักษณะเป็นสื่อ Interactive ที่สามารถแสดงผลเป็นกราฟิกสามมิติ โดยใช้เพียงอุปกรณ์ที่ติดตั้งซอฟต์แวร์และกล้องเว็บแคมเป็นอุปกรณ์หลัก ด้วยคุณสมบัติดังกล่าว เทคโนโลยี AR จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสื่อทางการศึกษา และควรมีการเผยแพร่ให้นักพัฒนาสื่อ ครู นักศึกษา และผู้ที่สนใจได้รู้จักในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ระบบความจริงเสมือนสามารถแบ่งประเภทตามวิธีพื้นฐานการติดต่อกับผู้ใช้ได้ดังนี้

1. Desktop Virtual Reality, VR หรือ Window on World Systems (WoW) เป็นระบบความจริงเสมือนที่ใช้จอภาพของคอมพิวเตอร์ในการแสดงผล

2. Video mapping เป็นการนำวิดีโอมาเป็นอุปกรณ์หรือเครื่องมือนำเข้าข้อมูลของผู้ใช้ และใช้กราฟิกคอมพิวเตอร์นำเสนอการแสดงผลในโมเดลแบบสองมิติหรือสามมิติ โดยผู้ใช้จะเห็นตัวเองและเปลี่ยนแปลงตัวเองจากจอภาพ

3. Immersive systems เป็นระบบความจริงเสมือนสำหรับผู้ใช้ส่วนบุคคล โดยใช้นำอุปกรณ์ประเภทจอภาพสวมศีรษะ (HMD) ได้แก่ หมวกหรือหน้ากากมาใช้จำลองภาพและการได้ยิน

4. Telepresence เป็นระบบเสมือนจริงที่มีการนำอุปกรณ์ตรวจจับสัญญาณระยะไกลที่อาจติดตั้งกับหุ่นยนต์เชื่อมต่อการใช้งานกับผู้ใช้

5. Augmented / Mixed Reality Systems เป็นการผสมผสานระหว่าง Telepresence ระบบความจริงเสมือนและเทคโนโลยีภาพเพื่อสร้างสิ่งที่เสมือนจริงให้กับผู้ใช้

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality, AR) เพื่อการศึกษา

1. เทคโนโลยี AR กับหนังสือ เมื่อผู้อ่านหยิบหนังสือส่องผ่านกล้องเว็บแคม จะเห็นภาพ 3 มิติแสดงขึ้นมา โดยภาพจะมีการตอบสนองเปลี่ยนแปลงทิศทางไปตามการเคลื่อนหนังสือของผู้อ่าน ซึ่งภาพกราฟิก 3 มิตินอกจากจะช่วยอธิบายเนื้อหาที่มีความซับซ้อนได้ดีแล้ว ยังเป็นตัวสร้างความสนใจผู้อ่านอีกด้วย

2. เทคโนโลยี AR กับกิจกรรมบทบาทสมมติ โดยการยื่นหน้ากล้องเว็บแคมแล้วถือ Marker ที่ได้กำหนดรหัสสำหรับชุดแบบต่างๆ ไว้ เมื่อดูในจอแสดงผล ผู้เรียนก็จะเห็นตนเองเหมือนได้สวมชุดนั้นจริงๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการจดจำและมีความสุขสนุกสนานในการเรียนมากยิ่งขึ้น

3. เทคโนโลยี AR กับการทดแทนโมเดลเพื่อการศึกษาแบบเดิม จุดเด่นของสื่อ 3 มิติ คือ ทำให้ผู้เรียนเห็นวัตถุตัวอย่างได้หลายมุม ช่วยสร้างความเข้าใจในการเรียนมากขึ้น

4. เทคโนโลยี AR กับบทเรียนออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหา (content) ได้ตามความสนใจ

5. เทคโนโลยี AR กับการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ ทำงานร่วมกับระบบแผนที่ GPRS มาใช้เพื่อแนะนำที่ตั้งและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่

6. เทคโนโลยี AR กับการจัดการความรู้ เทคโนโลยี AR สามารถนำมาใช้ในการบันทึกข้อมูลหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ได้ซึ่งถือเป็นการจัดการความรู้วิธีหนึ่ง

เทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) และเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (AR) แตกต่างกันในเรื่องการใช้อุปกรณ์ระบุตำแหน่ง โดย VR ใช้อุปกรณ์ที่มีความซับซ้อนเพื่อระบุตำแหน่งของส่วนที่ปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ เช่น ถุงมือระบุตำแหน่งโดยใช้สัญญาณแม่เหล็ก ส่วน AR ใช้เพียงกล้องที่ติดกับอุปกรณ์ เช่น กล้องวิดีโอ เว็บแคม ทำให้สามารถพัฒนาส่วนของการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้ง่ายและประหยัดต้นทุนในการใช้มากกว่าการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลในรูปแบบห้องเรียนเสมือนจริง



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AR กับการเรียนการสอน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในประเทศไทยการจัดการเรียนการสอนด้วยห้องเรียนเสมือนจริงเป็นการใช้งานเพียงบางส่วนหรือบาง applications เท่านั้น และในต่างประเทศพบว่ามีการใช้เกมจำลองเสมือนจริง (Virtual gaming simulation) ร่วมกับการใช้ห้องปฏิบัติการ การจำลอง (Simulation laboratory) เปรียบเทียบกับการใช้ห้องปฏิบัติการจำลอง (Simulation laboratory) เพียงอย่างเดียวแล้ววัดผลลัพธ์คือ ความรู้ (Knowledge) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองที่ใช้เกมจำลองเสมือนจริงร่วมกับการใช้ห้องปฏิบัติการจำลองและกลุ่มควบคุมที่ใช้เพียงห้องปฏิบัติการจำลองมีความรู้เพิ่มขึ้นทั้ง 2 กลุ่ม โดยมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 กลุ่ม แต่กลุ่มทดลองมีคะแนนความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการใช้เกมเสมือนจริงร่วมกับ

การลงมือปฏิบัติในห้องปฏิบัติการจำลองมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการส่งเสริมความมั่นใจในการเรียนการสอนทางการแพทย์ สอดคล้องกับการออกแบบห้องเรียนเสมือนจริงที่ส่งเสริมให้เกิด Learning is Fun จากการใช้เกมเข้ามามีส่วนกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความสนใจและได้ความรู้จากการเรียน นอกจากนี้ยังพบการใช้การจำลองเสมือนจริง (Virtual simulations) ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาพยาบาลในการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ โดยสามารถพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและทักษะในการประเมินผู้ป่วย เพราะโครงสร้างของโลกเสมือนจริงที่จำลองขึ้นนั้นมีลักษณะคล้ายกับโลกที่มีชีวิตใบที่ 2 ที่ประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลและผู้รับบริการที่เป็นร่างอวตาร (Avatar) โดยกำหนดให้นักศึกษาพยาบาลได้ฝึกคลี่คลายสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในช่วงวัยของผู้รับบริการที่หลากหลายให้นักศึกษาพยาบาลฝึกทำกรณีศึกษาโดยเลือกกรณีศึกษามาประเมินภาวะสุขภาพ อันจะทำให้สามารถประเมินอาการทางจิต (Psychiatric symptoms) ได้ และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีต้น ๆ จะสัมภาษณ์ผู้รับบริการอวตารได้ด้วยเครื่องมือประเมินอาการทางจิต และจากประสบการณ์ของผู้เรียนจำนวน 800 คน ที่เข้าใช้โลกจำลองเสมือนจริงดังกล่าว พบว่า การจำลองเสมือนจริงมีประสิทธิภาพดี อีกทั้งไม่มีอันตรายจากสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การพัฒนาทักษะการ

สัมภาษณ์ผู้รับบริการตามที่หลักสูตรกำหนด จึงเหมาะสมที่อาจารย์พยาบาลจะนำไปใช้ในการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อไป ประโยชน์ของการใช้ห้องเรียนเสมือนที่พบในการเรียนการสอนทางการแพทย์ คือ สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการศึกษาทางไกล โดยใช้สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online learning environments) ได้แก่ Blackboard collaborate ที่เป็นเทคโนโลยีการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในระบบออนไลน์ (Online Collaborative Learning: OCL) ที่ออกแบบเป็นห้องเรียนเสมือนจริงทำให้สะดวกในการค้นหาข้อมูลและรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบและยังเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาเพราะสามารถช่วยรวบรวมข้อมูลและส่งเสริมการเรียนรู้ทางไกลจากการศึกษาประสิทธิผลของการฝึกในห้องเรียนเสมือนจริงของนักศึกษาพยาบาลในประเทศอินเดีย พบว่าการฝึกในห้องเรียนเสมือนสามารถเพิ่มความรู้และทักษะที่สำคัญของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีสุดท้ายในการดูแลมารดาและทารกได้ สอดคล้องกับผลการศึกษากิจการการเรียนรู้เสมือนจริงในการส่งเสริมความตระหนักรู้ในวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล โดยผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้เสมือนจริงช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีความตระหนักรู้ในวัฒนธรรมเหมือนกันทุกคน และความตระหนักรู้อยู่ในระดับสูงการประเมินผลการใช้

ห้องเรียนเสมือนในนักศึกษาพยาบาล พบว่า การจัดประสบการณ์ในห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom experience) ของ นักศึกษาพยาบาลที่เรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชีวภาพ (Bioscience) โดยใช้ห้องเรียนเสมือน ที่ใช้เว็บไซต์เป็นฐานในการเรียนรู้ (Web-based virtual classroom) สามารถกระตุ้นให้ นักศึกษาพยาบาลเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการอภิปรายแบบเห็นหน้าซึ่งกันและกัน (Synchronous face-to-face discussion) ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับติวเตอร์ (Tutors) ซึ่งนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ได้รับ มอบหมายให้เข้าไปในห้องเรียนเสมือนจริงทั้ง ในและนอกวิทยาเขตมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ในห้องเรียนเสมือนจริงที่ใช้เว็บไซต์เป็นฐาน เป็นเวลา 13 สัปดาห์เมื่อครบกำหนดแล้วมี การประเมินผลพบว่า นักศึกษาพยาบาลทั้งที่ อยู่นอกและในวิทยาเขตมีความพึงพอใจใน การใช้ห้องเรียนเสมือนจริงและการที่นักศึกษา พยาบาลเกิดความใส่ใจการเรียนในห้องเรียน เสมือนจริงจนทำให้สอบผ่านตามหลักสูตรแม้ จะอยู่ภายนอกวิทยาเขต คือ การมีเพื่อนคู่คิด (Buddy) นอกจากนี้จากการใช้ห้องเรียน เสมือนจริงยังมีผลลัพธ์ที่ดี โดยช่วยให้ นักศึกษาพยาบาลลดความวิตกกังวล มี กำลังใจในการเรียน และทำให้นักศึกษา พยาบาลมีความรู้ที่ลึกซึ้งมากกว่าการเรียนใน หลักสูตรปกติเพราะมีโอกาสได้เรียนรู้ด้วย ตนเอง (Charoenwong et al., 2018)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ที่เรียนจากห้องเรียนเสมือนจริงเมื่อ เปรียบเทียบกับการเรียนในรูปแบบปกติ

ประโยชน์ของการใช้ห้องเรียนเสมือน จริงที่พบในการเรียนการสอนทางการ พยาบาล คือ สามารถช่วยอำนวยความสะดวก ในการศึกษาทางไกล โดยใช้สิ่งแวดล้อมใน การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online learning environments) Blackboard Collaborate ที่ เป็นเทคโนโลยีการเรียนรู้ แบบร่วมมือรวม พลัง ใน ระบบ บ อ น ไ ล น์ (Online Collaborative Learning: OCL) ที่ออกแบบ เป็นห้องเรียนเสมือนจริงทำให้ สะดวกในการ ค้นหาค้นหาข้อมูลและรวบรวมความรู้อย่างเป็น ระบบ และยังเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ร่วมกัน สามารถนำไป ใช้ได้ทั้งในหลักสูตร ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาเพราะ สามารถช่วยรวบรวมข้อมูลและส่งเสริมการ เรียนรู้ทางไกล จากการศึกษาประสิทธิผลของ การฝึกในห้องเรียน เสมือนจริงของนักศึกษา พยาบาลในประเทศอินเดียพบว่า การฝึกใน ห้องเรียนเสมือนจริงสามารถเพิ่มความรู้และ ทักษะที่สำคัญในการดูแลมารดาและทารก ของนักศึกษาพยาบาลชั้น ปีสุดท้ายได้โดย คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการประเมิน มารดาและทารกก่อนการทดลองเท่ากับ 21.3 แล้วเพิ่มขึ้นหลัง การทดลองเป็น 62.0 แสดง ให้เห็นความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยจาก การฝึกในห้องเรียนเสมือนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผล การศึกษาการใช้การ เรียนรู้เสมือนจริงในการ

ส่งเสริมความตระหนักรู้ในวัฒนธรรม ของ นักศึกษาพยาบาลโดยผลการศึกษาพบว่าการ เรียนรู้เสมือน จริงช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมี ความตระหนักรู้ในวัฒนธรรม เหมือนกันทุก คน และความตระหนักรู้อยู่ในระดับสูง (Waters, 2014) การประเมินผลการใช้ ห้องเรียนเสมือนใน นักศึกษาพยาบาล พบว่า การจัดประสบการณ์ในห้องเรียน เสมือนจริง (Virtual classroom experience) ของ นักศึกษา พยาบาลที่เรียนนิเวศวิทยาศาสตร์ ชีวภาพ (Bioscience) โดยใช้ห้องเรียน เสมือนจริงที่ใช้เว็บไซต์เป็นฐานในการเรียนรู้ (Web-based virtual classroom) สามารถ กระตุ้นให้นักศึกษาพยาบาลเกิดปฏิสัมพันธ์ ร่วมกัน มีการอภิปรายแบบเห็นหน้า ซึ่งกัน และกัน (Synchronous face-to-face discussion) ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับ ดิวเตอร์ (Tutors) ซึ่งนักศึกษา พยาบาลชั้นปี ที่ 1 ได้รับมอบหมายให้เข้าไปในห้องเรียน เสมือน จริงทั้งในและนอกวิทยาเขตมีการทำ กิจกรรมร่วมกันใน ห้องเรียนเสมือนจริงที่ใช้ เว็บไซต์เป็นฐานเป็นเวลา 13 สัปดาห์ เมื่อ ครบกำหนดแล้วมีการประเมินผลพบว่า นักศึกษาพยาบาล ทั้งที่อยู่นอกและในวิทยา เขตมีความพึงพอใจในการใช้ห้องเรียน เสมือน จริงและการที่นักศึกษาพยาบาลเกิดความใส่ใจ การเรียน ในห้องเรียนเสมือนจริงจนทำให้สอบ ผ่านตามหลักสูตรแม้จะอยู่ ภายนอกวิทยาเขต คือ การมีเพื่อนคู่คิด (Buddy) นอกจากนี้ จาก ใช้ห้องเรียนเสมือนจริงยังมีผลลัพธ์ที่ดีโดย ช่วยให้นักศึกษา พยาบาลลดความวิตกกังวล

มีกำลังใจในการเรียน และทำให้ นักศึกษา พยาบาลนอกวิทยาเขตมีความรู้ที่ลึกซึ้ง มากกว่าการ เรียนในหลักสูตรปกติเพราะมี โอกาสได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความ เหมาะสม (O'Flaherty, 2014)

การพัฒนาห้องเรียนเสมือนจริง และ เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมในการจัด การศึกษาทางการพยาบาล

1. สร้างสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับการสอบขึ้นทะเบียน และรับใบอนุญาตประกอบ
2. พัฒนานวัตกรรมสื่อการสอนเสมือน จริงผ่านทางแอปพลิเคชันของสมาร์ทโฟนใน การถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษา
3. สร้างโปรแกรมประยุกต์สื่อการเรียน การสอนเสมือนจริงผ่านสมาร์ทโฟนสำหรับ อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Application)
4. มีระบบบริหารจัดการรายวิชาเป็น เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการจัดการ เรียนการสอนแบบ ห้องเรียนเสมือนจริง เช่น การบรรจุเนื้อหาการสร้างแบบทดสอบ ออนไลน์ การสร้างตารางการนัดหมายของ อาจารย์ หรือจัดเก็บสถิติการเข้าเรียนของ ผู้เรียน เป็นต้น
5. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction: CAI) เป็นสื่อการเรียนการสอนทางคอมพิวเตอร์โดย นำเสนอสื่อประสมรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง กราฟฟิก แผนภูมิ กราฟ วิดิทัศน์ภาพเคลื่อนไหวและเสียง มาถ่ายทอด

องค์ความรู้หรือเนื้อหาบทเรียนในลักษณะที่ใกล้เคียงกับการสอนจริงในห้องเรียนมากที่สุด เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และช่วยให้นักศึกษามีความเข้าใจในเนื้อหาที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น สามารถเรียนรู้และทบทวนได้ด้วยตนเองและช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียนประกอบด้วย

5.1 ส่วนนำ เป็นองค์ประกอบส่วนแรก ของบทเรียนที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทเรียน และวิธีการใช้บทเรียน จะประกอบด้วย ชื่อเรื่อง คำแนะนำการใช้บทเรียน มีรายการ (Menu) ให้นักศึกษาเลือกทำกิจกรรมเช่นการประเมินความรู้ก่อนเข้าเรียน (Pretest) การประเมินความรู้เดิมที่จำเป็นสำหรับการศึกษาเนื้อหาใหม่ เป็นต้น

5.2 ส่วนเนื้อหา เป็นส่วนของการนำเสนอเนื้อหาความรู้ที่อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งเนื้อหาที่นำเสนอจะต้องครอบคลุมและตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในการสร้างบทเรียนส่วนเนื้อหา จะสร้างเป็นหน่วยย่อย ๆ ของเนื้อหาหลัก จำนวนหัวข้อของการนำเสนอขึ้นอยู่กับความยากง่ายและโครงสร้างความสัมพันธ์ของเนื้อหา การนำเสนอเนื้อหานี้ อาจารย์ผู้สอนอาจนำสื่ออื่น ๆ มาผสมผสานร่วมกัน เช่น เสียง ภาพ หรือวีดิทัศน์ เพื่อช่วยกระตุ้นความสนใจของนักศึกษาด้วย

5.3 ส่วนแบบประเมิน เป็นส่วนของการตรวจสอบหรือประเมินความรู้ความเข้าใจหรือทักษะของนักศึกษาในแต่ละหัวข้อย่อยของเนื้อหา ปริมาณของข้อคำถามหรือแบบ

ประเมินจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาความรู้ในบทเรียน

5.4 ส่วนประเมินและเสริมการเรียนรู้ เป็นส่วนที่มีการออกแบบให้บทเรียนนั้นมีการเก็บข้อมูลคำตอบจากส่วนคำถามและการทดสอบเพื่อประเมินความรู้ความสามารถของนักศึกษา หรือข้อมูลของนักศึกษา เช่น อาจารย์ผู้สอนอาจต้องการทราบว่านักศึกษาตอบแบบฝึกหัดที่ข้อใดคะแนนเท่าใด คิดเป็นร้อยละเท่าไร หรืออาจอยากทราบร้อยละของคำตอบถูก ร้อยละของคำตอบผิด แล้วนำไปประมวลตัดสินผลซึ่งนักศึกษาจะสามารถตรวจสอบผลการประเมินความรู้ความสามารถของตนเองได้ นอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอน/ผู้ออกแบบ ควรจะต้องออกแบบให้นักศึกษาเลือกที่จะศึกษาเนื้อหาความรู้ซ้ำ หรือศึกษาเนื้อหาในลำดับถัดไปแล้วกลับมาทดสอบความรู้ใหม่อีกครั้งหรือออกจากบทเรียนได้

6. การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ E-learning โดยใช้ A.D.A.M และ Netter's 3D ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเรียนกายวิภาคศาสตร์ที่เป็นรูปแบบ 2 มิติ และ 3 มิติ

7. สื่อการเรียนการสอนเสมือนจริงแบบมัลติมีเดีย

สถาบันการศึกษาจึงควรเตรียมอาจารย์ให้มีทักษะในการสอน เริ่มตั้งแต่การสร้างกรณีศึกษาสมมุติในสถานการณ์จำลองที่ตรงตามความต้องการที่จะเรียนรู้และมีความเสมือนจริงมากที่สุดดำเนินการสอนร่วมกับหุ่นผู้ป่วยเสมือนจริงอย่างได้ผลดี รวมถึงสรุปผลการเรียนรู้หลังการสอน เพื่อเชื่อมโยงความรู้

ทางทฤษฎีสู่การแก้ปัญหาทางการพยาบาลในการปฏิบัติจริงในคลินิกและสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ง่ายขึ้น (Abhicharttibutra and Sngounsiritham, 2019)

สรุป

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สามารถพัฒนาระบบห้องเรียนเสมือนจริงที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการผู้ใช้ที่หลากหลาย คุ่มค่าและประหยัดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ในการพัฒนาระบบห้องเรียนเสมือนจริง สามารถนำเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่อยู่ในช่วงของคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความแปลกใหม่ได้ ซึ่งเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented reality technology) เป็นเทคโนโลยีที่มีความน่าสนใจและควรศึกษาถึงรูปแบบการนำมาใช้ร่วมกับระบบห้องเรียนเสมือนอย่างเหมาะสมต่อไป การจัดการเรียน

การสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลในยุคดิจิทัลเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ซึ่งนักศึกษาพยาบาลสามารถเรียนรู้ล่วงหน้าหรือโต้ตอบกับอาจารย์พยาบาลได้ทั้งภายในหรือภายนอกสถานศึกษา การมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ได้มาตรฐานมาสนับสนุน มีการออกแบบตามขั้นตอนการสร้างห้องเรียนเสมือนจริงมีการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นคู่หรือเป็นทีม และมีการประเมินผล

การเรียนรู้ที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ รายวิชาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลในยุคดิจิทัลให้บรรลุตามผลลัพธ์การเรียนรู้และมีทักษะวิชาชีพพยาบาลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

References

- Abhicharttibutra, K., & Sngounsiritham, U. (2019). Teaching skills of nursing instructors in using high fidelity simulation scenario. *Nursing Journal*, 46(4), 202-210.
- Aebersold, A. (2011). Using simulation to improve the use of evidence-based practice guidelines. *Western Journal of Nursing Research*, 33(3), 296-305.
- Boonlue, S. (2007). *The development of problem-based learning virtual classroom model in higher education* [Unpublished doctoral dissertation]. Srinakharinwirot University.
<http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=292554>
- Charoenwong, Z., Keskomon, T., & Tamsat, A. (2018). Virtual Classrooms in teaching and learning for nursing students in digital age. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*, 19(2), 120-128.
- Chotigo, S. (2005). *The Development of training package for virtual classroom entitled learning organization* [Unpublished master's thesis]. King Mongkut's University of Technology Thonburi.
<https://dcms.thailis.or.th/tdc/advance.php>

- Honey, M., Connor, K., Veltman, M., Bodily, D., & Diener, S. (2010). Teaching with second life: Hemorrhage management as an example of a process for developing simulations for multiuser virtual environments. *Clinical Simulation in Nursing*, 8, 79-85.
- Mounjun, P. (2005). *Developing of training package for virtual classrooms: Habits for self-discipline* [Unpublished master's thesis]. King Mongkut's University of Technology Thonburi.
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/166839>.
- O'Flaherty, J. A., & Laws, T. A. (2014). Nursing student's evaluation of a virtual classroom experience in support of their learning Bioscience. *Nurse Education in Practice*, 14(6), 654-659.
- Phalawan, H. (2004). *Analysis of factors that affect teaching and learning in virtual classrooms* [Unpublished master's thesis]. King Mongkut's University of Technology Thonburi.
<https://dcms.thailis.or.th/tdc/advance.php>
- Phromchanthuek, S. (2007). *A development of virtual classroom model based on principles of collaborative learning at Mahasarakham University* [Unpublished master's thesis]. Mahasarakham University.
<https://dcms.thailis.or.th/tdc/advance.php>
- Piromruean, U. (1997). The face of a university in the 21st century. *Sripatum Journal*, 2(2), 21-30.
- Rattanacom, N. (2007). *The achievement of learners studying through virtual classroom developed based on constructivism on learning organization* [Unpublished master's thesis]. Prince of Songkla University.
<https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/6129>
- Waters, N. (2014). *The effect of virtual-learning on the cultural awareness of nursing students* [Unpublished nursing thesis and capstone projects. 41]. Gardner-Webb University.

บทวิจารณ์หนังสือ

World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. <http://www.worldbank/en/publication/wdr2019>.

ณัฐพล ชันธไชย

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนนพัฒนาการ สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: nkhanthachai@gmail.com

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ ณัฐพล ชันธไชย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนนพัฒนาการ สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: nkhanthachai@gmail.com

วันที่รับบทความ: 29 ตุลาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 11 พฤศจิกายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 1 ธันวาคม 2563

รายงานการพัฒนาของโลก (World Development Report, WDR) เป็นรายงานประจำปีที่จัดทำโดย The International Bank for Reconstruction and Development (IBRD) หรือ ธนาคารโลก (World Bank) เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1978 WDR แต่ละเล่มรายงานการวิเคราะห์เชิงลึกเฉพาะ

รายงานการพัฒนาของโลกประจำปี 2019 รายงานประเด็นการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของงาน (The Changing Nature of Work) ในทศวรรษซึ่งมีการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกรงกันว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะทำให้มีการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการใช้หุ่นยนต์ (Robots) ต่าง ๆ ทำงานแทนแรงงานคน (Human labour) แต่ WDR 2019 เสนอว่า ความหวาดเกรงดังกล่าวเป็น

I

ด้านของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในโลก รวมทั้งมาตรการทางด้านนโยบาย (Policy measures) ที่คณะผู้เชี่ยวชาญของธนาคารโลกซึ่งเป็นผู้จัดทำรายงานเสนอแนะเป็นแนวทางการพัฒนาประเทศด้วย

II

เรื่องไม่จริง โดยงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์กรธุรกิจ (Firms) รับวิธีการใหม่ของการผลิต ตลาดขยายตัว และสังคมวิวัฒนาการขึ้นในภาพรวม เทคโนโลยีทำให้เกิดโอกาส (Opportunity) นำไปสู่การสร้างงานใหม่ ๆ เพิ่มผลิตภาพ และนำส่งบริการสังคมที่มีประสิทธิผล เป็นต้น องค์กรธุรกิจสามารถเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็วด้วยการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital transformation) ทั้งทางด้าน



ขอบเขต (Boundaries) และแบบแผนการทำงาน (Patterns) รวมทั้งการใช้ Digital

platform ทำให้องค์กรธุรกิจสามารถเข้าถึงประชาชนได้รวดเร็วมากขึ้นด้วยเป็นต้น

III

รายงานเรื่องการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของงาน ของ WDR 2019 จัดทำรายงานเป็น 7 บท ดังนี้

Overview

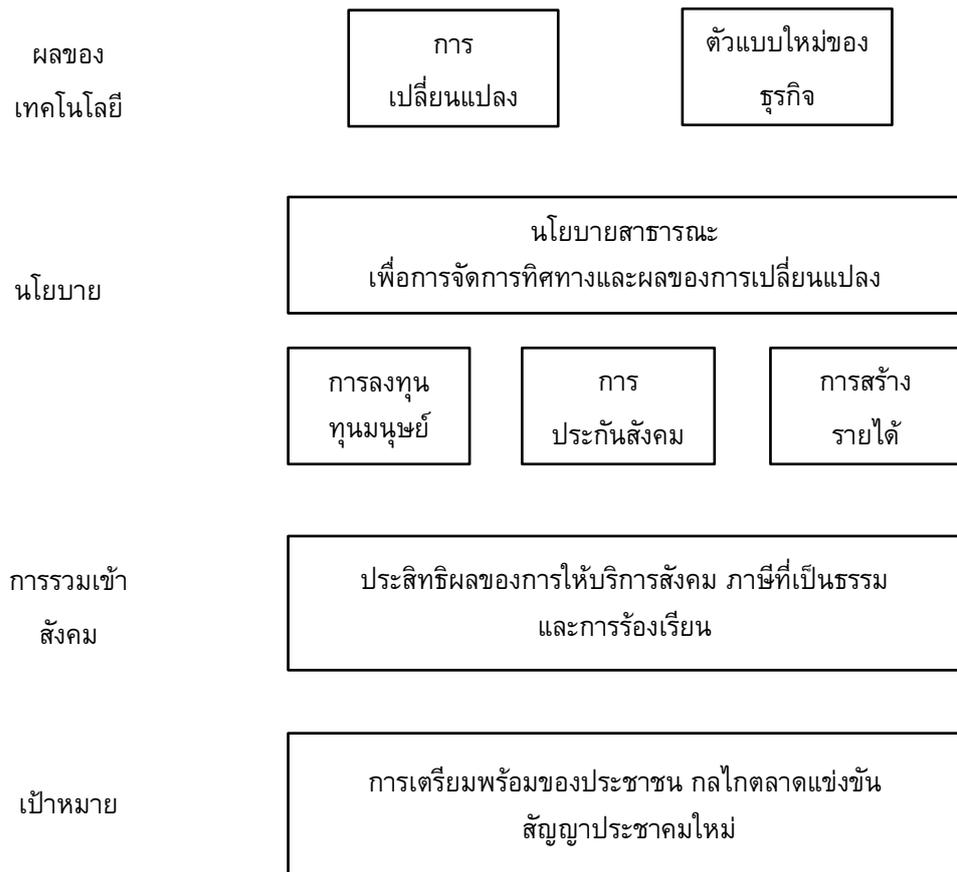
1. The changing nature of work
2. The changing nature of firms
3. Building human capital
4. Lifelong learning
5. Returns to work
6. Strengthening social protection
7. Ideas for social inclusion

ในสหัสวรรษ (Millennium) ตั้งแต่ 2000-2019 ซึ่งเป็น ค.ศ. ที่ตีพิมพ์รายงานเรื่อง การเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยีดิจิทัล และเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของงาน กล่าวคือ งานสามารถทำได้โดยอิสระมากขึ้น คนทำงานสามารถทำงานโดยไม่เป็นงานประจำตลอดเวลางาน หรือตลอดชีวิตการทำงาน งานประเภทรับงานอิสระ (Freelance)

งานที่ปรึกษา และการจ้างงานตนเอง เป็นต้น สามารถทำได้มากขึ้น Automation และ Globalization มีผลต่อการจ้างงานขององค์กรธุรกิจ ซึ่งต้องการทักษะการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นเรื่องจำเป็น นอกจากนั้นสำหรับแรงงานที่ขีดความสามารถในการปรับตัวจำกัดก็ต้องมีโครงการประกันสังคม (Social protection) และการไม่ทอดทิ้งสมาชิกในสังคม (Social inclusion)

IV

WDR 2019 เสนอตัวแบบการตอบสนองของสังคม หรือรัฐบาลต่อการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของงาน ดังนี้



V

หนังสือ WDR 2019 เรื่อง The Changing Nature of Work เหมาะสำหรับทุกคนในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุค Digital technology automation และ Globalization คนทำงานได้แนวทางในการปรับตัวคนหางานได้แนวทางในการพัฒนาทักษะของตน คนทำธุรกิจได้ตัวแบบการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ องค์กรธุรกิจ สามารถจัดการแรงงาน

และธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่มีทั้งโอกาสและความท้าทายได้เหมาะสมยิ่งขึ้น และรัฐบาลสามารถกำหนดนโยบายสาธารณะที่ตอบสนอง สภาพการเปลี่ยนแปลงของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านเป็นเป้าหมายเชิงนโยบาย (Policy objective) และเครื่องมือดำเนินนโยบาย (Policy measures)



Reference

World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*.
<http://www.worldbank/en/publication/wdr2019>.



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)
 เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ระบุชื่อในบทความ (กรอกแบบJKBU-2 ด้วย)

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร
อื่นๆ 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 (กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย)
- 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 (กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย)
- เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

หมายเหตุ : ถ้ามีผู้เขียนบทความมากกว่า 2 ท่าน กรุณากรอกรายละเอียดของผู้เขียนบทความร่วมท่านอื่น ๆ ด้วย

รูปแบบการพิมพ์และการนำเสนอบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ

1. การพิมพ์

พิมพ์ต้นฉบับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วย Microsoft Word for Windows หรือซอฟต์แวร์อื่นที่ใกล้เคียงกัน พิมพ์บนกระดาษขนาด A4 หน้าเดียว ประมาณ 26 บรรทัด ต่อ 1 หน้า ให้พิมพ์ด้วยอักษร Brouallia new ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 สำหรับภาษาไทย และ Times New Roman ขนาดอักษรเท่ากับ 12 สำหรับภาษาอังกฤษ และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นฉบับจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรกโดยจัดพิมพ์เป็น 2 คอลัมน์ สำหรับสารของบทความ 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 หรือไม่เกิน 250 คำ) 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** ให้นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษ (เรียงลำดับอักษร) โดยนำเสนอตามตัวอย่าง 3
- **ภาคผนวก** (ถ้ามี)

(ตัวอย่าง 1)

การนำเสนอบทความจากงานวิจัย (Research Article)

ชื่อเรื่อง.....

ชื่อผู้เขียน

ที่อยู่.....

Email: aaaaaa@aaaaa.aaa

ชื่อผู้เขียน

ที่อยู่.....

Email: aaaaaa@aaaaa.aaa

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ ชื่อผู้เขียน ที่อยู่.....

Email: aaaaaa@aaaaa.aaa

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ :

Title:.....
.....

Name.....
Address.....
E-mail: aaaaaa@aaaaa.aaa

Name.....
Address.....
E-mail: aaaaaa@aaaaa.aaa

Correspondence concerning this article should be addressed to **Name**,
Address.....
E-mail: aaaaaa@aaaaa.aaa

ABSTRACT

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords:

บทนำ (ส่วนที่ 1 ของบทความ) ระบุประเด็นปัญหาของการวิจัยให้ชัดเจนและปรากฏการณ์โดยสังเขป ในส่วนท้ายของบทนำให้ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย(เฉพาะการนำเสนอเป็นบทความวิจัยมิใช่ในวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา (ส่วนที่ 2 ของบทความ)

- การทบทวนเอกสาร/งานวิจัย (โดยสังเขป)
- แนวคิดทฤษฎี/งานวิจัย กรอบความคิดในการวิจัย และสมมติฐาน (ถ้ามี)
- คำจำกัดความของศัพท์/ตัวแปร
- ระเบียบวิธีวิจัย (ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสร้างเครื่องมือ/วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล)
- ผลการวิจัย
 - ข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางที่นำเสนออย่างกะทัดรัด (Concise)
- ผู้เขียนอาจปรับชื่อหัวข้อในเนื้อหาสาระของการนำเสนอได้ตามความเหมาะสม เมื่อขึ้นย่อหน้าใหม่ไม่ควรเขียนเป็นข้อ 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)

การอ้างอิง (References) ตามระบบ American Psychological Association.

1. ตัวอย่างการอ้างอิงในตัวบทความ (In-Text Citation)

ภาษาไทย

Mullanc (2006, หน้า 118) รายงานว่า.....

ประสิทธิผล หมายความว่า ความสามารถดำเนินการให้บรรลุ (Mullane, หน้า 203).

ผลการวิจัยได้พบว่า..... (Smith, 2000, 2004)

Khanthachai (2000, หน้า 10) รายงานว่า.....

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันธิไชย (2000) และธรรมาวาส (2001) ซึ่งสรุปว่า....

ภาษาอังกฤษ

Mullane (2006) conducted research into the effect of ...

The research conclusively proved a correlation between the results (Mullane & Goldberg, 2006).

Mullance (2006) referred to this condition as statistical anomaly.

Jones (as cited in Smith, 2009) agreed that...

Copstead and Banasik (2005) stated that...

It is stated that...(Copstead&Banasik, 2005).

2. การอ้างอิงท้ายบทความ (References)

- รายการเอกสารอ้างอิง (Reference list) ควรแยกตีพิมพ์ บนหน้าต่างหากท้ายบทความ
- รายการอ้างอิงในตัวบทความต้องอยู่ในรายการอ้างอิงท้ายเล่มเสมอ รายการอ้างอิงเรียงตามลำดับตัวอักษร โดยใช้ ชื่อสกุล (Surname) นำหน้าชื่อรองซึ่งควรเป็นอักษรย่อ
- จัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (References) เป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด ตามระเบียบของ Asian Citation Index (ACI)
- ใช้ References ไม่ใช่ บรรณานุกรม (Bibliography) เพราะระบุเฉพาะรายการเอกสารที่มีการอ้างอิงในตัวบทความ (In-Text Citation) เท่านั้น
- รายการเอกสารอ้างอิงแต่ละรายการ ควรตีพิมพ์ Double spaced และย่อหน้า ประมาณ 1.3 ซม. หรือ 5 spaces ถ้าต้องขึ้นบรรทัดใหม่
- ใช้อักษรตัวเอียง (Italics) สำหรับชื่อหนังสือ วารสาร และวีดีโอ เลขลำดับ (Volume numbers) ของวารสารใช้ตัวเอน แต่ไม่ใช่สำหรับฉบับของวารสาร (Issue number)

3. การใช้อักษรตัวใหญ่ (Capitalization)

- อักษรตัวแรกของชื่อหนังสือ (Book title) และอักษรตัวแรกหลังเครื่องหมาย colon (:) เช่น
 - o Ageing and aged care in Australia
 - o Brave new brain : Conquering mental illness in the era of the genome
- อักษรตัวแรกของชื่อ บทความ (Article) บท (Chapter) หรือตอน (Section) และ อักษรตัวแรกหลังเครื่องหมาย colon (:)
- สรรพนาม (Pronouns) นามแฝง (Acronyms) และอักษรย่อ (Abbreviations) ควรนำหน้าด้วยตัวใหญ่ (Capital letter)

ตัวอย่างการจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง

References

1 book

- Andreasen, N. C. (2001). *Brave new brain: Conquering mental illness in the era of the genome*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Copstead, L., & Banasik, J. (2005). *Pathophysiology* (3rd ed.). PA: Saunders.
- De vaus, D.A. (2014). *Surveys in social research*. Sydney, Allen & Unwin.

2 Article in Journal

- Potente, S., Anderson, C., & Karim, M. (2011). Environmental sun protection and supportive policies and practices: An audit of outdoor recreational settings in NSE coastal towns. *Health Promotion Journal of Australia*, 22, 97-101.
- Woolley, T., & Raasch, B. (2005). Predictors of sunburn in North Queensland recreational boat users. *Health Promotion Journal of Australia*, 16(1), 26-31.

3 Article in Journal from website

- Wheeler, D.P., & Bragin, M. (2007). Bringing it all back home: Social work and the challenge of returning veterans. *Health and Social Work*, 32, 297-300. <http://www.naswpressonline.org>.

4 Article in e-journal doi

- Cheung, J.M.Y., Bartlett, D.J., Armour, C.L., Laba, T. L., & Saini, B. (2018). To drug or not to drug: A Qualitative study of patients' decision-making processes for managing insomnia. *Behavioral Sleep Medicine*, 16(1), 1-26. doi: 10.1080/15402002.2016.1163702
- Gilbert, D.G., McClernon, J.F., Rabinovich, N.E., Sugai, C., Plath, L.C., Asgaard, G., ...Botros, N. (2004). Effects of Quitting smoking on EEG activation and attention last for more than 31 days and are more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249-267. doi:10.1080/14622200410001676305
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x
- van Heugten, K. (2013). Resilience as an underexplored outcome of workplace bullying. *Qualitative Health Research*, 23(3), 291-301. doi: 10.1177/1049732312468251

5 Newspaper from internet

- Atkin, M. (Reporter). (2008, November 13). Bermagui forest disputed turf. *The Hack Half Hour*. <http://www.abc.net.au/triplej/hack/notes/>

6 TV. Programme

- Hall, B. (Writer), & Bender, J.(director). (1991). The rules of the game [Television series episode]. In J. Sander (producer), *I'll fly away*. New York Broadcasting Company.

7 Thesis

- Fayahd, K.H. (2015). The legal regulation of assisted reproductive technology in Iraq: Lenoms form the Australian approach. (Ph.D thesis) <http://www.edu.au:801/1957.7/uws:32383>

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

ในกรณีที่มีตารางและภาพประกอบในบทความให้นำเสนอดังนี้

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 JKBU-3 หรือไม่ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ ที่การนำเสนอไม่เป็นไปตามรูปแบบ JKBU-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 ในกรณีที่ท่านส่งบทความ/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 2 วิธีดังนี้
 - วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online : www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu
 - วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail 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