

Lawarath Social e-Journal

ISSN [ONLINE] 2697-5211

Vol. 4 No. 2 May-August 2022



Lawarath Social E – Journal



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน/ ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม/ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. เพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสาร Lawarath Social E – Journal:

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ: อาจารย์ยุทธิเทพ ประภากร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ: อาจารย์ปรียาญจน์ ใจสะอาด อาจารย์เบญจพร นวลประเสริฐ
และผู้ช่วยศาสตราจารย์วิภาศิริ แจ่มแสงทอง

ศิลปกรรม: นางสาวสุนทรี รื่นชู

ภาพปก: อาจารย์ปรียาญจน์ ใจสะอาด และ อาจารย์ณฤทธิ ประจงแต่ง

สำนักงาน: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถนนนารายณ์มหาราช อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

โทร. 036-411150 โทรศัพท์มือถือ 064-332-7383

E-mail: lawarath.sej@yahoo.com

กองบรรณาธิการ



- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กาฬก เต๊ะขันหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ บุญส่ง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริยะ หาญพิชัย | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนชนก พราหมณ์ศิริ | มหาวิทยาลัยพิษณุโลก |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ศิลปาภิสิทธิ์ | วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี | มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะขันหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดั่งนภสร ณ ป้อมเพชร | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กิจจาร์ักษ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ขอนแก่น |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 15. ดร.จันทร์ฉาย จันทร์ลา | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |

ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความ

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กาฬก เต๊ะขันหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กนกพร นุ่มทอง | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สมบูรณ์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.นาตยา ปิณฑานนท์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ศรีสมถวิล | มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.เมฆม สอดส่องกฤษ | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนชนก พราหมณ์ศิริ | มหาวิทยาลัยพิษณุโลก |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ศิลปาภิสิทธิ์ | วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ อมรวิชช์ศักดิ์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณดิลกณัฐสา | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ อินทสิงห์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

16. รองศาสตราจารย์ณัฏกอร์ ศรีตระการ	Sydney Language Solutions
17. รองศาสตราจารย์ พัฒนา จันทนา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
18. รองศาสตราจารย์อัจฉรา นิยมภา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เตชะชั้นหมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ ภูริพงศ์	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิดหทัย ปุยะติ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรัส อนุกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร ไท้ประยูร	องค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุญ จังหวัดนครนายก
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.ดิฐภัทร บวรชัย	โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดั่งนภสร ณ ป้อมเพชร์	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิวันนัท พุพวก	มหาวิทยาลัยพะเยา
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กิจจารักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ อิ่มสำราญ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญพัทธ์ ไคร์วานิช	มหาวิทยาลัยรังสิต
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศ วศินานนท์	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย ขอนแก่น
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรมะ แหวงเมือง	มหาวิทยาลัยนครพนม
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพล สิมมา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย นครสวรรค์
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ร่มพยอม วิชัยดิษฐ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิจิตร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ จันทราอุกฤษฏ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย ชาญหิรัญ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริวรรณ วรานุสาสน์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา บุญสม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชัย บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ศรีสอาด	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย หิรัญรักษ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหะโรจน์ กิตติมหาเจริญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี ศิริโกคาภิรมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเดช ไสยกิจ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ร้อยเอ็ด
53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยศักดิ์ มังกรแก้ววิกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
54. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริยะ หาญพิชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
55. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี เอี่ยมสมัย	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรตี ปรีชาปัญญากุล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
57. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ วิเศษ	มหาวิทยาลัยนครพนม
58. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
59. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิเศก ปันสุวรรณ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
60. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
61. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลิดา แสนวิเศษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
62. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุหลัน กุลวิจิตร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเทพ คัชมาตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิวิมล สุทธิสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
65. พ.ต.ท. ดร.ธนพิพัฒน์ สุภาชิตลัทธ์	โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
66. อาจารย์ ดร.เกวลิณ งามพิริยกร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
67. อาจารย์ ดร.เขมิกา ทองเรือง	มหาวิทยาลัยนครพนม
68. อาจารย์ ดร.ชุติมา ไวยสุระสิงห์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
69. อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สุขประสงค์	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
70. อาจารย์ ดร.พิชัย แก้วบุตร	วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
71. อาจารย์ ดร.พรทิวา จุลสุคนธ์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
72. อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ร้อยเอ็ด
73. อาจารย์ ดร.ภัทราพร โชคไพบุลย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
74. อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
75. อาจารย์ ดร.รัตนา ชุกซอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
76. อาจารย์ ดร.วสิน สุขสมบุญวงศ์	โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน
77. อาจารย์ ดร.วรัชพร อารยะพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
78. อาจารย์ ดร.สาคร มหาหงษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
79. อาจารย์ ดร.อาริตา สัมมารัตน์	วิทยาลัยพิษณุพนธ์จิต หนองบัวลำภู
80. ดร.จรรยา กลัดล้อม	วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์
	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ



วารสาร Lawarath Social E-Journal ฉบับนี้เริ่มจากบทความของ กมลชนก โตสงวน เรื่อง “รายการเรียลลิตีจีนชุด “My Dearest Ladies”: ภาพสะท้อนค่านิยมความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ ในครอบครัวชาวจีนยุคปัจจุบัน”

บทความของ นภาพร เรือนใหม่, มยุรี รัตนเสริมพงศ์, และวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ เรื่อง “การเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบด จัหวัดลพบุรี”

บทความของ จีระวรรณ เวชสุวรรณมณี เรื่อง “การบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม”

บทความของ ภรณ์ชฎา โสมเขียว, มยุรี รัตนเสริมพงศ์, และวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอมืองลพบุรี จัหวัดลพบุรี”

บทความของ ขวัญชิตา กระชั้น, ณัฏศอร ปุณยภาสสร, และธิตัต ตรีศิริโชติ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก”

บทความของ นิธิญา ใจเย็น เรื่อง “พระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: การเปลี่ยนแปลงถ้อยคำและสำนวน”

บทความของ Shen Ye, and Siriwan Likhidcharoentham เรื่อง “A Study on the Cultural Connotation of the Chinese Zodiac Tiger Idioms and the Commonalities with Culture”

บทความของ ศุภินี แก้วรัยยศ, สรรชัย ชูชีพ, และภัสกร เลาสวัสดิกุล เรื่อง “แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี”

บทความของ Chen Yuanyuan, and Kanokporn Numtong เรื่อง “An Analysis of Confucianism Value Identity in the Crossover Drama “Love Through Time and Space””

บทความของ นันทวัน วัฒนมงคลสุข, วรพงษ์ คุณเดชอมร, และศิรินาถ บุรณพงษ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ”

บทความชิ้นสุดท้ายโดย Wang Hongren, and Kanokporn Numtong เรื่อง “The Analysis of Wei Xiaobao’s Image in the TV Series The Deer and the Cauldron of Zhang Weijian Version”

ภูเทพ ประภากร
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ



	หน้า
ข้อมูลวารสาร	(1)
กองบรรณาธิการ	(2)
บทบรรณาธิการ	(5)
สารบัญ	(6)
บทความวิจัย:	
รายการเรียลตี้โชว์ “My Dearest Ladies”: ภาพสะท้อนค่านิยมความสัมพันธ์ ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ ในครอบครัวชาวจีนยุคปัจจุบัน : กมลชนก โตสงวน	1
การเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยหิน อำเภอย้ายบาศาล จังหวัดลพบุรี : นภาพร เรือนใหม่, มยุรี รัตนเสริมพงศ์, และวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์	19
การบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มูจิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม : จีระวรรณ เวชสุวรรณมณี	35
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี : ภรณ์ชฎา โสมเขียว, มยุรี รัตนเสริมพงศ์, และวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์	55
แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับ อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก : ขวัญจิตา กระชั้น, ณัฏศอร ปุณยภาสสร, และธิตต์ ตรีศิริโชติ	69
พระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: การเปลี่ยนแปลง ถ้อยคำและสำนวน : นิธิญา ใจเย็น	93
A Study on the Cultural Connotation of the Chinese Zodiac Tiger Idioms and the Commonalities with Culture : Shen Ye, and Siriwan Likhidcharoentham	113
แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร : ศุภธินี แก้วรักยศ, สรรชัย ชูชีพ, และภัสกร เลาสวัสดิกุล	139

สารบัญ (ต่อ)



	หน้า
An Analysis of Confucianism Value Identity in the Crossover Drama “Love Through Time and Space”	157
: Chen Yuanyuan, and Kanokporn Numtong	
ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	173
: นันทวัน วัฒนมงคลสุข, วรพงษ์ คุณเดชมร, และศิรินาถ บุรณพงษ์	
The Analysis of Wei Xiaobao’s Image in the TV Series The Deer and the Cauldron of Zhang Weijian Version	199
: Wang Hongren, and Kanokporn Numtong	
ภาคผนวก	225
แนะนำผู้เขียน	226
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพบทความวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	228
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	229
คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ	230
การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	233
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง	241

The Chinese Reality Show “My Dearest Ladies”: A Reflection on the Relationship Between Mother-in-law, Son, and Daughter-in-law in Modern Chinese Families

Kamonchanok Tosanguan

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

Corresponding Author: kamonchanok.tos@ku.th

Received: February 3, 2022 Revised: March 10, 2022 Accepted: March 21, 2022

Abstract

This article aims to examine the relationship between mothers-in-law, sons, and daughters-in-law as reflected in the Chinese reality show “My Dearest Ladies”. Other issues such as the mothers-in-law’s characters, the presentation of good values to Chinese society, participant selection, and the show development were also studied. The results found that the thirteen families that appeared in the show in all three seasons, reflected how each family had different types of relationships. In some families, the mothers-in-law were dominant, some were the sons and some were the daughters-in-law. Thus, each family would have a person who played a mediator role in compromising problems between family members. It also found that the family where the son-in-law entered the wife's home living together with the mother-in-law would possibly have less conflict than the family where the daughter-in-law lived with the mother-in-law. Most of the mothers-in-law on the show had the characteristics of “Good mother-in-law”. They had kind-hearted, good-humored, compassionate, accepting of the opinions of the new generation, reasonable, respected others, etc.

The program also smoothly presented interesting hidden agendas to promote good cultural values to Chinese people that included health-caring for elderly parents, and the mother-in-law’s encouraging her son to take care of her daughter-in-law. Moreover, the daughters-in-law could be diverse from the traditional Chinese values, for example, the daughters-in-law could be older than the sons, and some of them might be married or had children before, and a man could marry and live with his wife's family. Moreover, the show tended to select culturally diverse participants, yet still stay under the One China policy. Although the development of the show in all three seasons has changed due to the Covid-19 situation, the show could manage to present more diverse issues than in the first season.

Keywords: Chinese Reality Show, My Dearest Ladies, Family Relationship, Mother-in-Law, Daughter-in-Law

รายการเรียลลิตี้อัจฉริยะ “My Dearest Ladies”: ภาพสะท้อนค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ ในครอบครัวชาวจีน ยุคปัจจุบัน

กมลชนก โตสงวน

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Corresponding Author: kamonchanok.tos@ku.th

ได้รับบทความ: 3 กุมภาพันธ์ 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 10 มีนาคม 2565 ตอรับตีพิมพ์: 21 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ ที่สะท้อนผ่านรายการเรียลลิตี้อัจฉริยะ “My Dearest Ladies” (ชื่อภาษาจีน 我最爱的女人们 และ 婆婆和妈妈) รวมถึงประเด็นที่น่าสนใจ เช่น ลักษณะของแม่สามี การนำเสนอค่านิยมที่ดีให้กับสังคมจีน การคัดเลือกผู้เข้าร่วมรายการ และพัฒนาการของรายการ

ผลการศึกษาจากครอบครัว 13 ครอบครัวที่ปรากฏในรายการทั้ง 3 ซีซั่น พบว่าแต่ละครอบครัว มีลักษณะความสัมพันธ์ของแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ที่แตกต่างกัน บางครอบครัวแม่สามีเป็นใหญ่ บางครอบครัวลูกชายเป็นใหญ่ บางครอบครัวลูกสะใภ้เป็นใหญ่ ซึ่งทุกครอบครัวจะมีผู้รับบทบาทเป็นคนกลางเพื่อประนีประนอมและไกล่เกลี่ยความสัมพันธ์ในครอบครัว สำหรับครอบครัวที่ลูกชายแต่งงานเข้าบ้านภรรยาและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับแม่ภรรยาจะปรากฏความขัดแย้งน้อยกว่าครอบครัวที่ลูกสะใภ้ใช้ชีวิตอยู่กับแม่สามี

แม่สามีที่ปรากฏในรายการส่วนมากมีลักษณะของ “แม่สามีที่ดี” ได้แก่ จิตใจดี อารมณ์ดี มีเมตตา ยอมรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ มีเหตุผล เคารพผู้อื่น เป็นต้น

ประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่ รายการได้นำเสนอค่านิยมที่ดีให้กับสังคมจีนในด้านการดูแลเอาใจใส่สุขภาพของพ่อแม่ผู้สูงอายุในครอบครัว แม่สามีสนับสนุนให้ลูกชายดูแลลูกสะใภ้ ลูกสะใภ้มีความแตกต่างจากค่านิยมเดิมของจีนได้ เช่น ลูกสะใภ้มีอายุนานกว่าลูกชาย ลูกสะใภ้เคยแต่งงานหรือเคยมีลูกมาแล้ว และลูกชายสามารถแต่งงานเข้าไปอยู่ร่วมกับครอบครัวของภรรยาได้ นอกจากนั้น ยังมีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมรายการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่รายการยังคงเน้นย้ำให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายจีนเดียว รวมถึงพัฒนาการของรายการทั้ง 3 ซีซั่น ที่มีรูปแบบเปลี่ยนไปเนื่องด้วยสถานการณ์โควิด 19 และการนำเสนอประเด็นที่หลากหลายกว่าซีซั่นแรก

คำสำคัญ: รายการเรียลลิตี้อัจฉริยะ, My Dearest Ladies, ความสัมพันธ์ในครอบครัว, แม่สามี, ลูกสะใภ้

บทนำ

รายการเรียลลิตี้ คือ รายการโทรทัศน์รูปแบบหนึ่งที่มีความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เป็นรายการที่มักจะดำเนินไปโดยใช้สถานการณ์จริงและไม่มีการเขียนบท หรือสคริปต์ (The Knowledge รู้เท่าทันสื่อ, 2019, ย่อหน้า 1) รายการเรียลลิตี้สามารถสะท้อนสังคมและส่งต่อแนวคิดค่านิยมได้ เช่นเดียวกับสื่ออื่น ๆ อีกทั้งยังให้ความบันเทิง สามารถดึงดูดให้ผู้ชมสนใจและติดตามได้เป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่สำคัญและเป็นรากฐานของสังคมที่ดี สามิภรรยา มาจากครอบครัวที่ต่างกันและได้รับการเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน การใช้ชีวิตร่วมกันจึงอาจปรากฏ ความขัดแย้งต่าง ๆ ให้ทั้งสองฝ่ายต้องปรับตัว ยิ่งไปกว่านั้น คู่สามิภรรยาไม่เพียงแต่ต้องปรับตัวเพื่อกันและกัน แต่ยังต้องปรับตัวให้เข้ากับพ่อแม่และญาติพี่น้องของคู่ชีวิตอีกด้วย ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้รับความนิยม เป็นพิเศษคือความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามิและลูกสะใภ้ เนื่องจากผู้หญิงจีนส่วนมากมักจะแต่งงานเข้ามาในบ้านของสามิ หรือหากแยกออกมาอยู่กันเอง เมื่อมีลูกก็อาจมีความจำเป็นให้แม่ของสามิมารับเลี้ยง ดังนั้น ความสัมพันธ์ของสตรีสองคนที่มีความรักต่อเพศชายในฐานะลูกชายและสามิย่อมมีความเกี่ยวข้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประเด็นเรื่องความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยเฉพาะเรื่องความสัมพันธ์ของแม่สามิลูกสะใภ้ ได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน เห็นได้จากบทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่สามารถสืบค้นได้ รายการ “My Dearest Ladies” หรือ “ห่วยจ้าย้ายเตอะหนี่วเหรินเหมิน” 《我最爱的女人们》 (คำแปล พวกผู้หญิงที่ฉันรักที่สุด) และอีกชื่อเรียกหนึ่งว่า “ผัวผัวะเหอมามะ” 《婆婆和妈妈》 (คำแปล แม่สามิและแม่) เป็นรายการเรียลลิตี้จีนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างแม่สามิ ลูกชายและลูกสะใภ้ (Douban, 2019, para.3) ซึ่งเป็นรายการที่ได้รับความนิยมในประเทศจีน เห็นได้จากการเผยแพร่หลากหลายช่องทาง ทั้งเว็บไซต์จีน QQ Douban Bilibili MangoTV รวมถึงเว็บไซต์ต่างประเทศ Youtube และยังมีบทความ บทสัมภาษณ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายการนี้อีกด้วย นอกจากนั้น My Dearest Ladies ยังเป็นรายการแรกๆ ที่ดำเนินรายการโดยการเชิญคู่สามิภรรยาและแม่สามิ (หรือแม่ภรรยา) มาใช้ชีวิตร่วมกัน 3 คน ผ่านการท่องเที่ยวและการทำภารกิจ เพื่อให้ทั้งสามคนรู้จัก เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และปรับตัวเข้าหากันได้ดีขึ้น นอกจากวัตถุประสงค์หลักแล้ว ผู้วิจัยยังเห็นว่า รายการยังแฝงไปด้วยประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เช่น รูปแบบความสัมพันธ์ในครอบครัว ลักษณะของแม่สามิที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคมยุคใหม่ การนำเสนอค่านิยมที่ดีให้กับสังคมจีน การคัดเลือกผู้ร่วมรายการที่มีความหลากหลาย รวมถึงพัฒนาการของรายการทั้ง 3 ซีซั่น เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้อำนาจอ่อน (soft power) ของรายการสื่อบันเทิงจีนและเข้าใจถึงสภาพความสัมพันธ์ในครอบครัวจีนยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามิ ลูกชาย และลูกสะใภ้ ที่ปรากฏในรายการเรียลลิตี้จีนชุด “My Dearest Ladies”
2. เพื่อศึกษาลักษณะของแม่สามิในยุคปัจจุบันที่สะท้อนผ่านรายการเรียลลิตี้จีนชุด “My Dearest Ladies”
3. เพื่อศึกษาประเด็นแฝงที่น่าสนใจ เช่น การนำเสนอค่านิยมที่ดีให้กับสังคมจีน การคัดเลือกผู้เข้าร่วมรายการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพัฒนาการของรายการ

ทบทวนวรรณกรรม

หลักแนวคิดความกตัญญูของขงจื๊อและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวสามีกับลูกสะใภ้ในอดีต

อดิชาติ คำพวง (2020, หน้า 137-157) กล่าวถึง ความกตัญญู (孝) ตามหลักขงจื๊อว่า หลักคุณธรรม “กตัญญู” เป็นตัวควบคุมสังคม การรู้จักปฏิบัติต่อบิดามารดาและผู้อาวุโสด้วยความเคารพนอบน้อมจะเป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลในการขัดเกลาจนรู้จักการแสดงบทบาทหน้าที่เมื่ออยู่ในสถานภาพสังคมแบบอื่น ดังเช่นแนวคิดที่ว่า ใช้ความกตัญญูปกครองได้หล้า (以孝治天下) หากผู้เป็นบุตรรู้จักเคารพเชื่อฟังบิดามารดาจะทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในครอบครัว อันจะนำไปสู่การรู้จักหน้าที่ในการอยู่ภายใต้ชนบจารัตินฐานะของไพร่ฟ้า อันจะนำไปสู่การปกครองบ้านเมืองที่ดี กระทั่งเกิดความสงบสุขทั่วแผ่นดิน ในวัฒนธรรมจีนจึงเชื่อว่า ความกตัญญูต่อบิดามารดา เป็นต้นกำเนิดของความดี ความกตัญญูยังส่งผลให้เกิดการจัดลำดับชั้นระหว่างบิดากับบุตร ในลักษณะแบบบนล่าง โดยบิดาอยู่ในสถานภาพสูงสุด บิดาและบุตรมีหน้าที่ต่อกัน ขอบข่ายอำนาจของบิดาที่มีต่อบุตรได้แก่ อำนาจในการอบรมสั่งสอน อำนาจในการจัดการทรัพย์สิน อำนาจในการจัดหาครอบครัวให้แก่บุตร ส่วนข้อปฏิบัติของการเป็นบุตรกตัญญู ได้แก่ เลี้ยงดูและปรนนิบัติพ่อแม่ เคารพและเชื่อฟัง อยู่ใกล้ชิด บิดามารดา มีครอบครัวและมีทายาทสืบสกุล บอกกล่าวตักเตือนเมื่อพ่อแม่ทำผิด จัดพิธีศพและไว้อาลัย

จะเห็นได้ว่า ลูกสะใภ้คือ สตรีที่ถูกครอบครัวเลือกเข้าสู่ตระกูล เพื่อมาเป็นคู่ครองแก่บุตรในครอบครัวนั้น มีหน้าที่ดูแลปรนนิบัติพ่อแม่สามี และมีทายาทสืบทอดวงศ์ตระกูล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงความกตัญญู การแต่งงานในสังคมจีนสมัยโบราณจึงไม่เกี่ยวข้องกับความรักของชายหญิงเหมือนปัจจุบัน

ตัวอย่างการควบคุมและกดขี่ลูกสะใภ้ เห็นได้จากคัมภีร์หลี่จี้¹ บทเน่ยเจ้อ 《礼记·内则》 ซึ่งเป็นบทที่ว่าด้วยข้อปฏิบัติภายในครอบครัว กล่าวถึงการประพฤติตนของลูกสะใภ้ว่า ต่อหน้าพ่อแม่และพ่อแม่สามี ห้ามเรอ ไอจาม หาว บิดขี้เกียจ ตัวต้องตรงห้ามบิดเบี้ยว ห้ามมองข้าเลื่อง ห้ามขากถูย น้ำมูกน้ำลาย แม้รู้สึกหนาวก็ห้ามใส่เสื้อเพิ่ม แม้รู้สึกคันก็ห้ามเกา (在父母舅姑之所，不敢哆噫、嚏咳、欠伸、跛倚、睥视，不敢唾洩；寒不敢裘，痒不敢搔) หากพบว่าเสื้อผ้าของท่านสกปรกต้องนำไปซัก หากเสื้อผ้าขาดชำรุดต้องเย็บซ่อมแซม ทุกห้าวันต้องต้มน้ำให้ท่านอาบ ทุกสามวันต้องช่วยท่านสระผม หากหน้าตาของพวกท่านสกปรกต้องต้มน้ำให้ล้างหน้า หากเท้าสกปรกต้องต้มน้ำให้ล้างเท้า (衣裳垢，和灰请浣；衣裳绽裂，纫箴请补缀。五日，则燂汤请浴，三日具沐，其间面垢，燂潘请澣；足垢，燂汤请洗。) เพราะในครอบครัวสมัยสังคมศักดินา มีแนวคิดและธรรมเนียมปฏิบัติคือ แม่สามีสูงสุด ลูกสะใภ้ต่ำต้อย (婆尊媳卑) (Chen, 2012, pp.52-53) นอกจากนั้นยังมีข้อกำหนดทางศีลธรรมระหว่างแม่สามีและลูกสะใภ้ คือ ลูกสะใภ้ต้องปรนนิบัติแม่สามีอย่างระมัดระวัง ส่วนพ่อแม่ของสามีก็มีอำนาจที่เด็ดขาดต่อลูกสะใภ้ ลูกสะใภ้ต้องเคารพเชื่อฟัง ห้ามขัดขืนหรือไม่ทำตามคำสั่ง เพราะถือเป็นการอกตัญญู นอกจากนั้น หน้าที่ของผู้เป็นลูกชายและสามีคือ ยกย่อง บิดามารดา ควบคุมภรรยา (尊母抑妻) ลูกสะใภ้ในอดีตจะต้องประพฤติตนตามคำสั่งของพ่อแม่สามีและสามี เป็นผู้ที่มีสถานะต่ำต้อยที่สุด ไร้ความเท่าเทียมในครอบครัว นอกจากจะถูกควบคุมด้วยเพศชาย คือ พ่อ

¹ คัมภีร์ที่ว่าด้วยเรื่องพิธีกรรมและข้อปฏิบัติต่างๆ เป็นคัมภีร์ของลัทธิขงจื๊อ

พ่อสามี สามี และลูกชายในอนาคต ยังถูกควบคุมจากเพศหญิงด้วยกันคือ แม่สามี ซึ่งเป็นเพศหญิงที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายเลือด แต่ถูกบังคับให้มีความเกี่ยวข้องกันจากการแต่งงาน (Hao, 2008, pp.15-16)

ความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามีและลูกสะใภ้ในปัจจุบัน

สภาพสังคมจีนและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ความสัมพันธ์ของแม่สามีและลูกสะใภ้เปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน การแต่งงานเกิดขึ้นจากความรักของชายหญิง เพศหญิงมีสถานะทัดเทียมกับเพศชายมากขึ้น ลูกสะใภ้ไม่ถูกกดขี่ข่มเหงจากครอบครัวสามีหรือต้องอยู่เหี่ยวเฝ้าเรือนเพียงอย่างเดียว แม่สามีก็มีการปรับตัว ไม่ได้คาดหวังการปรนนิบัติจากลูกสะใภ้มากเหมือนในอดีต เมื่อสืบค้นข้อมูลในเว็บไซต์ของจีน รวมถึงฐานข้อมูล CNKI² พบว่า มีบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามีและลูกสะใภ้จำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามีและลูกสะใภ้ วิธีการประพาศิตินที่เหมาะสมของแม่สามีหรือลูกสะใภ้ ความกดดันของลูกสะใภ้เมื่อตั้งครรภ์ เป็นต้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างพ่อสามีกับลูกสะใภ้มีค่อนข้างน้อยหรืออาจไม่ได้รับความสนใจและกล่าวถึงมากเท่ากับความขัดแย้งระหว่างแม่สามีลูกสะใภ้ จากตารางดัชนีความสัมพันธ์ครอบครัว ในหัวข้อ ความกดดันในการอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ (Huang, 2021, p.33) พบว่า ความกดดันของแม่สามีสูงถึง 80 คะแนน ส่วนความกดดันของพ่อสามีอยู่ที่ 19 คะแนนเท่านั้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ของแม่สามีและลูกสะใภ้มักเป็นไปในแง่ลบ เมื่อลูกสะใภ้เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์อย่างมั่นคงอยู่แล้ว ลูกสะใภ้อาจเข้ามาเป็นคู่แข่งของแม่สามี ทำให้แม่สามีมักจะตำหนิหรือดูต่ำลูกสะใภ้ (Fei, 2001, pp.56-59)

ในบทความเรื่อง ความสัมพันธ์แม่สามีลูกสะใภ้ยุคใหม่ในเนื้อหาคลิปสั้น “โต่วอิน” 《“抖音”短视频文本里的新生代婆媳关系》 ของ Mi (2021, pp.133-138) มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ เช่น

ภาพลักษณ์ของสามี (ลูกชาย) ที่ปรากฏในคลิปสั้นแบ่งได้เป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1. ลำเอียงแม่ตัวเอง 2. ลูก “รังแก” จากทั้งแม่และภรรยา 3. เมินเฉย ไม่สนใจ ในบรรดา 3 ประเภทนี้ ประเภทที่ 2 เป็นประเภทที่ได้รับความนิยมมากที่สุด โดยปรากฏความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า “น่าอิจฉา” สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “แม่สามีและลูกสะใภ้เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ลูกชายไม่เหมือนลูกแท้ ๆ” และสะท้อนว่า ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วยุคใหม่คาดหวังให้ “แม่สามีรักและเอ็นดูตนเอง สามีรักและทะนุถนอมตนเอง” เพราะแม่สามีเป็นบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของสามีภรรยา โดยผู้หญิงยุคใหม่เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความสัมพันธ์แม่สามีและลูกสะใภ้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นคือ สามีที่มี “ความประนีประนอม” และแม่สามีที่มี “ความฉลาด”

หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างแม่สามีและลูกสะใภ้เกิดขึ้นจากปัจจัยทางการเงิน กล่าวคือ ในปัจจุบันพ่อแม่จำนวนมากช่วยลูกชายจ่ายเงินมัดจำบ้าน และให้ลูกชายลูกสะใภ้รับผิดชอบผ่อนค่าบ้านที่เหลือ ดังนั้น พ่อแม่ของสามีจึงถือว่าตนเองมีสิทธิ์ในบ้านใหม่นี้ด้วย แม่สามีเห็นว่าตนเองอยู่ในฐานะ “ผู้นำ” และกลัวที่จะแสดงความไม่พอใจต่อลูกสะใภ้ นอกจากนั้น คู่สามีภรรยาในปัจจุบันมักทำงานหาเงินทั้งคู่ เมื่อมีลูก ภรรยาไม่ยอมละทิ้งงานและเงินเดือนเพื่อมาเลี้ยงลูก แต่ก็ไม่ไว้วางใจให้พี่เลี้ยงซึ่งเป็นคนนอกมาดูแลลูก อีกทั้งค่าจ้างพี่เลี้ยงในปัจจุบันก็มีราคาสูงมาก

² ฐานข้อมูลสารสนเทศระดับชาติและห้องสมุดออนไลน์ที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย

ลูกสะใภ้จึงจำยอมให้แม่สามีหรือแม่ตนเองมาช่วยเลี้ยงลูก ซึ่งแนวทางการเลี้ยงดูที่แตกต่างกันของคน 2 รุ่นและการที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันตลอดเวลาย่อมส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของครอบครัว

เมื่อรวบรวมความคิดเห็นเกือบ 85,000 ความคิดเห็นในคลิปที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์แม่สามีและลูกสะใภ้ จำนวน 10 คลิป (Mi, 2021, pp.139-140) พบว่า แม่สามีที่ดีควรมีลักษณะ “จิตใจดี” “ตรงไปตรงมา” “นิสัยดี” “ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ดี” “เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่” “น่ารัก มีความเมตตา” “มีเหตุผล” “เคารพผู้อื่น” “รักลูกสะใภ้อย่างจริงใจ” เป็นต้น

ส่วนแม่สามีที่ไม่ดี มักมีลักษณะ “แข็งกร้าว ชอบควบคุมผู้อื่น” “ชอบดุด่าผู้อื่น” “ตีสองหน้า” “หาเรื่อง ฟันฝอยหาตะเข็บ” “ไม่ปฏิบัติตามวิธีการเลี้ยงลูกของลูกชายลูกสะใภ้” “ไม่เคารพผู้อื่น” “ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางของโลก” “เห็นเพศชายสำคัญกว่าเพศหญิง” “ลำเอียงลูกสาวตนเองมากกว่าลูกสะใภ้” “เห็นแก่เงิน” เป็นต้น

บทความฉบับนี้สรุปว่า ผู้หญิงยุคใหม่คาดหวังให้แม่สามีนิสัยดี เคารพตน และยอมเสียสละ กล่าวคือ คาดหวังให้แม่สามีเคารพและยอมรับตน (เหมือนเพื่อน) แต่ก็คาดหวังให้แม่สามีสนับสนุนในด้านสิ่งของ เงินทอง และเป็นที่พักทางจิตใจ (เหมือนพ่อแม่แท้ ๆ ของตนเอง)

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับรายการเรียลลิตีจีนชุด “My Dearest Ladies”

Zhang (2019, pp.71-72) กล่าวถึงรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏในรายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ของแม่สามีลูกสะใภ้ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดความขัดแย้งได้ง่ายและควรได้รับการจัดการให้เหมาะสม ลูกสะใภ้ควรรับมือกับแม่สามีอย่างมีไหวพริบบนพื้นฐานของความเคารพและกตัญญู หากแม่สามีและลูกสะใภ้เกิดความขัดแย้งกัน ผู้ที่เป็นทั้งลูกชายและสามีควรเข้ามาเป็นคนกลางและช่วยประสานความสัมพันธ์

2. ความสัมพันธ์ของสามีภรรยา คู่สามีภรรยาอาจมีความแตกต่างกันทั้งด้านนิสัยและอายุ ทำให้เกิดความขัดแย้งและการทะเลาะกันได้ ลูกชายอาจไประบายหรือต่อว่าภรรยาให้แม่ฟัง ซึ่งในบางกรณีแม่อาจเป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยความสัมพันธ์ แต่ทางที่ดีเพศชายควรมีความอดทน ประนีประนอม และให้อภัยภรรยา โดยหลีกเลี่ยงการไปฟ้องแม่จะดีที่สุด

3. ความสัมพันธ์ของพ่อแม่และลูก เนื่องจากลูก ๆ ในวัยกลางคนมักยุ่งกับการทำงานจนไม่มีเวลาให้กับพ่อแม่ มีหน้าซ้ำ พ่อแม่ซึ่งอายุมากแล้วยังต้องมาช่วยเลี้ยงหลาน ทำอาหาร ทำงานบ้าน และเป็นฝ่ายดูแลลูก ๆ ดังนั้น ลูกชายและลูกสะใภ้จึงควรหาเวลามาดูแลพวกเขา แสดงความรัก และทำความเข้าใจถึงความลำบากของวัยผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงความกตัญญูอันสอดคล้องกับค่านิยมอันดีของวัฒนธรรมจีน

Zhang (2019, pp.22-23) สัมภาษณ์ ชานตานสยา (单丹霞) ผู้กำกับรายการ “My Dearest Ladies” สรุปความได้ว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลในรายการมีความซับซ้อน สามี ภรรยา และแม่สามีประกอบกันเป็นครอบครัว แต่ละฝ่ายล้วนมีบทบาทและมุมมองเป็นของตัวเอง ไม่ว่าผู้ชมจะอยู่ในบทบาทใดก็จะเกิดความรู้สึกร่วมและสามารถคิดทบทวนเพื่อหาแนวทางที่จะอยู่ร่วมกันกับครอบครัวของตนเองอย่างสงบสุข นอกจากนี้ เพื่อให้ผลลัพธ์ของรายการมีความน่าสนใจ ทางทีมงานจึงเลือกครอบครัวผู้เข้าร่วมรายการที่มีอายุ อาชีพ ภูมิหลัง และวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน

Lin, & Yang (2019, pp.71-72) สรุปความสัมพันธ์สามเส้า (สามี ภรรยา และแม่สามี) ที่ปรากฏในรายการ ขึ้นอยู่กับ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 1 การเลือกผู้เข้าร่วมรายการที่มีความหลากหลาย เช่น แม่สามีชาวจีนแผ่นดินใหญ่และลูกสะใภ้ฮ่องกง แม่สามีจากมณฑลนครเซี่ยงไฮ้และลูกสะใภ้จากมณฑลหูหนาน แม่สามีจากมณฑลตงเป๋ยและลูกสะใภ้จากมณฑลฉงชิ่ง แม่สามีจากมณฑลชานตงและลูกสะใภ้สัญชาติแคนาดา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิหลังครอบครัวที่แตกต่างกัน รวมถึงระยะเวลาในการแต่งงาน ส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันของแต่ละครอบครัว ตัวแปรที่ 2 ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีหลายมิติ อันได้แก่ แม่สามีที่ต้องเห็นความสัมพันธ์ของคู่สามีภรรยา สามีที่ต้องเห็นความสัมพันธ์ของแม่สามีและลูกสะใภ้ ภรรยาที่ต้องเห็นความสัมพันธ์ของสามีในบทบาทของลูกชายกับแม่สามี ซึ่งสามียังต้องรับบทบาทคนกลางในการไกล่เกลี่ยและสานสัมพันธ์ให้กับภรรยาและแม่ของตนอีกด้วย

ข้อมูลพื้นฐานของรายการ

รายการชุด “My Dearest Ladies” เป็นรายการเรียลลิตีเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ รูปแบบของรายการคือ เชิญคู่สามีภรรยาและแม่ของสามี (บางครั้งครอบครัวอาจเชิญแม่ของภรรยา) มาใช้ชีวิตร่วมกัน ท่องเที่ยวและทำภารกิจต่าง ๆ ด้วยกัน ดำเนินการสร้างโดยบริษัท Mango TV ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของสถานีโทรทัศน์หูหนาน ปัจจุบันเผยแพร่แล้ว 3 ซีซั่น ซีซั่นละ 12 – 13 ตอน ความยาวตอนละ 90 - 100 นาที

ตาราง 1 ตารางแสดงข้อมูลพื้นฐานของรายการ

ซีซั่น	ชื่อรายการภาษาจีน	ชื่อเรียกอื่น	ระยะเวลาออกอากาศ	จำนวน
1	หว่าจ๋าย๋ายเตอะหนี่ว เหรินเหมิน 我最爱的女人们 (พวกผู้หญิงที่ฉันรักที่สุด)	ผัวผัวะเหอะมามะ 婆婆和妈妈 (แม่สามีและแม่)	4 พฤษภาคม 2019 – 26 พฤษภาคม 2019	12 ตอน
2	ผัวผัวะเหอะมามะ ซีซั่น 1 婆婆和妈妈第一季 (แม่สามีและแม่ ซีซั่น 1)	หว่าจ๋าย๋ายเตอะหนี่วเหริน เหมิน ซีซั่น 2 我最爱的女人们第二季 (พวกผู้หญิงที่ฉันรักที่สุด ซีซั่น 2)	30 พฤษภาคม 2020 – 15 สิงหาคม 2020	13 ตอน
3	ผัวผัวะเหอะมามะ ซีซั่น 2 婆婆和妈妈第二季 (แม่สามีและแม่ ซีซั่น 2)	-	18 กุมภาพันธ์ 2021 – 20 พฤษภาคม 2021	13 ตอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมประเด็นที่น่าสนใจจากรายการเรียลลิตีจีนชุด “My Dearest Ladies” จำนวน 3 ซีซั่น รวม 38 ตอน จากเว็บไซต์ youtube.com ช่อง China Hunan TV Official Channel แล้ว

นำมาจัดหมวดหมู่ผ่านลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัว ลักษณะของแม่สามี รวมถึงประเด็นแฝงที่ค้นพบ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยด้วยการเขียนเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) พร้อมข้อคิดเห็น

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

ชื่อเฉพาะต่าง ๆ ถ่ายทอดเสียงเป็นภาษาไทยโดยยึดเกณฑ์การถ่ายทอดเสียงภาษาจีนแมนดารินด้วยอักขรวิธีไทยของคณะกรรมการสืบค้นประวัติศาสตร์ไทยในเอกสารภาษาจีน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2543 เป็นหลัก แต่ปรับให้ง่ายลงตามข้อ 3.2 ในเกณฑ์ดังกล่าวซึ่งอนุโลมให้ถอดเสียง zh ch sh เป็น จ; ช/ฉ; ส/ซ โดยไม่ขีดเส้นใต้ก็ได้ ส่วนคำที่ใช้แพร่หลายแล้วในภาษาไทย ใช้ตามความนิยมเดิม

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปรูปแบบความสัมพันธ์ในครอบครัวต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ตาราง 2 ตารางแสดงรายชื่อผู้เข้าร่วมรายการและลักษณะความสัมพันธ์

สามี	ภรรยา	แม่สามี	ลักษณะความสัมพันธ์
ซีซั่นที่ 1			
จางหลุนซั่ว 张伦硕	จงลี่ถี 钟丽缇	แม่ของจางหลุนซั่ว 张伦硕妈妈	แม่สามีชอบสั่งการ สามีเป็นคนอารมณ์ร้อน หากฝ่ายใดอารมณ์ไม่ดี อีกฝ่ายจะเป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยสถานการณ์ ลูกสะใภ้รองรับอารมณ์ทั้งคู่
หยวนเฉิงเจี๋ย 袁成杰	เฉินเซียนเซียน 陈芊芊	แม่ของหยวนเฉิงเจี๋ย 袁成杰妈妈	แม่สามีเป็นผู้หญิงรักสวยรักงาม แต่มีความอดทน ลูกสะใภ้นิสัยขี้อ้อน จึงอแงสามีตามใจภรรยา เมื่อเกิดปัญหา สามียอมอ่อนข้อและจ้อภรรยาบ่อย
จางจิ้น 张晋	ไช่เส้าเฟิน 蔡少芬	แม่ของจางจิ้น 张晋妈妈	บรรยากาศสมานฉันท์ ลูกสะใภ้เป็นคนร่าเริง เมื่อเกิดความขัดแย้ง สามีจะเป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ย
หยางซั่ว 杨烁	หวางลี่เหวิน 王丽雯	แม่ของหยางซั่ว 杨烁妈妈	สามีเป็นใหญ่ อารมณ์ร้อน แม่สามีเป็นคนง่าย ๆ ภรรยากลัวสามี เมื่อเกิดปัญหาแม่สามีเป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ย
ซีซั่นที่ 2			
หลินจื้ออิง 林志颖	เฉินร่วอี้ 陈若仪	แม่ของหลินจื้ออิง 林志颖妈妈	แม่สามีบอกว่าอยากรักลูกสะใภ้เหมือนลูกแท้ ๆ แต่เนื่องจากไม่ได้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ลูกสะใภ้จึงเกรงและกลัวแม่สามี

ตาราง 2 ตารางแสดงรายชื่อผู้เข้าร่วมรายการและลักษณะความสัมพันธ์ (ต่อ)

สามี	ภรรยา	แม่สามี	ลักษณะความสัมพันธ์
ซีซั่นที่ 2 (ต่อ)			
			มีความขัดแย้งเล็กน้อย แต่ลูกสะใภ้ มักตามใจแม่สามี สามีดูแลภรรยาดี
ฉินเฮ่า 秦昊	อีเหนงจิ่ง 伊能静	แม่ของฉินเฮ่า 秦昊妈妈	ลูกสะใภ้พูดเก่งและเป็นใหญ่ในบ้าน แม่สามี อารมณ์ดีและเชื่อฟังลูกชายลูกสะใภ้ สามี ต้องการทำให้แม่และภรรยารักกัน ชีวิตตน จะได้สบาย
หลี่จยาหัง 李佳航	หลี่เซิ่ง 李晟	แม่ของหลี่เซิ่ง 李晟妈妈 *แม่ภรรยา	แม่ภรรยาและภรรยาค่อนข้างร้ายแรง อารมณ์ดี บรรยากาศสมานฉันท์ ไม่ปรากฏ ความขัดแย้งกับลูกเขย
เจียงเฉา 姜潮	ไม่ตี่น่า 麦迪娜	แม่ของเจียงเฉา 姜潮妈妈	แม่สามีค่อนข้างหัวโบราณ เจ้ากี้เจ้าการ ลูกสะใภ้รักสวยรักงามและไม่ค่อยทำงาน บ้าน แม่สามีรักและเป็นห่วงลูกชายลูกสะใภ้ มีปัญหาช่องว่างระหว่างวัยบ้าง
ซีซั่นที่ 3			
หยางจี 扬子	หวงเซิ่งอี 黄圣依	แม่ของหยางจี 扬子妈妈	แม่สามีใจดี รับฟังและทำตามคำบอก ของลูกชายลูกสะใภ้ ลูกสะใภ้ดูแลแม่สามีดี เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกันระหว่างสามีภรรยา แม่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยและแนะนำให้ลูกชาย ยอมอ่อนข้อแก่ลูกสะใภ้
ตู้ฉุน 杜淳	หวางซัน 王灿	น้าของตู้ฉุน 杜淳阿姨 *น้าของสามี	ไม่สามารถทำมาวิเคราะหข้อมูลได้ เนื่องจากไม่ใช่แม่สามี น้ามีความเกรงใจ และกังวลว่าจะรบกวนชีวิตคู่ของสามีภรรยา โดยภาพรวม น้าดูแลหลานสะใภ้ดี
จางตั้ว 张铎	เฉินซงหลิน 陈松伶	แม่ของจางตั้ว 张铎妈妈	แม่สามีอ่อนลูกชายและลำเอียง เลือกปฏิบัติ ต่อลูกชายลูกสะใภ้ให้เห็นได้ชัด ลูกสะใภ้ เป็นฝ่ายยอมอ่อนข้อ บางครั้งลูกสะใภ้ น้อยใจและโกรธ สามีและพ่อสามีเป็นผู้ช่วย ไกล่เกลี่ย
หวงปั่วจวิน 黄柏俊	โหวเพ่ยเฉิน 侯佩岑	แม่ของโหวเพ่ยเฉิน 侯佩岑妈妈 *แม่ภรรยา	ภรรยาเป็นใหญ่ มักสั่งให้สามีทำภาระหน้าที่ ต่าง ๆ สามีเป็นคนเงียบ แม่ภรรยามักชื่นชม ลูกเขยและไม่ต่อว่าซ้ำเติมเมื่อลูกเขยปฏิบัติ ไม่ได้ตั้งใจ

ตาราง 2 ตารางแสดงรายชื่อผู้เข้าร่วมรายการและลักษณะความสัมพันธ์ (ต่อ)

สามี	ภรรยา	แม่สามี	ลักษณะความสัมพันธ์
ซีซั่นที่ 3 (ต่อ)			
กั้วเสี่ยวตง 郭晓东	เฉิงลี่ซา 程莉莎	แม่ของกั้วเสี่ยวตง 郭晓东妈妈	แม่สามีเป็นคนชนบท แต่รักลูกสะใภ้ ชอบที่ลูกชายดูแลและซื้อของให้ลูกสะใภ้ ยินดีที่ลูกชายนำทรัพย์สินมาซื้อให้ลูกสะใภ้เป็นคนดูแล ลูกสะใภ้ขี้อ้อนและดูแลแม่สามีดีตามสมควร

ในบ้านที่แม่สามีไม่มีบทบาทมากนัก ความขัดแย้งระหว่างสามีภรรยาจะปรากฏค่อนข้างเด่นชัด เช่น ในซีซั่น 1 เฉินเซียนเซียนเป็นคนขี้น้าวและโมโหหิว เมื่อสามีพาไปเที่ยวนอกสถานที่ที่คนเยอะ โดยที่ภรียายังไม่ได้กินข้าวและอากาศหนาว ภรียาก็แสดงความหงุดหงิดโดยลืมนึกถึงความตั้งใจของสามีที่อยากพามาเที่ยว หยางซัวมาเล่นเครื่องเล่นในสวนสนุกเป็นเพื่อนภรียา แต่เมื่อเล่นเครื่องเล่นที่มีความโลดโผนก็รู้สึกปวดหลัง หัวใจเต้นเร็ว และแสดงความไม่พอใจใส่ภรียาจนทำให้เสียบรรยากาศที่ทั้งสองคนได้ออกมาเที่ยวด้วยกันตามลำพัง และถ้าในครอบครัวนั้น ต้องใช้ชีวิตร่วมกับแม่สามีหรือแม่สามีมีความเป็นใหญ่ในครอบครัวมาก ก็ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งอื่น ๆ เช่น ในซีซั่น 2 แม่ของหลินจื่ออิงไม่ชอบที่ลูกสะใภ้ใส่กางเกงขาสั้น แม่ของเจียงเฉาจดตันให้ลูกสะใภ้มีลูกคนที่สองเพิ่ม ในซีซั่น 3 แม่ของจางตัวไม่ยอมใช้น้ำยาล้างจานแต่ยืนกรานจะใช้น้ำร้อนล้างแทน เป็นต้น ซึ่งหลายความขัดแย้งดูเป็นปัญหาเล็ก ๆ แต่หากไม่มีการปรับความเข้าใจหรือหาวิธีแก้ไขร่วมกัน อาจส่งผลให้กลายเป็นชนวนปัญหาในระยะยาวได้

จะเห็นได้ว่า แต่ละครอบครัวมีความแตกต่างกัน บางครอบครัวแม่สามีเป็นใหญ่ บางครอบครัวภรียาเป็นใหญ่ บางครอบครัวสามีเป็นใหญ่ ไม่ว่าจะครอบครัวนั้นจะดูสมานฉันท์หรือขัดแย้งกันเพียงใด ทุกครอบครัวย่อมมีปัญหา ซึ่งจะเป็นปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ เรื่องความเคยชินในชีวิตประจำวัน หรือปัญหาที่ไม่มีแนวทางแก้ไข เช่น การที่ลูกสะใภ้ไม่สามารถมีบุตรได้ ในทุกครอบครัวจะมีบุคคลผู้เป็นคนกลางช่วยประนีประนอม โกล่เกลี่ย หรือยอมอ่อนข้อก่อน เพื่อให้ปัญหาผ่านไปและคงความเป็นครอบครัวต่อไปได้ โดยคนกลางนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นสามีเสมอไป เพราะเมื่อคู่สามีภรียาเกิดปัญหา แม่สามีของจ่งลี่ก็เป็นผู้ช่วยโกล่เกลี่ย หรือภรียาก็สามารถเป็นคนกลางช่วยให้ความสัมพันธ์แม่ลูกดีขึ้นได้ ดังเช่นหวังลี่เหวินทำภารกิจเพื่อให้สามียอมบอกรักและกอดแม่ของตนในรายการซีซั่น 1

ลักษณะของแม่สามีที่ปรากฏในรายการ

แม่สามีส่วนมากมีลักษณะของ “แม่สามีที่ดี” ตามงานวิจัยของ Mi เช่น ซีซั่น 1 แม่สามีของจ่งลี่ก็แม่จะดุขี้น พุดจาเสียงดัง แต่เป็นคนจิตใจดี เปิดกว้าง ยอมรับลูกสะใภ้ที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตนได้ แม่สามีของเฉินเซียนเซียนเป็นคนนิสัยดี เคารพและรักลูกสะใภ้ แม่สามีของหวังลี่เหวินและโซ่เส้าเฟินเป็นคนนิ่ง ๆ ไม่มีบทบาทมากนัก อาจเพราะเกรงที่ต้องถ่ายทำรายการ แต่ก็ไม่มีลักษณะของ “แม่สามีที่ไม่ดี” ปรากฏ

ซีซัน 2 แม่สามีของไม่ตีน่าค่อนข้างหัวโบราณ แต่รักลูกสะใภ้อย่างจริงใจ ซื้อมือใหม่ในนามของลูกสะใภ้ตั้งแต่ยังไม่จดทะเบียนสมรสกับลูกชาย แม่ของหลินจื่ออิงเป็นคนจิตใจดีและรักลูกสะใภ้ บอกว่าตนเองมีแต่ลูกชาย 3 คน ไม่เคยมีลูกสาว จึงอยากรักลูกสะใภ้เหมือนลูกสาวแท้ๆ ในวันครบรอบแต่งงานของลูกชายลูกสะใภ้ แม่สามีช่วยเหลือตกแต่งสถานที่อย่างเต็มความสามารถ แม่สามีของอิเหนิงจึงเป็นแม่สามีที่ได้รับการชื่นชมจาก “ชาวเน็ต” มากที่สุดเพราะเป็นคนน่ารัก มีรอยยิ้มตลอดอารมณ์ดี มีเมตตา ยอมรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ รวมถึงยังเคารพผู้อื่นอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่นในตอนที 4 ฉินเฮ่าเล่าถึงลูกสาวว่าไปโรงเรียนแล้วถูกเพื่อนผู้ชายรังแก ฉินเฮ่าโกรธมากจนน้ำตาไหล แต่แม่สั่งให้หยุดพูด และบอกว่าสอนลูกตัวเองให้ดีก็พอ อย่าไปก้าวก่ายลูกคนอื่น เด็กทุกคนล้วนเป็นที่รักของครอบครัวตัวเองทั้งนั้น

ซีซัน 3 แม่สามีของเฉิงลี่ชาเป็นคนจิตใจดีและรักลูกสะใภ้จริงใจ แม่เป็นคนชนบทที่ไม่เคยทำงานหาเงินนอกบ้าน เมื่อได้เข้าร่วมรายการนี้จึงบอกว่าจะนำเงินค่าตัวไปซื้อชุดสวยๆ ให้ลูกสะใภ้ใส่ แม่สามีของหวงเซิงอี้เป็นแม่สามีที่ได้รับคำชื่นชมมากที่สุดในซีซันนี้ เพราะเป็นคนน่ารัก มีเมตตา และยอมรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ เห็นได้จากการที่ไม่เฝ้าก้าวก่ายวิธีการเลี้ยงลูกของคู่สามีภรรยา และชื่นชมลูกชายลูกสะใภ้เสมอ อีกทั้งยังสอนให้ลูกชายรับฟังความคิดเห็นของภรรยา แม่ที่มีลักษณะของ “แม่สามีที่ไม่ดี” ปรากฏคือ แม่สามีของเฉินชงหลิน เป็นผู้ที่มินิฮัสตี้สองหน้า เมื่อลูกชายอยู่ด้วยจะอ่อนลูกชายและเมินเฉยต่อลูกสะใภ้ แต่เมื่ออยู่กับลูกสะใภ้เพียงลำพัง จะบังคับลูกสะใภ้และพูดจาไม่ดี เป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบควบคุมคนอื่น เลือกปฏิบัติและลำเอียงอย่างเห็นได้ชัด ในตอนที่ 6 เมื่อทั้งครอบครัวไปเรียนต่อมวยด้วยกัน แม่ตั้งผ้าขนหนูที่เฉินชงหลินห่มอยู่เอาไว้ให้ลูกชายของตนเช็ดเหงื่อ โดยไม่ขออนุญาตและไม่ฟังว่าเฉินชงหลินกำลังหนาวอยู่จนทำให้เฉินชงหลินแสดงความไม่พอใจออกมาเป็นครั้งแรก แต่แม่สามีของเฉินชงหลินก็ไม่ใช่ผู้ที่จิตใจเลวร้ายจนเกินไป เพราะในตอนที 8 เมื่อทั้ง 3 ครอบครัวได้มาทำกิจกรรมร่วมกัน แม่สามีของเฉินชงหลินเห็นแม่สามีของหวงเซิงอี้เป็นห่วง ใส่ใจและกล่าวคำชื่นชมลูกสะใภ้อย่างสม่ำเสมอ จึงสำนึกได้และกลับมาขอโทษลูกสะใภ้ของตนในตอนที 9

ผู้วิจัยสังเกตว่า การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันระหว่างแม่ภรรยาและลูกเขยนั้น แม่ภรรยามีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหากับลูกเขยน้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัด จะเห็นได้ว่า แม่ภรรยามักพูดจาชื่นชมลูกเขย เช่น “แม่ยายมองลูกเขย ยิ่งมองยิ่งชอบ อะไร ๆ ก็ดีไปหมด” (แม่ของหลี่เซิงเซิงหลี่จียาหง์ในซีซัน 2 ตอนที่ 5) “แม่ยายมองลูกเขย ยิ่งมองยิ่งสนใจ” (แม่ของโหวเพย์เฉิงหลินหวงปู้จวินในซีซัน 3 ตอนที่ 1) แม้ในบางครั้งลูกเขยจะทำภารกิจได้ไม่สำเร็จ เช่น สั่งอาหารหรือซื้อของผิด ทำอาหารช้าและไม่อร่อย แต่แม่ภรรยาไม่ได้แสดงความไม่พอใจแต่อย่างใด อาจเป็นเพราะมีความคาดหวังต่อเพศชายในการทำงานบ้านต่างๆ น้อยกว่าเพศหญิง และแม่ภรรยามีความเกรงใจลูกเขยก็เป็นได้

การสร้างค่านิยมที่ดีให้กับสังคมจีน

รายการได้นำเสนอค่านิยมที่ดี เช่น การดูแลเอาใจใส่สุขภาพร่างกายของพ่อแม่ผู้สูงวัยในครอบครัว เช่น แม่หลายคนมีปัญหาสุขภาพ รายการชี้ชวนให้ตระหนักถึงสภาพร่างกายที่เสื่อมถอยลงของแม่ สุขภาพไม่แข็งแรงเหมือนเมื่อก่อน เช่น แม่ของไม่ตีน่าในซีซัน 2 กระดูกสันหลังเสื่อมและมีปัญหาเรื่องโรคเบาหวานและหัวใจ แม่ของฉินเฮ่าเข้าไม่ดีและเคยเข้ารับการผ่าตัด แต่รักษาไม่หายขาด แม่ของหลินจื่ออิงในซีซัน 2 และแม่ของโหวเพย์เฉิง ลีซัน 3 หูไม่ดี ลูกๆ อยากให้ไปตรวจร่างกายแต่แม่กังวลและต่อต้านไม่ยอมไป แม่ของหยางจี้ฮายู 86 ปีแล้ว ลูก ๆ เป็นห่วงกลัวแม่ลื่นล้มในห้องน้ำจึงโทรมา

ฝากฝังให้ลูกสะใภ้ช่วยเข้าไปดูแล นอกจากนั้น แม่ของหยวนเจียงเจี๋ยเกิดอุบัติเหตุระหว่างการถ่ายทำรายการซีซั่น 1 ตอนที่ 10 ทำให้เท้าได้รับบาดเจ็บ ซึ่งบรรดาแม่ ๆ มักจะอดทนและบอกลูก ๆ ว่าไม่ต้องห่วง ไม่อยากไปโรงพยาบาล ซึ่งลูก ๆ ควรจะใส่ใจดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงวัยในครอบครัว

นอกจากนั้น รายการยังนำเสนอภาพของแม่สามีที่สนับสนุนให้สามีดูแลภรรยา แม่สามีในหลายครอบครัวมักสอนให้ลูกชายดูแลลูกสะใภ้ให้ดี เช่น แม่ของฉินเฮ่าในซีซั่น 2 และแม่ของหยางจี ในซีซั่น 3 ที่สอนให้ลูกชายซื้อฟางและขึ้นชมภรรยา แม่ของเจียงเฉาในซีซั่น 2 ซื้อบ้านใหม่ในนามของลูกสะใภ้ แม่ของกัวเสี่ยวตงในซีซั่น 3 บอกว่ารู้สึกยินดีที่ลูกชายยกยารได้ทั้งหมดให้กับลูกสะใภ้บริหารจัดการ ซึ่งอึ่หนึ่งจึงได้กล่าวไว้ในซีซั่น 2 ว่า “เมื่อแม่สามีประพฤติตนเป็นแม่สามีที่ดียอมส่งพลังบวกให้ลูกสะใภ้ อยากเป็นแม่สามีที่ดีในอนาคต” และ “แม่สามีถือเป็นเพื่อนสาวคนสนิทของตน” การยอมรับลูกสะใภ้ หรือวิถีครอบครัวที่มีความแตกต่างจากค่านิยมเดิมของจีน

ผู้เข้าร่วมรายการหญิงบางคนเคยผ่านการแต่งงาน มีบุตร หรือมีอายุมากกว่าสามี เช่น จงลี่ถิ ผู้เข้าร่วมรายการซีซั่น 1 เป็นผู้หญิงที่เคยมีชีวิตครอบครัวมาก่อนถึง 2 ครั้ง และมีบุตรสาวถึง 3 คน อึ่หนึ่งจึง ผู้เข้าร่วมรายการซีซั่น 2 เป็นผู้หญิงที่เคยมีชีวิตครอบครัวมาแล้ว 1 ครั้ง และมีบุตรชาย 1 คน โดยจงลี่ถิ มีอายุมากกว่าสามี 12 ปี และ อึ่หนึ่งจึงมีอายุมากกว่าสามี 10 ปี ส่วนฉินเซ่งหลิง ผู้เข้าร่วมรายการซีซั่น 3 ซึ่งแม้ไม่เคยผ่านชีวิตสมรสมาก่อนแต่มีอายุมากกว่าสามี 8 ปี ผู้วิจัยพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างลูกสะใภ้และแม่สามีไม่ได้มาจากปัจจัยเรื่องอายุที่มากกว่าของฝ่ายหญิง แต่เกิดจากการที่ฝ่ายหญิงไม่สามารถมีลูกให้กับฝ่ายชายได้ อาจด้วยปัจจัยเรื่องอายุที่มากและปัญหาสุขภาพอื่น ๆ ผู้เข้าร่วมรายการหญิง 3 คนนี้ มีเพียงอึ่หนึ่งจึงที่สามารถมีบุตรสาวให้กับสามีคนปัจจุบัน ส่วนจงลี่ถิและฉินเซ่งหลิง ไม่สามารถมีบุตรได้แล้ว จึงทำให้แม่สามีของสองคนแสดงความเสียดยระหว่างการทำรายการ

หลี่เจียหัง ผู้เข้าร่วมรายการซีซั่น 2 เป็นฝ่ายชายที่แต่งงานเข้าบ้านฝ่ายหญิงและต้องอาศัยอยู่ร่วมกับแม่ภรรยา ซึ่งมีความแตกต่างกับวัฒนธรรมจีนดั้งเดิมที่ฝ่ายหญิงมักเป็นฝ่ายแต่งงานเข้าบ้านฝ่ายชาย และต้องดูแลปรนนิบัติแม่สามี ซึ่งสาเหตุที่หลี่เจียหังแต่งงานเข้าบ้านฝ่ายหญิงเนื่องจากแม่แท้ ๆ ของ หลี่เจียหัง เสียชีวิตไปนานแล้ว พ่อแต่งงานมีครอบครัวใหม่ จึงทำให้หลี่เจียหังเข้าไปอาศัยอยู่ร่วมกับภรรยาและแม่ โดยแม่ภรรยาสามารถช่วยเหลือลูกเมื่อทั้งคู่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านได้ด้วย ส่วนโหวเพ่ฉินและสามีนั้น แยกครอบครัวไปอยู่กันตามลำพัง ไม่ได้อาศัยอยู่กับครอบครัวของภรรยาหรือสามี แต่การที่แม่ของโหวเพ่ฉินมาเข้าร่วมรายการแทนแม่สามีนั้นอาจเป็นเพราะว่าครอบครัวของสามีเป็นนักธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ อาจมีความไม่สะดวกในการเข้าร่วมหรือเปิดเผยตัวตน จึงเลือกให้แม่ของโหวเพ่ฉินซึ่งเคยเป็นนักแสดง ได้หัววันและมีข่าวว่าเป็นภรรยาน้อยถึง 2 ครั้งมาเข้าร่วมรายการแทน ซึ่งการเลือกบุคคลที่มีความ “ดราม่า” มาเข้าร่วมรายการย่อมสามารถดึงดูดผู้ชมและเพิ่มการเข้าชมได้มากกว่า

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและนโยบายจีนเดียว

แม้ผู้เข้าร่วมรายการส่วนมากจะมีอาชีพเป็นดารานักแสดง แต่ก็ปรากฏความหลากหลายทางถิ่นฐาน และวัฒนธรรม ไม่ได้มีเพียงแค่ชาวจีนแผ่นดินใหญ่นั้น เช่น ในซีซั่น 1 ไซ่เส้าเฟินเป็นชาวฮ่องกง จงลี่ถิ เป็นลูกครึ่งจีน-เวียดนาม สัญชาติแคนาดา ซีซั่น 2 อึ่หนึ่งจึง หลินจื่ออิ่งรวมถึงแม่และภรรยาของหลินจื่ออิ่ง เป็นชาวไต้หวัน ไม่ตี่น่าเป็นชาวซินเจียงอุยกูร์ ซีซั่น 3 ฉินเซ่งหลิงเป็นชาวฮ่องกง โหวเพ่ฉิน แม่ และสามีเป็นชาวไต้หวัน ผู้วิจัยพบข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ เมื่อผู้เข้าร่วมรายการกล่าวถึงไต้หวัน คำบรรยายด้านล่างจะปรากฏว่า ไต้หวัน ประเทศจีน (中国台湾) เสมอไปในทุก ๆ ครั้ง ซึ่งถือเป็นการเน้นย้ำ

จุดยืนเรื่องนโยบายจีนเดียว (One-China policy) ของรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีนหรือจีนแผ่นดินใหญ่

พัฒนาการของรายการ

ในซีซั่นแรก รูปแบบของรายการคือให้สมาชิกทั้งสามคนมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันภายในพื้นที่ห้องหรือบ้านเดียวกัน และสมาชิกทั้งสี่ครอบครัวก็อยู่ในอาคารหรือโรงแรมเดียวกัน ตอนที่ 1-5 อยู่ที่เชียงใหม่ ตอนที่ 5-9 ไปเที่ยวประเทศสเปน ตอนที่ 9-12 ไปจางเจี๋ยเจีย ดังนั้นจึงมีเวลาให้ทั้ง 4 ครอบครัวได้ทำภารกิจร่วมกัน ระหว่างการดำเนินรายการ พ่อสามีของแต่ละครอบครัวแวะเวียนมาเยี่ยมบ้างเป็นครั้งคราว และในตอนจบ รายการได้จัดงานแต่งงานให้คู่พ่อแม่และคู่ลูกชายลูกสะใภ้ใหม่อีกรอบหนึ่ง

ซีซั่น 2 ซึ่งถ่ายทำในปี ค.ศ. 2020 เป็นปีที่ไวรัสโควิด-19 กำลังระบาดอย่างหนัก ดังนั้นในช่วงแรกของรายการจึงต้องแยกกันถ่ายทำในที่พักหรือโรงแรมที่แต่ละครอบครัวสะดวก ส่วนที่แตกต่างจากซีซั่นแรกอย่างเห็นได้ชัดที่สุดคือการเชิญครอบครัวของหลี่เจิ้งและหลี่เจียหัง ซึ่งญาติผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมไม่ใช่แม่สามีแต่เป็นแม่ภรรยา เนื่องจากหลี่เจียหังแต่งงานและเข้าไปใช้ชีวิตบ้านแม่ของภรรยา นอกจากนั้นรายการยังเพิ่มแขกรับเชิญที่หลากหลายมากกว่าแค่พ่อของสามี เช่น คนรักใหม่ของแม่หลินจื่ออิง ลูกป้าน้าอาของหลี่เจิ้ง แม่ของไม่ตี่น้าซึ่งอยู่อาศัยอยู่ที่อุหลู่มู่ฉี และเพื่อน ๆ ของคู่สามีภรรยา ในตอนที่ 7 ของรายการ ครอบครัวของหลี่เจิ้ง ฉินเฮ่า และเจียงเฉาได้มาใช้ชีวิตร่วมกันและทำภารกิจด้วยกันที่มณฑลหูหนาน ส่วนครอบครัวของหลินจื่ออิงซึ่งอาศัยอยู่ที่ไต้หวัน ด้วยข้อจำกัดในการเดินทางในช่วงโควิด สมาชิกทั้ง 3 คนของครอบครัวจึงไม่สามารถมาร่วมรายการที่จีนแผ่นดินใหญ่ได้ จึงไปทำภารกิจด้วยกันที่เซินติง ไต้หวันแทน และใช้วิธีการวิดีโอคอลเพื่อสานสัมพันธ์กับครอบครัวอื่น ๆ ก่อนจบรายการในตอนี่ 12 ครอบครัวในจีนแผ่นดินใหญ่ได้ไปท่องเที่ยวเมืองซานย่าร่วมกัน

ซีซั่น 3 ถ่ายทำในปี ค.ศ. 2021 และยังคงได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้นรูปแบบรายการจะคล้ายกับซีซั่น 2 คือ แต่ละครอบครัวแยกกันถ่ายทำในที่พักหรือโรงแรมที่สะดวก โดยในซีซั่นนี้มีความไม่ราบรื่นเกิดขึ้นค่อนข้างมาก เช่น ครอบครัวของโหวเพ่ยเฉิน ซึ่งอยู่ที่ไต้หวันแทบจะไม่มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวอื่น ๆ เลย และมีช่วงเวลาที่ยากลำบากในรายการน้อยมาก ครอบครัวของ ตู๋ฉุนแม่ต้องเข้ารับการผ่าตัดกะทันหันก่อนเข้าร่วมรายการ จึงต้องส่งน้องสาวหรือน้าของตู๋ฉุนมาร่วมรายการแทน ภรรยาของตู๋ฉุนก็กำลังอยู่ในช่วงตั้งครรภ์และคลอดในตอนี่ 9 ทำให้ไม่สามารถถ่ายทำได้อย่างต่อเนื่อง และต้องเชิญครอบครัวของกัวเสี่ยวตงและเฉินลี่ซามาร่วมถ่ายทำรายการในช่วงท้ายของตอนที่ 7 จนถึงตอนจบของรายการ นอกจากนั้น ในซีซั่นที่ 3 ยังมีการเชิญแขกรับเชิญมาเป็นจำนวนมาก ในบางตอนเชิญมามากเกินไป 10 คน บางส่วนเป็นพ่อสามีหรือลูกของคู่สามีภรรยา แต่หลายคนก็ไม่ได้เป็นสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัว เช่น ดารานักแสดงที่ยังไม่มีชื่อเสียงมากนัก โปรดิิวเซอร์ พิธีกร ซึ่งเชิญมาเพื่อให้พูดคุยแบ่งปันประสบการณ์ครอบครัวของตัวเอง ผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อรายการเริ่มมีชื่อเสียง สถานีโทรทัศน์จึงอยากโปรโมตดารานักแสดงหรือพิธีกรบางคนให้ปรากฏตัวในรายการเพื่อให้ผู้ชมรู้จักและจำหน้าค่าตาได้ แต่การที่มีแขกรับเชิญมากเกินไปและพูดคุยเนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของผู้เข้าร่วมรายการ ทำให้เนื้อหาในบางตอนหลุดประเด็นการสานสัมพันธ์ในครอบครัวและไม่น่าติดตามเท่าที่ควร

ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากรายการมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่งมอบพลังบวกให้แก่ผู้ชมและสังคม และสนับสนุนให้เห็นถึงค่านิยมวัฒนธรรมอันดีของจีน จึงไม่นำเสนอความขัดแย้งอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ รายการอาจตั้งใจหลีกเลี่ยงการนำเสนอเพราะอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคมหรือถูกจำกัดจากสถานีโทรทัศน์รวมถึงรัฐบาล ผู้วิจัยพบว่า รายการไม่นำเสนอหรือไม่ปรากฏความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. ไม่ปรากฏความขัดแย้งด้านการเงิน

เนื่องจากผู้เข้าร่วมรายการมีอาชีพเป็นดารา นักแสดง ผู้ประกาศข่าว หรือนักธุรกิจ ดังนั้นจึงมีรายรับค่อนข้างมากและไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน ระหว่างการถ่ายทำรายการไม่ปรากฏความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากเงินทอง สรุปได้ว่ารายการสะท้อนวิถีชีวิตของครอบครัวชนชั้นสูงและมีความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งในสังคมความเป็นจริงนั้น ครอบครัวจำนวนมากมีปัญหาความขัดแย้งที่มาจากการเงิน เช่น ครอบครัวระดับรากหญ้าหาเช้ากินค่ำ หรือครอบครัวชนชั้นกลางที่มีความกดดันเรื่องผ่อนบ้าน ผ่อนรถ เงินค่ากินอยู่ รวมถึงเงินค่าเทอมของลูก

2. ไม่นำเสนอความขัดแย้งด้านการอบรมเลี้ยงดูหลาน

เนื่องจากรายการเน้นการนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ จึงไม่ได้กล่าวถึงความขัดแย้งในการเลี้ยงดูหลานมากนัก ความขัดแย้งปรากฏในซีซั่น 2 และ 3 เพียงเล็กน้อย เมื่อเชิฐหลานมาเป็นแขกรับเชิฐในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เช่น แม่สามีของไม่ตีน่าไม่พอใจที่ไม่ใส่ถุงเท้าให้หลานและกลัวว่าหลานจะไม่สบาย แม่ภรรยาของหวงปั่วจวินต้องการตามใจหลานในขณะที่หวงปั่วจวินต้องการสอนลูกให้อดทน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การอบรมเลี้ยงดูหลานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักของความขัดแย้ง เช่น แม่จำเป็นต้องออกจากงานมาเพื่อเลี้ยงหลานหรือไม่ หากออกมาแล้วค่าใช้จ่ายในครอบครัวจะเพียงพอไหม หากให้ญาติช่วยเลี้ยง ควรเป็นแม่สามีหรือแม่ภรรยา ทั้งคู่จะแย่งกันเลี้ยงหรืออาจไม่แย่งเลี้ยงทั้งคู่เพราะกลัวเหนื่อย รวมถึงแนวคิดในการเลี้ยงดูหลานที่แตกต่างกันของคนสองรุ่น เป็นต้น

3. ไม่นำเสนอแนวคิดที่ให้ความสำคัญลูกหลานเพศชายกว่าเพศหญิง

ในรายการไม่นำเสนอแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง (重男轻女) ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวของอีเหนิงจิงและฉินเฮ่าเป็นครอบครัวที่มีลูกสาว แต่แม่สามีรักและเอ็นดูหลานสาวมาก ไม่ได้บังคับหรือกดดันให้ต้องมีหลานชายเพิ่มเพื่อสืบทอดเชื้อสายวงศ์ตระกูล ในรายการนำเสนอเพียงแนวคิดที่แม่สามีต้องการให้มีหลานไว้ชื่นชม โดยไม่ระบุเจาะจงเพศ ดังเช่นครอบครัวของจงลี่ (ซีซั่น 1) และครอบครัวของฉินชงหลิน (ซีซั่น 3)

4. ไม่ปรากฏภาพลักษณ์ของลูกสะใภ้ที่มีความประพฤติไม่ดีต่อแม่สามี

ในรายการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของแม่สามีและลูกสะใภ้ มีความห่วงใย เอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน แม้ในซีซั่น 3 จะปรากฏแม่สามีที่มีลักษณะไม่ดีบ้าง แต่แม่สามีก็มีการเรียนรู้ สำนึก และปรับปรุงตัว ซึ่งผู้วิจัยพบว่า รายการเรียลลิตี้ทั้ง 3 ซีซั่นนี้ ไม่ปรากฏภาพลักษณ์ของลูกสะใภ้ที่ประพฤติตนไม่ดีต่อแม่สามีเลย อาจเป็นเพราะมีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมรายการที่มีลักษณะและภาพลักษณ์ดีให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ชมและสังคมจีน จึงหลีกเลี่ยงการนำเสนอพฤติกรรมที่ไม่เคารพแม่สามีหรือญาติผู้ใหญ่เพื่อให้สอดคล้องหลักคุณธรรมความกตัญญู (孝) เพราะวัฒนธรรมจีนมองว่า “กตัญญูรู้คุณคือ คุณธรรม

อันดับแรก” (百善孝为先) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งในครอบครัวอาจมาจากนิสัยหรือความประพฤติที่ไม่ดีของลูกสะใภ้ด้วย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย และลูกสะใภ้ ที่ปรากฏในรายการเรียลลิตีจีนชุด “My Dearest Ladies” เป็นความสัมพันธ์ของครอบครัวจีนยุคใหม่ที่มีความหลากหลาย เปลี่ยนไปจากครอบครัวจีนในอดีตที่แม่สามีมีสถานะสูงส่งและลูกสะใภ้มีสถานะต่ำต้อย จากรายการ “My Dearest Ladies” พบว่า บางครอบครัวสามีเป็นใหญ่ บางครอบครัวภรรยาเป็นใหญ่ บางครอบครัวแม่สามีเป็นใหญ่ บางครอบครัวแม่สามีไม่มีบทบาทต่อชีวิตคู่ของสามีภรรยามากนัก แต่ไม่ว่าครอบครัวนั้นจะเป็นอย่างไร ทุกครอบครัวย่อมมีปัญหามาขัดแย้งด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในชีวิตประจำวันหรือปัญหาใหญ่ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ในแต่ละครอบครัวจึงต้องมีคนกลางหรือคนยอมอ่อนข้อประนีประนอมเพื่อให้ความเป็นครอบครัวสามารถดำเนินต่อไปได้

ลักษณะของแม่สามีส่วนใหญ่ที่สะท้อนผ่านรายการเรียลลิตีจีนชุด “My Dearest Ladies” มีลักษณะ “แม่สามีที่ดี” ตามงานวิจัยของ Mi (2021) แม่ในซีซั่น 3 แม่สามีของจางตัวมีลักษณะของ “แม่สามีที่ไม่ดี” ปรากฏอยู่บ้าง แต่แม่สามีของจางตัวก็ได้เรียนรู้จากแม่สามีคนอื่นๆ ระหว่างการถ่ายทำรายการและนำมาพิจารณาปรับปรุงตัวเองและขอโทษลูกสะใภ้

รายการยังแฝงการสร้างค่านิยมที่ดีให้กับสังคม เช่น เน้นย้ำให้ลูกๆ เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพของพ่อแม่ผู้สูงอายุในบ้าน แม่สามีสนับสนุนให้ลูกชายต้องดูแลลูกสะใภ้ให้ดี ผู้เข้าร่วมรายการมีความแตกต่างจากค่านิยมเดิมของจีนได้ เช่น แม่สามีหลายคนสามารถรับลูกสะใภ้ที่มีอายุมากกว่าลูกชาย ลูกสะใภ้เคยแต่งงานหรือเคยมีลูกมาแล้วได้ แต่ยังคงคาดหวังให้มีลูกกับสามีคนปัจจุบันด้วย ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไป จึงมีการนำเสนอครอบครัวที่ลูกชายแต่งงานเข้าบ้านภรรยาและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับแม่ภรรยา นอกจากนั้น ยังมีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมรายการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น เป็นชาวฮ่องกง ไต้หวัน ชนกลุ่มน้อย หรือถือสัญชาติอื่น แต่ยังคงเน้นย้ำให้อยู่ภายใต้นโยบายจีนเดียว

รายการเรียลลิตีชุดนี้ เริ่มฉายในปี ค.ศ. 2019 จนถึงปัจจุบัน (ค.ศ. 2021) มีทั้งหมด 3 ซีซั่น ในซีซั่นแรกมีรูปแบบรายการคือ ให้สมาชิกของครอบครัวทั้งสี่ครอบครัวมาใช้ชีวิตร่วมกัน ท่องเที่ยวและทำภารกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วยกัน แต่ในปี ค.ศ. 2020 เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ซีซั่น 2 จึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบรายการเป็นถ่ายทำในที่พักของแขกรับเชิญประมาณครึ่งหนึ่งของซีซั่น และอีกครั้งหนึ่งให้มาท่องเที่ยวและทำภารกิจร่วมกันที่สถานที่ท่องเที่ยวของประเทศจีน ซึ่งผู้ร่วมรายการที่อาศัยอยู่ที่ไต้หวันไม่สามารถมาร่วมถ่ายทำได้ จึงทำให้รายการเกิดความไม่ต่อเนื่อง และซีซั่น 2 ยังมีการเชิญแม่ภรรยาของหลี่จียาหงมาเป็นผู้เข้าร่วมรายการ ในซีซั่น 3 ยังคงมีการแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงยังคงรูปแบบรายการเหมือนในซีซั่น 2 ซีซั่นนี้มีเหตุการณ์ที่ไม่ค่อยราบรื่นเกิดขึ้น เช่น แม่ของตู่ฉุนต้องเข้ารับการผ่าตัดจึงไม่สามารถเข้าร่วมรายการได้ และภรรยาของตู่ฉุนคลอดลูกระหว่างการถ่ายทำ จึงต้องเชิญผู้เข้าร่วมรายการคู่ใหม่กลางซีซั่น นอกจากนั้น รายการยังมีการเชิญแขกรับเชิญที่ไม่ใช่สมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้เนื้อหาบางตอนหลุดประเด็นการสร้างสัมพันธ์ในครอบครัวและไม่น่าติดตามเท่าที่ควร

ข้อจำกัดของการวิจัยคือ การที่รายการมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวและส่งพลังบวกให้แก่ผู้ชมและสังคมจีน จึงนำเสนอความขัดแย้งในครอบครัวอย่างไม่รอบด้าน ความขัดแย้ง

ที่ไม่ถูกกล่าวถึง ได้แก่ 1. ความขัดแย้งด้านการเงิน 2. ความขัดแย้งด้านการอบรมเลี้ยงดูหลาน 3. ความขัดแย้งที่มาจากแนวคิดเพศชายสำคัญกว่าเพศหญิง 4. ความขัดแย้งที่มาจากลูกสะใภ้มีความประพฤติไม่ดีต่อแม่สามี

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวชาวจีนระหว่างแม่สามี ลูกชายและลูกสะใภ้ 2. ลักษณะของแม่สามีจีนที่พึงประสงค์ในยุคปัจจุบัน 3. อำนาจอ่อน (Soft Power) ของรายการเรียลลิตี My Dearest Ladies ที่ช่วยนำเสนอค่านิยมที่ดีในครอบครัวและความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงเน้นย้ำนโยบายจีนเดียวให้แก่สังคมจีน ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ยังไม่ปรากฏในงานวิจัยภาษาไทยในปัจจุบันและเป็นการช่วยลบภาพจำระหว่างแม่สามีและลูกสะใภ้จีนยุคเก่า เช่น แม่สามีที่โหดร้าย การกดขี่ข่มเหง การใช้แรงงานลูกสะใภ้ รวมถึงความไม่เสมอภาคทางเพศในครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปต่อยอดและขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสื่อรูปแบบอื่น ๆ เช่น ละครโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ข่าว หรือคลิปผ่านโซเชียลมีเดีย เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแม่สามี ลูกชาย ลูกสะใภ้ ในบริบทที่แตกต่าง หรือศึกษาเพิ่มเติมไปยังครอบครัวขยายที่มีการอยู่ร่วมกันของคนหลายรุ่น ในยุคปัจจุบัน รวมถึงการเปรียบเทียบลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างสังคมไทยและสังคมจีน

เอกสารอ้างอิง

- อดิชาติ คำพวง. (2563, มกราคม-เมษายน). คติด้านความกตัญญู (孝) ในวัฒนธรรมจีน: ภาพสะท้อนจริยศาสตร์ครอบครัวจีนผ่านสำนวน. **มนุษยศาสตร์สาร**, 21(01), 137-157.
- Chen, X. (2012, September). The Ancient Ceremony of Mother-In-Law and Daughter-In-Law. **Encyclopedic Knowledge**, 18(17), 52-53.
- China Hunan TV Official Channel. (2019). **《我最爱的女人们》**. Retrieved September 5, 2021, from https://www.youtube.com/playlist?list=PLUM8x224JrX_vcvFu2qxEitvt5lrm70So.
- _____. (2020). **《婆婆和妈妈》**. Retrieved September 15, 2021, from https://www.youtube.com/playlist?list=PLUM8x224JrX9sEsS-aw3gnizGz3_czblpf.
- _____. (2021). **《婆婆和妈妈 2》**. Retrieved September 25, 2021, from <https://www.youtube.com/playlist?list=PLUM8x224JrX9M9AakviOCcmEpDKLH-Kfy>.
- Dai, Sh. (n.d.). **Liji**. Retrieved March 14, 2022, from <https://liji.5000yan.com/naze/>.
- Douban. (2019). **My Dearest Ladies**. Retrieved March 14, 2022, from <https://movie.douban.com/subject/30488732/>.
- Fei, X. (2001). **Jiangcun Economy**, Beijing: The Commercial Press.
- Hao, F. (2008, August). The Relationship Between Mother-In-Law and Daughter-In-Law in Ancient Times and Abandoned Wives. **Vicissitudes**, 15(05), 15-16.
- Huang, Sh. (2021, September). Strategies of Structural Family Therapy in Solving the Problems of Mother-in-law and Daughter-in-law: Based on typical case studies. **Social Science Research**, 42(9), 33.
- Lin, P., & Yang, Y. (2019, August). "My dearest Ladies" The difficulty of operation is all behind the scenes. **China Radio and Television**, 37(16), 71-72.
- Mi, Sh. (2021, September). The Relationship Between the New Generation of Mother-In-Law and Daughter-In-Law in the Short Video "Douyin". **Tianfu New Idea**, 36(5), 133-138.
- The knowledge รู้เท่าทันสื่อ. (2019). **Reality Show**. สืบค้น ตุลาคม 16, 2564, จาก <https://www.facebook.com/theknowledgeth/photos/783395885392928>.
- Zhang, Q. (2019, November). An Analysis of the Values of Family Ethics Reality Shows: A Case Study of "My Dearest Ladies". **Power of Communication**, 3(33), 71-72.
- Zhang, Y. (2019, May). Interview with Shan Danxia, the director of "My Dearest Ladies": Producers Still have to Rely on Better Content to Win. **TV Guide**, 13(10), 22-23.

Empowering the Communities for New Health Promotion of Huai-Hin Subdistrict Administrative Organization, Chaibadan District

Naphaporn Rueanmai

Mayuri Rattanasermpong

Wasita Kerdphol Prasopsak

Master of Public Administration Program, the Faculty of Humanities and Social
Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: tanggwa1991@gmail.com

Received: November 26, 2021 **Revised:** December 22, 2021 **Accepted:** December 24, 2021

Abstract

The research aims to study 1) the community empowerment for the new health promotion and 2) the approaches used by Huai-Hin Subdistrict Administrative Organization, Chai Badan, Lop Buri for the community empowerment, using qualitative research methodology. The samples were thirteen officers working with the organization including the chief executive, chief administrator, the officer of planning and policy analysis, caregivers, the director of the subdistrict health-promoting hospital, and the leader of the village health volunteer. The study employed a documentary analysis, an in-depth interview, and an observation to collect the data.

The results revealed that: 1. the community empowerment for the new health promotion of Huai-Hin Subdistrict Administrative Organization entailed three aspects. They were: 1) an enhancement of the local organizations' participation in formulating the guidelines and the cooperation in implementing the activities related to people's health-care welfare and medical treatment; 2) the support from the annual budgets for Public Health Projects from the Royal Initiative that empowered the strength of the local community as they could carry out the activities on their own and 3) the cooperation from the communities' leaders, village healthcare volunteers, and the government organizations working on the health care welfare to arrange the health care campaigns, healthcare activities, and health maintenance for the local people to empower the changes for the livable and sustainable environment. And 2. for the approaches used to empower the community for the new health promotion of the organization, the results suggested that they were four

approaches. They were: 1) causing the people's needs and desires for a better health care system by encouraging the cooperation of the stakeholders or local leaders to work together in small groups; 2) enhancing people the confidence to speak up on the matter by casually sitting, talking and sharing some thoughts with other members; 3) helping people to discover their inner powers through the reasonable persuasions or through small community forums and 4) studying the existed local wisdom that was still used in nowadays, preserved and applied it to the local's benefits by combining them with the current medicine to enhance the local health care system.

Keywords: Empowerment, New Health Promotion, Huai-Hin Subdistrict
Administrative Organization

การเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางตลาด จังหวัดลพบุรี

นภาพร เรือนใหม่

มยุรี รัตนเสริมพงศ์

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: tanggwa1991@gmail.com

ได้รับบทความ: 26 พฤศจิกายน 2564 ปรับปรุงแก้ไข: 22 ธันวาคม 2564 ตอรับตีพิมพ์: 24 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางตลาด จังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน นักวิเคราะห์นโยบายแผน อาสาสมัครบริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 13 คน โดยมีการศึกษาวิจัยด้วยการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสังเกตการณ์ (Obervation)

ผลการศึกษาพบว่า 1. การเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน พบว่า 1) การเสริมพลังให้แก่บุคลากรสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแล และการรักษาประชาชน 2) การเสริมพลังให้ชุมชนเข้มแข็ง เป็นการสนับสนุนเงินงบประมาณโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุขโดยให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง 3) การเสริมพลังเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เป็นการให้ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หน่วยงานภาครัฐเข้ามาร่วมกำหนดแผนงานด้านสุขภาพที่เกี่ยวกับกิจกรรมการรณรงค์ การดูแล และการรักษาสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ และ 2. แนวทางการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน พบว่า 1) ทำให้เกิดความอยากหรือฉันทะ มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มขนาดเล็ก 2) ทำให้กล้าพูดและอยากที่จะพูด โดยการใช้วิธีล้อมวงนั่งคุยกันเพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมวง 3) การค้นพบพลังภายในของตนเอง โดยชักชวนหรือการกระตุ้นผ่านเวทีประชาคม 4) ค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่และยังใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาสานต่อและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการผสมผสานระหว่างแพทย์แผนปัจจุบันกับภูมิปัญญาในการสร้างเสริมสุขภาพ

คำสำคัญ: การเสริมพลัง, การสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่, องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

บทนำ

ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ในวันที่ 3 มีนาคม 2550 กำหนดไว้ว่าสุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550, หน้า 2) การวางระบบ เพื่อดูแลแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน จึงไม่อาจมุ่งเน้นที่การจัดบริการเพื่อการรักษาพยาบาลเพียง ด้านเดียว เพราะจะทำให้รัฐและประชาชนต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และจะจ่ายเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันโรคและปัจจัยที่คุกคามสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงและมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องให้ประชาชนมีความรู้เท่าทันมีส่วนร่วม และมีระบบเสริมสร้างสุขภาพและระวังป้องกันอย่าง สมบูรณ์สมควรมีกฎหมายว่าด้วยสุขภาพแห่งชาติ เพื่อวางกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ รวมทั้งมีองค์กรและกลไกเพื่อให้เกิดการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่เป้าหมายในการสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งสามารถ ดูแลแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง จึงมีความจำเป็นต้อง ตราพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งนับตั้งแต่ทศวรรษ 1970 (พ.ศ. 2513-2523) ประเทศไทยมีการพัฒนาระบบ สุขภาพที่เน้นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริการสุขภาพระดับอำเภอและตำบล ตลอดจนการ ฝึกอบรมบุคลากร สุขภาพ โดยมีนโยบายที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในการฝึกอบรม บุคลากรสุขภาพทุกสาขาวิชาชีพ และการกระจายบุคลากรเหล่านั้นไปยังพื้นที่ชนบทและพื้นที่ขาดแคลน มีการเพิ่มงบประมาณเพื่อขยายความครอบคลุมไปยังประชากรเป้าหมายกลุ่มต่าง ๆ ตั้งแต่ พ.ศ. 2518 จนกระทั่งสามารถบรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าใน พ.ศ. 2545 (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, รณัน วิทยาพิภพสกุล, วริศา พานิชเกรียงไกร, วลัยพร พัทธนถนอม, และแอนน์ มิลส์, 2561, หน้า 1) แต่เดิมประเทศไทยได้จัดทำ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 1 นับตั้งแต่ปี 2504 เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและสร้างเสริมป้องกัน สุขภาพของประชาชน จนถึงแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในปี 2560 - 2564 ฉบับที่ 12 กำหนดสาระ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของประเทศไทย อันเนื่องมาจากการ ลดลงของภาวะเจริญพันธุ์หรือการเกิดน้อยลงและภาวะการณตายลดลง คนไทยคาดอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางระบาดวิทยาทำให้รูปแบบของภาระโรคเปลี่ยนจากโรคติดต่อไปเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และยังมีปัญหาสุขภาพจากอุบัติเหตุภัยพิบัติและสุขภาพ รวมทั้งโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจาก สิ่งแวดล้อมสูงขึ้น การจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ยังมาสามารถตอบสนองต่อการสร้างประสิทธิภาพของ ระบบบริการสุขภาพ ระบบการเงินคลังด้านสุขภาพ ก็ยังมีปัญหาในการจัดการระบบข้อมูลข่าวสารและ การวิจัยด้านสุขภาพ ยังไม่สามารถใช้ประโยชน์และข้อมูลจากการวิจัยที่มีได้อย่างเพียงพอ ความรอบรู้ ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ของประชาชนยังไม่เพียงพอ ในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ด้านสุขภาพ กลไกการอภิบาลระบบสุขภาพในระดับชาติและระบบธรรมาภิบาลยังไม่ชัดเจนการปรับโครงสร้างประเทศไทย ไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ประเด็นสถานการณ์และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสุขภาพเหล่านี้ การวางแผนเตรียมพร้อมรองรับและ เผชิญกับสภาพปัญหาจะช่วยให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามด้านสุขภาพที่จะเกิดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กระทรวง สาธารณสุข, 2559, หน้า 1)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 13 (3) มาตรา 18 (4) (8) (9) และมาตรา 47 ได้กำหนดให้คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สนับสนุน ประสาน และกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการ เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แก่บุคคลในพื้นที่ โดยให้ได้รับ ค่าใช้จ่ายจากกองทุน รวมถึงสนับสนุน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และภาคเอกชน ที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร ดำเนินงานและบริหารจัดการเงินทุนในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แก่บุคคลในพื้นที่

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ได้เข้าร่วมดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่โดยการส่งหนังสือแสดงความจำนงตามที่ สปสช. กำหนด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินมีความพร้อมในการสมทบงบประมาณตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดยงบประมาณที่กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจัดสรรให้ในแต่ละปีคำนวณจากจำนวนประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยหิน 45 บาทต่อคนต่อปี ด้วยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง จะสมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน โดยจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการตรวจ คัดกรอง การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการสาธารณสุข ทั้งนี้ ได้ดำเนินการร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน และโรงเรียน ในพื้นที่ตำบลห้วยหิน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่เด็กเล็กจนถึงผู้สูงอายุ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ ทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน ที่ได้กำหนดแผนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และมีการจัดกิจกรรมโครงการ โดยส่วนใหญ่เน้นเป็นกิจกรรมโครงการการดูแล รักษา ซึ่งไม่ได้เป็นการดำเนินงานในลักษณะการส่งเสริมสุขภาพ หรือการป้องกันสุขภาพตามการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ ตามกฎบัตรออตตาวา อีกทั้งประชาชนในตำบลห้วยหินก็ยังไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการดูแลสุขภาพตนเอง

จากปัญหาในเรื่องของการดูแลสุขภาพที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน จึงเห็นความสำคัญและต้องการศึกษาว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จะมีแนวทางอย่างไรที่จะนำไปเสริมพลังในการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องการเสริมพลังชุมชน หมายถึง การทำให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสามารถควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพได้ด้วยตนเอง การพัฒนาชุมชนจึงเป็นการดัดศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรวัตถุที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อใช้พัฒนาตนเองและสนับสนุนซึ่งกันและกันในชุมชน โดยผ่านการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาาร่วมกัน การพัฒนาชุมชนในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ หากชุมชนมี

ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลอย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง รวมทั้งมีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาพได้ (พินทุสร โพธิ์ไร, 2562, หน้า 66)

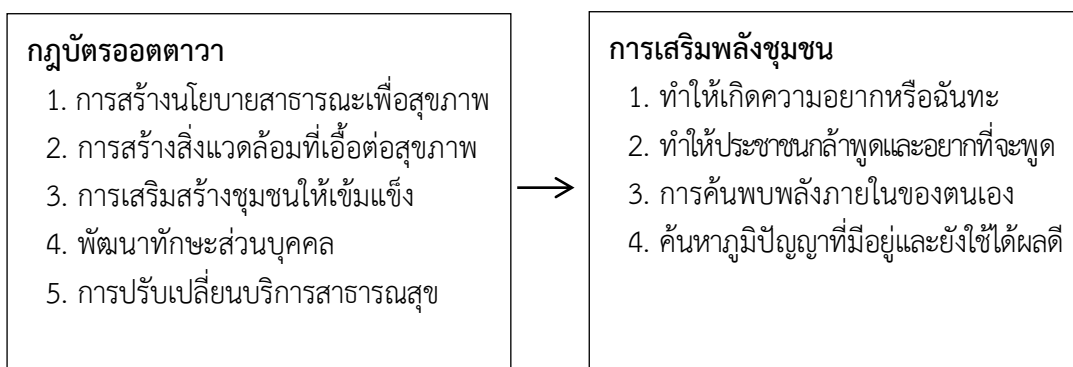
การสร้างเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชน ในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ สามารถเลือกใช้แหล่งประโยชน์ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใต้สภาวะของพยาบาลในการเสริมสร้างพลังอำนาจทางสุขภาพ เป็นการสร้างเสริมพลังใจให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน ตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญของสุขภาพ หันกลับมาดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพไม่เพียงแต่การป้องกันตนเองไม่ให้เจ็บป่วย แต่จะมุ่งสร้างเสริมสุขภาพที่ดีด้วย พยาบาลจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้รับบริการเรียนรู้ มองเห็นคุณค่าของตนเองด้วยการมีสัมพันธภาพที่ดี ทำให้ผู้รับบริการไว้วางใจให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสริมพลัง ให้เชื่อมั่นในการดูแลตนเอง โดยที่พยาบาลคอยช่วยเหลือจัดการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง จนกระทั่งผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นที่จะดูแลตนเองได้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น (กุนนที พุ่มสงวน, 2557, หน้า 86)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดตามกฎบัตรอตตาวา ของ มุกดา สุทธิแสน (2560, หน้า 19 – 23)

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ
2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ
3. การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
4. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล
5. การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข และของ ประเวศ วะสี (2549) การพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน สุขภาวะชุมชนเป็นรากฐานของสุขภาวะทั้งมวล โดยพิจารณาตามแนวทางในการเสริมพลังชุมชน ได้แก่

1. ทำให้เกิดความอยากรู้หรือฉันทะ
2. ทำให้ประชาชนกล้าพูดและอยากที่จะพูด
3. การค้นพบพลังภายในของตนเอง
4. ค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่และยังใช้ได้ผลดี นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้ 1) คณะผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง ข้าราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ทั้งหมด 58 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน, 2564, หน้า 10-13) 2) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน ได้แก่ ผู้อำนวยการพยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงาน และลูกจ้าง ทั้งหมด 6 คน (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน, 2564) 3) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลห้วยหิน หมู่ที่ 1-8 ทั้งหมด 52 คน (ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน, รายงานจำนวน อสม. ตำบลห้วยหิน)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักจากประชากรเป้าหมายที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเสริมพลังชุมชนเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ โดยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 13 คน ประกอบด้วย 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน จำนวน 1 คน 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน จำนวน 1 คน 3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 1 คน 4) อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น จำนวน 1 คน 5) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน จำนวน 1 คน และ 6) ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลห้วยหิน จำนวน 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

2.1 การค้นคว้า และวิเคราะห์จากเอกสาร (Documentary Analysis)

2.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือมีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) จากผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข

2.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย หนังสือ แผนโครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังชุมชนเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ตามกฎหมาย บัตรอตตาวา เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและกรอบประเด็นแนวทางในการวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถาม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัยมาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) โดยคำถามต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (Standardized Questionnaire) มีลำดับขั้นตอนเหมือนกัน

2.2.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ และขัดเกลาถ้อยคำในแบบสัมภาษณ์ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

2.2.4 แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 การสังเกตการณ์ (Observation) ในการรวบรวมเกี่ยวกับสภาพตำบล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐกับชุมชน เพื่อให้เกิดการเสริมพลังแก่ชุมชนนำไปสู่การสร้างเสริมสุขภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยี และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยสรุปดังต่อไปนี้

3.1 เมื่อผู้ศึกษาได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และทำการทดสอบแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปแจกกลุ่มตัวอย่างและทดสอบแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.2 เมื่อได้แบบสัมภาษณ์กลับคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์ และนำคำตอบที่สมบูรณ์ในแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์หาข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างของข้อมูล

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มีรายละเอียดเชิงลึกและมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร โดยใช้วิธีการศึกษา 2 วิธี คือ

4.3.1 วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปจากหนังสือ เอกสารวิชาการต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสาร บทความ และสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.2 วิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นการศึกษาวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์

ที่ได้สร้างขึ้นไว้ล่วงหน้าเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นการสอบถามแบบปลายเปิด และใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงในเชิงเหตุผล ซึ่งการวิเคราะห์ จะออกมาในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงานเพื่อชี้ให้เห็นถึงการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยะบะดา

1.1 การเสริมพลังให้แก่บุคลากรสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน คือ มีการลงพื้นที่ประชาคม เพื่อรับฟังความคิดเห็นประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยนำมาจัดทำเป็นโครงการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและชุมชนให้น่าอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโครงการที่ได้เน้นเกี่ยวกับการดูแล รักษา มากกว่าการส่งเสริม และป้องกันสุขภาพ ประกอบกับชุมชนเองมีนโยบายในเรื่องสุขภาพที่เป็นของชุมชนเอง โดยนโยบายเป็นลักษณะของการณรงค์ การขอความร่วมมือ อีกทั้งแกนนำด้านสุขภาพก็ยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ และการร่วมมือกันในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพเท่าที่ควร

1.2 การเสริมพลังให้ชุมชนเข้มแข็ง คือ มีการสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมในด้านสุขภาพด้วยตนเอง โดยโครงการที่ได้เสนอมาจะเป็นเพียงการจัดกิจกรรมผ่านการประชุมหมู่บ้านเพื่อกำหนดลักษณะของโครงการเท่านั้น แต่ไม่ได้จัดเวทีในการให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนถึงปัญหาด้านสุขภาพของตนเอง เป็นเพียงแค่ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและลงมติเห็นชอบว่าจะจัดโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุขเกี่ยวกับเรื่องอะไร ซึ่งหัวข้อเรื่องนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินได้กำหนดกรอบไว้เป็นแนวทางในการให้หมู่บ้านได้ดำเนินการพร้อมจัดสรรงบประมาณให้หมู่บ้านละ 20,000 บาท เพื่อขับเคลื่อนโครงการเท่านั้น ซึ่งประชาชนในพื้นที่ไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาและไม่เข้าใจถึงเหตุปัจจัยที่เกิดสภาวะเสี่ยงต่อสุขภาพทำให้ยังไม่มีทักษะในการจัดการสุขภาพของตนเองเท่าที่ควร

1.3 การเสริมพลังเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี คือ มีการให้ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หน่วยงานภาครัฐ ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน และโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานด้านสุขภาพ และมีการสนับสนุนเงินงบประมาณให้เพื่อนำไปดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดเท่านั้น โดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการณรงค์ การดูแล และการรักษาสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งยังไม่เกิดการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายอย่างจริงจังทั้งภาครัฐ และประชาชนที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่ดีและการส่งเสริมสุขภาพ

2. แนวทางการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล

2.1 ทำให้เกิดความอยากหรือฉันทะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี ควรมีการเชิญชวนชาวบ้านทำในสิ่งที่เขาให้ความสนใจ ส่งเสริมการรวมกลุ่มกัน โดยอาจจะบูรณาการร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน โรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น เพื่อคอยส่งเสริม สนับสนุน และให้การช่วยเหลือกับชาวบ้าน

2.2 ทำให้ประชาชนกล้าพูดและอยากที่จะพูด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี ควรมีการใช้ใช้วิธีการล้อมวงนั่งคุยกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ช่วยกันผลักดันให้ทุกคนได้เรียนรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพตนเอง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้เรียนรู้การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถนำมาเป็นแบบอย่างให้กับตนเองในการดูแลสุขภาพได้

2.3 การค้นพบพลังภายในของตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี ควรมีการจัดตั้งเวทีเล็ก ๆ เพื่อเสริมพลังการมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน การสนทนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยอาจจะให้ผู้นำชุมชน ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้คอยกระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น เพราะบุคลากรเหล่านี้จะมีบทบาทในการดูแลประชาชนรวมถึงสุขภาพของประชาชนด้วย

2.4 ค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่และยังใช้ได้ผลดี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี ควรมีการค้นหาภูมิปัญญาที่ใช้ในการดูแลสุขภาพ โดยอาจจะเป็นภูมิปัญญาที่เกิดจากประสบการณ์ ซึ่งในการค้นหาภูมิปัญญาของชาวบ้านนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรมีการค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่ เพื่อนำมาสานต่อ และประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง อาจจะกำหนดเป็นกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ เน้นการใช้ประโยชน์ซึ่งร่วมกับการบูรณาการการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล ผสมผสานระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นอิสระต่อทางเลือกด้านสุขภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี

1.1 การเสริมพลังให้แก่บุคลากรสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา สุทธิแสน (2560) เรื่อง พัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพภายใต้บริบทของชุมชนเที่ยวเชิงสุขภาพ กรณีศึกษาตำบลน้ำเกีฮ่วน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน พบว่า การผลักดันในเรื่องสุขภาพ เป็นเรื่องของประชาชนและประชาชนในชุมชนผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายทางสุขภาพผ่านเวทีสาธารณะ หรือเวทีชาวบ้านโดยสามารถตัดสินใจได้ในทุกเรื่องและยึดถือมติของที่ประชุมถือเป็นที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอย้ายบาคาล จังหวัดลพบุรี มีการลงพื้นที่ประชาคมเป็นประจำทุกปี เพื่อรับฟังความคิดเห็นประชาชนในพื้นที่ แต่ไม่สอดคล้องกับ

บทความวิชาการของ กุณนที พุ่มสงวน (2557) เรื่อง การเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพ: บทบาทที่สำคัญของพยาบาล พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางสุขภาพเป็นการสร้างเสริมพลังใจให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน ตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญของสุขภาพ หันกลับมาดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ พยาบาลจึงมีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้รับบริการมองเห็นถึงคุณค่าของตนเองด้วยการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี ทำให้เกิดความไว้วางใจและทำให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสริมพลังให้เกิดความเชื่อมั่นในการดูแลตนเอง โดยที่พยาบาลคอยช่วยเหลือจัดการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง จนกระทั่งผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นที่จะดูแลตนเองได้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น

1.2 การเสริมพลังให้ชุมชนเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยะบะดา จ.พัทลุง พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน มีการสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมในด้านสุขภาพด้วยตนเอง ซึ่งมีเพียงการจัดกิจกรรมโครงการโดยการระดมทุนหมู่บ้านเพื่อกำหนดลักษณะของโครงการเท่านั้น แต่ไม่ได้จัดเวทีให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ข้อมูลดังกล่าวนี้พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิสโรจน์ วงศ์วรอำพน (2557) เรื่อง กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อลดมลพิษหมอกควันจากการเผาในชุมชนบ้านกวน ตำบลหารแก้ว อำเภอยะบะดา จ.พัทลุง พบว่า มีการจัดเวทีให้คนที่มีความรู้ ประสบการณ์ได้มาแลกเปลี่ยนความรู้กัน ทำให้เกิดการถ่ายทอดเรียนรู้ กระบวนการนี้เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มได้ร่วมกันค้นหาคำตอบที่แท้จริงของปัญหา โดยนำเอาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน

1.3 การเสริมพลังเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยะบะดา จ.พัทลุง พบว่า มีการให้ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หน่วยงานภาครัฐ ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน และโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนงานด้านสุขภาพ และการสนับสนุนเงินงบประมาณให้หน่วยงานเพื่อนำไปดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด พบว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Coppersmith (1984 อ้างถึงใน ภัทรพร คงวิจิตร, 2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเผชิญกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน ควรทำความเข้าใจในวิธีการแก้ปัญหาและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา เนื่องจากบุคคลมีความคิดที่เหมาะสมเฉพาะวัยและมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่แล้ว นอกจากนี้การให้โอกาสได้ฝึกเลือกวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้บุคคลค้นพบว่ามีวิธีการที่เหมาะสมอีกจำนวนมากที่อาจนำมาเลือกใช้

2. แนวทางการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยะบะดา จ.พัทลุง

2.1 ทำให้เกิดความอยากหรือฉันทะ โดยมีแนวทางการเชิญชวนให้ชาวบ้านทำสิ่งที่อยากทำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดพลังความดีของ ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน ธนิสโรจน์ วงศ์วรอำพน, 2557) ได้กล่าวไว้ว่า การที่คนเราได้รวมตัวกันทำความดี จะมีสนามพลังเกิดขึ้นเป็น “สนามพลังแห่งจิตวิญญาณ” ซึ่งสัมผัสได้จากการที่คนมีความสุข มีความกระตือรือร้นมีฉันทะอยากทำ ทำแล้วรู้สึกอยากทำอีก เพราะเกิดความสุขทางจิตวิญญาณที่เรียกว่า Happiness เวลาที่เกิดความสุขทางจิตวิญญาณคนจะรู้สึกว่าการวัดตนน้อยลงเป็นความสุขราคาถูก และเป็นไปได้สำหรับทุกคน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรร่วมมือกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน เพราะบุคคลเหล่านี้จะมีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก

ที่สุด และสามารถเชิญชวนให้ชาวบ้านทำในสิ่งที่เขาอยากจะทำ เมื่อชาวบ้านเกิดความสุขจะมีความกระตือรือร้นอยากทำ เมื่อมีความอยากทำก็จะมีกำหนดแผนงานขึ้นมา ความอยากจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการการสร้างสรรค์เสริมสุขภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนได้ดูแลตนเองมากขึ้น

2.2 ทำให้ประชาชนกล้าพูดและต้องการที่จะพูด โดยมีแนวทางโดยการล้อมวงนั่งคุยกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและกล้าที่จะพูด ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จริยา วิไลวรรณ (2550) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การก่อให้เกิดพลังการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการสื่อสารกันภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรภาพ ที่มีความเป็นกันเอง ยอมรับกันและกัน ไม่คาดหวังถูกผิด เปี่ยมไปด้วยมิตรไมตรีและเมตตา ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ ไม่โดดเดี่ยว เสริมสร้างพลังใจแก่กัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรมีแนวทางให้ชาวบ้านมาล้อมวงนั่งคุยกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม โดยการให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้การสร้างสรรค์สุขภาพตนเองหรือการดูแลตนเอง เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไม่ให้รู้สึกโดดเดี่ยว ภายใต้การสนทนาแบบเป็นกันเอง ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 การค้นพบพลังภายในของตนเอง โดยการให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นคนกระตุ้นให้บุคคลที่ไม่กล้าพูดหรือแสดงความคิดเห็น ได้เลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ชะวาลิสันต์, และคนอื่น ๆ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังในการจัดการตนเองด้วยการเปิดใจแบบรายบุคคลของผู้ป่วยเบาหวาน ชนิดที่ 2 ณะรับบริการคลินิก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสว่าง อ.หนองกี่ จ.บุรีรัมย์ ได้สรุปว่าขั้นตอนและกระบวนการเสริมสร้างพลังในการจัดการตนเอง ด้วยการเปิดใจแบบรายบุคคล ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงจุดระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วยมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต เกิดการยอมรับ ตระหนักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง เป็นผลให้ผู้ป่วยเลือกแนวทางการดูแลที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับตนเองมากที่สุด แม้จะแตกต่างกันในผู้ป่วยแต่ละราย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรมีแนวทางให้ชาวบ้านกล้าที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็นโดยอาจจะกระตุ้นให้เขากล้าที่จะพูดและเลือกวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับตนเอง โดยการให้เขาเปิดใจในสิ่งที่เขาต้องการพูดและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.4 ค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่และยังใช้ได้ผลดี โดยมีแนวทางในการค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่ เพื่อนำมากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรกมล สิงห์น้อย, และคนอื่น ๆ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการออกกำลังกายด้วยยางยืดประยุกต์สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรัง พบว่า การออกกำลังกายด้วยยางยืดประยุกต์สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรังที่สร้างขึ้นช่วยในการลดความดันโลหิตตัวบน การลดลงของค่าอัตราการเต้นของหัวใจขณะพัก การลดลงของค่าดัชนีมวลกาย การพัฒนาสมรรถภาพด้านระบบการหายใจและหลอดเลือดที่มีค่าสูงขึ้น ด้านความแข็งแรงของกล้ามเนื้อมีค่าสูงขึ้น ด้านความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและข้อต่อให้มีมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ แสงมณี, และอนงค์ ภิบาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สะท้อนถึงประสิทธิภาพในลักษณะของโรคเรื้อรังที่รักษาไม่หายขาด ต้องมีการรักษาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตโดยการดื่มน้ำสมุนไพร ส้มแขก กระเจี๊ยบ ใบกระท่อมมาเลย ใบย่านาง เพื่อรักษาให้ระดับความดันโลหิตลดลงและให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถปรับตัวให้เข้ากับโรคความดันโลหิตสูงได้ และการใช้หลักศาสนา โดยการขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ พบว่าสามารถควบคุมความดันโลหิตสูงได้ และช่วยให้การใช้ยาความดันลดลง จึงมีการใช้สมุนไพรร่วมกับยาแผนปัจจุบันเนื่องจากต้องควบคุมระดับ

ความดันโลหิตให้ปกติ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรมีแนวทางค้นพบภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการสร้างเสริมสุขภาพโดยใช้การผสมผสานระหว่างแพทย์แผนปัจจุบันกับยาสมุนไพรในการดูแลสุขภาพตนเอง รวมถึงการใช้ยางยืดในการออกกำลังกายเพื่อให้กล้ามเนื้อเกิดความยืดหยุ่น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การเสริมพลังเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ทำให้ทราบถึงการเสริมพลังชุมชนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ องค์การควรมีแนวทาง ในการเสริมพลังชุมชน โดยองค์การจะเป็นเพียงหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินการเท่านั้น ให้ประชาชนได้มีการแลกเปลี่ยน ทบทวน พุดคุยกัน ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง สามารถควบคุมปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพะ โดยให้ประชาชนเกิดอำนาจสามารถลุกขึ้นมาทำหน้าที่ในการสร้างเสริมสุขภาพด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการเสริมพลังชุมชน ทุกคนจะต้องเชื่อในคุณค่าและสามารถพัฒนาตนเองได้ ให้มองเห็นถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เผชิญอยู่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรมีการกำหนดนโยบายให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ยึดปัญหาที่เกิดขึ้นและชี้กรอบแนวทางให้กับประชาชนในการเสนอความต้องการ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ควรมีการบูรณาการร่วมกันกับชุมชน โดยให้ประชาชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน และให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้คอยให้การสนับสนุน หรือคำแนะนำระหว่างการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการเสริมพลังในการสร้างเสริมสุขภาพกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อพัฒนาแนวทางให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุนนที พุ่มสงวน. (2557, กันยายน-ธันวาคม). การเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพ: บทบาทที่สำคัญของพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 86-90.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กระทรวงสาธารณสุข. (2550). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- จริยา วิไลวรรณ. (2550). คู่มือ “คุณ Fa” วิทยากรการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Facilitator). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ฉัตรกมล สิงห์น้อย, และคนอื่น ๆ. (2558). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการออกกำลังกายด้วยยางยืดประยุกต์สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรัง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิศารณ วังศรีวรอำพน. (2557). กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อลดมลพิษหมอกควันจากการเผาในชุมชนบ้านกวน ตำบลหารแก้ว อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเวศ วะสี, (2549). การพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนสุขภาวะชุมชนเป็นรากฐานของสุขภาวะทั้งมวล. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- ปัทมา ชะวาลิสันต์ และคนอื่น ๆ. (2559). การเสริมสร้างพลังในการจัดการตนเองด้วยการเปิดใจแบบรายบุคคลของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ขณะรับบริการคลินิก รพ.สต.โคกสว่าง อ.หนองกี่ จ.บุรีรัมย์. สืบค้น ตุลาคม 28, 2564, จาก http://www.sangkhahospital.com/sangka/administrator/modules/mod_download/img/5_262_11_08_2017_16_33_30_PattamaChawalisan.pdf.
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2550, 19 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 16 ก. หน้า 2-19.
- พินทุสร โพธิ์อุไร. (2562, ตุลาคม). แนวคิดว่าด้วยการเสริมพลังชุมชนเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ. *วารสารพัฒนาสังคม*, 21(2), 64-77.
- ภัทรพร คงวิจิตร. (2560). โปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุกดา สุทธิแสน. (2560). การพัฒนาการสร้างสรรค์สุขภาพภายใต้บริบทของชุมชนท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ กรณีศึกษา ตำบลน้ำเกีฮ่วน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสสุคนธ์ แสงมณี, และอนงค์ ภิบาล. (2560, กันยายน-ธันวาคม). ประสพการณ์การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลตนเองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและสาธารณสุขภาคใต้*, 4(3), 76-86.
- ระบบสารสนเทศงานสุขภาพประชาชน. (2564). รายงานจำนวน อสม. แยกตามตำบล จังหวัดลพบุรี ตำบลห้วยหิน. สืบค้น ตุลาคม 30, 2564, จาก <https://www.thaiphc.net/phc/phcadmin/administrator/Report/OSMRP000S8.php>.

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน. (2564). ข้อมูลบุคลากร. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, รณัน วิทยาพิภพสกุล, วริศา พานิชเกรียงไกร, วลัยพร พัทธมนม, และแอนน์ มิลส์. (2561). การพัฒนาระบบสุขภาพในประเทศไทย:รากฐานสำคัญของการบรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. สืบค้น กันยายน 29, 2564, จาก https://www.thelancet.com/pb-assets/Lancet/pdfs/S0140673618301983_Thai.pdf.
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564. สืบค้น กันยายน 29, 2564, จาก <https://www.tambonhuayhin.go.th/projectRev2.php?hd=15>.

Management of Private Nursing Home: A Case Study of Mutita Nursing Home in Nakhon Pathom Province

Jeerawan Wechsuwanmanee

Master Degree Program students of Language and Culture for Communication
and Development, Mahidol University

Corresponding Author: kwangiiz.jeetawan@gmail.com

Received: February 4, 2022 Revised: March 25, 2022 Accepted: April 4, 2022

Abstract

The research on the management of private nursing homes which is the case study of Mutita Nursing Home in Nakhon Pathom aims to 1) study nursing home management using the McKinsey 7-S Framework and 2) investigate the difficulties, barriers, and guidelines for establishing nursing home management, by using a qualitative research methodology. Data were collected via semi-structured interviews and non-participant observations with the three groups of informants in a total of 18 people, including administrators, staff, and elderly people or relatives. The data were examined for their accuracy and reliability using three types of data including interview data, the observations during the interview, and the document. The document was analyzed and validated using content analysis to obtain insightful information on all issues and to determine whether the gaining data followed the research objectives before being presented through descriptive writing.

From the research on the management, as well as the issues and barriers encountered after applying the McKinsey 7-S Framework to the service establishments, the results revealed that: 1) the organization structure was flexible and uncomplicated; 2) there were strategies for an online marketing promotion; 3) the management system was well-organized and flexible; 4) the organization employed family-like management that fostered friendly and harmony working environment; 5) the staff had a service mind in working with the elderly; 6) the staff was very skillful in caring the elderly and 7) the team bounded the mutual idea of having a family-like relationship.

Keywords: McKinsey 7-S Framework, Elderly, Private Nursing Home

**การบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน
กรณีศึกษา: ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม**

จิระวรรณ เวชสุวรรณมณี
นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
Corresponding Author: kwangiiz.jeetawan@gmail.com

ได้รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 25 มีนาคม 2565 ตอรับตีพิมพ์: 4 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของสถานบริบาลฯ ตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสถานบริบาลฯ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์ฯ รวมถึงผู้สูงอายุหรือญาติ รวม 18 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลจาก 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัยในขณะสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งเอกสาร ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการตีความเชิง Content Analysis เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยมากที่สุดผ่านการอธิบายเชิงพรรณนา

จากการศึกษาการบริหารรวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework ของสถานบริบาลดังกล่าว พบว่า 1) โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและไม่ซับซ้อน 2) มีการใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาดแบบออนไลน์ 3) มีการจัดการที่เป็นระบบและมีความยืดหยุ่น 4) การจัดการบริหารงานแบบครอบครัว 5) เจ้าหน้าที่มีใจรักงานบริการผู้สูงอายุ 6) เจ้าหน้าที่มีทักษะในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี 7) มีค่านิยมร่วมในรูปแบบการใช้ชีวิตที่อยู่ร่วมกันเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว

คำสำคัญ: McKinsey 7-S Framework, ผู้สูงอายุ, สถานบริบาล

บทนำ

สืบเนื่องจากโครงสร้างประชากรวัยสูงอายุในประเทศไทยที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลให้ประเทศไทยเดินหน้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบในอนาคตอันใกล้นี้ จากรายงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2557 ระบุว่า ประเทศที่มีจำนวนประชากรสูงอายุ คือ มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society) แล้ว และหากประเทศใดมีสัดส่วนประชากรสูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ประเทศนั้นจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย มีข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563 ว่าจำนวนมากกว่า 12 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 18 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2564 และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นร้อยละ 26.9 ในปี พ.ศ. 2573 และร้อยละ 29.0 ในปี พ.ศ. 2577 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2557, หน้า 6-7)

ผู้สูงอายุถือเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมลงทั้งทางด้านร่างกาย สังคม เศรษฐกิจ และจิตใจ ส่งผลกระทบกับการใช้ชีวิตอย่างมาก ด้วยการเปลี่ยนแปลงในทางเสื่อมถอยของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการและจำเป็นต้องได้รับการดูแลจากคนในครอบครัวและในสังคม เพราะหากผู้สูงอายุที่มีความเสื่อมมาก และถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพัง อาจส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดอุบัติเหตุหรือโรคร้ายไข้เจ็บตามมา ผู้สูงอายุจึงเป็นวัยที่ต้องอาศัยการพึ่งพาจากคนในครอบครัวและสังคมเป็นอย่างมาก จากสถานการณ์และปัญหาของผู้สูงอายุดังกล่าว ทำให้องค์กรทุกภาคส่วนควรตระหนักและให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์นี้อย่างจริงจัง เนื่องจากผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้น (อมรรักษ์ สวนชุมพล, 2561, หน้า 150)

จากสถานการณ์ของไทยที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงถือได้ว่าผู้บริโภคมูลุุ่มผู้สูงอายุเป็นตลาดที่มีศักยภาพสูง และมีความต้องการครอบคลุมอยู่ในหลายธุรกิจ ตามรายงานของกรมสุขภาพจิต ปี พ.ศ. 2563 (กรมสุขภาพจิต, 2563, หน้า 1-2) ระบุว่า การขับเคลื่อนเรื่องเกี่ยวกับสังคมผู้สูงวัยนั้น ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของคนสูงวัย แต่เป็นเรื่องของคนทุกวัย ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ปัญหาที่สำคัญของผู้สูงอายุในลำดับต้น ๆ คือ ปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาเหล่านี้อาจทำให้ผู้สูงอายุถูกมองว่าเป็นภาระของลูกหลาน เพราะนอกจากลูกหลานซึ่งอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ เป็นวัยทำงานที่ต้องทำมาหากินเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในการดำรงชีวิตและครอบครัว จึงทำให้ไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเต็มที่ ส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้สูงอายุหรือในบางครอบครัวที่ฐานะยากจน ไม่สามารถแบกรับภาระดังกล่าวได้ จึงทอดทิ้งผู้สูงอายุให้อยู่เพียงลำพังหรือทอดทิ้งไว้ตามโรงพยาบาล ทำให้เกิดปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งตามมา

สำหรับสถานบริการผู้สูงอายุของภาคเอกชนที่เป็นเชิงธุรกิจ หรือเรียกว่า “สถานบริบาล” (Nursing Home) เป็นสถานประกอบการทางธุรกิจที่ช่วยดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวที่ลูกหลานหรือญาติพี่น้อง ไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ จากรายงานของธนาคารกสิกรไทย ปี พ.ศ. 2561 ระบุว่า ปัจจุบันมีผู้ประกอบการในธุรกิจนี้ประมาณ 800 ราย โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่เจ้าของธุรกิจคือ แพทย์หรือพยาบาลที่ออกมาทำธุรกิจส่วนตัว โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้สูงอายุไทยเป็นหลัก (อมรรักษ์ สวนชุมพล, 2561, หน้า 148-152)

ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม เป็นองค์กรธุรกิจขนาดย่อม (SME) ที่ประกอบธุรกิจมาอย่างยาวนาน จนมีชื่อเสียงอย่างมากด้านการบริการผู้สูงอายุในประเทศไทย มีความจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ของตนให้สอดคล้องกับการพัฒนาของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ว่าปัจจัยใดที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร และควรดำเนินกิจการไปในทิศทางใดจึงจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงแก่ธุรกิจ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เข้ารับบริการ ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ถือเป็นตัวอย่างธุรกิจ SMEs ด้านสถานดูแลผู้สูงอายุของไทยที่ประสบความสำเร็จ และมีการดำเนินการต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยจะให้บริการสำหรับผู้สูงอายุที่บุคคลในครอบครัวไม่มีเวลาช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพ ต้องได้รับการรักษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงจำเป็นต้องพักฟื้นในสถานที่ที่เหมาะสม สะดวกต่อการรักษาและได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม มีหน้าที่ดูแลและเติมเต็มความต้องการของผู้สูงอายุทั้งด้านร่างกายและมีการเตรียมรับรองผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกโมเดล “7-S Framework” มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์รูปแบบขององค์กรในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมาย แบบจำลอง 7-S นี้ ประกอบด้วย โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (System) รูปแบบ (Style) พนักงาน (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Value) (อิชิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์, 2562, หน้า 2-4) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่สามารถช่วยให้ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮมมีการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน อาทิ ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ช่วยให้เห็นหนทางที่เหมาะสมในการนำกลยุทธ์ใหม่ไปใช้ปฏิบัติ ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในภารกิจที่มีความซับซ้อนสามารถบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น ช่วยตรวจสอบผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร และมองเห็นว่าองค์ประกอบใดควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่องใด อีกทั้งยังช่วยเพิ่มทักษะและสมรรถนะการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย อันจะเป็นการทำให้้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและราบรื่นต่อไปในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework งานวิจัยนี้เลือกกรณีศึกษาที่ ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม เพราะเป็นสถานบริบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่เปิดบริการดูแลผู้สูงอายุมายาวนานเกือบ 30 ปี ให้บริการหลายสาขา และมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายไม่เพียงแต่ในจังหวัดนครปฐมและจังหวัดใกล้เคียงเท่านั้น การเลือกศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม มาวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของสถานบริบาลตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework ของ Tome Peters และ Robert Waterman นี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมาย แบบจำลองนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในวงการศึกษและการนำไปปฏิบัติ และนับเป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับความนิยมสูงสุดเครื่องมือหนึ่งต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการ อุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหารองค์กรของสถานบริบาลขนาดย่อมแก่ผู้บริหารสถานบริบาลดังกล่าวนี้ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการชี้แนะแนวทางในการบริหารงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารของศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม

นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลและให้การสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ SMEs และธุรกิจที่ให้บริการดูแลผู้สูงอายุสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปประกอบการวางแผนในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจด้านการให้บริการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุในสังคมไทยสืบไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework เป็นอย่างไร
2. ปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน ในจังหวัดนครปฐม กรณีศึกษา: ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานบริบาลผู้สูงอายุและการบริหารจัดการตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework เพื่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรเน้นการดำเนินธุรกิจบริการผู้สูงอายุในลักษณะเชิงบูรณาการ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เพื่อการประชาสัมพันธ์ การตลาด การสร้างความน่าเชื่อถือ และการโน้มน้าวใจให้แก่ผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องตามแนวคิด McKinsey 7-S Framework อันได้แก่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสามารถทางการตลาดขององค์กรจากมุมมองด้านต่าง ๆ ที่ถูกพัฒนาโดย Tom Peter และ Robert ระหว่างที่พวกเขาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาธุรกิจที่ McKinsey & Company Consulting ในปี 1970 (พ.ศ. 2513) ซึ่งพื้นฐานของทฤษฎีดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วย กลุ่มนโยบาย (Hard Elements) ที่สามารถจับต้องมองเห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม อันประกอบด้วย โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) และกลุ่มปฏิบัติ (Soft Elements) องค์ประกอบที่มองเห็นจับต้องเป็นรูปธรรมได้ยากกว่า เนื่องจากคุณสมบัติที่มีอยู่ในองค์ประกอบกลุ่มนี้เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย ทักษะ (Skills) รูปแบบ (Styles) บุคลากร (Staffs) และองค์ประกอบสุดท้ายที่ไม่เข้ากลุ่มใดคือ คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared Value) หรืออาจเรียกว่า Superordinate Goal ซึ่งเป็นความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายที่องค์กรถูกสร้างขึ้นมาเป็นมาตรฐานและการยอมรับ (Norm and Standard) คุณค่าที่มีร่วมกันนี้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาของทุกองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ หรือบุคลากร ล้วนเป็นผลสืบเนื่องมาจาก

เหตุผลหรือความตั้งใจในการจัดตั้งองค์กรทั้งสิ้น วิสัยทัศน์ตั้งต้นขององค์กรเองก็ถูกก่อร่างขึ้นมาจากคุณค่าที่ผู้สร้างองค์กรกำหนดนั่นเอง ดังนั้น เมื่อคุณค่าที่มีร่วมกันนี้เปลี่ยนไปจึงส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบทั้งหมด ในทางกลับกัน หากองค์ประกอบใด ๆ ขององค์กรมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดด้วยเช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ตามความสามารถในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการอบการวิจัย คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการของสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบ และการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม จำนวน 10 คน และผู้สูงอายุหรือญาติผู้สูงอายุที่พักอาศัยในสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน ทั้งนี้ ใช้การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งก่อนการสัมภาษณ์ได้มีการขออนุญาตและได้รับความยินยอมให้เก็บข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทุกชุดให้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 คน และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ซึ่งได้คะแนนมากกว่า 0.8 โดยแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม เกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานของสถานบริบาลตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S Framework

2.2 แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 สำหรับสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม เกี่ยวกับลักษณะของการดำเนินงานในส่วนที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำมีความเกี่ยวข้องอันได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบทั้งหมด

2.3 แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 3 สำหรับสอบถามผู้รับบริการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มผู้สูงอายุที่มาใช้บริการด้วยตนเองและกลุ่มญาติผู้สูงอายุที่พักอาศัยใช้บริการในสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม

การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้สูงอายุหรือญาติผู้สูงอายุที่พักอาศัยอยู่ในสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม ในระหว่างการสัมภาษณ์ และทำการสังเกตการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายในขณะที่อยู่ในสถานบริบาล ศูนย์มุฑิตา เนอสซิงโฮม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ อันได้แก่ เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย การสัมภาษณ์ และนำมาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัย รวมถึงการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ อันได้แก่ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและวิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยนำข้อมูลจาก 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัยในขณะทำการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งเอกสาร ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการฟังเทปซ้ำในประเด็นที่ยังไม่มีความกระจ่างและนำไปเก็บข้อมูลซ้ำอีกครั้งในประเด็นเดิม เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลที่ยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ชัดเจนจนกระทั่งได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนเพียงพอ รวมถึงได้มีการใช้การตีความเชิง Content Analysis หรือใช้การตรวจสอบโดยการตีความ การตรวจสอบข้อมูล คือ มีการสรุปความและสะท้อนให้ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ช่วยพิจารณาว่าสอดคล้องหรือไม่ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาว่าประเด็นครอบคลุมและสามารถตอบคำถามปัญหาในการวิจัยและวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ โดยใช้การอธิบายเชิงพรรณนา (Analysis Description)

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และกระบวนการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การบริหารจัดการ และนำเสนอข้อค้นพบปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานของศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขและพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ตามปัจจัยความสำเร็จทั้ง 7 ปัจจัยของ McKinsey 7-S Framework ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยความสำเร็จด้านโครงสร้างองค์กร มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 1 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านโครงสร้างองค์กร

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. มีการแบ่งงานตามหน้าที่ มุ่งเน้นการบรรลุภารกิจ และส่งมอบคุณค่าให้ผู้รับบริการ 2. จัดโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน เน้นการสร้างประสิทธิภาพของทีมด้วยกระบวนการสื่อสาร 3. เน้นโครงสร้างแบบคล่องตัว ยืดหยุ่นและใช้ทีมกลาง ประสานงานให้เกิดการไหลลื่น	1. มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอตามโครงสร้างการบริหารงานที่ออกแบบมา เช่น หากมีเจ้าหน้าที่ออกไปบริการนอกสถานที่ก็จะทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯ ไม่เพียงพอต่อความต้องการเป็นต้น รวมถึงประสิทธิภาพด้านการสื่อสารข้ามสายงานยังไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรมตามที่ต้องการ เช่น การดำเนินงานที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของตน เป็นต้น	1. ทบทวนโครงสร้างการจัดการและการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการในการให้บริการ และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อยกระดับศักยภาพของทีมและการทำงานข้ามสายงานหรือการทำงานนอกเหนือหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

สิ่งที่เป็นอุปสรรคเมื่อมีการออกแบบโครงสร้างแล้วได้ดำเนินการมาระยะหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภาระงานในการให้บริการที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ หรือจำนวนผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องกลับมาทบทวนอัตรากำลังในโครงสร้างขององค์กรเองว่ามีความพร้อม และพอเพียงต่อการรองรับภารกิจที่เปลี่ยนไปหรือไม่ ซึ่งพบว่า หากไม่ได้ทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมอาจจะพบว่าบุคลากรต้องแบกรับภาระมากเกินไปซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และกระทบต่อคุณภาพในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เรื่องของอัตรากำลังที่เพียงพอ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น งานวิจัยของ ชูติมา บุญทบ (2554) ลัดดา ดำริการเลิศ (2554) และ Burger (2015) ดังนั้น หากความต้องการของผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงไป จึงควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังให้สอดคล้องกัน

2. ปัจจัยความสำเร็จด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการ มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 2 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการ

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. กลยุทธ์การออกแบบการให้บริการด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และการปฏิบัติด้วยความห่วงใย ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ 2. การตั้งราคาที่ใช้บริการสามารถเข้าถึงได้ เหมาะสมกับต้นทุนที่มีและสอดคล้องกับภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ 3. ใช้กลยุทธ์การสร้างเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการที่อบอุ่นทำให้ผู้ใช้บริการประทับใจและบอกต่อ อาทิ การดูแลกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุทั่วไปตลอด 24 ชั่วโมง ได้แก่ ดูแลความสะอาดของร่างกาย การขับถ่าย การเดิน ฯลฯ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การดูแลอาการเจ็บป่วยโดยจัดยาตามคำแนะนำของแพทย์ จัดอาหารให้เหมาะสมกับโรคและถูกหลักโภชนาการ ทำกายภาพบำบัด ตรวจสุขภาพอนามัยพื้นฐาน 4. มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด	1. สถานะบริหารมีสถานที่คับแคบ ราคาอาจจะสูงสำหรับการรับรองมาตรฐานของสถานบริการ และการขาดความเชี่ยวชาญในการใช้กลยุทธ์สื่อการตลาดออนไลน์	1. การเปิดสาขาเพิ่มขึ้น มีการตั้งราคาตามระดับการให้บริการ มีการจัดมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพให้เท่าเทียมกับโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ของรัฐ และควรใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารการตลาด เช่น เจ้าหน้าที่การตลาดควรจัดทำคอนเทนต์และเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์เกี่ยวกับศูนย์ฯ ให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกช่องทาง ไม่ว่าจะเป็น Facebook, Instagram, TikTok เป็นต้น

นอกจากกลยุทธ์ด้านการให้บริการแล้ว ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ยังเน้นการตั้งราคาให้ทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงได้ ส่วนการบริการเสริมควรกำหนดราคาให้มีความหลากหลายตามความต้องการและต้นทุนที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงบริการได้ ตามต้นทุนที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการให้บริการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเลือกรับบริการได้เหมาะสมกับรายจ่ายของตน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Burger, Sarah MPH, RN, FAAN (2015) ที่กล่าวว่าควรสร้างความสมดุลระหว่างผลกำไรและการบริการ

3. ปัจจัยความสำเร็จด้านระบบการดำเนินงาน มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 3 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านระบบการดำเนินงาน

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ระบบการดำเนินงานถูกออกแบบให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน 2. ระบบการดำเนินงานเป็นระบบการทำงานเป็นทีม ยืดหยุ่น และเกื้อกูลช่วยเหลือกัน	1. ผู้บริหารงานมีการทำงานหลายด้าน อาจทำให้ไม่มีเวลาในการทุ่มเทงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะ การทำงานเป็นทีม อาจเป็นปัญหาในการแสดงศักยภาพของเฉพาะตัวบุคคล ไม่กล้าแสดงออก ทำให้ไม่มีข้อเสนอใหม่ ๆ และปัญหาการทอดทิ้งผู้สูงอายุที่มีสาเหตุมาจากการแบกภาระค่าใช้จ่ายไม่ไหวเนื่องจากปัญหาด้านการเงินในครอบครัว	1. ควรหาเจ้าหน้าที่มาเป็นผู้ช่วยของผู้บริหาร ควรมีการสร้างวัฒนธรรมในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ และควรมีการสืบประวัติจากญาติและบันทึกข้อมูลเพื่อเก็บประวัติลูกค้าอย่างละเอียดและสามารถนำข้อมูลด้านสถิติเหล่านี้ไปใช้สำหรับการวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารในอนาคต

4. ปัจจัยความสำเร็จด้านรูปแบบการบริหารงาน มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 4 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านรูปแบบการบริหารงาน

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. มีการใช้รูปแบบการบริหารงานแบบครอบครัว เพื่อสร้างความใกล้ชิดและรวมตัวเป็นหนึ่งเดียวกัน 2. มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้ ความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	1. การจัดการด้านสายบังคับบัญชาที่ไม่ชัดเจนเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานโดยรวม และการจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุ แต่ผู้สูงอายุไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ทุกคน	1. เสริมสร้างบุคลิกภาพของการมีเหตุผล ความมั่นใจ หรือบารมีให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และมีการเสริมบริการอื่น ๆ นอกจากบริการกิจกรรมทางศาสนา เช่น การสังสรรค์ เป็นต้น

5. ปัจจัยความสำเร็จด้านเจ้าหน้าที่ มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 5 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านเจ้าหน้าที่

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. เจ้าหน้าที่มีจิตบริการ และรักการบริการผู้สูงอายุ 2. การพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์และการปฏิบัติงานจริงโดยมีรุ่นพี่ดูแลอย่างใกล้ชิด	1. ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้สูงอายุที่เข้ารับบริการทั้งในและนอกสถานที่	1. การรับสมัครเจ้าหน้าที่เพิ่ม

6. ปัจจัยความสำเร็จด้านทักษะการดำเนินงาน มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 6 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านทักษะการดำเนินงาน

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ผู้ให้บริการมีทักษะในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี 2. ทักษะด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ที่ยังคงเป็นจุดด้อยซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน 3. ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	1. ปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดทักษะความรู้เฉพาะทางด้านการแพทย์หรือพยาบาลชั้นสูง ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการช่วยเหลือผู้สูงอายุในกรณีฉุกเฉินที่อาจถึงแก่ชีวิต เช่น การปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้ป่วยโรคเรื้อรัง การปั๊มหัวใจอย่างถูกวิธีเพื่อช่วยชีวิต ความรู้ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ทักษะด้านจิตวิทยาต่อผู้ป่วย เป็นต้น	1. การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถแก่บุคลากร การจัดให้มีการฝึกอบรมการปฐมพยาบาลที่จำเป็นจากหน่วยงานภาครัฐหรือสาธารณสุขต่อเนื่อง รวมถึงการจัดการทดสอบทักษะเป็นประจำเพื่อให้เกิดความชำนาญมากขึ้น หรือมีพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เข้ารับบริการ

7. ปัจจัยความสำเร็จด้านค่านิยมร่วม มีการดำเนินการดังนี้

ตาราง 7 แสดงปัจจัยความสำเร็จด้านค่านิยมร่วม

การจัดการบริหาร	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การมีค่านิยมร่วมกัน คือ รักกันแบบครอบครัว อยู่อย่างพี่น้อง 2. สร้างจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลผู้สูงอายุ เสมือนเป็นญาติ	1. การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบุคลากรเก่าและบุคลากรใหม่บางกลุ่ม	1. การเปิดใจรับความเห็นต่างอย่างเข้าใจและให้อภัยกัน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงการจัดกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์เป็นประจำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและกระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

1. การศึกษาการบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์กรของ ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม

ปัจจัยความสำเร็จของศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ออกแบบโครงสร้างให้ครอบคลุมหน้าที่ที่องค์กรต้องรับผิดชอบที่ต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ใช้การทำงานที่เป็นลักษณะทีมงาน โดยเน้นที่ความคล่องตัว ไม่ซับซ้อน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการซึ่งได้แก่ ตัวผู้สูงอายุเอง และญาติผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อน ไม่มีขั้นตอนมากจนเกินไป จะช่วยย่นระยะเวลาในการติดต่อสื่อสาร และยังช่วยให้การสื่อสารระหว่างสายงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ สิทธิชัย (2561) ที่ได้ข้อสรุปการวิจัยว่าปัจจัยสำคัญในด้านโครงสร้างองค์กรที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จควรมีแนวระนาบ จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นสูงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการจัดโครงสร้างองค์กรของศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮมที่เน้นความเป็นอิสระของทีมในการทำงาน แต่โครงสร้างของศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ก็ยังให้ความสำคัญของการสร้างทีมงาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานในงานที่จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันทำงานของหลายฝ่าย โดยในทีมงานจะมีผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และผู้บริหารซึ่งเป็นตัวแทนในแต่ละฝ่ายเป็นตัวแทนด้วย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น คือ การสื่อสารข้อมูลที่ทันสมัยให้กับทุกฝ่ายงาน เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการให้บริการ หรือระบบการดำเนินงาน เพราะหากไม่ให้ความสำคัญของการสื่อสารระหว่างฝ่ายงาน นอกจากจะเกิดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายแล้ว ยังจะส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการรับบริการของผู้สูงอายุหรือญาติผู้สูงอายุด้วย

2. การศึกษาการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ของ ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม

ศูนย์มูทิตา เนอสซิงโฮม ใช้กลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการด้วยการออกแบบการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุม คำนึงถึงการตั้งราคาที่เหมาะสมแบ่งออกเป็นส่วนที่จำเป็นสำหรับผู้รับบริการทุกคน ได้แก่ การบริหารจัดการตั้งแต่รับปรึกษาและช่วยเหลือปัญหาด้านการดูแลผู้สูงอายุ การส่งพยาบาลไปดูแลผู้สูงอายุนอกสถานที่ ตลอดจนการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นและหากมีภาวะเจ็บป่วยหนักก็จะประสานส่งต่อไปยังโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราตมีย์ พิมพ์ทองงาม (2558) ที่แนะนำกลยุทธ์ความสำเร็จในการเปิดธุรกิจด้านการดูแลผู้สูงอายุ คือ ต้องเน้นการให้บริการที่สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้สูงอายุที่มาใช้บริการให้ได้ และบทสรุปจาก

งานวิจัยของ C.W. TEW (2021) ที่เน้นกลยุทธ์ให้ผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและการพัฒนาองค์กร ซึ่งหมายถึงการมุ่งเน้นที่คุณภาพการให้บริการแก่ผู้สูงอายุเป็นหลักนั่นเอง

การสร้างเชื่อมั่นในด้านคุณภาพในการให้บริการด้วยการขอการรับรองมาตรฐานการให้บริการก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน ดังที่ พิสิษฐ์ พิริยาพรรณ (2558) ที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนามาตรฐานการดูแลผู้สูงอายุ เพราะการพัฒนามาตรฐานคุณภาพในการให้บริการจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อการรับบริการ และเชื่อมั่นในการให้บริการของศูนย์อีกด้วย กลยุทธ์ที่สำคัญอีกกลยุทธ์หนึ่งคือ การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์และสื่อสารการตลาดไปสู่กลุ่มเป้าหมาย งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบว่า การสร้างค่านิยมด้านความกตัญญูทศเวทีที่ไม่ทอดทิ้งผู้สูงอายุแก่ผู้รับบริการเป็นค่านิยมที่เข้มแข็งของสังคมไทย ซึ่งช่วยทำให้กลุ่มเป้าหมายบางส่วนรู้สึกภูมิใจว่าสามารถแสดงความกตัญญูทศเวทีของบุพการีได้ แม้ว่าจะไม่มีเวลาดูแลเต็มเวลา ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุอาจมีการจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความรัก ความเคารพแก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดกิจกรรมประเพณีนันทนาการเพื่อให้ความเพลิดเพลินแก่ผู้สูงอายุด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ ชุตินา บุญทบ (2554) ที่กล่าวว่า ควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการเป็นระยะ ๆ เพื่อไม่ให้ผู้สูงอายุเกิดความเบื่อหน่าย ทั้งนี้ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการสื่อสารการตลาดทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ด้วย เพื่อส่งข้อมูล ภาพลักษณ์ต่าง ๆ ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย

นอกจากนั้น ยังควรพิจารณาเรื่องสถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่ไม่แออัดเกินไป เพราะมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพในการให้บริการด้วย ดังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิษฐ์ พิริยาพรรณ (2558) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและระบบความปลอดภัยที่จะส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

3. การศึกษาการบริหารจัดการด้านระบบของ ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม

จากผลการศึกษาพบว่า ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม ได้กำหนดภารกิจหลักของศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮมคือ ภารกิจด้านการดูแลผู้สูงอายุเป็นระบบหลัก และภารกิจด้านอื่น ๆ เป็นระบบสนับสนุนที่สองส่วนนี้ต้องเชื่อมโยง และพึ่งพากันและกัน ดังนั้น จึงได้กำหนดให้มีระบบหลักคือ ระบบการดูแลผู้สูงอายุเป็นระบบที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ และสร้างคุณภาพการให้บริการแก่ผู้สูงอายุเป็นเป้าหมายสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา บุญทบ (2554), พิสิษฐ์ พิริยาพรรณ (2558), และปราเทมีย์ พิมพ์ทองงาม (2558) ที่มีบทสรุปว่า ควรให้ความสำคัญกับภารกิจด้านการดูแลผู้สูงอายุเป็นหลัก และมีข้อเสนอแนะให้มีการกำหนดมาตรฐานในการดูแลผู้สูงอายุ รวมถึงการยกระดับมาตรฐานคุณภาพให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ ในการพัฒนาระบบงานพบว่า ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม เน้นการทำงานเป็นทีม ให้อิสระยืดหยุ่น และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยสิ่งที่พึงคำนึงถึง คือ ควรพิจารณาบรรยากาศในการทำงานในแต่ละทีม ควรสร้างระบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ดังที่ กรรณิการ์ สิทธิชัย (2561) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ระบบในการบริหารงานควรเน้นการเปิดให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รวมถึงควรมีความคล่องตัวในการอนุมัติ การสั่งการ และการตัดสินใจ เพราะการเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กรมีความภาคภูมิใจและสร้างแรงดึงดูดต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือเป็นการดึงศักยภาพของสมาชิกภายในทีมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การศึกษาการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหารของ ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม

อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำองค์กร เน้นการบริหารเป็นครอบครัว อบอุ่น มีความเป็นพี่น้อง เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นผู้นำบริหารควรจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรด้วยความจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณิการ์ สิทธิชัย (2561) ที่ได้ข้อสรุปว่า องค์กรที่ทำงานด้านการดูแลผู้สูงอายุ ควรใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงควรประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้พนักงานเห็นอยู่เสมอ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากการกระบวนการทำงานของศูนย์ฯ จำเป็นต้องอาศัยการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความอดทน ความเสียสละ และปริมาณงานอาจมีเพิ่มขึ้นจากภาวะของผู้สูงอายุแต่ละรายที่ไม่เหมือนกัน การขอให้บุคลากรเสียสละทำงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับรายรับหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก ดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้การทำงานดูแลผู้สูงอายุ เป็นเสมือนการดูแลญาติและบุคลากรที่ทำงานร่วมกันก็มีลักษณะแบบครอบครัวจึงมีความเชื่อมโยงให้เป็นบรรยากาศเดียวกัน โดยถือองค์กรเป็นครอบครัวใหญ่ของทั้งผู้รับบริการและบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบจากการวิจัย ยังได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญขององค์กรสถานดูแลผู้สูงอายุ ก็คือ การไร้ระเบียบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงาน การสั่งการ และคุณภาพของงาน ดังนั้น จึงควรสร้างระบบในการบริหารงาน รวมถึงการกำหนดระบบขั้นตอน ระเบียบต่าง ๆ ให้ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติด้วย

5. การศึกษาการบริหารจัดการด้านบุคลากรของ ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม

ผู้วิจัยพบว่า มีระบบการคัดเลือกแบบเครือข่ายคนที่รู้จักและสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีใจรักในการทำงานกับผู้สูงอายุ ต้องมีความอดทน มีทัศนคติที่ดี เข้าใจ และสามารถสื่อสารเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีแก่ผู้สูงอายุได้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะเฉพาะที่หาได้ไม่ง่ายในคนทั่วไป ทั้งนี้ เนื่องจากระบบการคัดเลือกที่อาศัยเครือข่ายคนที่รู้จักแนะนำจะได้รับการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ มีเครือข่ายบุคลากร มีแหล่งในการเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษดังกล่าวได้ ซึ่งหากใช้ระบบการคัดเลือกแบบปกติ อาจมีความเสี่ยงที่จะต้องสร้างระบบมาตรฐานขึ้นเองและอาจไม่สามารถได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมได้เท่ากับระบบเครือข่าย

นอกจากนั้น สิ่งนี้อาจเป็นความเสี่ยงในด้านบุคลากร ซึ่งได้กล่าวไปแล้วในส่วนของโครงสร้าง คือ ความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่มี โดยเฉพาะงานที่ทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุโดยตรง งานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการแพทย์หรือการพยาบาล ดังเช่นที่ ลัดดา ดำริการเลิศ (2554) และ ปราเทมีย์ พิมพ์ทองงาม (2558) และ Burger, Sarah MPH, RN, FAAN (2015) ที่กล่าวว่า องค์กรควรให้ความสำคัญต่อพนักงานที่ดูแลผู้สูงอายุโดยตรงเป็นพิเศษทั้งระบบ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล วิชาชีพ และนักกายภาพบำบัด และอาจจำเป็นต้องพิจารณาอัตรากำลังเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีภาระงานที่ต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งหากว่าองค์กรยังไม่มีบททบทวน หรือเพิ่มจำนวนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการแพทย์และการพยาบาล ในกรณีที่ปริมาณสูงขึ้นกว่าเดิมมาก จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และอาจมีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนงานได้

6. การศึกษาการบริหารจัดการด้านทักษะของ ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม

ข้อค้นพบจากการศึกษาปัจจัยด้านทักษะ พบว่า บุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะในด้าน (1) การดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีจิตวิญญาณในการดูแลผู้สูงอายุ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดี ความสามารถในการช่วยเหลือ

และดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเข้าใจถึงความต้องการของผู้สูงอายุ ครอบคลุมถึงความเสื่อมถอยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาวะทางอารมณ์ของผู้สูงอายุด้วย (2) ทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วยการสื่อสารกับผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นทักษะที่มีความจำเป็นที่สุด เพราะถือเป็นภารกิจหลักของศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม ที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้สูงอายุและญาติที่มาใช้บริการ ต่อมาคือการสื่อสารกับทีมงาน และระหว่างทีมงาน การสื่อสารบุคคล และการสื่อสารการตลาดผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อใช้ในการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารกับญาติผู้สูงอายุ และกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายในการรักษาพยาบาล เป็นต้น และ (3) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุ เป็นงานที่ไม่อาจคาดหวังได้แน่นอนทั้งหมด อาจต้องปรับเปลี่ยนไปตามภาวะอารมณ์ และความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ บุคลากรจึงต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการในการดูแล การสื่อสาร และรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ์ พิริยาพรณ (2558) และ ปราเตมีย์ พิมพ์ทองงาม (2558) ที่สรุปไว้ว่า องค์การด้านการดูแลผู้สูงอายุ ควรเน้นการพัฒนาทักษะในการดูแล การให้บริการแก่ผู้สูงอายุอย่างมีมาตรฐาน นอกจากนั้น C.W. TEW (2021) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า นอกจากทักษะความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุแล้ว บุคลากรควรได้รับการพัฒนาด้านการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุด้วย

7. การศึกษาการบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์กรและค่านิยมร่วมของ ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม

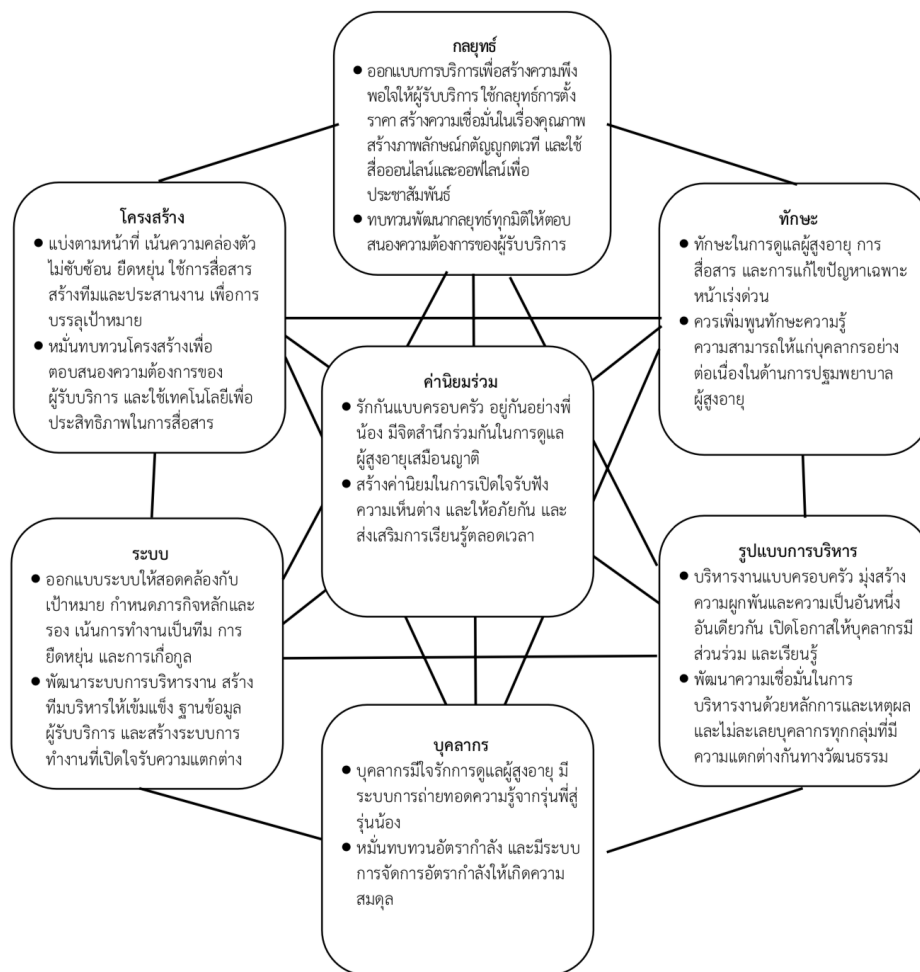
สำหรับปัจจัยความสำเร็จด้านค่านิยมร่วมของศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม พบว่า ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮมให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังค่านิยมการทำงานด้วยความรักแบบครอบครัว แบบพี่น้อง มีจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลผู้สูงอายุเสมือนญาติ เนื่องจากการะงานที่มีปริมาณมาก รวมถึงอาจต้องอาศัยการทำงานล่วงเวลาและความเสียสละ ความอดทนจากบุคลากร การสร้างค่านิยมแบบครอบครัว จะสามารถช่วยให้เกิดบรรยากาศการดูแลผู้สูงอายุเสมือนญาติ และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือ แบ่งปันความรู้กันเหมือนพี่ ๆ น้อง ๆ ดังเช่น งานวิจัยของ ชุตินา บุญทบ (2554) ที่กล่าวว่า องค์การควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม

นอกจากนั้น ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม ยังส่งเสริมค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรม และนำไปสู่แนวทางพัฒนาปรับปรุงที่ดีกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ กรรณิการ์ สิทธิชัย (2561) ที่กล่าวว่าองค์กรดูแลผู้สูงอายุควรมีการพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรม หรือการให้บริการรูปแบบใหม่ที่สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้สูงอายุได้ดีกว่าเดิม ในขณะที่งานวิจัยของ พิสิษฐ์ พิริยาพรณ (2558) เน้นการสร้างค่านิยมในการพัฒนามาตรฐานการให้บริการดูแลผู้สูงอายุให้สูงขึ้น รวมถึงงานของ อมรรักษ์ สานซุผล (2561) ที่กล่าวถึงเป้าหมายขององค์กรที่พึงให้บุคลากรตระหนักถึง คือ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และการให้บริการ

ค่านิยมที่สำคัญและขาดไม่ได้ในปัจจุบัน คือ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานร่วมกัน หากในทีมมีบุคลากรที่มีความแตกต่างวัยทำงานร่วมกัน จะพบว่า บุคลากรอาวุโสส่วนใหญ่จะมั่นใจในประสบการณ์ความสำเร็จของตนในอดีต หรือบทเรียนที่ได้รับการสั่งสมมาแต่เดิม

ส่วนบุคลากรรุ่นใหม่ก็ต้องการนำเสนอประเด็นปัญหาและแนวทางในการปรับปรุง ซึ่งอาจนำมาซึ่งความไม่เข้าใจกัน การตีความที่เป็นอคติ สร้างความไม่พอใจ หรือความอึดอัดใจสะสมกับบุคลากรได้ องค์กรจึงควรสร้างค่านิยมที่เน้นการเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การให้อภัยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ทางแก้ไขกับปัญหาที่ประสบดังกล่าว ดังนั้น ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม จึงเป็นตัวอย่างสถานบริบาลที่ประสบผลสำเร็จแห่งหนึ่งของประเทศไทยที่สมควรเป็นกรณีศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



ภาพ 2 โมเดลปัจจัยแห่งความสำเร็จและแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการของศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม (ที่มา: ดัดแปลงโดยผู้วิจัย)

จากผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจสถานดูแลผู้สูงอายุจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จทั้ง 7 ปัจจัย และตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคเพื่อรักษาปัจจัยแห่งความสำเร็จไว้ โดยมีข้อเสนอในแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

องค์กรจำเป็นต้องออกแบบโครงสร้างให้ครอบคลุมหน้าที่ที่องค์กรต้องรับผิดชอบที่ต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก โดยเน้นที่ความคล่องตัวและเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีทีมกลางที่คอยประสานงานให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การสื่อสารระหว่างสายงาน ซึ่งการส่งต่อข้อมูลในการทำงานจะต้องครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน องค์กรอาจพิจารณานำเทคโนโลยีการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกันอย่างลงตัว

2. ปัจจัยด้านกลยุทธ์

องค์กรจำเป็นต้องออกแบบการบริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุม คำนึงถึงการตั้งราคาที่สามารถแบ่งออกเป็นส่วนที่จำเป็นสำหรับผู้รับบริการทุกคนที่เน้นการตั้งราคาให้ทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงได้ ส่วนการบริการเสริมควรกำหนดราคาให้มีความหลากหลายตามความต้องการและต้นทุนที่เกิดขึ้น การสร้างความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพในการให้บริการด้วยการขอการรับรองมาตรฐานการให้บริการ รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์แห่งการแสดงความกตัญญูต่อบุคคลที่ไม่ทอดทิ้งผู้สูงอายุแก่ผู้รับบริการ ถือเป็นค่านิยมที่เข้มแข็งของสังคมไทย นอกจากนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารการตลาดทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ด้วย เพื่อส่งข้อมูล ภาพลักษณ์ต่าง ๆ ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังควรพิจารณาเรื่องสถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่แออัดเกินไป เพราะมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพในการให้บริการด้วย

3. ปัจจัยด้านระบบ

ศูนย์มุขิตา เนอสซิงโฮมมีการกำหนดให้ภารกิจด้านการดูแลผู้สูงอายุเป็นระบบหลัก และภารกิจด้านอื่น ๆ เป็นระบบสนับสนุนที่ส่วนนี้ต้องเชื่อมโยง และพึ่งพากันและกัน เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรและตอบสนองปัจจัยความสำเร็จในด้านกลยุทธ์ที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ได้ สร้างระบบที่เน้นการทำงานเป็นทีม ให้อิสระ ยืดหยุ่น และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยสิ่งที่พึงคำนึงถึง คือ ควรพิจารณาบรรยากาศในการทำงานในแต่ละทีม ควรสร้างระบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัยได้ การเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรทุกระดับเพื่อดึงศักยภาพของสมาชิกภายในทีมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดภาวะความอึดอัดขัดแย้งทั้งที่แสดงออกและไม่แสดงออก รวมถึงควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีเพื่อลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจมาจากผู้รับบริการเอง เช่น การทอดทิ้งผู้สูงอายุ การขาดการติดต่อ เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร

ผู้นำองค์กรได้สร้างบรรยากาศและรูปแบบการบริหารที่เป็นครอบครัว มีความอบอุ่น ทำงานแล้วสบายใจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร แต่ทั้งนี้ควรสร้างหลักการในการบริหารงาน สร้างรูปแบบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างเคร่งครัด ให้กลายเป็นวินัยในการทำงานที่บุคลากรทุกคนพึงยึดถือและปฏิบัติตาม นอกจากนี้ผู้นำบริหารควรจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรและการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรด้วยความจริงใจ สำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสุขภาวะให้แก่บุคลากร และผู้สูงอายุ หรือญาติ องค์กรพึงคำนึงถึงความแตกต่างทางความเชื่อและวัฒนธรรมด้วย เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดได้

5. ปัจจัยด้านบุคคล

ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีระบบ โดยเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีใจรักในการทำงานกับผู้สูงอายุ มีความอดทน มีทัศนคติที่ดี เข้าใจ และสามารถสื่อสารเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีแก่ผู้สูงอายุได้ มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุ หรือมีความพร้อมในการเรียนรู้ การรับฟังคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อน องค์กรจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดการความรู้และมีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานต่อกัน สิ่งที้องคำนึงถึง คือการหมั่นตรวจสอบความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่มี โดยเฉพาะงานที่ทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุโดยตรง งานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการแพทย์หรือการพยาบาล และอาจจำเป็นต้องพิจารณาอัตราากำลังเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีภาระงานที่ต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

6. ปัจจัยด้านทักษะ

ศูนย์มุฑิตา เนอสซิ่งโฮม ได้มีการพิจารณากำหนดทักษะในด้าน (1) การดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีจิตวิญญาณในการดูแลผู้สูงอายุ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดี ความสามารถในการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาวะที่ดี (2) การสื่อสาร ซึ่งครอบคลุมทั้งการสื่อสารกับผู้สูงอายุกับทีมงาน และระหว่างทีมงาน การสื่อสารบุคคล และการสื่อสารการตลาดผ่านระบบออนไลน์ และ (3) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้น องค์กรต้องคำนึงถึงการมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการแพทย์หรือการพยาบาล ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญในระดับองค์กรอีกด้วย

7. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม

องค์กรธุรกิจด้านสถานบริบาลและดูแลผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการปลูกฝังค่านิยมการทำงานด้วยความรักแบบครอบครัว แบบพี่น้อง และปลูกจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลผู้สูงอายุเสมือนญาติ รวมถึงค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรม และนำไปสู่แนวทางพัฒนาปรับปรุงที่ดีกว่าเดิม นอกจากนั้น สำหรับองค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายวัย จะต้องคำนึงถึงการสร้างค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การให้อภัยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน

นอกเหนือจากปัจจัยความสำเร็จทั้ง 7 ปัจจัยดังกล่าวแล้ว องค์กรควรตระหนักว่า ปัจจัยทั้ง 7 นี้ มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน ดังนั้น หากมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง จึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะส่งผลถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย จึงอาจต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนให้เกิดความสมดุล สอดคล้อง และสนับสนุนต่อทิศทางและเป้าหมายหลักขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจและมีระยะเวลาในการประกอบกิจการที่ยาวนาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จดังกล่าว รวมถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการจากกรณีศึกษาสถานดูแลผู้สูงอายุเพียงแห่งเดียวในจังหวัดนครปฐม การศึกษาในอนาคตจึงควรต่อยอดหรือขยายขอบเขตการศึกษาในภาพรวม การศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อยืนยัน

โมเดล หรือการประยุกต์ใช้ในแต่ละภูมิภาค หรือในสถานดูแลผู้สูงอายุประเภทต่าง ๆ ที่อาจมีบริบทที่มีความแตกต่างหลากหลายต่อไป

2. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จึงยังไม่มี การวิเคราะห์ผลกระทบที่จากวิกฤติการณ์ดังกล่าว การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาที่นำ ผลกระทบดังกล่าวนี้มาใช้ในการประเมินวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมถึงแนวทางในการแก้ไข เมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤติ

3. จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการสถานบริบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา: ศูนย์มูทิตา เนอสซิ่งโฮม จังหวัดนครปฐม จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในอนาคต ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 เตรียมความพร้อมก่อนการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี เช่น การนัดหมายที่ไม่กระชั้นชิด หรือจำกัดเวลาเกินไป เตรียมอาหารหรือเครื่องดื่มสำหรับตนเองและทีมงานให้พร้อมสรรพ รวมถึงการเตรียม ความพร้อมทางด้านจิตใจที่อาจต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่อาจไม่คุ้นชิน หรือต้องพบเจอกับผู้คน จำนวนมากในสภาวะการแพร่ระบาดของโรค เป็นต้น

3.2 เตรียมอุปกรณ์สำหรับการสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนและมีแผนสำรองเสมอ เช่น เครื่อง บันทึกเสียง แบตเตอรี่ กระดาษ เครื่องเขียน เครื่องบันทึกเทป เป็นต้น

3.3 วางแผนการเดินทางอย่างรอบคอบเสมอเพื่อรักษามารยาทด้านเวลาตามกำหนด นัดหมายล่วงหน้าและความราบรื่นในการเดินทาง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในแต่ละสาขาในองค์กรให้ครอบคลุมทุกสาขาหรือเท่าที่เป็นไปได้ (หากหน่วยงาน นั้น ๆ มีสาขามากกว่า 1 แห่ง) เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบความแตกต่างที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งอาจจะ รวบรวมเฉพาะข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญหลัก ๆ โดยไม่จำเป็นต้องลงรายละเอียดมากนัก

2. ควรศึกษาโครงสร้างหลักทางสังคมปัจจุบันเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะจากหน่วยงานภาครัฐ ต่าง ๆ เช่น สำนักงานสวัสดิภาพและสังคม โรงพยาบาลรัฐในส่วนผู้ป่วยสูงอายุ บ้านพักคนชราของรัฐ และชุมชน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เปรียบเทียบหรือเป็นบรรทัดฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2563). รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาาระบบแผนส่งเสริมสุขภาพดูแล
ผู้สูงอายุรายบุคคลในชุมชน. สืบค้น พฤศจิกายน 17, 2563, จาก
<https://hp.anamai.moph.go.th/th/km-research-person/download/?did=204975&id=73930&reload=>.
- กรรณิการ์ สิทธิชัย. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey
ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม.
วารสารศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 11(3),
1419-1435.
- ชุติมา บุญสมทบ. (2554). ความต้องการสถานบริการของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธิษิรินทร์ ปัญญาทุตศักดิ์. (2562). ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานของเทศบาลเมืองสตึก. สืบค้น พฤศจิกายน 17, 2563, จาก
http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950013.pdf.
- ปราเตมีย์ พิมพ์ทองงาม. (2558). กลยุทธ์การบริหารธุรกิจดูแลผู้สูงอายุจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิสิษฐ์ พริยาพรณ. (2558) รูปแบบการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุและครอบครัวสู่การตาย
อย่างสงบที่โรงพยาบาล ปีที่ 2. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา ดำริการเลิศ. (2554). การพัฒนารอบและแนวทางการพัฒนามาตรฐานบริการดูแลผู้สูงอายุ
ในสถานบริการ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2557). การสูงวัยของประชากรไทย พ.ศ.2557. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อมรรักษ์ สวนชุมพล. (2561, มกราคม-เมษายน). การจัดการธุรกิจบริการผู้สูงอายุ. วารสารวิจัย
และพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 148-152.
- Tew, C. W. (2021, February). Quality of Life, Person-Centred Care and Lived
Experiences of Nursing hHome Residents in a Developed Urban Asian
Country: a Cross-Sectional Study. *The Journal of Nursing Home Research
Sciences*, 7, 1-8.
- Burger, Sarah. (2015, February). Nursing Home Care. *American Journal of Nursing*,
115(2), 2-12.

Human Resource Development in Bureaucracy in the Digital Age of Kokko District Municipality, Mueang Lopburi District, Lopburi Province

Pornchuda Somkhaiw

Mayuri Rattanasermpong

Wasita Kerdphol Prasopsak

Master of Public Administration Program, the Faculty of Humanities and Social
Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author : Pornchuda555@gmail.com

Received: December 2, 2021 Revised: January 25, 2022 Accepted: February 7, 2022

Abstract

This article aims to 1) study the present condition of human resource development in the digital government era of Kokko Sub-district Municipality, Lop Buri District, Lop Buri Province, and 2) investigate the approaches of human resource development in the digital government era. Qualitative research was employed by conducting in-depth interviews with 16 key informants; executive administration officers, practitioner officers, and employees. The instrument was semi-structured interview in order to collect the data and the collected data were analyzed by means of content analysis.

The results showed that: 1. For the present condition of human resource development in the government digital era of Kokko Sub-district Municipality, there is a personnel development plan that focuses on developing traditional individual skills to increase knowledge, skills, and expertise in their specific line of work. There are 3 areas of development which are training, education, and career development. There is also a knowledge management plan that can exchange and share knowledge among one another by adjusting the workflow. 2. For the approaches of human resource development in the government digital era of Kokko Sub-district Municipality, there should be an emphasis on developing the skills for working in the digital era, for example, using information systems to manage the pension database, developing an electronic office information technology system (E-office) within the organization, developing information technology system skills to facilitate services to the public, developing employees' skills to cope with

changes in the era of social globalization such as developing English skills and developing information tools and equipment to be ready for Thailand 4.0 era.

Keywords: Human Resource Development, Government Digital Era, Municipality

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ภรณ์ชуда โสมเขียว

มยุรี รัตนเสริมพงศ์

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author : Pornchuda555@gmail.com

ได้รับบทความ: 2 ธันวาคม 2564 ปรับปรุงแก้ไข: 25 มกราคม 2565 ตอรับตีพิมพ์: 7 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 2) หาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะรายบุคคลแบบดั้งเดิมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงาน โดยมีการพัฒนา 3 ประเด็น คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายอาชีพ และยังมีแผนการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยเป็นการปรับขั้นตอนการทำงาน 2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล เช่น การใช้ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบิยยังชีพ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานดิจิทัล (E-office) ภายในองค์กร การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาเครื่องมือ และอุปกรณ์สารสนเทศเพื่อรองรับยุค 4.0

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ระบบราชการยุคดิจิทัล, เทศบาลตำบล

บทนำ

นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ในสังคมและเป็นพื้นฐานของการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาประเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนามากขึ้นและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นไปได้อย่างแพร่หลาย ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ดังนั้น องค์กรทุกภาคส่วนต้องตระหนักถึงแนวโน้มการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในทฤษฎีศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559, หน้า 50-52) ซึ่งระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมประเทศไทย 4.0 ด้วยเช่นกัน โดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ซึ่งต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุก จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 1-3) อีกทั้งข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองประเทศไทย 4.0 เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการบริหารงานองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ความสามารถและสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบกับต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ ๆ

สำหรับเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพันธกิจสำคัญในการบริการประชาชน การแก้ไขปัญหา และพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ราชการมอบหมาย จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 โดยแผนดังกล่าวเป็นแนวทางให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกกโกปฏิบัติงานให้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องตามภารกิจและการบริหารราชการของเทศบาลตำบลกกโกให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

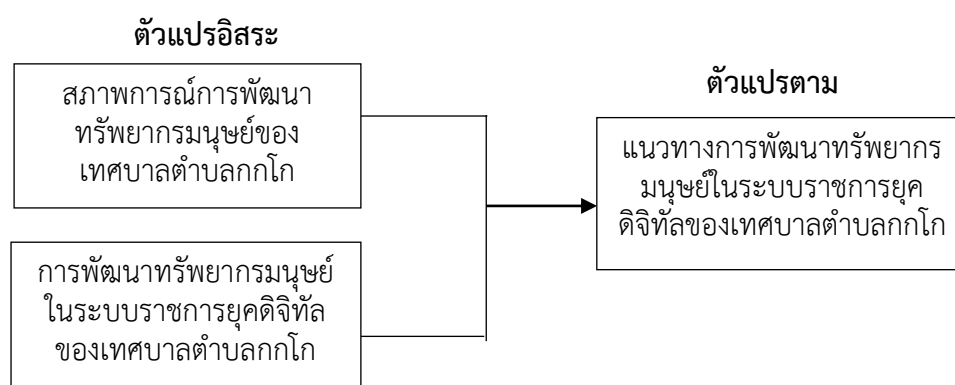
ที่ผ่านมาในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก มีความพยายามที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพตามความชำนาญในสายงาน โดยเฉพาะการมุ่งเน้นในการพยายามที่นำไปสู่ความเป็นดิจิทัลในยุค 4.0 ตามแนวทางของรัฐบาล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้บุคคลกรมีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะที่จะสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการให้บริการประชาชนได้อย่างทันถ่วงที จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลกกโกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Wiggs (1989; อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล, และวิไลวรรณ วรคามิน, ม.ป.ป., ย่อหน้า 3) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นในรายละเอียดที่สำคัญและมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ศึกษาอย่าง

ครบถ้วน พร้อมกันนั้นการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัยผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 67 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการคัดเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

1.2.1 กลุ่มที่ 1 สายผู้บริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลกกโก จำนวน 1 คน ปลัดเทศบาลตำบล จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกองที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน 4 คน รวมจำนวน 6 คน

1.2.2 กลุ่มที่ 2 สายงานปฏิบัติ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสายปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติงานจากส่วนราชการของเทศบาลตำบลกกโก จำนวน 5 กอง ๆ ละ 1 คน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก กองละ 1 คน รวมจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) เปิดช่องว่างให้ผู้ตอบข้อมูลตอบได้อย่างอิสระ (ชาย โพธิ์สีดา, 2554, หน้า 239-244) และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การออกแบบประเด็นคำถามใช้กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล โดยมีแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด ตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติที่ตรงกับสภาพจริง เครื่องมือที่ได้มีการตรวจสอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษา ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและแนวคำถาม

2.4 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและทดลองใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 คน ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนุญาตหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบ

3.2 เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมายก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่าจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น ขออนุญาตจัดบันทึกการสนทนาและบันทึกเสียง

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมและวิเคราะห์สรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาแยกเป็นประเด็นตามข้อคำถาม แล้วนำไปเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแยกเป็นประเด็น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ได้แก่ สภาพการณ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล

4.3 นำผลข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลโกอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” ได้ค้นพบผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลโกอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

1.1 ผู้บริหารกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารมองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ โดยกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ให้บุคลากรในองค์กรทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามภารกิจหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม การได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในงานที่ตนถนัด และกลุ่มสายงานปฏิบัติได้มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้บริหารยังไม่ได้วางแนวทางหรือกรอบในการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนการสารสนเทศ การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแบบโลกาภิวัตน์ เช่น การพัฒนาภาษาสากล การพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล เป็นต้น

1.2 การพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัล พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารได้ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนกำหนดในเรื่องการพัฒนาทักษะรายบุคคลให้ตรงกับสายงาน การพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวก โดยมีการพัฒนาด้วยกัน 3 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายงานสำหรับในด้านการศึกษามีผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มี

การพัฒนาให้สอดคล้องกับการเป็นบุคลากรในศตวรรษที่ 21 แต่ในปัจจุบันเทศบาลตำบลกกโกไม่มีทุนการศึกษาในด้านการพัฒนาสายงานของบุคลากร จึงพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการจัดโครงการศึกษาดูงาน เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในทุกตำแหน่งทุกระดับและให้มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร แต่ในกลุ่มสายงานปฏิบัติส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ในการพัฒนาทั้ง 3 ประเด็นนั้น เน้นเฉพาะการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรจากหลาย ๆ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมให้ความรู้ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน ซึ่งยังไม่มีพัฒนาให้เกิดการรองรับระบบราชการยุคดิจิทัล

1.3 การจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารมีการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ในเรื่องการปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ว่าการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น กระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น แต่ในด้านของกลุ่มสายงานปฏิบัติแสดงความคิดเห็นว่ายังไม่เห็นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset และ Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก

กล่าวโดยสรุปจากสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ดังกล่าวทำให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามภารกิจหน้าที่ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายงานเท่านั้น แต่ยังไม่ได้วางแผนหรือกรอบในการพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองที่จะนำไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัล

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีดังนี้

2.1 การจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล พบว่า ในกลุ่มสายผู้บริหารมองเห็นว่าทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัลที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยต้องเน้นให้ทุกฝ่ายในหน่วยงานของเทศบาลตำบลกกโกต่างต้องปรับตัวในการอยู่ร่วมและทำงานกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกลุ่มสายงานปฏิบัติได้มองว่า ผู้บริหารควรสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรในเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นความรวดเร็วของเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงความทันสมัย และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กร อาทิ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล การพัฒนาฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันภายในองค์กร

2.2 การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล พบว่า ควรต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ในกลุ่มสายบริหาร อาทิ 1) ทักษะการปรับตัว ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง ติดตามนำเสนอข่าวสารใหม่ ๆ รอบตัว เพื่อปรับตัวให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 2) ทักษะในการตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญปัญหาสามารถวิเคราะห์เพื่อเข้าใจถึงปัญหา การตั้งคำถาม การหาเหตุผล ประเมินทางเลือกและตัดสินใจได้ และ 3) ทักษะในการเข้าใจผู้อื่น สามารถเข้าใจความรู้สึก มุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนได้ **อย่างดี** ส่วนในกลุ่มสายงานปฏิบัติควรต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น อาทิ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน และ 2) ทักษะทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลที่ใช้สื่อสารทั่วโลก

2.3 การปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งสามารถถ่ายทอดโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะคิด แนวทางการปฏิบัติตนที่ดี และต้องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง สำหรับในกลุ่มสายงานปฏิบัติควรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล กล่าวคือ บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกควรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล มีการปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา

อภิปรายผล

จากผลการสรุปข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

1.1 ผู้บริหารกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล ผู้บริหารเทศบาลตำบลกกโกได้มีนโยบายให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามภารกิจหน้าที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล แต่ยังไม่ได้วางแนวทางหรือกรอบในการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นไปสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พชร สันทัด, 2561) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ในยุคประเทศไทย

4.0 มีรูปแบบการพัฒนาประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะเศรษฐกิจต่างมุ่งเน้นพยายามที่จะพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม และความเป็นมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อให้ทันกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งจุดที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการพัฒนาอย่างจริงจัง และที่สำคัญที่สุด คือ การให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงจากภายในที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมได้จากตัวบุคลากรเองไปจนถึงองค์กรนั้นได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น”

1.2 การพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัล เทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดแผนไว้ในเรื่องการพัฒนาทักษะรายบุคคลให้ตรงกับสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวก โดยมีการพัฒนาด้วยกัน 3 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาต, และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2561) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างให้ความสำคัญเพียงแต่ในบางเรื่องอาจมีปัญหาติดขัดบางประการ เช่น ในด้านการศึกษา ในเรื่องของการส่งบุคลากรศึกษาต่อในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อได้เนื่องจากมีระเบียบราชการ โดยถูก ทวงตังจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อโดยใช้ทุนส่วนตัวและเป็นเวลานานกว่าเวลาทำการ

1.3 การจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล เกิดการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ซึ่งกันและกัน ในเรื่องการปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูป เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปี แต่ยังไม่เห็นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา นันทิขุติมา (2563) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในยุคราชการ 4.0: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งไม่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mind-set) ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ไม่มีฐานข้อมูลกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารไม่มีนโยบายให้มีการจัดทำแผนกำลังคนและกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน วิธีการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค คือ ควรส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สนับสนุนงบประมาณพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเข้าอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศจากเอกชนสร้าง Digital Platform การบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดให้มีการจัดทำแผนกำลังคนและทิศทางการพัฒนาองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2.1 การจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล ควรมีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรในเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นความเร็วของเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงความทันสมัย และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ส่งผลต่อการบริหารองค์กร อาทิ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล การพัฒนาฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันภายในองค์กร โดยเฉพาะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัลที่ได้ปรับเปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

2.2 การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล กล่าวคือ บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกควรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบทความวิชาการของ พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) เรื่องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร มีการกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 4 ปี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล แจ้งให้บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อปรับ Mindset ของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยใช้รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้แก่ 1) การเพิ่มคุณค่าในงาน 2) การลงมือปฏิบัติงานจริง 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การสอนงาน 5) การประชุม และ 6) การอบรม

2.3 การปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง กล่าวคือ บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กรให้การเรียนรู้ สอดคล้องกับบทความวิชาการของ ภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ (2563) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาความรู้ ค่านิยม ทักษะคิด แนวความคิด และกระบวนการทำงานบุคลากรด้วย โดยองค์กรดำเนินการพัฒนาปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมต่อการเรียนรู้ขององค์กรให้พนักงานทุกคนได้รู้และเข้าใจ เพราะว่าพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Readiness for Change) เพราะเมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้วก็ต้องถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีความรู้และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรก็พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้การพัฒนาองค์กรประสบผลสำเร็จโดยปราศจากการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ได้พบองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ การพัฒนาบุคลากรในด้านภาษาสากล การฝึกอบรมให้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล การพัฒนาด้านสื่อสารองค์กรที่รวดเร็วโดยมีการสร้างระบบฐานข้อมูลดิจิทัล การสร้างระบบเครือข่ายดิจิทัลที่เชื่อมหน่วยงานภายในเทศบาลตำบลกกโก และหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและพร้อมกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงใน ยุคระบบราชการ 4.0

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาบุคลากร และวิธีการทำงานใหม่ให้รองรับการปรับเปลี่ยนตามแนวนโยบายประเทศไทย 4.0 อีกทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นและทันสมัยให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก ไม่ใช่ส่งเสริมเพียงแค่การพัฒนาทักษะและสมรรถนะประจำสายงาน อาทิ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษาสากล ทักษะการปรับตัวให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และทักษะในการตัดสินใจสามารถคิดวิเคราะห์เพื่อเข้าใจถึงปัญหา และทักษะในการเข้าใจผู้อื่นได้อย่างดี เป็นต้น
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ ได้สะดวกยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้
2. ควรทำการศึกษาแนวทางใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. สืบค้น พฤศจิกายน 29, 2563. จาก <https://www.netpracharat.com/Documents/แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.pdf>.
- ชลชาติ พุโธ, และวิไลวรรณ วรคามิน. (ม.ป.ป). **แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้น ธันวาคม 10, 2563. จาก <https://sites.google.com/site/hbcandt2016/naewkhid-laea-thvsdi-kar-phathna-thraphykr-mnusy>.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- พชร สันทัด. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย**, 1(1), 65-73.
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563) . **การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ. (2563, พฤษภาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารการบริหารบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 7(5), 337-351.
- รจนา นันทิชุติมา. (2562). **การจัดการการทรัพยากรมนุษย์ในยุคการ 4.0 กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, และวงพักรตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. **วารสารจันทร์เกษมสาร**, 25(1), 141-155.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน**. สืบค้น พฤศจิกายน 19, 2563. จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>.

Guidelines for Developing Skills for Unskilled Foreign Workers of Establishments for The Electrical and Electronic Assembly Industry in The Eastern Special Development Zone

Kwunchida Krachan

Doctor of Philosophy program students Public Management College
of Commerce Burapha University

Napakkaorn Punyapapassorn

Lecturer and secretary of MBA Major in Global Business Management
(MBA-GMB), College of Commerce Burapha University

Teetut Tresirichod

Full time Lecturer, Faculty of Business Administration Management Rajamangala
University of Technology Thanyaburi

Corresponding Author: bxlfamily101025@gmail.com, teetut_t@rmutt.ac.th

Received: February 4, 2022 Revised: April 18, 2022 Accepted: April 22, 2022

Abstract

This research aims to study: 1. problems and obstacles in working skills of unskilled foreign workers of the establishment for the electrical and electronic assembly industry in the Eastern Special Development Zone 2. Characteristics of unskilled foreign workers according to the requirements of enterprises for the electrical and electronic assembly industry in the Eastern Special Development Zone 3. Guidelines for developing skills for unskilled foreign workers according to the requirements of enterprises for the electrical and electronic industry in the Eastern Special Development Zone, key informants in in-depth interviews were electrical and electronic industrial enterprises. In the Eastern Special Development Zone (Chonburi, Chachoengsao, and Rayong), 15 people who gave important information in the group discussions were experts, educational institutions, and related parties with a position responsibility and knowledge, abilities, and experiences in skill development by making a specific selection to design and prepare a course for developing skills for 15 unskilled foreign workers, analyzing data using content analysis techniques.

Findings: 1. Problems and obstacles in the work skills of unskilled foreign workers; for example, foreign workers do not know and understand new technologies and innovations

and lack of the skills and expertise necessary for their work. They don't understand work and culture. Lack of development and training to provide knowledge on technology, innovation and skills necessary to assemble electrical and electronic components. Lack of communication skills. 2. Approaches for developing the characteristics of unskilled foreign workers, i.e., knowledge of work required for the electrical and electronic assembly industry, using teaching methods. In terms of the ability to perform responsible tasks, apply the internship method in real-life situations. In terms of good behavior, use the method of giving notice. In good health, use the method of acting. For others, role play was used. In terms of communication skills, a mentoring system was used. 3. Guidelines for developing a curriculum for unskilled foreign workers' skills. The issue of training duration should be developed. Training objectives components of the training course were to enhance the knowledge and understanding of the fundamentals of work to develop skills and operational expertise to change the working attitude of unskilled foreign workers.

Keywords: Work Skills Development, Unskilled Foreign Workers, Electrical and Electronic Parts Industry, Eastern Special Development Zone

แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ขวัญจิตา กระชั้น

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัฏกอร์ ปุณยภาภัสสร

อาจารย์และเลขานุการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก (MBA-GMB)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธีทัต ตรีศิริโชติ

อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Corresponding Author: bxlfamily101025@gmail.com, teetut_t@rmutt.ac.th

ได้รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 18 เมษายน 2565 ตอรับตีพิมพ์: 22 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2. คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3. แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) จำนวน 15 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยเลือกกลุ่มข้อมูลแบบเจาะจง เพื่อออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ขาดทักษะในการสื่อสาร 2. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและ

อิเล็กทรอนิกส์ใช้วิธีการสอนงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง ด้านความประพฤติที่ดีใช้วิธีบอกกล่าว ด้านสุขภาพที่ดีใช้วิธีการแสดง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ ด้านทักษะในการสื่อสารใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง และ 3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรพัฒนาประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะการทำงาน, แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า, อิเล็กทรอนิกส์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

บทนำ

การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจประเทศไทยภายใต้การขับเคลื่อนของภาคเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนควบคู่กับอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติไหลเข้ามาในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ซึ่งเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยและยังคงมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรทุกช่วงวัยทำให้มีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมืออยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยพัฒนานโยบายและมาตรการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง จากการตั้งรับปัญหาแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติที่ลี้ภัยเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในราชอาณาจักรไทยมาเป็นการดำเนินนโยบายเชิงรุกโดยการกำหนดทิศทางของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ การคัดสรรแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติอย่างมีคุณภาพด้วยการฝึกอบรมทักษะฝีมือ และการมีส่วนร่วมของนายจ้างในการคัดเลือกแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติจากประเทศต้นทาง การลดการพึ่งพิงแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติลงด้วยการกำหนดเพดานภาษีและการจัดเก็บภาษีแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ หลังใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า จ)

แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว ทำให้กระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนแม่บทด้านแรงงานพ.ศ. 2560 – 2564 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สำคัญคือ แรงงานมีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ จึงกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ใน 6 ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2559 หน้า 163-175)

การพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออกเป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีนโยบายหลักในการส่งเสริมการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออก คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมากขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2561, หน้า 1) แรงงาน

ต่างด้าวจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวได้สร้างผลกระทบกับประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศ กล่าวคือ มีส่วนในการแย่งอาชีพของแรงงานไทย ด้วยเหตุผลที่ว่า แรงงานต่างด้าวมียอดค่าจ้างถูกกว่า ไม่เลือกงาน ไม่ว่าจะเป็นงานเกษตร งานแบกหาม ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ชอบทำ ประกอบกับปัจจุบันคนไทยเรียนสูงขึ้น จึงทำให้ตลาดการจ้างงานขาดแรงงานระดับล่างจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องหันจ้างแรงงานต่างด้าว การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย จึงนิยมกันอย่างกว้างขวาง เพื่อลดการขาดแคลนแรงงาน และด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานราคาถูก ไม่ต้องการการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างมากนัก และสามารถทำงานได้โดยไม่เกียจคร้าน ด้วยสาเหตุเหล่านี้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวยังเป็นที่สนใจแก่ผู้ประกอบการมากขึ้น ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องหันมาพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ทวีผล มาสุข, 2559, หน้า 2) โดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stredwick (2000, p.15) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานในการเริ่มต้นปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานโดยทั่วไปจะต้องมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ, 2531, หน้า 13)

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ความเข้าใจการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร เพื่อความเข้าใจผู้บริหาร และปรับปรุงบุคลากรให้เข้ากับรูปแบบการบริหารของผู้บริหารแต่ละคนว่าพึงควรปฏิบัติอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญการหนึ่งงาน สาขา หรือมากกว่า การเพิ่มทักษะความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน ทักษะจะรวมถึงตั้งแต่องานไฟฟ้า วาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ ความสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักจะเน้นจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบเพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะความชำนาญ การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ทั้ง ๆ ที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่ดี และเหมาะสมในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะได้ไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่นำเอาความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาไม่เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อศึกษา

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สนใจศึกษา ได้แก่ 1) คนต่างด้าวมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ (เดิม) คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว 2) คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง เพื่อนำมาพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ให้สามารถทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำหลักสูตรที่ได้จากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้มีสมรรถภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตามความต้องการของสถานประกอบการดังนี้ 1. ทักษะด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 2. ทักษะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ 3. มีความประพฤติดี 4. มีสุขภาพที่ดี 5. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6. ทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 7. ทักษะอื่น ๆ ซึ่งสังเคราะห์จากจำเนียร จวงตระกูล (2530) และ ทศนา แสงศักดิ์ (2531, หน้า 84-86) และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิดของ Dessler (1999, pp. 139-140)

รูปแบบการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับอุตสาหกรรม ประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) จำนวน 15 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ (โดยเป็นการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling)) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดลองฝึกอบรม แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ (เดิม) คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา และแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงาน ตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับรัฐบาลประเทศต้นทาง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่กำหนดไว้ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย สัญชาติเมียนมา จำนวน 10 คน ลาว จำนวน 10 คน และกัมพูชา จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยตั้งประเด็นคำถามที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปใช้รวบรวมข้อมูล ประเด็นในการสัมภาษณ์แบ่งตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ

2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ

2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่เป็นแนวความคิดและทัศนคติของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) โดยกำหนดคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัยและใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะแสดงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์โดยขออนุญาตในการจดบันทึก บันทึกภาพและเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ รวมถึงผู้วิจัยได้ปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน หรือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนี้จะทดสอบคำถามและคำตอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ให้สัมภาษณ์ และสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยใด ๆ หรือไม่พบข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย

3.1.2 ผู้วิจัยได้จดบันทึกสรุปสั้น ๆ ขณะทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้บันทึกสภาพปัญหา รูปแบบการตอบคำถามที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูล

3.1.3 นำบทสัมภาษณ์ที่ได้จากการบันทึกเสียงมาถอดและเรียบเรียงข้อมูล จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างละเอียด วิเคราะห์ข้อมูลและนำไปจัดหมวดหมู่ข้อมูล

3.1.4 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยจำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มและแยกประเภท เพื่อรวบรวมข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม และนำไปเขียนเสนอข้อค้นพบ

3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ และมีผลงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ จำนวน 15 คน ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 กำหนดประเด็นคำถามด้วยการเริ่มถามจากผู้เข้าร่วมสนทนาคนแรก และถามเรียงลำดับจนครบจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนา

3.2.2 หากมีประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นที่แตกต่างให้รับฟัง และนำประเด็นคำตอบที่แตกต่างไปสรุปถามผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่เหลือ เพื่อสรุปคำตอบในประเด็นคำถามนั้นให้จบ และเริ่มประเด็นคำถามต่อไป

3.2.3 ผู้วิจัยสรุปสาระข้อคำถามของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มเพื่อรับรองข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์

3.2.4 นำข้อมูลและข้อคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มมาออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

3.3 การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไว้ มาทดลองฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย สัญชาติ เมียนมา จำนวน 10 คน ลาว จำนวน 10 และกัมพูชา จำนวน 10 คน หลักสูตรประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ ระยะเวลา

การฝึกอบรม คุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรม หัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา การวัดประเมินผล ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง/หลักสูตร โดยดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัย One Group Pretest – Posttest Design (Fitz-Gibbon, Lyons, & Lynn, 1987, p.113)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยรวบรวม และจัดทำข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป มาดำเนินการสังเคราะห์ในแต่ละคำถาม และพิจารณาหลาย ๆ รอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในข้อมูลและประเด็นที่สำคัญ

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน และสร้างหัวข้อสรุป โดยสร้างรหัสข้อมูลกับทุกข้อความ โดยจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ (Sub-theme) ในแต่ละประเด็น

4.3 เขียนพรรณนาสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจนด้วยภาษาวิชาการ พร้อมยกตัวอย่างประกอบเพื่ออธิบายความชัดเจนของเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยไม่นำทฤษฎีไปควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยนำข้อสรุปไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ และข้อค้นพบที่ได้จากผู้สัมภาษณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข

ตาราง 1 ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
1. แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
2. แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร	2. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ 3. ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเป็นมิตร 4. ควรมีการถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีไทยเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม การให้ความเคารพ

ตาราง 1 ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงาน เป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด วิเคราะห์ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ 3. แรงงานต่างด้าวบางรายไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 4. ขาดการพัฒนาฝีมืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 5. ขาดทักษะในการสื่อสาร บางรายไม่สามารถ ฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยได้ จึงทำให้การสื่อสารในการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ส่งผลให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น โดยเฉพาะคนไทย และทำให้งานเกิดความล่าช้า ในบางขั้นตอน อาทิ กรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง หากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ก็ไม่สามารถอธิบายให้กับผู้อื่นในการช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงทีได้ ฯลฯ	ผู้อาวุโส การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น 5. สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการพัฒนาฝีมือให้เป็นไปตามมาตรฐาน 6. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เช่น การทัศนศึกษา การจัดงานกีฬาสี การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ ฯลฯ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 7. จัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรการทำงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า หลักสูตรการวางแผนการทำงาน หลักสูตรการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม หลักสูตรการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และหลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน 8. กำหนดแผนหมุนเวียนงานภายในและดำเนินการตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานโดยหัวหน้างาน 9. จัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในกลุ่ม และบูรณาการกับกลุ่มอื่น เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ทุกเรื่อง 10. สร้างระบบพี่เลี้ยง/buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 11. ให้หัวหน้างานสอนงาน เทคนิค/วิธีการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นประจำ สม่ำเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาต้องสอบถามหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน เพื่อมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตาราง 2 ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว

คุณลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขั้นตอนกระบวนการผลิต รูปแบบการใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ลงไปในเครื่องจักร การคิดวิเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น ทำให้เกิดความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกระตือรือร้น ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา ปฏิบัติงานได้ตามคำสั่ง มีสมาธิในการทำงานทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำ เที่ยงตรง และพิถีพิถันในการทำงาน รวมถึงดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน และมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และให้ความสำคัญกับงาน และต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้กำหนดให้มีการศึกษาดูงานให้สถานที่จริง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่งในการศึกษาดูงานดังกล่าว อาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายและรวดเร็วขึ้นได้ สามารถใช้เหตุผลและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดวางระบบการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านมีความประพฤติดี	วิธีบอกกล่าว (Telling Method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติงานนอกกระยะเวลาหรือในวันหยุดได้โดยไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานล่วงเวลาได้ มีความพร้อมในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมตนเองในสภาวะการณ์ที่ยากลำบากได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีวุฒิภาวะทางความคิด มีความอดทน และรู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้การปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ตาราง 2 ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

คุณลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
4. ด้านมีสุขภาพดี	วิธีการแสดง (Showing Method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น การรักษาสุขอนามัยส่วนบุคคลอย่างดี ให้สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะกับงานที่ทำ รับประทานอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ กอปรกับในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด โดยการสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือบ่อย ๆ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้น
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วิธีการนี้จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวเกิดความสุขสนุกสนาน และสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือ เต็มใจปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในสิทธิของผู้อื่น
6. ด้านทักษะในการสื่อสาร	วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างระบบพี่เลี้ยง/ Buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และหากเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน แรงงานต่างด้าวต้องสามารถแก้ไขปัญหา หรือสามารถสอบถามหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันได้ ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
7. ด้านทักษะอื่น ๆ	วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้

จากตารางข้างต้นสรุปได้ว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า (1) แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ (2) แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ (3) แรงงานต่างด้าวบางรายไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (4) ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (5) ขาดทักษะในการสื่อสาร บางรายไม่สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยได้ จึงทำให้การสื่อสารในการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ส่งผลให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นโดยเฉพาะคนไทย และทำให้เกิดความล่าช้าในบางขั้นตอน อาทิ กรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง หากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ไม่สามารถอธิบายให้กับผู้อื่นในการช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงทีได้ ฯลฯ

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ใช้วิธีการสอนงานด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถวางแผนและจัดวางระบบการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านความประพฤติที่ดี ใช้วิธีบอกกล่าว (Telling Method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (4) ด้านสุขภาพที่ดี ใช้วิธีการแสดง (Showing Method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด (5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (6) ด้านทักษะในการสื่อสาร ใช้วิธีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Buddy) โดยให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า มาช่วยเหลือแนะนำ คอยสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน

ร่วมงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (7) ด้านทักษะอื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้

3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่

3.1 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.1.1 ระยะก่อนการปฏิบัติงานจริง เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

3.1.2 ระยะระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในขณะปฏิบัติงาน

3.1.3 ระยะนอกเวลาการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษ หรือกรณีที่มีวาระเร่งด่วน

3.2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานกำหนด

3.2.2 เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน

3.2.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

3.3 องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรประกอบด้วย

3.3.1 การบรรยาย วิทยากรผู้บรรยาย

3.3.2 การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาในสถานที่จริง และหากมีข้อสงสัยสามารถซักถามได้

3.3.3 การสาธิต เป็นการสาธิตการปฏิบัติงานจริงให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นขั้นตอน กระบวนการผลิตชิ้นงานแต่ละชนิดให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องวิธี

3.3.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นการใช้กรณีตัวอย่างให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ใช้ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาจากการบรรยาย มาลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง

3.3.5 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงบทบาทสมมติขั้นตอนในการปฏิบัติงานของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้เห็นภาพการทำงานที่ชัดเจน

3.3.6 การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นการจำลองสถานการณ์ของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าใจและเห็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

3.3.7 การฝึกปฏิบัติงาน เป็นการสอนงานและให้ลองปฏิบัติในสถานที่จริงเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.3.8 การสอนงาน เป็นการสอนวิธีการ ขั้นตอนของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงและถูกต้องตามที่ได้รับการสอนมา

3.3.9 การให้มีพี่เลี้ยง ให้จัดพี่เลี้ยง (Buddy) คอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างการปฏิบัติงานจนกว่าแรงงานต่างด้าวคนนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความชำนาญ

3.4 ประเด็นหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรมีวัตถุประสงค์ จะสร้างประโยชน์ให้แก่อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

3.4.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

3.4.2 เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

3.4.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. ผลการทดสอบการฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า คะแนนฝึกอบรมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรม คะแนนเต็ม 130 คะแนน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทดสอบได้คะแนนเฉลี่ย 90.03 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.01 ส่วนหลังฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทั้งหมดได้คะแนนสูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 121.73 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.67 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคะแนนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 30 คน อยู่ที่ 0.364 หรือร้อยละ 36.4 ค่าสถิติ t มีค่า -17.433 ค่า Sig. (2 tailed) มีค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าคะแนนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กันและเมื่อแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้รับการฝึกอบรมแล้วมีคะแนนหลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ผลการทดสอบก่อนและหลังแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่เข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้ (1) แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ (2) แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (3) แรงงานต่างด้าวบางรายไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน (4) ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (5) ขาดทักษะในการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่เข้ามาเริ่มทำงานตามสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งบกพร่องในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาและเป็นอุปสรรคในการทำงานในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกานต์ นิมหัตถ์, กฤตติกา แสนโกชน์, และบุษกร สุขแสน (2563) ที่ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (2) ด้านทักษะ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาและปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย (3) ด้านทัศนคติ แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกที่ติดต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย (4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงงานต่างด้าวยังไม่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และ (5) ด้านแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก แรงงานต่างด้าวมีความสนใจ ตั้งใจ พยายาม และต้องการทั้งค่าตอบแทนรางวัล ค่าขึ้นชม

2. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ใช้วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถวางแผนและจัดวางระบบการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านความประพฤติที่ดี ใช้วิธีบอกกล่าว (Telling Method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (4) ด้านสุขภาพที่ดี ใช้วิธีการแสดง (Showing Method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส

โคโรนา 2019 (COVID-19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด (5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (6) ด้านทักษะในการสื่อสาร ใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างระบบพี่เลี้ยง/Buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (7) ด้านทักษะอื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานแล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ แสดงให้เห็นว่า การที่จะพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้นั้น จะต้องมีการใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการจะพัฒนาในแต่ละด้าน เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามที่สถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ จำเริญ จวงตระกูล (2530) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ดี (2) มีความสามารถดี (3) มีความประพฤติดี (4) มีสุขภาพที่ดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนา แสงศักดิ์ (2531) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิตไว้ 8 ประการ คือ (1) คุณค่าเฉพาะตัว (2) ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (4) ทักษะในการสื่อสาร (5) ลักษณะเกี่ยวกับงาน (6) สุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน (7) วุฒิภาวะ (8) ความรับผิดชอบงาน รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2546) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้ (1) การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง (2) การประชุม (Conference) เป็นวิธีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ (4) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่กำหนด (5) การสาธิต (Demonstration) เป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง (6) การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพที่มีความรู้ (Knowledge Worker) มีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี (7) การฝึกงาน

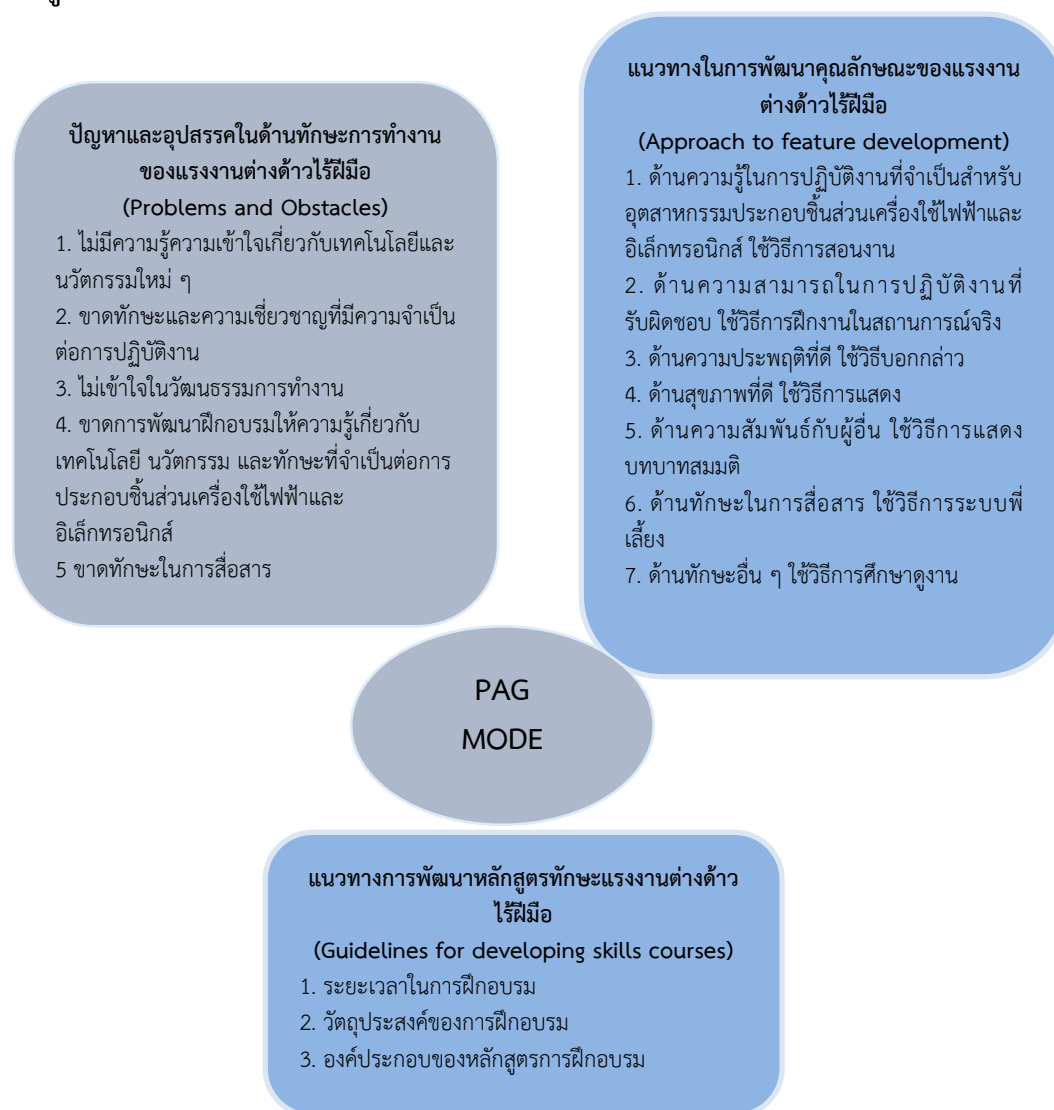
ในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริงซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธีแต่ละวิธีจะมีปัจจัยหรือเงื่อนไขในการเลือกใช้ตามสามารถแบ่งวิธีได้ดังนี้ (1) การบรรยาย (2) การอภิปราย (3) การศึกษาดูงาน (4) การสาธิต (5) การระดมความคิด (6) การศึกษกรณี (7) การแสดงบทบาทสมมติ (8) การสร้างสถานการณ์จำลอง (9) การฝึกปฏิบัติงาน (10) การสอนงาน (11) การให้มีพี่เลี้ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพล มาสุข (2559) เรื่องแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ พบว่า ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานประกอบการ (2) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะความชำนาญ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ปฏิบัติ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานตั้งใจทำงานมีความขยัน กิริยามารยาทเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา (4) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางในการอบรม แต่จะเน้นให้ดูแลสุขภาพสะอาดของร่างกาย (5) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานมีความสามัคคี รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน อยู่ร่วมกันให้ได้ รู้จักให้อภัย และให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า และ (6) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสาร พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางการอบรม แต่จะเน้นให้เรียนรู้การพูดภาษาไทย และทำความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้อง เรียกชื่อสินค้าให้ถูกต้อง

3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า (1) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม ประกอบด้วย (1.1) ระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย (1.2) ระยะเวลาว่างการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในขณะปฏิบัติงาน (1.3) ระยะเวลาเวลาการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษ หรือกรณีที่มีวาระเร่งด่วน (2) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย (2.1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานกำหนด (2.2) เพื่อเพิ่มทักษะ

ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน (2.3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (3) องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรประกอบด้วย (3.1) การบรรยาย วิทยากรผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคนิค หรือเอกสารประกอบการบรรยายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (3.2) การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาในสถานที่จริง และหากมีข้อสงสัยสามารถซักถามได้ (3.3) การสาธิต เป็นการสาธิตการปฏิบัติงานจริงให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นขั้นตอนกระบวนการผลิตชิ้นงานแต่ละชนิดให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (3.4) การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นการใช้กรณีตัวอย่างให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ใช้ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาจากการบรรยายมาลงมือปฏิบัติปฏิบัติในสถานการณ์จริง (3.5) การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงบทบาทสมมติขั้นตอนในการปฏิบัติงานของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้เห็นภาพการทำงานที่ชัดเจน (3.6) การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นการจำลองสถานการณ์ของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าว ได้เข้าใจและเห็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (3.7) การฝึกปฏิบัติงาน เป็นการสอนงานและให้ลองปฏิบัติในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (3.8) การสอนงาน เป็นการสอนวิธีการ ขั้นตอนของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงและถูกต้องตามที่ได้รับ การสอนมา (3.9) การให้มีพี่เลี้ยง ให้จัดพี่เลี้ยง (Buddy) คอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างการปฏิบัติงาน จนกว่าแรงงานต่างด้าวคนนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ความชำนาญ (4) ประเด็นหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรมีวัตถุประสงค์ จะสร้างประโยชน์ให้กับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้ (4.1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (4.2) เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน (4.3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรพัฒนาในประเด็นดังต่อไปนี้ คือ ระยะเวลาในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานกำหนด เพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการบรรยาย การศึกษาดูงาน การสาธิต การศึกษากรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติงาน การสอนงาน และการให้มีพี่เลี้ยง (Buddy) คอยดูแล เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (1999) กล่าวถึง การฝึกอบรมยังได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมได้หลายรูปแบบทั้งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะมีการแบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามหลักการอบรมที่องค์กรกำหนด เช่น แบ่งตามระดับเวลา หลักสูตร วัตถุประสงค์ หรือแบ่งตามระดับของผู้เข้าอบรม จากการศึกษาค้นคว้าได้สรุปประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ (1) การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง (Pre-service Training) การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง หมายถึง การฝึกอบรมที่เกิดจากความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้น ๆ หรือหน่วยงานที่รับพนักงานก่อนการบรรจุ

เข้าทำงาน จัดให้มีการฝึกอบรมในความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานจริง (2) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ (On-the-Job Training) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดอบรมให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือปฏิบัติงานไปแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพให้พนักงานเหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) การฝึกอบรมนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) การฝึกอบรมนอกเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง การฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเอง โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้น เช่น ฝ่ายฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรม ฯลฯ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี แต่ละวิธีจะมีปัจจัยหรือเงื่อนไขในการเลือกใช้ตามสามารถแบ่งวิธีได้ดังนี้ (1) การบรรยาย (2) การอภิปราย (3) การศึกษาดูงาน (4) การสาธิต (5) การระดมความคิด (6) การศึกษากรณี (7) การแสดงบทบาทสมมติ (8) การสร้างสถานการณ์จำลอง (9) การฝึกปฏิบัติงาน (10) การสอนงาน (11) การให้มีพี่เลี้ยง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ จิตพงษ์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีข้อเสนอแนะทั้ง 6 ด้าน โดยพิจารณาแต่ละด้านที่สำคัญ ๆ ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานคือ แรงงานควรได้รับการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่องและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้มีทักษะฝีมือเทียบเท่าแรงงานต่างชาติหรือมีทักษะฝีมือที่สูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน (2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ แรงงานควรมีการฝึกอบรมความรู้เรื่องบริบทของประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงงานควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศอาเซียนอย่างเร่งด่วน (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน คือ ควรมีการอบรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่แรงงานอยู่เป็นประจำ (4) ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยของแรงงาน คือ แรงงานควรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน และมีสวัสดิการที่เหมาะสม (5) ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน คือ แรงงานควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง (High Technology) มากขึ้น (6) ด้านการให้บริการ คือ แรงงานและสถานประกอบการควรมีการบริการที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการที่ดีสำหรับการให้บริการแก่ผู้บริโภคสินค้าและบริการของสถานประกอบการ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



ภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ภาครัฐควรให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
2. ภาครัฐควรเข้าไปติดตามตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการเป็นระยะ เพื่อให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้
3. ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด และควรมีการปรับกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่ทางภาครัฐปรับปรุง หรือแก้ไขอยู่เสมอ

4. ผู้ประกอบการควรมีการประเมินผลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเข้มงวด เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทุกภาคส่วน คือ ทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวด้วย

5. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง โดยสถานประกอบการต้องจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

6. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและมีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำมาประยุกต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ชัดเจนแล้วสามารถหาแนวทางในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้อย่างตรงเป้าหมาย

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้การพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แล้วนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2561). **ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). **แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อค.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). **หลักการและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). **ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีพล มาสุข. (2559). **แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2531). **การศึกษาทำให้คนทำงานได้หรือไม่**. วารสารการศึกษาเพื่อพลเมือง, 3(8), 84-86.
- รัตนกานต์ นิ่มทวัฒน์, กฤตติกา แสนโชน, และบุษกร สุขแสน. (2563, กุมภาพันธ์). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(2), 224-238.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง แรงงานข้ามชาติ ภายใต้โครงการพัฒนากฎหมายภายในเพื่อรองรับการทำงานด้านประชาคมอาเซียน ปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- เสกสรรค์ จิตพงษ์. (2560). **แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการพัฒนาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Dessler, G. (1999). **A framework for Human Resource Management**. 2nd ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-hall.
- Fitz-Gibbon, Carol T., Lyons, Morris, & Lynn, J. auth. (1987). **How to Design a Program Evaluation**. Newbury Park: Sagh.
- Stredwick, J. (2000). **Human Resource Management**. Oxford: Butterworth-Heinemann.

The Criticisms of His Majesty King Chulalongkorn: The Changes of Words and Idioms

Niticharya Chaiyen

Department of Thai Language, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: niticharya.c@lawasri.tru.ac.th

Received: January 21, 2022 Revised: February 18, 2022 Accepted: March 4, 2022

Abstract

The research study aims to examine the changes of the words and idioms used in the criticisms of His Majesty King Chulalongkorn, and to compare words and idioms used for the criticism between the previous and the present days. The criticisms of His Majesty King Chulalongkorn toward the memorabilia of Her Royal Highness Princess Naridara Dhevi (Princess of Wat Pho), was studied employing Chamni-Roksan's (2015) concept of the change of language. The statistic used to analyze the data was a percentage.

The results showed that, in His Majesty King Chulalongkorn's criticisms, there were eighty words and idioms which were used differently in the present days. The most changing element was the changes of sound which was at 46.25 percent, following by the changes of vocabulary at 26.25 percent, the changes of word's meaning at 15.00 percent and the changes of grammatical point at 12.50 percent. The factors effecting on the changes of words and idioms included: 1) the differences of the language usage of the people from the lower class in the society that they had the different education level, therefore; they tended to use the particular language forms and styles; 2) the pronunciation styles which were changed accordingly to the convenient issues of the people living in different eras; 3) the advancement of technologies which lead to the new-invented words, and also the use of borrowing words from foreign countries. The words were employed to call everything that were invented from the advanced technologies and 4) the use of sufficient language style, that is, generally the use of two identical words having the same meaning is not allowed in any languages. When there is the word borrowing, and the meaning of that borrowed word is similar to the one existing in the native language, either the meaning of the native word or the borrowed one is needed to be changed, so the two words could be existed in the language.

Keywords: The Changes, The Uses of Words, Idioms, Criticisms, Memorabilia

พระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: การเปลี่ยนแปลงถ้อยคำและสำนวน

นิธิชญา ใจเย็น

สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: niticharya.c@lawasri.tru.ac.th

ได้รับบทความ: 21 มกราคม 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 18 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับตีพิมพ์: 4 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้คำและสำนวนในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเปรียบเทียบกับการใช้คำและสำนวนภาษาไทยปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยคือ พระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของภาษาของ ดุษฎีพร ชำนิโรคนานต์ (2558) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า พระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการใช้คำและสำนวนภาษาเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 80 คำ มีการเปลี่ยนแปลงด้านเสียงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ คิดเป็นร้อยละ 26.25 การเปลี่ยนแปลงด้านความหมาย คิดเป็นร้อยละ 15.00 และการเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 12.50 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคำและสำนวน ได้แก่ 1) ความแตกต่างของภาษาที่มีอยู่ในสังคม อันเนื่องมาจากกลุ่มคนในสังคมที่ไม่ได้อยู่ในชนชั้นปกครอง อาจมีความแตกต่างทาง การศึกษาจึงมีรูปแบบการใช้ภาษาที่ต่างกันออกไป 2) ลักษณะของการออกเสียงของผู้พูดภาษาที่เปลี่ยนไปตามความสะดวกในการออกเสียงของคนแต่ละสมัย 3) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการที่มีผลทำให้เกิดการสร้างคำขึ้นใหม่ในภาษาหรือรับเอาคำยืมภาษาต่างประเทศมาใช้เพื่อเรียกสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และ 4) คุณสมบัติของภาษาที่มีลักษณะประหยัด กล่าวคือ โดยทั่วไปภาษาจะไม่อนุญาตให้มีรูปสองรูปที่มีความหมายเหมือนกันทุกประการ เมื่อมีการยืมคำเข้ามาในภาษา และคำนั้นมีความหมายเหมือนกับคำที่มีอยู่ในภาษาเดิม คำที่มีอยู่เดิมหรือคำที่ยืมเข้ามาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านความหมายเพื่อให้คงอยู่ในภาษาได้ทั้งคู่

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลง, การใช้คำ, สำนวน, พระราชวิจารณ์, จดหมายเหตุความทรงจำ

บทนำ

ภาษาไทยเป็นภาษาหนึ่งที่ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของภาษา เนื่องจากเป็นภาษาที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของภาษาอาจเกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของภาษาอื่น และปัจจัยภายในที่เกิดจากผู้ใช้งานภาษา นั้น ๆ เอง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาษาจะช่วยอธิบายได้ว่าภาษาที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นวิถีชีวิต วัฒนธรรมของคนไทยในอดีตที่แตกต่างกับปัจจุบัน เพราะมนุษย์ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการบันทึกวิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมของตนเองในแต่ละยุคสมัย

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาษาสามารถศึกษาได้จากการเปรียบเทียบภาษาเขียนใน 2 สมัยหรือศึกษาภาษาในสมัยใดสมัยหนึ่งเพียงสมัยเดียวและสังเกตเห็นบางลักษณะที่แปลกออกไป ดังงานวิจัยของ สุรีเนตร จรัสรุ่งเกียรติ (2555, หน้า 92-112) ที่ศึกษาคำว่า “เป็น” ในสมัยรัชกาลที่ 5 เปรียบเทียบกับสมัยปัจจุบัน ทำให้เห็นว่า คำว่าเป็นมีการเปลี่ยนแปลงด้านรูปเขียน คือ สะกดได้ทั้งคำว่า “เปน” และ “เป็น” แต่ปัจจุบันสะกดได้ว่า “เป็น” อย่างเดียว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง ด้านเสียงด้วย นอกจากนี้คำว่า “เป็น” ยังมีการเปลี่ยนแปลงความหมายที่แคบเข้า คือ คำว่า “เป็น” มีจำนวนความหมายในปัจจุบันน้อยกว่าสมัยรัชกาลที่ 5 คำว่าเป็นมีการเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ คือ สามารถเกิดร่วมกับคำว่า “แต่” และคำว่า “ด้วย” ได้ แต่ปัจจุบันไม่สามารถปรากฏร่วมกันได้ และการเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ คือ การสูญเสียศัพท์ คำว่า “เป็นแต่” การศึกษาดังกล่าวนี้นี้ช่วยให้เห็นว่าภาษาไทยในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นช่วงที่สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และเป็นช่วงสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของภาษาไทยด้วย (ประคอง นิมนานเหมินท์, และคนอื่น ๆ, 2552, หน้า 147) พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงเป็นเอกสารที่ผู้ศึกษาภาษานิยมศึกษา นอกจากนี้พระองค์ยังได้รับการยกย่องว่าทรงมีพระอัจฉริยภาพด้านภาษา ทรงเลือกใช้สำนวนภาษาดี (วรรณพร พงษ์พิ้ง, 2547, หน้า บทคัดย่อ) วรรณกรรมที่แสดงถึงพระอัจฉริยภาพด้านภาษาของพระองค์ท่านอีกเรื่องที่น่าสนใจคือ หนังสือพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของ กรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) วรรณกรรมเรื่องนี้เป็นเรื่องที่บันทึกประวัติศาสตร์ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชวิจารณ์ไว้ตอนปลายรัชกาลของพระองค์ท่านซึ่งมีระยะเวลานานพอสมควร การใช้ถ้อยคำสำนวนจึงน่าจะมีความแตกต่างกับปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้ถ้อยคำสำนวนที่ปรากฏในหนังสือพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พบว่า ด้านอักขรวิธีมีการสะกดคำต่างกับคำที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เช่น

“...ได้หนังสือฉบับนี้จากข้างวังน่า เห็นว่าเปนจดหมายเหตุที่มีข้อความเพิ่มเติม...”

“...ฤจะพูดตามภาษาที่เรียกกันอยู่ว่า “มีกุ”

“...หนังสือฉบับนี้มีข้อความแปลกปลาดน่าฟังอยู่ จะต้องอ่านอีกครั้งหนึ่งในเวลาอื่น...”

“...ในเบื้องต้นนั้นความวิตกวิจารณ์ก็เกิดขึ้นว่า...”

“...เขียนลงเปนจดหมายบรรทิก ดังที่ได้คัดลงไว้ต่อไปนี้”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 1)

จากข้อความที่ยกมามีคำที่สละสลวยต่างกับคำในปัจจุบัน ได้แก่ คำว่า น้า, เปน, ฤ, ปลาด, วิจารณ์, และบรรทิก ซึ่งปัจจุบันสะกด ดังนี้ หน้า, เป็น, หรือ, ประหลาด วิจารณ์ และบันทึก ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบสำนวนที่ใช้ต่างกับปัจจุบัน เช่น “อดเอาเบาสู” ปัจจุบันใช้ “หนักเอาเบาสู” รูปประโยคที่ไม่ใช้แล้วในปัจจุบันเช่น “ภาษาไม่สู้แจ่มแจ้ง” ปัจจุบันใช้คำว่า “กำกวม” หรือ “หนังสือฉบับนี้ได้จดลงโดยความซื่อตรง” เป็นประโยคที่ไม่ใช้แล้วในปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า การใช้คำและสำนวนในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของ กรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้คำและสำนวนภาษาไทยในปัจจุบัน โดยใช้แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงของภาษาของ ดุษฎีพร ชำนิโรศานต์ (2558, หน้า 65) มาเป็นหลักในการวิเคราะห์งานวิจัยนี้จะช่วยอธิบายให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของภาษาในแต่ละด้าน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลตัวอย่างให้แก่ผู้ที่ศึกษาภาษาไทย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาไทยที่คนไทยใช้เป็นเครื่องมือในการบันทึกเรื่องราวประวัติศาสตร์ของชาติไทยอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้คำและสำนวนภาษาในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของ กรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) เปรียบเทียบกับการใช้คำและสำนวนภาษาไทยปัจจุบัน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเรื่องการเปลี่ยนแปลงของภาษาของ ดุษฎีพร ชำนิโรศานต์ (2558) ซึ่งกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของภาษาไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละภาษา มีทั้งการเปลี่ยนแปลงภายนอกซึ่งเกิดจากการยืมภาษา และการเปลี่ยนแปลงภายในที่เกิดจากกลไกและกระบวนการอื่น ที่มีอิทธิพลของภาษาต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงของภาษาจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนแปลงด้านเสียง จะพิจารณาจากเสียงพยัญชนะ เสียงสระ เสียงวรรณยุกต์ หรือการลงน้ำหนักเสียง และการเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือพยางค์
2. การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงคำและถ้อยคำ สำนวน การเปลี่ยนแปลงอาจเป็นคำเดี่ยว คำประสม หรือคำซ้อน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การสูญเสียศัพท์ และการเพิ่มศัพท์
3. การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของคำ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับระเบียบของถ้อยคำ และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง
4. การเปลี่ยนแปลงด้านความหมาย จะพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ พิจารณาความหมายของคำโดยตรง และพิจารณาจากบริบทของคำ

การใช้แนวคิด ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของภาษานี้จะช่วยให้ผู้ที่ศึกษาภาษาอธิบายระบบของภาษารวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาษาอย่างมีหลักเกณฑ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิญา แก้วอุทัย (2562) ศึกษาคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้: การศึกษาเชิงประวัติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์หน้าที่ของคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้ตั้งแต่สมัยอยุธยาจนถึงสมัยปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลง

หน้าที่ของคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้ และกลไกทางภาษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้ ผู้วิจัยแบ่งสมัยข้อมูลภาษาออกเป็น 5 ช่วงสมัย ได้แก่ ช่วงที่ 1 สมัยอยุธยา, ช่วงที่ 2 สมัยรัชกาลที่ 1-รัชกาลที่ 3, ช่วงที่ 3 สมัยรัชกาลที่ 4-รัชกาลที่ 5, ช่วงที่ 4 สมัยรัชกาลที่ 6-รัชกาลที่ 8 และช่วงที่ 5 สมัยรัชกาลที่ 9-รัชกาลที่ 10 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเอกสารเฉพาะที่เป็นร้อยแก้วในทุกช่วงสมัยของการศึกษา โดยในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้กรอบทดสอบคำบุพบท คำเชื่อมนาม และคำเชื่อมอนุพจน์ของ วิจิตร ณ ภาณุพงศ์ (2532) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจำแนกคำเชื่อมออกจากคำชนิดอื่น ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความหมาย หากมีกรณีที่กรอบทดสอบในขั้นตอนที่ 1 ไม่สามารถจำแนกคำเชื่อมออกจากหมวดคำอื่นได้ ผลจากการใช้เกณฑ์ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 พบคำเชื่อมในข้อมูลทั้งสิ้น 119 คำ ลำดับถัดมา ในขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำคำเชื่อมทั้งหมดมาจำแนกหมวดหน้าที่ และหน้าที่ย่อย โดยประยุกต์ตามกรอบเกณฑ์ของ นววรรณ พันธุมธา (2554) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์หมวดหน้าที่ของคำเชื่อม และใช้เกณฑ์ทางอรรถวากยสัมพันธ์อื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อวิเคราะห์หน้าที่ย่อยของคำเชื่อมในแต่ละหมวดหน้าที่ ผลการศึกษาหน้าที่ของคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้ตั้งแต่สมัยอยุธยาจนถึงสมัยปัจจุบันพบว่า จำนวนหมวดหน้าที่ของคำเชื่อมในแต่ละสมัยมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ในสมัยอยุธยาปรากฏหมวดหน้าที่จำนวน 20 หมวดหน้าที่ ในสมัยรัชกาลที่ 1 - รัชกาลที่ 3 และสมัยรัชกาลที่ 4 - รัชกาลที่ 5 ปรากฏ 19 หมวดหน้าที่ ในสมัยรัชกาลที่ 6-รัชกาลที่ 8 ปรากฏ 21 หมวดหน้าที่ และสมัยปัจจุบันปรากฏทั้งสิ้น 22 หมวดหน้าที่ เมื่อพิจารณาด้านการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้พบว่า คำเชื่อมมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเพิ่มหน้าที่ การสูญหน้าที่ และการคงหน้าที่ ทั้งนี้ กระบวนการทางภาษาที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้ คือ การกลายเป็นคำไวยากรณ์ โดยกลไกสำคัญ ได้แก่ อุปลักษณ์ นามนัย และการวิเคราะห์ใหม่

เอกพล ดวงศรี (2560) ศึกษาเปรียบเทียบคำอ้างอิงพระสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัยกับปัจจุบันเก็บข้อมูลจากจารึกภาษาไทยสมัยสุโขทัยซึ่งตีพิมพ์เผยแพร่เป็นหนังสือหรือเผยแพร่ทางเว็บไซต์แล้ว จำนวน 41 หลัก โดยใช้แนวคิดคำอ้างอิงในภาษาไทยและแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของภาษา ผลการศึกษาพบว่า คำอ้างอิงพระสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัยมีการปรากฏใช้ทั้งสิ้น 74 คำ ครอบคลุมถ้อยคำ หรือรูปภาษาที่หลากหลาย อ้างอิงบุคคลคนเดียวกัน คือ พระสงฆ์ แบ่งเป็น 5 ชนิด ได้แก่ 1) คำนามสามัญ 2) คำบุรุษสรรพนาม 3) คำนำหน้าชื่อ/ราชทินนาม 4) คำบอกลำดับชั้น และ 5) คำบอกตำแหน่ง ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านคำศัพท์และความหมายเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบันพบว่า คำอ้างอิงพระสงฆ์เหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงด้านคำศัพท์ คือ การสูญเสียศัพท์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สูญเสียศัพท์โดยสิ้นเชิง และ 2) สูญเสียศัพท์บางส่วน ได้แก่ สูญเสียศัพท์ในบริบทพระสงฆ์ แต่ยังปรากฏใช้ในบริบททั่วไป, สูญเสียศัพท์ในภาษาไทยกรุงเทพฯ แต่ยังปรากฏใช้ในภาษาถิ่น และสูญเสียศัพท์ในบริบททั่วไป แต่ยังปรากฏใช้ในบริบทเฉพาะ ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านความหมายพบว่า คำอ้างอิงพระสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัยมีการเปลี่ยนแปลงความหมาย 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความหมายแคบเข้า 2) ความหมายกว้างออก 3) ความหมายย้ายที่ 4) ความหมายดีขึ้น และ 5) ความหมายเลวลง การเปลี่ยนแปลงของคำอ้างอิงพระสงฆ์สะท้อนให้เห็นบริบทสังคมพระพุทธศาสนาสมัยสุโขทัยที่แตกต่างจากปัจจุบัน การใช้คำอ้างอิงพระสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมวัฒนธรรมไทย และมีความสัมพันธ์กับลำดับชั้นของพระสงฆ์ พระสงฆ์ที่มีลำดับชั้นต่างกันจะมีการใช้คำอ้างอิงที่ต่างกัน บางลำดับชั้นมีคำอ้างอิงใช้เป็นพิเศษ นอกจากนี้ คำอ้างอิงพระสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัยสะท้อนให้เห็น

วัฒนธรรม ความเชื่อ และมโนทัศน์เกี่ยวกับพระสงฆ์เป็นหน่อพระพุทธเจ้า การยกย่องพระสงฆ์ในฐานะครู การยกย่องพระสงฆ์ในฐานะผู้เป็นใหญ่ และวัฒนธรรมการรับรูปแบบการตั้งสมณศักดิ์

นพรัฐ เสน่ห์ (2558, หน้า 40-59) ศึกษาการใช้คำและสำนวนภาษาในพระราชนิพนธ์ “ไกลบ้าน” ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาษาในพระราชนิพนธ์ “ไกลบ้าน” กับภาษาไทยปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า การใช้คำและสำนวนภาษาในพระราชนิพนธ์ “ไกลบ้าน” มีลักษณะที่แตกต่างกับภาษาไทยปัจจุบันหลายด้าน ได้แก่ ด้านเสียง ด้านศัพท์ ด้านไวยากรณ์ และด้านความหมาย การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์มีความถี่ในการเปลี่ยนแปลงสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าระบบวากยสัมพันธ์ในภาษาไทยปัจจุบันมีการกลายด้านหน้าที่และโครงสร้างของคำซึ่งต่างจากภาษาไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จำนวนมาก

สุรีเนตร จรัสรุ่งเกียรติ (2555, หน้า 92-112) ศึกษาคำว่า “เป็น” ในสมัยรัชกาลที่ 5 เปรียบเทียบกับสมัยปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของคำว่า “เป็น” ที่ปรากฏในเอกสารสมัยรัชกาลที่ 5 เปรียบเทียบกับปัจจุบันทั้งในด้านรูปเขียน เสียง ความหมาย ไวยากรณ์ และคำศัพท์ ผลการศึกษาพบว่า คำว่า “เป็น” มีการเปลี่ยนแปลงด้านรูปเขียน กล่าวคือในสมัยรัชกาลที่ 5 สะกดได้ทั้ง “เปน” และ “เป็น” แต่ในปัจจุบันสะกดว่า “เป็น” ได้อย่างเดียว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านเสียง คือ ในสมัยรัชกาลที่ 5 สันนิษฐานว่ามีรูปแบบ 2 เสียง คือ ออกเสียงได้ทั้งสั้นและยาว แต่ในปัจจุบันออกเสียงสั้นได้อย่างเดียว การเปลี่ยนแปลงด้านความหมายพบว่าคำว่า “เป็น” มีการเปลี่ยนแปลงความหมายแบบแคบเข้า เช่นคำว่า “เป็น” ในสมัยปัจจุบันมีจำนวนความหมายน้อยกว่าในสมัยรัชกาลที่ 5 เพราะมีบางความหมายไม่ปรากฏใช้แล้วในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ความหมายว่า “เกิด (ขึ้น)” การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ เช่น ในสมัยรัชกาลที่ 5 คำว่า “เป็น” สามารถเกิดร่วมกับคำว่า “แต่” และคำว่า “ด้วย” ได้ แต่ปัจจุบันไม่สามารถปรากฏร่วมกันได้ ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านคำศัพท์ พบว่ามีการสูญเสียศัพท์ ได้แก่ การสูญเสียสำนวนหรือคำประสมที่ประกอบด้วยคำว่า “เป็น” ไป เช่น “เป็นแต่”

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของภาษา จะศึกษาข้อมูลจากเอกสารโบราณสมัยต่าง ๆ เปรียบเทียบกับการใช้ภาษาในปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของภาษา หลักไวยากรณ์ หรือการกลายเป็นคำไวยากรณ์ เพื่อศึกษาว่าภาษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่มีผู้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงคำและสำนวนในพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงคำและสำนวนในเอกสารดังกล่าว

วิธีดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยนี้ มีวิธีดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ศึกษาในงานวิจัยนี้ใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง คือ พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 และหนังสือสำนวนไทยของขุนวิจิตรมาตรา (สง่า กาญจนาคพันธุ์)

3. **การรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้คำและสำนวนที่ปรากฏในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุความทรงจำของกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) ในส่วนที่เป็นพระราชวิจารณ์และจดหมายเหตุ ได้แก่ ทางพิจารณาหาตัวผู้เขียนจดหมาย คำบรรยายแลความเห็นแลความคิดที่จะเรียบเรียงหนังสือนี้ คำนำเรื่องซึ่งมีในจดหมายเหตุความทรงจำ จดหมายเหตุ และตัดบทอ่านจดหมายเหตุความทรงจำ จำนวน 576 หน้า พบคำและสำนวนที่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนทั้งสิ้น 80 คำ

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคำและสำนวนที่พบทั้ง 80 คำ มาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงของภาษาของ ดุษฎีพร ชำนิโรศานต์ (2558) ทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านเสียง การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลงด้านความหมาย โดยนำมาเปรียบเทียบกับการใช้คำสำนวนในปัจจุบันที่ปรากฏในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 และการใช้สำนวนไทยของขุนวิจิตรมาตรา (สง่า กาญจนาคพันธุ์) เพื่อศึกษาวิเคราะห์หาคำและสำนวนเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยพบการเปลี่ยนแปลงของคำและสำนวน ดังนี้

1. **การเปลี่ยนแปลงด้านเสียง** ผู้วิจัยพบว่า มีความแตกต่างกับภาษาไทยปัจจุบัน ดังนี้

1.1 **การสูญเสียเสียง (Sound Loss)** เสียงที่สูญเสียไปอาจเป็นเสียงพยัญชนะ หรือเสียงสระ และเสียงที่สูญเสียไปอาจอยู่ในตำแหน่งต้นคำ ท้ายคำ หรือกลางคำ

1.1.1 **การสูญเสียเสียงพยัญชนะ** ผู้วิจัยพบการสูญเสียเสียงพยัญชนะทั้งในตำแหน่งต้นคำ และในตำแหน่งท้ายคำ พบทั้งหมด 6 คำ เช่น

1) **คำที่สูญเสียเสียงพยัญชนะที่อยู่ต้นคำ** พบ 5 คำ เช่น

(1) “...เหตุด้วยเป็นหลาน จึงรู้เรื่องแมลงมุ่มแลจึงจกตก แลรู้เรื่องสิ้นพระชนม์ใน ๑๒ วัน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 136)

จากตัวอย่างจะเห็นว่า คำว่า “แมลงมุ่ม” ปัจจุบันใช้ “แมงมุ่ม” แสดงให้เห็นว่าเสียง [l] ที่เป็นส่วนหนึ่งของพยัญชนะต้นควบ [ml-] ได้สูญเสียไปในปัจจุบัน (ดุษฎีพร ชำนิโรศานต์, 2558, หน้า 19) นอกจากนี้ปัจจุบันยังมีเงื่อนไขการใช้คำว่า “แมง” กับ “แมลง” ต่างกันคือ “แมง” ใช้กับสัตว์ที่ขาปล้องที่มีร่างกายแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหัวเชื่อมอก และส่วนท้อง มี 8 หรือ 10 ขา ไม่มีหนวด ไม่มีปีก ส่วน “แมลง” ใช้กับสัตว์ขาปล้องที่มีร่างกายแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ออก และท้อง มี 6 ขา มีหนวด 1 คู่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 926)

2) **คำที่สูญเสียเสียงพยัญชนะที่อยู่กลาง** พบ 1 คำ ได้แก่

(2) “...อย่างเช่นที่เรียกกว้างขวางกันอยู่ในเวลานี้ว่า จินตระกวี”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 9)

จากตัวอย่าง คำว่า “จินตระกวี” ปัจจุบันใช้ “จินตกรวี” แสดงให้เห็นว่าเสียง [r] ที่เป็นส่วนหนึ่งของพยัญชนะต้นควบ [tr] ได้สูญไปเหลือเป็น [t] จินตกรวี ที่ใช้ในความหมายเดิม หมายถึง กวีผู้มีความสามารถในการแต่งร้อยกรองตามแนวความคิดและจินตนาการของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 325)

3) คำที่สูญเสียงพยัญชนะที่อยู่ท้ายคำ พบ 1 คำ ได้แก่

(3) “บุตรเขยคิดประทุษร้ายจ้าวเดียยน้องภรรยา...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 63)

จากตัวอย่างจะเห็นว่า คำว่า “ประทุษร้าย” ปัจจุบันใช้ “ประทุษร้าย” เมื่อพิจารณาคำว่า “ประทุษ” มีรูปเขียนตามแบบภาษาสันสกฤต คือ ปรทุษ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 708) เสียง [s] [t] [r] เกิดจากฐานเดียวกันคือปุ่มเหงือก เสียง [s] ออกเป็นเสียงเสียดแทรก เมื่อมาประสมกับคำว่า “ร้าย” ซึ่งเสียงพยัญชนะต้นเป็นเสียงเบาและก้อง การออกเสียงเชื่อมพยางค์กันจึงทำได้ง่ายกว่าที่จะออกเสียง [t] ที่เป็นเสียงหนักไม่ก้องซึ่งออกยากเมื่อมีคำอื่นมาตามหลัง (พัฒน์ เเพ้งผลา, 2543) คนไทยจึงคงรูปเขียนสันสกฤตไว้ตามเดิม จึงมีผลทำให้เสียง [t] ที่อยู่ท้ายคำสูญไป เพื่อความสะดวกในการออกเสียงคำนั่นเอง

1.1.2 การสูญเสียงสระ พบว่า มีคำที่สูญเสียงสระ พบ 3 คำ เช่น

(4) “...เจ้าล้านช้างร่าพึงถึงทางพระราชไมตรีแต่ก่อนไม่เคยเป็นเวรานุเวรกัน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 120)

จากตัวอย่าง คำว่า “เวรานุเวร” ซึ่งปัจจุบันจะนิยมใช้คำ ว่า “เวร” การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการสูญเสียงสระที่อยู่ต้นคำสามพยางค์โดยการตัดส่วนพยางค์ที่หนึ่งถึงสามของคำออกไป (Clipping, Foreshortening) ทำให้คำที่ออกเสียงสี่พยางค์กลายเป็นคำพยางค์เดียว การตัดส่วนของคำ อาจจะตัดพยางค์เดียวหรือหลายพยางค์ก็ได้ (ดุฎฐิพร ขำนิโรศานต์, 2558, หน้า 23)

1.2 การเพิ่มเสียง (Addition, Excrement) การเพิ่มเสียงอาจเป็นการเพิ่มเสียงพยัญชนะหรือสระก็ได้ และเสียงที่เพิ่มอาจปรากฏในตำแหน่งต้นคำ ท้ายคำ หรือกลางคำ (ดุฎฐิพร ขำนิโรศานต์, 2558, หน้า 23-24) จากการศึกษาพบว่า มีการเพิ่มเสียงที่กลางคำ พบ 2 คำ ดังนี้

(5) “...สู้รบกับเราผู้เฒ่าได้ จงอุปการะรักษาตัวไว้...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 360)

จากตัวอย่าง คำว่า “อุปการะ” ปัจจุบันใช้ “อุปสาห- อุปสาห์, อุปสาหะ” จะเห็นว่าทั้งสามคำมีเสียง /ต/ มาเป็นเสียงสะกดในแม่ กต [d] เพิ่มเข้ามาที่กลางคำ เกิดการกลมกลืนเสียงร่วมกันระหว่างเสียงพยางค์หน้ากับพยางค์หลังทำให้เดิมที่ออกเสียงไม่มีตัวสะกดเป็นมีตัวสะกด

1.3 การเปลี่ยนเสียง

การเปลี่ยนแปลงเสียงหรือการเปลี่ยนเสียงเป็นเสียงอื่นอาจเกิดขึ้นด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน เช่น เพื่อชดเชยเสียงที่สูญไป เพื่อให้เกิดความกลมกลืนกับเสียงแวดล้อม หรือเพื่อให้หลีกเลี่ยงการซ้ำของเสียง การเปลี่ยนแปลงเสียงอาจจะเกิดกับเสียงพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ หรือการลงน้ำหนักก็ได้ (ดุฎฐิพร ขำนิโรศานต์, 2558, หน้า 24-25)

1.3.1 การเปลี่ยนเสียงพยัญชนะ จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า มีคำที่มีการเปลี่ยนเสียงพยัญชนะของคำใน พบ 5 ลักษณะ มี 6 คำ ดังนี้

1) การเปลี่ยนเป็นเสียงเสียดแทรก (Spirantization) พยัญชนะเสียงกักจะเปลี่ยนเป็นเสียงเสียดแทรก ดังนี้

(6) “...เป็นที่ไหว้สักการบูชา ลักษณะอันใดมิได้ต้องด้วยพระพุทธรูปสักขณ...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 360)

(7) “...เมืองพรหมบุรีช่วยทำตพาน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 79)

จากตัวอย่าง (6) คำว่า “ลักษณะ” ปัจจุบันใช้ทั้ง “ลักษณะ” และ “ลักษณะ” (7) คำว่า “ตพาน” ปัจจุบันใช้ “สะพาน” ทั้งสองตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า พยัญชนะเสียงกัก [kh] เปลี่ยนเป็น พยัญชนะเสียงเสียดแทรก [s] ทำให้เกิดความกลมกลืนเสียง เนื่องจากเสียงกักเป็นเสียงที่ไม่มีคุณสมบัติความต่อเนื่องของเสียง เมื่อเปลี่ยนเป็นเสียงเสียดแทรกจะทำให้ออกเสียงได้ต่อเนื่องและง่ายกว่าเดิม

2) การเปลี่ยนเป็นเสียงก้อง (voicing) ดังนี้

(8) “...กรมหลวงนครินทร์ธรณ์เรศร์สิ้นประชณม์ต้นปีแสง...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 32)

จากตัวอย่าง คำว่า “ประชณม์” ปัจจุบันใช้ “พระชนม์” เสียงพยัญชนะไม่ก้อง /ป/ เปลี่ยนเป็นเสียงพยัญชนะก้อง /พ/ ในพยัญชนะต้นคำ เนื่องจาก เสียง /ป/ เกิดรวมกับเสียงสระที่มีคุณสมบัติความก้องจะมีอิทธิพลให้เกิดการกลมกลืนเสียงจากเสียงไม่ก้องเปลี่ยนเป็นเสียงก้อง

3) การเปลี่ยนเป็นเสียงไม่ก้อง (de-voicing) ดังนี้

(9) “...ยกความมารวมกันไว้ในแพนกเดียว...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 191)

จากตัวอย่าง คำว่า “แพนก” ปัจจุบันใช้ “แผนก” เสียงพยัญชนะก้อง /พ/ เปลี่ยนเป็นเสียงพยัญชนะไม่ก้อง /ผ/ ในพยัญชนะต้นคำ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนเสียงคือ การกลมกลืนตามเสียงหลังที่เป็นเสียง ห น้ ที่ตามมาจึงส่งผลให้ เสียง /พ/ กลายเป็นเสียง /ผ/

4) การเปลี่ยนเป็นเสียงริมฝีปาก (labialization) ดังนี้

(10) “...เจ้าฉิมก็คงซัดเซคนจรมาแล้วเหมือนกัน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 49)

จากตัวอย่าง คำว่า “คนจร” ปัจจุบันใช้ “พเนจร” เสียงพยัญชนะ /ค/ ที่มีฐานที่เกิดจากคอ เปลี่ยนมาเป็นเสียงพยัญชนะที่ริมฝีปาก /พ/ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสียงพยัญชนะจากคนจร เป็น พเนจร

5) การเปลี่ยนเป็นเสียงที่เพดานแข็ง (palatalization) ดังนี้

(11) “...เมื่อราชบุรี เมืองสระเชิงเทรา กรุง (เก่า) ถางทำงาน ๓ วันเท่านั้น...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 79)

จากตัวอย่าง คำว่า “สระเชิงเทรา” ปัจจุบันใช้ “ฉะเชิงเทรา” เสียงพยัญชนะเสียดแทรก /ส/ ที่ฟันจะเปลี่ยนเป็นเสียงพยัญชนะ /ฉ/ ที่เพดานแข็ง เพราะเกิดการกลมกลืนเสียงกับเสียงสระหน้า

1.3.2 การเปลี่ยนเสียงสระ จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า มีคำที่มีการเปลี่ยนเสียงสระ 2 ลักษณะ มีดังนี้

1) สระเสียงยาวเป็นสระเสียงสั้น พบ 7 คำ เช่น

(12) “...แลเป็นเวลาจะลี้นบุญลี้นวาศนา...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 2)

จากตัวอย่าง คำว่า “แล” ประสมด้วยสระเสียงยาวแอ แต่ปัจจุบันใช้คำว่า “และ” ซึ่งประสมด้วยสระเสียงสั้นเอะ ส่วนคำว่า “เปน” เดิมประสมด้วยสระเสียงยาวเอ ปัจจุบันใช้ “เป็น” ที่ประสมด้วยสระเสียงสั้นเอะ

2) สระเสียงสั้นเป็นสระเสียงยาว พบ 6 คำ เช่น

(13) “...เมืองปราจิณ เป็นความล้าบกของพม...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 40)

จากตัวอย่าง คำว่า “ปราจิณ” ประสมด้วยสระเสียงสั้น อิ แต่ปัจจุบันใช้คำว่า “ปราจีน” ซึ่งประสมด้วยสระเสียงยาวอี ใช้เป็นชื่อจังหวัดในปัจจุบันว่า ปราจีนบุรี

1.3.3 การเปลี่ยนเสียงวรรณยุกต์ จากการศึกษาพบคำที่มีการเปลี่ยนเสียงวรรณยุกต์ พบ 6 คำ เช่น

(14) “...จะได้เป็นที่พืงแก่ประชาชนให้พระศาสนารุ่งเรื่องไปถ้วน ๕๐๐๐ พระวรรชา”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 127)

จากตัวอย่าง คำว่า “รุ่งเรือง” ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนเสียงวรรณยุกต์ในพยางค์ที่สองจากเสียงโท เป็นเสียงสามัญ เป็น “รุ่งเรื่อง”

2. การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ ไวยากรณ์ และความหมาย

2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงคำและถ้อยคำสำนวน คำที่เปลี่ยนแปลงอาจเป็นคำเดียว คำประสม หรือคำซ้อน ส่วนถ้อยคำสำนวนนั้น หมายถึง คำหลายคำที่เรียงเข้าด้วยกันเป็นข้อความเฉพาะหรือหมายถึงสำนวนเปรียบเทียบ (ดุฎฐิพร ขำนิโรศานต์, 2558, หน้า 36)

จากการศึกษาถ้อยคำสำนวนในพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่อง จดหมายเหตุความทรงจำของ กรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) เปรียบเทียบกับภาษาไทยปัจจุบัน ผู้วิจัยพบการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำและสำนวน 2 ประเภท คือ การสูญเสียศัพท์และการเพิ่มศัพท์

2.1.1 การสูญศัพท์ การสูญศัพท์ คือ คำหรือสำนวนเดิมสูญไปจากภาษา เช่น

(15) “...ปรบไถ่นายแก้ว อ้าแดงนุ่นหนึ่งวง...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 138)

จากตัวอย่าง คำว่า “อ้าแดง” เป็นคำโบราณ ทำหน้าที่เป็นคำนาม หมายถึง คำนำน้าชื่อหญิงสามัญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556 : 1412) เป็นคำที่ไม่ใช้แล้วในปัจจุบัน

(16) “...ตำรวจสนม สนมพลเรือน ชาวที่หมอโรง ไปอยู่ประจำแห่งหนึ่ง...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 310)

จากตัวอย่าง คำว่า “ชาวที่” เป็นคำนาม หมายถึง เจ้าพนักงานผู้หญิงที่ดูแลความเรียบร้อยประจำสถานที่ภายในเขตพระราชฐานชั้นใน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 378) ปัจจุบันไม่ใช้แล้ว

2.1.2 การเพิ่มศัพท์ การเพิ่มศัพท์ในภาษาอาจเกิดจากการสร้างศัพท์หรือการยืม

การสร้างศัพท์ใหม่อาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ต้องมีคำสำหรับเรียกสิ่งนั้น หรือคำบางคำอาจเป็นคำต้องห้ามจึงสร้างศัพท์ใหม่ขึ้นใช้แทน หรือบางครั้งอาจเกิดจากคำสแลง หากคำสแลงนั้นใช้กันแพร่หลายและใช้ต่อ ๆ มาในภาษา จนกลายเป็นคำสามัญ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงด้านการเพิ่มศัพท์ยังหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับรูปศัพท์ด้วย วิธีการสร้างศัพท์ใหม่อาจทำได้โดยใช้แนวเทียบคำที่มีอยู่แล้วในภาษาหรือเทียบกับเสียงธรรมชาติ หรือนำคำที่มีอยู่แล้วมารวมกันเป็นคำประสม คำซ้อน และรวมถึงการสร้างสำนวนใหม่โดยอาศัยสำนวนที่มีอยู่เดิม โดยตัดหรือเปลี่ยนบางคำ

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า ถ้อยคำสำนวนในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการเพิ่มศัพท์ใหม่ เช่น

(17) “...ประจัญพญามารด้วยพระบารมี ๒๐ ทศ...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 28)

จากตัวอย่าง คำว่า “ผจญ” เป็นคำยืมจากภาษาเขมร “ผุจัญญ์” ว่า ทำให้แพ้” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 771) ไทยยืมคำจากเขมร และ แปลงเป็น “ประจัญ” แต่มาในปัจจุบันพบว่าใช้ทั้ง “ประจัญ” และ “ผจญ”

2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ (Change in Grammar) ดุษฎีพร ชำนิโรศานต์

(2558, หน้า 40-44) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของคำ จากการศึกษ พบว่า คำที่มีการเปลี่ยนแปลง

หน้าที่จากหน้าที่หนึ่งเป็นอีกหน้าที่หนึ่งหรือหน้าที่ที่มีอยู่ลดน้อยลงไปหรือมีหน้าที่เพิ่มมากกว่าเดิม พบ 1 คำ ดังนี้

(18) “...ในพงษาวดารว่าถูกปีนเล็กกลับลงมา ในที่นี้ว่าปีนไม่เข้า เห็นจะเป็นความนิยมของราษฎรในเวลานั้น...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 19)

คำว่า “ถูกปีน” ปีน เป็นคำนาม ทำหน้าที่เป็นส่วนขยายกริยา คำว่า “ปีนไม่เข้า” ปีน ทำหน้าที่เป็นคำกริยา มีความหมายเดียวกับคำว่า “ยิง” ในปัจจุบัน ดังนั้น เมื่อก่อนคำว่าปีนเป็นได้ทั้งคำนามและคำกริยา แต่ปัจจุบัน “ปีน” ทำหน้าที่เป็นคำนามอย่างเดียวเท่านั้น

2.2.2 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง จากการศึกษาพบว่า มีคำที่เปลี่ยนลำดับคำในคำซ้อนหรือคำประสม ดังนี้

1) การเปลี่ยนลำดับคำในคำซ้อนและคำประสม พบ 9 คำ เช่น

(19) “...เวลาก็ดี ข้อความก็ดี เคลื่อนไหวคลาบ้างก็เป็นธรรมดา...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 19)

จากตัวอย่าง คำว่า “เคลื่อนไหวคลา” ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนลำดับคำซ้อนใหม่ ว่า “คลาเคลื่อนไหว” เป็นคำกริยา หมายถึง ผิดจากความเป็นจริง, ไม่ตรงตามความเป็นจริง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 238)

(20) “...ขอให้ส่งกลับเข้ามาให้ถูกตัวถูกฝา คำที่ว่าถูกตัวถูกฝานี้ เจ้ากรุงธนบุรีชอบพูดนัก...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 154)

จากตัวอย่าง คำว่า “ถูกตัวถูกฝา” ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนลำดับคำซ้อนเป็น “ถูกฝากถูกตัว”

(21) “...มีนายวิเสทหนอทานต้นจัดโถพานรองพร้อม ห้วยป่าพ้อคร้วต้นด้วย...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 19)

จากตัวอย่าง คำว่า “ห้วยป่าพ้อคร้ว” ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนลำดับคำประสมเป็น “พ้อคร้วห้วยป่า” คำว่า “ป่า” โบราณเขียนเป็น “ห้วยป่า” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 1326)

2.3 การเปลี่ยนแปลงด้านความหมาย (Semantic Change) การพิจารณาการเปลี่ยนแปลงความหมาย ผู้วิจัยจะพิจารณาจากความหมายของคำโดยตรงและบริบทของคำ จากการศึกษาพบถ้อยคำสำนวนที่มีการเปลี่ยนแปลงความหมาย ดังนี้

2.3.1 ความหมายแคบเข้า คำที่มีความหมายแคบเข้า หมายถึง คำสมัยหนึ่งเคยมีความหมายกว้าง ต่อมาเปลี่ยนไปมีความหมายเจาะจงมากขึ้น หรือสมัยหนึ่งเคยเป็นคำที่มีหลายความหมายต่อมาเปลี่ยนไปมีความหมายน้อยลง หรือเป็นคำที่เคยปรากฏในบริบทกว้างต่อมาเปลี่ยนไปปรากฏในบริบทที่แคบกว่าเดิม (ดุष्ณิพรวิน ชำนิโรตคานต์, 2558, หน้า 45) จากการศึกษาพบว่า มีคำที่มีการเปลี่ยนแปลงความหมายแคบเข้า จำนวน 5 คำ เช่น

(22) “...สำหรับ นักสวดเลวพานกลิ้งไปแจก”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 352)

จากตัวอย่าง คำว่า “เลว” หมายถึง มีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน เช่น กระดาดเลวเขียนหมึกแล้วซึม; สามัญ เช่น ทหารเลว โพร่เลว; ต่ำ, ทรมาน เช่น มารยาทเลว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 1080) หากพิจารณาความหมายจากบริบทของคำว่าเลวจากตัวอย่างแล้ว “นักสวดเลว” หมายถึง นักสวดชั้นสามัญ ไม่มีตำแหน่งชั้นยศพระ แต่การใช้ภาษาในปัจจุบันผู้ใช้ภาษาจะเข้าใจในความหมายที่หมายถึงลักษณะนิสัยที่ไม่ดี หรือมีพฤติกรรมที่ไม่ดี ดังนั้น คำว่า เลว ในปัจจุบันจึงมีความหมายในทางต่ำลง และมีที่ใช้น้อยกว่าความหมายเดิม

(23) “...เพราะพระยาสรณ์เป็นคนสันดานไม่แน่นอน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 179)

จากตัวอย่าง คำว่า “สันดาน” เคยมีความหมายไม่เจาะจง หมายถึง “อุปนิสัยที่มีมาแต่กำเนิด” ไม่บ่งทางดีหรือร้าย ถ้าจะให้ความหมายว่าดีหรือไม่ดี จะต้องมีส่วนขยายอยู่ด้วย ต่อมาเมื่อส่วนขยายไม่ปรากฏ สันดาน จะมีความหมายว่า “อุปนิสัยไม่ดีที่มีมาแต่กำเนิด” (ดุขฎิพร ชำนิโรศานต์, 2558, หน้า 47)

2.3.2 ความหมายกว้างออก คำที่มีความหมายกว้างออก หมายถึง คำซึ่งสมัยหนึ่งเคยมีความหมายเฉพาะเจาะจง ต่อมาเปลี่ยนไปมีความหมายกว้าง หรือสมัยหนึ่งเคยมีความหมายเดียวต่อมาเปลี่ยนไปมีความหมายกว้าง หรือเป็นคำที่เคยปรากฏในบริบทแคบต่อมาเปลี่ยนไปปรากฏในบริบทที่กว้างกว่าเดิม (ดุขฎิพร ชำนิโรศานต์, 2558, หน้า 48) จากการศึกษาพบคำที่มีความหมายกว้างออก 4 คำ เช่น

(25) “...เรื่องที่เล่าต่อไปถึงจะยิ่งป็นต้อง**บอกศาลา** มีในที่อื่นคล้ายกัน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 19)

จากตัวอย่าง คำว่า “บอกศาลา” เดิม หมายถึง แจ้งความต่อเจ้าพนักงานที่ศาลาทำงาน เช่น “ศาลาลูกขุน ให้เจ้าพนักงานรับทราบไว้ เมื่อลูกประพฤติชั่ว พ่อแม่ไปบอกศาลา ไม่รับรู้เรื่องเกี่ยวกับลูกอีกต่อไป” ต่อมา “บอกศาลา” จึงกลายเป็นสำนวน หมายความว่า “ตัดขาดจากการเป็นพ่อลูก แม่ลูก หรือญาติพี่น้องกัน” ที่มาของสำนวนมาจากกฎหมายลักษณะโจรห้าเส้น ออกเมื่อปี พ.ศ. 2380 ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว มีความตอนหนึ่งว่า “ถ้าอ้ายผู้ร้ายปล้นได้ทรัพย์ไปมาเท่าใด ให้เอาทรัพย์ที่ผู้ร้ายปล้นไปนั้น ตั้งปรับไหมบิดามารดา ญาติพี่น้องบ้าน อาบุตรหลานและเหลนลื้อ ซึ่งได้รับราชการแลมิได้รับราชการ เรียงตัวไปตามกฎหมายที่ได้ส่วนแบ่งปันทรัพย์มรดกตามสนิทแลห่างเป็นพี่น้องหลวง เหตุว่าบิดามารดาญาติพี่น้องมิได้สั่งสอนห้ามปรามละเลย บุตรหลานกระทำความชั่ว มิได้เอาความมาบอกศาลาคำนับ” (ขุนวิจิตรมาตรา (สง่า กาญจนาคพันธุ์), 2541, หน้า 308)

(26) “...มหาดไทยเวอร์คน**แจบ่า**ผู้ว่าราชการเมืองถางหญ้า ๓๓๒ คน...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 80)

จากตัวอย่างคำว่า “บ่า” (ป่าว) เดิมมีความหมายว่า “ผู้ขาย” ปัจจุบันใช้ในความหมายว่า “ผู้ขาย” เฉพาะในคำว่า “เจ้า**บ่า**” และจะมีความหมายเพิ่มอีกความหมายหนึ่งคือ “คนใช้” เพศชายหรือเพศหญิงก็ได้ ความหมายที่เพิ่มขึ้นนี้เป็นความหมายในทางต่ำลงและมีที่ใช้มากกว่าความหมายเดิม

2.3.3 ความหมายย้ายที่ คำที่มีความหมายย้ายที่ หมายถึง คำซึ่งสมัยหนึ่งเคยมีความหมายอย่างหนึ่งต่อมาเปลี่ยนไปมีความหมายอย่างอื่น (ดุขฎิพร ชำนิโรศานต์, 2558, หน้า 52) จากการศึกษาพบว่า มีคำที่มีความหมายย้ายที่ พบ 3 คำ เช่น

(27) “...ฝ่ายผู้ซึ่งผ่านแผ่นดินเปนเจ้าชั้นธสีมาสืบมาแต่ก่อนนั้น เหมือนกับพระยาประเทศราช**ประเวณี**ดุจดุจดียวกัน”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 92)

จากตัวอย่าง คำว่า “ประเวณี” หมายถึง สิ่งที่ยินยอมประพฤติปฏิบัติสืบ ๆ กัน มาจนเป็นแบบแผน ขนบธรรมเนียม ปัจจุบันใช้ในความหมายว่า การเสพสัวาส การร่วมรส ในคำว่า

ร่วมประเวณี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 712) มีความหมายเปลี่ยนเป็นอีกความหมายหนึ่งในทางต่ำลง และใช้เป็นคำคนละความหมายกับคำว่า “ประเพณี”

(28) “...พวกที่ฉกรรจ์เกณฑ์ไปทัพเลยไม่กลับ...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 41)

จากตัวอย่าง คำว่า “ฉกรรจ์” มีปรากฏในพจนานุกรม สัพพะ พะจะ พาสาไท (2542, หน้า 873) ว่า “ใจ ฉกรรจ์” “ร้าย ฉกรรจ์” หมายถึง Cruel (ใจร้าย), Barbarous (ป่าเถื่อน), Ferocious (ดุร้าย) ปัจจุบัน หมายถึง “ห้าวหาญ” เช่น ใจฉกรรจ์ แข็งแรง สมบูรณ์ เช่น วยฉกรรจ์ ชายฉกรรจ์; รุนแรงอาจถึงตาย เช่น แผลฉกรรจ์ แต่ถ้าใช้ในความหมายว่า “เก่งกาจ ดุร้าย กล้าแข็ง” จะใช้คู่กับคำว่า “ฉกาจฉกรรจ์” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 343)

จากการศึกษาการใช้คำและสำนวนภาษาที่เป็นร้อยแก้วในเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาษาในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่อง จดหมายเหตุความทรงจำของกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) กับภาษาไทยปัจจุบัน ผู้วิจัยพบการเปลี่ยนแปลงคำและสำนวนภาษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด 80 คำ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลการเปลี่ยนแปลงคำและสำนวนภาษากับภาษาไทยปัจจุบัน

ประเภทของการเปลี่ยนแปลง	จำนวนที่พบ (คำ)	ร้อยละ
1. การเปลี่ยนแปลงด้านเสียง	37	46.25
1.1 การสูญเสียพยัญชนะ	6	
1.2 การสูญเสียสระ	3	
1.3 การเพิ่มเสียง	2	
1.4 การเปลี่ยนเสียงพยัญชนะ	7	
1.5 การเปลี่ยนเสียงสระ	13	
1.6 การเปลี่ยนเสียงวรรณยุกต์	6	
2. การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์	21	26.25
2.1 การสูญเสียศัพท์	16	
2.2 การเพิ่มศัพท์	5	
3. การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์	10	12.50
3.1 การเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ของคำ	1	
3.2 การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง	9	
4. การเปลี่ยนแปลงด้านความหมาย	12	15.00
4.1 ความหมายแคบเข้า	5	
4.2 ความหมายกว้างออก	4	
4.3 ความหมายย้ายที่	3	
รวม	80	100

ปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาษา อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ความแตกต่างของภาษาที่มีอยู่ในสังคม เนื่องจากผู้พูดภาษาที่อยู่ในชุมชนคนละสมัยกัน ดังเช่นที่พระราชวิจารณ์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวิจารณ์ถึงคำว่า ปีนไม่เข้าว่า

“...ในพงษาวดารว่าถูกปีนเล็กกลับลงมา ในที่นี้ว่าปีนไม่เข้า เห็นจะเป็นความนิยมของราษฎรในเวลานั้น...”

(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2552, หน้า 19)

พระราชวิจารณ์กล่าวถึง การใช้ถ้อยคำที่เป็นความนิยมของราษฎร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของการใช้ภาษาอาจเป็นกลุ่มคนในสังคมที่ไม่ได้อยู่ในชนชั้นปกครอง ซึ่งมีความแตกต่างทางการศึกษาทำให้มีรูปแบบการใช้ภาษาที่ต่างออกไป การใช้ภาษาตามความนิยมนี้จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ภาษาเกิดการเปลี่ยนแปลง

2. ลักษณะของการออกเสียงของผู้พูดภาษา จากการศึกษาพบว่าการเปลี่ยนแปลงเสียงของการใช้คำในจำนวนมาก เช่น เปลี่ยนเสียงพยัญชนะ เปลี่ยนจากเสียงสระสั้น หรือเปลี่ยนเสียงวรรณยุกต์ เช่น “ขัดแค้น” เป็น “คับแค้น” “แล” เป็น “และ” “ดิบูก” เป็น “ดิบุก” หรือมีการตัดคำให้สั้นลง เช่น “เวรานูเวร” เป็น “เวร” ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจเปลี่ยนไปตามความสะดวกในการออกเสียงของคนแต่ละสมัย

3. ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ปัจจัยนี้มีผลทำให้ภาษาเปลี่ยนแปลงไปได้มาก คำหนึ่งที่เคยใช้ในสมัยหนึ่งอาจมีการสร้างคำขึ้นมาแทนใหม่เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นหรือได้รับอิทธิพลจากต่างชาติมากขึ้น เช่น คำว่า “อำแดง” ที่เคยใช้นำหน้าผู้หญิงสาว ปัจจุบันใช้ว่า “นางสาว” คำว่า “รบพุ่ง” ปัจจุบัน ใช้ “สู้รบ” “ถล่ม โจมตี” เพราะอาวุธที่ใช้มีอาวุธที่ร้ายแรงกว่าสมัยก่อน ก็สร้างคำขึ้นมาใช้แทนให้ดูเหมาะสมกับอาวุธของอาวุธนั้น หรือ คำยืมต่าง ๆ แล้วมีการมาปรับให้ออกเสียงสะดวกขึ้นตามการออกเสียงของไทย เช่น “ประจุ” เป็น “บรรจุ”

4. คุณสมบัติของภาษาที่มีลักษณะประหยัด กล่าวคือ โดยทั่วไปภาษาจะไม่อนุญาตให้มีรูปสองรูปที่มีความหมายเหมือนกันทุกประการ เมื่อมีการยืมคำเข้ามาในภาษา และคำนั้นมีความหมายเหมือนกับคำที่มีอยู่ในภาษาเดิม คำที่มีอยู่เดิมหรือคำที่ยืมเข้ามาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านความหมายเพื่อให้คงอยู่ในภาษาได้ทั้งคู่ (ปราณี กุลละวณิช, 2544, หน้า 381) จากตัวอย่างในพระราชวิจารณ์พบว่า ภาษาไทยยืมคำว่า “ประเวณี” มาจากรูปภาษาสันสกฤต (ปรเวณี หมายถึง ผมเปีย, ผ้าซึ่งทอจากเปลือกไม้ย้อมสี) บาลี (เปเวณี หมายถึง สิ่งที่สังคมปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง, ผมเปีย, ผ้าซึ่งทอจากเปลือกไม้ย้อมสี) แต่ใช้ในความหมายของภาษาบาลีคือ “สิ่งที่สังคมปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง” (วัลยา ช้างขวัญยืน, และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 148) ต่อมาคำยืม “ประเวณี” มีการเปลี่ยนแปลงรูปและเสียง “ว” เป็น “พ” ทำให้ภาษาไทยมีใช้ทั้งรูป “ประเวณี” และ “ประเพณี” ในปัจจุบัน คำว่า “ประเวณี” จึงมีการเปลี่ยนแปลงความหมายในทางต่ำลง และใช้เป็นคำคนละความหมายกับคำว่า “ประเพณี”

อภิปรายผล

1. การเปลี่ยนแปลงการใช้คำสำนวนในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่องจดหมายเหตุการณ์หลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) มีการเปลี่ยนแปลงด้านเสียง เปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ เปลี่ยนแปลงด้านความหมาย และเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ ผลการศึกษานี้

ทำให้เห็นว่า เมื่อเวลาผ่านไปภาษาไทยมีการเปลี่ยนแปลงในทุกะดับของภาษา ตั้งแต่ระดับเสียง ระดับหน่วยคำ และระดับประโยค ซึ่งเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทางวากยสัมพันธ์ และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นเองแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างช้า ๆ ตามกาลเวลา (อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548)

2. ผลการศึกษาพบว่า การใช้คำสำนวนในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการเปลี่ยนแปลงด้านเสียงมากที่สุด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ สุรินทร์ จรัสจรวงเกียรติ (2555) ที่พบว่า คำว่า “เป็น” ในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ออกเสียงได้ทั้งเสียงสั้นและเสียงยาวมีการเปลี่ยนแปลงเสียงในปัจจุบันเป็นเสียงสั้นได้อย่างเดียว คือ “เป็น” ผู้วิจัยเห็นว่า สาเหตุที่เสียงมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดอาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงเสียงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ง่าย สอดคล้องกับแนวคิดทางภาษาศาสตร์ที่กล่าวว่า หน่วยเสียงเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดที่ใช้สื่อความหมาย ดังนั้น หากผู้ใช้ภาษานิยมออกเสียงอย่างไรก็อาจเป็นผลให้เสียงนั้นเกิดการแปรของเสียง และเมื่อระยะเวลาผ่านไปเสียงนั้นจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงไป

3. จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า การใช้คำและสำนวนในพระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีการเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์น้อยที่สุด ผลการศึกษานี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ นพรัฐ เสน่ห์ (2558) ที่ศึกษาการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำสำนวนในพระราชนิพนธ์ไกลบ้านแล้วพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำสำนวนด้านไวยากรณ์มากที่สุด ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะความแตกต่างด้านวิธีการดำเนินการวิจัย กล่าวคือ ผู้วิจัยวิเคราะห์จากคำที่ปรากฏ แต่งานของ นพรัฐ เสน่ห์แสดงผลการวิเคราะห์ว่าเป็นความถี่ของข้อมูล นอกจากนี้ยังศึกษาคนละกลุ่มข้อมูล ผู้วิจัยเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเสียงน่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เกิดขึ้นได้ง่ายกว่า และน่าจะเกิดก่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับหน่วยคำ และระดับประโยค อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยนี้ต้องการนำเสนอให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของภาษาที่สามารถเกิดได้ทุกระดับของภาษาเพื่อแสดงให้เห็นว่าภาษาไทยที่ใช้ในอดีตมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับภาษาไทยในปัจจุบัน

4. การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ที่พบในงานวิจัยนี้เป็นคำยืมจากภาษาบาลีสันสกฤตและภาษาเขมร ไม่พบคำยืมจากภาษาตะวันตก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเอกสารที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาเป็นเอกสารที่บันทึกเกี่ยวกับประวัติศาสตร์เนื้อหาที่กล่าวถึงเหตุการณ์ตั้งแต่ช่วงก่อนเสียกรุงศรีอยุธยาครั้งที่ 2 ใน พ.ศ. 2310 จนถึงปลายสมัยรัชกาลที่ 2 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาทำให้เห็นว่า การใช้ภาษาไทยในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวกับการใช้ภาษาไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำและสำนวนไปตามกาลเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของภาษาที่จะเกิดขึ้นตามธรรมชาติของการใช้ภาษา การศึกษานี้สามารถนำตัวอย่างคำ สำนวนที่พบไปอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของภาษาด้านต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเสียง การเปลี่ยนแปลงด้านศัพท์ การเปลี่ยนแปลงด้านไวยากรณ์ การเปลี่ยนแปลงด้านความหมาย เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงร่องรอยของผลการเปลี่ยนแปลงของภาษาจากการเปรียบเทียบภาษาเขียนในสองสมัย ผู้ที่ศึกษาจะได้เห็นถึงวิวัฒนาการทางภาษาไทยได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาภาษาด้านภาษาศาสตร์ พัฒนาการทางภาษาไทย และหลักภาษา เพราะจะช่วยให้ผู้ที่ศึกษาภาษาได้เห็นตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงของภาษาแต่ละด้านได้ดียิ่งขึ้น

2. ผลวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบพัฒนาการทางภาษาในแต่ละสมัย เช่น อาจมีการศึกษาภาษาไทยสมัยอยุธยาจากเอกสารหรือจดหมายเหตุ หมายรับสั่ง สารตรา เปรียบเทียบกับการใช้ภาษาไทยในสมัยรัตนโกสินทร์ที่ปรากฏในเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การสร้างคำซ้อนในจดหมายเหตุกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) เป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษา เนื่องจาก การสร้างคำซ้อนเป็นวิธีการสร้างคำในภาษาไทย การศึกษาวิธีการสร้างคำซ้อนในอดีตจะทำให้เห็นว่า ภาษาไทยสมัยเก่ามีวิธีการสร้างคำอย่างไร ซึ่งจะทำให้เห็นพัฒนาการทางภาษาไทย คำซ้อนที่พบในจดหมายเหตุกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์) เช่น มหะสีศรีซ้อน, ครีกระ, กีกัก, รุกขยิก, กระจุกกระจิก, เคลื่อนคลาศ, ศุกทุกขุกเข็ญ, ชุ่มซ้อน, มัดผูกจำจอง, เปลี่ยวเปล่าเหงาง่วง, กากหยากเยื่อ, ทะลึ่งทะลั้ง, อาสัธยอาธรรม, อปราไชยพ่ายแพ้, ถูกตัวถูกฝ่า, มัดผูกจำจอง ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

- ขุนวิจิตรมาตรา (สง่า กาญจนาคพันธุ์). (2541). **สำนวนไทย**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบาทสมเด็จพระ. (2552). **พระราชวิจารณ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่อง จดหมายเหตุกรมหลวงนรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพธิ์)**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- คุชฎีพร ชำนิโรคคานต์. (2558). **ภาษาศาสตร์เชิงประวัติและภาษาไทยเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ภาควิชาภาษาไทยฯ.
- ประคอง นิมมานเหมินทร์, และคนอื่น ๆ. (2552). **บรรทัดฐานภาษาไทย เล่ม 4: วัฒนธรรมการใช้ภาษาไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันภาษาไทย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปราณี กุลละวณิชย์. (2544). ร่องรอยและปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในภาษา. ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, **เอกสารการสอนชุดวิชา 22311 ภาษาไทย 3 เล่ม 2 หน่วยที่ 14** (หน้า 381). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- พัฒน์ เพ็งผลา. (2543). **รายวิชา TH323 ภาษาบาลีสันสกฤตในภาษาไทย (Influences of Pail and Sanskrit on Thai)** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพรัฐ เสน่ห์. (2558, มิถุนายน). การเปลี่ยนแปลงถ้อยคำสำนวนในพระราชนิพนธ์ไกลบ้าน. **วารสารภาษาและวรรณคดีไทย (ฉบับพิเศษ), 32(1)**, 40-59.
- นพวรรณ พันธุมธา. (2554). **ไวยากรณ์ไทย**. กรุงเทพฯ : โครงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วรรณพร พงษ์เพ็ง. (2547). **ภาษาจินตภาพในเรื่องไกลบ้าน พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ภาณุพงศ์. (2538). **โครงสร้างของภาษาไทย: ระบบไวยากรณ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลยา ข้างขวัญยืน, และคนอื่น ๆ. (2549). **บรรทัดฐานภาษาไทย เล่ม 2: คำ การสร้างคำ และการยืมคำ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุรีเนตร จรัสจรัสเกียรติ. (2555, พฤศจิกายน). การศึกษาคำว่า “เป็น” ในสมัยรัชกาลที่ 5 เปรียบเทียบกับสมัยปัจจุบัน. **วารสารวรรณวิทัศน์, 12(วิวิธฤกษ์)**, 92-112.
- อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). **ภาษาในสังคมไทย ความหลากหลาย การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภิชนา แก้วอุทัย. (2562). ศึกษาคำเชื่อมในภาษาไทยถิ่นใต้: การศึกษาเชิงประวัติ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุษภีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกพล ดวงศรี. (2560). ศึกษาเปรียบเทียบคำอ้างอิงพระสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัยกับปัจจุบัน.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

A Study on the Cultural Connotation of the Chinese Zodiac Tiger Idioms and the Commonalities with Culture

Shen Ye

Instructor of Department of Chinese, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Nakhon Pathom Rajabhat University

Frist Author: ye.s@ku.th

Siriwan Likhidcharoentharn

Chinese Section, Eastern Languages Department, Faculty of Humanities,
Kasetsart University

Corresponding Author: linraomei@hotmail.com

Received: February 15, 2022 Revised: March 10, 2022 Accepted: March 14, 2022

Abstract

The zodiac tiger and the animal image of tiger exist in both Chinese and Thai cultures, and are also very common in idioms in both languages. According to previous studies, there are differences between the Chinese and Thai cultures in the image of the zodiac tiger as an animal, and very little has been discussed about the commonalities between the two cultures. In this paper, based on the background of in-depth cooperation and exchange between China and Thailand in the new era, we adopt the combination research methods of documentary research, empirical research, qualitative research, meaning analysis, induction, and comparative analysis. We selected the Chinese idioms that use zodiac "Tiger" as an animal image and conducted a comprehensive investigation and induction the data. Then obtained the cultural connotations and cultural tendencies of them. And the commonalities and characteristics of the Chinese zodiac "tiger" in Chinese and Thai cultures are explored.

Based on this study, the author draws a conclusion: there are commonalities in the cultural image meaning of "tiger" between Chinese and Thai cultures. Specifically, "tiger" in both cultures has positive, negative and neutral color meanings with the least positive color; neutral colors are all expressed in the original meaning of "mammal", negative colors are expressed in the meaning of "threat or brutal", and positive colors are expressed in the meaning of "strong or powerful". In addition, the author also explains several reasons for the commonality of Chinese and Thai "tiger-เสือ" cultures from five aspects: nature, history, social and culture, religious beliefs, and national psychology. Based on this, the idea of

realizing cultural integration in the cultural exchange between China and Thailand, and the principles were put.

Keywords: Tiger, Idiom, Emotional Color of Words, Cultural Image and Meaning, Cultural Integration

汉语生肖虎成语文化内涵及其与泰国文化之共性研究

申烨

佛统皇家大学人文与社会科学学院中文系教师

邮箱: ye.s@ku.th

林饶美

农业大学人文科学学院东方语言学系中文教师

邮箱: linraomei@hotmail.com

文章收到日期: 2022 年 2 月 15 日 修订日期: 2022 年 3 月 10 日 发表回复: 2022 年 3 月 14 日

摘要

生肖虎及“虎”的动物形象在中国和泰国文化中都存在,在两国语言的成语或熟语中也非常普遍。根据前人研究,生肖虎作为动物的形象在中泰文化中存在有差异,而针对两种文化的共性涉及甚少。本文基于中泰两国在新时期合作交流深入的背景,采用了文献研究法、实证研究法、定性研究法、义项分析法、归纳法、对比分析法等综合研究方法,选取汉语中使用生肖“虎”作为动物形象的成语或熟语进行综合调查和归纳,整合数据得出汉语中生肖“虎”作为动物形象的成语或熟语的文化内涵及文化倾向,并通过与泰语中的个例进行对比,探讨中泰文化中生肖“虎”的共性特点。

根据本文研究,笔者得出结论:中泰文化在“虎”的文化形象含义方面存在共性。具体有:两种文化中的“虎”都具有褒义、贬义和中性的色彩意义,都是褒义色彩最少;中性色彩都是以“哺乳动物”本义为表现、贬义色彩都是以“威胁、凶残”为表现、褒义都是以“强大、强壮”为表现。此外,作者还从自然、历史、社会文化、宗教信仰、民族心理等五个方面解释了中泰“虎-เสือ”文化存在共性的几点原因。以此提出在中泰两国文化交流中实现文化融合的设想,并提出了在实现文化融合的过程中需坚持的原则。

关键词: 虎-เสือ, 成语, 词语感情色彩, 文化形象及涵义, 文化融合

引言

众所周知，人类语言是文化的一种特殊现象，同时语言也是文化的载体。在历史发展过程中，语言反映了当时文化，且文化通过语言进行传播和传承。因此，语言与文化在发展过程中相辅相成，二者相互作用不可或缺。成语是人们经过漫长的发展而在语言中逐渐形成的一种语义简洁精辟、形式较为固定的短句，是语言的一个重要组成部分，且成语因其来源及相关典故具有故事性，承载了当时的文化内涵和意义。因此，在文化发展了几千年后的今天，通过成语的研究来回顾文化渊源、探讨文化潮流便是一种必要的研究手段。

汉语几千年的历史文化，成语和熟语相当丰富；泰语是东南亚文化的代表之一，泰语中运用成语和熟语的现象也非常普遍。两种语言因其自身语言、历史、社会、经济的不同，成语和熟语自然也有差异，反映的文化内涵也有所不同，这是很多学者研究所关注的地方。然而，在目前中泰关系密切、全球化、5G 时代的大环境下，中泰文化的交融与融合显得更为重要；且华裔或华人在泰国人口中占有一定比例，这些都为中泰文化交融提供了历史依据和文化基础。

本文将选取汉语中使用生肖“虎”作为动物形象的成语或熟语进行综合调查和归纳，整合数据得出汉语中生肖“虎”作为动物形象的成语或熟语的文化内涵及文化倾向，并通过与泰语中的个例进行对比，探讨中泰文化中针对生肖“虎”的共性特点。

汉、泰语都有十二生肖，之所以笔者选取生肖虎作为成语调查对象，原因有以下几个：一是，虎文化是中国传统文化重要组成部分，是几千年中国文化权力和力量的象征，是世代中国人敬畏的对象；二是，生肖虎在中国生肖中排位第三，排在前两位的生肖鼠和生肖牛已经有很多研究，而提到生肖虎的研究只有十篇；三是，生肖虎在泰国文化的地位也很重要，如：泰国北碧府有专门因饲养老虎而著名的虎庙，也有曾经因为老虎经常出没而著名的虎穴寺庙，这些寺庙信善众多、中国游客数量稳定；四是，虎的形象在当代泰国人民日常生活和宗教信仰中的地位也不容小觑，如：很多泰国华裔在修缮家族祠堂或社区中式寺庙时，一定会修建老虎的塑像或雕塑；再如备受中国游客喜爱的佛统府高僧龙婆本在其寺庙中修建了大量虎形雕塑或建筑，还造铸了高僧骑虎的佛

牌。这些充分说明不论是在中国古今还是泰国古今，生肖虎的形象在中泰文化中都有着重要的地位，且未来还有继续发展的趋势。

研究目标

1. 通过对中国和泰国“生肖虎成语”语义义项中感情色彩的分析，并对比两国语言中“生肖虎成语”感情色彩表现的异同，以此对汉语生肖虎成语文化内涵及其与泰国文化之共性进行系统研究。

2. 分析两种语言中“生肖虎成语”文化涵义存在共性的原因。

3. 讨论中泰两国在实现文化融合过程中需保持的原则。

文献综述

笔者通过文章检索、文献搜索等方式，在中国知网共搜索到了 19 篇汉泰动物成语相关研究及相关文化因素研究等著作，发现汉泰动物成语或熟语对比研究的著作颇多，很多研究方法及结果值得笔者学习和借鉴，但是专门针对生肖虎相关成语的系统研究目前还没有，或是没有通过汉语虎字成语的系统研究探讨深层次的文化涵义及对当今文化交融的影响和现实意义；其次是，所有研究通过选取个例的方式对汉泰语中动物成语的语法形式、形象代表、语义差异等进行研究，以个性代表共性还不足以证明真实的文化现象。

研究中提到虎字成语或针对虎字成语的研究。

关于汉泰成语或熟语的对比研究已有很多文献和论著，本文对其中一部分文章进行了分析并借鉴或参考研究方法等。研究中提到或针对生肖虎相关的成语共有十篇，具体如下：在所搜集到的研究中，Luo Xiulian (2011, pp. 44-45)

《状泰动物熟语文化对比研究》，将虎作为其讨论的 19 种动物之一，分析了动物熟语中的动物形象，采用少量个例进行分析，同时提出通过地理知识、宗教信仰、人生认识、传统习俗、生活经验来剖析熟语的文化内涵。LI Lili, Zhang Yueqing (2012, pp. 153-154) 《汉泰语中“虎”字成语比较分析及教学对策》，通过部分个例对比“虎”字形象的成语在汉语中既有褒义又有贬义而在泰语中只有贬义的差异，并指出虎字成语在汉泰语中是部分对应的。Lin Xianlian (2014,

p. 12) 《汉泰动物成语对比研究》，通过个例对比得出汉泰语中“虎”都是象征权威和勇气的观点。Cheng Tianci (2012, p. 40) 《汉泰动物熟语的比较分析》，将“虎”作为六种研究动物之一，利用个别熟语用例分析汉泰语中文化异同情况，并说明汉泰熟语的对应情况，得出结论汉泰语中“虎”字熟语是对应关系，都有“威胁”的寓意。Atcharaphon Pavaputanon (2019, pp. 23-24) 《汉泰动物成语隐喻义对比研究——以“马、牛、虎”为例》，提出汉泰虎字成语有相似性和对应性，同时也有差异。但成语用例只有两三个。Chen Lizhen (2015, pp. 15-17, pp. 32-39) 《汉泰成语中的动物形象隐喻意义对比研究》，提出自然、民族心理、生活习惯、宗教信仰对隐喻义的产生有影响，用个别用例证明虎的成语隐喻义在中泰语言中有相同项和不同项。Monlurdee Saema (2007, pp. 5-8) 《汉泰生肖熟语的文化内涵比较研究》，分别说明了十二生肖中国文化来源和泰国文化来源，指出了汉泰两国人民对各生肖的情感态度。

从上述文献我们可以看出，中泰动物成语的文化形象或文化象征具有非常重要的研究意义；动物成语的褒贬义项可以帮助我们更好地分析其真实文化涵义；生肖在中泰两国文化中的起源也对我们分析中泰文化交融的情况有指导性意义。但是根据上述研究可以发现，所有的研究只选取个别或少量成语进行用例分析并得出结论，且同是研究与生肖虎相关的成语，不同的研究其结论也大相径庭，有的研究认为中泰虎字成语象征相近，有的认为完全相反。这充分说明，前人的研究并没有系统地对汉语虎字成语的喻体义项和其形象做全面细致的分析和统计，因此得出的结论并不全面及客观，我们有必要针对虎字成语进行一个系统的统计分析，根据喻体义项分类，得出确切的形象特征和义项内容再与泰语作对比。

研究中提到汉泰成语或熟语的文化涵义及人们情感态度的研究。

前人还有一部分文章从文化含义、成语的感情色彩以及人们对不同动物象征的情感态度作了分析，对我们也有一定的指导意义。具体有：Chen Ying (2016, pp. 58-60) 《汉、英、泰语言中动物文化涵义的对比研究》，以几个动物为例，分析了有的动物在汉英泰三种语言中文化涵义相近或相似，有的动物在两种语言中文化涵义相近或相似而与另一种语言不同，有的动物在三种语言中文

化涵义各不相同。Chen Ying (2016, p. 106) 《语言中的动物词语文化涵义探微——以汉、英、泰三种语言为例》，指出不同民族其动物词的文化含义存在差异，并简述了其形成的根源包括：自然环境、宗教信仰、民族习俗、思维方式等。Li Zhiwen (2014, pp. 9-10) 《汉泰动物成语对比分析及其文化差异》，从成语的内容分类，包括容貌体态、情态品德、生活境遇等，并通过这几个方面的内容看动物具体形象，以及人类的态度。

从上述文献我们可以看到不同民族人们的态度与动物成语的形象喻义息息相关，在研究中我们可以适当追溯历史渊源以更好的剖析文化内涵。但是所有的研究都只注重中泰动物成语文化涵义的差异性，却忽略了其共性的探讨，而在目前全球化的大趋势下，寻找共性也极为重要。

研究方法

本文采用了文献研究法、实证研究法、定性研究法、义项分析法、归纳法、对比分析法等综合研究方法对上述研究对象进行了详细分析。

笔者采用文献研究法对以往研究进行搜集整理，总结前人研究成果，并从中发现了研究的不足及存在的问题，提出自己的研究观点、明确研究方向、找出研究的创新点。

采用实证研究法对具有“虎”字的汉语成语和具有“เสือ”的泰语常用成语或熟语行收集和实例分析。

使用定性研究法，将成语用例根据语义义项和动物形象进行定项分类。

采用归纳法对成语用例进行类型归纳，分析其文化形象、感情色彩、数量及所占比例等。

在分析过程中，笔者使用汉泰对比的研究方法，对汉泰语中使用“虎-เสือ”的成语或熟语按照文化形象和感情色彩的分类进行对比，找出两种语言中该类成语的异同，从而根据相同点探讨文化交融的情况及未来趋势。

关于研究对象的确定及资料来源，本文通过《现代汉语词典》（第 7 版）确定成语概念：长期以来，人们习用、简洁精辟的固定词组或短句。现在常用

的汉语成语多以四字为主。且一般都有出处，有的可以从字面理解意思，有的字面比较难理解还有更深层次的意义，这就要求追溯来源或典故才能清楚理解。

确定成语概念后，笔者结合《汉语大辞典》和《汉语成语大全》两本辞书，共找出 396 个含有“虎”字的汉语成语或熟语，并根据书中解释将所有虎字分成 16 个义项，并以其具体形象将所有成语归类。再经过义项分析，以及动物形象相关性理论，排除“虎”非动物的项和同义词成语，最终确定 9 个义项共 192 个含有“虎”字的汉语成语作为本文主要研究对象。同时，笔者通过对《พจนานุกรมสำนวนจีน-ไทย 汉泰熟语词典》的查阅和网络辅助查阅等方法，找到 25 个含有“虎-เสือ”的泰语成语或熟语，并将其作为本文的另一研究对象。通过对各个成语具体形象的统计和分析，得出中国文化中生肖虎的主体形象，并与泰国文化中生肖虎的主体形象作对比，发现二者的异同。笔者主要目的是为了找到两种文化中相同的文化形象具体涵义，以更好地理解在历史发展过程中，两种文化相互交融的情况，从而提出文化融合并求同存异是未来文化交流必然趋势。

研究结果

一、汉泰语“虎-เสือ”字成语或熟语调查研究

通过对前人文献的综述，我们发现目前学术界的一个共同问题，即几乎所有研究都通过分析几个或十几个“虎”字成语用例就得出汉语中该类成语是褒义为主的特征，同时部分为贬义。并以之与泰语的情况作对比，最终得出结论汉泰虎字成语的差异为汉语以褒义为主兼有贬义，泰语以贬义为主。这个结论不客观、不全面。因为汉语成语数量巨大，单凭几个或十几个就给出定论以点带面，对外国人通过成语理解汉语的真实文化涵义不利，也加剧了在跨文化交际中因为文化差异而导致文化冲突的情况。于是，笔者提出对汉语成语进行系统的调查，并根据结果得出更为客观、真实、有效的数据和观点。

1.1 汉语中“虎-เสือ”字成语或熟语的情况调查

首先，笔者通过查找《汉语大辞典》和《汉语成语大全》两本辞书，共找出了 396 个含有“虎”字的汉语成语或熟语。所有 396 项都有“虎”字，分别

位于成语的第一、第二、第三、第四个字。根据其释义，可将“虎”字在成语中的涵义分为使用老虎动物形象的涵义和不使用动物形象的涵义两类。进而笔者根据辞典中的具体释义将所有成语按照其具体形象涵义归类，并确定其感情色彩。根据辞书中的解释，本文将虎字成语形象涵义分为了 16 个义项即 16 个形象义，并将所有成语归类。同时排除汉语成语中多个同义词成语的重复项共 189 个。汉语成语中存在同一个意思的几个成语，因四个字调换语序而出现不同形式，例如：虎皮羊质-虎质羊皮-羊质虎皮；汉语成语中还存在同一个意思，几个成语以不同短语形式出现的情况，例如：初生牛犊不怕虎——乳犊不怕虎——初生之犊不惧虎——初生之犊不畏虎。出现这些情况，我们合并数量、选取同一个成语寓意中最常用的那一个成语形式作为研究对象，其余的排除。具体如下：

表一：汉语中“虎-เสือ”字成语或熟语的情况调查

虎字涵义		成语项	感情色彩			数量	比例
			褒义	中性	贬义	个	%
使用动物形象涵义	老虎，哺乳动物，性凶猛，力气大，夜间捕食，有时有危险性。	虎豹不外其爪；虎不食儿；虎步龙行；虎超龙骧；虎斗龙争；虎符龙节；虎踞龙蟠；虎踞鲸吞；虎口拔牙；虎口逃生；虎口之厄；虎窟狼窝；虎窟龙潭；虎略龙韬；虎生而文炳；虎生三子，必有一彪；虎视鹰扬；虎瘦雄心在；虎跳龙拿；虎头蛇尾；虎头燕额；虎尾春冰；虎卧龙跳；虎啸风驰；虎啸风生；虎啸狼号；虎啸龙吟；虎穴得子；虎牙桀立；虎踪猫迹；抱虎枕蛟；刺虎持鹬；雕虎焦原；饿虎之蹊；二虎相斗，必有一伤；放虎归山；画虎画皮难画骨；饥虎不可为邻；酒虎诗龙；拒虎进狼；老虎借猪，相公借书；老虎屁股；两虎共斗；两虎相争，必有一伤；撩虎须；擒虎拿蛟；调虎离山；		✓		117	60.94

虎字涵义		成语项	感情色彩			数量	比例
			褒义	中性	贬义	个	%
		狮虎当道；豕虎传讹；谈虎色变；卧虎藏龙；柙虎樊熊；熊虎之将；熊虎之任；养虎貽患；一虎难敌众犬；引虎拒狼；与虎谋皮；众虎同心；捉虎擒蛟；纵虎出柙；纵虎归山；不入虎穴，不得虎子；垂饵虎口；打死老虎；甘冒虎口；将门虎子；龙驰虎骤；龙幡虎纛；龙飞虎跳；麟角虎翅；龙精虎猛；龙拏虎攫；龙拿虎跳；龙盘虎拏；龙腾虎跃；龙威虎振；麋蒙虎皮，攻之者众；身寄虎吻；熊据虎跖；笑面虎；舄乌虎帝；燕额虎头；羊落虎口；纸老虎；杯弓市虎；断蛟刺虎；关门养虎，虎大伤人；九牛二虎之力；降龙伏虎；鲁鱼帝虎；没羽之虎；潜龙伏虎；擒龙缚虎；青龙白虎同行；敲山振虎；驱羊攻虎；骑虎难下；狮威胜虎；投畀豺虎；畏敌如虎；握蛇骑虎；一林二虎；以肉啖虎；照猫画虎；坐山观虎斗；伴君如伴虎；苛政猛于虎；拉大旗作虎皮；人凭志气虎凭威；龙投大海，虎奔高山；得胜的猫儿欢似虎					
		画虎成狗；画虎刻鹄；搔搔虎痒；委肉虎蹊；割肉饲虎；乔龙画虎；三人成虎；前怕狼，后怕虎；			✓	8	4.17

虎字涵义	成语项	感情色彩			数量	比例
		褒义	中性	贬义	个	%
威吓、吓唬、以强凌弱；霸道	虎荡羊群；虎入羊群；虎威狐假；拦路虎；龙睁虎眼；母老虎；鼠技虎名；朋党执虎；			✓	8	4.17
贪婪、残酷凶暴、凶残、凶狠、凶恶之人	虎饱鸱咽；虎豹豺狼；虎豹九关；虎豹狼虫；虎党狐侪；虎而冠者；虎冠之吏；虎狼之国；虎狼之势；虎狼之威；虎狼之心；虎视眈眈；虎视鹰瞵；虎子狼孙；帮虎吃食；豺虎肆虐；饿虎饥鹰；官虎吏狼；为虎作伥；引虎入室；引虎自卫；鸱目虎吻；鸱视虎顾；狼虫虎豹；狼顾虎视；龙江虎浪；贪如虎狼；宫邻金虎；苛政猛虎；			✓	29	15.10
凶猛、迅速	饿虎见羊；饿虎扑食；猛虎出山；骏波虎浪；狼吞虎咽；如狼如虎；		✓		6	3.13
强壮、健壮、力量强大	虎背熊腰；伏虎降龙；生龙活虎；	✓			3	1.56
	虎皮羊质			✓	1	0.52
勇猛、威武、有气势	虎父无犬子；虎虎生威；猛虎深山；凤叹虎视；龙腾虎蹴；龙行虎步；出林乳虎；初生牛犊不怕虎；	✓			8	4.17
	暴虎冯河；一虎不河			✓	2	1.04
憨厚	虎头虎脑		✓		1	0.52
远大志向	虎豹之驹；	✓			1	0.52

虎字涵义	成语项	感情色彩			数量	比例
		褒义	中性	贬义	个	%
有权势、有实力者	虎落平川；虎落平阳；虎兕出柙；虎体鹈班；龙虎榜；龙虎风云；猛虎添翼；人中龙虎；		✓		8	4.17
不使用虎的动物形象涵义	老虎身上黄色和黑色的斑纹		✓		6	备注：与老虎动物形象无关，不做研究
	官名	虎贲中郎；	✓		1	
	人名	杨虎围匡；	✓		1	
	琥珀	虎珀拾芥	✓		1	
	凤	打虎牢龙	✓		1	
	气势	绣虎雕龙	✓		1	
糊涂、粗心	打马虎眼；马马虎虎；迷离马虎；稀里马虎；		✓		4	

再经过具体义项和形象义的分析，排除了 7 个与“虎”作为动物形象无关的义项共 15 个成语和熟语，即成语中使用了“虎”字，但这些成语并非老虎作为动物本身的形象义，而是根据成语的出处或典故指老虎身上的花纹、官名、人名、人的气势、人的糊涂粗心，以及与其它非动物形象的物品通假的使用情况。最终确定 9 个动物形象涵义的义项共 192 个含有“虎”字的汉语成语。

从上表可以看出，使用了“虎”之“老虎，哺乳动物，性凶猛，力气大，夜间捕食，有时有危险性”这一形象涵义的成语共 125 个。其中，有 117 个体现的是中性的感情色彩，占 60.94%；有 8 个是贬义色彩，占 4.17%。

使用了“虎”之“威胁、吓唬、以强凌弱、霸道”这一形象涵义的成语共 8 个，体现贬义色彩，占老虎形象义成语的 4.17%。使用了“虎”之“凶狠、贪婪、残暴、凶残、凶恶”这一形象涵义的成语共 29 个，体现贬义色彩，占 15.10%。使用了“虎”之“凶猛、迅速”这一形象涵义的成语共 6 个，体现中性色彩，占 3.13%。

使用了“虎”之“强壮、健壮、力量强大”这一形象涵义的成语共 4 个。其中，有 3 个体现的是褒义色彩，占 1.56%；有 1 个体现的是贬义色彩，占 0.52%。

使用了“虎”之“勇猛、威武、有气势”这一形象涵义的成语共 10 个。其中，有 8 个体现褒义色彩，占 4.17%；有 2 个体现贬义色彩，占 1.04%。

使用了“虎”之“憨厚”这一形象涵义的成语共 1 个，体现中性色彩，占 0.52%。

使用了“虎”之“远大志向”这一形象涵义的成语共 1 个，体现褒义色彩，占 0.52%。

使用了“虎”之“有权势、有实力者”这一形象涵义的成语共 8 个，体现中性色彩，占 4.17%。

总的说来，汉语中绝大多数使用老虎形象的成语体现的是中性感情色彩，具体文化涵义为：一是虎——“哺乳动物，性凶猛，力气大，夜间捕食，有时有危险性”的本义形象，占总数的 60.94%；二是虎——“有权势、有实力”的文化形象，占总数的 4.17%；三是虎——“凶猛、迅速”的文化形象，占总数的 3.13%；四是虎——“憨厚”的文化形象，占总数的 0.52%。也就是说，老虎及其本性的形象及文化涵义、老虎有权势和有实力的形象及涵义、老虎凶猛迅速的形象及涵义、老虎憨厚的形象及涵义，四项相加，占老虎动物形象总成语数的 68.76%。

汉语中使用老虎形象的成语还有一定数量体现的是贬义的感情色彩，具体文化涵义为：一是虎——“性凶猛，力气大，夜间捕食，有时有危险性”的本义形象，占总数的 4.17%；二是虎——“威胁、吓唬、以强凌弱、霸道”的文化形象，占总数的 4.17%；三是虎——“凶狠、贪婪、残暴、凶残、凶恶”的文化形象，占总数的 15.10%；四是虎——“强壮、健壮、力量强大”的文化形象，只有一个成语体现的是贬义色彩，而这里的贬义是成语结构中与其他词语搭配后整个成语完整呈现出来的意思，但成语中老虎本身代表的仍是强壮和力量的象征，占总数的 0.52%；五是虎——“勇猛、威武、有气势”的文化形象，与第四个文化形象情况相似，这里有 2 个体现了贬义色彩，占总数的 1.04%。虎表示有危险性、

威胁、霸道、贪婪、凶狠、过于强大、气势太盛的形象及涵义，五项相加，占老虎动物形象总成语数的 25%。

而汉语中使用老虎形象褒义色彩的成语只有很少一部分，具体文化涵义为：一是虎——“强壮、健壮、力量强大”的文化形象，占总数的 1.56%；二是虎——“勇猛、威武、有气势”的文化形象，占总数的 4.17%；三是虎——“远大志向”的文化形象，占总数的 0.52%。老虎表示有强壮、力量强大、勇猛、有气势、志向远大的形象及涵义，三项相加，占老虎动物形象总成语数的 6.25%。

1.2 泰语中“虎-เสือ”字成语或熟语的情况

泰语中使用“虎-เสือ”字的成语或熟语也有不少，笔者通过对前人文献的收集，并结合查阅《พจนานุกรมสำนวนจีน-ไทย 汉泰熟语词典》。在调查过程中，笔者将多部文献中出现过的重复选项排除，插缺补漏，共找到了 25 个泰语“虎-เสือ”字成语或熟语，都使用老虎之动物形象的涵义。进而笔者根据辞典中的具体释义将虎字成语形象涵义归纳为 9 个义项，即 9 个形象义，并确定其感情色彩。具体如下：

表二：泰语中常用“虎-เสือ”字成语或熟语的情况调查

虎字涵义		成语项		感情色彩			数量	比例
		泰语成语或熟语	中文意思	褒义	中性	贬义	个	%
使用老虎的动物形象涵义	老虎动物本义	น้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า	老虎必须生活在森林中作为生存的栖息地。但是森林可以是森林，因为有老虎。否则森林将被彻底摧毁。		✓		1	4
	勇猛、威武、	เสือลั่นตัวัก สุนัขจวนตรอก	不惜生命奋斗		✓		1	4

虎字涵义		成语项		感情色彩			数量	比例
		泰语成语或熟语	中文意思	褒义	中性	贬义	个	%
有气势	有气势、敢	จับเสือมือเปล่า	承担风险、无需投资，就可得到利益		✓		1	4
	勇猛勇敢	ใจดีสู้เสือ	直面自己的恐惧，勇敢面对现实。		✓		1	4
强壮、健壮、力量强大		ชาติเสือไม่ทิ้งลาย, ชาติเสือต้องไว้ลาย ชาติชายต้องไว้ชื่อ	男人必须勇敢、强大	✓			1	4
		เสือซ่อนเล็บ	内心强大、勇敢，但不表现出来		✓		1	4
		เสือรู้	机智或聪明的人知道如何生存	✓			1	4
		ชาติเสือจับเนื้อกินเอง	相信并保持尊严的人，尽管困难重重，但是决不打扰和侵犯任何人。	✓			1	4
自大、半途而废		ไม่พันทวด ฉลุ ขาล เกาะ	用于讽刺半途而废的行为			✓	1	4
威吓、吓唬、以强凌弱；霸道		เขี่ยเสือให้วิ่งกลัว	做一些恐吓、让对方恐慌的事情。			✓	1	4
有权势、有实力者		เสือนอนกิน	无需投资即可领取福利的人	✓			1	4
危险、凶狠、凶残		เนื้อเข้าปากเสือ	比喻处境危险			✓	9	36
		เสือจนทำ ข้างจันทาง	比喻别无选择、无路可走					
		ปล่อยเสือเข้าป่า ปล่อยปลาลงน้ำ	将敌人释放，比喻埋下隐患，存在危险					

虎字涵义	成语项		感情色彩			数量	比例
	泰语成语或熟语	中文意思	褒义	中性	贬义	个	%
	เสือสองตัวอยู่ถ้ำเดียวกันไม่ได้	一山不容二虎					
	ไม่รู้จักเสือเอาเรือเข้ามาจอด ไม่รู้จักมอดเอาไม้เข้ามาขวาง	做事不知道有潜在的危險					
	หนีเสือปะจระเข้	拒虎进狼					
	ฝากเนื้อไว้กับเสือ	信任了不可信的人					
	เลี้ยงลูกเสือลูกจระเข้	抚养敌人的孩子，比喻自己陷入危險					
	เสือในร่างสมัน	坏人伪装成好人					
	狡猾	เสือเผ่น่าจำลอง			✓	4	16
		ให้เหยื่อเสือพอม					
		หน้าเนื้อใจเสือ					
		เสือลากหาง					
		ไม่表现出凶狠的一面，但其实很危險					
	咆哮、喧闹	เสือหลายหาง ช้างหลายโรง			✓	1	4

从上表可以看出，使用“虎-เสือ”之“老虎，哺乳动物”这一形象涵义的成语共 1 个，体现中性色彩，占有用例的 4%。使用“虎-เสือ”之“勇猛、威武、有气势”这一形象涵义的成语共 3 个，体现中性色彩，占 12%。

使用“虎-เสือ”之“强壮、健壮、力量强大”这一形象涵义的成语共 4 个，其中，3 个体现褒义色彩，占 12%；1 个体现中性色彩，占 4%。使用

“虎-เสือ”之“有权势、有实力”这一形象涵义的成语共 1 个，体现褒义色彩，占 4%。

使用“虎-เสือ”之“威吓、吓唬、以强凌弱、霸道”这一形象涵义的成语共 1 个，体现贬义色彩，占 4%。使用“虎-เสือ”之“自大、半途而废”这一形象涵义的成语共 1 个，体现贬义色彩，占 4%。使用“虎-เสือ”之“危险、凶狠、凶残”这一形象涵义的成语共 9 个，体现贬义色彩，占 36%。使用“虎-เสือ”之“狡猾”这一形象涵义的成语共 4 个，体现贬义色彩，占 16%。使用“虎-เสือ”之“咆哮、喧闹”这一形象涵义的成语共 1 个，体现贬义色彩，占 4%。

总的说来，泰语中绝大多数使用“虎-เสือ”形象的成语体现的是贬义的感情色彩，具体文化涵义有：一是“虎-เสือ”-“威吓、吓唬、以强凌弱；霸道”的本义形象，占 4%；二是“虎-เสือ”-“危险、凶狠、凶残”的文化形象，占 36%；三是“虎-เสือ”-“狡猾”的文化形象，占 16%；四是“虎-เสือ”-“咆哮、喧闹”的文化形象，占 4%。“虎-เสือ”及其本性的形象及文化涵义、“虎-เสือ”霸道具有威胁性的形象及涵义、“虎-เสือ”危险凶残的形象及涵义、“虎-เสือ”狡猾的形象及涵义、“虎-เสือ”喧闹咆哮的形象及涵义，五项相加，占据了“虎-เสือ”动物形象总成语数的 64%。

泰语中还有使用“虎-เสือ”形象的成语体现的是中性的感情色彩，具体文化涵义为：一是“虎-เสือ”——“老虎、猛兽”的本义形象，占 4%；二是“虎-เสือ”——“勇猛、威武、有气势”的本义形象，占 12%；三是“虎-เสือ”——“强壮、健壮、力量强大”的文化形象，占 4%；“虎-เสือ”表示猛兽、勇猛威武、有气势、强壮健壮、力量强大、有权势、有实力的形象及涵义，三项相加，占“虎-เสือ”动物形象总成语数的 20%。

而泰语中使用“虎-เสือ”动物形象及本义、体现褒义色彩的成语只有很少一部分，具体文化涵义为：一是“虎-เสือ”——“强壮、健壮、力量强大”的文化形象，占 12%；二是“虎-เสือ”——“有权势、有实力者”的文化形象，

占 4%。“虎-เสือ”表示强壮健壮、力量强大、有权势、有实力的形象及涵义，两项相加，只占“虎-เสือ”动物形象总成语数的 16%。

1.3 汉泰语中“虎-เสือ”字成语或熟语的调查结论

通过以上统计可以看出，在中国语言文化中，所有使用了老虎动物形象的“虎”字成语，以“老虎、动物、力气大、有时有危险性，有权势、有实力，凶猛、迅速，憨厚”为主要形象代表，并作为虎的主要文化涵义存在；在涵义的感情色彩上，以中性色彩为主要代表，具体实际意义究竟偏向于褒奖还是贬评，还需结合具体使用语境进行理解和分析，如“虎口逃生、猛虎添翼、猛虎出山、虎头虎脑”等。其次，以老虎“有危险性、威胁、霸道、贪婪、凶狠、过于强大、气势太盛”为次要形象代表，体现了贬义色彩，该类成语可以从成语形式上明确看出语义特点，如“虎入羊群、豺虎肆虐、为虎作伥”等。第三，以老虎“强壮、力量强大、勇猛、有气势、志向远大”为形象代表的成语较少，但也说明，在汉语中老虎形象的褒义色彩的文化涵义也是存在的，如“生龙活虎、虎无犬子”等。因此，我们可以得出结论，在汉语和中国文化中，以虎作为动物形象的成语表现数量很多，老虎及其习性为形象的中性色彩为主要形象及文化涵义；以老虎习性中一些负面习性为形象的贬义色彩也是文化涵义的一个明显特征；而以老虎习性中一些正面习性为形象的褒义色彩同样存在，但数量较少。

在泰国语言文化中，所有使用了“虎-เสือ”动物形象的“虎-เสือ”字成语，以“危险、凶狠、凶残，威吓、吓唬、以强凌弱、霸道，狡猾，自大、半途而废，咆哮、喧闹”为主要形象代表，并作为“虎-เสือ”的主要文化涵义存在，感情色彩以贬义色彩为主要代表，如“ไม่พ้นขวด ฉลุ ขาล เถาะ/ เขียนเสือให้วัวกลัว/ เนื้อเข้าปากเสือ/ เสือเฒ่าจำศีล”。其次，以“虎-เสือ”作为动物的本义及“猛兽、勇猛、威武、有气势，强壮、健壮、力量强大”形象为次要形象代表，感情色彩体现的是中性色彩，如“น้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า/ เสือสิ้นตัวก สุนัขจวนตรอก/ เสือซ่อนเล็บ”。第三，以“虎-เสือ”“强壮、健壮、力量强大，有权势、有实力”为形象代表的成语相对最少，但也说明，在泰语中“虎-เสือ”形象的褒义色彩的文化涵义也是存在的，

如“เสือรู้/ชาติเสือจับเนื้อกินเอง/เสือนอนกิน”。因此，我们可以得出结论，在泰语和泰国文化中，以“虎-เสือ”作为动物形象且表示贬义的成语表现数量较多，以其危险、霸道、高傲的习性为形象的贬义色彩为主要形象及文化涵义；同时，也存在以其勇猛、强大、有权势的习性为形象的中性色彩为文化涵义的情况；而以其强大、强壮、有实力、有权势的褒义色彩同样存在，但数量相对最少，特征不如贬义及中性义色彩的明显。

二、中泰“虎-เสือ”的文化涵义之对比

通过上述部分对汉泰语“虎-เสือ”字成语或熟语调查研究及详细分析可以看到，“虎-เสือ”的文化形象及其文化涵义在中泰文化中既存在差异又存在共性。

2.1 中泰“虎-เสือ”文化涵义对比

我们可以将中泰“虎-เสือ”文化涵义的对比总结如下：

表三：汉泰语中“虎-เสือ”字成语或熟语文化涵义对比

虎字涵义		有无该涵义		感情色彩					
		中国	泰国	中国			泰国		
				褒义	贬义	中性	褒义	贬义	中性
使用动物形象涵义	老虎，哺乳动物，性凶猛，力气大，夜间捕食，有时有危险性。	✓	✓		✓	✓			✓
	威吓、吓唬、以强凌弱；霸道	✓	✓		✓			✓	
	贪婪、残酷凶暴、凶残、凶狠、凶恶之人	✓	✓		✓			✓	
	凶猛、迅速	✓	—			✓			
	强壮、健壮、力量强大	✓	✓	✓	✓		✓		✓
	勇猛、威武、有气势	✓	✓	✓	✓				✓
	憨厚	✓	—			✓			
	远大志向	✓	—	✓					
	有权势、有实力者	✓	✓			✓	✓		

虎字涵义		有无该涵义		感情色彩					
		中国	泰国	中国			泰国		
				褒义	贬义	中性	褒义	贬义	中性
	自大、半途而废	—	✓					✓	
	狡猾	—	✓					✓	
	咆哮、喧闹	—	✓					✓	
不使用虎的动物形象涵义	老虎身上黄色和黑色的斑纹	✓	—		✓				
	官名	✓	—		✓				
	人	✓	—		✓				
	琥珀	✓	—		✓				
	凤	✓	—		✓				
	气势	✓	—		✓				
	糊涂、粗心	✓	—		✓				

2.2 中泰“虎-เสือ”文化涵义之总体差异

1. 中国文化更倾向于“虎-เสือ”的中性色彩涵义，体现老虎作为烈性哺乳动物以及其习性和特征的文化涵义；泰国文化更倾向于“虎-เสือ”的贬义色彩含义，体现老虎这种动物对人类有威慑力、存在威胁、凶狠的文化涵义。

2. 中国文化中，存在将“虎-เสือ”的成语或熟语用作非动物形象的涵义；而泰国文化中全部都是用作动物形象的涵义。

3. 中国文化中，“虎-เสือ”的贬义色彩及文化形象有一定数量，但远不及中性色彩义丰富；而在泰国文化中，“虎-เสือ”的中性色彩及文化形象数量居中。

4. 当“虎-เสือ”作为中性色彩出现时，有“勇猛、迅速；有权势；憨厚”三个中国文化形象。而泰国文化有“老虎，哺乳动物；勇猛；强大”的形象。当作为中性色彩义出现时，中泰文化中的“虎-เสือ”文化涵义有所不同。

5. 当“虎-เสือ”作为褒义色彩出现时，中国文化中有“远大志向”的文化涵义。但泰语中体现的是“强大；有权势”的文化涵义。

6. 当“虎-เสือ”作为贬义色彩出现时，中国文化中“虎-เสือ”与其他动物合用如：羊等，表示“过于强大、过于勇猛”的文化形象。但泰语中体现的是“自大、半途而废；狡猾；喧闹”的文化涵义。

7. 当“虎-เสือ”表示“动物本义”、“勇猛”的文化形象时，在中国文化中感情色彩的涵义会随着成语结构中具体用词和搭配的不同而存在两个不同的色彩义。但泰国文化中只有一个感情色彩的涵义。

8. 当“虎-เสือ”作为贬义色彩出现时，泰国文化中有强调其“狡猾”的文化形象；而中国文化中单独的“虎-เสือ”并无这种形象及涵义，一般是用“狼和狈”来象征。这也是中泰“虎-เสือ”文化中比较显著的差别。

2.3 中泰“虎-เสือ”文化涵义之共性特征

1. 在中国和泰国文化中，“虎-เสือ”作为动物的文化形象其涵义表现都是：既有中性色彩，又有贬义色彩，还有褒义色彩。

2. 在中泰文化中，都是“虎-เสือ”的褒义选项最少。

3. 在中泰文化中，“虎-เสือ”的中性义项和贬义义项数量相加都最多。

4. 当“虎-เสือ”作为中性色彩出现时，中泰两国文化中都有“老虎，哺乳动物，性凶猛”作为本义的文化涵义。

3. 当“虎-เสือ”作为褒义色彩出现时，中泰两国文化中都有“强大、强壮”的文化涵义。

4. 当“虎-เสือ”作为贬义色彩出现时，中泰两国文化中都有“威胁、霸道；凶残、凶残”的文化涵义。

2.4 中泰“虎-เสือ”文化涵义对比结论

综上所述，我们可以看出：

1. 中泰“虎-เสือ”的文化涵义有很多差异，但是也存在不少共同点。

2. 中泰“虎-เสือ”文化涵义中的差异，不论从感情色彩，或是文化涵义，还是具体形式方面都存在着具体含义的差别，不能一概而论，必须从具体的角度出发

向下对比。而其具体涵义的差异除了文化形象和文化涵义本身有别，还跟实际语用环境有关。

3. 中泰“虎-เสือ”文化涵义差异中，有的文化涵义中国文化中有，但泰国文化中没有；有的文化涵义泰国文化中有，而中国文化中却没有。这体现了同一个动物形象，在两种文化中有其独特的个性。

4. 通过中泰“虎-เสือ”文化涵义的对比，我们惊喜发现，“虎-เสือ”的文化形象及文化涵义在中泰两国文化中存在相似之处，即共性。并且这些相似之处既是两国虎文化的显著特征，也是我们在社会约定俗成中常用的文化习惯。这充分说明了，中泰“虎-เสือ”的文化形象及文化涵义是存在共性的。这也为我们将来顺应全球化趋势，两国文化向文化融合的方向发展提供了依据和基础。

三、中泰“虎-เสือ”文化涵义存在共性的原因

中国和泰国是两个完全不同的国家，但是为什么在“虎-เสือ”的文化形象及文化涵义中会存在共性？具体我们可以从以下几个方面进行分析。

一是自然原因。中国和泰国的自然地理情况具有相似性，都是北部地势较高，山脉众多；而南部地势低平，多为平地或湖海。因此，从自然环境上看，两个国家都适合老虎的自然生存，因此，两个国家自古以来就有老虎生存，与虎相关的文化也必然存在。

二是历史原因。中泰都有十二生肖，且两国十二生肖的排位和动物形象均一致。中国的十二生肖是根据天文学背景、二十四天干地支、以及动物每天的活动时间来确定的。Monlurdee Saema (2007, pp.5-8) 《汉泰生肖熟语的文化内涵比较研究》一文中，指出泰国的十二生肖，即“สิบสองนักษัตร”。泰国历史上使用的历法，主要有大历、小历和佛历 3 种，同时也使用 12 生肖纪年法。这种生肖纪年法来源于柬埔寨。素可泰人把生肖纪年和七曜星期周当作纪年、纪日法，泰人是从柬埔寨接受这两种历法的。泰国使用的七曜星期周源于柬埔寨，柬埔寨的 12 生肖纪年是从中国经安南、占城传去的。由此可以说泰国的 60 周期生肖纪年法

是从中国 60 甲子周派生的，是干支纪年的一种变异，但又不等于就是干支纪年。所以从纪年法上看，泰国的十二生肖与中国的十二生肖有着相同的溯源。这就注定了生肖虎在部分文化形象和文化涵义上中泰是相通的。

三是社会文化原因。因为历史上有大量中国福建、潮汕或海南的中国人迁徙到泰国生活，繁衍生息，后来就壮大了泰国社会中华裔的数量，而这些华裔在文化习俗上仍然保留了部分中国文化的习俗。包括春节、清明节、中元节、中秋节等传统节日，以及十二生肖及其所代表的文化形象中的部分观念。因此，在泰国生肖虎的文化中仍然保留有原始中国文化形象也是必然存在的。

四是宗教信仰原因。历史上中国信奉最多的宗教是源自印度的大乘佛教，泰国信佛的是源自印度的小乘佛教。虽然二者在具体主张和观念上有差异，但是两国佛教的根本都是劝诫人们从善、行善积德，摒除丑恶。这就是为什么中泰文化中都存在“虎-เสือ”之“危险、威胁；凶狠、凶残”的贬义文化形象。

五是民族心理原因。因为两国几千年文化的积淀，“虎-เสือ”之好或坏的形象已经深入人心。所以人们在看待“虎-เสือ”的时候，自然会赋予它所具有的优秀性及弊端。两国人民在心理上对“虎-เสือ”既崇拜其强大与威武，同时也惧怕其凶狠与残暴。这就是为什么两国文化中，对于“虎-เสือ”都有褒义和贬义的色彩义，及好和坏的文化形象。

四、通过中泰“虎-เสือ”文化涵义看未来文化交融的原则与趋势

通过以上分析，可知，中泰文化在“虎-เสือ”的形象和涵义方面有很多共性，同时结合全球化时代背景下的跨文化交际及文化交融形势，中国和泰国在“虎-เสือ”的文化形象和涵义方面达成文化融合是必然趋势。

但是在文化交融的过程中，我们也必须遵守以下几个原则：

一是寻求中泰文化的共性融合。随着中泰两国在金融、教育、工业、旅游等各方面进一步合作与交流，越来越多中国人到泰国工作和学习，他们需要与泰国本地群众进行交往与交流。如果我们一味寻求两国文化的差异，日积月累

必然造成在泰国的两国人民的分歧，影响两国国家与人民交往。所以，在中泰文化合作交流的未来目标中，寻求中泰两国文化的融合是势在必行的大趋势。

二是保留中泰文化中各自的个性特征。从本文的分析可以看出，在中泰文化中同一个文化形象，在具体文化涵义方面仍然存在差异。既然是差异，那就是各国文化的特色，因此我们应该继续保留各自文化中的特色及精髓，这样才能具备各自文化的显著特征。

三是求同存异，加强共性方面融合与发展的同时，保有自身个性，达成既有自身特色又融合国际环境的新时代文化。虽然在全球化背景下，文化融合是未来趋势，但我们在融合过程中要注意不能抛弃本国文化固有特色，否则自身文化将失去标签，没有个性。所以，在全球化文化融合的大趋势下，我们必须求同存异。即寻求交往双方的文化共性，促进两国人民的往来与交流，发展两国合作，开拓两国在政治、经济、文化、教育、科技、医疗、工业等各个行业的共同发展与进步。同时，保留两国各自的文化个性，以个性作为特色和优势更好地推进合作交流。做到能共融、有特色的新世纪文化交流氛围。

创新点

笔者认为中泰“虎-เสือ”文化形象及涵义异同只是探讨当今两国文化交流未来趋势的一个引子或案例。在当今文化对比研究追求差异性研究的大趋势下，我们不能忽略文化共性在新时期全球化大环境下的重要性。

本文通过对中泰“虎-เสือ”字成语的系统调查和统计，得出数据，证明中泰“虎-เสือ”的文化形象和涵义有差异也有共性。其中差异性非常复杂，且须结合语境或使用环境具体理解；而共性非常明显，且可作为典型文化形象及涵义进行推广并在交流中使用。本文研究并主张中泰“虎-เสือ”文化形象和涵义存在共性，是基于全球化时代背景以及中泰两国人民日益密切的交流与合作背景。

总的来说，本文的创新点主要有以下几点：一是，本文系统统计了汉语中所有的“生肖虎成语”，并将其作为研究对象进行分析，这在以往的研究中是没有的；二是，研究中笔者发现，汉泰语中的“生肖虎成语”在表现不同的文化形象和涵义的时候，其所表达的主要感情色彩也有所不同，而以往的研究中

关于“生肖虎成语”的感情色彩几乎一味笼统概括为贬义色彩为主要感情色彩；三是，本文通过对义项的具体分析，及文化形象和涵义的深入研究，得出了汉语和泰语关于“生肖虎成语”的共性非常显著，并提出了在未来实现文化融合的理念。

建议

在新冠疫情期间，已经很明显地看到，中国人到泰国旅游和学习的愿望空前强烈，且已有一部分中国人在疫情尚未明朗的情况下选择来到泰国工作和学习。那么未来更多的中国技术工人或专业人才来到泰国就业，更多的中国游客来到泰国旅游，更多的中国学生来到泰国留学。未来泰国的旅游、经济和教育必然与中国有着千丝万缕的联系。况且现在中国经济飞速发展，各个城市的环境和居住条件吸引着万千外国人，泰国人民也有去中国旅游的强烈愿望；越来越多学习中文的泰国学生想去中国深造。这说明两国人民的交流是必然的。

在工作方面，文化融合可帮助中泰企业管理者更好与员工交流、更深入地了解员工，从而更高效进行企业管理。在学习方面，文化融合可帮助在泰汉语教师，更容易了解泰国学生的文化习惯和心理，并通过文化融合的优势帮助泰国学生提高学习兴趣、理解中国文化的各个现象，帮助泰国学生树立爱中国语言文化、更爱泰国语言文化的正确人生价值观。在旅游方面，文化融合可以帮助泰国旅游从业者更好掌握中国游客的文化背景、了解其心理，从而制定更符合中国游客的旅游项目，生产迎合中国游客兴趣的旅游纪念品、佛牌等，并通过两国文化的共性，创设既有两国共同特点又有泰国特色的精品旅游产品。

再者，为了避免曾经出现过的中泰两国年轻人相互误解，甚至在社交网络上产生骂战的情况，这就要求学者们通过不同角度的研究发现中泰两国文化中的共性，并正确引导两国青年一代通过文化共性去了解和理解对方，达到两国文化在个性中共融、两国人民在共性中其乐融融的美好愿景。

เอกสารอ้างอิง

- เชิดชัย ภาสพงษ์. (2545). **พจนานุกรมสำนวนจีน-ไทย**. กรุงเทพฯ: พู่กันจีน.
- Chen, L. (2015). **A Contrastive Study on Images of Animal in Chinese and Thai Idioms**. Master's thesis, Dalian University of Technology.
- Chen, Y. (2016, April). A Probe into the Cultural Meaning of Animal Words in Language——Taking Chinese, English and Thai as Examples. **Journal of Inner Mongolia Normal University (Educational Science)**, 2016(29-4), 103-106.
- _____. (2016, April). Comparative Study on Cultural Meanings of Animals in Chinese, English, and Thai. **Journal of Guangxi Normal University for Nationalities**, 2015(32-2), 58-60.
- Cheng, T. (2012). **Contrastive Analysis of Chinese and Thai animal idioms**. Master's thesis, Tianjin University.
- Institute of Linguistics, CASS. **Xiandai Hanyu Cidian** (7th Edition). China: The Commercial Press.
- Pavaputanon, Atcharaphon. (2019). **A Comparative Study on Metaphorical Meanings of Chinese and Thai Idiomatic Expression as Related to Animals**. Master's thesis, Central China Normal University.
- Li, L., & Zhang, Y. (2012, January). A Contrastive Analysis of Tiger-Idioms in Chinese and Thai and Corresponding Teaching Strategies. **Journal of Tangshan Teachers College**, 2012(34-1), 152-154.
- Li, Zh. (2014). **Comparative Analysis of Chinese and Thai Animal Idioms and Their Cultural Differences**. Master's thesis, Guangxi University.
- Lin, X. (2014). **Comparative Study of Chinese and Thai Animals Idioms**. Master's thesis, Nanjing Normal University.
- Luo, X. (2011). **The Contrast Research About Idioms Culture Between Zhuang and Thai Languages**. Master's thesis, Guangxi University for Nationalities.
- Luo, Zh. (1993). **Hanyu Dacidian**. China: Hanyu Dacidian Press.
- Mei, M. (2011). **Hanyu Chengyu Daquan**. China: The Commercial Press International.
- Monlurdee, S. (2007). **Comparative Study of The Cultural Implication of Chinese-Thai Idioms Concerning with Twelve Symbolic Animals (Shengxiao)**. Master's thesis, Yunnan Normal University.

Guidelines For Academic Administration of Opportunity Expansion Schools Under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area

Suttinee Keawrukyot

Master of Education, Educational Administration Program

Thepsatri Rajabhat University

Sunchai Chucheeep and Phatsayakron Laosawatdikul

Lecturer of Education Faculty, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: Suttinee.ke@ku.th

Received: February 1, 2022 **Revised:** February 28, 2022 **Accepted:** March 15, 2022

Abstract

The research aims to study the current situation and desirable conditions to do need analysis, in order to give suggestions and propose guidelines for the academic administration that are coherent with the needs and context of the opportunity expansion schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office. The samples were 292 school administrators and teachers that were obtained by a random stratification sampling. Research tools were questionnaires with the confidence value of 0.978, and 0.968, and a semi-structured interview. Quantitative data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Required Index Value (PNI modified). The interview data were analyzed by a content analysis and were presented in descriptive writing. The results revealed that the current and desirable conditions of the schools' academic administration as a whole were at a high level and the highest level, respectively. Data from need analysis showed the top four needs that were: 1) academic planning; 2) strategies to strengthen the community's academic performance; 3) coordination in academic development with other educational institutes and other organizations and 4) developing or taking action on giving crucial opinions on the local curricular development. Moreover, there are suggestions on the guidelines for the academic administration in opportunity expanding schools from the experts that were suitable to the context of the schools that could be used in real practice.

Keywords: Academic Administration, Educational Expansion Schools Under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area

แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ศุทธินี แก้วรักษ์

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สรรัชย์ ชูชีพ และ ภัสยกร เลาสวัสดิกุล

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: suttinee.ke@ku.th

ได้รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 28 กุมภาพันธ์ 2565 ตอรับตีพิมพ์: 15 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อเสนอแนะและพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ตรงกับความต้องการและความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 292 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.978, 0.968 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) มีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้การเขียนบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ ลำดับความต้องการจำเป็น 4 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 2) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 4) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ทั้งยังมีผลการเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมและสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี

บทนำ

ในปีพุทธศักราช 2563 ประเทศไทยได้มีประกาศใช้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 – พุทธศักราช 2580 ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในครั้งปัจจุบันที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 และถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ เพื่อปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแผนแม่บทฯ นี้จะแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ถือเป็นการพัฒนาประเทศในช่วงเวลาของยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐภายใต้วิสัยทัศน์ คือ กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรมมีงานทำ มีอาชีพและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 5) โดยจะเห็นได้ว่าในแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ข้อที่ปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 – 2580 ทำให้ผู้วิจัยเห็นภาพของการปฏิรูปการศึกษาล่าสุดนี้ว่าเป็นการวางแผนดำเนินการด้านการศึกษาที่ทันสมัยสอดคล้องกับการพัฒนาในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ทว่าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ข้อนี้ คือ การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปรับใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ บริหารงานทั้งงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป

ฉะนั้นงานในสถานศึกษาที่เป็นงานหลักทั้ง 4 ฝ่ายจะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน ดังจะเห็นในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 2) พบว่าในแต่ละสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก เนื่องจากเป็นการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ทั้งยังพบว่าเมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ ที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับมอบหมายในปัจจุบันตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พุทธศักราช 2550 ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ สถานศึกษานั้นจากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมของผู้วิจัยปรากฏว่ายังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ เนื่องจากมีปัญหาด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประเด็นนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูในโรงเรียน เมื่อทุกโรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรของตนเองทำให้เกิดการคัดลอกระหว่างโรงเรียนเกิดขึ้นและยังขาดการพัฒนา/จัดหลักสูตรเฉพาะทางที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศให้เทียบเคียงระดับนานาชาติ รวมถึงปัญหาด้านการบริหารและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว ปัญหาด้านมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษา ปัญหาด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นต้น

จากสภาพบริบทในปัจจุบันของการศึกษาไทยผู้วิจัยพบว่า แม้ประเทศไทยจะมีกรอบการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน ดังปรากฏในคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ทั้ง 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 41) หรือแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ เพื่อปฏิรูปและพัฒนาคุณภาพการศึกษามากมาย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงภาพรวมของการบริหารงานในระดับประเทศจะพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นหลายประการ ดังที่งานวิจัยของ เนตรหทัย ดีเป้า (2557, หน้า

220) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และพบว่าในประเทศไทย ขาดแคลนครูจำนวนมากที่ช่วยดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนครูในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อครูมีจำนวนไม่พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนย่อมส่งผลกระทบต่อ การจัดการในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพและปัญหาการขาดแคลนครู โดยตรงนั้น คือ นักเรียน ในขณะที่ อุทัย ไทยกรณ์, สุขแก้ว คำสอน, และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2562, หน้า 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีทั้งสิ้น 17 ภาระงาน พบว่าปัจจัยแห่ง ความสำเร็จคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และการสร้างงาน สร้างอาชีพ ให้แก่นักเรียน นอกจากนี้ยังศึกษารูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อีกด้วย

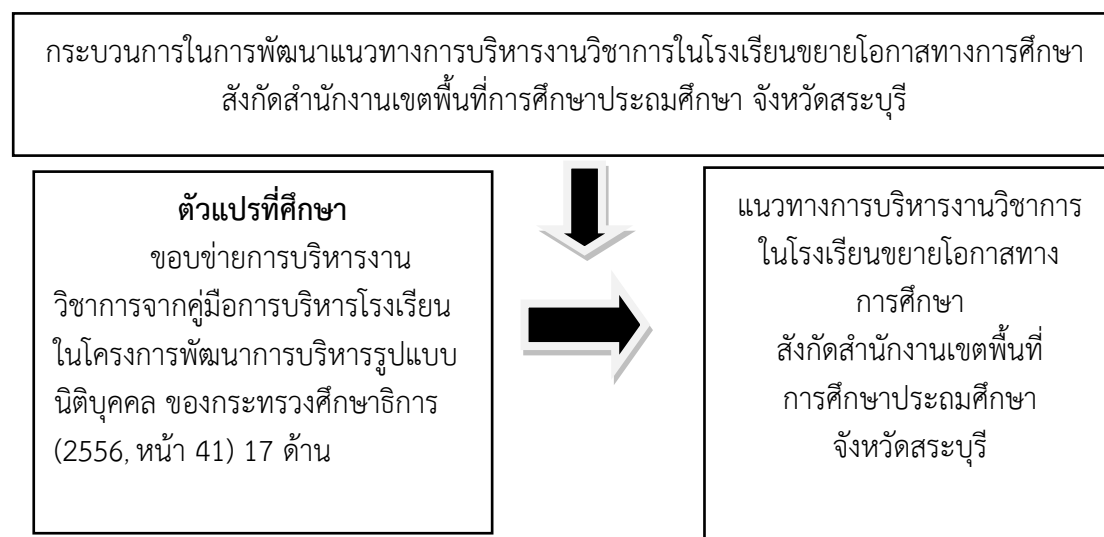
จากการศึกษาค้นคว้าจากวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัญหาการบริหารงานวิชาการ และมีนักวิจัยหลายท่านให้ความสนใจในประเด็นนี้จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต่อเนื่องและยาวนาน นอกจากปัญหาเรื่องการบริหารงานวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขยายโอกาสแล้ว ยังมีปัญหาจำนวนเด็กที่ลดลงยังผลให้โรงเรียนขยายโอกาสกลายเป็นตัวเลือกสุดท้ายที่ผู้ปกครองจะส่ง บุตรหลานเข้าเรียน และจากการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมถึงสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดสระบุรีพบว่า ยังต้องการให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการอีกหลายประเด็น ซึ่งแผน พัฒนายุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาในจุดนี้ อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในจังหวัดสระบุรีขึ้น เนื่องจากยังไม่มีผู้ศึกษาวิจัยในประเด็นนี้ การศึกษาวิจัยนี้เพื่อให้ทราบถึง ปัญหาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และค้นคว้าแนวทางในการพัฒนา คุณภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษามีมาตรฐานทางการบริหารวิชาการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่องค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 41) ได้ 17 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 (ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2564, ย่อหน้า 3) จำนวน 49 โรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 49 คน และครูจำนวน 1,025 คน รวมทั้งสิ้น 1,074 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p.272) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 292 คน

1.3 ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) หลังจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เสร็จสิ้นแล้ว โดยขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 3 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน, ผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน

วิชาการในหน่วยงานนั้น ๆ ผู้วิจัยจะนำสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม

2.1.1 ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก่อนนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2.1.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัญหา อุปสรรค และสภาพการบริหารงานวิชาการแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2.2.2 ตอนที่ 2 การดำเนินงานในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ

2.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม

2.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ และกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

2.3.2 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงร่างแบบสอบถามของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (Subject Matter Specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

2.3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient Method) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 0.987 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ 0.968

2.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

2.4 การสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ และศึกษาความต้องการจำเป็น และสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการที่ได้จากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถาม

2.4.2 สร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำมาแก้ไข ปรับปรุงคำถามในการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

2.4.3 นำแบบการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างที่ถูกต้องแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดการสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

3.2 นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) จำนวนทั้งสิ้น 292 คน

3.3 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

3.4 ส่งหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

3.5 ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่อขอนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์

3.6 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและพึงประสงค์จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ

ขั้นที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงถึงการเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 29.07) เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.02) 2) ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.01) และ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.00) สภาพปัจจุบันรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.01) 2) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น, ด้านการวางแผนงานวิชาการ, ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.02) และ 3) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ, ด้านด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.01) และสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 18.62) เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.03) 2) ด้านการคัดเลือกแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.00) 3) ด้านการแนะแนว และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.03) สภาพที่พึงประสงค์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ 1) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.01) และ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.00) และ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.03)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.095	4.855	0.1856	4
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.101	4.884	0.1909	1
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.165	4.896	0.1755	17
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.131	4.880	0.1813	12
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.141	4.878	0.1780	15
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.152	4.886	0.1768	16
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.098	4.853	0.1842	7
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.111	4.863	0.1829	9
9. การนิเทศการศึกษา	4.127	4.889	0.1846	6
10. การแนะแนว	4.135	4.893	0.1833	8
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.140	4.893	0.1819	11
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.098	4.870	0.1884	2
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.098	4.869	0.1881	3
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.103	4.861	0.1847	5
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.124	4.878	0.1828	10

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.152	4.899	0.1799	14
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.144	4.895	0.1812	13

จากตารางพบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 4 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ($PNI_{modified} = 0.1909$) 2) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($PNI_{modified} = 0.1884$) 3) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($PNI_{modified} = 0.1881$) และ 4) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($PNI_{modified} = 0.1856$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีการเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาหาความรู้อย่างทันเหตุการณ์ เพราะการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างการบริหารงานของรัฐบาลในปัจจุบันส่งผลให้นโยบาย ยุทธศาสตร์ และจุดเน้นต่าง ๆ ของการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่เป็นปัจจุบัน และต้องมีการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในขั้นตอนการวางแผนงานวิชาการนี้ให้ตรงกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดขึ้นเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กในพื้นที่ห่างไกลโรงเรียนในอำเภอหรือในจังหวัด ดังนั้นการวางแผนงานวิชาการควรทำเพื่อเด็กกลุ่มนี้โดยเฉพาะ โดยสำรวจความมุ่งหมายของเด็กและวางแผนจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของเด็กและผู้ปกครอง ไม่นำแผนงานวิชาการสำเร็จรูปจากโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบประจำอำเภอหรือประจำจังหวัดมาเป็นบรรทัดฐาน แต่ควรพัฒนาแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับ

สภาพชุมชน ผู้ปกครอง และการวางแผนศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
แห่งนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนของโรงเรียนในสังกัดของท่านมีความเข้มแข็งทางวิชาการนั้น ทางโรงเรียน
ควรมีแนวปฏิบัติเพื่อการแบ่งปันสถานที่บางส่วนในโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนภายใต้
การกำกับดูแลของคณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้นำชุมชน เช่น ห้องสมุด สนามกีฬา
และห้องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น จุดประสงค์เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ ทั้งยัง
เป็นการปลูกฝังให้ชุมชนเกิดความรักโรงเรียนและร่วมกันรักษาทรัพยากรภายในโรงเรียน นอกจากนี้
โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านงานวิชาการและงานด้านอื่น ๆ ให้ชุมชน
ได้มีส่วนรับรู้ข่าวสารผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียสำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากโรงเรียน มีการประกาศ
การประกันคุณภาพสถานศึกษาให้ชุมชนได้รับรู้ มีการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง
ทางวิชาการ และมีการจัดประชุมผู้ปกครองเป็นประจำทุกภาคเรียน เป็นต้น

ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ทางโรงเรียน
ควรมีการจัดเข้าค่ายลูกเสือร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อทำความรู้จักและสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์
อันดีให้เกิดขึ้น หรือจัดเป็นโครงการเปิดบ้านวิชาการ (Open House) โดยมีการเชิญผู้ปกครองของนักเรียน
รวมทั้งตัวแทนครูและนักเรียนจากสถานศึกษา และองค์กรอื่นเข้าร่วมงานเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์
การดำเนินงานและความสำเร็จทางด้านงานวิชาการและงานอื่น ๆ ให้ชุมชนได้รับรู้และให้ความร่วมมือ
ในการไปร่วมงานเมื่อสถานศึกษาและองค์กรอื่นจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
และควรใช้วิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนางานด้านวิชาการ
ในโรงเรียน โดยการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น เช่น การจัดติว RT, NT, O-net
ร่วมกัน

ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นนั้น
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการศึกษาบริบทของท้องถิ่นในชุมชนรอบ
โรงเรียน อำเภอ และจังหวัด ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนจึงจะสามารถดำเนินการจัดทำสาระการเรียนรู้
ท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นและสามารถนำมาประยุกต์เป็นเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อนำไปประกอบ
เป็นหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาที่ถูกต้องได้ และในการจัดการเรียนการสอนควรมีการเชิญปราชญ์ชาวบ้าน
หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน
รวมทั้งต้องปลูกฝังให้นักเรียนมีความรัก ความภาคภูมิใจ และหวงแหนสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง
เพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์สิ่งนั้น ๆ หรือภูมิปัญญานั้น ๆ เอาไว้สืบไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์
ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมผลการศึกษา
สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการมาเป็นอันดับหนึ่ง และจากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ตามกรอบแนวคิดของคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 2) ซึ่งกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 17 ด้าน และผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 17 ด้านนั้นมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ โดยได้พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 29) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมพบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ อภิเชษฐ์ บุญพะยอม (2559) เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 คือ โดยภาพรวมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีสภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และในงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564) เรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลสนับสนุนที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในปัจจุบันให้สำเร็จตามอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียนได้ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน

2. ผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีพบว่า เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 2) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 4) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นโดยมีรายละเอียด คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับการวางแผนงานด้านวิชาการ เพราะการวางแผนถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับทฤษฎี POSDCoRB ของ Gulick (1937) ที่เริ่มต้นทฤษฎีการบริหารด้วย P Planning หรือ การวางแผน โดยจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างของสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือ การดำเนินการของสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ระหว่างชุมชน โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ต้องมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น คือ การดำเนินการของสถานศึกษาในการประสานความร่วมมือกับวิทยากรภายนอกด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนในทุกด้าน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในท้องถิ่น ๆ ได้เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสัมพันธ์อันดี ซึ่งถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 41) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ การอำนวยความสะดวกให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง และมุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ที่สำคัญที่สุดคือ การบริหารงานวิชาการจะมุ่งส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น คือ การดำเนินการของสถานศึกษาในการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ และวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญเพื่อจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาสำหรับนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม ซึ่งการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นนี้เป็นสิ่งสำคัญอีกข้อในการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ อาทิ เกริน ช้อยเครือ (2562, หน้า 90) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานกำหนดสาระรายละเอียดของหลักสูตรระดับสถานศึกษาและแนวทางการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น โดยมีการจัดทำคู่มือบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ฉวีวรรณ อินชุกุล (2559) ได้วิจัยในหัวข้อ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ควรเลือกวิธีการในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เหมาะสมตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ที่ครบครันสำหรับผู้เรียน

ชุมชนและท้องถิ่น ควรมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ควรเน้นการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกัน ทุกฝ่ายทั้ง 4 ฝ่าย

3. ผลการเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สามารถอภิปรายผลรายละเอียดที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดสระบุรีและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 อย่างยาวนาน และโครงสร้างคำถามได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของงานวิจัย รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

3.1 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการสามารถพัฒนาได้ด้วยการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาธิการจังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษาต้องตระหนักเรื่องการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขอบข่ายและการวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารต้องเฝ้ารู้เรื่องการวางแผนงานด้านวิชาการ เพื่อนำไปปรับใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทันสมัย และมีการติดตามผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2007) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในเขตเมืองเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า แผนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยโรงเรียนที่มีระบบการบริหารงานวิชาการที่ดี จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ควรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานและการจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพวิชาและความต้องการในการสอน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นสำคัญ เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนคำนึงถึงหน้าที่หลักที่ตนเองต้องรับผิดชอบ และปฏิบัติตนให้ถูกต้อง

3.2 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยสามารถพัฒนาและส่งเสริมได้จากการสร้างแนวปฏิบัติเพื่อแบ่งปันสถานที่บางส่วนในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ ทั้งยังเป็นการปลูกฝังให้ชุมชนเกิดความรักโรงเรียน และร่วมกันรักษาทรัพยากรภายในโรงเรียน ทั้งนี้สามารถนำแนวทางจากแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2563-2565 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 6) ข้อที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพราะในยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายสอดคล้องกับการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการคือ การสนับสนุนให้สถานศึกษาเพิ่มคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาระบบและวิธีการคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อได้รับการปรับปรุงพัฒนา มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากรในส่วนภูมิภาคโดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3.3 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สามารถ

พัฒนาและส่งเสริมได้จากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการหรืองานด้านอื่น ๆ ร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ หรือองค์กรอื่นที่ใกล้เคียงเพื่อทำความรู้จักและสร้างความสามัคคีความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างกัน รวมทั้งเกิดสภาพแวดล้อมในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ คนขยัน, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิธัน (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนที่ปลูกฝังให้นักเรียนเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับ ซึ่งจะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงส่งเสริมให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นสามารถพัฒนาและส่งเสริมได้จากการศึกษาบริบทของท้องถิ่นในชุมชนรอบโรงเรียน อำเภอ และจังหวัดให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนดำเนินการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อให้ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีความถูกต้องมีเอกลักษณ์สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ และในการจัดการเรียนการสอนควรเชิญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน และสถานศึกษาต้องปลูกฝังให้นักเรียนมีความรัก ความภาคภูมิใจและหวงแหนสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นของตนเองเพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์สิ่งนั้น ๆ หรือภูมิปัญญานั้น ๆ เอาไว้สืบไป ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562, หน้า 416) คือ รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ ทั้งยังต้องส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการดำเนินการจัดการศึกษาทุกระดับโดยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติด้วย ซึ่งรัฐจะทำหน้าที่ในการกำกับส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และการดำเนินการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวโดยมีความสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและในระดับพื้นที่ ดังนั้นหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนที่ร่วมกับรับผิดชอบในการจัดการศึกษาจึงเร่งรัด ผลักดัน ปรับสภาพ และพัฒนาการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศให้ก้าวไปสู่แถวหน้าของประเทศและในกลุ่มประเทศอาเซียนจึงเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพของประชาชนได้เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และการเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เขตพื้นที่การศึกษาจัดประชุม วางแผน เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของสถานศึกษา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรประชุม วางแผน เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ, ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ, ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. ผู้วิจัยควรศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. ผู้วิจัยควรศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานด้านอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ด้านการบริหารงานทั่วไป, ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ
นิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. สืบค้น พฤษภาคม 27, 2564
จาก <https://www.obec.go.th/archives/119865>.
- เกริน ช้อยเครือ. (2562). **การบริหารงานวิชาการ**. สืบค้น พฤษภาคม 29, 2564, จาก
https://sites.google.com/a/hi-supervisory5.net/npt2/bukhlakr/kerin?fbclid=IwAR2nVEw6cy_CSXkJU2XcTl6ovPfALHKZzyh9Kki7_gtySmaNmZTCSi8qCoY.
- ฉวีวรรณ อินทุกุล. (2559). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์. (2555). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี.
- นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนตรหทัย ดีเป้า. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน
ขยายโอกาสขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). สืบค้น พฤษภาคม 27, 2564 จาก
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/RKJ/announce/search.jsp>.
- ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. (2564). สืบค้น พฤษภาคม 29, 2564 จาก
<https://drive.google.com/file/d/1L0LfMPj0PeTUxanswuFOyHJ9iwXnzOWe/view>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). **แผนยุทธศาสตร์สำนักงานฯ**. สืบค้น
27 พฤษภาคม, 2564 จาก <https://web.parliament.go.th/view/9/>.
- อภิเชษฐ์ บุญพะยอม, และจิตินันท์ ดั่งสุวรรณ. (2559). **แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อานนท์ คนขยัน, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน. (2558, มกราคม-เมษายน).
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมุกดาหาร.
วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2(1), 135-151.
- อุทัย ไทกรรม, สุขแก้ว คำสอน, และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวิจน์. (2562). **รูปแบบการบริหารงาน
วิชาการสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Gulick, Luther, & Urwick Lindon, (Eds.) (1937). **Paper on the Science of Administration**. New York: Institute of Public Administration.

Smith, P.A. (2007, August). Academic Optimism and Student Achievement in Urban Elementary Schools. **Journal of Educational Administration**, 45(5), 556–568.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd Ed). New York.

Harper and Row. Publications. Vroom, H. V. (1967). Work and Motivation.

An Analysis of Confucianism Value Identity in the Crossover Drama “Love Through Time and Space”

Chen Yuanyuan

Department of Mordern Eastern Languages, Faculty of Arts, Silpakorn University

Frist Author: 573467190@qq.com

Kanokporn Numtong

Department of Eastern Languages, Faculty of Humanities, Kasetsart University

Corresponding Author: Kanokporn.n@ku.th

Received: February 15, 2022 Revised: March 4, 2022 Accepted: March 15, 2022

Abstract

Since 2001, time-traveling dramas have been put on the television screen in large numbers as a kind of film and television subject. This paper takes "Love Through Time and Space" as the research object. Using the literature method and qualitative research method, through analyzing the words, behaviors, and psychological activities of the characters in the drama, especially the male and female protagonists, we find that in the portrayal of the characters, the core values of Confucian culture, such as "benevolence", "righteousness", "ritual", "filial piety", "loyalty" and Confucian professional ethics, are embellished to make them more attractive. The analysis of the construction of Confucianism value identity in "Love Through Time and Space" has certain significance for the dissemination and promotion of excellent traditional cultural values in TV dramas.

Keywords: Crossover Drama, Confucianism, Value Identity, Love Through Time and Space

浅析穿越剧《穿越时空的爱恋》中的儒家思想价值认同

陈圆圆

泰国艺术大学、文学院、东方语言系

邮箱: 573467190@qq.com

吴琼

泰国农业大学、人文学院、东方语言系

邮箱: Kanokporn.n@ku.th

文章收到日期: 2022 年 2 月 15 日 修訂日期: 2022 年 3 月 4 日 发表回复: 2022 年 3 月 15 日

摘要

从 2001 年以来, 穿越剧作为一种影视题材, 开始被大量搬上电视银幕。本文以《穿越时空的爱恋》这部穿越剧为研究对象, 采用文献法和定性研究方法, 通过对剧中人物, 特别是男女主角的言语、行为、心理活动等方面进行分析, 发现在对人物的形象塑造上, “仁”、“义”、“礼”、“孝”、“忠”及儒家职业道德观等儒家文化的核心价值的点缀使他们更加富有人格魅力。分析《穿越时空的爱恋》中的儒家思想价值认同的构建, 对于在电视剧中传播和弘扬优秀的传统文化价值理念有一定的借鉴意义。

关键词: 穿越剧, 儒家思想, 价值认同, 穿越时空的爱恋

引言

关于“价值认同”，虽然学者们的说法不一，但其实大致相近。汪信砚在《普世价值·价值认同·价值共识—当前我国价值论研究中三个重要概念辨析》一文中提到，所谓价值认同，是指人们对某种或某类价值认可并形成相应的价值观念。有了价值认可，人们之间就有了共同的价值观念。价值认同是一切社会认同的基础。（Wang Xinyan, 2009, p. 7）谭培文则在《以改善民生为利益机制推进社会主义核心价值观认同》一文中则表示，价值认同是指人们通过实践交往而在观念上对某种价值的一致认可和同意。（Tan Peiwen, 2010, p. 133）梅萍和林更茂在《民族精神与和谐社会的价值认同》一文中说到，价值认同是指个体或社会共同体（民族、国家等）通过相互交往而在观念上对某一或某类价值的认可和共享，或以某种共同的理想、信念、尺度、原则为追求目标，实现自身在社会生活中的价值定位与定向，并形成共同的价值观。（Mei, & Lin, 2007, p. 150）以上三种说法其实都比较相近，总体来说都把价值认同看作对某种价值的认可和接受。因此，本文所提到的“价值认同”，可以看作是《穿越时空的爱恋》这部剧剧中人物特别是男女主角对儒家思想中的“仁”、“义”、“礼”、“孝”、“忠”及儒家职业道德观等儒家文化的核心价值的认可和接受。

《穿越时空的爱恋》是中国大陆将“穿越”这一题材搬上电视荧幕的第一次尝试，“穿越剧”这个词也由此剧而来。该剧是由徐峥、张庭、万弘杰、刘莉莉等主演的一部爱情喜剧，剧中融合了言情、偶像、现代、古装及搞笑等多种元素，情节诙谐幽默又不失温馨。全剧共 28 集。

这部剧讲述的是明代文物展将在香港国际会展中心举行，其中一件文物在送往展厅的途中被神偷小玩子盗走，身为香港女警察的张楚楚负责调查此案。为顺利追捕小玩子，张楚楚听从男友朱第的建议，扮成展厅中央的明代模特。小玩子利用现代高科技手段控制了全部安全系统，拿到了神奇的文物—游梦仙枕，却被守株待兔的张楚楚逮个正着，这时天空中十三颗行星排成了一条直线，将正在打斗的两人带到了明朝。穿越之后，小玩子与朱元璋之孙朱允炆相遇，并留在了皇宫，并利用朱允炆对自己的感情，想方设法从他手里拿到“游梦仙枕”以回到现代；失忆的张楚楚被当成了刺客流落民间，途中得朱元璋之子朱棣相救，因朱棣与其存在于二十一世纪

的男友朱第相像，遂以身相许。小玩子在与朱允炆相处的过程中渐渐爱上这个有些木讷的史书上记载的未来皇帝。小玩子深知做了皇帝的朱允炆的下场，便设法改变历史，欲使朱元璋将皇位传给朱棣，可是事与愿违，历史仍然按照它原本的方向发展。张楚楚阴差阳错的当上了大内侍卫，并在朱棣被陷害时救了他性命。最后，朱棣起兵，史称“靖难之役”，张楚楚表示愿紧紧跟随其后，天涯海角；而小玩子和朱允炆则在火光中借助“游梦仙枕”在天空中十三颗星连成一条线时回到了二十一世纪。

该剧于 2002 年首播并创下了超过 10.0 的收视率。此外，该剧的片头和片尾曲也广受好评，为该剧加分不少。

研究目的与意义

本文通过对《穿越时空的爱恋》这部剧中的人物，尤其是男女主角的行为、言语、心理活动等方面进行分析，发现他们的很多行为和言语都或多或少地传递出对儒家传统价值理念的认同。因此，笔者深入研究剧情和剧中人物，旨在对剧中呈现的儒家思想的价值认同进行探讨，分为六个方面：

1. 通过分析朱允炆、小玩子和张楚楚的言行举止，旨在探讨这三个角色对儒家思想中的“仁”的价值认同；
2. 通过分析朱允炆和小玩子的言语和行为，旨在探讨男女主角对儒家思想中“义”的价值认同；
3. 通过分析朱允炆、小玩子和黄子澄等人的言语和行为，旨在探讨这些角色对儒家思想中“礼”的价值认同；
4. 通过分析朱允炆和小玩子的谈话和行为，旨在探讨男女主角对儒家思想中“孝”的价值认同；
5. 通过分析小平、小北、黄子澄、高甫明等人的语言和行为，旨在探讨这些角色对儒家思想中“忠”的价值认同；
6. 通过分析朱允炆和张楚楚的行为，旨在探讨这两个角色对儒家思想中“儒家的职业道德观”的价值认同。

分析《穿越时空的爱恋》中的儒家思想价值认同的构建, 主要是为了将来在电视剧中传播和弘扬优秀的传统文化价值理念起到一定的借鉴意义。

研究现状

关于穿越剧, 笔者在 CNKI 上以“电视穿越剧”为关键词进行搜索, 其中学位论文有 43 篇, 学术期刊有 50 篇。笔者对这些文章进行整理分析后, 笔者发现这些文章主要分作三类:

第一类主要研究的是穿越的在中国的现状 & 热播原因, 其中比较有代表性的是《论穿越剧在中国的流行》一文从穿越剧受众的心理层面出发, 探寻穿越剧热播与当下受众心理需求间的契合关系。同时对穿越剧在受众的这些心理需求下的发展趋势进行大体上的展望 (Zhang, 2015); 《浅议穿越类电视剧的热播原因》一文与当下热播穿越剧结合, 从穿越剧的题材、叙事方式、文本以及观众的心理需求方面来分析穿越剧的热播原因 (Sun, 2019)。

第二类主要研究的是穿越剧中的文化元素、女性形象等, 比如《我国穿越剧中的女性形象研究》一文从女性主义的视角出发, 探究我国穿越剧塑造的女性形象特点, 进一步深层次从社会性别、身份认同和性别政治的角度分别讨论我国穿越剧中女性主体意识和女性主义特征 (Xu, 2018); 《中国当代电视穿越剧的亚文化研究》一文重点探讨隐藏在电视穿越剧当中的三种亚文化形态——即草根亚文化、女性亚文化以及青年亚文化, 并对其在当代社会生活中所具有的面向主流意识形态、精英话语的文化批判功能予以必要的剖析 (Xia, 2014)。

第三类主要研究的是穿越的叙事分析和后现代特征研究, 比如《穿越剧流行文化的后现代解析》一文提出穿越剧的流行和风靡并不是偶然产物, 而是消费社会文化发展的必然产物。作为后现代语境中大众文化的一部分, 它不可避免地带有后现代主义特征。在后现代主义语境下, 穿越剧流行文化的后现代特征有: 历史的后现代演绎、大众文化的狂欢、超现实的入梦体验。(Lv, W., 2014);

《中美穿越剧叙事的比较研究》一文从中美两国的部分穿越剧着手, 以叙事学的相关理论为理论基础深入的研究, 最终得出结论, 进而填补我国影视传播方向对于中

美穿越剧对比差异方面的空白，力争达到取人之长补己之短的目的：即吸取美国穿越剧存在的优势，弥补我国穿越剧的不足。（Liu，2013）。

至于专门针对《穿越时空的爱恋》这部穿越剧的研究，目前并没有找到相关文献。基于这部剧是大陆穿越剧的初尝试且取得了很高的收视率，再者剧中体现的对儒家思想的价值认同众多，儒家思想又是中华民族传统文化中重要的一个部分，因此笔者才想以这部穿越剧为研究对象。

关于“儒家思想的价值认同”，笔者在 CNKI 上共找到 3 篇相关文章。其中《当代儒家思想的价值认同刍议》一文主要探讨了面对变化了的历史条件和社会现实，儒家思想如何为现实社会、为未来社会服务的问题（Wu，2009）；《儒家内圣外王之道对社会主义核心价值观涵养研究》一文主要讨论的是儒家内圣外王之道对社会主义核心价值观的价值认同辅助和涵养作用（Ma，&Liu，2016）；以及《儒家“修身”思想的教育价值研究》一文中主要想要通过自修而纯化道德意志的推衍方式，与今天高校思想政治工作中的社会主义核心价值观教育、社会主义价值认同塑造等形成显性教育与隐性自修相互契合的双重道德构建模式（Guo Yanan，2018）。

本文的研究范围方法

本文的研究范围是结合儒家思想的价值认同来深入探究《穿越时空的爱恋》这一整部穿越剧，全剧共 28 集。本文主要采用的研究方法有两种：

1. 文献法。使用文献法来获得相关资料，了解儒家思想和价值认同的相关概念、理论以及前人做过的相关研究，为文章奠定一定的理论基础。
2. 定性研究法。采用定性研究法，认真分析《穿越时空的爱恋》这部剧中的每一集每一片段，观察剧中的人物，尤其是男女主角的语言、行为，再对剧中人物的心理活动进行分析。

研究结果

经过对剧中人物，特别是男主角朱允炆和女主角小玩子的行为、言语等方面的分析，结合儒家的主要思想主张，本文将从“仁”、“义”、“礼”、“孝”、“忠”及儒家职业道德观这六个方面来探讨这部剧中所呈现的儒家思想的价值认同。

1. 剧中呈现的对“仁”的价值认同

《论语·颜渊》中有记载，“樊迟问仁，子曰爱人。”在儒家思想中，“仁”的基本含义是“爱人”。陈来在《中华文明的核心价值：国学流变与传统价值观》一文也有说到，从本质上说，“仁”是自我对于他人的态度，对他人的关怀爱护，或对他人的施以恩惠。（Chen, 2015）

不管是来自古代朱允炆，还是来自现代小玩子，他们身上“仁”的品质在多处细节都有体现。在剧中第二集，懿文太子驾薨，按照礼制太子的嫔妃需要殉葬，但朱允炆不忍让嫔妃殉葬，又不敢违背祖宗规矩，所以就在心中祈祷父亲懿文太子显灵，让这些嫔妃能够活下来，这被正好穿越到明朝的小玩子遇上了，当嫔妃们正在上吊自尽的时候，小玩子没有多想，果断把她们救了下来。作为仁者，他们两人都将生命看得很重，对于小玩子来说，即便是面对陌生人，她也不想眼睁睁看着她们丢掉性命。这也体现了孟子所说的“人皆有不忍人之心。”（《孟子·公孙丑章句上》）

剧情推进到第三集里指挥史高甫明奉皇帝命令捉拿从现代穿越到明代的张楚楚一节，在给高甫明画张楚楚的画像的时候，朱允炆本来画的十分传神，但后来在交给高甫明之前，他却故意多加了两笔便使画像不像真人，这是因为他知道一旦张楚楚被高甫明抓到，那她便只有死路一条。剧情在往后推进就到了第九集高甫明像皇帝交差一节，因为实在抓不到张楚楚，而又接近皇帝规定的抓人期限，所以高甫明就命人杀死了和张楚楚长得很像的丁香的姐姐，然后带去像皇帝交差，皇帝命朱允炆去辨认尸体到底是不是张楚楚，朱允炆看到尸体不是张楚楚，虽然于心不忍，但是为了不想这件事情一直持续下去死更多的人，所以他告诉皇帝那具尸体就是张楚楚，以保护更多的无辜的人不要再受牵连伤害。朱允炆的行为体现出来的仁心正是他本性的放映，也是他出于本能的價值选择。正如孔子所言“为仁由己”（《论语·颜渊》），“仁”的境界能否达到，“仁”的行

为能都实现，都取决于主体自身，而不在于人的其他因素。无论是朱允炆还是小玩子，剧中角色身上真正能引起观众共鸣和认同的，还是对“仁”的价值理念的认同。

电视剧第二十一集主要讲的是燕王朱棣被人陷害要谋反，一旦罪名成立，燕王府所有人的性命都会不保。其实对于朱允炆而言，如果他想当未来的皇帝，他最大的威胁就是燕王朱棣，一旦朱棣被定罪，那他被皇帝立为新的太子的可能性就会大大提升，但出于自身“仁”的品德，他和小玩子都没有落井下石，而是竭力劝说皇帝要相信自己的儿子不会是谋逆之人，而且还为了帮朱棣找证据洗脱罪名多方奔走。

剧中第二十六集皇帝朱元璋驾崩，小玩子不顾自己的安危假传遗诏说朱元璋要立朱棣为新的皇帝，因为她想改变历史，她知道一旦朱允炆登基成为皇帝，过不了几年就会因为朱棣的造反（史称“靖难之役”）而死，所以他认为只要朱允炆不当皇帝，那他就不会死。这一段同样也体现出小玩子身上“仁”的品德。

在第二十七集里，朱元璋驾崩后留下遗诏，要让朱允炆把朱棣杀了，这样他才能保住自己的皇位，但朱允炆说他不想要更多的人为了皇位而流血受伤，所以对外谎称朱棣疯了，于是就把朱棣放回了北平。如果从世俗功利的价值取向来看，帮助朱棣于他而言根本没有任何“好处”，反而最后还会变成“放虎归山，后患无穷”。但正是朱允炆的仁爱思想和人道理念，体现了超越功利的价值理性，也让电视观众受到启发和感动，进一步加深了对传统儒家思想理念的价值认同。

第二十八集的剧情讲的主要是朱棣回到北平后以“清君侧”为名起兵，一路打到了紫禁城城门口，眼看皇宫就要失守，朱允炆召来身边的奴才宫女等人，让他们赶紧收拾东西去逃命，而自己誓与皇宫共存亡，这时作为大内统领的张楚楚心里清楚朱棣对自己的感情，于是决定自己去劝说朱棣，让朱棣不要杀朱允炆和皇城里的大臣宫人等，为的也是尽可能的减少伤亡。在生命面前，不管是朱允炆，还是张楚楚的身上，都体现出了儒家思想中“仁”的品格。

2. 剧中呈现的对“义”的价值认同

孟子将“义”放到了一个突出的高度，如“行一不义，杀一不辜，而得天下，皆不为也。”“义之所在，虽千万人，吾往矣”（《孟子·公孙丑上》）还有“舍生取义”（《孟子·告子上》）等。

在《穿越时空的爱恋》中，除了“仁”这一核心价值，朱允炆和小玩子身上也多次表现出“义”的优良品质。在第十三集中，丁香以为自己的姐姐是因为朱允炆的指证而死，所以就进了小玩子的郡主府做丫鬟，决定要刺杀朱允炆为自己的姐姐报仇，但在刺杀过程中被朱棣的随从小北拦住并抓起来，虽然如此，朱允炆的腿也受了伤。朱允炆还是让小北放了她，告诉了她她的姐姐去世的始末，还让她自己选择要继续留在郡主府还是拿些钱走，也好有谋生的本钱。丁香也被朱允炆的“仁至义尽”所感动，最后放弃复仇，一心一意留下来伺候小玩子和朱允炆。关于“仁”与“义”之间的关系，孟子认为，“仁，人之安宅也；义，人之正路也。”（《孟子·离娄上》）这里体现的也是朱允炆在“居仁”的同时行“义”之大道。

朱允炆和小玩子身上的“义”还体现在第十二集中张楚楚从燕王府出走，朱棣心急如焚，到处寻找，小玩子和朱允炆看到朱棣那段时间“萎靡不振”的状态，也非常仗义的到处帮忙寻找张楚楚的下落，不求任何回报。

小玩子的人设虽然是小偷，但也还算一个“有底线”的小偷，在剧中第十三集她在路上看到有人偷老爷爷的钱包，还是会挺身而出勇敢地去抓小偷，帮老爷爷抢回钱包，这一节也体现出了女主角身上的“义”的品质。

3. 剧中呈现的对“礼”的价值认同

“礼”是指礼仪、礼貌和礼节。吴立群在《当代儒家思想的价值认同刍议》一文中提到，重“礼”是儒家的基本精神。在社会中，每一个人都应明确自己的具体位置，每一个人的言行都应遵循具体的约束和规定。（Wu, 2009, p. 88）

《穿越时空的爱恋》中有很多情节都呈现出对“礼”的价值认同。在第十七集中，小玩子之前被冤入狱，真相大白后最后被放出牢狱，朱允炆在郡主府里系满了黄丝带欢迎小玩子出狱，这是一种欢迎出狱的仪式、风俗，寓意等待已久的亲人平安归来。“礼”最初是原始社会祭神祈福的一种习俗和仪式。《礼记·表记》中说

“殷人尊神，率民以事神，先鬼而后礼”，这里的“礼”指的就是一种仪式、习俗。

在第二十集中，黄子澄和朱允炆谈到小玩子和朱允炆的婚事说：“皇上再喜欢她，也只是说让您纳了她，而没松口说您可以娶她。所谓纳为妃，娶为后，以仙仙郡主（小玩子）的出身，既无背景，又无身家，而且来历不明，依照礼法体制，这样一名女子是不可能成为正宫娘娘的。”古代著名的政治家、思想家管仲提出了“礼义廉耻，国之四维”的治国理念，把“礼”放在道德规范之首，表明“礼”已由原来的一种习俗和仪式逐步规范为一种道德教化和道德理念。

在第十一集中，皇帝朱元璋生日的时候，小玩子帮助朱允炆安排了一个非常“现代化”的生日宴会，皇帝龙心大悦，小玩子本就是一个性格乖张外向的人，跟皇帝说话完全没有遵循任何礼仪规矩，自己激动的情绪也毫不掩饰，这时朱棣和朱允炆便告诉她“跟皇帝说话要守规矩，还应跪着回话。”除此之外，在第十三集中，小玩子和朱棣的季淑妃的两个下人谈话时说到“明朝是朱家的朝代，所以普通百姓不能随便说“猪”，一般用“肥肥”来代替“猪”。孔子说过“克己复礼为仁”，指的就是每个人都应克制自己不正当的欲望、冲动的情绪和不正确的言行，做到“非礼勿视、非礼勿听、非礼无言、非礼勿动，”使自己的视、听、言、行都符合“礼”的规定。

4. 剧中呈现的对“孝”的价值认同

“孝”文化是儒家文化的重要组成部分，也是中华民族传统美德得以传承的条件。大多数人对于“孝”的理解都是子女要报答父母对自己的养育之恩，要尽到赡养义务，要孝顺父母。在儒家思想中，将“孝”的概念进一步深化，子女对父母的赡养和孝顺，不应该仅仅基于社会规则，更应该出于道德责任和对父母的感恩之情。孔子认为，“孝”是养生送死，并在这个过程中不断追求尊重，让父母愉快生活。

除了“仁”、“义”之外，男主角和女主角身上还体现了“孝”的美德。在剧中第四集，朱允炆在为他的父亲懿文太子进行守丧的过程中肚子饿得“咕咕”叫，小玩子叫他赶快去找东西吃，但他拒绝了，并对小玩子说：“所谓曾子执亲之丧，水浆不入口者七日。”（《礼记》）小玩子问他：“那又怎么样？他不吃饭父亲就能活

过来吗？”朱允炆说：“这是祖宗圣人定下的礼仪，儿子在为父亲守丧的时候，应该是三天三夜连口水都不能喝的。”子曰：“生，事之以礼；死，葬之以礼，祭之以礼。”（《论语·为政》）朱允炆他作为皇长孙，本来是可以偷偷喝水吃东西，不用真的饿肚子的，但是他还是遵循守丧礼仪来为父亲守丧，这也算是真的尽了孝道了。

在第十一集里，朱元璋的过生日的时候，朱元璋的每个儿子以及朱允炆和小玩子非常用心的为朱元璋准备生日礼物，为的就是希望他能从失去孩子（懿文太子）的痛苦中走出来，希望他能在生日时开怀大笑。悦亲也是“孝”的一种体现，即关心父母长辈的精神生活、精神追求，让他们的生活多姿多彩。

剧中的小玩子虽然是一个小偷人设，但她对自己的师父言听计从，师父对她的教诲直至师父去世后也一直牢记于心，时常提到师父的教导，并按照师父的教导行事。古人云：“一日为师，终身为父。”（罗振玉《鸣沙石室佚书—太公家教》）父在观其志；父没观其行；三年无改于父之道，可谓孝矣。（《论语·学而第一》）无论师父在世还是去世，小玩子都谨记师父的教导，这无疑呈现的是小玩子身上“孝”的品格。

5. 剧中呈现的对“忠”的价值认同

“曾夫子之道，忠恕而已矣。”（《论语·里仁》）什么是“忠”呢？孔子说：“己欲立而立人，己欲达而达人。”（《论语·雍也》）这就是对“忠”的解释。子曰：“君使臣以礼，臣事君以忠。”（《论语·八佾》）由此可见，儒家思想的“忠”是一种选择性的忠、有原则的忠，肯定了臣子的尊严和人格。

（Ma Zhi'an, 2019, p. 211）

除了“仁”、“义”、“礼”、“孝”这四方面之外，剧中还有很多细节体现出对“忠”的价值认同。第二十七集讲到朱棣准备逃回北平，一路上的凶险是显而易见的，燕王朱棣的随从小平和北平在最危险的时刻没有独自逃走，而还是保持对朱棣忠心耿耿，誓死追随。

黄子澄作为朱允炆的侍读，在全剧中从朱允炆还是皇长孙的时候，直到朱允炆成为建文帝之后，都一直对朱允炆非常的忠心，尤其在“靖安之役”的时候为保朱允炆的江山和朱允炆的生命，还一人单枪匹马去面见朱棣，最后在朱棣的营帐以死明志。虽然他的牺牲并没有达到他的目的，但他的行为真的称得上是“忠”了。

剧中燕王朱棣的妃子季淑妃的两个奴才乖乖和巧巧，虽然没有做什么大公无私的事情，但是在整部剧中也是一直对季淑妃非常忠诚，全心全意的为她办事，而且也是真心真意的关心着她，这无疑也是对“忠”的一种呈现。

除此之外，就连算是坏人的高甫明也有“忠”的一面。高甫明虽然任朱元璋皇宫里的指挥史一职，但其实他之前是朱元璋的死对头陈友谅的下属，虽然他的主上陈友谅已死，但他还是一直在找机会想替陈友谅把本来属于陈家的江山夺回来，虽然他最后到死也没能实现这个愿望，但他的死也能体现出他的忠君爱国，只是忠的是陈友谅这个“君”，而不是朱元璋而已。

由此可见，在这部剧当中，不管是主角还是一些不起眼的小角色，他们的身上或多或少地体现着对儒家思想中的价值认同。这也使得他们在角色呈现上更加的丰满，更加的鲜活。

6. 剧中呈现的对“儒家的职业道德观”的价值认同

职业道德是人们在其职业活动中应当遵循的道德准则，也是人们的道德修养在其职业活动中的体现和反映。（Guo, 2008, p. 84）在儒家伦理思想当中，职业道德也是其重要内容之一。孔子所提出的“敬事 而信、行之以忠”等等，集中反映了儒家在职业道德方面的基本要求。

剧中第二十五集，朱元璋要对朱允炆进行考验，于是留书嘱咐朱允炆在他不在期间要代替他处理好国事奏章等事情后就和小玩子出 宫了，与此同时，小玩子也留书告诉朱允炆自己要一个人回花果山（剧中小玩子称自己的故乡是花果山）了，他们这么做的目的就是要看看朱允炆到底会以国事为重，好好工作，还是会丢下工作去找小玩子，但结果朱允炆还算是通过了考验，朱元璋不在期间，他认真履行自己的职责，把奏章国事处理得井井有条。“在其位，谋其政，”是儒家关于职业道德的基本要求，尤其对于为政者而言，应当切实承担起自己对于社会和民众的责任和义务，从这段剧情来看，朱允炆的行为也是遵循了“儒家的职业道德观”了。

不仅为政者要做到“在其位，谋其政”，从事其他职业的人也应该履行好自己的本职工作。剧中的张楚楚在二十一世纪的现代是一名警察，在工作的时候她非常投入敬业，面对恶势力的时候也毫不畏惧，非常严格的要求自己，算是做到忠于职守，尽职尽责了。和小玩子一起穿越到明朝后，她做事还是遵循自己在现代的

原则，正直且公私分明，在阴差阳错的成为了大内统领后，她一直忠于职守，勤恳工作，兢兢业业的守护着这座皇城和皇城里的每个人。由此来看，不管在现代还是在古代，张楚楚都算一个非常有职业道德的人了，也正是她身上的这种“儒家职业道德观”的加持，才使得她在剧中更富魅力。

《穿越时空的爱恋》的编剧对剧中的主要角色其实是有美化成分的，使他们的经历带有“光芒”和“神奇”的色彩，但其背后所蕴含的价值理念却是有“传统”作为依据的。电视剧的很多情节纯属虚构，但在虚构的同时也是尽可能的向“符合历史”靠近的。比如历史上记载建文帝朱允炆的结局是在“靖难之役”后下落不明，剧中最后朱允炆的结局是和小玩子一起通过“游梦仙枕”穿越到了二十一世纪的现代，这也算是对历史上记载的“下落不明”的很好的呈现了。除此之外，剧中仁者爱人、忠孝节义、克己复礼、重视职业道德修养的价值理念的确是非常值得推崇的。这些主要角色身上正是因为投射出了型塑中国人民性格的儒家传统价值观，才使得他们的角色更具人格魅力，也更能引起观众的认同。

结语

本文从“仁”、“义”、“礼”、“孝”、“忠”及儒家的职业道德观这六个方面对《穿越时空的爱恋》中所呈现的儒家价值理念进行了分析，虽然剧中的穿越到古代再穿越回现代的情节本来就不符合历史事实，但其对中国儒家思想价值理念的传递还是非常值得称道的。剧中的人物，特别是男主角朱允炆和女主角小玩子身上所体现的“仁”、“义”、“礼”、“孝”、“忠”及儒家的职业道德观等儒家文化价值理念和道德品质为人物形象增添了很多光彩，也正是这些核心价值的点缀使他们更加富有人格魅力，因而深受观众喜爱。这些具有生命力的传统价值思想在吸引观众、感动观众的同时，也进一步加深了观众对这些价值理念的认同。由此看来，作为大众文化的电视剧在价值观传递和价值认同的构建方面还是大有可为的。

本文的创新之处

目前在学术界中对“穿越剧”和“儒家思想”的研究已经存在非常多的文章，但是把“穿越剧”和“儒家思想的价值认同”结合起来的研究还是相对较少的。事实上，中国的很多从现代穿越回古代的穿越剧中都或多或少的会对儒家思想有所体现，所以本文最大的创新之处就在于研究穿越剧《穿越时空的爱恋》的同时，还展现出剧中呈现的儒家思想价值认同，算是“穿越剧”和“儒家思想”结合的起来研究的初尝试。

建议

电视剧作为大众文化，在传递价值观和价值认同方面还是一直起着举足轻重的作用的，相信未来会有越来越多的电视剧在给观众带来感官享受的同时，也会在传播和弘扬优秀的传统文化价值理念方面做得越来越好。

本文只是选取了《穿越时空的爱恋》一部穿越剧来浅显地分析了剧中儒家思想的价值认同，众所周知，儒家思想对中国的影响深远，本文研究的不足之处就是这部剧中并没有涵盖到儒家思想中的所有“精华”。其次中国热门的穿越剧其实还有很多，而且很多穿越剧中的剧情及人物行为、语言、心理等都可能会对儒家思想有所体现，所以如果有其他学者也对穿越剧和儒家思想感兴趣的话，不妨可以做更多的这方面的研究，比如也可以分析像是《寻秦记》、《庆余年》、《步步惊心》等其他热门的穿越剧中所体现的儒家思想，或者可以研究看看是否可以结合两部或两部以上的穿越剧来进行研究，以期涵盖儒家思想的全部“精华”部分。

References

- Chen, X. (2016). **Lunyu Annotation**. Beijing : Zhonghua Book Company.
- Chen, L. (2015). **The Core Values of Chinese Civilization : Changes in Sinology and Traditional Values**. Beijing : SDX Joint Publishing Company.
- Guo, L. (2008,November). The Work Ethic in Confucianism. **Studies in Ethics**, **11(6)**, 83-86.
- Guo, Y. (2018). Research on the educational value of Confucianism's "cultivation of the body". **Chinese Adult Education**, **2018**, 75-77.
- Lv, W. Huanhuan. (2014). A postmodern analysis of the popular culture of crossover dramas. **Journal of Suzhou Education College**, **2014(2)**, 18-20.
- Liu, Y. (2013). A Comparative Study on The Narratives of Chinese and American Crossover Dramas. **Northeast Normal University**, **2013(11)**.
- Mei, P., &Lin, G. (2007). National Spirit and Value Identity of Harmonious Society. **Contemporary World and Socialism**, **2007(6)**, 150-153.
- Ma, Zh. (2019). The Analysis of Confucian aspects of “Loyal”. **Think · Explore**, **2009(11)**, 211.
- Ma, L., &Liu, W. (2016). A Study on The Connotation of Confucianism's Way of Inner Sainthood and Outer King to Socialist Core Values. **Journal of Hebei University**, **2016(5)**, 94-97.
- Sun, W. (2019). A brief discussion of the reasons for the popularity of the crossover TV series. **Audio-visual interpretation**, **2019(4)**, 95-96.
- Tan, P. (2010). Taking the Improvement of People’s Livelihood as Benefit Mechanism to Propel the Socialist Core Value Recognition. **Marxist Studies**, **2010(5)**, 133-138, 160.
- Wang, X. (2009). Distinction of Three Concepts: Universal Value, Value Identification and Common Cognition of Value. **Academic Research Journal**, **2009(11)**, 5-10, 159.
- Wu, L. (2009). A Humble Opinion on the Value Identity of Contemporary Confucianism. **China Today Forum**, **59(11)**, 85-89.
- Xu, J. (2018). **A Study on The Image of Women in China's Crossover Dramas**. Master’s Thesis, Faculty of Journalism, Chongqing University.

Xia, X. (2014). **A Study on The Subculture of Chinese Contemporary Television Crossover Dramas**. Master's Thesis, Nanjing University.

Zhang, X. (2015). On the popularity of crossover dramas in China. **Contemporary Art Observation**, 2015(10), 19-22.

Factors Affecting the Development of English Communication Potential of Students in Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep

Nantawan Wattanamongkosuk

Lecturer, Department of International Business Communication,
Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep

Worapong Khundejamorn

Assistant Professor, Department of International Business Communication,
Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep

Sirinart Buranapong

Lecturer, Department of International Business Communication,
Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep

Corresponding Author: nantawan.w@mail.rmutk.ac.th

Received: May 28, 2022 Revised: July 4, 2022 Accepted: August 19, 2022

Abstract

The research aims to 1) study the students' opinions toward their English teachers; 2) study the students' potential on using English in communication; 3) study the factors affecting the students' improvement in English communication and 4) explore the ways on how to improve the students' potential on English communication. The four hundred student samples were from the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep in the academic year of 2021. The five rating scales questionnaire was employed for the data collection. Descriptive statistics such as percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, and inferential statistics were employed for the data analysis.

The results suggested that: 1) in terms of the students' opinions on the teachers, it found that the factors including teachers' knowledge of subject matters and contents, their charming personality, and the proper teaching preparation were regarded at a high level; 2) for the students' potential of using English in communication, it showed that, in overall, was also at a high level; 3) the factors affecting the students' development of English communication potential included: their aptitude and background knowledge of English, attitudes towards English learning, teachers, and learning environment,

and 4) for the possible ways to improve the students' potential on English communication, the results suggested that teachers should create the leaning innovations to support the students' English self-studying. Moreover, teachers should find ways to promote the students' positive attitude toward English language learning as well as arrange a suitable learning environment to enhance the student's potential on using English in communication.

Keywords: English Teaching and Learning, English Communication, Factors on English Communication

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

นันทวัน วัฒนมงคลสุข

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วรพงษ์ คุณเดชอมร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ศิรินาถ บุรณพงษ์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Corresponding Author: nantawan.w@mail.rmutk.ac.th

ได้รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 4 กรกฎาคม 2565 ตอรับตีพิมพ์: 19 สิงหาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีต่อปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน 2. ศึกษาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ 3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ 4. หาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test/ANOVA และ Multiple Regressions Analysis

ผลการศึกษาพบว่า 1. นักศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน อาจารย์ผู้สอนมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และอาจารย์ผู้สอนมีการเตรียมการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา ได้แก่ ความถนัดและพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 4. อาจารย์ผู้สอนควรสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการที่จะให้นักศึกษามีการเรียนรู้เป็นของตนเอง ควรสร้างและส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา ควรจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา

คำสำคัญ: การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ, การสื่อสารภาษาอังกฤษ, ปัจจัยการสื่อสารภาษาอังกฤษ

บทนำ

ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาที่มีบทบาทสำคัญและมีผลกระทบต่อประชากรไทยในหลากหลายด้าน เช่น ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษากลางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในระดับโลก เป็นภาษาหลักของประชากรกว่า 360 ล้านคน อีกทั้งยังเป็นภาษาที่สองของประชากรกว่า 750 ล้านคนทั่วโลก นอกจากนี้ภาษาอังกฤษยังถือเป็นภาษาทางการของ 61 ประเทศ และเป็นภาษาหลักในหลายรัฐทั่วโลก จึงถือเป็นภาษากลางที่ใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างประชากรในประเทศต่าง ๆ (ปรัชญา บินหมัดหนี่, โสรรัตน์ อับดุลสตา, และ ชัยพฤติน หะยี, 2561, หน้า 24) ทำให้รัฐบาลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายในการพัฒนาเพื่อยกระดับความสามารถทางทักษะภาษาอังกฤษของประชาชนทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จึงถือเป็นประเด็นการพัฒนาสำคัญที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยต่างก็เกิดความตื่นตัวและให้ความสนใจอย่างจริงจังมากขึ้นในปัจจุบัน โดยในการส่งเสริมและพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนั้น จำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะของผู้เรียนทั้งทักษะด้านการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน (นางสมร พงษ์พานิช, 2554, หน้า 85-97) ตามเงื่อนไขของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 12 ปี แต่ก็ยังพบว่า การเรียนการสอนภาษาอังกฤษมีปัญหา โดยตลอดส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ถูกต้องเหมาะสม และมีผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างต่ำ ดังเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยในวิชาภาษาอังกฤษ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำในทุกระดับชั้น (ปรัชญา บินหมัดหนี่, โสรรัตน์ อับดุลสตา, และชัยพฤติน หะยี, 2561, หน้า 32) แม้แต่ในระดับอุดมศึกษาพบว่า ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน (Prapphal, 2001, pp.101-116) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาไทย จากปัญหาดังกล่าว ทำให้คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอนเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ดีปัจจุบันทางคณะบริหารธุรกิจยังไม่ได้มีการทำการศึกษาศักยภาพด้านการเรียนการสอน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมไปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาไว้แต่อย่างใด ทำให้ขาดข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เนื่องจากทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษถือได้ว่าเป็นศาสตร์สำคัญศาสตร์หนึ่ง เพราะภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการใช้สื่อสาร บัณฑิตยุคปัจจุบันต้องมียุคความรู้และสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ เพราะยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกไร้พรมแดนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกต่างได้รับการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (วรวรรณ ศรียาภัย, กรรณิการ์ รักษา, และคณินิจ ศิลรักษ์, 2553, หน้า 7) ซึ่งผลในการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่สามารถ

ตอบสนองต่อความต้องการในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างบัณฑิตที่มีความรู้และมีทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีต่อปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาถึงศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในปัจจุบัน
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษ

การพูดเป็นกระบวนการสื่อสารสองทิศทางที่เกี่ยวข้องกันระหว่างทักษะการรับสารของผู้ฟัง และทักษะการผลิตสารของผู้พูด ผู้พูดจะทำหน้าที่ส่งรหัสเพื่อสื่อถึงเจตนาและความต้องการ ส่วนผู้ฟังจะเป็นผู้ถอดรหัสของสารนั้น ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้ในเรื่องระบบภาษา เช่น เสียงหนักเบาในคำตลอดจนความเข้าใจภาษาท่าทางของผู้พูดเป็นเครื่องช่วยให้การตีความสารนั้นตรงตามเจตนาของผู้สื่อ (Byrne, 1986, p.33) โดย Oler (1979, pp. 320-326) แบ่งองค์ประกอบของการพูดออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. สำเนียง 2. ศัพท์ 3. ไวยากรณ์ 4. ความคล่องแคล่ว และ 5. สามารถเข้าใจคำพูดผู้อื่น การพัฒนาทักษะทางการพูดจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องฝึกฝนดังที่ Byrne (1986, p.1011) กล่าวว่า การสอนการพูดจำเป็นต้องฝึกผู้เรียน 2 อย่าง คือ 1. ฝึกในการใช้ส่วนที่คงที่ของภาษา ได้แก่ เสียงและรูปแบบไวยากรณ์ และคำศัพท์ และ 2. โอกาสสำหรับแต่ละคนได้แสดงออก ผู้สอนต้องให้ความสนใจในเรื่องความถูกต้องและความคล่องแคล่ว ในขั้นที่แตกต่างกันของระดับการเรียนรู้ ในขั้นต้นควรเน้นความถูกต้อง ส่วนในขั้นสูงควรเน้นความคล่องแคล่ว ซึ่ง Scott (1981, p.45) ได้นำเสนอขั้นตอนการสอนพูดไว้ คือ 1. ชื่นบอแก้ววัตถุประสงค์ ผู้สอนควรจะบอกให้ผู้เรียนรู้ถึงสิ่งที่เขาจะเรียน 2. ชื่นเสนอเนื้อหา การเสนอเนื้อหาควรอยู่ในรูปบริบท 3. ขั้นการฝึกและการถ่ายโอน การฝึกจะทำทันทีหลังจากเสนอเนื้อหา อาจจะฝึกพูดพร้อม ๆ กัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถทางด้านภาษาที่สำคัญ คือ ความสามารถที่จะสื่อสารให้ได้ใจความที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนสังเกตลักษณะของภาษาและความหมายของข้อความที่จะพูด พร้อมทั้งให้ผู้เรียนได้ฟังสำนวนภาษาหลาย ๆ แบบ และเป็นสำนวนภาษาที่ของเจ้าของภาษาใช้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

องค์กรและสถาบันที่มีส่วนช่วยพัฒนาสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ตั้งแต่ต้นนโยบายของรัฐบาลที่กระทรวงศึกษาธิการ (จูนินทร์ ลักษณะวิศิษฐ์, 2552, หน้า 23) ได้เสนอการพัฒนาการเรียนการสอนจะต้องปรับ 3 ส่วน

ได้แก่ 1. หลักการเรียนการสอน นอกจากทำให้รู้ในรายวิชาที่เรียนและวิชาการแล้วก็ต้องสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ ให้สามารถหาความหมายได้ สอนให้คิดแบบสร้างสรรค์ได้ตัดสินใจ คิดแก้ปัญหาได้และขั้นสูงสุดคือ คิดแก้ปัญหาในภาวะวิกฤติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหนัก ๆ รวมถึงมีคุณลักษณะ 3 ดี (D) ได้แก่ 1) ประชาธิปไตย (Democracy) 2) คุณธรรมจริยธรรม (Decency) และ 3) ปลอดยาเสพติด (Drug Free) 2. ครู ต้องมีการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 3. สื่อการเรียนการสอน ต้องมีการปรับปรุงดัดแปลง สร้างใหม่ให้เป็นเครื่องมือประกอบการสอน นอกจากนโยบายระดับกระทรวงศึกษาธิการแล้วยังมีสำนักเขตพื้นที่การศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนที่รับผิดชอบโดยตรง นอกจากนั้นชุมชน บริษัทห้างร้าน วัด องค์กร เอกชนสามารถช่วยส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์ กิจกรรมการเงินที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า Jakobovits (1971, pp. 103-115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศหรือภาษาที่สองและสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านการสอน ประกอบด้วย คุณภาพการสอนของครูซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางภาษาและการสอนของครู โอกาสทางการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งรวมทั้งเวลาที่ใช้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เกณฑ์การประเมินผลซึ่งอาจประเมินได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ปัจจัยด้านตัวผู้เรียน ประกอบด้วย ความสามารถที่จะเข้าใจการสอนขึ้นอยู่กับสติปัญญา ความสามารถทางภาษา ความถนัด ได้แก่ องค์ประกอบความถนัดทางการเรียนทางภาษา ความมานะบากบั่น เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เจตคติที่มีต่อครูผู้สอน ความสนใจในภาษาที่เรียนและเจตคติต่อวัฒนธรรมต่างประเทศ ส่วนกลยุทธ์และวิธีการเรียนประกอบด้วยสมรรถภาพในการรับความรู้ใหม่ สมรรถภาพในการถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่ความรู้ใหม่ นิสัยทางการเรียนและการประเมินผลความสามารถของตนเอง

3. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ความยึดมั่นต่อภาษาของตนเอง องค์ประกอบทางภาษาศาสตร์ทางภาษาของตนเอง และภาวะของวัฒนธรรมที่ปรากฏในสังคม

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องคำนึงถึงความรู้พื้นฐานของผู้เรียนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้โอกาสผู้เรียนได้พูด ฟัง อ่าน เขียน เรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนรู้อิงจริง (Authentic Materials) และสถานการณ์ (Stations) ประกอบการสอน ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

ธนวัฒน์ อรุณสุขสว่าง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ด้านความพร้อมในการเตรียมการสอน ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

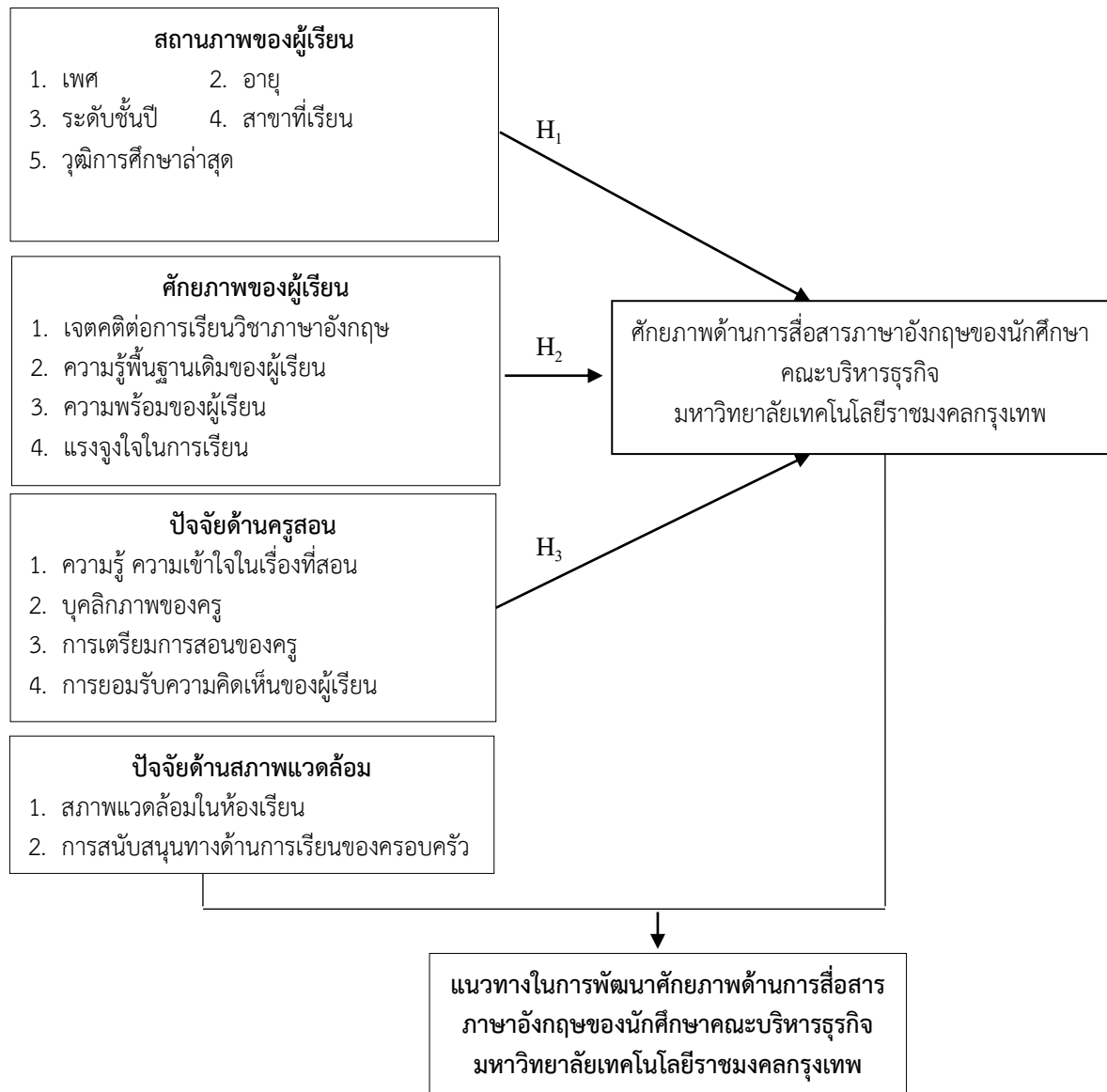
ธีรารณ พลายเล็ก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) นักศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงส่วนน้อยที่มีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษอยู่ในระดับสูง ส่วนนักศึกษาที่มีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำมีเพียงร้อยละ 8.07 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้เรียน คือ กลวิธีการเรียนและลักษณะนิสัยในเรื่องการใช้ภาษาและปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐาน คือ ระดับผลการเรียน มีผลต่อการพูดภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จารุพร ตั้งพัฒน์กิจ (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรคั่นกลางและความวิตกกังวลเป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านการฝึกฝนภาษาอังกฤษ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษ ปัจจัยด้านกลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษ และปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อภาษาอังกฤษส่งผลต่อการสื่อสารภาษาอังกฤษในระดับปริญญาตรี นอกจากนั้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าอิทธิพลรวมพบว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรคั่นกลางทำหน้าที่ส่งอิทธิพลแบบบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ของเทคนิคการเรียนภาษาอังกฤษกับการสื่อสารภาษาอังกฤษ และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการสื่อสารภาษาอังกฤษนั้นพบว่า ความวิตกกังวลเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่ออิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการสื่อสารภาษาอังกฤษในรูปแบบการกำกับแบบบางส่วน (Quasi Moderator)

วันเพ็ญ ภูมิรินทร์ (2563) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติในการเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,901 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคัดเลือกจากกลุ่มประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยเป็นวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทางลักษณะประชากรและเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 400 คน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบกำหนดจำนวนตัวอย่าง (Quota Sampling) คือ ผู้วิจัยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามสาขาที่เรียน โดยแบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม คือ สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ สาขาวิชาการประเมินราคาหลักทรัพย์ สาขาวิชาการระบบสารสนเทศ สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล และสาขาวิชาการบัญชี โดยผู้วิจัยกำหนดให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรทั้ง 8 กลุ่ม มีจำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2562 โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้จำนวนครบทั้ง 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย คือ แนวคิด ทฤษฎี และศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบข้อมูลเบื้องต้น แล้วกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

2.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนวิชาภาษาอังกฤษทั้ง 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาในแบบสอบถามเพื่อให้ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล และพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หลังจากทำการตรวจค่า IOC พบว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2 คือ การนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและพิจารณารับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยการทดลองนำไปใช้ (Pre-Test) กับกลุ่มประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,901 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.775 จึงสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาดังตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2564 โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่านรูปแบบออนไลน์ จนได้

จำนวนครบทั้ง 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มนักศึกษาด้วยตนเองเนื่องจากผู้ศึกษาเป็นอาจารย์ที่สอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ จึงทำให้มีโอกาสเข้าถึงการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาสาขาและชั้นปีต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งสิ้น 450 ฉบับ พบว่า มีแบบสอบถามที่ได้รับการตอบและส่งกลับคืนจำนวน 445 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.88 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 400 ฉบับ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการวิจัยทางสถิติ และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

4.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) และนำเสนอข้อมูลในตารางเพื่ออธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistical Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test/ANOVA และ Multiple Regressions Analysis

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์

ในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2-4 คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยแบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับชั้นปีที่ศึกษา สาขาที่เรียน และวุฒิการศึกษาล่าสุด ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาสถานภาพของผู้เรียน

สถานภาพของผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	155	38.75
หญิง	245	61.25
รวม	400	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 19 ปี	32	8.00
19- - 20 ปี	236	59.00
21 - 22 ปี	91	22.75
มากกว่า 22 ปีขึ้นไป	41	10.25
รวม	400	100.00

ตาราง 1 ผลการศึกษาสถานภาพของผู้เรียน (ต่อ)

สถานภาพของผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นปีที่ศึกษา		
ปีที่ 2	124	31.00
ปีที่ 3	142	35.50
ปีที่ 4	134	33.50
รวม	400	100.00
สาขาที่เรียน		
สาขาวิชาการเงิน	50	12.50
สาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ	50	12.50
สาขาวิชาการประเมินราคาทรัพย์สิน	50	12.50
สาขาวิชาระบบสารสนเทศ	50	12.50
สาขาวิชาการจัดการ	50	12.50
สาขาที่เรียน		
สาขาวิชาการตลาด	50	12.50
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	50	12.50
และธุรกิจดิจิทัล		
สาขาวิชาการบัญชี	50	12.50
รวม	400	100.00
วุฒิการศึกษาล่าสุด		
มัธยมศึกษา ปีที่ 6	192	48.00
ปริญญาวิชาชีพ/ ปวช.	148	37.00
ปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ ปวส.	60	15.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน แบ่งเป็นนักศึกษาเพศหญิง จำนวน 245 คน และนักศึกษาเพศชาย จำนวน 155 คน มีอายุ 19 – 20 ปี โดยเป็นนักศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด และพบว่า ส่วนใหญ่นักศึกษามีวุฒิการศึกษาล่าสุด คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 192 คน รองลงมา คือ ปริญญาวิชาชีพ/ปวช. จำนวนทั้งสิ้น 148 คน และที่น้อยที่สุด คือ ปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส. จำนวนทั้งสิ้น 60 คน

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานครที่มีต่อปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ความคิดเห็นของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมหานครที่มีต่อปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอนโดยรวม

ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อปัจจัย ด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านศักยภาพของผู้เรียน	3.53	0.70	มาก
ปัจจัยด้านครูผู้สอน	3.68	0.91	มาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	3.53	0.70	มาก
โดยรวม	3.58	0.77	มาก

ตาราง 2 จากการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเกี่ยวกับปัจจัยด้านศักยภาพของผู้เรียน ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน มีผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านศักยภาพของผู้เรียน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.53

3. ผลการศึกษาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในมุมมองของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านศักยภาพของผู้เรียน

ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านศักยภาพของผู้เรียน	$(\bar{x})$	S.D.	ระดับ ศักยภาพ
1. สามารถฟังบทสนทนาภาษาอังกฤษได้รู้เรื่อง สามารถจับใจความได้ครบถ้วน	3.94	1.03	สูง
2. สามารถพูดภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารกับ ชาวต่างชาติได้อย่างคล่องแคล่ว	3.72	1.11	สูง
3. สามารถอ่านหนังสือ เอกสาร หรือบทความ ภาษาอังกฤษ และสามารถจับใจความสำคัญได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.93	1.06	สูง
4. สามารถแต่งประโยคสนทนา หรือบทความ ภาษาอังกฤษได้โดยถูกต้องตามหลักไวยากรณ์	3.53	0.80	สูง
โดยรวม	3.78	0.65	สูง

ตาราง 3 จากการศึกษาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า นักศึกษาสามารถฟังบทสนทนาภาษาอังกฤษได้รู้เรื่อง สามารถจับใจความได้ครบถ้วนมากที่สุด โดยมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ สามารถอ่านหนังสือ เอกสาร หรือบทความภาษาอังกฤษ และสามารถจับใจความสำคัญได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และที่

น้อยที่สุดคือ สามารถแต่งประโยคสนทนา หรือบทความภาษาอังกฤษได้โดยถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ โดยมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษแตกต่างกัน ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

4.1 จำแนกตามเพศ

ตาราง 4 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตัวแปร	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2 tailed)
ศักยภาพด้านการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ	หญิง	155	3.51	0.63	0.67	0.41
	ชาย	245	3.45	0.66		
	โดยรวม	400	3.48	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ พบว่า มีค่า $t = 0.67$ โดยมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามอายุ

ตาราง 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตัวแปร	อายุ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ศักยภาพ ด้านการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ	ต่ำกว่า 19 ปี	32	3.41	0.69	1.13	0.33
	19 – 20 ปี	236	3.44	0.64		
	21 – 22 ปี	91	3.59	0.71		
	มากกว่า 22 ปี	41	3.48	0.59		
	โดยรวม	400	3.48	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test โดยวิธี One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. เท่ากับ 0.33 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามระดับชั้นปี

ตาราง 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นปีกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตัวแปร	ระดับชั้นปี	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ	ปีที่ 2	124	3.42	0.63	1.45	0.23
	ปีที่ 3	142	3.46	0.66		
	ปีที่ 4	134	3.55	0.67		
	โดยรวม	400	3.47	0.62		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นปีกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F – test โดยวิธี One - Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. เท่ากับ 0.23 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 แสดงว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับชั้นปีแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามสาขาที่เรียน

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสาขาที่เรียนกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตัวแปร	สาขาที่เรียน	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ	สาขาวิชาการเงิน	50	3.63	0.83	2.80*	0.00
	สาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศปีที่ 4	50	3.44	0.55		
	สาขาวิชาการประเมินราคาทรัพย์สิน	50	3.56	0.69		
	สาขาวิชาระบบสารสนเทศ	50	3.35	0.57		
	สาขาวิชาการจัดการ	50	3.63	0.66		
	สาขาวิชาการตลาด	50	3.28	0.61		
	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล	50	3.31	0.67		
	สาขาวิชาการบัญชี	50	3.63	0.52		
	โดยรวม	400	3.47	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสาขาที่เรียนกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test โดยวิธี One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธ

สมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีสาขาที่เรียนแตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ L.S.D. Test พบว่า

1. นักศึกษาที่เรียนสาขาการเงิน จะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่านักศึกษาที่เรียนในสาขาระบบสารสนเทศ สาขาการตลาด และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
2. นักศึกษาที่เรียนสาขาการประเมินราคาทรัพย์สิน และสาขาการจัดการจะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่านักศึกษาที่เรียนในสาขาการตลาด และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
3. นักศึกษาที่เรียนสาขาระบบสารสนเทศ จะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่านักศึกษาที่เรียนในสาขาการจัดการ
4. นักศึกษาที่เรียนสาขาระบบสารสนเทศ สาขาการตลาด และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล จะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษน้อยกว่านักศึกษาที่เรียนในสาขาการบัญชี

4.5 จำแนกตามวุฒิการศึกษาล่าสุด

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษาล่าสุดกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตัวแปร	วุฒิการศึกษาล่าสุด	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ศักยภาพ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	209	3.69	0.63	25.44*	0.00
ด้านการสื่อสาร	ปริญญาวิชาชีพ/ปวช.	165	3.24	0.60		
ภาษาอังกฤษ	ปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส.	26	3.30	0.65		
	โดยรวม	400	3.41	0.62		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษาล่าสุดกับศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test โดยวิธี One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษแตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ L.S.D. Test พบว่า นักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาล่าสุด คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่านักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาล่าสุด คือ ปริญญาวิชาชีพ/ปวช. และปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส.

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านผู้เรียน ประกอบด้วย เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียน ความพร้อมของผู้เรียน และแรงจูงใจในการเรียน มีผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ปัจจัยด้านศักยภาพ ของผู้เรียน	ศักยภาพด้านการ สื่อสารภาษาอังกฤษ		t	p- value	Collinearity Statistics	
	B	S.E.			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-2.341	1.155	-2.028	0.043*	-	-
เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (X ₁)	0.840	0.111	7.560	0.000*	0.957	1.045
ความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียน (X ₂)	0.092	0.110	0.839	0.402	0.943	1.061
ความพร้อมของผู้เรียน (X ₃)	-0.286	0.167	-1.712	0.088	0.884	1.131
แรงจูงใจในการเรียน (X ₄)	0.680	0.136	5.000	0.000*	0.907	1.103
R = 0.442 SE = 0.888 Adjusted R ² = 0.187 R ² = 0.196						

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Y) คือ เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (X₁) และแรงจูงใจในการเรียน (X₄) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Y) ได้ร้อยละ 18.70 (Adjusted R² = 0.187) โดยมีรายละเอียดดังนี้

เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (X₁) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.840 ค่า p-value = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (X₁) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษมากจะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน บุคลิกภาพของอาจารย์ การเตรียมการสอนของอาจารย์ และการยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน มีผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอนต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Linear Regression

ปัจจัยด้านครูผู้สอน	ศักยภาพด้านการ สื่อสารภาษาอังกฤษ		t	p-value	Collinearity Statistics	
	B	S.E.			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.305	0.126	2.425	0.016*	-	-

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอนต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Linear Regression (ต่อ)

ปัจจัยด้านครูผู้สอน	ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ		t	p-value	Collinearity Statistics	
	B	S.E.			Tolerance	VIF
ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน (X_5)	0.311	0.062	5.015	0.000*	0.250	4.000
บุคลิกภาพของครู (X_6)	0.234	0.062	3.769	0.000*	0.281	3.557
การเตรียมการสอนของครู (X_7)	0.213	0.066	3.238	0.001*	0.178	5.611
การยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน (X_8)	0.121	0.057	2.112	0.035*	0.227	4.408
R = 0.805 SE = 0.587 Adjusted R^2 = 0.645 R^2 = 0.684						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรตามคือ ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Y) คือ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน (X_5) บุคลิกภาพของอาจารย์ (X_6) การเตรียมการสอนของอาจารย์ (X_7) และการยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน (X_8) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Y) ได้ร้อยละ 64.50 (Adjusted R^2 = 0.645) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.311 ค่า p-value = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน (X_5) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอนมาก ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย

บุคลิกภาพของอาจารย์ (X_6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.234 ค่า p-value = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของอาจารย์ (X_6) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีบุคลิกภาพที่ดี ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย

การเตรียมการสอนของอาจารย์ (X_7) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.213 ค่า p-value = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การเตรียมการสอนของอาจารย์ (X_7) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีการเตรียมการสอนที่ดี ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย

การยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน (X_8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.121 ค่า p-value = 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การยอมรับความ

คิดเห็นของผู้เรียน (X_8) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการสนับสนุนทางด้านการเรียนของครอบครัว มีผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ		t	p-value	Collinearity Statistics	
	B	S.E.			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.441	0.162	2.718	0.007*	-	-
สภาพแวดล้อมในห้องเรียน (X_9)	0.761	0.034	22.686	0.000*	0.953	1.049
การสนับสนุนทางด้านการเรียนของครอบครัว (X_{10})	0.100	0.038	2.617	0.009*	0.953	1.049
R = 0.769 SE = 0.631 Adjusted R^2 = 0.589 R^2 = 0.591						

จากตาราง 10 ตัวแปรที่สามารถทำนายศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Y) คือ สภาพแวดล้อมในห้องเรียน (X_9) และการสนับสนุนทางด้านการเรียนของครอบครัว (X_{10}) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Y) ได้ร้อยละ 58.90 (Adjusted R^2 = 0.589) โดยมีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน (X_9) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.761 ค่า p-value = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียน (X_9) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากมีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ดีจะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย

การสนับสนุนทางด้านการเรียนของครอบครัว (X_{10}) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีค่า B = 0.100 ค่า p-value = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางด้านการเรียนของครอบครัว (X_{10}) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากนิสิตได้รับการสนับสนุนทางด้านการเรียนของครอบครัวมาก ก็จะทำให้ นิสิตมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษในปัจจุบัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่าการสื่อสารภาษาอังกฤษได้จะทำให้มีโอกาสดี ๆ ในการทำงานมากกว่าผู้ที่สื่อสารไม่ได้ ทำให้ต้องการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพราะอยากมีหน้าที่การงาน หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่มากกว่าผู้ที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ และถือว่าเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom (1976) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนที่จะมีพัฒนาการเรียนรู้ได้ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามเรียนรู้ ๆ จนเข้าใจ ผิฝนความชำนาญ รู้จักเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้ได้อย่างถูกต้องปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดทักษะในการแก้ปัญหา และสร้างสมความรู้อย่างต่อเนื่อง จนสามารถเชื่อมโยงความรู้และวิธีการคิดได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี และเห็นความสำคัญต่อการเรียนวิชานั้น ๆ

นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่าครูผู้สอนมีบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง ใจดี ทำให้ไม่เครียดในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ และควรมีการปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom (1976) ที่กล่าวว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่รับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน มีผู้ที่เกี่ยวข้องรอบตัวของผู้เรียนที่สามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้ คือ ครูอาจารย์ผู้สอน ถ้าผู้สอนมีการวางแผนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดีและเป็นระบบจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ดังนั้นการวางแผนการสอนจึงเป็นตัวกำหนดวิธีสอนและกระบวนการสอน

ในส่วนของด้านสภาพแวดล้อม พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นว่า ห้องเรียนที่ใช้ในการเรียนภาษาอังกฤษปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอกที่ส่งผลต่อสมาธิในการเรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Millman (1981) ที่กล่าวว่า การจัดการห้องเรียน โดยปกติแล้วผู้สอนมักมีความยุ่งยากเกี่ยวกับการจัดการห้องเรียนและระเบียบวินัยในห้องเรียนเสมอ ถ้าห้องเรียนไม่เป็นระเบียบจะทำให้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้อยประสิทธิภาพ การจัดการห้องเรียนไม่ดีจะทำให้การเรียนการสอนประสบปัญหาเสมอ ดังนั้นการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน การจัดการห้องเรียนมีความหมายกว้างขวางครอบคลุมทั้งระเบียบวินัย ประสิทธิภาพในการสอนและทักษะในการจัดการห้องเรียน ในการจัดการห้องเรียนผู้สอนจำเป็นต้องทราบพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน ทราบทั้งสาเหตุและแนวทางแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนเป็นพฤติกรรมของผู้เรียนที่ผิดไปจากปกติ เป็นการไม่ยอมรับบรรทัดฐานของสังคมไม่ว่าจะในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ตาม ผู้สอนจะต้องสามารถวินิจฉัยได้ว่าพฤติกรรมของนักเรียนมีสาเหตุเกิดจากอะไรเพื่อจะได้ทราบสาเหตุและหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านศักยภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในปัจจุบัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า นักศึกษาสามารถฟังบทสนทนาภาษาอังกฤษได้รู้เรื่อง สามารถจับใจความ

ได้ครบถ้วนมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทำให้มีความตั้งใจในการพัฒนา และเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุพเยาว์ เมืองหมด (2554) ที่กล่าวว่า ในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเจตคติมีบทบาทสำคัญ เพราะความสำเร็จในการเรียนภาษาต่างประเทศขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อเจ้าของภาษาด้วย ดังที่ Krashen (1982) ได้กล่าวว่า เจตคติและความถนัดทางภาษามีความเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาษาต่างประเทศของผู้เรียนแต่ไม่ขึ้นต่อกันและกัน ทั้งนี้เพราะผู้เรียนอาจมีความถนัดต่ำและมีเจตคติที่ดีหรือมีความถนัดสูงแต่มีเจตคติในทางลบ ซึ่งเจตคตินั้นไม่ว่าจะเป็นประเทศใดก็มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จในการเรียนได้ทั้งนั้น เพราะผู้เรียนบางคนอาจไม่มีความต้องการที่จะเป็นเหมือนเจ้าของภาษาแต่มีความเห็นว่า ภาษาต่างประเทศนั้นมีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ Klein (1990) อธิบายว่า เจตคติ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ภาษาที่สอง หากผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาที่สอง จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จมากกว่าผู้เรียนที่มีเจตคติไม่ดี

3. ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษแตกต่างกัน โดยพบว่า นักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำสุด คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่านักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำสุด คือ ปริญญาวิชาชีพ/ปวช. และปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส. ทั้งนี้เนื่องจากวุฒิการศึกษาต่ำสุดที่แตกต่างกัน จะมีความเข้มข้นของเนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษที่เรียนแตกต่างกัน โดยพบว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 จะมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่านักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำสุด คือ ปริญญาวิชาชีพ/ปวช. และปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส. เนื่องจากหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับปริญญาวิชาชีพ/ปวช. และปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส. จะให้ความสำคัญกับการศึกษาในวิชาที่เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะทางมากกว่ากว่าเรียนวิชาภาษาอังกฤษ จึงทำให้มีชั่วโมงการเรียนและความเข้มข้นของหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษที่เรียนน้อยกว่า จึงส่งผลให้นักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำสุด คือ ปริญญาวิชาชีพ/ปวช. และปริญญาวิชาชีพชั้นสูง/ปวส. มีพื้นฐานด้านการเรียนภาษาอังกฤษน้อยกว่านักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำสุด คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยผลการศึกษาที่พบ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner & Lambert (1972) ที่กล่าวว่า ความรู้เดิม (Knowledge Background) เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปัจจุบัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom (1976) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมด้านความรู้ความคิด (Cognitive Entry Behaviors) หมายถึง ความสามารถทั้งหมดของผู้เรียน ประกอบด้วยความถนัดและพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ดังนั้นผู้เรียนที่มีความรู้เดิมแตกต่างกัน จึงมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษแตกต่างกันตามไปด้วย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ ภูมิรินทร์ (2563) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องทัศนคติในการเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (X_1) มีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษมากจะทำให้ นักเรียนมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้เรียนมีความชื่นชอบในการเรียนภาษาอังกฤษ ย่อมทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ด้วยเช่นกัน โดยผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner & Lambert (1972) ที่กล่าวว่า เจตคติ (Attitude) เช่น เจตคติต่อเนื้อหาวิชาที่เรียน เจตคติเหล่านี้ ได้รับจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางบ้าน (Home Environed) ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนภายในครอบครัว การได้เปรียบด้านฐานะทางเศรษฐกิจ (Economic Advantage) การสนับสนุนทางด้านบรรยากาศภายในครอบครัว การได้รับการส่งเสริมจากกลุ่มเพื่อน ตัวอาจารย์และวิธีการสอนของอาจารย์จะมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดเจตคติต่าง ๆ ในตัวนักเรียน ถ้าอาจารย์มีทักษะการสอนภาษาที่เก่งและสามารถกระตุ้นเด็กให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรักอยากเรียนตลอดจนมีวิธีการสอนที่น่าสนใจ จะช่วยให้เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาได้ (Positive Attitude) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุชนาฏ วรยศศรี (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร ที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครได้ร้อยละ 21.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอนมาก ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอนของอาจารย์ผู้สอน จะช่วยให้อาจารย์ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญ มีเทคนิควิธีการในการเรียนการสอนที่น่าสนใจ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสอนให้นักเรียนมีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย โดยผลการศึกษาที่พบ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom (1976) ที่กล่าวว่า คุณภาพการสอน (Quality of Instruction) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การเสริมสร้างของอาจารย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Jakobovits (1971) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านการสอน ประกอบด้วย คุณภาพการสอนของอาจารย์ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางภาษาและวิธีการสอนของอาจารย์ โอกาสทางการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งรวมทั้งเวลาที่ใช้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เกณฑ์การประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 บุคลิกภาพของอาจารย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีบุคลิกภาพที่ดี ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย โดยผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Cole, & Chan (1987) ที่กล่าวว่า การจูงใจและการเสริมแรงเป็นการใช้พลังของผู้สอนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก การจูงใจภายในเป็นแรงขับในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้รางวัลแก่ตนเอง ส่วนการจูงใจภายนอกเป็นการจูงใจเพื่อให้ได้รับการยกย่อง ด้วยรางวัลจากบุคคล

ภายนอก โดยวิธีการสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธีแต่ที่นิยมมาก คือ การให้รางวัล การทำโทษ การทดสอบ บุคลิกภาพของอาจารย์ผู้สอนที่น่าสนใจและเหมาะสม

3.5 การเตรียมการสอนของอาจารย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีการเตรียมการสอนที่ดี ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการเตรียมการสอนที่ดี ย่อมทำให้สามารถสร้างเนื้อหา และรูปแบบในการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งมีผลต่อคุณภาพในการเรียนการสอนที่ดีด้วยเช่นกัน โดยผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Millman (1981) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดแม้จะมีปัจจัยอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพราะในการจัดการเรียนการสอนอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนเป็นตัวที่กำหนดสิ่งต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน โดยการวางแผนและการเตรียมการสอนถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษด้วยเช่นกัน เนื่องจากถ้าผู้สอนมีการวางแผนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดีและเป็นระบบจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ดังนั้นการวางแผนการสอนจึงเป็นตัวกำหนดวิธีสอนและกระบวนการสอน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวัฒน์ อรุณสุขสว่าง (2558) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ด้านความพร้อมในการเตรียมการสอน ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 การยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน ก็จะทำให้ นักศึกษามีศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้น โดยผลการศึกษาที่พบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Millman (1981) ที่กล่าวว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขให้ถูกต้อง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง การแจ้งให้ผู้เรียนแต่ละคนทราบถึงความเหมาะสมของการกระทำหรือการตอบของผู้เรียน ผู้สอนอาจให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนได้หลายรูปแบบ คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวกและทางลบ การเสริมแรงและการลงโทษ การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการประเมินผลและไม่ต้องประเมินการให้ข้อมูลป้อนกลับและใช้ภาษาท่าทาง การให้ข้อมูลป้อนกลับว่าถูกหรือไม่ถูกการแก้ไขให้ถูกต้องคือ กระบวนการสอนที่ต้องการแก้ไขในสิ่งที่ผู้เรียนยังเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้อง การแก้ไขให้ถูกต้องนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดที่ถูกต้องต่อไป หลักในการให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งผู้สอนต้องคำนึง คือ การเลือกให้ข้อมูลป้อนกลับและแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมกับนักเรียนและผู้สอนจะจัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับและแก้ไขให้ถูกต้องได้อย่างไร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวัฒน์ อรุณสุขสว่าง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนที่ให้ความสำคัญ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

จากผลการศึกษาสามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจได้ดังนี้

4.1 การเตรียมการสอนของอาจารย์ผู้สอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนควรศึกษา หรือวิจัยเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการที่จะให้นักศึกษามีกลวิธีการเรียนรู้เป็นของตนเองเพื่อช่วยผลักดันและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Millman (1981) ที่กล่าวว่า การวางแผนและการเตรียมการสอน ถ้าผู้สอนมีการวางแผนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดีและเป็นระบบจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ดังนั้นการวางแผนการสอนจึงเป็นตัวกำหนดวิธีสอนและกระบวนการสอน โดยสื่อการสอน มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนในฐานะที่เป็นตัวกลางที่จะช่วยนำความรู้ไปยังผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้ สื่อการสอนจะกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ กระตือรือร้น สามารถเรียนรู้ สื่อการสอนช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตามสภาพที่เป็นจริง ช่วยให้ผู้เรียนมีมาตรฐานของการเรียน ความเข้าใจสื่อการสอนสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้เรียนได้ สื่อการสอนทำให้ผู้เรียนทั้งชั้นหรือทั้งหมดได้รับประสบการณ์ร่วมกัน ประสบการณ์นี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ทำงานร่วมกัน เกิดความเข้าใจตรงกัน สื่อการสอนช่วยทำให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวมากยิ่งขึ้น

4.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ ควรให้ความสนใจและให้ความร่วมมือกันสร้างและส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยการสำรวจศักยภาพด้านการเรียน ความรู้พื้นฐานของผู้เรียน เจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนตั้งแต่ระยะแรกของการเรียนและพยายามหาทางช่วยเหลือนักเรียนที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Millman (1981) ที่กล่าวว่า หลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารจะต้องคำนึงถึงความรู้พื้นฐานของผู้เรียนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้โอกาสผู้เรียนได้พูด ฟัง อ่าน เขียน เรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนรู้จริง (Authentic Materials) และสถานการณ์ (Stations) ประกอบการสอน ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ทั้งนี้ความรู้เดิม (Knowledge Background) เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปัจจุบัน เห็นได้จากผลการวิจัยถึงผลความรู้เดิมของนักเรียนเมืองมณิล่า ประเทศฟิลิปปินส์ที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง พบว่าระดับผลการเรียนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาเข้าไปอยู่ในปัจจัยตัวที่ 1 (Factor 1) เช่นเดียวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปัจจุบัน (Gardner, & Lambert, 1972)

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การเตรียมการสอนของอาจารย์ผู้สอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนควรศึกษา หรือวิจัยเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการที่จะให้นักศึกษามีกลวิธีการเรียนรู้เป็นของตนเองเพื่อช่วยผลักดันและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ ควรให้ความสนใจ ความร่วมมือกันสร้างและส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยการสำรวจเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนตั้งแต่ระยะแรกของการเรียน และพยายามหาทางช่วยเหลือนักเรียนที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ให้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนภาษาอังกฤษ ต้องมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคลากรอื่นในอันที่จะส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน

3. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาต่อบริบทเฉพาะที่เฉพาะเจาะจงเพียงนักศึกษาระดับบริหารธุรกิจ ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สามารถนำไปอภิปรายปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักศึกษาสาขาอื่นได้ทุกสาขา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ ในส่วนของผลการศึกษาศักยภาพด้านการสื่อสารที่พิจารณาจากทัศนคติของนักศึกษาต่อความสามารถของตนเองอาจจะมีความเบี่ยงเบน หรือเอนเอียงเพราะเป็นมุมมองของนักศึกษาที่มองตนเองว่ามีศักยภาพมากนักน้อยเพียงใด ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการนำผลการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมาวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. อาจารย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาที่เรียนในสาขาวิชาอื่น หรือนักศึกษาที่เรียนในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2. อาจารย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทักษะทางภาษาอังกฤษในด้านอื่น ๆ ของนักศึกษา เช่น ทักษะทางด้านการอ่าน หรือทักษะทางด้านการเขียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุพร ตั้งพัฒน์กิจ. (2563, พฤษภาคม). อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรคั่นกลางและความวิตกกังวลเป็นตัวแปรกำกับ. **วารสาร บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชมงคลล้านนา**, 8(2), 111-126.
- จรินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์. (2552). **ทิศทางการพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ.
- ธนวัฒน์ อรุณสุขสว่าง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีราภรณ์ พลายเล็ก. (2560). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพูดภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นงสมร พงษ์พานิช. (2554, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาปัญหาของการพูดภาษาอังกฤษ ในการสื่อสารด้วยวาจาของนิสิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ตุลาคม 2550 ถึง กันยายน (2551). **วารสารมนุษยศาสตร์วิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 18(1), 85-97.
- นิตยา ้วยโรจนวงศ์. (2543). การศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสามารถในการออกเสียงภาษาอังกฤษ ของนักเรียนระดับอุดมศึกษาศึกษาเฉพาะกรณี: นักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนาฏ วรยศศรี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพระนครใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรัชญา ปินหมัดหนี, โสรัตน์ อับดุลस्ता, และซัฟุดดิน หะยี. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย**, 13(25), 25-35.
- ยุพเยาว์ เมืองหมุด. (2554). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาแรกเข้าระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยาสุกรี.
- วรวรรณ ศรียาภัย, กรรณิการ์ รักษา, และคณินิจ ศีลรักษ์. (2553). ความต้องการคุณลักษณะบัณฑิตทางภาษาและการสื่อสาร ของสถานประกอบการ. **Chophayom Journal**, 21(2553), 36-50.

วันเพ็ญ ภูมิรินทร์. (2563, มกราคม-มิถุนายน). ทักษะคิดในการเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยรังสิต**, 15(2), 29-42.

Bloom, B. S. (1976). **Human Characteristic and School Learning**. New York: McGraw-Hill.

Byrne. (1986). **Teaching: An Introduction**. New York: McGraw-Hill.

Cole, P. G., & Chan, L. K. (1987). **Teaching Principles and Practices**. New York: Prentice Hall.

Gardner, R. C., & Lambert, Wallace E.. (1972). **A Social Psychology and Second Language Learning**. London: Arnold.

Jakobovits, Loen A. (1971). **Foreign Language Learning: A Psycholinguistic Analysis of the Issues**. Rowley Mass: Newbury House.

Prapphal, Kanchana. (2001, November-December). English Proficiency of Thai Learners and Directions of English Teaching and Learning in Thailand. **Journal of Studies in the English Language**, 5(2), 110-121. Retrieved from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jsel/article/view/21840>.

Klein, Wolfgang. (1990). **Second Language Acquisition**. London: Cambridge University Press.

Krashen, S. D. (1982). **Principles and Practice in Second Language Acquisition**. n.p.: Oxford Pergamon Press.

Millman, Jason. (1981). **Handbook of Teaching Evaluation**. London: Sage.

Oler. (1979). **The Communicative Approach to Language Teaching**. London: Oxford University Press.

Scott, Roger. (1981). **Speaking in Keith' Johnson and Keith Morrow in Communication in The Classroom**. London: Longman Group Ltd.

The Analysis of Wei Xiaobao's Image in the TV Series *The Deer and the Cauldron* of Zhang Weijian Version¹

Wang Hongren

Department of Eastern Languages, Faculty of Humanities, Kasetsart University

First Author: hongrenvip@gmail.com

Kanokporn Numtong

Department of Eastern Languages, Faculty of Humanities, Kasetsart University

Corresponding Author: kanokporn.n@ku.th

Received: February 17, 2022 Revised: March 7, 2022 Accepted: March 14, 2022

Abstract

The Deer and the Cauldron is Jin Yong's final work of his martial arts novels. Many critics also regard it as Jin Yong's best novel. From 1977 to 2020, the story has been remade in nine TV series and five movies. The purpose of this research paper is to analyze the image of Wei Xiaobao in Zhang Weijian versions of TV series and to seek social explanations for the change of Wei Xiaobao's image. The study concludes that characteristics of Wei Xiaobao portrayed in TV series divided into three parts. Appearance characteristics is around twenty years old, long braids, dressed in Qing Dynasty official uniform, clean and tidy, talk and walk very quickly and usually use of modern languages. Positive image features is smart, brave, be loyal to friends, loving his wife, is good at martial arts, humorous, good at using tricks to make enemies kill each other, filial piety to mother, keeping promises, etc. Negative image is bragging, lying, pervert, greed for money, hit the enemy disgracefully, can't deal with conflicts between wives, etc. The reasons for the changes in Wei Xiaobao's image are related to the film and television policy modifications, developed shooting technologies, change with the times and changes in the audience's aesthetic perception.

Keywords: Wei Xiaobao, Martial Arts Novels, The Deer and the Cauldron, Jin Yong, Zhang Weijian, Image

¹ This article is a part of the thesis "Analysis of Wei Xiaobao's Image in the 1977-2020 TV Series The Deer and the Cauldron" from the Master of Arts program, Eastern Languages Department, the Faculty of Humanities, Kasetsart University. The main advisor is Associate Professor Kanokporn Numtong, Ph.D.

张卫健版电视剧《鹿鼎记》中韦小宝的形象分析²

王虹人

泰国农业大学，人文学院，东方语言系

邮箱: hongrenvip@gmail.com

吴琼

泰国农业大学、人文学院、东方语言系

邮箱: Kanokporn.n@ku.th

文章收到日期: 2022 年 2 月 17 日 修訂日期: 2022 年 3 月 7 日 发表回复: 2022 年 3 月 14 日

摘要

《鹿鼎记》是金庸的封笔之作，也被众多评论家推为金庸武侠小说的巅峰之作。从 1977 年至 2020 年，中国两岸三地将《鹿鼎记》翻拍成了 9 部电视剧和 5 部电影。主人公韦小宝在每部电视剧中的形象都独具特色，尤其是张卫健版韦小宝形象与小说差别最大，所以本文的研究目的就是分析张卫健版电视剧中韦小宝人物形象的特点，并尝试阐述韦小宝形象特点确立的社会影响因素。研究方法是运用人物形象的理论，从人物外貌、正面形象、负面形象三个角度，对韦小宝形象做总结。研究结论是剧中韦小宝的外貌形象是：二十多岁，有长辫子，身着清朝官服，干净整洁，走路很快，蹦蹦跳跳很有活力，说话语速也很快，经常使用现代的语言。小宝的正面形象有：聪明、勇敢、讲义气、疼爱妻子、武功高强、风趣幽默、善于用计让敌人自相残杀、孝顺母亲、信守诺言等。负面形象有：吹牛、说谎、好色、贪财、使用下三滥手段对付敌人、不会很好地处理老婆之间的关系等。韦小宝形象的确立受到影视创作的方针政策、拍摄技术、时代变迁、观众审美变化等因素的影响。

关键词: 韦小宝, 武侠小说, 鹿鼎记, 金庸, 张卫健, 形象

² 本文是泰国农业大学人文学院东方语言系文学硕士研究生的学位论文《1977-2020 年鹿鼎记改编的电视剧中韦小宝形象分析》的组成部分，论文的指导教师是吴琼副教授。

研究背景和意义

鹿鼎记是武侠小说巨匠金庸先生的封笔之作，也是连载时间最长，篇幅最长，后期修改最少的小说。在 2006 年金庸的读者见面会时，记者问及他最喜欢自己的哪部作品，金庸先生说：每一部我都喜欢，如果一定说出来一部，那我觉得自己小说中长篇的比短篇的好，后写的比先前的好。(Jin, 2006)那么《鹿鼎记》可以说是按此标准金庸先生最喜欢的一部作品。

曾经为金庸代笔写过《天龙八部》，被誉为“香港四大才子”的著名小说家的倪匡，在《我看金庸小说》、《再看金庸小说》和《三看金庸小说》中都分析了《鹿鼎记》，还说三本书都分析这部小说是因为“在金庸小说之中，《鹿鼎记》排名第一”。(Ni, 2009, p. 115)因为鹿鼎记的写作风格与之前作品风格大不相同，很多读者猜测是有别人代笔，甚至有人说是倪匡代笔，倪匡在《三看金庸小说》中说：“倪匡要是能写出这样的小说，朝小说完成，夕死可矣。”(Ni, 2009, pp. 117-118)倪匡认为《鹿鼎记》是金庸小说中最出类拔萃的一部。

金庸，本名查良镛，1924 年生于浙江海宁，2018 年在中国香港逝世，享年 94 岁。查家几百年来名人辈出，领尽风骚，清朝皇帝康熙称之为“唐宋以来巨族，江南有数人家。查良镛从小就接受了良好的中式传统教育，从青年起便开始大量地广泛地阅读书籍，9 岁开始阅读传统的武侠小说。金庸接受教育的道路因为受到日本侵华战争的影响不是很顺利。初中三年级的时候，金庸和朋友一起出版了一本《给投考初中者》受到欢迎，销量非常好，赚到的钱支撑了家用和自己读大学的所有学习费用。高中的时候，因为写了一篇文章讽刺学校的训导主任，被学校开除。1954 年考入重庆的国民党中央政治学院学习外交学，因为看不惯一些在职学生殴打在校学生的行为，与校方交涉，结果被学校开除了。之后查良镛到图书馆工作，又到几家报社工作。进入报纸行业后，1955 年 2 月在《新晚报》用笔名金庸发表第一部武侠小说《书剑恩仇录》，后和朋友一起创办《明报》，1955-1972 年期间陆续发表了 15 部武侠小说。1999 年 3 月开始任职浙江大学人文学院院长一职，辞职后到英国剑桥大学攻读博士学位，于 2010 年以 86 岁的年龄从剑桥大学毕业。(Numtong, 2012, pp. 154-169)

《鹿鼎记》是金庸的第十五部小说，小说原作讲述的是一个名叫韦小宝的少年，出生于扬州的丽春院里，母亲是一名妓女名叫韦春花，一日，有一名越狱的江湖好汉被官府捉拿，逃到了丽春院，小宝搭救好汉茅十八，并为了躲避官府捉拿一同前往北京。在北京被宫中太监海大富捉拿入宫，小宝为了活命杀死了海大富的贴身小太监小桂子，并假扮成小桂子留在宫中。一个偶然的机会结识了幼年的康熙，二人成为好朋友。小宝在宫中帮助康熙铲除了大奸臣鳌拜，去五台山出家帮助康熙父子相见，揭露假太后的秘密，做赐婚史送建宁公主远嫁云南，奉命收复王屋山，奉命剿灭神龙教，在罗刹国帮助苏菲亚公主成为女摄政王并使其与大清国建立友好关系。在吴三桂起兵造反时，小宝从扬州返回北京，途中遇到前来杀害康熙皇帝的归辛树夫妇，在宫中小宝舍命保护皇帝。但是有奸人告密，小宝的天地会青木堂香主身份败露，皇帝让小宝诛杀天地会，小宝不肯，带妻子隐居通吃岛。其后，小宝还奉旨带兵攻打罗刹国取得胜利，小宝地位显赫，皇帝再次要求其剿灭天地会，小宝左右为难，带妻子去扬州探母为由，永远地隐居起来。(Jin, 1994)

这部作品自 1969 年 10 月 24 日至 1972 年 9 月 23 日在《明报》连载直至今日，得到了广大读者的喜爱，在国外，金庸先生的武侠小说也同样受到欢迎，英国、韩国、日本、泰国等多个国家的翻译者将金庸先生的武侠小说翻译成外语。(Liu, 2014, pp. 7-8)

在国内金庸作品带来的武侠热，也持续了多年，从 1977 年第一部通过小说改编的电视剧《鹿鼎记》问世至今，《鹿鼎记》先后被中国两岸三地拍成九个版本的电视连续剧，五个版本电影，以及被制作成广播剧、电脑游戏等等。在小说影视化的改编过程中，每个版本都是自己的时代特点，主人公韦小宝的形象除了金庸小说里机智活泼的形象外，还增加了很多新时代的特点。两岸三地的拍摄技术、政策法规、文化差异也给不同版本的电视剧造成了较大的影响。导演和编剧的独特见解，与时俱进的大众文化，审美不断变化的收视群体，都推动着影视作品的发展，所以主人公韦小宝的形象在各部电视剧中都有不同。由《鹿鼎记》小说改编的九部电视剧分别是：

电视剧《鹿鼎记》，文雪儿反串饰演韦小宝，由香港佳艺电视台拍摄，1977年播出

电视剧《少年游》，夏玲玲反串饰演韦小宝，由台湾电视台拍摄，1978年播出

电视剧《鹿鼎记》，梁朝伟饰演韦小宝，由香港无线电视台拍摄，1984年播出

电视剧《鹿鼎记》，李小飞饰演韦小宝，由台湾中视电视台拍摄，1984年播出

电视剧《鹿鼎记》，陈小春扮演韦小宝，由香港无线电视台拍摄，1998年播出

电视剧《小宝与康熙》，又名《鹿鼎记》和《小宝传奇》，张卫健饰演韦小宝，由香港和台湾公司联合拍摄，2000年播出

电视剧《鹿鼎记》，黄晓明扮演韦小宝，由张纪中工作室拍摄，2008年播出

电视剧《鹿鼎记》，韩栋饰演韦小宝，由华策影视公司和长宏影视公司联合拍摄，2014年播出

电视剧《鹿鼎记》，张一山扮演韦小宝，由中央电视台等拍摄，2020年播出

本文笔者将研究2000年由张卫健主演的电视剧《鹿鼎记》中韦小宝的形象，这部电视剧是由香港电视广播有限公司与台湾八大电视股份有限公司联合制作的，在中国两岸三地非常受欢迎，2008年该剧荣获“改变中国三十年经典剧目”奖项，韦小宝的扮演者张卫健也因为这部剧在2001年获“金钟奖最佳男主角”提名。这个版本的电视剧改编的比例较大，改编的内容较多，无论是故事情节还是小宝的形象都做了较大程度的改编，增加了许多时尚的元素和爱情的戏码，韦小宝的形象也是和小说原著差别最大的，所以笔者选用该版本电视剧作为研究对象。

研究范围、目的、主要内容、方法和创新性

(一)研究范围

小说《鹿鼎记》，金庸著，北京：生活，读书，新知三联书店，1994.5，共5册。

电视剧《小宝与康熙》又名《鹿鼎记》，张卫健饰演韦小宝，由新峰影业公司和台湾电视台拍摄，2000年播出，普通话版，共40集。

(二) 研究目的

1. 因为电视剧《鹿鼎记》张卫健版主人公韦小宝的形象与小说原著中差异最大，本文研究该电视剧中韦小宝的人物形象。
2. 韦小宝形象变化很大，分析形象变化的原因及与哪些社会因素有关。

(三) 研究方法

1. 根据伯纳德威廉姆斯的著作《道德：伦理学导论》一书，从伦理学道德的角度 (Williams, 2016, pp. 44-50)，将韦小宝的形象分为正面形象和负面形象。根据韦小宝人物在电视剧中的行为及为人处世的方法，总结出张卫健版电视剧中韦小宝的人物形象，并按照正面形象和负面形象进行分类。
2. 从外貌上，描述韦小宝的形象特点，包括相貌、衣着、动作、语言。

相关研究综述

(一) 泰国相关研究综述

笔者通过泰国期刊索引中心 Thai Journals Online 和泰国高等教育科研创新部论文搜索系统 ThaiLIS 检索到 14 篇相关论文，并将其分为三类：

第一类是中国武侠小说的泰语翻译方法研究，共有 3 篇，三篇文章阐述了《连城诀》《射雕英雄传》《大人物》的翻译技巧，包括直译、意译、解释说明、删减内容等等，还对各部翻译作品进行了点评。

第二类是对武侠小说本体的研究，共有 6 篇，分别是：儒释道三种宗教在武侠小说《天龙八部》中段誉身上的体现 (Thamsatitsuk & Numtong, 2019, pp. 133-134)，该篇文章指出儒教、道教和佛教是中国传统的哲学思想，影响着人们的生活和思想，小说《天龙八部》中的段誉就受到三种哲学思想的影响，反映出人类的信仰可以在一个多元文化的世界里共存；《天龙八部》中佛教文化研究 (Saejueng, 2013, pp. 1-2) 文中介绍了《天龙八部》中的三大佛教支派，及小说主题思想中反应的佛教哲学；从古龙《小李飞刀》系列小说中分析理想中的英雄形象 (Chongmeesuk, 2013, pp. 14-32) 该文通过古龙的小说总结了英雄形象的特点；泰译版射雕英雄传和神雕侠侣研究 (Pariman, 2000, pp. 1-4) 该文从历史、社会、文化、道德等角度分析两部文学作品的价值；古龙武侠小说《多

情剑客无情剑》创作与思想的分析(Thongkamsai, 2011, p. 37) 该文认为《多情剑客无情剑》重视个人的感情, 小说反映了当时社会与历史, 并指出个人及社会的道德方面的诸多问题, 在社会方面, 表现出中泰关系的悠久友谊; 泰译版古龙小说主人公的行为体现的哲学智慧(Uppaphong, 1999, pp. 1-6) 该文章指出九部小说主人公的行为有些符合孝道、仁慈、道德等, 也有一些不符合的, 如追求名望、荣誉、金钱、权利等等。

第三类研究是中国武侠小说对泰国社会产生的影响, 共有 5 篇文章, 如中国文学泰译 80 年(Li, 2011, pp. 88-92) 该文章详细阐述了包括武侠小说在内的中国文学作品泰译版, 在不同历史时期所体现的不同特点, 及对泰国社会和人民思想等方面的影响; 中国武侠小说在泰国的传播研究 (Teerakittipong, 2009, p. 66), 该文表示中国武侠小说传入泰国分为三个阶段, 每个阶段都有不同特点。

纵观泰国境内对金庸小说和武侠小说的研究中, 有对段誉形象的分析, 也有对英雄人物形象的分析。目前还没有对《鹿鼎记》中韦小宝形象的分析, 对《鹿鼎记》影视作品的人物形象分析也还没有。

(二)中国相关研究综述

中国关于金庸和武侠小说的研究, 通过中国知网 CNKI 搜索到 38 篇论文, 大体分为四类:

第一类是关于金庸小说版本对比的论文。金庸的 15 部作品中, 研究单篇小说版本对比的论文, 共有 3 篇。分别研究的是《天龙八部》、《射雕英雄传》、《碧血剑》三部小说。整体研究金庸小说版本的论文, 共有 6 篇。

第二类是关于金庸小说影视剧改编研究的论文, 以单独一部小说的影视剧改编为研究对象的论文有 7 篇。分别研究的是《鹿鼎记》一篇、《神雕侠侣》两篇、《笑傲江湖》两篇、《飞狐外传》和《雪山飞狐》两部小说合写了一篇, 《射雕英雄传》一篇。金庸小说影视改编的综合研究, 有 5 篇论文。

第三类是关于金庸作品中人物形象的研究, 共有 7 篇, 分别研究的是《天龙八部》虚竹人物形象的心理学分析(Zheng, 2014, pp. 62-64), 这篇文章从心理学的角度对虚竹的人物形象进行了分析。分为三个方面: 对自我的认知,

本我与超我的冲突，及从形式到精神对自我的真正认同。令狐冲人物形象分析 (Jiang, 2017, pp. 131-134)，从人物形象的塑造手法和人物形象刻画中的矛盾冲突两个方面进行描写，人物形象归结为：责任、自由、友情、爱情、及过去与现实的割舍等方面进行分析。金庸武侠小说中杨过人物形象分析 (Zhi, 2020, pp. 15-17)，对人物从三个方面进行分析，分别是：从父亲杨康的背景看他的成长，从儒家道家思想分析杨过，从“西狂”看杨过的叛逆。通过举例的方法分析人物形象。金庸作品改编电视剧中的人物形象研究 (Zhan, 2016, p. 1) 通过著名的“悲剧理论”、道教的思想内涵、格雷马斯的“符号矩阵”、扁形人物和圆形人物塑造等理论来重点研究金庸作品改编电视剧中的男性英雄形象、反面英雄形象以及女性形象的研究；金庸武侠剧中“大侠”形象分析 (Wang, 2012, pp. 1-3) 采用了归纳法对郭靖、杨过、张无忌形象进行归纳总结，同时用比较法将三位大侠的成长特点进行了比较，找出相同点和不同点，并且对比金庸自身经历和大侠的成长经历特点，在大侠身上找到原著作者的影子。用文献分析法在大量金庸文学及武侠电视剧相关文献中对前人的研究成果进行归纳分析；金庸武侠小说中的“坏人”形象分析 (Ma, 2007, p. 1)，从心理学角度阐释其内在性格的合理性，该论文从心理学的角度出发，以荣格的“人格面具与阴影”学说分析《笑傲江湖》中的岳不群，以斯金纳的“超越自由与尊严”学说分析《笑傲江湖》中的淫贼田伯光，以“皮格马利翁效应”学说分析《神雕侠侣》中的“赤练仙子”李莫愁，以阿德勒的“理解人性”学说分析《天龙八部》中的恶毒女人温康敏，以“归因理论”分析《射雕英雄传》中的“卖国贼”杨康。金庸武侠小说人物研究 (Chen, 2003, pp. 1-3)，以悲剧理论分析《天龙八部》中的乔峰，以喜剧理论分析《鹿鼎记》中的韦小宝，以霍尔奈的精神分析理论分析《神雕侠侣》中的杨过，以格雷马斯的“语义方阵”分析《侠客行》中的石破天并用雅可布森的隐喻和转喻分析，以女性经验的角度分析女性角色，以变态心理学去分析小说中的部分人物。

第四类是关于《鹿鼎记》中韦小宝的研究共有 10 篇。包括研究韦小宝“侠”的形象、研究韦小宝的性格、研究韦小宝的市井气、研究韦小宝的痞子形象、研究韦小宝的爱情、研究韦小宝的文学形象等。

纵观中国境内对金庸小说人物形象的研究中，采用了较多的人物分析理论，如精神分析法、悲剧理论分析、喜剧理论分析、女性角度分析等。目前对鹿鼎记中韦小宝的分析，还局限于小说中人物形象的分析，对于电视剧中的人物形象分析还没有，对比九部电视剧中形象的变化及变化原因的也没有。本文将分析电视剧中韦小宝的人物形象，从伦理学的角度分为正面和负面形象对韦小宝进行分析，包括个性和品德等方面，同时分析韦小宝的外貌形象等。

研究结果

（一）韦小宝的人物形象

张卫健版《鹿鼎记》讲述了韦小宝出生在扬州丽春院，母亲是丽春院的杂工，生活比较拮据。小宝经常在丽春院里为客人表演节目，以取悦观众。小宝喜欢的女生叫小金鱼，小宝的敌人是街上的小混混叫大老宝。在扬州的时候，小宝没有正式的工作，也不会武功，无所事事。跟随海大富进北京后，结识了康熙并成为朋友，帮助皇帝除鳌拜、上五台山找老皇帝、揭露假太后等，还加入了天地会和神龙教。讲述了小宝从一个在扬州无所事事的小孩子到朝廷里的大官鹿鼎公，最后因为忠义两难全，与妻子母亲退出江湖的故事。

本部分将从三个角度对韦小宝的形象进行分析，分别是小宝的外貌形象、正面形象和负面形象。

1. 从外貌上看韦小宝的形象：

（1）相貌

小说原著中韦小宝是一个十二三岁的男孩，个头很矮，他一低头就能从盐梟的胯下钻过去，被盐梟扇一个耳光，打得他转了两个圈子。而且原著里盐梟打他的时候，他哭了，茅十八不帶他去北京，他又哭了，是一个爱哭的小孩子的形象。电视剧里小宝相貌英俊，身高一米七，年龄二十多岁左右。从来没有被打哭过。发型是清朝的，头前部没有头发，头后面是辫子。在丽春院有官兵来捉拿乱党陈近南，小宝和官兵个头相当，面对官兵应对自如。

(2) 衣着

小说原著对小宝的服装没有介绍。电视剧中在扬州时，韦小宝衣着朴素，戴着一个小麦穗做的帽子和条围巾。身着米色粗布衣服，还穿着一件稻穗颜色麻线制作的马甲。进宫后，韦小宝在海大富手下做太监时，穿蓝色的太监服装。韦小宝升官后穿黑色的官服，服装干净整洁。

(3) 动作

小说原著里，小宝一低头就能从盐枭的胯下钻过去，个头小行动很敏捷。茅十八生气了打了他一个耳光，他一边骂一边放声大哭，趁机在茅十八手背上狠狠地咬了一口。他和茅十八生气后，失足跌倒，就在地上打滚，并且大哭大叫。电视剧中，韦小宝走路蹦蹦跳跳的，很有年轻人的活力。在街上遇到了死对头大老宝，打不过对方就跑。海公公暗中帮助小宝后，小宝又会假装自己有很高的武功。

(4) 语言

小说原著中，韦小宝生活在妓院之中，学了很多南腔北调的骂人话，生气了满口的污言秽语。看到盐枭打母亲，他骂盐枭。茅十八说他是小杂种，他也会反骂茅十八。电视剧中，韦小宝并不经常骂人。显得更为成熟，说话也很得体。他经常使用当代的语言。如：陈近南被小宝搭救后，感叹道自己刺杀鳌拜失利，而且死了那么多天地会兄弟。小宝说：免会费，免年费，加送礼物的话，我就加入天地会；其次小宝用火枪打死了鳌拜，还揭露了假太后的身份，救出了真的太后立了大功。皇帝赏赐小宝很多金银珠宝。小宝说：皇帝每次都赏赐自己那么多的金银珠宝，会不会浪费纳税人的钱呢。事实上在清朝没有“纳税人”这个词；再比如小宝和阿珂的对话说：你刚才虽然晕倒了，我绑你的时候很规矩的，没有吃你的豆腐，……你可以放电来电我，或者用诚意来打动我；在和吴应熊聊天时，说京城人口稠密，空气污染指数又高。云南那边好，胜在干爽；他还经常说：biàng biàng shēng，如：我一定 biàng biàng shēng 去做、真是漂亮得 biàng biàng shēng。

2. 韦小宝的正面形象

(1) 小聪明与大智慧的结合体韦小宝

聪明，反应快是韦小宝形象的主要特点，小说与电视剧都有充足的例子，表现小宝的聪明和智慧。在电视剧改编的过程中，增加了很多衬托小宝小聪明的情节，塑造了一个聪明、机灵、反应快、有智慧的韦小宝。

韦小宝的智慧可以体现在临场应对能力上，在吴应熊来京见皇帝的时候，康亲王邀请吴应熊和韦小宝等人来府上吃饭，酒席间有人提议让康亲王的侍卫和吴应熊的侍卫比武助兴，但是吴应熊的侍卫不肯，并说临行前吴三桂有指示，进京后要低调行事。康亲王侍卫主动挑衅打掉了吴应熊侍卫的官帽，吴应熊见此情形大怒，要求康亲王的侍卫去把官帽捡起来，康亲王本就想杀一杀吴应熊的锐气，当然不肯捡帽子。因为吴应熊很生气，场面陷入僵局十分尴尬。小宝心想康亲王是想来个下马威，结果玩过头了，现在既不能向吴应熊认错，又要让酒席继续，怎么办呢？小宝灵机一动大喊：“皇上驾到”。两人听到皇帝驾到，想着万万不能在皇帝面前发生冲突，二人马上干杯喝酒，小宝捡起帽子并给吴应熊侍卫带上，化解了当时的僵局。

韦小宝的聪明也体现在他的油嘴滑舌上，小宝和小郡主在房间里嬉戏玩闹的时候，建宁公主来了，说房间里有女人的味道。建宁公主在房间里找，快找到衣柜的时候，问是不是有女人在衣柜里。小宝油嘴滑舌，说：“不要再找香味了，香味本来就来自于你自己，你身为爱新觉罗的家族的成员，本来就拥有了一份优良的传统，而香味就来自于你的血液。血液流到胃的时候，就散发出一阵胃香，血液流过喉咙顶的时候，就散发出龙顶香，流过十二指肠的时候，散发出指肠香。而你的香味在方圆十里之内，无人能够抵挡，对自己要有点信心，两人相爱要坦诚相待，不要怀疑我。”然后他把建宁公主从房间抱了出来，建宁公主也不再怀疑，缓和了尴尬，也避免了公主在小宝房间遇到小郡主的尴尬场面。

韦小宝的智慧还体现在花言巧语自我解救上，刘一舟为方怡和他分手之事大动肝火，跑到扬州要杀小宝。刘一舟说要带小宝去找方怡解释清楚，但是旅途遥远需要找客栈先休息。小宝说全扬州所有的客栈都可以去，除了丽春院，

原因是自己骗了丽春院老板娘的女儿，如果见面了一定会要了自己的命。得知此事后刘一舟故意带小宝去丽春院，结果在丽春院中小宝和母亲完美配合，迷晕了刘一舟，成功解救了自己。还有一次，天地会的龙儿在五台山抓住了小宝和双儿，让说出四十二章经的下落。小宝说经书在五台山上，但是此时五台山已经被喇嘛重重围住，小宝带龙儿上山取经书，遇到了喇嘛，小宝故意说龙儿要上山去清凉寺抓顺治老皇帝，喇嘛听到龙儿也要抓老皇帝，便和龙儿打起来，小宝趁此机会和双儿一起顺利逃跑了。

韦小宝的聪明还体现在日常一些小事上，小宝奉命去五台山清凉寺打听老皇帝的下落，但是在当地问了很多人都不知道清凉寺这个寺庙。韦小宝想到的方法是他和双儿先去少林寺拜佛，双儿故意戴着大戒指晃了和尚的眼睛，和尚觉得这两位施主比较阔绰，便上前化缘请其为寺庙施舍点香油钱，小宝出手大方，捐了两千八百两银子，寺庙的住持特设宴招待二人，小宝借此机会说要为死去的父亲做法事，让方丈找来五台山的所有寺庙的方丈。通过这种方法，韦小宝找到了认识清凉寺方丈的人，也从而找到了清凉寺和老皇帝。在清凉寺，他为了让老皇帝和自己见面，便让双儿扮演董小宛的鬼魂，半夜时在老皇爷的房间飞来飞去，并告诉老皇爷，小皇帝会派人来找他。小宝用此计谋成功见到了老皇帝并与之交谈。

另外，因为喇嘛围攻清凉寺要抓行痴大师，清凉寺中人手有限，很难突出重围，小宝想出计策，就是抓一些喇嘛回来，众和尚和顺治等人都换上喇嘛的衣服，然后从清凉寺中冲出去。虽然人少寡不敌众，但是身着喇嘛服，趁乱成功逃了出来，避免了直接打斗的伤亡。该情节和小说中一致。

电视剧还增加了少林寺内的铜人突击场，小宝在寺中闲逛无所事事，一天看见一位独自哭泣的和尚，问其原因，得知在山上修行的人，如果想下山去，需要打败“铜人突击场”的铜人，方可下山。小宝第一次挑战失败了，第二次小宝想到用磁粉和磁铁，把磁粉撒到铜人身上，然后用巨大的磁铁，把铜人吸到磁铁上，打胜了铜人。下山后，在酒馆中遇到一位貌美如花的姑娘阿珂，并得知她要上山杀自己，便把阿珂引入铜人突击场，当姑娘打仗失利后，再上演英雄救美把阿珂从中救出来，并带到了自己的房间里。

(2) 敢作敢当、勇敢胆大的韦小宝

《鹿鼎记》小说中的小宝是胆小的，甚至怕事的。张卫健版电视剧中的韦小宝表现较为成熟，而且敢于直面鳌拜，敢于用枪杀人。原因可能更多是小说中的小宝没有火枪，也不会武功。

韦小宝敢于当着文武大臣面指责无礼的鳌拜。韦小宝和小皇帝成为好朋友后侍奉康熙左右，朝堂上，鳌拜要求皇帝施行文字狱，皇帝不准，鳌拜无礼大吼大叫，大臣无人敢言，一旁的韦小宝直接指出鳌拜的错误，说他脚踏龙椅的范围，说话没有礼貌不尊重皇上，而且小宝还要当着满朝文武大臣的面，刚要骂他是大奸臣的时候，被皇帝及时制止了。

他的胆大还体现在，一天皇帝让小宝留下，一起喝酒聊天，在吃饭喝酒的时候，韦小宝得到皇帝准许后，自称为朕，喝酒后还和皇帝结拜兄弟，让皇帝扮演臣子给自己下跪等等。

初期韦小宝还不会武功，但是依然勇敢胆大。鳌拜派瑞栋，去杀韦小宝，海公共和瑞栋打斗过程中，小宝并不惧怕，让建宁公主抓紧离开，而自己留下来帮助海公共。海公公制伏了瑞栋后，小宝用化尸粉融化了瑞栋。

这部电视剧韦小宝的勇敢，还体现在小宝用火枪杀人上。小宝在关键时刻，多次用火枪打死敌人，这也是小宝胆大的一个重要原因。鳌拜的师弟从西藏来救鳌拜，从狱中逃出来的鳌拜打死了海大富，打伤了小宝的师父胡德帝，关键时刻是小宝用火枪打死了鳌拜，救了师父。其次在清凉寺里，有喇嘛闹事来抓老皇帝，小宝用火枪制伏了喇嘛，保护了老皇帝顺治。再次，韦小宝和建宁公主去云南平西王府后，小宝发现平西王府有罗刹国的红毛鬼，暗中偷听到他和平西王吴三桂的对话，发现了吴三桂在串通罗刹国密谋造反，此时，小宝偷听的行为也已暴露，危险中的韦小宝用枪打死了罗刹鬼。最后，神龙教教主洪安通，要和小宝的老婆龙儿成亲，小宝先策反了教徒，后救了龙儿，还用火枪打死了洪安通，成为了神龙教新的教主。

小宝的勇敢还体现在不怕死，因为不肯除掉天地会，小宝将被皇帝杀头，在刑场上可以平静地和老朋友多隆聊天和吃饭。

(3) 讲义气够朋友的韦小宝

张卫健版的电视剧中的韦小宝与《鹿鼎记》小说中的在讲义气方面是十分相似的。小宝把康熙当作自己的朋友，多次为康熙挡剑，用自己的性命保护皇帝。

讲义气还体现在救陈近南、救师傅胡德帝、救天地会的兄弟等等。

搭救陈近南，因为陈近南行刺鳌拜失败，身受重伤，逃到了丽春院，陈近南说明自己身份，小宝不怕清兵的追杀，也不怕窝藏乱党被治罪，把陈近南藏在了“肥猪婆”的房间，并冒险为陈近南买药疗伤。因为当地买不到熊胆，小宝为了帮助陈近南，答应了海大富去北京的差事，提出来的条件是要 500 两银子，其中 400 两用于帮助陈近南找人去临近地区买熊胆疗伤。当母亲发现小宝窝藏陈近南的时候，要报官捉拿乱党，小宝全力阻止母亲。小宝和陈近南素不相识，在陈近南求救于小宝时，小宝鼎力相助，可见小宝的忠肝义胆，因为他心中知道陈近南是大英雄。

韦小宝对皇帝讲义气，体现在三件事上。师父胡德帝说让小宝在宫中观察皇帝的一举一动，并随时向天地会汇报，天地会想办法在最短的时间，最合适的机会把康熙皇帝杀死。小宝马上说不行，并解释说：皇帝目前年纪还小，根本不会有什么根基，我觉得杀了他没有什么用，依我看，应该离间皇帝和吴三桂的关系，让朝廷起兵灭了吴三桂，这样天地会就不用一兵一卒，还可以报仇，这样可以一石二鸟。由此可见小宝在保护自己的朋友小皇帝，即使加入了天地会，也不愿意让他们伤害自己的朋友；当小宝和康熙送建宁公主远嫁云南时，途中遇到了九难尼姑行刺康熙，小宝舍命护驾，为皇帝挡了一刀，才保住了康熙的性命，小宝还被九难尼姑捉走了；归辛树一家三口，进宫行刺皇帝，小宝的天地会身份已经被皇帝揭穿，皇帝还误认为小宝已经背叛了自己，是小宝把归辛树一家带入皇宫的。小宝虽然被误会，但是依然坚持提醒皇帝躲避起来，因为归辛树一家武功甚高。小皇帝不但不听，还一再曲解小宝的意思。当归辛树一家冲入皇宫时，皇帝的卫兵不堪一击，是小宝拼死挡在皇帝前面，救了皇帝一命，小宝还被归辛树打伤。可见小宝虽然被误会，依然忠心护主。

对师父和天地会兄弟讲义气，体现在三件事上。第一件事是皇帝为了缉拿天地会乱党命令冯锡范去炮轰小宝的府邸，要炸死全部天地会反贼，小宝冒着

生命危险，从茅厕的地道进入到府内，救出天地会众弟兄和师父胡德帝。第二是师父胡德帝被皇帝关在皇宫监狱里，小宝问康熙有能不能放了自己的师父，康熙开出条件，让小宝负责去铲除吴三桂，小宝为了救师父，让阿珂假装认吴三桂为父亲，并称小宝会献上《四十二章经》中的藏宝图给他，吴三桂和吴应熊在寻宝的过程中，被小宝安排在地道里的人杀死。由此可见，小宝为了救师父，愿意为师父冒险，吴三桂心狠手辣，如果被识破，小宝和阿珂都有性命之忧，小宝依然会这样做，因为他把自己的师父的命看得高于自己。第三件事是康熙皇帝扣押了小宝的妻子和孩子，要求小宝去灭了天地会，小宝没有办法，只能把天地会带到皇宫里，趁乱放了自己的妻子和孩子，挟持了皇帝，让侍卫放了天地会兄弟，然后自己束手就擒，被关在天牢之中。在笔者看来，皇帝用小宝妻儿的命作为要挟条件，已经有错在先，而小宝放走天地会后，放下武器束手就擒，体现出小宝对皇帝的尊重，如果小宝想离开，凭借自己当时的功夫水平，宫中侍卫没有谁能阻挠得了小宝的。当小宝的妻子们来监狱中看小宝，临刑道别时，小宝还说：我自己一条命，换天地会这么多条命，很值得的。由此可见，他很讲义气，是一位英雄。

(4) 真心疼爱妻子的韦小宝

张卫健版电视剧中，韦小宝有七位老婆，分别是沐王府小郡主沐剑屏、方怡、阿珂、胡德帝送给小宝保护自己的丫鬟双儿、神龙教的龙儿、被冯锡范打死了的建宁公主，还有一个没能结婚的就去世了的小金鱼。韦小宝对每一位老婆的爱，都是体现的淋漓尽致的。这个特点和小说有所不同，因为小说中，小宝虽然有七个貌美如花的老婆，但是每段爱情并不是刻骨铭心的，犹如金庸先生接受采访时说，韦小宝是没有爱情的，也是不懂爱情的。

张卫健版电视剧中，韦小宝的初恋是小金鱼，他答应小金鱼一定会娶她做老婆，即使将来有三妻四妾，最爱的也一定是小金鱼。在小宝去北京前，还说让小金鱼一定要等自己回来，当小宝回家后却得知小金鱼去世了。当小宝得知此事时，非常伤心，经常去小金鱼的坟墓前聊天，还曾带着老婆龙儿去小金鱼的坟墓前让他们认识。可见小宝对小金鱼的爱有多深。在皇宫里，小宝和建宁公主已经有了肌肤之亲，一天建宁公主要求小宝写信给小金鱼提出分手，小宝

心痛无比，情绪非常激动。最后建宁公主并没有那样做。小金鱼在小宝心里始终是第一位的，小宝给小金鱼的爱也永远是最多的。

小宝和龙儿从洪安通手中救出了双儿，三人在寒风中逃命，还下着大雪，经过一个大平原，风很大，双儿感染风寒昏迷了。小宝为了让双儿喝一点水，在冰天雪地中脱下上衣，在暴风雪中光着上身用身体的热量融化雪花为水，喂给双儿喝。还有一次双儿不幸被罗刹国士兵用枪打伤倒地，小宝又跨过冰雪寒天的大平原，冒着生命危险去集市为双儿买药。

在和郑克塽的搏斗中，郑克塽逃跑前放了带毒的暗器，射中了阿珂，阿珂生命危在旦夕，龙儿告诉小宝可以用天山雪莲化解阿珂体内的毒，而远在千里之外的天山雪莲五年才开一次花，小宝为了救阿珂特意进宫去求皇帝。此时的皇帝早已不是小宝的朋友，他开出了让小宝去灭天地会、去杀胡德帝作为交换条件，小宝为了阿珂答应了皇帝的条件。

神龙教的教主洪安通要取龙儿为妻，小宝宁死也不同意，龙儿不忍心看韦小宝被洪安通打死，也想为韦小宝和方怡等人要“豹胎易筋丸”的解药，答应了和洪安通成亲的要求。小宝临走前大声说，我一定会回来把龙儿带走的。小宝离开后，策反了教主的教徒，还亲自回去救了龙儿，用枪打死了教主。

(5) 具备盖世武功的韦小宝

张卫健版本的电视剧中的韦小宝与金庸小说中的差异最大的是武功方面。小说原著中，韦小宝师父较多，分别是：陈近南、康熙、九难师太，教过小宝武功的还有太监海大富、澄观禅师、神龙教教主洪安通、苏荃、何锡守，但是因为小宝懒惰又不识字，所以基本没什么武功。

小说中，陈近南传授给小宝基本内功，还给了小宝一本武功秘籍，但是小宝不识字，想让师父画成图片，师父又不肯，所以没有学会什么。少年康熙是因为摔跤收了小宝这个徒弟，让小宝代替自己和其他小太监摔跤，并没教他什么。九难师父根据小宝的性格和武功的基础，教了小宝“神行百变”，是一种轻功，用于逃跑，小宝一学就会了，这个功夫也是小宝用得最多的。宫里的太监海大富教了小宝“大擒拿手”和“大慈大悲千叶手”，但是只教了架势，为了让他和“小玄子”比武用，没有教他内功；在寺庙出家期间，因为想要对付阿珂，小宝让澄观禅师想

出一个能反制阿珂的功夫，澄观禅师教了小宝一招叫“拈花擒拿手”。为了让小宝回北京取回四十二章经，神龙教教主洪安通教了小宝“英雄三招”，教主夫人苏荃教了小宝“美人三招”。最后何惕守送给了小宝一个叫“含沙射影”的暗器，用于危险的时候保护自己。小说中，虽然学了一些功夫，但是小宝常用的只有“神行百变”和“含沙射影”，其他功夫基本不会。

张卫健版电视剧《鹿鼎记》中，韦小宝的武功可谓盖世无双。首先是陈近南受伤后，被小宝藏在丽春院养伤，教了小宝“龙抓手”，小宝学会后就马上去找自己往日的仇家大老宝报仇，成功打败那些小混混。因为小宝机灵，加入神龙教表现优异，神龙教教主传授小宝武功“上天入地杀神一式”，小宝悟性很高，三天就练成了，这个武功很厉害，伤害力很大。在康熙要攻打神龙教的时候，小宝让龙儿去问教会不会投降，教主觉得龙儿私通韦小宝来对付神龙教，废了龙儿的武功，为了逃出神龙教，龙儿将自己的全部内力传给了小宝，这个内力很强大，但是在小宝体内不受控制，无法得到合理的运用。最后，是师父胡德帝，因为被冯锡范关在皇宫监狱里废了武功，小宝将师父从监狱里救出来，冯锡范还不断追杀，师父胡德帝帮助小宝把龙儿的内力引入轨道，又将自己的全部内力传给小宝，二者合二为一，小宝的武功也达到最高。此外，小宝还拜九难师太为师父，当时是为了接近阿珂，没有学到什么武功。

冯锡范在法场行刑后，又去小宝家非礼双儿，小宝徒手打死了冯锡范。因为冯锡范武功高强，可见小宝武功之高。另外，小宝在宫中被皇帝捉起来的时候，多隆说：就根据小宝现在的武功，如果小宝反抗的话，宫里哪一个人是他的对手呢。也可从侧面看出他的武功之高。

(6) 幽默风趣的韦小宝

幽默风趣是小说和电视剧中韦小宝形象的共同特点，只不过在表现方式上有所不同。

电视剧中韦小宝的幽默表现在，他和建宁公主在一起的时候，教建宁公主跳新疆舞蹈，还一起用很长的竹筒喝酒，给公主讲梁山伯和祝英台的故事，做游戏等等。

应先帝的许诺，康熙皇帝要把建宁公主嫁给吴应熊。但是建宁公主和小宝已经有了肌肤之亲，不想嫁给吴应熊，小宝趁吴应熊约自己吃饭的机会戏弄他。韦小宝送给吴应熊一坛鹿茸壮筋健骨大宝酒，并表示这是只有皇帝才能喝的大补酒。因为知道你即将和建宁公主即将成亲，希望你成亲后能纵横驰骋、战无不胜，所以把这坛子酒送给吴应熊。吴应熊喝了以后说味道怪怪的，有点像尿的味道，小宝说，每一坛大补酒都是由六六三十六串童子尿加上名贵药材配制而成。吴应熊让小宝也喝点，小宝说自己是公公，没必要喝。吴应熊喝了很多然后晕倒了，小宝和建宁公主借此机会痛打吴应熊。

幽默还体现在当地会把小郡主送进宫里的时候，小宝在小郡主脸上画乌龟，还问小郡主上中下的三围尺寸。还让小郡主唱歌跳舞，唱的是《小二郎》。

另外，神龙教的教主告诉韦小宝，用心练功，有什么要求让龙儿尽量满足他。韦小宝明白龙儿必须遵循教主的命令，便提出了很多稀奇古怪的要求，如：要喝茶；要吃去皮去筋去籽的橙肉；要吃香蕉并把香蕉皮分成 45 份；然后要吃面，干面再配个汤，并让龙儿一条一条的喂自己；还要看雪人，让龙儿去堆雪人。

韦小宝还有一个口头禅：“凉风有信，秋月无边，亏我思娇的情绪好比度日如年，虽然我不是玉树临风，潇洒倜傥，可是我有我广阔的胸襟，强健的臂弯！”

(7) 懂得利用他人之间的矛盾，让敌人自相残杀

太后让小宝去御书房偷四十二章经，偷到后，小宝把书藏在了皇宫的树下面，然后让太后去找海大富索取解药，作为交换四十二章经的条件。太后在找解药的过程中，海大富和太后打起来。因为小宝答应皇帝，帮助小玄子除去心头的隐患，让他们相互残杀。太后把海大富打成走火入魔，假太后自己也受伤了。

小宝想出捉拿鳌拜的计策，让假太后打鳌拜。皇帝请鳌拜看戏，包公夜审郭槐，疯了的海公公扮演包公，小宝扮演展昭，多隆扮演公孙策，先让海公公对付鳌拜。但是海大富失利了，小宝又把鳌拜引到太后的慈宁宫中，最后太后和侍卫制伏了鳌拜。

在神龙教的时候使用离间计，策反了神龙教的教徒，使众多教徒同自己一起反教主。

(8) 孝顺母亲的好孩子韦小宝

在去北京前，小宝把身上仅有的 101 两银子，全部给母亲留下了，自己一分钱也没有留下。他本想给自己留下 1 两银子的，但是担心母亲，就都给母亲了。

小宝身在皇宫，还不忘给母亲写信，但是不会写字，画了一幅画邮寄回家，怕母亲担心。

当小宝有钱后，回扬州看母亲，第一件事就是把丽春院买了下来，送给了母亲，不让母亲再去做杂工。

另外，小宝为母亲过大寿很气派，让母亲很开心。

(9) 非常自信的韦小宝

小宝在丽春院中很受欢迎，小宝没回来的时候，众多客官都在等他。与其他几部中不同，其他几部，小宝地位一般。小宝的节目武松打虎，在丽春院中也是一个十分受欢迎的节目。包括丽春院的龟公也都很喜欢他。小宝非常自信，觉得自己很帅气，表演的时候也很自信。

小宝说话很自信，在和多隆抄鳌拜的家时，多隆想要留下一部分，小宝说话很直接把五改成三，每人贪掉了一百多万两，一点儿也不含蓄。在皇帝把鳌拜府赐给小宝的时候，小宝看了午餐的菜单，说：“这么多啊，会不会太浪费了，再加个冰糖炖燕窝，所有佣人，我吃什么，他们今天就吃什么。”还让大家一起喊桂公公万岁，桂公公好帅。

师父胡德帝让小宝担任青木堂香主，小宝很自信很爽快的答应了。没有多想，也不担心什么。

(10) 信守承诺

海大富临死前，把自己那本《四十二章经》的位置告诉了小宝，说一旦小宝把经书集齐了，能去挖宝藏的时候，记得到坟前告诉自己。过了很久小宝集齐了经书，依然没有忘记曾经的许诺，去海大富的坟前，告诉他并真的烧给了他一份藏宝地图。

韦小宝答应去神龙教救龙儿，不仅救了龙儿，还杀死了教主。

3. 韦小宝的负面形象

(1) 喜欢吹牛说谎话的韦小宝

韦小宝说自己是“可以在水中连游三天三夜，气也不喘，生吃鱼虾蟹，面不改色的水上小霸王韦小宝”。实际上那时并不会什么水上功夫。

陈近南等人在街上走路时，看见小宝正在说：为人不识陈近南，就称英雄也枉然。便上前问他，你认识陈近南吗？小宝撒谎说：小时候，我们共穿一条裤子，世事多变，他现在走红了，我们现在少见面了。事实上，两个人并不认识。

沐王府小郡主被钱老本藏在宫里小宝的房间，问小宝会不会点穴，小宝怕天地会兄弟看不起自己，说点穴当然会，其实他并不懂点穴。

小宝经常吹牛，把别人的功劳说成是自己的。比如他和皇帝比武时是海公公在暗中帮忙，在丽春院里打官兵的是陈近南，制伏鳌拜的是假太后等等，他都说是自己的功劳。

(2) 好色的韦小宝

在康亲王府看唱戏的时候，小宝看到一个美丽的女子，到后台问女子的名字，说自己是公公，可以把他当作是同性，但是那个女子打了小宝一个耳光。方怡进宫行刺吴应熊，被皇宫侍卫打伤，小宝和小郡主搭救了受伤的方怡，小郡主解开方怡的衣服，用金疮药为方怡止血，小宝在一旁偷看，还让小郡主手肘低一点，因为挡住了自己的视线。被方怡大骂。另外，小宝还多次偷看假太后洗澡。还有其出家当和尚的时候，有一天下山在酒馆吃饭，仅仅见了阿珂一面，就爱上了阿珂。

(3) 贪污钱财、敲诈他人

抄鳌拜家的时候，他和多隆每人贪污了一百多万两银子，小宝直接说出来，把五改成三。不像是其他几部，多隆要教小宝如何贪污。抄鳌拜家时除了银子，还拿了一个火枪，一个匕首和一个金丝宝甲。

因为沐王府在进宫行刺吴应熊的时候，故意用平西王府字样的兵器，嫁祸吴三桂进宫行刺皇帝。小宝拿着兵器去看吴应熊，说皇帝开始怀疑平西王派刺客进宫，吴应熊请小宝帮忙美言几句，帮忙解释吴三桂是大大的忠臣，并给了小宝 50 万两银子，小宝说皇帝能信 7 成了，吴应熊增加到 100 万两银子，小宝说皇帝相信 10 成了。可见小宝是故意去敲诈吴应熊的。

(4) 使用下三滥手段对付敌人

前期小宝武功不高，为了取胜不择手段，因为要打赢十八罗汉才能去清凉寺做住持，所以提前偷偷去厨房，给十八罗汉的饭菜里下了泻药，第二天十八罗汉状态不佳，小宝取胜了。在和师父九难在一起的时候，有喇嘛为了经书追杀九难，小宝在酒里下了蒙汗药，迷倒了喇嘛得意逃脱。另外俄罗斯公主也是小宝用蒙汗药迷倒的，并带回到皇宫。武林中人应该光明磊落地比武，不应该用这些不入流的、下三滥的手段。

(5) 不会处理老婆之间的关系

在丽春院的时候，方怡和龙儿经常吵架，小宝很难处理四个老婆之间的关系，所以基本不管什么。龙儿经常受委屈。

另外有一次他和龙儿说的话，也让双儿觉得被冷落，并一个人出去哭。说明他也没有照顾好老婆的情绪。

建宁公主和他们生活在一起后，被方怡欺负，又做饭又劈柴。韦小宝知道后，也没有去让方怡收敛一点。

(二) 张卫健版电视剧韦小宝形象确立的社会成因

赵艺在《新世纪大陆金庸小说电视剧改编研究》中指出，金庸电视剧改编变化的原因有三个是社会文化转型的影响、当代大众心理和审美的变化和制作条件的进步。(Zhao, 2019, pp. 37-46) 笔者认为还有两岸三地影视政策的差异，编剧和导演的个人因素等等。

1. 两岸三地影视方针政策的差异，影响韦小宝形象的确立。

国民党在台湾施行“戒严”政策，自 1949 年至 1987 年，共 38 年之久。对影视的管控也十分严格，在此期间上映的两部鹿鼎记，都删掉了和台湾有关的情节，刻意回避了历史和政治问题(Meng, 2019, p. 41)。香港影视特点是创作空间自由，影视资源丰富。该版电视剧，是香港和台湾于 2000 年联合制作的，当时台湾“戒严”政策已经取消，所以拍摄中没有受到过多的政策限制。本剧同时运用了香港和台湾的影视制作人员及相应的技术，使影片拍摄效果达到了一定的高度，同时该剧选用了张卫健、郑伊健等在大陆备受欢迎的演员，使这部电视剧在两岸三地都吸引了大量观众。

2. 编剧和导演对小说的二次创作，及演员对剧本的理解也会影响韦小宝的形象。

该剧电视剧是由著名导演、编剧王晶指导的，王晶还是周星驰版《鹿鼎记》电影的编剧，在创作张卫健版电视剧时，也受电影一定影响。该剧电视剧选张卫健担任主演，张卫健有丰富的表演经验，曾在 TVB 的《西游记》中扮演孙悟空这个角色，创造当时的收视奇迹。而且之前他也扮演过聪明的方世玉，对他理解韦小宝这个角色都有一定帮助。

3. 新世纪社会文化变得多元化，影视剧成为备受欢迎的表现形式。

新世纪的中国正处于文化的转型期，在此期间文化呈现出多元化的状态。多元化表现为现代性与后现代性的混合、价值的多元化、混乱和重建、意义的丧失和追求等。改编者根据当代的社会文化和思想观念把原影视剧中不合时宜的部分进行处理，并赋予时代的特色。后现代主义文化的影响使改编的方向变得更为世俗化和大众化。

4. 影视作品需要迎合观众心理和审美的变化，做出相应的修改。

观众对美的认识不断变化，思想也越来越开放，影视作品的改编也要适应观众的需求。如追求视觉效果，该剧电视剧选择演员的标准都会随之变化，韦小宝从十二三岁变成了二十多岁，也是为了让年轻人看后能把韦小宝当作自己的偶像。因为观众喜欢复杂的爱情故事，所以该版电视剧中增加了小宝救双儿、救阿珂等情节，体现爱的真挚。观众看剧也为了寻求心理共鸣，所以该剧让好人善有善报，让恶人恶有恶报。塑造武功高强的韦小宝也让观众有代入感。之所以该版电视剧和原差别大，也是为了满足观众猎奇的心理特点，让观众有意外的感觉，才能得到心理上的满足。

5. 科技的提升，拍摄技术的不断改进，也产生重大影响。

新世纪出现的数字特效可以制作出神奇逼真的效果，把一切不可能变成了可能。数字特效与金庸小说电视剧改编充分结合，金庸小说中的所有奇特事物都可以得到生动展示。尤其是把“神奇的武功”视觉化，将人体不可能做到的动作以数字特效展现出来，从而创造出强烈视觉冲击。

总结

电视剧张卫健版《鹿鼎记》中主人公韦小宝的形象与小说原著有所不同，本文从三个角度对韦小宝的形象做出总结。从韦小宝的外貌上看：他二十多岁，有长辫子，身着清朝官服，干净整洁，走路很快，蹦蹦跳跳很有活力，说话语速也很快，经常使用现代的语言。韦小宝的正面形象有：聪明、勇敢、讲义气、疼爱妻子、武功高强、风趣幽默、善于用计让敌人自相残杀、孝顺母亲、信守诺言等。韦小宝的负面形象有：吹牛、说谎、好色、贪财、使用下三滥的手段对付敌人、不擅长处理老婆之间的关系等。由此可以得出，该版本电视剧中强化了韦小宝的正面形象，弱化了其负面形象，增加了韦小宝孝顺母亲和用心疼爱妻子的情节。该电视剧主要把韦小宝树立成为了一个勇敢、讲义气、有谋略、孝顺母亲、疼爱妻子、武功高强的正面人物。

张卫健版电视剧中的形象与金庸小说中的形象差异较大，电视剧在塑造韦小宝的形象时，因为后现代主义文化对经典作品的再次解构，使作品更趋向于大众化、世俗化、不再追求深刻的思想意义，从而增加了大量的现代化语言和现代化故事情节。同时当代大众文化心理和审美习惯也发生了巨大变化，影视作品也需要满足观众的心理需求，如增加影视视觉效果冲击、满足观众对复杂爱情的需求心理、满足观众的代入感心理、满足观众的猎奇心理等。另外该电视剧拍摄于 2000 年前后，两岸三地不同的影视政策，演员和导演、拍摄技术等，都对韦小宝形象的塑造产生了影响。

讨论与建议

经过笔者对张卫健版的韦小宝形象研究后发现，该部电视剧比较尊重原著小说，小说和电视剧的线索和主要故事情节是一致的。韦小宝的主要形象和原著小说里也是一致的，如：聪明、讲义气、幽默、爱吹牛、说谎等等。这一部分，与前人的研究结论相同。在电视剧在改编的过程中增加了很多故事情节，也增加了小宝的形象特点，如：武功高强、爱妻子、孝顺母亲、善于用计策让敌人互相残杀等。同时这部电视剧中用较多的情节强化了韦小宝的正面形象，弱化了小宝的负面

形象，把韦小宝塑造成了一个英雄人物，与原著小说中的市井形象对比明显，使观众更有代入感。这些特点正是本文与前人研究的差异之处和创新之处。

本人在硕士学位论文中总结对比了 1977-2020 年九个版本《鹿鼎记》电视剧的韦小宝人物形象特点，期待有学者对《鹿鼎记》电视剧中其他人物形象进一步加以研究，如康熙皇帝的形象和鳌拜的形象等。电影中的人物形象做出更深一步的研究。因为电影版改编的尺度更大，人物形象反差也更为明显。

本文的创新之处

本文笔者从伦理学道德的角度对形象进行分类，分析武侠小说改编的电视剧中主人公的形象特点。目前已有的中泰研究均为对小说文本中韦小宝的形象研究，还没有对电视剧中韦小宝的形象的研究，本文以电视剧《鹿鼎记》张卫健版为例，分析韦小宝的人物形象，电视剧与小说的人物形象差异较大，本文还总结出了电视剧改编过程的影响因素。

References

- Chen, S. (2003). **A Study of the Characters in Jin Yong's Martial Arts Novels**. Master's thesis, Soochow University.
- Chongmeesuk, N. (2013). Hero: The representations of moral ideal appears in the internal energy Chinese novel in "Lid meed sun" of Gowlong. *Chophayom Journal*, 23(2555), 14-32.
- Jin, Y. (1994). **The Deer and the Cauldron**. Beijing: SDX Joint Publishing Company.
- _____. (2006). **Jin Yong and Readers Symposium**. Retrieved February 1, 2022, from https://www.youtube.com/watch?v=Xhz5_ZPc3UQ.
- Jiang, B. (2017). Linghu Chong's Character Analysis. **Masterpieces Review**, 8(2), 131-134.
- Li, X. (2011). **A Study of the 80-year History of Thai translation of Chinese Literature**. Master's thesis, Huachiew Chalermprakiet University.
- Liu, H. (2014). **The Edition Analysis of The Demi-Gods and Semi-Devils**. Master's thesis, Guangxi Teachers Education University.
- Ma, M. (2007). **To Analyze the Villain Moldings of Louis Cha's Legend of Hero --To Expatriate the Rrationality of Their Ingenerate Characters in Terms of Psychological Features**. Master's thesis, Guangxi Normal University.
- Meng, M. (2019). **A Study on the TV Adaptations of The Deer and the Cauldron**. Master's thesis, Henan University.
- Ni, K. (2009). **The Third Review of Jin Yong's novels**. Chongqing: Chongqing University Press.
- Numtong, K. (2555, February). Status of Jin Yong and Jin Yong's novels in the History of Chinese Literature. **ART&CULTURE Magazine**, 33(4), 154-169.
- Pariman, S. (2000). **A Study of a Thai Translation of a Classic Chinese Novel: "Mung Kon Yok"**. Master's thesis, Ramkhamhaeng University.
- Saejueng, S. (2013). **A Study of Buddhist Culture in "Demi-Gods and Demi-Devils"**. Master's thesis, Huachiew Chalermprakiet University.
- Thamsatitsuk, K. & Numtong, K. (2019, July-December). The Study of Three Teachings Culture in Demi-Gods and Semi-Devils through the Character "Duan Yu". **Udon Thani Rajabhat University Journal of Humanities and Social Sciences**, 6(2), 133-157.

- Teerakittipong, D. (2009). **The Dissemination of Chinese Martial Art Novel in Thailand**. Master's thesis, Huachiew Chalermprakiet University.
- Thongkamsai, N. (2011). **An Analytical Study of Gu Long's Literary Composition and Ideas from the Novel "Sentimental Swordsman"**. Master's thesis, Huachiew Chalermprakiet University.
- Uppaphong, A. (1999). **Harmony Between Philosophies and Behaviors of Major Characters in Know Leng's Chinese Internal-Power Novels Translated by Wo Na Muanglung and No Noppharat**. Master's thesis, Mahasarakham University.
- Wang, W. (2012). **Research on Typology of Chinese Television Drama: Analysis of the Characteristic of Da Xia in the Martial Arts Drama By Jin Yong**. Master's thesis, Shanxi University.
- Williams, B. (2016). **Morality: An Introduction to Ethics**. Tianjin: Tianjin University Press.
- Zhan, L. (2016). **Research on the Characters in TV Dramas Adapted by Jin Yong's Works**. Master's thesis, Heilongjiang University.
- Zhao, Y. (2019). **On the Adaptation Studies of TV Plays from Jin Yong's Novels in Mainland China in the New Century**. Master's thesis, Shannxi University of Technology.
- Zheng, Q. (2014). A Psychological Analysis of the Xuzhu Characters in "Demi-Gods and Semi-Devils". **Psychology: Techniques and Applications**, 2014(3), 46-48.
- Zhi, P. (2020). Analysis of Yang Guo's Characters in Jin Yong's Martial Arts Novels. **Youth Literator**, 2020(24), 15-17.

ภาคผนวก

แนะนำผู้เขียน

กมลชนก โตสงวน

หน่วยงานสังกัด อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ความสนใจทางวิชาการ Chinese language
E-mail kamonchanok.tos@ku.th

นภาพร เรือนใหม่

หน่วยงานสังกัด นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ความสนใจทางวิชาการ รัฐประศาสนศาสตร์
E-mail tanggwa1991@gmail.com

จิระวรรณ เวชสุวรรณณี

หน่วยงานสังกัด นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรม
เพื่อการสื่อสารและการพัฒนา สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย
มหาวิทยาลัยมหิดล
ความสนใจทางวิชาการ ภาษาและวัฒนธรรม
E-mail kwangiiz.jeetawan@gmail.com

ภรณ์ชуда โสมเขียว

หน่วยงานสังกัด นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ความสนใจทางวิชาการ รัฐประศาสนศาสตร์
E-mail Pornchuda555@gmail.com

ขวัญจิตา กระชั้น

หน่วยงานสังกัด นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ความสนใจทางวิชาการ การจัดการสาธารณะ
E-mail bxlfamily101025@gmail.com

นิติชญา ใจเย็น

หน่วยงานสังกัด สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ความสนใจทางวิชาการ ภาษาไทย, วรรณกรรม
E-mail niticharya.c@lawasri.tru.ac.th

Shen Ye

หน่วยงานสังกัด Instructor of Department of Chinese, Faculty of Humanities and
Social Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University
ความสนใจทางวิชาการ Chinese Language, Chinese Literature
E-mail ye.s@ku.th

ศุทธิณี แก้วรักษยศ

หน่วยงานสังกัด หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ความสนใจทางวิชาการ การบริหารการศึกษา
E-mail suddinee.ke@ku.th

Chen Yuanyuan

หน่วยงานสังกัด Department of Modern Eastern Languages, Faculty of Arts,
Silpakorn University
ความสนใจทางวิชาการ Chinese Language, Chinese Literature
E-mail 573467190@qq.com

นันทวัน วัฒนมงคลสุข

หน่วยงานสังกัด อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสื่อสารธุรกิจระหว่างประเทศ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ความสนใจทางวิชาการ ภาษาอังกฤษ
E-mail nantawan.w@mail.rmutk.ac.th

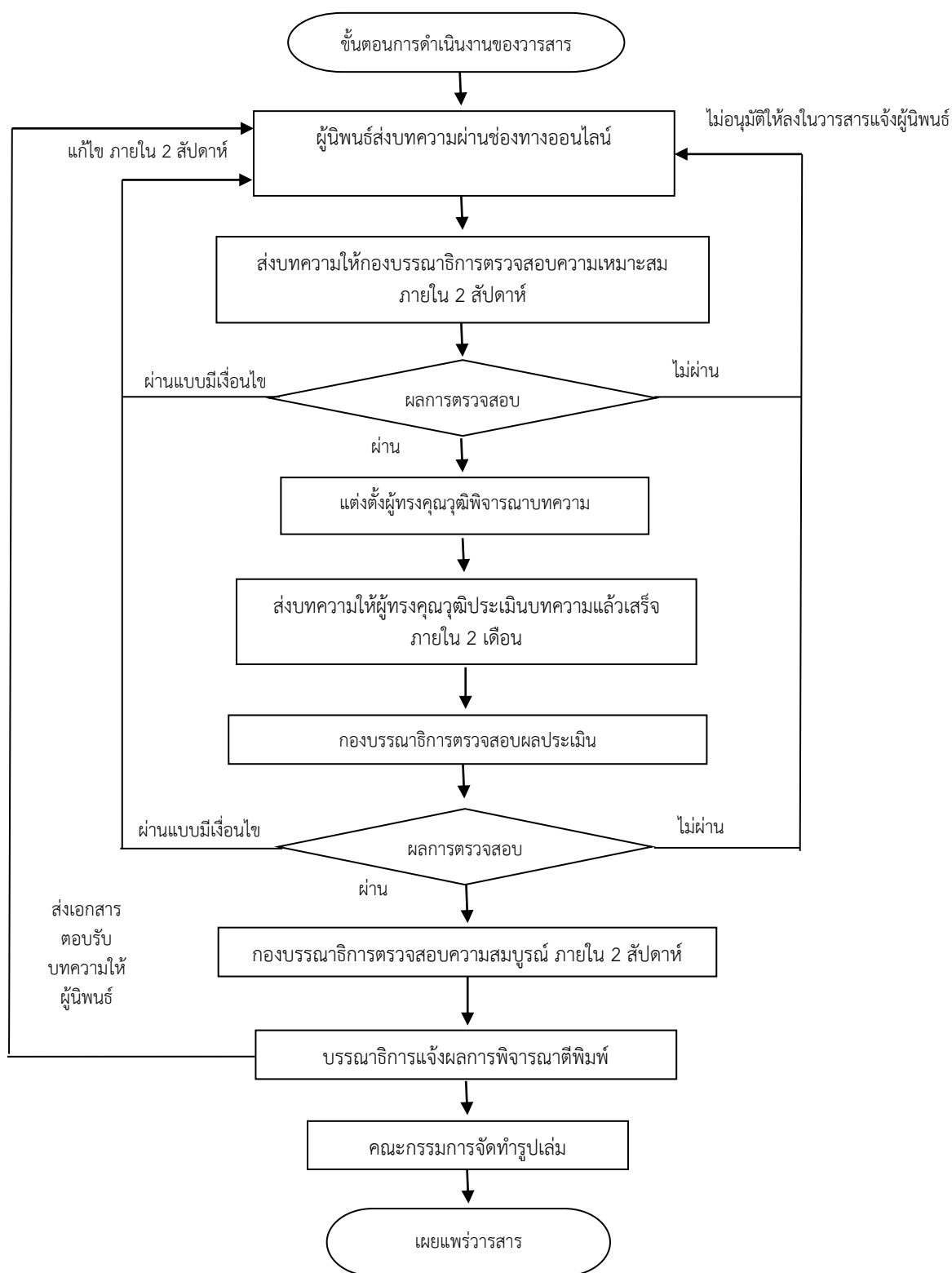
Wang Hongren

หน่วยงานสังกัด Department of Eastern Languages, Faculty of Humanities,
Kasetsart University
ความสนใจทางวิชาการ Chinese Language, Chinese Literature
E-mail hongrenvip@gmail.com

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพบทความวารสาร Lawarath Social E-Journal
ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2565**

รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชั้นหมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกพร นุ่มทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สมบูรณ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ศรีสมถวิล	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.เมฆม สอดส่องกฤษ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนชนก พรหมณศิริ	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณดิลกณัฐสา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ณัฏกอร์ ศรีตระการ	Sydney Language Solutions
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิดหทัย ปุยะติ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร ไท้ประยูร	องค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์ จังหวัดนครนายก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดงนภสร ณ ป้อมเพชร	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กิจจารักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ อิ่มสำราญ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศ วศินานนท์	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณราย ชาญศิริ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริวรรณ วรรณุสาสน์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา บุญสม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหะโรจน์ กิตติมหาเจริญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลิดา แสนวิเศษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเทพ คัชมาตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สุขประสงค์	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.พิชัย แก้วบุตร	วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์ ดร.วศิน สุขสมบูรณ์วงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ ดร.สาคร มหาหิงค์	วิทยาลัยพิษณุพนธ์ิต หนองบัวลำภู
อาจารย์ ดร.อาริตา สัมมาร์ตัน	วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

Lawarath Social E – Journal

ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถ.นารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

โทร. 036-411150

โทรศัพท์มือถือ. 064-332-7383

E-mail: lawarath.sej@yahoo.com

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร Lawarath Social E-Journal ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.2 บทความวิชาการ (Academic Article) ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทวิจารณ์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์

วารสาร Lawarath Social E-Journal ยินดีรับบทความภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศ ที่วารสาร Lawarath Social E-Journal สามารถจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาคุณภาพบทความได้ โดยมีขอบเขตเนื้อหาของบทความ 5 ด้าน ดังนี้

1. General Social Sciences สังคมศาสตร์ (คติชนวิทยา ศาสนา ปรัชญา ประวัติศาสตร์ ท้องถิ่นศึกษา)

2. Education การศึกษา

3. Linguistics and Language ภาษาศาสตร์ (ภาษา วรรณคดีและการแปล)

4. Political Science and International Relations รัฐศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

5. Public Administration รัฐประศาสนศาสตร์

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) อย่างน้อย 2-3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-Blind Peer Review)

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสาร Lawarath Social E-Journal ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจะต้องส่งการตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการของสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดเอสี่ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษด้านซ้ายกับด้านขวา 1.25 นิ้ว, ด้านบน 1.5 นิ้ว และด้านล่าง 1 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขกำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความควรมีความยาวประมาณ 8-12 หน้ากระดาษเอสี่ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาว 250–300 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key Words) ซึ่งควรเรียบเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

- วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- วิธีการศึกษา ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- ผลการศึกษา ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- สรุป ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา
- คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญ 3-6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

3.2 วิธีการศึกษา (Methods) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.3 ผลการศึกษา (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.4 อภิปรายผล (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้มีพหุปัญญา มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.5 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย (Originality and body of Knowledge) ควรอธิบายถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัยให้เป็นความรู้ที่น่าสนใจซึ่งสาธารณชนสามารถเข้าใจได้ จัดหมวดหมู่ความรู้ที่ได้ให้เหมาะสมต่อกลุ่มเป้าหมายและเผยแพร่สู่สาธารณชน

3.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะแนวการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.7 กิตติกรรมประกาศ (acknowledgements) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัยในบทความจะมีส่วนนี้หรือไม่ก็ได้

3.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงแตกต่างกันตามประเภทของเอกสารหรือแหล่งที่ใช้อ้างอิง ดังนี้

การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสาร Lawarath Social E-Journal
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ระยะขอบ บน 1.5”

ตั้งค่าน้ำกระดาษ ขนาด A4 (21×29.7 cm)

ภายนอก 1.25”

ภายใน 1.25”

ล่าง 1”

บทความวิจัย

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 20)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ

ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัดภาษาอังกฤษ

อีเมล:

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ได้รับบทความ: ว/ด/ป ปรับปรุงแก้ไข: ว/ด/ป ตอบรับตีพิมพ์: ว/ด/ป (ภาษาอังกฤษ)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาหัวข้อ ขนาดอักษร 14 ส่วนวัน/เดือน/ปี ขนาดอักษร 14)

ABSTRACT (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ความยาวของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 250 - 300 คำ และต้องตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

Keywords: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้อง
กับบทความ ประมาณ 3-5 คำ เป็นคำภาษาอังกฤษและต้องตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร
TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

ชื่อบทความภาษาไทย

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 20)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย

ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัดภาษาไทย

อีเมล:

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ได้รับบทความ: ว/ด/ป ปรับปรุงแก้ไข: ว/ด/ป ตอบรับตีพิมพ์: ว/ด/ป (ภาษาไทย)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาหัวข้อ ขนาดอักษร 14 ส่วนวัน/เดือน/ปี ขนาดอักษร 14)

หมายเหตุ: กรณีบทความเป็นบทความภาษาต่างประเทศภาษาอื่นให้ผู้นิพนธ์ใช้ขนาดและรูปแบบ
ตัวอักษรที่นิยมใช้อย่างเป็นทางการของภาษานั้น ทั้งนี้ต้องให้กองบรรณาธิการเป็นผู้พิจารณาถึงความ
เหมาะสม ถูกต้องในขั้นตอนแรกก่อนส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความต่อไป

บทคัดย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

เนื้อหาของบทความ ควรมีความยาวของบทคัดย่อภาษาไทย 250-300 คำ โดยให้เขียนเป็นร้อยแก้ว เน้นเฉพาะเนื้อหาที่สำคัญ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะอย่างย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

คำสำคัญ: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 3-5 คำ เป็นภาษาไทย ซึ่งตรงกับคำสำคัญในภาษาอังกฤษ เช่น รูปแบบบทความ, ขนาดตัวอักษร, รูปแบบตัวอักษร (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

บทนำ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงความเป็นมาของเรื่องที่วิจัย ความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษาวิจัย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ และชัดเจน การใช้คำย่อ ต้องมีคำสมบรูณ์ไว้ในครั้งแรกก่อน เนื้อหาของตัวเรื่องควรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ความยาวไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (ควรระบุเป็นข้อๆ) (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

1. (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)
- 2.

กรอบแนวคิด/ทฤษฎี (ถ้ามี) (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

เนื้อความ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

วิธีดำเนินการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายขั้นตอนการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกล่าวถึงแหล่งข้อมูล ดังนี้ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

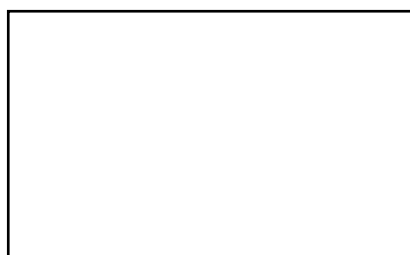
อธิบายถึงสิ่งที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัย ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิจารณ์ผลการวิจัย ซึ่งการรายงานผลการวิจัยและการวิจารณ์นั้น ควรยึดวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยเป็นหลัก เพื่อชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไรบ้างและสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้หรือไม่อย่างไร โดยเสนอหลักฐานข้อมูลอย่างเป็นระเบียบและเข้าใจง่าย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

(กรณีมีตาราง)

ตาราง 1 (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) เนื้อหาที่เป็นตารางและคำอธิบายสามารถใช้เป็นรูปแบบ 1 คอลัมน์ ได้ตามความเหมาะสม (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

	(n=จำนวน)
หัวข้อ	ขีดเส้น 2 เส้น
	ขีดเส้น 1 เส้น
รวม	ขีดเส้น 1 เส้น
	ขีดเส้น 2 เส้น

(กรณีมีภาพ)



ภาพ 1 ชื่อภาพ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

(ที่มา: ✓)

อภิปรายผล (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการศึกษาหรือวิจัย ว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ควรอ้างถึงทฤษฎี หรือผลการศึกษาของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ควรอธิบายถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัยให้เป็นความรู้ที่น่าสนใจซึ่งสาธารณชนสามารถเข้าใจได้ จัดหมวดหมู่ความรู้ที่ได้ให้เหมาะสมต่อกลุ่มเป้าหมายและเผยแพร่สู่สาธารณชน (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

ข้อเสนอแนะ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือข้อเสนอแนะปัญหาที่พบในการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

เอกสารอ้างอิง

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

(ดูรูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

บทความวิชาการ

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 20)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ

ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัดภาษาอังกฤษ

อีเมล:

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ได้รับบทความ: ว/ด/ป ปรับปรุงแก้ไข: ว/ด/ป ตอบรับตีพิมพ์: ว/ด/ป (ภาษาอังกฤษ)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาหัวข้อ ขนาดอักษร 14 ส่วนวัน/เดือน/ปี ขนาดอักษร 14)

ABSTRACT (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ความยาวของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 250 - 300 คำ และต้องตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

Keywords: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้อง
กับบทความ ประมาณ 3-5 คำ เป็นคำภาษาอังกฤษและต้องตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร
TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

ชื่อบทความภาษาไทย

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 20)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย

ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัดภาษาไทย

อีเมล:

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ได้รับบทความ: ว/ด/ป ปรับปรุงแก้ไข: ว/ด/ป ตอบรับตีพิมพ์: ว/ด/ป (ภาษาไทย)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาหัวข้อ ขนาดอักษร 14 ส่วนวัน/เดือน/ปี ขนาดอักษร 14)

หมายเหตุ: กรณีบทความเป็นบทความภาษาต่างประเทศภาษาอื่นให้ผู้นิพนธ์ใช้ขนาดและรูปแบบ
ตัวอักษรที่นิยมใช้อย่างเป็นทางการของภาษานั้น ทั้งนี้ต้องให้กองบรรณาธิการเป็นผู้พิจารณาถึงความ
เหมาะสม ถูกต้องในขั้นตอนแรกก่อนส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความต่อไป

บทคัดย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

เนื้อหาของบทความ ควรมีความยาวของบทคัดย่อภาษาไทย 250-300 คำ โดยให้เขียนเป็นร้อยแก้ว เน้นเฉพาะเนื้อหาที่สำคัญ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะอย่างย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

คำสำคัญ: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 3-5 คำ เป็นภาษาไทย ซึ่งตรงกับคำสำคัญในภาษาอังกฤษ เช่น รูปแบบบทความ, ขนาดตัวอักษร, รูปแบบตัวอักษร (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

บทนำ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงที่หลักการและเหตุผล (Rationale) หรือความเป็นมาหรือภูมิหลัง (Background) หรือความสำคัญของเรื่องที่เขียน (Justification) วัตถุประสงค์ ขอบเขตของเรื่องและคำจำกัดความหรือนิยามต่างๆ และสรุปของบทคำ (ประมาณ 5-8 บรรทัด) ความยาวไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

เนื้อเรื่อง (Body) (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงที่เนื้อหาของบทความวิชาการที่จัดทำและสรุปของเนื้อหา (ประมาณ 5-8 บรรทัด) ความยาวไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

ส่วนสรุป (Conclusions) (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงที่ส่วนสรุปของบทความวิชาการที่จัดทำและสรุปของส่วนสรุป (ประมาณ 5-8 บรรทัด) ความยาวไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ควรอธิบายถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัยให้เป็นความรู้ที่น่าสนใจซึ่งสาธารณชนสามารถเข้าใจได้ จัดหมวดหมู่ความรู้ที่ได้ให้เหมาะสมต่อกลุ่มเป้าหมายและเผยแพร่สู่สาธารณชน (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

เอกสารอ้างอิง

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

(ดูรูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

***หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสาร Lawarath Social e-Journal

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถ.นารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี 15000

โทรศัพท์ 036-411150 โทรศัพท์มือถือ. 064-3327383

E-mail: lawarath.scj@yahoo.com

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง

วิธีการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text)

1. ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาแบบ APA Style (The Publication Manual of the American Psychological Association) การลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ในรูปแบบดังนี้

หมายเหตุ: เครื่องหมาย √ แสดงถึงการเคาะ 1 ครั้ง เวลาลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและรายการเอกสารอ้างอิงไม่ต้องใส่ลงไป

2. การลงรายการผู้แต่งทั่วไป

- ผู้แต่งที่เป็นคนไทย ใส่ ชื่อ-ชื่อสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้านาม ยศ หรือ ตำแหน่งทางวิชาการ

- ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ใส่เฉพาะนามสกุลและตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

ผู้แต่งคนไทย

(ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง, √ปีที่พิมพ์, √หน้าที่ใช้อ้างอิง)

ผู้แต่งชาวต่างชาติ

(นามสกุล, √ปีที่พิมพ์, √หน้าที่ใช้อ้างอิง)

3. ถ้ามีการกล่าวถึงชื่อผู้แต่งไว้เป็นการเริ่มต้นประโยค ให้ใส่วงเล็บปีพิมพ์และเลขหน้าต่อจากชื่อผู้แต่ง โดยในวงเล็บไม่ต้องระบุชื่อผู้แต่งซ้ำอีก สำหรับชื่อชาวต่างประเทศให้ใส่นามสกุลของผู้แต่ง

ลมูล/รัตนกร(2540, √หน้า√105)

Watson(1992, √p.89)

4. การระบุเลขหน้าของเอกสารภาษาต่างประเทศที่นำมาอ้างอิง เอกสารหน้าเดียว ใช้อักษรย่อ p. เอกสารมากกว่า 1 หน้า ใช้อักษรย่อ pp.

(Jensen, √1991, √p.8)

(Jensen, √1991, √pp.8-15)

5. ถ้ามีผู้แต่ง 2 คน และไม่เกิน 5 คน ให้ลงชื่อผู้แต่งทั้งหมดตามลำดับรายการที่ปรากฏ คนที่ 1-5 ด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และคนรองสุดท้ายกับคนสุดท้าย คั่นด้วยคำว่า “และ” สำหรับภาษาไทย ส่วนภาษาอังกฤษใช้เครื่องหมาย “&”

(นวลจันทร์ รัตนกร, ฐิติมา วัชรจรรย์, และมารศรี ศิริรักษ์, 2539, หน้า 75)
(William, Kates, & Devies, 1995, p.61)

6. ถ้ามีผู้แต่ง เกิน 5 คนหรือตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ให้ใส่เฉพาะผู้แต่งคนแรก และตามด้วยคำว่า “และคนอื่น ๆ” สำหรับภาษาไทย ส่วนภาษาอังกฤษใช้คำว่า “et al.”

(อุบล บุญชู, และคนอื่น ๆ, 2539, หน้า 37)
(Heggs, et al., 1999, pp. 4-7)

7. ผู้แต่งที่เป็นผู้มีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ สมณศักดิ์

(ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช, 2528, หน้า 17)
(คุณหญิงแม้นมาส ชวลิต, 2521, หน้า 53)
(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2540, หน้า 70)

8. สิ่งพิมพ์ที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง ใช้ชื่อเรื่องแทนชื่อผู้แต่ง

(การพัฒนาสุขนิสัย, 2548, หน้า 77)
(Organization Management, 2011, pp.53-54)

9. ข้อความที่นำมาอ้างอิง พบแหล่งที่ใช้อ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง สามารถเขียนไว้ในวงเล็บเดียวกันได้ โดยใช้เครื่องหมาย อัฒภาค (;) คั่นแต่ละงานและเรียงตามลำดับของชื่อผู้แต่ง

(นวลจันทร์ รัตนกร, 2539, หน้า 37; มารศรี ศิริรักษ์, 2552, หน้า 75; เยาวภา โตทรัพย์, 2554, หน้า 2)
(Heggs, 1999, p.7; Kates, & Devies, 2004, pp.23-26)

10. การอ้างอิงเอกสารจากอินเทอร์เน็ต ใช้คำว่า ย่อหน้า สำหรับข้อมูลภาษาไทย และคำว่า para. สำหรับข้อมูลภาษาอังกฤษ

(ชื่อผู้แต่ง,√ปีพิมพ์,√ย่อหน้า)
(สุดแดน√วิสุทธิลักษณ์,√2548,√ย่อหน้า√3)
(Gorman,√2000,√para.3)

11. การอ้างอิงแหล่งสารสนเทศภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อสกุลผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ

(Yamada, 2020, p.3)

(Xiao, 2021, pp.85-105)

วิธีการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (บรรณานุกรม)

1. พิมพ์ขีดขอบซ้าย โดยไม่ต้องจัดหน้าแบบกระจายตัวอักษร (เครื่องหมาย "v" แสดงถึงการเว้นระยะ 1 เคาะ ให้ผู้เขียนเคาะเป็น Space bar 1 เคาะ)

2. หากรายการใดไม่มี ไม่ต้องลงรายละเอียดในบรรณานุกรม ให้ลงรายการถัดมาได้เลย

3. การลงรายการผู้แต่ง ผู้แต่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคลหรือสถาบัน

- **บุคคลสามัญชน** >> ตัดคำนำหน้านาม นาย, นาง, นางสาว ดร. นายแพทย์ พล.อ. ผศ. รศ.

- **ชาวต่างประเทศ** >> เขียนชื่อสกุลขึ้นก่อน คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค ตามด้วยชื่อต้น (First name) และ ชื่อกลาง (ถ้ามี)

Potter, James W.

Pane, John.

- **ผู้มีบรรดาศักดิ์ ฐานันดรศักดิ์หรือสมณศักดิ์** >> กลับเอาบรรดาศักดิ์ไว้หลังชื่อกับนามสกุล คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.)

คึกฤทธิ์/ปราโมช, หม่อมราชวงศ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต).

- **สถาบัน** >> ให้บันทึกชื่อสถาบันนั้น ๆ โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย คั่นด้วยชื่อหน่วยงานด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.)

4. ผู้แต่งที่มีฐานะเป็น**บรรณาธิการ** ให้ลงชื่อผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) และวงเล็บ อักษรย่อ (บก.) สำหรับหนังสือภาษาไทย หรือ (Ed.) หรือ (Eds.) สำหรับหนังสือภาษาต่างประเทศ

ประวิทย์/สุวณิชย์.ว(บก.).

เอี่ยมพร/สกุลแก้ว, วและวสุนธรา/ทับทิมแท้.ว(บก.).

Ford,วGeorgeวS.ว(Ed.).

Jordan,วRobertsวJ,ว&วPeter,วTaylor,วA.ว(Eds.).

5. การลงรายการชื่อหนังสือ

- ชื่อหนังสือให้พิมพ์ด้วยตัวหนาและไม่ขีดเส้นใต้

- ชื่อหนังสือที่เป็นภาษาต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นอักษรตัวแรกของทุกคำด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ และกรณีมีชื่อเรื่องรอง ให้พิมพ์ตามหลังเครื่องหมายมหัพภาค (:) โดยพิมพ์ขีดอักษรตัวท้าย เช่น

New Jersey: A Guide to Its Past and Present.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาชนบท: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

6. การลงรายการครั้งที่พิมพ์ ให้ลงรายการตั้งแต่การพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป แล้วใส่ไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.)

(พิมพ์ครั้งที่ 2). (พิมพ์ครั้งที่ 3). (พิมพ์ครั้งที่ 4). (2nd ed). (3rd ed). (4th ed).

ตัวอย่างการใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.) หลังชื่อหนังสือ

ชื่อหนังสือ (พิมพ์ครั้งที่). กรณีมีพิมพ์ครั้งที่ในวงเล็บต่อท้าย ไม่ต้องใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.) ต่อท้ายชื่อหนังสือ

บันทึกถึงดวงดาว (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

ชื่อหนังสือ. ต้องใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.) กรณีไม่มี (พิมพ์ครั้งที่). ต่อท้าย

บันทึกถึงดวงดาว. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

7. หนังสือไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ และปีที่พิมพ์ ใช้อักษรย่อในกรณีต่อไปนี้

	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ
ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	(ม.ป.ป.)	(n.d.)
ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์	(ม.ป.ท.)	(n.p.)

นำอักษรย่อมาใส่ในตามตำแหน่ง

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์).√**ชื่อหนังสือ**√(ครั้งที่พิมพ์).√(ม.ป.ท.).:√สำนักพิมพ์.
 ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์).√**ชื่อหนังสือ**√(ครั้งที่พิมพ์).√สถานที่พิมพ์:√(ม.ป.ท.).
 ชื่อผู้แต่ง.√(ม.ป.ป.).√**ชื่อหนังสือ**√(ครั้งที่พิมพ์).√สถานที่พิมพ์:√สำนักพิมพ์.
 ชื่อผู้แต่ง.√(ม.ป.ป.).√**ชื่อหนังสือ**√(ครั้งที่พิมพ์).√(ม.ป.ท.).

8. หากไม่สามารถพิมพ์จบได้ภายใน 1 บรรทัด ให้ขึ้นบรรทัดใหม่โดยย่อหน้าเข้ามา 7 ตัวอักษร (7 เคาะ)

หัตยา กองจันทิก. (ม.ป.ป.). **ฉลากโภชนาการคืออะไร**. สืบค้น มกราคม 27, 2543, จาก
 √√√√√√ <http://www.tda.moph.go.th/tda/html/product>

9. การจัดเรียง ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้แต่ง โดยเรียงตามอักษร ก-ฮ A-Z และแยกภาษาไทยกับภาษาต่างประเทศออกจากกัน

10. กรณีที่ผู้แต่งมีชื่อ-สกุลซ้ำกัน ให้เรียงตามปีพิมพ์จากน้อยไปมาก และในบรรทัดต่อไปให้พิมพ์ขีดล่าง 7 ครั้ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) และใส่รายละเอียดชื่อเรื่องและอื่นๆ ตามปกติ

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักวิชาการมาตรฐาน
 การศึกษา. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้
 ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**
 กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
 _____. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตาม
 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

11. การอ้างอิงแหล่งสารสนเทศภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ และแปลข้อมูลส่วนอื่นๆ เป็นภาษาอังกฤษ

12. กรณีที่ผู้แต่งเป็นสถาบัน องค์กร หน่วยงาน และจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารในคราวเดียวกัน ให้ใช้คำว่า ผู้แต่ง. ใส่ในตำแหน่งของสำนักพิมพ์ (ตามตัวอย่างข้อ 10)

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแทรกในเนื้อหา และการอ้างอิงท้ายบทความ

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ** (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

อ้างอิงในเนื้อหา

(สำเนา ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม ธีรวณิชย์กุล, 2541, หน้า 34-36)

(Jones, 2002, p. 24)

อ้างอิงท้ายบทความ

สำเนา ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม ธีรวณิชย์กุล. (2541). **การพัฒนาแบบค่ายอาสาพัฒนาของนักศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

Jones, M. (2002). *Social Psychology of Prejudice*. New Jersey: Prentice Hall.

2. บทความจากวารสาร

ผู้เขียนบทความ. (ปีที่พิมพ์, เดือน). **ชื่อบทความ**. **ชื่อวารสาร**, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าที่ดีพิมพ์.

อ้างอิงในเนื้อหา

(วิกุล แพทย์พาณิชย์, 2545, หน้า 175-188)

(Bowen, 2005, pp. 175-188)

อ้างอิงท้ายบทความ

วิกุล แพทย์พาณิชย์. (2545, มีนาคม-เมษายน). ธุรกิจแฟรนไชส์. **เนชั่นสุดสัปดาห์**, 4(8), 8-11.

Bowen, J. (2005, April). FRBR coming soon to your library?. *Library Resources & Technical Services*, 49(3), 175-188.

3. บทความจากหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน/วันที่). **ชื่อบทความ**. **ชื่อหนังสือพิมพ์**, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าที่ดีพิมพ์.

อ้างอิงในเนื้อหา

(นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2544, หน้า 6)

(Schwatz, 1993, p. 9)

อ้างอิงท้ายบทความ

นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2544, มีนาคม 23). พม่ากับยาเสพติด. **มติชน**, 20(121), หน้า 6.

ปัญหาขยะในเมืองเชียงใหม่. (2546, 15 สิงหาคม). **ไทยนิวส์**, 12(23), หน้า 8.

Schwatz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status.

The Washington Post, 30(134), p. 9.

4. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).ชื่อวิทยานิพนธ์.ระดับวิทยานิพนธ์/มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน.

การเขียนระดับวิทยานิพนธ์ ในรูปแบบภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ปริญญาโท ใช้คำว่า วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หรือ Master's thesis

ปริญญาเอก ใช้คำว่า วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral Dissertation

สำหรับวิทยานิพนธ์ภาษาต่างประเทศ หลังระดับวิทยานิพนธ์ให้ใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) แล้วจึงตามด้วยชื่อมหาวิทยาลัย

อ้างอิงในเนื้อหา

(กิ่งแก้ว จันโคมศึก, 2547, หน้า 6-10)

(McKenna, 1999, pp. 9-10)

อ้างอิงท้ายบทความ

กิ่งแก้ว จันโคมศึก. (2547). ผลการเรียนรู้เชิงพุทธิพิสัยของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้สื่อ
ประสมประกอบการดำเนินเรื่องผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

McKenna, J. C. (1999). Sustainable Ethnic Tourism in Northern Thailand. Master's
thesis, University of Alberta.

5. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง.ว (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการวิจัย (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

อ้างอิงในเนื้อหา

(สุชุม พรหมเมืองคุณ, 2546, หน้า 6-10)

(สุชุม พรหมเมืองคุณ, และคนอื่น ๆ, 2546, หน้า 6-10)

อ้างอิงท้ายบทความ

สุชุม พรหมเมืองคุณ. (2546). รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุชุม พรหมเมืองคุณ, และคนอื่น ๆ. (2546). รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. เลย: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.

6. การสัมภาษณ์

6.1 บทสัมภาษณ์โดยตรง

ผู้ให้สัมภาษณ์.√ (ปี,√เดือน√วันที่ที่สัมภาษณ์).√ตำแหน่งหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.√สัมภาษณ์.

อ้างอิงในเนื้อหา

(มา มั่งมูล, 2557)

อ้างอิงท้ายบทความ

มา มั่งมูล. (2557, กรกฎาคม 11). ผู้ใหญ่บ้าน. สัมภาษณ์.

6.2 บทสัมภาษณ์ที่นำมาตีพิมพ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.√ (ปี,√เดือน√วันที่ที่สัมภาษณ์).√ตำแหน่ง√(ถ้ามี).√สัมภาษณ์.√ชื่อวารสาร,√
√√√√√√ปีที่(ฉบับที่),√หน้า.

อ้างอิงในเนื้อหา

(ทฤษฎี ชาวสวนเจริญ, 2557)

อ้างอิงท้ายบทความ

ทฤษฎี ชาวสวนเจริญ. (2557, กรกฎาคม 7). อธิปไตยกรรมปศุสัตว์. สัมภาษณ์. **ไทยรัฐ**, 50(1254), หน้า 5.

7. สารสนเทศจากเว็บไซต์

7.1 สารสนเทศจากเว็บไซต์

ชื่อผู้แต่งหรือชื่อหน่วยงาน.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อเรื่อง.√สืบค้น√เดือน√วัน,ปี,√จาก URL

อ้างอิงในเนื้อหา

(หทัยา กองจันทิก, 2552, ย่อหน้า 2-3)

(Chiang Mai University, n.d, para. 5)

อ้างอิงท้ายบทความ

หทัยา กองจันทิก. (2552). **ฉลากโภชนาการคืออะไร**. สืบค้น มกราคม 27, 2553, จาก

<http://www.tda.moph.go.th/tda/html/product/food/label.html>

Chiang Mai University. (n.d.). **Academic Support and Services Units**. Retrieved

September 1, 1999, from <http://www.erin.gor.au>

7.2 บทความวารสารอิเล็กทรอนิกส์จากเว็บไซต์

ผู้เขียนบทความ.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อบทความ.√ชื่อวารสาร,√ปีที่(ฉบับที่), หน้า.√สืบค้น√เดือน√วันที่,√ปี,
√√√√√√จาก URL

9. เอกสารรอง (อ้างอิงใน)

กรณีที่น่าแนวคิดหรือทฤษฎีของผู้อื่นที่เคยอ้างอิงไว้ในสารสนเทศมาใช้ ให้เขียนรูปแบบการอ้างอิงในบทความและอ้างอิงท้ายบทความดังนี้

หมายเหตุ เอกสารภาษาไทยใช้คำว่า อ้างถึงใน เอกสารภาษาต่างประเทศใช้คำว่า cited by

อ้างอิงในเนื้อหา

(จารุวรรณ สินธุโสภณ, 2560, หน้า 16-25 อ้างถึงใน จินดารัตน์ เบอร์ดันท์, 2561, หน้า 23)

(Bates, 2010, p. 16 cited by Taylor, 2012, pp. 401-411)

อ้างอิงท้ายบทความ

จินดารัตน์ เบอร์ดันท์. (2561). การประมวลผลสารสนเทศสำเร็จรูป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Taylor, A. (2012). Rethinking Subject Cataloging in Online Environment. **Library Resources & Technical Service**, 33(4), 401-411.

10. ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อประกาศ.ว(ปีพ.ศ., วันที่/เดือน).วราชกิจจานุเบกษา.วเล่มวตอนที่.วหน้า.

อ้างอิงในเนื้อหา

(พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพาพุทธศักราช 2533. 2533, 29 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 107 ตอนที่ 131. หน้า 1-20

อ้างอิงท้ายบทความ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพาพุทธศักราช 2533. (2533, 29 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 107 ตอนที่ 131. หน้า 1-20.

พิสูจน์อักษรภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

1. อาจารย์ ดร.สุธินี วงศ์วัฒนกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. อาจารย์ปรียาภรณ์ ใจสอาด	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์เบญจพร นวลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิภาศิริ แจ้แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์วรรณวิษา ปั่นคุ้ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
6. อาจารย์พิจิตรา เอี่ยมสมัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
7. อาจารย์ชนากานต์ บุญแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
8. อาจารย์ชญาณุตม์ บุญพระเกษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
9. อาจารย์สุภาสินี คุ่มไพร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
10. อาจารย์ปริญญา เงินพลอย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
11. Mr.Keith Shippen	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทความทุกบทความได้รับการตรวจความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งข้อความและบทความเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของกองบรรณาธิการวารสารและมิใช่ความรับผิดชอบของวารสาร Lawarath Social E-Journal บทความที่ดีพิมพ์ในวารสารนี้ จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาลงตีพิมพ์วารสารอื่นๆ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มาให้ถูกต้องครบถ้วน