



วารสาร

ศรีวนาลัยวิจัย

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

JOURNAL OF SRIVANALAI VIJAI
Humanities & Social Sciences

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

Vol. 13 No. 2 July - December 2023

ISSN 2229-2268



สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



วารสารศรีวนาลัยวิจัย

Journal of Srivanalai Vijai

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : Humanities and Social Sciences

ISSN : 2229-2268 ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2566

เจ้าของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษาและผู้ทรงภูมิปัญญาระดับท้องถิ่นและสากล ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์การวิจัยที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สังคมไทย และสังคมโลก
3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้จริง อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ธรรมรักษ์	ละอองนวล	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สพ.ญ.ดร.สุริรัตน์	บุตพรพรม	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาบัณฑิตกรรม

บรรณาธิการเกียรติคุณ

ศาสตราจารย์ ดร.โกวิท	พวงงาม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ	ศรีปัดดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม	ศรีสะอาด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.วัชร	งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ	รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ศาสตราจารย์ ดร.สมาน	อัครภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ	วิงวอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิ	เหลือบุญชู	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชัย	เชื้อสาธุน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.มาลี	ไชยเสนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี	โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ	เมย์ไทสง	มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รองศาสตราจารย์ ดร.นัยนา	อรรจนาท	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา	เจริญศิริ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญชา	แก้วส่อง	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล	เจนอักษร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารศรี	สอทิพย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	หาญหิรัญ	สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา	มูลสิน
คณะทำงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี	สมชอบ
	นางวารุณี	สุกใส
	นางสาวสุภารัตน์	ผัดโพธิ์
	นางสาวเกศรา	แก้วดี
	นายภูวนัย	ใจหาญ
	นายอภิรักษ์	กลิ่นแก้วณรงค์
	นางสาวดวงตา	ยุตวัน

กำหนดการพิมพ์	ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม)
สำนักงาน	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เลขที่ 2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000 โทรศัพท์ 0 4535 2000 ต่อ 5142 โทรสาร 0 4535 2049
ลิขสิทธิ์	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ข้อความและบทความในวารสารนี้ เป็นความคิดเห็นของผู้พิมพ์โดยเฉพาะ กองบรรณาธิการไม่มีส่วนรับผิดชอบในเนื้อหาและข้อคิดเห็นนั้น ๆ แต่อย่างใด

บทบรรณาธิการ

วารสารศรีวนาลัยวิจัย ได้จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลงานของคณาจารย์ นักวิจัยและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ โดยเปิดรับบทความทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกปีละ 2 ครั้ง คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม ของทุกปี โดยวารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 ของปีที่ 2566 ซึ่งการดำเนินงานของวารสารยังคงตระหนักถึงคุณภาพตามที่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กำหนดไว้โดยยังคงนโยบายในการเผยแพร่ผลงานวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กองบรรณาธิการวารสารศรีวนาลัยวิจัย ได้รวบรวมและคัดกรองบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือจากนักเขียนและนักวิจัยจากทั่วประเทศเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารศรีวนาลัยวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 12 บทความ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้อง (Peer review) ขอขอบคุณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสารศรีวนาลัยวิจัยฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า องค์ความรู้จากบทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารศรีวนาลัยวิจัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2566 จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อ่านและผู้สนใจสำหรับท่านผู้สนใจต้องการส่งบทความเผยแพร่ในวารสารศรีวนาลัยวิจัย สามารถส่งมายังกองบรรณาธิการวารสารศรีวนาลัยวิจัย หรือดูรายละเอียดการส่งบทความได้ที่เว็บไซต์ของวารสาร <http://www.journalrdi.ubru.ac.th>

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	หน้า
รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สัณชัย ยงกุลวณิช, อำไพ ยงกุลวณิช	1
การวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลือโขง จังหวัด อุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก ปฐมพงศ์ เสวตศิริ, เจษฎา สายสุข กลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย	15 29
สมภาพ เขียวมณี, สุพรรณิ เหลือบุญชู, ดุษฎี มีป้อม เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ	45
วิศิษฐ์ ย่าพรหม, พิภพ สมชอบ, รัตนกรณ แซ่ลี, อุดลยเดช ต้นแก้ว, ดุสิต จักรศิลป์ การพัฒนาการตลาดและการเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน บ้านยาง อำเภอมือเมือง จังหวัดบุรีรัมย์	61
อรรถกร จัตุกุล การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอ ปะคำจังหวัดบุรีรัมย์	72
เอกพล แสงศรี การศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	83
ดิฐพงษ์ อุเทศอารัง, นิสิต ภาควิบา, ขวฤทธิ์ ใจงาม การศึกษากลยุทธ์การสร้างความรักภักดีของแฟนบอลไทยพรีเมียร์ลีก : กรณีศึกษา สโมสรชลบุรี เอฟซี ณรงค์ภัทร เกษมเกียรติสันติ, ชินดาภา อัจฉฤกษ์, ทิชากร ประทุมมา, ชุตินา หาญานุวัฒน์, จรรพ ตั้งพัฒน์กิจ, ทักษกร สัมมะสุต ^๖	97
การปรับตัวของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท กรณีศึกษา สถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี	109
อุดลยเดช ต้นแก้ว, ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	124
จตุรงค์ ศรีวัชรวรรณะ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	137
วิกานดา เกษตรเอี่ยม องค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร	149
บัณฑิตา สุภาเลิศ, สุภาวดี โพธิ์เวชกุล ทักษะในอนาคตที่พึงประสงค์สำหรับเลขานุการทางการแพทย์	163
มนสิณี สุขมาก การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบบัญชีกับอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	173
อโนชา สุวรรณสาร, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม, พนารัตน์ ปานมณี	

รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Management model of waste separation from the source
of Ubon Ratchathani Rajabhat University

สัณชัย ยงกุลวนิช¹, อำไพ ยงกุลวนิช^{2*}

Sanchai Yongkulvanich¹, Ampai Yongkulvanich^{2*}

^{1,2*} สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

*Corresponding Author; E-mail: ampai.y@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียน และพัฒนา
รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี รวบรวมข้อมูลด้วย
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีการจัดวางถังขยะในทุกอาคาร ส่วนใหญ่เป็นถัง
ขยะแบบทิ้งขยะรวมทุกประเภท มีการคัดแยกขยะรีไซเคิลเพียงบางส่วน และมีตารางเวลาในการจัดเก็บแน่นอน ผล
การพัฒนาแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ลักษณะของถังขยะต้อง
เหมาะสมสำหรับส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง และมีกิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียนเพื่อให้ความรู้
และปฏิบัติการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ผลประเมินความพึงพอใจในภาพรวมต่อรูปแบบการบริหารจัดการคัดแยก
ขยะก่อนทิ้งจากต้นทางอยู่ที่ระดับมาก ผลการทดลองพบว่าปริมาณขยะที่ต้องส่งทำลายลดร้อยละ 80 และสามารถ
ใช้ประโยชน์จากขยะที่ถูกคัดแยกจากต้นทางได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ของปริมาณขยะทั้งหมด มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานีควรกำหนดให้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียน
การสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และควรมีการใช้ถังขยะรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน มีลักษณะเหมาะสมสำหรับการคัด
แยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะภายในมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ: ต้นแบบถังขยะ, รูปแบบการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง, รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะ

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the current state of waste management in school buildings and to develop a management model for waste separation prior to disposing from the source of Ubon Ratchathani Rajabhat University. Data were collected with questionnaires and interviews forms. The statistics used in the research were percentage, mean and standard deviation.

The research results found that Ubon Ratchathani Rajabhat University has trash bins of all types, were place in every building and has a fixed schedule for storage. However, there was only some sort of recycling waste. The results of the development of a management model for separating waste before disposing from the source consisted of 2 parts which were the

characteristics of the bins must be appropriate to promote the sorting of waste prior to disposal and there are insert activities in the course to provide knowledge and practice on waste separation before discarding it from the source. From the experiment of a management model for separating waste before disposing from the source, it was found that the amount of waste to be disposed, reduced by 80% and can utilize up to 80% of the total waste segregated from the source. The satisfaction assessment results for the trash bins model was at a high level. Ubon Ratchathani Rajabhat University should determine the activities that promote waste sorting before disposing from the source, should be considered as a part of teaching in related subjects, the same standard form of trash should be used and appropriate for separating waste before disposing from the source in order to increase efficiency in waste management within the university.

Keywords: Prototype of wastebasket, Model of Waste Separation from the Source, Management Model of Waste Separation from the Source

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อในระดับโลกจนถึงระดับพื้นที่ โดยเฉพาะปัญหาสิ่งแวดล้อมเมือง อาทิ ขยะล้นเมือง มลพิษทางอากาศและน้ำ การขาดแคลนพื้นที่สีเขียว และความหลากหลายทางชีวภาพในเมือง โดยในเบื้องต้นรัฐบาลได้สรุปปัญหาที่เป็นจุดอ่อนและภาวะคุกคามของการพัฒนาเมืองที่เติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคมคาร์บอนต่ำ (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2557) ขยะมูลฝอยเป็นหนึ่งในมลพิษที่สำคัญของประเทศไทย ซึ่งได้ถูกกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ที่ทุกภาคส่วนของประเทศต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเป็นการเร่งด่วน และต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาค้นคว้าตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง (กรมควบคุมมลพิษ, 2561)

กรมควบคุมมลพิษได้รายงานสถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศไทยพบว่า ในปี พ.ศ. 2561 มีปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นจากแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยต่าง ๆ ประมาณ 27.93 ล้านตัน หรือประมาณ 76,529 ตันต่อวัน ซึ่งมีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร การบริโภคที่เพิ่มมากขึ้น การขยายตัวของชุมชนเมือง และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมเมืองในหลายพื้นที่ โดยพบว่าอัตราการเกิดขยะมูลฝอยโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 กิโลกรัม/คน/วัน ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (กรมควบคุมมลพิษ, 2561) รัฐบาลได้สั่งการให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกจังหวัด โดยผ่านคณะกรรมการจัดการสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยจังหวัดขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการ “ประเทศไทยไร้ขยะ” มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เช่น ธนาคารขยะ การประกวดจังหวัดสะอาด ศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร ฯลฯ ปัจจุบัน ปัญหาขยะมูลฝอยของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรใดค้นหาวิธีในการบริหารจัดการขยะของประเทศไทยได้ประสบผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้ปัญหาขยะมูลฝอยของประเทศไทยยังอยู่ในขั้นวิกฤติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2561)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งให้ความสำคัญของนโยบายรัฐบาลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน (Good health and happiness university: G1) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างมหาวิทยาลัยสีเขียว และคาร์บอนต่ำ (Green and low carbon university: G2) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Good relation, networking and collaboration: G3)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีและเหมาะสมภายใต้บริบทของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Good university and appropriated in context of university for local development to sustainability: G4) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการมีส่วนร่วมและบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Participation and good governance: P) (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2560)

จากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย การสร้างสุขภาวะที่ดี เป็นเรื่องที่มีมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างมหาวิทยาลัยสีเขียวและคาร์บอนต่ำ ซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีได้กล่าวถึงการจัดการให้มหาวิทยาลัยมีสิ่งแวดล้อมที่ดีนั้นจะเริ่มจากการบริหารจัดการปัญหายุทธศาสตร์เป็นอันดับแรก มหาวิทยาลัยมีจำนวนนักศึกษา คณาจารย์และบุคลากร ประมาณ 17,000 คน ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดขยะจำนวนมากและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และมหาวิทยาลัยมีการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการขยะไม่น้อยกว่าปีละประมาณ 1 ล้านบาท อาทิ จ้างพนักงานจัดเก็บขยะ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะนำขยะไปทิ้ง และค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการขยะจำนวนมาก (สำนักงานโกลด์อุบลคอตคอม, 2563) มาตรการสำคัญหนึ่งที่มหาวิทยาลัยคำนึงถึงในการลดปริมาณขยะคือ “การสร้างจิตสำนึกร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย” โดยรณรงค์ให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกภาคส่วนภายในมหาวิทยาลัยในการคัดแยกขยะก่อนที่จะนำไปทิ้ง ซึ่งในปัจจุบันมีการจัดเตรียมถังขยะเพื่อรองรับขยะทั่วทุกจุดในมหาวิทยาลัย แต่ลักษณะของถังขยะเป็นถังรวม ส่วนใหญ่ไม่มีป้ายกำกับลักษณะขยะ ไม่มีการสื่อสารเพื่อให้ความรู้ด้านการคัดแยกขยะ ขยะที่เกิดขึ้นจึงถูกทิ้งรวมกันในถังเดียว การคัดแยกขยะแต่ละประเภทจะมีการดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เนื่องจากขยะถูกทิ้งรวมกันทำให้ไม่สะดวกในการคัดแยกขยะที่ยังมีประโยชน์ รวมถึงต้องใช้เวลานานและอาจเสี่ยงต่อเชื้อโรคได้

จากปัญหาในการจัดการขยะที่เกิดขึ้นและมหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการลดและการคัดแยกขยะก่อนทิ้งเพื่อลดปัญหาในการจัดการขยะหลังการทิ้ง หากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความตระหนักถึงการลดและการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจะช่วยให้สิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพดีขึ้น รวมถึงสุขภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยดีขึ้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และศึกษารูปแบบการส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สำหรับเป็นแนวทางเพื่อการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ทบทวนวรรณกรรม

“มูลฝอย” ตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 คือ เศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร เศษสินค้า ถุงพลาสติก ภาชนะใส่อาหาร แก้ว มูลสัตว์ หรือซากสัตว์ รวมถึงสิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์ หรือที่อื่น ประเภทของขยะมูลฝอยจำแนกได้เป็น 4 ประเภท และภาชนะรองรับขยะมูลฝอยที่เหมาะสมตามมาตรฐาน ได้แก่ ภาชนะสีเขียวใช้สำหรับขยะอินทรีย์ ภาชนะสีเหลืองใช้สำหรับขยะรีไซเคิลหรือขยะที่สามารถนำมาแปรใช้ใหม่ได้ ภาชนะสีแดงใช้ขยะอันตราย และภาชนะสีน้ำเงินใช้สำหรับขยะทั่วไป (กรมควบคุมมลพิษ, 2562) การจัดการขยะมูลฝอยควรมุ่งเน้นที่การวางแผนจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยและเพื่อให้สามารถนำขยะมูลฝอยมาใช้ประโยชน์ได้

มากที่สุด แนวทางการลดขยะจากต้นทางโดยการคัดแยกขยะก่อนทิ้งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ การมีจิตสำนึกที่ดีในการจัดการขยะมูลฝอย โดยการนำขยะบางอย่างกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ใช้ซ้ำ (Reuse) หรือลดการสร้างขยะขึ้นมาใหม่ (Reduce) ถือเป็นการลดปริมาณขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการ 3 Rs ของแผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. 2559-2562) ที่ให้ความสำคัญกับการลดการเกิดขยะมูลฝอยหรือของเสียอันตรายที่แหล่งกำเนิด การนำของเสียกลับมาใช้ซ้ำ และใช้ประโยชน์ใหม่ ณ แหล่งกำเนิด (สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, 2560)

ประเด็นที่สำคัญสำหรับการจัดการจัดการคัดแยกขยะและการปลูกจิตสำนึกในการคัดแยกขยะได้แก่ การรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะเพื่อสร้างนิสัยในการรักษาความสะอาดและการทิ้งขยะมูลฝอยโดยเน้นความเข้าใจ ทฤษฎี 3R การจัดการขยะรองรับขยะมูลฝอยให้เหมาะสมกับสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการสร้างนิสัยและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการคัดแยกและทิ้งขยะให้เป็นที่เป็นทางของประชาชนในสถานที่ต่าง ๆ อย่างถูกสุขลักษณะ การบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีประสิทธิภาพ ทั้งการให้ความสำคัญการรณรงค์ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ และสร้างมาตรการหรือนโยบายในเชิงกฎหมายที่มีความเข้มงวด เพื่อเป็นเครื่องบังคับเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดการขยะ (รณัน จุลชาติ, 2561)

จากผลการวิจัยพิศดาร แสนชาติ ชมพูนุช โมราชชาติ และอนุชา เพียรชนะ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าควรมีการดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมการคัดแยกขยะมูลฝอยและนำมาใช้ประโยชน์โดยการรณรงค์ส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง จารุวัฒน์ ดิงหะ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตำบลรัษฎา อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตคือ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้อง กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมการคัดแยกขยะ ระบบการเก็บขนขยะ บริหารจัดการกำจัดขยะด้วยวิธีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแปรรูปใหม่ (Recycle) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) เจษฎา บริบูรณ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขคือ การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม การสร้างความร่วมมือให้กับบุคลากร และการปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าจากการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าหลายองค์กรเห็นความสำคัญและจำเป็นต้องร่วมกันในการบริหารจัดการขยะที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ซึ่งถือเป็นการมีส่วนร่วมคนในชุมชนที่สำคัญที่จะส่งผลถึงการบริหารจัดการขยะ ด้วยเหตุนี้ การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางจึงเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงกับการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพในทุกองค์กรได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดประชากร: นักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ นักศึกษาที่เข้าศึกษาปีการศึกษา 2560-2563 จำนวน 11,878 คน (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2563) และบุคลากรจากคณะวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 12 คณะ รวมบุคลากรจำนวน 564 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2562)

2) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง: กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลจัดการขยะประจำอาคารเรียน จากทุกคณะที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

จำนวน 12 คณะๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 24 คน และตัวแทนนักศึกษาจากทุกคณะ ๆ ละ 2 คน รวม 24 คน เพื่อเป็นการกระจายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม และเจาะจงนักศึกษาที่มาจากสโมสรนักศึกษาของคณะซึ่งเปรียบเป็น

3) เครื่องมือการวิจัย: แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประเด็นสัมภาษณ์ได้แก่ จำนวนจุดวางถังขยะ ขนาดและลักษณะของถังขยะ ปัญหาของการจัดการขยะ การประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้งจากต้นทาง และแนวคิดตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และนักศึกษาในการพัฒนาด้านแบบถังขยะและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ใช้เกณฑ์เฉลี่ยความสอดคล้องตั้งแต่ .50 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลการวิเคราะห์หาค่า IOC อยู่ระหว่าง .66-1.00 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้สอดคล้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูล

4) การรวบรวมข้อมูล: ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสรุปข้อมูลสภาพปัจจุบันของการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และแนวคิดการส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการสร้างต้นแบบถังขยะและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง: นักศึกษาและบุคลากรที่ทดลองใช้ต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลจัดการขยะประจำอาคารเรียน 7 คณะบริหารธุรกิจและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 2 คน นักศึกษาในรายวิชาที่เข้าร่วมโครงการ นักศึกษาทั่วไป อาจารย์และบุคลากร และบุคคลทั่วไป ซึ่งมีผู้ทดลองใช้ต้นแบบถังขยะและประเมินระบบ จำนวนรวม 95 คน

2) เครื่องมือการวิจัย: แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้ทดลองใช้ต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง และแบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เพื่อประเมินการทดลองใช้ต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ลักษณะของแบบสอบถามมีทั้งแบบปลายปิดให้เลือกตอบประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Rating Scale) และคำถามแบบปลายเปิดจัดทำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหาด้วยตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ใช้เกณฑ์เฉลี่ยความสอดคล้องตั้งแต่ .50 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลการวิเคราะห์หาค่า IOC แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบสอบถามเจ้าหน้าที่อยู่ระหว่าง .66 - 1.00 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้สอดคล้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูล

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปความพึงพอใจและความคิดเห็นที่เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แปลผลจากค่าเฉลี่ยตามช่วงของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4) สร้างต้นแบบถังขยะ: สร้างต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางตามแนวคิดที่ได้ศึกษาในขั้นตอนแรก และกำหนดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง โดยกำหนดเป็นกิจกรรมในรายวิชาที่เข้าร่วมโครงการ ให้ความรู้เรื่องการคัดแยกขยะและมอบหมายให้ทดลองใช้ต้นแบบถังขยะ

5) ทดลองใช้ต้นแบบถังขยะ: ดำเนินการทดลองใช้ต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในรายวิชาที่เข้าร่วมโครงการ และทดลองใช้ต้นแบบถังขยะโดยเจ้าหน้าที่ที่ดูแลการจัดการขยะประจำอาคาร โดยมีผู้ทดลองใช้ต้นแบบทั้งหมด 95 คนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และติดตามผลการดำเนินการเป็นระยะตามแผนการดำเนินการ

6) ดำเนินการประเมินผลการทดลองใช้ต้นแบบถังขยะและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ดังนี้

6.1) ประเมินผลการใช้ต้นแบบถึงขยะและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะจากต้นทาง ประเมินด้วยแบบสอบถามเพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้ต้นแบบถึงขยะด้านคุณลักษณะของถึงขยะ และศึกษาความคิดเห็นของผู้ทดลองใช้ต้นแบบถึงขยะ ด้านประโยชน์ ด้านกิจกรรมและการนำไปใช้

6.2) ประเมินผลการใช้ต้นแบบถึงขยะจากการทดลองใช้โดยเจ้าหน้าที่ที่ดูแลจัดการขยะประจำอาคารเรียน คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 2 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้แก่ ประเภทและปริมาณของขยะที่ถูกคัดแยกก่อนทิ้งจากต้นทางและการจัดการขยะในภาพรวมเพื่อเปรียบเทียบระหว่างการใช้ถึงขยะแบบเดิมกับต้นแบบถึงขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง

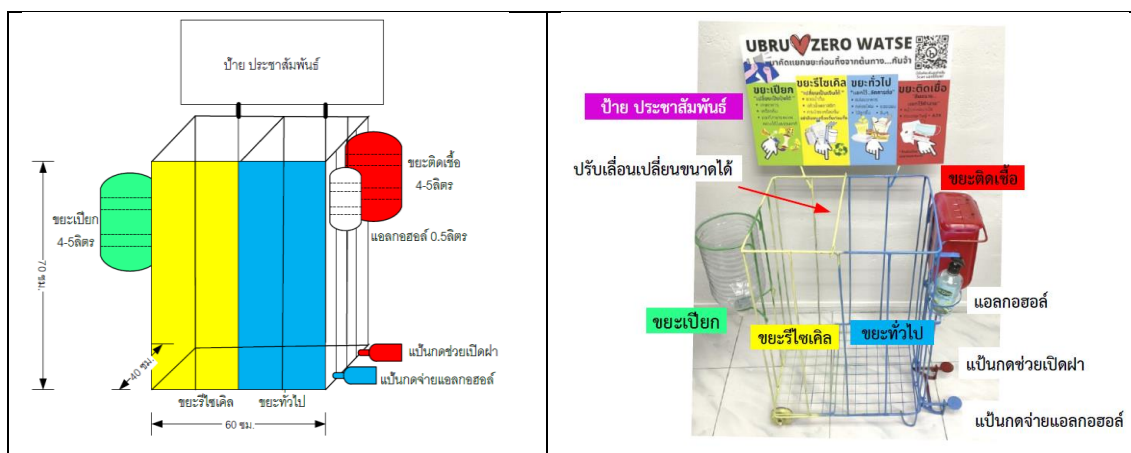
ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันการจัดการขยะภายในบริเวณคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในภาพรวมคือ มีการจัดวางถึงขยะตามจุดต่าง ๆ อาคารละ 1-3 จุดตามขนาดของอาคารเรียน ส่วนการจัดขนาดของถึงขยะเพื่อรองรับขยะเพียงพอและเหมาะสมต่อการรองรับขยะ โดยผู้ให้ข้อมูลสังเกตจากปริมาณขยะที่ทิ้งลงถึงขยะในแต่ละวัน ไม่มีการล้นของขยะในแต่ละรอบเวลาของการจัดเก็บขยะ การบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในปัจจุบันพบว่า โดยทั่วไปเจ้าหน้าที่จะมีการคัดแยกขยะในถึงขยะเฉพาะขยะที่สามารถนำขายได้ แต่เนื่องจากมีเหตุการณ์โรคระบาด การคัดแยกขยะจึงลดลง บางคณะอาจมีการดำเนินการในส่วนนี้แต่ไม่มาก เนื่องจากกังวลความเสี่ยงที่จะเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้มีการจัดเก็บขยะแบบรวมทั้งหมดแล้วส่งกระบวนการทิ้งและกำจัดขยะ ส่วนใหญ่ไม่มีการรณรงค์หรือไม่มีการรณรงค์เพื่อส่งเสริมหรือสร้างความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ยกเว้นบางคณะที่ใช้ข้อความแจ้งประเภทของขยะบริเวณจุดทิ้งขยะ รูปแบบของถึงขยะที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นแบบที่รวมกันทั้งหมดและไม่มีข้อความส่งเสริมเพื่อสร้างความตระหนักในการคัดแยกขยะ

รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีได้ดำเนินการโดยการพัฒนาด้านแบบถึงขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ผลการวิจัยมีดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของถึงขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง เจ้าหน้าที่และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือ ลักษณะของถึงขยะควรมีสื่อสารความหมายของขยะที่ควรทิ้งโดยแยกกลุ่มของประเภทขยะที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ อาทิ ขยะทั่วไป ขยะเปียก ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย มีข้อความและรูปภาพเพื่อเชิญชวนให้ผู้ทิ้งขยะได้คัดแยกขยะก่อนทิ้งให้ถูกต้อง มีขนาดของถึงขยะที่เหมาะสมกับปริมาณขยะที่เกิดขึ้น และมีรูปแบบถึงขยะที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับจัดวางภายในบริเวณอาคารในแต่ละคณะ ส่วนประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นว่าควรมีป้ายหรือข้อความบริเวณใกล้กับถึงขยะเพื่อเป็นการเตือนด้วยข้อความสำหรับผู้ที่จะทิ้งขยะ ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่า นอกจากป้ายข้อความเพื่อเตือนก่อนทิ้งขยะแล้ว ควรมีกิจกรรมที่สอดแทรกความรู้และแนวปฏิบัติในรายวิชาเรียนเพื่อเป็นการกระตุ้นและให้เกิดความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง และเพื่อให้นักศึกษาได้ทบทวนความรู้และเกิดความตระหนักจากการได้ฝึกปฏิบัติจริงในการทิ้งขยะแบบคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ซึ่งจะเป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้นักศึกษาได้ปฏิบัติต่อไปได้

ผลการสร้างต้นแบบถึงขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางโดยสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อออกแบบและสร้างต้นแบบถึงขยะที่สอดคล้องกับความต้องการ ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การออกแบบต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง

ตารางที่ 1 คุณลักษณะและการใช้ประโยชน์ของต้นแบบถังขยะ

คุณลักษณะ	การใช้ประโยชน์
สี	สามารถปรับสีได้ตามต้องการ เนื่องจากตัวถังขยะมีความโปร่ง โดยอาจใช้สีของถุงขยะ หรือสีป้ายข้อความที่บ่งบอกถึงประเภทของขยะ
ขนาด	มีการปรับขนาดได้ โดยสามารถปรับขนาดที่เหมาะสมกับปริมาณของขยะประเภททั่วไป และประเภทรีไซเคิล เนื่องจากแต่ละพื้นที่อาจมีปริมาณขยะทั้งสองประเภทนี้แตกต่างกัน
ข้อความ	มีบอร์ดที่สามารถเปลี่ยนแปลงข้อความแจ้งประเภทขยะได้ตามต้องการ ต้นแบบถังขยะได้ออกแบบให้ผู้ใช้งานสามารถสร้างสรรค์ข้อความที่ต้องการสื่อสารถึงการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้งที่สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ได้
รูปภาพ	มีบอร์ดที่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปภาพที่ต้องการได้ ต้นแบบถังขยะได้ออกแบบให้ผู้ใช้งานสามารถสร้างสรรค์รูปภาพที่ต้องการเพื่อสื่อสารถึงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งให้สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ได้
จุดวางแอลกอฮอล์	มีจุดสำหรับวางขวดแอลกอฮอล์ และกดได้ด้วยระบบเท้าเหยียบ เพื่อทำความสะอาดมือหลังทิ้งขยะ
ถังขยะติดเชื้อ	มีฝาปิดมิดชิด และมีระบบเท้าเหยียบสำหรับเปิดฝา เพื่อป้องกันการแพร่เชื้อโรค

ผลการทดลองใช้ต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อลักษณะของต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
มีรูปลักษณะสะดุดตา น่าสนใจ	4.09	.800	มาก
มีสีที่สื่อถึงประเภทขยะที่คัดแยกอย่างชัดเจน	4.52	.502	มากที่สุด
มีความโปร่งสามารถมองเห็นขยะที่ทิ้งได้	3.77	.627	มาก
มีข้อความที่เชิญชวนให้คัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางอย่างชัดเจน (สามารถปรับเปลี่ยนข้อความได้ตามต้องการของแต่ละพื้นที่)	4.18	.525	มาก
มีรูปภาพที่เชิญชวนให้คัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางอย่างชัดเจน (สามารถปรับเปลี่ยนรูปภาพได้ตามต้องการของแต่ละพื้นที่)	4.06	.633	มาก
มีขนาดของถังสำหรับทิ้งขยะที่คัดแยกแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม (มีความยืดหยุ่น สามารถปรับขนาดของช่องสำหรับทิ้งขยะให้เหมาะสมกับ ปริมาณขยะแต่ละประเภทตามความต้องการของแต่ละพื้นที่)	3.81	.704	มาก
มีช่องทิ้งขยะติดเชื้อที่มีดขีดและมีระบบเท้าเหยียบเพื่อเปิดฝาถัง ลดความ เสี่ยงในการสัมผัสเชื้อโรค	4.63	.527	มากที่สุด
มีที่วางแอลกอฮอล์แบบเท้าเหยียบ ช่วยลดความเสี่ยงจากการสัมผัส	4.71	.458	มากที่สุด
มีช่องทางสำหรับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดการขยะ ผ่าน QR Code บนตัวถังขยะ	3.59	.711	มาก
รวม	4.15	.307	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อลักษณะของต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในภาพรวมระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.15 ความพึงพอใจที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือมีที่วางแอลกอฮอล์แบบเท้าเหยียบ ช่วยลดความเสี่ยงจากการสัมผัส ความพึงพอใจระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.71 รองลงมา 3 ลำดับ คือ มีช่องทิ้งขยะติดเชื้อที่มีดขีดและมีระบบเท้าเหยียบเพื่อเปิดฝาถัง ลดความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อโรค ความพึงพอใจระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.63 มีสีที่สื่อถึงประเภทขยะที่คัดแยกอย่างชัดเจน ความพึงพอใจระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.52 มีข้อความที่เชิญชวนให้คัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางอย่างชัดเจน ความพึงพอใจระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.18 ตามลำดับ

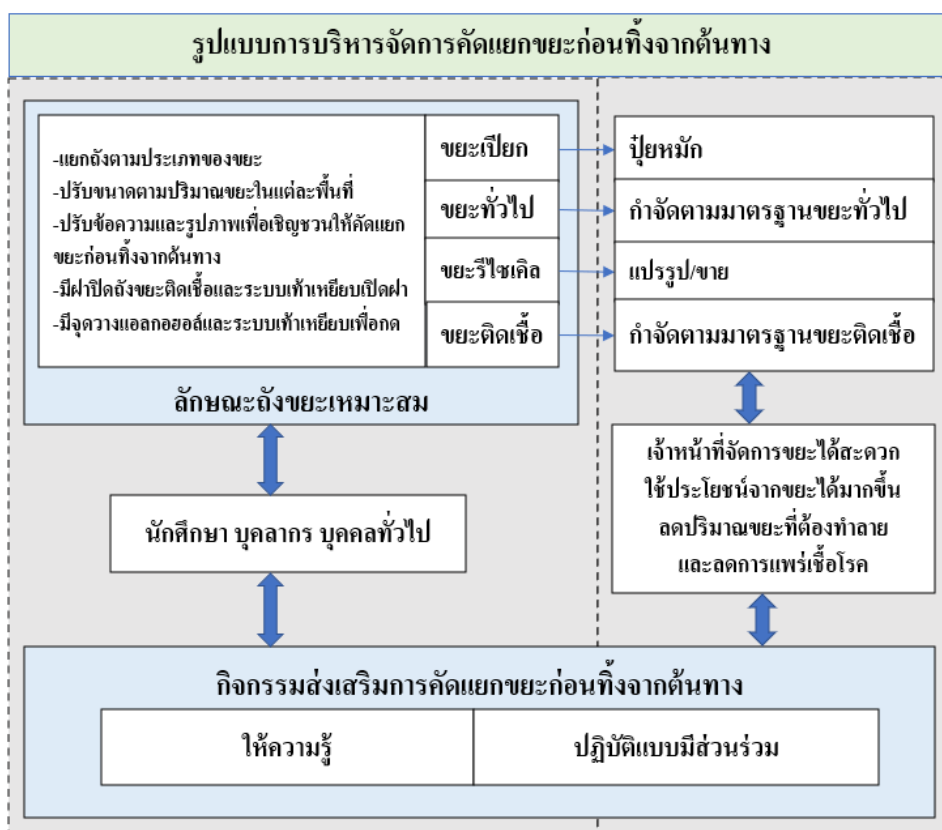
ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ใช้ต่อการใช้ประโยชน์และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านประโยชน์			
ต้นแบบถังขยะช่วยส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยก ขยะก่อนทิ้งจากต้นทางได้	4.48	.502	มาก
ต้นแบบถังขยะช่วยลดเวลาในการจัดการคัดแยกขยะและลดเวลาในการจัดเก็บ ขยะของเจ้าหน้าที่ได้	4.36	.634	มาก
ต้นแบบถังขยะมีความยืดหยุ่นด้านขนาดของถังขยะ ทำให้สามารถปรับใช้ได้อย่าง เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่	4.07	.703	มาก
ต้นแบบถังขยะช่วยลดโอกาสเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อโรคได้	4.27	.471	มาก

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ต้นแบบถึงขยะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้านการส่งเสริมการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้งจากต้นทางได้	4.23	.515	มาก
รวม	4.24	.452	มาก
กิจกรรมส่งเสริมและการนำไปใช้			
ตรวจสอบแทรกความรู้ในรายวิชาเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อน ทิ้งจากต้นทางแก่นักศึกษา	4.12	.599	มาก
ตรวจสอบแทรกกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในรายวิชาเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความ ตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง	4.06	.561	มาก
ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์บริเวณใกล้จุดทิ้งขยะเพื่อเป็นการสื่อสารและกระตุ้น เตือนถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง	4.29	.523	มาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีควรมีการใช้ถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้งจากต้นทางภายในมหาวิทยาลัย	4.68	.467	มากที่สุด
รวม	4.28	.452	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้ต้นแบบถึงขยะต่อการใช้ประโยชน์ในภาพรวมที่ระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.24 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ต้นแบบถึงขยะช่วยส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางได้ ความพึงพอใจระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาทุกข้อมีความพึงพอใจระดับ มาก เช่นกัน ได้แก่ ต้นแบบถึงขยะช่วยลดเวลาในการจัดการคัดแยกขยะและลดเวลาในการจัดเก็บขยะของเจ้าหน้าที่ ได้ ค่าเฉลี่ย 4.36 ต้นแบบถึงขยะช่วยลดโอกาสเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อโรคได้ ค่าเฉลี่ย 4.27 ต้นแบบถึงขยะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้านการส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางได้ ค่าเฉลี่ย 4.23 และต้นแบบถึงขยะมีความยืดหยุ่นด้านขนาดของถังขยะ ทำให้สามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของผู้ใช้ต้นแบบถึงขยะต่อกิจกรรมส่งเสริมและการนำไปใช้ในภาพรวมที่ระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.28 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีควรมีการใช้ถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางภายในมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.68 รองลงมาทุกข้อมีความพึงพอใจระดับ มาก เช่นกัน ได้แก่ ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์บริเวณใกล้จุดทิ้งขยะเพื่อเป็นการสื่อสารและกระตุ้นเตือนถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ค่าเฉลี่ย 4.29 ตรวจสอบแทรกความรู้ในรายวิชาเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางแก่นักศึกษา ค่าเฉลี่ย 4.12 และตรวจสอบแทรกกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในรายวิชาเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี นำเสนอเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง

จากภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ประกอบด้วย 2 ส่วนหลักที่สำคัญ ส่วนที่ 1 คือ ถังขยะที่มีลักษณะเหมาะสมสำหรับส่งเสริมและสร้างความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ส่วนที่ 2 คือ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางได้แก่ การให้ความรู้และปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการทดลองใช้ตามรูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยพิจารณาจากผลการประเมินความพึงพอใจประกอบทั้ง 2 ส่วนของรูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง และประเมินจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดการขยะ พบว่า ปริมาณขยะที่ต้องรวบรวมเพื่อส่งกำจัดลดลง คือ จากเดิมที่เจ้าหน้าที่ต้องรวบรวมเพื่อส่งกำจัดประมาณร้อยละ 80 ของปริมาณขยะทั้งหมด สามารถลดลงเหลือประมาณร้อยละ 20 ของขยะทั้งหมด เนื่องจากมีปริมาณของขยะที่ถูกคัดแยกก่อนทิ้งจากต้นทางถึงร้อยละ 80 ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ดังนั้นเจ้าหน้าที่สามารถลดเวลาในการจัดเก็บขยะ และสามารถนำขยะไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นถึงร้อยละ 80 ของขยะที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการจัดการขยะบริเวณอาคารเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพบว่า ถังขยะที่ใช้บริเวณอาคารแต่ละคณะภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีหลายรูปแบบ ได้แก่ ถังขยะแบบถังเดียว ทั้งรวมกันทุกประเภทขยะ ถังขยะแบบแยก 2 ถังสำหรับทิ้งขยะรีไซเคิลและทิ้งขยะประเภทอื่นรวมกัน และมีบางส่วนมีการใช้ถังขยะแบบรองรับการคัดแยกขยะ แต่โดยส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะถังขยะแบบถังเดียวทั้งรวม

รวมกัน ในส่วนของกิจกรรมที่ส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง มีบางส่วนจัดทำป้ายแจ้งที่ตัวถังขยะ แต่ส่วนใหญ่จะไม่มีป้ายแจ้งเพื่อคัดแยกขยะจากต้นทาง ทำให้ขยะส่วนใหญ่ถูกรวมไว้ในถังขยะเดียวกันทั้งหมด ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเก็บขยะของเจ้าหน้าที่ซึ่งจะใช้เวลามากขึ้น บางคณะมีการคัดแยกขยะบ้างบางส่วนที่สามารถแยกได้ง่ายเช่น ขวดพลาสติกหรือแก้วพลาสติกเพื่อที่จะนำไปขายหรือใช้ประโยชน์ต่อไป แต่เนื่องจากมีความเสี่ยงจากโรคระบาดจึงทำให้กิจกรรมส่วนนี้นี้น้อยลง

รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่เหมาะสมประกอบด้วย ต้นแบบถังขยะและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ส่วนของต้นแบบถังขยะที่เหมาะสมประกอบด้วยช่องสำหรับคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางจำนวน 4 ช่อง คือ สีเขียว: ขยะเปียก สีฟ้า: ขยะทั่วไป สีเหลือง: ขยะรีไซเคิล และ สีแดง: ขยะติดเชื้อ ถังขยะควรมีความยืดหยุ่นได้โดยสามารถปรับช่องใหญ่ของถังขยะได้ เพื่อให้สามารถปรับขนาดช่องของถังขยะได้ตามปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ มีพื้นที่สำหรับการตกแต่งสี ข้อความ และรูปภาพ ได้ตามที่ใช้ต้องการ รวมถึงมีจุดวางขวดแอลกอฮอล์แบบใช้เท้าเหยียบเพื่อกดแอลกอฮอล์ มีช่องทิ้งขยะติดเชื้อแบบใช้เท้าเหยียบเปิดฝา เพื่อลดความเสี่ยงจากการสัมผัสเชื้อโรค ผลการทดลองใช้ต้นแบบถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางพบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจในลักษณะของตัวต้นแบบของถังขยะฯ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับ มาก ความคิดเห็นของผู้ใช้ด้านประโยชน์จากการใช้งานพบว่า ต้นแบบถังขยะช่วยส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง โดยมีปริมาณขยะที่ถูกคัดแยกอย่างถูกต้องเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 80 ดังนั้นจึงช่วยลดเวลาในการจัดการคัดแยกขยะ และลดเวลาในการจัดเก็บขยะของเจ้าหน้าที่ได้ ความคิดเห็นของผู้ใช้ด้านกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและการนำไปใช้พบว่า ควรจะมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางโดยมีกิจกรรมสอดแทรกความรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติในรายวิชาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือปลูกฝังให้เกิดความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์บริเวณใกล้จุดทิ้งขยะเพื่อเป็นการสื่อสารและกระตุ้นเตือนถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีควรมีการใช้ถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางภายในมหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ควรประกอบด้วยสองส่วนที่สำคัญคือ ลักษณะของถังขยะที่เหมาะสมและสามารถรองรับขยะที่คัดแยกก่อนทิ้งจากต้นทาง และกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางโดยสอดแทรกความรู้และการปฏิบัติในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นช่องทางช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการฝึกการคัดแยกขยะ ซึ่งมหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันภายในมหาวิทยาลัย เป็นแนวทางที่จะช่วยปลูกฝังความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางในระยะยาวได้ สอดคล้องกับ พิศดาร แสนชาติ ชมพูนุช โมราชาติ และอนุชา เพียรชนะ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าควรมีการดำเนินการหรือร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมการคัดแยกขยะมูลฝอยและนำมาใช้ประโยชน์ กิจกรรมการจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชนที่ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การรณรงค์ส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง และการคัดแยกขยะอินทรีย์และนำไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับ จารุวัฒน์ ดิงหงะ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตำบลรัชฎา อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการขยะมูลฝอยของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตคือควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้อง กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมการคัดแยกขยะ ระบบการเก็บขนขยะ บริหารจัดการกำจัดขยะด้วยวิธีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแปรรูปใหม่ (Recycle) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (2561) กล่าวว่า การบริหารจัดการขยะให้มี

ประสิทธิภาพควรประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ มีแนวทางในการที่จะส่งเสริมให้มีการรวบรวมและคัดแยกขยะอันตรายให้ถูกต้อง มีการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทางเพื่อลดภาระจำนวนขยะ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบของถังขยะที่เหมาะสมในการใช้งานควรมีลักษณะที่สามารถรองรับขยะที่คัดแยกก่อนทิ้งจากต้นทางที่ถูกต้องตามข้อกำหนดของกรมควบคุมมลพิษ (2562) ตัวถังขยะควรมีข้อความ สี และรูปภาพที่ชัดเจนเพื่อสื่อสารถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะและเพื่อเชิญชวนให้คัดแยกขยะและทิ้งขยะให้ถูกประเภท ความมีจิตเก็บขยะติดเชื่อแบบมิดชิด ลดการสัมผัสเพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อโรค สอดคล้องกับ เสาวภาค วันสนุก และสุรเชษฐ์ ชีระมณี (2019) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบถังขยะที่เหมาะสมในการคัดแยกขยะของ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การมีป้ายสัญลักษณ์บอกประเภทของขยะที่มีขนาดใหญ่จะมีการดึงดูดให้มีผู้คนสนใจและมีการทิ้งขยะที่ถูกถังของแต่ละประเภท และข้อมูลรายละเอียดบนป้ายสัญลักษณ์บอกประเภทของขยะที่จะทิ้งมีความสำคัญสำหรับการคัดแยกขยะ เพราะเป็นการให้ความรู้ผู้ที่จะทิ้งลงถังขยะแต่ละประเภทและทำให้ง่ายต่อการคัดแยกประเภทของขยะ ง่ายต่อการที่จะนำขยะไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2561) กล่าวว่า ควรมีถังคัดแยกขยะตามประเภท/แยกสีอย่างชัดเจน นำขยะต่าง ๆ ไปกำจัดให้เหมาะสมตามประเภท ขยะอันตรายควรเก็บอย่างมิดชิดก่อนนำไปกำจัด รูปแบบการดำเนินการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตรายควรเป็นแนวทางเดียวกันเช่น เศษอาหารนำไปฝังกลบทำปุ๋ยหมัก ขยะทั่วไปนำไปเผาและฝังกลบ และขยะรีไซเคิลคัดแยกไว้จำหน่าย

กิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งโดยมีการสอดแทรกความรู้และมีกิจกรรมปฏิบัติในรายวิชาการระหว่างนักศึกษาได้ศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักศึกษามีความรู้และมีโอกาสในการฝึกการคัดแยกขยะ อาจารย์ผู้สอนอาจมีการกำหนดคะแนนการเข้าร่วมให้นักศึกษาเพื่อเป็นการจูงใจในการร่วมกิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกนี้ในระยะยาวต่อไป สอดคล้องกับ คำรณ สิริธนกกุล สุจิน สุณีย์ และกิตติพงษ์ แซ่เฮ้ง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยกล่าวว่า การคัดแยกและขายขยะโดยดั่งเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วม จูงใจด้วยค่าตอบแทนที่ได้มาจากขยะ เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้ถึงประเภทของขยะ และคุณค่าของขยะระหว่างการคัดแยก จึงเป็นการปลูกฝังเยาวชนให้รู้จักการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมไปในตัว สอดคล้องกับ ภักดี สิทธิฤทธิ์กวิน และคณะ (2019) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการขยะด้วยวิธีกำจัดขยะที่ต้นทางแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านป่าก้อ อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย กล่าวว่า การจัดการขยะให้ได้ผลอย่างแท้จริงและยั่งยืนต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนส่วนใหญ่และทำอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ช่วยประสิทธิ์ (2013) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนเขตเทศบาลตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา พบว่า ควรให้เยาวชนได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยเพื่อปลูกจิตสำนึกและความตระหนักต่อปัญหาที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ควรรณรงค์ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนนำมากำจัดทิ้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีควรมีการปรับลักษณะของถังขยะที่สามารถรองรับการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง และควรกำหนดให้มีการสอดแทรกความรู้และกิจกรรมเชิงปฏิบัติในรายวิชาเรียนที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความตระหนักในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง เพื่อเป็นโอกาสที่นักศึกษาทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการดูแลเรื่องการจัดการขยะ ซึ่งจะส่งผลดีถึงสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีควรมีการกำหนดนโยบายสำหรับทุกคณะและบริเวณภายในมหาวิทยาลัยให้มีการใช้ถังขยะแบบคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทางที่มีรูปแบบเป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรกำหนดให้การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะก่อนทิ้งจากต้นทาง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเพื่อพัฒนาต้นแบบถังขยะแบบอัจฉริยะที่สามารถมีการแจ้งเตือนเมื่อมีการทิ้งขยะไม่ถูกประเภทหรือแจ้งเตือนเมื่อถังขยะมีปริมาณเกินกำหนด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่สนับสนุนทุนการทำวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2561). รายงานสถานการณ์ สถานะการจัดขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2562). คู่มือแนวปฏิบัติการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้โครงการทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2563, จาก http://www.fio.co.th/3rs/manual_62.pdf.
- กรรณิกา ช่วยประสิทธิ์. (2013). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนเขตเทศบาลตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. *Journal of Nakhonratchasima College*. 7(1) January-June 2013, หน้า 3-8.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2557). แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาเมือง/ชุมชนเพื่อมุ่งการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสังคมคาร์บอนต่ำ และแผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2562 จาก http://www.onep.go.th/urban/plant/downloads/plot_th.pdf.
- กองบริหารงานบุคคล. (2562). จำนวนตำแหน่งวิชาการ ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2563. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2563 จาก <http://personal.ubru.ac.th/document/merged082563.pdf>.
- คำรณ สิริธนกกุล สุจิน สุณีย์ และกิตติพงษ์ แซ่เฮ้ง. (2562). รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ จังหวัดนครพนม. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก http://www.thai-explore.net/file_upload/submitter/file_doc/ 0631cdd8e21de88514718e5db01c2b04.pdf.
- จารุวัฒน์ ดิงหงะ. (2561). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตำบลรัชฎา อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(2), 91-120.
- เจษฎา บริบูรณ์. (2561). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2563 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566379373_6014832068.pdf.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พิสดาร แสนชาติ ชมพูนุช โมราชาติ และอนุชา เพียรชนะ. (2560). การศึกษาสภาพการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 8(2), กรกฎาคม-ธันวาคม 2560, หน้า 257-275.
- ภักดี สิทธิพิทักษ์ และคณะ. (2562). การศึกษาการจัดการขยะด้วยวิธีกำจัดขยะที่ต้นทางแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านป่าก่อ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. **วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่**. 20(2), 1-13.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (2560). **กรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2560-2564**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2562, จาก [ubru.ac.th/docs/2019/05/ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ \(ฉบับเต็ม\).pdf](http://ubru.ac.th/docs/2019/05/ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ%20(ฉบับเต็ม).pdf).
- รณัน จุลชาติ. (2561). **แนวทางการจัดการและปลูกจิตสำนึกของคนเมืองในการคัดแยกขยะ**. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2563, จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8492sc/รวม.pdf.
- ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม. (2561). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง โครงการวิจัยแนวทางในการจัดการขยะและของเสียอันตรายในอุทยานแห่งชาติโดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม.
- สำนักงานไกด์อุบลดอกคอม. (2563). **ม.ราชภัฏอุบลฯ เอาจริง แก้ปัญหาขยะ สร้างจิตสำนึกลดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.ubonguide.com/2.0/ubon-news/3389/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2561). **การจัดการขยะต้นทาง**. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2563, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/2018-ocsc-rsr-group-report-1.pdf>.
- สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล. (2560). **การบริหารจัดการขยะมูลฝอยภายใต้งบประมาณแผนงานบูรณาการ**. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt_dl_link.php?nid=465.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2563). **ข้อมูลสถิตินักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประจำปีการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2563**. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.apr.ubru.ac.th/images/stories/documents/sti/163-01-170763.pdf>.
- เสาวภาค วันสนุก และสุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2019). การศึกษารูปแบบถังขยะที่เหมาะสมในการคัดแยกขยะของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. **Academic Journal of Phetchaburi Rajabhat University**. 9(September-December), 210-216.

**การวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม
อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก**
**Development of a pattern of cotton dyeing in Ban Khum, Khongjiam.
Ubon Ratchathani Province is a souvenir.**

ปฐมพงศ์ เสวตศิริ^{1*}, เจษฎา สายสุข²
Pathompong Sawetsiri^{1*}, Jessada Saisuk²

^{1,2}สาขาวิชาเทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1,2}Product Design Technology Major Faculty of Industrial Technology
Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Email: vespachiiz888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นของที่ระลึก ได้นำเอาภูมิปัญญา และอัตลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงพื้นที่ และเสน่ห์ของพื้นที่ ที่มีทั้งแหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรม วิถีการดำเนินชีวิต ให้เป็นจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกในงานผลงานวิจัย การวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาและผลที่ได้ดังนี้ (1) เพื่อศึกษารูปแบบ ลวดลายการทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกลักษณ์ของพื้นที่ และอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อนำเอามาเป็นการพัฒนาผลิตที่ปรากฏในผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก ผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี (2) จัดทำต้นแบบและประเมินความพึงพอใจผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้สำรวจพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการในการเลือกซื้อ เลือกใช้ ผลิตภัณฑ์ที่มาจากธรรมชาติ และได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบ (3) เพื่อศึกษาการตลาด และอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อใช้ในการออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้นำหลักการส่วนผสมทางการตลาดมาเป็นต้นแบบในการเพิ่มช่องทาง และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ได้ออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ชุมชนสามารถไปพัฒนาต่อยอด และเป็นผลิตภัณฑ์อีกชิ้นที่จะเป็นการประชาสัมพันธ์ทางกลุ่มอีกด้วย

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบและการผลิต ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปแบบ โดยแบบที่ 2 อยู่ในระดับคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือแบบที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

จากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบถามความพึงพอใจจากการใช้งานผลิตภัณฑ์ จำนวน 30 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ซึ่งอายุส่วนมากอยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีอาชีพข้าราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้งานของผลงานการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติเพื่อเป็นสินค้าต้นแบบของชุมชน กลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ กรณีศึกษากลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 33 เกณฑ์คะแนน 4.61 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

คำสำคัญ : พัฒนา,รูปแบบ,ลวดลาย,หัตถกรรมผ้าฝ้าย,ย้อมสีธรรมชาติ, ของที่ระลึก

ABSTRACT

Research and development of patterns, patterns, handicrafts, cotton fabrics, natural dyes, Ban Kum, Khong Chiam District Ubon Ratchathani Province as a souvenir Has brought wisdom And identities that show the area And the charm of the area That has both tourist attractions, culture, lifestyle To be the highlight of souvenir products in the research of research and development of patterns, patterns, handicrafts, cotton fabrics, natural dyes, Ban Kum, Khong Chiam District Ubon Ratchathani Province Researchers have divided the study and the results are as follows.(1) to study patterns Natural dyed cotton weaving patterns of the cotton weaving group from natural colors, Ban Kum, Khong Chiam District, Ubon Ratchathani Province The researcher has studied the uniqueness of the area. And community identity to be used for the development of patterns that appear in souvenir products Natural dyed cotton fabric, Ban Kum, Muang District, Ubon Ratchathani Province(2) Prepare a prototype and assess the satisfaction of souvenir products from the natural color cotton weaving group, Ban Kum, Khong Chiam District, Ubon Ratchathani Province. The researcher explored the behavior of target groups who have a desire to buy and choose from natural products. And have taken various information as basic information in designing (3) To study marketing And community identity for use in the design as a souvenir of the cotton weaving group from natural colors, Baan Kum, Khong Chiam District, Ubon Ratchathani Province The researcher has taken the marketing ingredient principles as a model for increasing the channels. And product development of souvenirs In order to provide souvenir products to Ban Khong Chiam group Ubon Ratchathani Province Has come out as a product that the community can develop further And is another product that will be promoted by the group as wellFrom a survey of opinions of design and manufacturing experts. Analyzed and summarized the model, where type 2 was in the highest score level. Followed by type 1 and 2, respectively.

From the sample group for testing satisfaction from the product use, 30 people divided into 17 males, accounting for 56.6 percent, and female samples of 13, representing 43.4 percent, with the majority of embarrassed between 31. -35 years, 10 people, accounting for 33.3 percent, have occupations 15 government officials, representing 50% of the satisfaction questionnaire on the use of the design and development of natural-colored cotton products as a prototype product of the community. Natural color cotton weaving group Case Study of Cotton Weaving Group from Natural Colors, Baan Kum, Khong-Chiam District, Ubon Ratchathani Province The average was 33 criteria, the score was 4.61, the most in the criteria.

Keywords : Development, Pattern, Cotton Handicraft, Natural dyeing, Souvenir.

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีนโยบายการส่งเสริมแผนยุทธศาสตร์ 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นการสนับสนุนผลิตภัณฑ์จากฐานรากของชุมชนเพื่อความยั่งยืนในฐานเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวระดับฐานรากของประเทศโดยมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 โดยการนำเอาแผนย่อยของกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560-2564 มาเป็นแกนในการพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้แปลกใหม่และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและชุมชนพึ่งพาตัวเองได้ ประเด็นหลักของการพัฒนางานวิจัยชิ้นนี้ได้นำประเด็น

หลักของแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนมาเป็นแกนในการพัฒนางานวิจัยขึ้น อันได้แก่ สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มีการขยายตัว เสริมสร้างทุนของชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวทางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ชุมชนโดยใช้ทุนและองค์ความรู้ที่มีอยู่ของชุมชนมาพัฒนาและต่อยอดให้เกิดความยั่งยืนชุมชน ผู้วิจัยจึงได้เร่งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนโดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีพื้นที่ติดชายแดนของประเทศ ซึ่งกรณีศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสี่ธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มาเป็นกลุ่มที่จะมีการพัฒนาในผลิตภัณฑ์เพื่อต่อยอดและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ภายในชุมชนให้มีความน่าสนใจและมีความยั่งยืนโดยอาศัยองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมมาต่อยอดเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาชุมชน, 2560)

ศศิธร วิศพันธุ์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา ตำบลสะทอน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา” การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้าน สะพานปลา ตำบลสะทอน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา เพื่อถ่ายทอดความรู้การพัฒนารูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ ให้กับกลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา และเพื่อศึกษาความพึงพอใจกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา ตำบลสะทอน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา ขั้นตอนดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนแรก คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่สอง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการออกแบบ ขั้นตอนที่สาม คือ การออกแบบโดยร่างแบบตามแนวคิดในการออกแบบให้มีรูปแบบสวยงาม ทันสมัย และเหมาะสมกับสตรี วัยทำงาน ขั้นตอนที่สุดท้าย คือ การพัฒนาแบบร่าง เพื่อนำไปสู่กระบวนการสร้างต้นแบบ ขั้นตอนสุดท้าย คือ การ ถ่ายทอดความรู้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระเบียงผ้าฝ้ายย้อมสี่ธรรมชาติ ให้กับกลุ่มทอผ้าบ้าน สะพานปลา และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผล โดยนำผลิตภัณฑ์ต้นแบบ มาศึกษาความพึงพอใจจากกลุ่ม ทอผ้าบ้านสะพานปลา และผู้บริโภคเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถามความต้องการด้าน รูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ ความพึงพอใจกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัย พบว่า ได้กระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ จำนวน 3 รูปแบบ คือ กระเป๋าสำหรับคล้อง สะพายไหล่ กระเป๋าสำหรับถือและคล้องสะพายไหล่ และกระเป๋าสำหรับถือคล้องมือ ผลการถ่ายทอดความรู้การ พัฒนารูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ ทำให้กลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา มีความรู้ความเข้าใจ และมี ทักษะในการตัดเย็บกระเป๋ามากขึ้น ซึ่งจากการประเมินผลงาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ย 3.63 และกลุ่มผู้บริโภคส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ รูปแบบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.06 กล่าวคือ มีความเป็นไปได้ในการผลิตจริง และเหมาะสมกับสตรี วัยทำงาน มีความสะดวกในการหยิบหรือใส่สิ่งของ ใส่ของได้ปริมาณมากและหลากหลาย มีความคงทนแข็งแรง โครงสร้างและรูปทรงสวยงาม รูปแบบมีความทันสมัย

จากตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้าน สะพานปลา ตำบลสะทอน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา เพื่อถ่ายทอดความรู้การพัฒนารูปแบบกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ ให้กับกลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา และเพื่อศึกษาความพึงพอใจกระเป๋าด้ายย้อมสี่ธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา ตำบลสะทอน อำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเอาขั้นตอนวิธีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมายของผู้วิจัยมาต่อยอดในการสร้างรูปแบบขั้นตอนการหาอัตลักษณ์รูปแบบสำหรับการพัฒนางานวิจัยให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ อันประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการออกแบบ
3. การออกแบบ โดยร่างแบบตามแนวคิดในการออกแบบให้มีรูปแบบสวยงาม ทันสมัย และเหมาะสมกับสตรี วัยทำงาน
4. การพัฒนาแบบร่าง เพื่อนำไปสู่กระบวนการสร้างต้นแบบ

5. การถ่ายทอดความรู้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระเบียงผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ ให้กับกลุ่ม

6. การประเมินผล โดยนำผลิตภัณฑ์ต้นแบบ มาศึกษาความพึงพอใจจากกลุ่ม

กลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี จัดอยู่ในเขตพื้นที่ตะเข็บชายแดนซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดอุบลราชธานี อาทิเช่น ผาแต้ม วัดถ้ำคูหาสวรรค์ เป็นต้น ซึ่งเป็นเส้นทางที่เหมาะสมกับการท่องเที่ยว และยังเป็นเส้นทางเศรษฐกิจที่ประชากรในพื้นที่สามารถจะหารายได้เพื่อยกระดับค่าครองชีพ โดยอาศัยการดึงดูดลักษณะ วิถีชีวิต ผลิตภัณฑ์มาจัดจำหน่ายเพื่อหารายได้เพิ่มเติมให้กับคนในชุมชน กลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มีการผลิตผ้าเองโดยทางกลุ่มจะนำฝ้ายมาทอเป็นผ้าผืนและผ้าคลุมไหล่เพื่อจัดจำหน่ายเป็นสินค้าของชุมชน และชุมชนยังขาดการแปรรูปผลิตภัณฑ์ในการจำหน่ายเพิ่มเติมเพื่อเป็นทางเลือกให้กับกลุ่มผู้บริโภคและตลาดใหม่ๆ และยังขาดการสร้างสรรคืลวดลายที่มาจากอัตลักษณ์ของกลุ่มชุมชนเอง ซึ่งส่งผลให้ผ้าฝ้ายบ้านกุ่มยังขาดความชัดเจนในเอกลักษณ์ซึ่งควรจะถ่ายทอดให้กลุ่มลูกค้าได้ทราบถึงที่มาและอัตลักษณ์ของผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติของชุมชนบ้านกุ่มเอง

ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์จัดทำกรออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติเพื่อเป็นสินค้าต้นแบบของชุมชน กลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ กรณีศึกษาชุมชนทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขง-เจียม จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน และยังเป็นกรยกระดับการจำหน่ายให้กับผู้บริโภคกลุ่มใหม่ให้ทางชุมชนเพื่อยกระดับค่าครองชีพชุมชนและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนเศรษฐกิจไทยแลนด์ 4.0 และยังสอดคล้องกับแผนการพัฒนาของกรมการพัฒนาชุมชนปี พ.ศ.2560-2564 อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบ ลวดลายการทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี
2. จัดทำต้นแบบและประเมินความพึงพอใจผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาการตลาด และอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อใช้ในการออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ผลิต ผู้บริโภค และผู้จัดทำ ทั้งนี้เพื่อประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ผลิตและผู้บริโภค รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของผู้ผลิต

การดำเนินงานวิจัย ได้ระดมความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย ผู้ผลิต และผู้บริโภค ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำผลงานมาวิเคราะห์และการพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก เพื่อให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย โดยการนำเสนองานวิจัย เน้นผลการวิจัยแบบพรรณนา วิเคราะห์ โดยผู้จัดทำดำเนินการวิจัยไปตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาสู่การพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ได้ออกเป็นข้อๆดังนี้



รูปที่ 1 สถานที่ดำเนินงานวิจัยหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี



รูปที่ 2 สถานที่ดำเนินงานวิจัยหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี (ต่อ)

- (1) ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (2) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี
2. ลักษณะของข้อมูล
 1. แหล่งที่มาของข้อมูล
 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแหล่งที่มาของข้อมูลมี

ดังนี้ คือ

1. ลักษณะของข้อมูล

(1) เลือกข้อมูลจากเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการและผู้ใช้งานได้มากที่สุด

(2) จัดทำแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้งาน และผู้ผลิต ซึ่งแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัญหาของผู้ใช้งาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้รูปแบบการพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีที่มีคุณภาพและใช้งานได้จริง

2. การสอบถามโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและช่างผู้ผลิต คือ กลุ่มหัตถกรรมทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี คือกลุ่มผู้ใช้งานผลิตภัณฑ์พื้นถิ่น ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลนครอุบลราชธานี



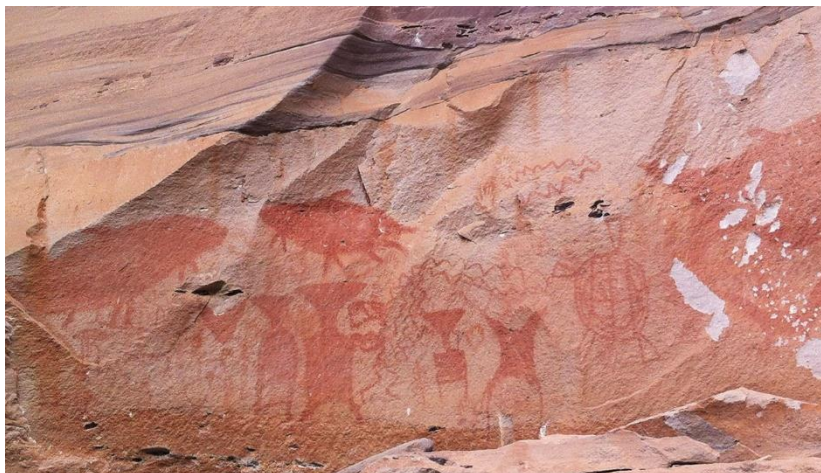
รูปที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาสู่การพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

4. เครื่องมือและวิธีการดำเนินงานวิจัย

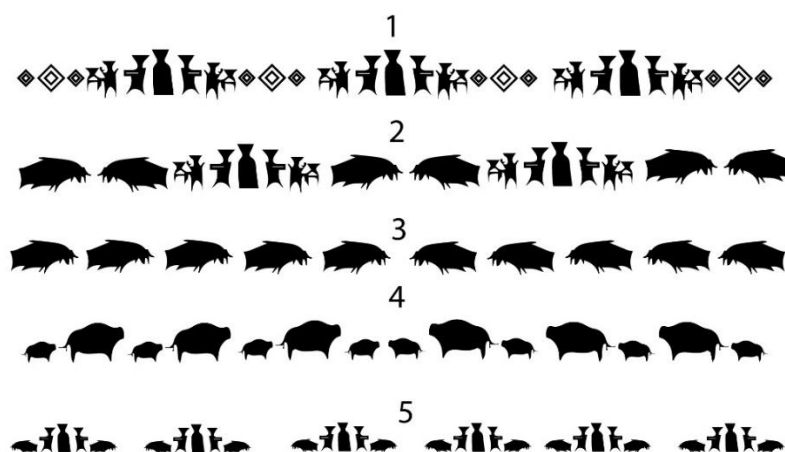
1. วิธีการออกแบบและการเขียนแบบ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถาม ได้ดังนี้คือ

วิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติในรูปแบบต่าง ๆ หลักการออกแบบ กรรมวิธีการผลิต วัสดุอุปกรณ์ วิธีการใช้งาน กลุ่มผู้ใช้งาน ตลอดไปจนถึงรูปแบบที่มีจำหน่ายในท้องตลาดเพื่อนำไปสู่การออกแบบร่างขั้นต้น



รูปที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูลมาตั้งแต่เพื่อนำมาสู่การพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำเจ็ญ จังหวัดอุบลราชธานี



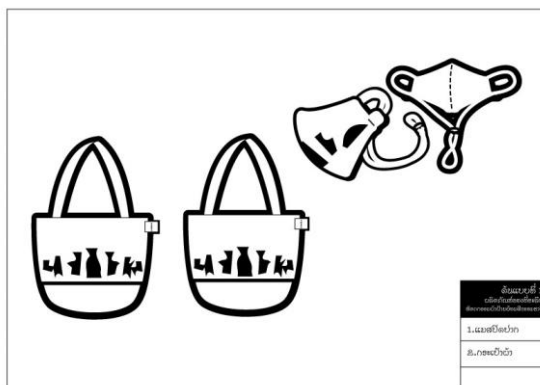
ภาพที่ 5 รูปแบบของลวดลายหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำเจ็ญ จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก

วิเคราะห์รูปแบบจากการสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ แล้วทำการออกแบบร่าง (Sketch Design) ฉบับสมบูรณ์

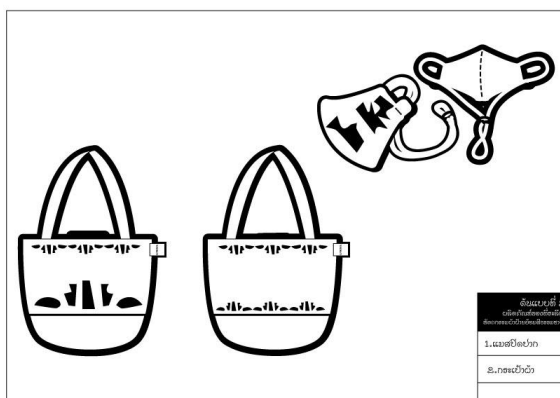
การเขียนแบบเพื่อการผลิต (Working Drawing) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและการพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำเจ็ญ จังหวัดอุบลราชธานี ประเภทรูปแบบ 2 มิติต่อไป

5.วิธีสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์

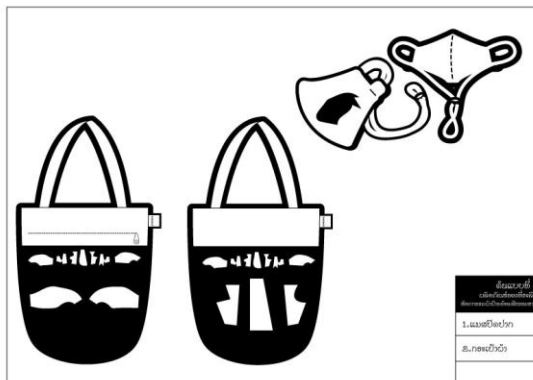
การสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์ (Prototype Model) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ด้วยแบบสอบถามเพื่อให้ทราบความต้องการของกลุ่มผู้บริโภค และนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาทำการวิเคราะห์ และสรุปรูปแบบกับช่างผู้ผลิต และนำออกแบบ เพื่อมาทำการสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตแก่กลุ่มหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภोजังเจียม จังหวัดอุบลราชธานีต่อไป



รูปที่ 6 ต้นแบบหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภोजังเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกชุดที่ 1



ภาพที่ 7 ต้นแบบหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภोजังเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกชุดที่ 2



ภาพที่ 8 ต้นแบบหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำปาง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกชุดที่ 3

ผลการวิจัย

งานวิจัยการวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำปาง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นของที่ระลึก ผู้วิจัยได้หาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางและสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ให้มีประสิทธิภาพประเภทต่าง ๆ

โดยผลงานวิจัยการวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำปาง จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นของที่ระลึก ได้นำเอาภูมิปัญญา และอัตลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงพื้นที่ และเสน่ห์ของพื้นที่ ที่มีทั้งแหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรม วิถีการดำเนินชีวิต ให้เป็นจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกในงานผลงานวิจัยการวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาและผลที่ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบ ลวดลายการทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.ลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกลักษณ์ของพื้นที่ และอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อนำเอามาเป็นการพัฒนา ลวดลายที่ปรากฏในผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก ผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี

2. จัดทำต้นแบบและประเมินความพึงพอใจผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.ลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้สำรวจพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการในการเลือกซื้อ เลือกใช้ ผลิตภัณฑ์ที่มาจากธรรมชาติ และได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบ

3. เพื่อศึกษาการตลาด และอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อใช้ในการออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.ลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้นำหลักการส่วนผสมทางการตลาดมาเป็นต้นแบบในการเพิ่มช่องทาง และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก บ้านกุ่ม อ.ลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี ได้ออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ชุมชนสามารถไปพัฒนาต่อยอด และเป็นผลิตภัณฑ์อีกชิ้นที่จะเป็นการประชาสัมพันธ์ทางกลุ่มอีกด้วย

สรุปผลการวิจัย

การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติเพื่อเป็นสินค้าต้นแบบของชุมชน กลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ กรณีศึกษากลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.ลำปาง-เจียม จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วิถีการดำเนินการ

วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็นเรื่องๆ ตั้งแต่การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ ลวดลายและคุณสมบัติ ตลอดจนหลักการออกแบบจากภูมิปัญญา และอัตลักษณ์ชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์ในงานวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษารูปแบบ ลวดลายการทอผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี 2. เพื่อศึกษาการตลาด และอัตลักษณ์ชุมชนเพื่อใช้ในการออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกของกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี 3. จัดทำต้นแบบและประเมินความพึงพอใจผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบและการผลิต ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปแบบ โดยแบบที่ 2 อยู่ในระดับคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือแบบที่ 1 และ 2 ตามลำดับ จากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความพึงพอใจจากการใช้งานผลิตภัณฑ์ จำนวน 30 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ซึ่งอายุส่วนมากอยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีอาชีพข้าราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้งานของผลงานการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติเพื่อเป็นสินค้าต้นแบบของชุมชน กลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ กรณีศึกษากลุ่มทอผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อ.โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 33 เกณฑ์คะแนน 4.61 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์เพศของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N)	ค่าร้อยละ (%)
ชาย	17	56.6
หญิง	13	43.4
จำนวนรวม	30	100

จากตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์เพศของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพศชายจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 เพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 สรุปผลแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 17 คน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน (N)	ค่าร้อยละ (%)
21 – 25 ปี	6	20
26 - 30 ปี	8	26.7
31 – 35 ปี	10	33.3
36 – 40 ปี	2	6.7
41 ขึ้นไป	4	13.3
รวม	30	100

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่างระดับของอายุของกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 30 คนอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

สรุปผลวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอายุที่มากที่สุด คือ อายุระหว่าง 31–35 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26–30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

อาชีพ	จำนวน (N)	ค่าร้อยละ (%)
พนักงานบริษัท	13	43.3
รับราชการ	15	50
อื่นๆ	2	6.7
รวม	30	100

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นพนักงานบริษัท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รับราชการ จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 50 อื่นๆ จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 6.7

สรุปผลอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มอาชีพที่มากที่สุดคือ รับราชการ จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือพนักงานบริษัท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลคิดเป็นร้อยละ จากผลสำรวจของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด

ข้อที่	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	13	43.3	17	53.3	-	-	-	-	-	-
2	11	36.7	19	63.3	-	-	-	-	-	-
3	22	73.3	8	26.7	-	-	-	-	-	-
4	10	33.3	13	34.3	7	23.4	-	-	-	-
5	14	46.7	14	46.7	2	6.6	-	-	-	-
6	16	53.3	14	46.7	-	-	-	-	-	-
7	19	63.3	11	36.7	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4 ได้พบว่าความคิดเห็นแบบประเมินต่อรูปแบบ และการใช้งานต้นแบบหัตถกรรมผ้าฝ้าย ย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก



ภาพที่ 9 ต้นแบบหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภोजึงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก



ภาพที่ 10 ต้นแบบหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภोजึงเจียม จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผลงานวิจัยการวิจัยพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภोजึงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ ลวดลาย ที่เกิดจากวิถีชีวิตของชุมชนที่มีพื้นที่ติดแหล่งน้ำธรรมชาติ นั่นคือ แม่น้ำโขง และแม่น้ำมูลในท้องถิ่นเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานหัตถกรรมที่มีลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนต่อไป

2. ผลงานพัฒนารูปแบบ ลวดลาย หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ และการแปรรูปเครื่องมือการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญในการตัดเย็บ เพื่อให้งานที่ออกมาละเอียด ประณีต สมบูรณ์แบบมากที่สุดตามความเหมาะสมของช่างชาวบ้านในแต่ละท้องถิ่นนั้นๆ

3. ควรมีการเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าจากภาครัฐเพื่อเป็นการสนับสนุนการขาย อาทิ เช่น เส้นทางท่องเที่ยวที่ต้องแวะเพื่อซื้อสินค้าเป็นของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยว และเพื่อให้ชุมชนได้เห็นถึงมูลค่าในการแปรรูป จากสินค้าที่มีอยู่แล้ว ว่ามีความแตกต่างเรื่องราวได้มากน้อยเพียงใดสำหรับการแปรรูปสินค้าใหม่ และสินค้าที่ชุมชนมีอยู่เดิมแล้ว เพื่อเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่ง

4. การประยุกต์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหาแยกออกเป็นประเด็นหลักในการออกแบบ รูปแบบ ลวดลาย ในการพัฒนาผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติเพื่อเป็นของที่ระลึกดังนี้

- การศึกษาภูมิปัญญาในแต่ละท้องถิ่นเพื่อทราบถึงรูปแบบ และลวดลายที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นนั้นเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในงานออกแบบ

- การศึกษาภูมิปัญญาเกี่ยวกับความรู้หัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติในเชิงข้อมูลเชิงลึกทั้งทฤษฎีองค์ความรู้ด้านเนื้อหา และการปฏิบัติ

- นำข้อมูลในการศึกษาเชิงลึกมาต่อยอดในการออกแบบรูปแบบ ลวดลาย โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่จากชุมชนเพื่อให้เกิดรูปแบบ ลวดลายใหม่ๆ เพื่อใช้ในชุมชน

- การศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของกลุ่มผู้บริโภคของที่ระลึกที่มาจากอัตลักษณ์ และภูมิปัญญา

- การศึกษาปัจจัยจากผู้บริโภคที่มีต่อการออกแบบของที่ระลึก โดยอาศัยการสำรวจจากกลุ่มผู้บริโภคเพื่อทราบถึงรสนิยม และผลิตภัณฑ์ที่มีความร่วมสมัยในยุคปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์นริศรา สาริบุตร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยนี้ อาจารย์คณาธิศ เนียมหอม อาจารย์อรอุมา เนียมหอม ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆในการวิจัย ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดย คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และกลุ่มหัตถกรรมผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ บ้านกุ่ม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบิดา มารดา และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ขอบพระคุณเลื่องลือ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

ศศิธร วิศพันธุ์. (2561). การพัฒนารูปแบบกระเป๋าผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้านสะพานพลา ตำบล สะท้อน อำเภอนาหว้า จังหวัดสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สถาบันวิจัยและพัฒนา.

ความสำคัญของผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/site/ohmnichapa186/khwam-sakhay-khxng-phlitphanth-pha-thx-mux>. 2547.

การออกแบบลายผ้า. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.thaitopwedding.com/Misc/Thai-silk-10.html>. 2549.

หลักการออกแบบผลิตภัณฑ์. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/a/kjwit.ac.th/pontlapass/pathor/hlak-kar-xxkbaeb-phlitphanth>. 2549.

การออกแบบของที่ระลึก. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://souvenirbuu.wordpress.com/> 2547.

ไอเดียการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ 2020. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://brandinside.asia/trend-marketing/>. 2020.

รัตนเรขา มีพร้อม.การบูรณาการลวดลายผ้าไหมแพรวาและเครื่องประดับ Art Deco เพื่อการออกแบบเครื่องประดับไทยร่วมสมัย.วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560.

จรัสพิมพ์ วังเย็น.การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอภูมิปัญญาของชาวไทยทรงดำในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย. Journal of the Association of Researchers, 2554.

จิตติพันธ์ จันทร์หอม.การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอภูมิปัญญาของชาวไทยทรงดำในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย. Journal of the Association of Researchers, 2012.

ใจภักดิ์ บุรพเจตนา.การพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอประเภทของที่ระลึกของชุมชนบ้านหาดเลี้ยว จังหวัดสุโขทัย.วารสารวิชาการศิลปะสถาปัตยกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร,2559.

ศศิธร วิศพันธุ์.การพัฒนารูปแบบกระเป๋าผ้าฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ กลุ่มทอผ้าบ้านสะพานปลา ตำบลสะทอน อำเภอนาหว้า จังหวัดสกล.2561.

สมประสงค์ สงฆ์ทอง.การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นเมือง กลุ่มทอผ้าตำบลไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. แหล่งที่มา :http://arit.npru.ac.th/npdata/index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&Intype=editor_left&slm_id=1799. 2553.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.สถิติเศรษฐกิจและธุรกิจ หน่วยที่ 1 - 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542.

กลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย THAI STRING ENSEMBLE DEVELOPED FROM BOWED STRINGED INSTRUMENT'S MUSICAL TECHNIQUES

สมภพ เขียวมณี^{1*}, สุพรรณิ เหลือบบุญชู², ดุษฎี มีป้อม³
Somphop Khieomani^{1*}, Supunnee Leuaboonschoo², Dussadee Meepom³

^{1*,2,3} สาขาวิชาดุริยางคศิลป์ คณะศิลปนาฏดุริยางค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

^{1*,2,3} Doctor of Fine Arts Program in Music, Faculty of Music and Drama, Bunditpatanasilpa
Institute

*Corresponding Author E-mail: khiawmaneesompom@yahoo.com

บทคัดย่อ

งานวิจัย เรื่อง กลวิธีการบรรเลงสู่การสร้างสรรคบทเพลงสำหรับเครื่องสีในวงดนตรีไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บข้อมูลภาคสนาม วิเคราะห์ สังเคราะห์ต่อยอดองค์ความรู้การสร้างสรรคบทเพลง ผลการศึกษาพบว่า

กลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย มีดังนี้ กลวิธีการบรรเลงซอสามสาย 27 กลวิธี คือ การสีคู่ ประสาน นิ้วควง พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ นิ้วประ สะบัดนิ้ว สะบัดคันชัก นิ้วกล่ำ นิ้วแอ ขยี้นิ้ว นิ้วนาคนาคะดั่ง รูดนิ้ว สีตั้ง สีแผ่ว นิ้วซัง ปริบ สะอึก คันชักสายน้ำไหล คันชักแบบไกวเปล การสีแบบซัดไม้ คันชักงูเลื้อย เปิดซอ ซะงักซอ และโยกนิ้ว กลวิธีการบรรเลงซอด้วงและซออู้ 20 กลวิธี ที่มีวิธีปฏิบัติเหมือนกัน คือ ควงนิ้ว พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ ประ สะบัดคันชัก สะบัดนิ้ว สะอึก สีตั้ง สีแผ่ว นิ้วแอ ปริบ นิ้วกล่ำ ขยี้คันชัก ขยี้นิ้ว รูดนิ้ว และโยกนิ้ว กลวิธีการบรรเลงที่หลากหลายทำให้เพลงมีความไพเราะ งดงามและมีความลุ่มลึกที่แสดงออกถึงอัตลักษณ์ของซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ได้อย่างเด่นชัด

คำสำคัญ: กลวิธีการบรรเลง, เครื่องสีในวงดนตรีไทย

ABSTRACT

Research on the Creative Composition for Thai string Ensemble Developed from Bowed Stringed Instrument's Music Techniques aimed to study the bowed string instrumental music techniques in a Thai classical ensemble and to compose a song from the bowed string instrumental music techniques in a Thai classical ensemble. This research used the qualitative research methodology involving the study of documents related, collecting the field data, analyzing, synthesizing, and extending the knowledge to the song composition. The study found that

There were techniques for the bowed string instrumental music in a Thai classical ensemble as follows : there were 27 techniques for Saw sam sai instrumental music including Kan Si Khu Prasan, Nio Khuan, Phrom Sai Plao, Phrom Pit, Phrom Poet, Phrom Chak, Phrom Khlueng Nio, Phrom Phiset, Nio Pra, Sabat Nio, Sabat Khanchak, Nio Klam, Nio Ae, Khayi Nio, Nio

Naksadung, Rud Nio, Si Dang, Si Phaeo, Nio Chang, Prip, Sa uek, Khanchak, Sainam Lai, Khanchak Baep Kwai Ple, Kan Si Baep KhapMai, Khanchak Ngu Lueai, Poet So, Cha ngak So and Yok Nio. There were 20 instrumental music techniques which were the same practices for Saw u and Saw duang including Khuang Nio, Phrom Sai Plao, Phrom Pit, Phrom Poet, Phrom Chak, Phrom Khlueng Nio, Phrom Phiset, Pra, Sabat Khanchak Sabat Nio, Sa uek, Si Dang, Si Phaeo, Nio Ae, Prip, Nio Klam, Khayi Khanchak, Khayi Nio, Rud Nio and Yok Nio. Various instrumental music makes the song musical, beautiful, and profound which expresses the prominent identity of the Saw sam sai, Saw duang, and Saw U.

Keywords: musical techniques, Thai string ensemble.

บทนำ

เครื่องดนตรีไทยแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ เครื่องดีด เครื่องสี เครื่องตี และเครื่องเป่า หากเรียงตามลำดับ การเกิดของเครื่องดนตรี คือ เครื่องตี เครื่องเป่า เครื่องดีด และเครื่องสี เครื่องดนตรีประเภทเครื่องสีของไทยเกิดเสียงโดยการใช้นิ้วซีกเสียดกับสายที่ขึงเอาไว้ เครื่องสีในวงดนตรีไทยซึ่งได้แก่ ซอ 3 ชนิด คือ ซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ ลักษณะของเครื่องสีในวงดนตรีไทยทั้ง 3 ชนิด คือ ซอสามสาย เป็นเครื่องดนตรีไทยที่สันนิษฐานว่าได้รับอิทธิพลจากการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมมาจากซอเรบั (Rebab) ของชาวเปอร์เซียมายังภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งนี้พบว่าเครื่องสีที่มีรูปทรงคล้ายคลึงกับซอสามสาย คือ เรบั ของประเทศอินโดนีเซียและมาเลเซีย ตรัว (Trou) ของประเทศกัมพูชา ซอสามสายมีรูปร่างลักษณะสวยงาม ในสมัยรัตนโกสินทร์ซอสามสายเป็นเครื่องดนตรีที่พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยทรงโปรดปราน ทรงชำนาญในการเล่นซอสามสายถึงกับสร้าง ซอสามสายคู่พระหัตถ์โปรดพระราชทานนามว่า “ซอสามสายฟ้าฟาด” (ธนิต อยู่โพธิ์, 2530, 106) ซอสามสายไม่ปรากฏข้อมูลที่แน่ชัดว่าเกิดขึ้นมาในสมัยใด จากข้อมูลที่มีอยู่พบว่าซอสามสายมีหลักฐานปรากฏมีมาแต่ครั้งกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีในหนังสือไตรภูมิพระร่วงของพระมหาธรรมราชาแห่งกรุงสุโขทัย ในปี พ.ศ. 2555 กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ได้ประกาศให้ซอสามสาย ขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ประจำปี 2555 ส่วนซอด้วงและซออู้ จากการศึกษาพบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดนตรีในสมัยกรุงศรีอยุธยา ปรากฏในกฎมณเฑียรบาล ซึ่งตราไว้ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ (พ.ศ. 1991 - 2031) เป็นบทบัญญัติกำหนดโทษแก่ผู้ที่เล่นดนตรีเกินขอบเขตเข้าไปถึงพระราชฐาน ปรากฏมีชื่อเครื่องดนตรีระบุไว้ ได้แก่ ซอด้วง ซอ จะเข้ กระจำปี โทน ทับ และจดหมายเหตุลาลูแบร์ ได้บันทึกไว้ว่า “ขบวนเรียวยาวที่แห่มารับตัวท่านและคณะว่ามีเสียงเห่เสียงโห่และเสียงดนตรีประเภทกระจำปี สีซอ ดังกึกก้องไพเราะไปทั่วคુંน้ำ...” (ปัญญา รุ่งเรือง, 2517, น.44)

ลักษณะเสียงของซอแต่ละชนิดให้ความรู้สึกในการฟังที่แตกต่างกัน ซอสามสายเป็นซอที่มีช่วงเสียงกว้าง เสียงทุ้มนุ่มนวล มีความเปล่งจำเพาะ มีเสียงประสานที่ไพเราะ ซอด้วงมีเสียงแหลมสูงดังแจ่มชัด และซออู้มีเสียงทุ้ม นุ่มนวล ซอแต่ละชนิดมีกลวิธีในการบรรเลงซึ่งหมายถึงวิธีการบรรเลงของซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ ตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูง ช่วยทำให้บทเพลงมีความไพเราะ และน่าฟังมากยิ่งขึ้น กลวิธีในการบรรเลงของซอแต่ละชนิดจะมีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน บทบาทหน้าที่ในการบรรเลงของซอแต่ละชนิดมีความแตกต่างกันไป ซอสามสาย มีหน้าที่ในการบรรเลงรวมวงในวงขับไม้เพื่อประกอบในพระราชพิธีสมโภชมาแต่โบราณ เช่น ขับกล่อมเสด็จฉัตร ขับกล่อมช้าง ขับกล่อมพระบรรทม นอกจากนี้ยังใช้ในการบรรเลงรวมวง เป็นประธานของวงมโหรี วงเครื่องสาย ประสมและการบรรเลงคลอประสานเสียงกับทำนองร้อง ซอด้วงมีหน้าที่เป็นผู้นำวง บรรเลงรักษาแนวทำนองเพลง และซออู้มีหน้าที่บรรเลงทำนองเพลงโดยคอยสอดแทรกในลักษณะหยอกเย้าโลดโผนด้วยลักษณะเสียง กลวิธีการบรรเลงต่าง ๆ และลักษณะการบรรเลงตามบทบาทหน้าที่ของเครื่องสีในวงดนตรีไทยนั้นทำให้เกิดสุนทรีรสในการฟัง และอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ดนตรีไทยน่าฟัง น่าติดตาม คือ ทางเพลง ซึ่งทางเพลงมีลักษณะเด่นตามแต่ละบ้านดนตรีหรือสำนัก

ดนตรี ครูหรือศิลปินแต่ละท่านมีวิธีการคิดสร้างสรรค์ มีความถนัดในแต่ละเครื่องมือแตกต่างกัน มีความคิดในการพัฒนารูปแบบการบรรเลงดนตรีให้เข้ากับยุคสมัย ตอบสนองความต้องการของผู้ฟังมากขึ้น จากอดีตถึงปัจจุบันมีการใช้กลวิธีการบรรเลงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความไพเราะ เกิดสุนทรีรสในการฟัง

ปัจจุบันทางเพลงของเครื่องสีในวงดนตรีไทยที่ใช้ในการเรียนการสอนของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน 12 แห่ง นอกจากนี้ยังมีคณะศิลปศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้รับการสืบทอดทางเพลงมาจากราชสำนักโดยมีพระยาประสานดุริยศัพท์ (แปลก ประสานศัพท์) เป็นผู้ถ่ายทอดวิชาให้กับครูเครื่องสายไทยหลายท่าน ได้แก่ พระยาภูมิเสวิน (จิตร จิตตเสวี) หลวงไพเราะเสียงซอ (อุ่น ดุริยะชีวิน) นายอนันต์ ดุริยะชีวิน นายประเวช กุมุท นายปลื้ม วนเขจร นายปลั่ง วนเขจร นางเบญจรงค์ ธนโกเศศ (ศิลปินแห่งชาติ) เป็นต้น เนื่องจากครูดนตรีที่เข้ามาสอนในวิทยาลัยนาฏศิลป์นั้นเคยถวายงานอยู่ในวงดนตรีหลวง กรมมหรสพ กรมพิณพาทย์หลวง กรมปี่พาทย์และโขนหลวง และกรมศิลปากร ครูและศิลปินที่มีชื่อเสียงด้านซอด้วง ซออู้และซอสามสายในปัจจุบัน เช่น นางศิริพันธุ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา นายวรยศ สุขสายชล รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ ชันธิศิริ นายจิรพล เพชรสม นายเชวงศักดิ์ โพธิสมบัติ นางอรรณพ บรรจงศิลป์ นางสาวนิรมล ตระการผล นายจักรีมงคล นายวิระศักดิ์ กลั่นรอด นายเสนีย์ เกษมวัฒนากุล นายสุริยะ ชิตท้วม ศาสตราจารย์พงษ์ศิลป์ อรุณรัตน์ นายมารุต วิจิตรโชติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤตชัยพัฒน์ เอื้อจิตรเมศ นายเลอเกียรติ มหาวินิจฉัยมนตรี และอีกหลาย ๆ ท่านล้วนแต่มีผลงานด้านการบรรเลงและการประพันธ์เพลงเป็นที่ประจักษ์

จากความสำคัญของเครื่องสีในวงดนตรีไทยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับเครื่องสีในวงดนตรีไทยและนำข้อมูลมาสังเคราะห์บริบทด้านดุริยางคศิลป์ ด้านกายภาพ ระบบเสียง บทบาทหน้าที่ การสืบทอดทางเพลงที่เกี่ยวกับมิติทางดนตรีของซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ให้เห็นถึงกลวิธีการบรรเลงต่อความต้องการรู้สู่การสร้างสรรค์บทเพลงที่ประพันธ์ขึ้นเพื่อแสดงถึงการบรรเลงรวมวงและการเดี่ยว และแนวโน้มในอนาคต เพื่อเป็นการอนุรักษ์เครื่องสีในวงดนตรีไทยให้คงอยู่ มีการสืบสานและพัฒนาต่อไป เพื่อมาตรฐานของกลวิธีการบรรเลงตลอดจนการสืบทอดการบรรเลงเครื่องสายไทยประเภทเครื่องสีให้เป็นองค์ความรู้ทางวิชาการ สืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากลวิธีการบรรเลงของเครื่องสีในวงดนตรีไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง กลวิธีการบรรเลงสู่การสร้างสรรค์บทเพลงสำหรับเครื่องสีในวงดนตรีไทย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจัดแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภูมิลักษณะเครื่องสีในวงดนตรีไทย และกลวิธีการบรรเลงเครื่องสีไทย โดยผู้วิจัยนำมารวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับงานวิจัย ที่นำไปสู่การศึกษาในรายละเอียดเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้เกี่ยวกับซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษา จำแนก ตรวจสอบข้อมูล และบันทึกเป็นประเด็นต่าง ๆ จากนั้นนำไปจัดเรียงและวิเคราะห์ข้อมูล แหล่งข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าตามหอสมุดต่าง ๆ

2. ข้อมูลภาคสนาม การเก็บข้อมูลภาคสนาม เป็นข้อมูลหลักในการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแจ้งผู้ให้ข้อมูลทุกท่านทราบวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยและเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม เป็นวิธีหนึ่งที่สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและคำตอบจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นครูหรือศิลปินที่มีชื่อเสียงด้านซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ในปัจจุบัน ประเด็นที่กำหนดไว้เป็นการสนทนาแบบกันเอง คือ ภูมิลักษณะสำคัญของเครื่องสีไทยและกลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย นอกจากนี้ยังเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีการถามคำถามสอดแทรกเข้าในกลุ่มสนทนาตามจังหวะที่เหมาะสมอยู่เป็นระยะ กำหนดผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องสีในวงดนตรีไทย จำนวน 9 คน

2.1.1 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์บุคคลและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) บุคคลผู้ให้ข้อมูล (Informants) ประกอบด้วย 3 กลุ่มดังนี้

1) กลุ่มนักวิชาการ (Key Informants) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการดนตรีเกี่ยวกับดนตรีไทยหรือเครื่องสายไทย จำนวน 3 ท่าน

2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 9 ท่าน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีชื่อเสียงด้านซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ ประกอบด้วย ซอสามสาย จำนวน 3 ท่าน ซอด้วง จำนวน 3 ท่าน และซออู้ จำนวน 3 ท่าน

3) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป (General Informants) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหาร ผู้ชม ผู้ฟัง ผู้มีบทบาทเกี่ยวกับดนตรีไทย จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 2 การจัดกระทำข้อมูล

1) การจัดกระทำข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และบันทึกข้อมูลลงในสมุดบันทึก บางกรณีใช้กล้องวิดีโอเพื่อบันทึกภาพและเสียง ใช้กล้องถ่ายรูปในการบันทึกภาพ

2) นำข้อมูลที่บันทึกมาสรุปในแต่ละวัน ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูล และจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามเนื้อหาความมุ่งหมายของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล

1) การตรวจสอบข้อมูลขณะเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยตรวจสอบความแม่นยำ (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของข้อคำถามข้อมูลภาคสนามทุกครั้งที่ได้เก็บข้อมูลด้วยการดูข้อคำถาม สื่อความหมายตรงตามที่ต้องการหรือไม่ ในขณะที่สัมภาษณ์ได้คำตอบที่สอดคล้องกับข้อมูลเดิม และข้อมูลอื่นที่มีอยู่เดิมจากแหล่งอื่น ๆ ในลักษณะทดสอบแบบสามเส้า (Tri – angulations) ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

(1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายท่าน และในด้านวิธีรวบรวมข้อมูลจากบุคคลข้อมูล เอกสาร และสื่อที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

(2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการ (Methodological Triangulation)

ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูลด้วยการสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม แล้วนำมาบันทึกพร้อมทั้งพิจารณาการกระทำทาง พฤติกรรม บรรยายกาตต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อมาประกอบการแปลความหมายร่วมกับการเก็บข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามในหลาย ๆ วิธี และมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยวิธี (Member Check) โดยนำข้อมูลที่ได้กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่าน หรือกลับไปถามผู้ให้ข้อมูล

ซ้ำอีก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุดเพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่า รายงานการวิจัยมีข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความครอบคลุมเพียงพอในการพรรณนาวิเคราะห์ และอธิบายลงข้อสรุปผล การศึกษาจากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง กลวิธีการบรรเลงสู่การสร้างสรรค์บทเพลงสำหรับเครื่องสีในวงดนตรีไทย ผลการวิจัย พบว่า

กลวิธีการบรรเลงของซอสามสาย พบว่ามีการใช้กลวิธี จำนวน 27 กลวิธี คือ การสีคู่ประสาน นิ้วควง พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ นิ้วประ สะบัดนิ้ว สะบัดคันชัก นิ้วกล้ำ นิ้วแอ ขยี้นิ้ว นิ้วนาคสะดุ้ง รูดนิ้ว สีดั่ง สีแผ่ว นิ้วซัง ปริบ สะอึก คันชักสายน้ำไหล คันชักแบบไกวเปล การสีแบบขับไม้ คันชักงูเลื้อย เปิดขอ และชะงักขอ

กลวิธีการบรรเลงของซอด้วง พบว่ามีการใช้กลวิธี 20 กลวิธี คือ ควงนิ้ว พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ ประ สะบัดคันชัก สะบัดนิ้ว สะอึก สีดั่ง สีแผ่ว นิ้วแอ ปริบ นิ้วกล้ำ ขยี้คันชัก ขยี้ นิ้ว รูดนิ้ว และโยกนิ้ว

กลวิธีการบรรเลงของซออู้ พบว่ามีการใช้กลวิธี 20 กลวิธี คือ ควงนิ้ว พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด ประ พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ สะบัดคันชัก สะบัดนิ้ว สะอึก สีดั่ง สีแผ่ว นิ้วแอ ปริบ นิ้วกล้ำ ขยี้คันชัก ขยี้ นิ้ว รูดนิ้ว และโยกนิ้ว

กลวิธีที่ใช้เฉพาะของซอสามสาย

1. การสีคู่ประสาน หรือเรียกว่า “ประสานเสียง” “สายคู่” คือ การสีสายเปล่าพร้อมกัน 2 สาย ให้เป็นเสียงคู่ 4 ผู้บรรเลงวางคันชักลงบนสายซอคู่ล่าง หรือสายคู่บน โดยให้คันชักขนานกับพื้นขณะสีพร้อมทั้งกดน้ำหนักมือพอประมาณและสีคันชักออกเข้าให้เกิดเสียงดังเสมอกันทั้ง 2 สาย และต้องพลิกหน้าขอเข้าหาคันชักให้สัมผัสถูกสายที่ต้องการสี เสียงที่เกิดจากทั้ง 2 สายจะต้องดังเท่ากันและสม่ำเสมอตลอดคันชัก การสีคู่ประสานนี้เป็นการใช้คันชักแบบไกวเปล

คู่บน เป็นการสีสายเอกและสายกลางจะได้เสียง ซอล คู่ล่าง เป็นการสีสายกลางและสายทุ้มจะได้เสียง เร

สายเอก	- - - -	- - - <u>ซ</u>	- - - -	- - - <u>ซ</u>				
สายกลาง	- - - -	- - - ร	- - - -	- - - ร	- - - -	- - - <u>ล</u>	- - - -	- - - <u>ล</u>
สายทุ้ม					- - - -	- - - ล	- - - -	- - - ล

2. นิ้วนาคสะดุ้ง คือ การเริ่มสีที่สายเปล่าให้สั่นหนึ่งเสียงด้วยคันชักเข้า แล้วใช้นิ้วกลางแตะลงบนสาย ริมยกขึ้นทันที ก่อนกลับไปสีกระทบคู่บนหรือคู่ล่างตามที่ต้องการ โดยเน้นให้เสียงดังขึ้นด้วยคันชักออก และจบด้วยคันชักเข้าที่คู่บนหรือคู่ล่างเดิม ปฏิบัติได้ทั้งสายเอกหรือสายกลาง โดยสายเอกใช้กระทบคู่บนและสายกลางใช้กระทบคู่ล่าง

สายเอก	- - - ล	ซ - ซ ล	- ดิ - ริ	- มั - ริ	ดัด-รัด - -		ซ ทซ <u>ซ</u>	ทซ <u>ซ</u> ทซ <u>ซ</u>
สายกลาง	- - - -	- ฟ - -	- - - -	- - - -	- - - ฟ	- - ซ ฟ	- - - ร	ร ร
สายทุ้ม								

นิ้วนาศะดั่ง ตามแนวทางของศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ นาคสวัสดิ์

สายเอก	- - - -	- - - ล	- - - -	- - - -	- - - -	- - - -	- - - -	- - - -
สายกลาง								
สายทุ้ม								

3. **รูดนิ้ว (แทงนิ้วก้อย)** รูดนิ้ว คือ การเปลี่ยนตำแหน่งเสียงให้สูงขึ้น การแทงนิ้วก้อย เป็นการใช้นิ้วก้อยเลื่อนตำแหน่งเสียงให้สูงขึ้นจากปกติไปตามเสียงที่ต้องการ การแทงนิ้วก้อยสามารถปฏิบัติได้เฉพาะสายเอกเท่านั้น

สายเอก	- ช ล ท	- ร - ม	- ช - ม	- ร - ท	- ร - ม	- ร - ท	- - - ล	- - - ช
สายกลาง								
สายทุ้ม								

4. **นิ้วซัง** หรือเรียกว่า นิ้วกระทบเสียง หรือ พรหมบน คือ การใช้นิ้วก้อยเพียงนิ้วเดียวขูดสายเอกที่เสียงเร (ร) ยืนเสียงไว้แล้วใช้นิ้วชี้ตีกระทบสายลงในตำแหน่งเสียงลา (ล) เป็นห้วง ๆ เสียงจะดัง วาว ๆ ๆ

นิ้วซัง ตามแนวทางของศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ นาคสวัสดิ์ เรียกว่า “นิ้วกระทบเสียง”

สายเอก	- ร - ท	ล ร - ช	- - - ล	ช ล ร ท	- - - (ร)	- - - ท	- - - ล	ร ท-ล-ทลช
สายกลาง		- - - ร						
สายทุ้ม								

5. **คันชักสะอื่น** หรือ เรียกว่า สะอึก หรือ ครั่นคันชัก คือ การใช้คันชักทำให้เสียงขาดเป็นตอน ๆ เริ่มจากช้า ๆ แล้วค่อย ๆ เร็วขึ้นตามลำดับ ใช้กับเพลงที่มีอารมณ์โศกเศร้า คร่ำครวญ

สายเอก								
สายกลาง	- - - ร	ม ร ช ร	ม ร			- - - ฟ	ชฟ- มร	- - - ร
สายทุ้ม			ด ท	- ล - ร	- ล - ท	- ด - -	ด	

6. **คันชักสายน้ำไหล** เป็นการสีทำนองให้เสียงสุดท้ายของวรรคที่หนึ่ง และเสียงแรกของวรรคที่สองยังต่อเนื่องกันไประหว่างใช้คันชักเข้า หรือคือคันชักหนูน ซึ่งหมายถึงคันชักจะยังไหลหรือสีต่อไปเกินกว่าที่ควรจบคันชักเมื่อจบวรรค โดยไม่ให้เกิดเสียงสะดุด โดยทั่วไปคันชักหนูน แต่คันชักจะใช้ในการสีเที่ยวหวานหรือเที่ยวเก็บ แต่คันชักสายน้ำไหลจะใช้แต่การสีเที่ยวหวาน และการสีคลอการขับร้องเท่านั้น

สายเอก	- - - -	- ด - ล	- - ด ล	ช - ช	- - ล ช			
สายกลาง				- ฟ - ร	- - - ร	ฟ ร - ฟ	- ร - ช	ฟ ร - ฟ
สายทุ้ม						- ล - -	- ล -	

สายเอก			-	-	-	-	๗			-	-	-	-	๗
สายกลาง	-	-	-	-	-	๕	๖	-	-	-	-	-	๕	๖
สายหุ้ม	-	-	-	-	-	๓				-	-	-	๓	

สายเอก								- - - <u>๕</u>	- - - <u>๕</u>
สายกลาง	- - - -	- - - <u>๕</u>	- - - -	- - - <u>๕</u>	- - - -	- - - <u>๕</u>	- พ - ร	- พ - ร	
สายหุ้ม	- - - -	- - - <u>๖</u>	- - - -	- ด - ๖	- - - -	- ด - ๖	- - - -	- - - -	

[illegible]

สายเอก	- - - ซู	- - - ซู	- - พ ซ	- - - ซู				
สายกลาง	- - - ร	- - - ร	- - - -	- - - ร				
สายหุ้ม								

สายเอก	- - - -	- - - ซ	ทลซ - ล	รํ ํ ท - ท				
สายกลาง								
สายหุ้ม								

กลวิธีที่ใช้เฉพาะของซอด้วงและซออู้

1. **ขยี้คันชัก** คือ การใช้คันชักและการลงนิ้วถี่ ๆ คันชักและนิ้วต้องพร้อมกัน ทำนองจะมีความละเอียดเพิ่มเป็น 2 เท่าของการสีกเก็บ

	ซอด้วง		ซออู้					
สายเอก			-- ร ม	พชพมพลชพ			-- ร ม	พชพมพลชพ
สายทุ้ม	----	----	ซ ด --		----	----	ซ ด --	

2. **โยกนิ้ว** เป็นการทำให้เกิดเสียงคล้ายกับลูกคลื่น จากการแกว่งข้อมือไปยังปลายนิ้วสามารถทำได้ทั้ง นิ้วชี้ นิ้วกลาง นิ้วนางและนิ้วก้อย ปฏิบัติได้ทั้งสายเอกและสายทุ้ม มีลักษณะคล้ายกับเทคนิค ริสท์ วิกตราโด (Wrist Vibrato) ของไวโอลิน การโยกนิ้วนี้ใช้กับเพลงสากล เพลงออกสำเนียงภาษาต่าง ๆ และใช้กับวงดนตรีแนวร่วมสมัย เท่านั้น

	ซอด้วง							
สายเอก	- ด - ล	- ช - ม	ซ ม ร ม	- ช - -	- ด - ล	- ช - ม	-- ร ม	ซ - - -
สายทุ้ม								- ด - -

กลวิธีที่ใช้ทั้งซอสามสาย ซอด้วง และซออู้

1. **นิ้วควง** คือ การสีกอนละสายกัน ใช้นิ้วต่างกัน ให้ได้ระดับเสียงเดียวกันและต้องทำเสียงที่ใช้นิ้วคนละอย่างนั้นติดต่อกัน

	นิ้วควง (ซอสามสาย) เสียงซอล		นิ้วควง (ซอสามสาย) เสียงเร					
สายเอก	- - - -	- - - ช	- - - -	- - - ช				
สายกลาง	- - - -	- - ช -	- - - -	- - ช -	- - - -	- - - ร	- - - -	- - - ร
สายทุ้ม					- - - -	- - ร -	- - - -	- - ร -

2. **พรมสายเปล่า** คือ การพรมเสียงสายเปล่าโดยใช้ปลายนิ้วกลางแตะที่สายเอกหรือสายทุ้มซึ่งพรมสายเปล่าสามารถปฏิบัติได้ทั้งสายเอกและสายทุ้ม

	ซอด้วง							
สายเอก	- ล - ช	ล ช พ ร	- พ - ร		- ร - พ	- ช - -	-- ร -	--- ร
สายทุ้ม			-- ด -	- ด - ท		--- ท	--- ด	ท ด - -

3. **พรมปิด** คือ การใช้นิ้วชี้ขึ้นเสียงไว้แล้วตามด้วยการแตะนิ้วกลางด้วยวิธีพรมนิ้วจบลงด้วยการพรมนิ้วกลาง สามารถปฏิบัติได้ทั้งสายเอกและสายทุ้ม เช่น การพรมปิดเสียงฟา ให้เกิดเสียงมี (ม พ ม พ) ปิดเสียงมี เสียงสุดท้ายให้ดังเสียงฟา เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบการพรมปิด ในลักษณะที่ใช้นิ้วกลางขึ้นเสียงแล้วตามด้วยการแตะนิ้วนางด้วยวิธีการพรมจบลงด้วยวิธีการพรมนิ้วนาง เช่น การพรมปิดเสียงซอล ให้เกิดเสียงฟา (ฟ ซ ฟ ซ) ปิดเสียงฟา เสียงสุดท้ายให้ดังเสียงซอล เป็นต้น

ขอด้วง

สายเอก	--- ฟ	--- ร			--- ฟ	--- ร		
สายทุ้ม			--- ด	--- ท			--- ด	--- ท

4. **พรมเปิด** คือ การใช้นิ้วชี้ยื่นเสียงไว้แล้วตามด้วยการแตะนิ้วกลางด้วยวิธีพรมนิ้วจบลงด้วยการยกนิ้วชี้ขึ้น เช่น เสียงมี กดเสียงมีเปิดเสียงฟาให้ดังเสียงมี (มพม) สลับกันไป เสียงสุดท้ายให้ดังเสียงมี

ขอด้วง

สายเอก			--- ร	--- ม			--- ร	--- ม
สายทุ้ม	--- ล	--- ท			--- ล	--- ท		

5. **พรมจาก** หรือพรมนิ้วจาก คือ การใช้นิ้วชี้และนิ้วกลางเรียงชิดกันลงนิ้วพร้อมกันใช้นิ้วกลางลงกระทบบนสายโดยเร็ว 2 - 3 ครั้ง ในขณะเดียวกันนั้นลงนิ้วชี้ อยู่ที่ตำแหน่งปกติแล้วเปิดไปสี่สายเปล่า

ขอด้วง

สายเอก	--- ม	ร ---		- ม ร -	--- ร	ซ ม ร -	--- ร ม	ร ---
สายทุ้ม	ล ท ด -	- ด ท ล	ท ล ซ ล	ท - - ซ	ล ท ด -	- - - ด	ท ด - -	- ด ท ล

6. **พรมคลึงนิ้ว** หรือ “นิ้วครัน” โดยส่วนใหญ่ใช้นิ้วชี้กดยื่นเสียง ตามด้วยแตะนิ้วกลางทำให้สายสั่นสะเทือนแล้วเลื่อนนิ้วกลางขึ้นลง จากนั้นนิ้วกลางตำแหน่งปกติมาเป็นตำแหน่งเสียง แล้วไปพรมเปิดด้วยนิ้วกลางในตำแหน่งปกติ

ขอสามสาย

สายเอก								
สายกลาง	- - - ุ	- - - -	- - - ร	- ม ร ุ	- - - ุ	- ม - ฟ	ม ฟ ซ ฟ	ม ร - ุ
สายทุ้ม	- - - ล	- - - ด	- - - -	- ด - ล	- ด - ล			ด ล

7. **พรมพิเศษ** คือ การใช้นิ้วชี้อยู่ที่ตำแหน่งปกติจากนั้นใช้นิ้วนางพรมนิ้วกระทบลงไปบนสาย จบลงด้วยการยกนิ้วที่พรมขึ้น โดยการสั่นชักออกหรือคั่นชักเข้าหนึ่งครั้ง สามารถปฏิบัติได้ทั้งสายเอกและสายทุ้ม

ขอด้วง

สายเอก	---	---	- ล ช ม ชิม	- ร - ช			--- ม	- ร - -
สายทุ้ม					--- ด	--- ล ดล	- ช - -	--- ด

8. **นิ้วประ** หรือ ประ คือ การสีสายเปล่าแล้วใช้ท่อนิ้วกลาง (ข้อที่ 2) แตะสายแล้วยกขึ้นสลับกันไปเรื่อยๆ ในความเร็วพอประมาณ จะเกิดเป็นเสียงที่สูงขึ้นไปสลับกับเสียงเดิมถี่ ๆ

ขอด้วง

สายเอก			--- ร	--- ร			--- ร	--- ร
สายทุ้ม	--- ซ	--- ซ			--- ซ	--- ซ		

9. สะบัดนิ้ว คือ การใช้คันชักออกหรือใช้คันชักเข้าคันชักเดียว จากนั้นให้นิ้วลงตามเสียงที่ต้องการ สะบัดให้เป็น 3 เสียงเรียงกันหรือข้ามเสียงติดต่อกันอย่างรวดเร็ว เสียงดังชัดเจนและเท่ากันทุกเสียงการสะบัดนิ้วทำได้ทั้งสะบัดขึ้น และสะบัดลง ตัวอย่างเช่น

ซอด้าง

สายเอก	--- ฟซลิ	--- ร	--- ฟซริ				--- ร	ซ ฟ ร -
สายทุ้ม		- ด - -		- ด - ล	- - - ซ	- - - ล	- ด - -	- - - ด

10. ขยี้นิ้ว คือ การใช้คันชักเดียว คันชักออกหรือคันชักเข้า การขยี้นิ้วต้องอยู่ในคันชักเดียวกัน ลงนิ้วตามเสียงทำนองที่จะขยี้

ซอสสามสาย

สายเอก	- - - ซ	- ล - พ	ดรีดัลซ	ลทดรีดัลซลท	ดรีดัลซ - ริ			
สายกลาง	- ร - ร							
สายทุ้ม	- ล - -							

11. นิ้วกล้ำ หรือเรียกว่า การกล้ำเสียง คือ การลงนิ้ว 2 นิ้ว ให้เป็นโน้ตตัวเดียว เช่น กลำนิ้ว 1 กับนิ้ว 3 ในสายเอกเป็นเสียง ลด กลำนิ้ว 2 กับนิ้ว 4 ในสายเอกเป็นเสียง ทริ การใช้นิ้วกล้ำได้กับทุกสายเหมาะกับเพลงสำเนียงลาว

ซออุ

สายเอก			--- ซ	- ล - ลดี	--- ล	- ซ - ลดี	--- ล	- ซ - -
สายทุ้ม	- - - -	- - - ม						- - - ม

12. นิ้วแอ คือ การใช้นิ้วชี้แตะตรงตำแหน่งรัดดอกเริ่มต้นด้วยคันชักออกพร้อมกับเลื่อนนิ้วลงมายังตำแหน่งเสียงปกติ เช่น ซ ส เป็นต้น

ซออุ

สายเอก	--- ล	- - ริ ล	- พ ล ซ				--- ซ	ล พ ล - ล
สายทุ้ม				- - - ม	- ซ - ร	มรด - รม		

13. สะบัดคันชัก คือ การใช้ค้ำชัก “เข้า-ออก-เข้า” ที่เสียงใดเสียงหนึ่งให้ติดต่อกันอย่างรวดเร็ว เสียงที่สะบัดคันชักทั้ง 3 เสียงต้องเท่ากันเสียงดังชัดเจน เช่น --- ด/ - ดดด/ --- ซ / --- ซซซ/

14. รูดนิ้ว คือการสัณเฑาะ์ที่ใช้นิ้วเลื่อนตำแหน่งให้ระดับเสียงสูงขึ้นจากปกติอีกหนึ่งหรือมากกว่า โดยการใช้นิ้วชี้เปลี่ยนลงไปกดที่ตำแหน่งของนิ้วอื่นเพื่อเสียงสูงขึ้นต่อไปอีกปฏิบัติได้ทั้งสายเอกและสายทุ้ม ตัวอย่างการลงนิ้วและรูดนิ้วในสายเอก

ตัวอย่างการสะบัดคันชัก และการรูดนิ้ว ขออยู่

		สะบัดคันชัก ↓		รูดนิ้ว ↓		สะบัดนิ้ว ↓	
สายเอก	--- รี่	--- รี่รี่	- ช - ลดี	มรดี - รมี	- ช - ล	- ช - มี	--- รี่ดี
สายทุ้ม							

15. สีดั่ง คือ การบังคับมือขวาปล่อยน้ำหนักในการสั่นชักให้ดังกว่าเสียงปกติ ในทำนองต้องการสิดั่งโดยคุณภาพเสียงยังคงใส ไม่สะดุด

	ขออยู่						
สายเอก	---	---	---	---	---	ทลช - ลท	- ดี - รี่
สายทุ้ม					- ช - ร	มรดี - -	

16. สีแผ่ว หรือ เสียงเบา คือ การบังคับมือขวาปล่อยน้ำหนักในการสั่นชักให้เบาลงกว่าเสียงปกติในทำนองต้องการสีแผ่วโดยคุณภาพเสียงยังคงใส ไม่สะดุด

สายเอก	---	---	- ลี - ม	ลข้ม-ชลี-ลี			
สายทุ้ม							

17. ปริบ คือ วิธีการบรรเลงอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดเสียงเด่นระริกไปในตัวเล็กน้อย ขยับนิ้วให้สั้นสะเทือนขึ้นคล้ายกับทำให้เสียงนั้น “ปริบ” ออกมา

	ขอตัวง						
สายเอก	- ม - ช	ลี ชี - ร	ม ชี - ร	ม ร - -		- ร - ม	ชี ลี ชี - ม
สายทุ้ม				- - ด ล	- ช - ด		- ร - ด

18. สะอึก คือ การใช้คันชักทำให้เสียงขาดเป็นตอน ๆ เริ่มจากช้า ๆ แล้วค่อย ๆ เร็วขึ้นตามลำดับ

	ขอตัวง						
สายเอก					- ชี - ร	ม ร - ม	---
สายทุ้ม	---	---	---	---		- - ด ท	- ล - ท

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องกลวิธีการบรรเลงสู่การสร้างสรรคบทเพลงสำหรับเครื่องสีในวงดนตรีไทย พบกลวิธีการบรรเลงของเครื่องสีในวงดนตรีไทยทั้งการใช้คันชักและการใช้นิ้ว คือ 1) การสีคู่ประสาน 2) นิ้วควง 3) พรหมสายเปล่า 4) พรหมปิด 5) พรหมเปิด 6) พรหมจาก 7) พรหมคลึงนิ้ว 8) พรหมพิเศษ 9) นิ้วประ 10) สะบัดนิ้ว 11) สะบัดคันชัก 12) นิ้วกล้ำ 13) นิ้วแอ 14) ขยับนิ้ว 15) ขยี้คันชัก 16) นิ้วนาคสะดุ้ง 17) รูดนิ้ว 18) สีดั่ง 19) สีแผ่ว 20) นิ้วซัง

21) ปรีบ 22) สะอึก 23) โยคนิ้ว 24) คันชักสายน้ำไหล 25) คันชักแบบไกวเปล 26) การสีแบบขับไม้ 27) คันชักงูเลื้อย 28) เปิดซอ และ 29) ชะงักซอ จะเห็นได้ว่ากลวิธีที่ใช้ในการบรรเลงเป็นกลวิธีที่ใช้สำหรับซอสามสาย ซอด้วง และซออู้โดยเฉพาะซึ่งมีความสอดคล้องกับประชากร ศรีสาคร (2556) วิจัยเรื่อง วิเคราะห์เดี่ยวซอสามสายเพลง พญาโศก พญาครวญ พญารำพึง สามชั้น กรณีศึกษาอาจารย์เจริญใจ สุนทรวาทิน พบว่าใช้กลวิธีพิเศษ 10 ประเภท คือ พรมจาก สะบัด สะอึก ทศนิ้ว นิ้วซัง กระทบเสียง นิ้วนาคสะดุ้ง ยกจังหวะและผันเสียง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณีย์ แยมศิริ (2547) การศึกษาทางซอด้วงเพลงตามเกณฑ์มาตรฐานสาขาวิชาและวิชาชีพดนตรีไทยชั้น 1, 2, และ 3 ของอาจารย์ธีระ ภูมณี ผลการศึกษาพบว่าการบรรเลงจะใช้คันชักอยู่ 2 แบบ คือ คันชักหนึ่ง คันชักสอง ในกรณีที่ใช้เทคนิคพิเศษ คันชักสามและคันชักสี่ก็ถูกนำมาใช้เทคนิคพิเศษที่พบจะใช้เทคนิคพิเศษในการบรรเลงอยู่ 4 ชนิด คือ การพรมนิ้ว การสะบัดคันชัก การสีคันชักเบาและการเอื้อนเสียง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทิพย์ฤทัย อยู่คง (2559) ศึกษาเดี่ยวซอด้วงเพลงพญาโศก สามชั้น ทางหลวงไพเราะเสียงซอ (อูน ดุริยะชีวิน) ผลการศึกษาพบว่า ในเพลงเดี่ยวพญาโศก มีการใช้เทคนิคการขยี้นิ้ว การขยี้คันชัก การพรมนิ้วเปิด การพรมคลึงนิ้ว การสะบัดนิ้ว การสะบัดคันชัก การรูดนิ้ว การเปลี่ยนตำแหน่งนิ้ว การสะอึก การควงเสียง และสอดคล้องกับณัฐพงศ์ แก้วสุวรรณ (2555) วิทยานิพนธ์ เรื่อง วิเคราะห์เดี่ยวซออู้เพลงกราวในทางครูฉลุวย จิยะจันทร์ ผลการวิจัยพบว่าเพลงกราวในทางครูฉลุวย จิยะจันทร์ มีการใช้กลวิธีพิเศษ 14 ประการ ได้แก่ การเปิดเสียง การรูดสาย การเลี่ยนสำเนียงปี การคลึงเสียง หรือคลึงนิ้ว การขยี้เสียง การสะอึกเสียง การสะบัดนิ้ว 2-5 เสียง การสะบัดคันชัก การรวบเสียงหรือรวบนิ้ว การขยี้ การเน้นเสียงด้วยการพรมเสียงสั้น การพรมเสียงยาว การรวคันชัก การครวญเสียง ส่วนที่สาม คือ วิธีการบรรเลงเสียงด้วยการพรมเสียงสั้น การพรมเสียงยาว การรวคันชัก การครวญเสียง พบ 5 ประการ ได้แก่ การใช้นิ้วกดสายด้วยนมนิ้วและปลายนิ้วสลับกัน การใช้ 2-3 นิ้วในการจับคันชัก การขึ้นประโยคด้วยคันชักเข้าก่อน ระบบการใช้คันชักทั้งแบบตามขนบและไม่ตายตัว การเคลื่อนระดับมือลงมาปฏิบัติในช่วงเสียงสูงสลับ (ลง-ขึ้น) ไปมากกว่า 1 รอบและการเคลื่อนลงมารอบเดียวจบ กลวิธีการ “โยคนิ้ว” เป็นการนำวิธีการปฏิบัติมีการนำกลวิธีการบรรเลง Vibrato ของไวโอลิน มาประยุกต์กับซอด้วงและซออู้ โกวิท ชันธศิริ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2565) กล่าวว่า กลวิธีของเครื่องดนตรีสากล วิบราโด (Vibrato) นั้นส่วนตัวไม่ได้นำมาใช้กับซอด้วงและซออู้ ยังคงรักษาขนบเดิมของดนตรีไทยไว้ แต่มีการนำกลวิธีของดนตรีสากลมาใช้ ได้แก่ การนำพลังเสียงและการสื่อสารอารมณ์ นำลักษณะการแปรทางของดนตรีไปปรับใช้กับการสีไวโอลิน และสอดคล้องกับ เลอเกียรติ มหาวินิจฉัยมนตรี (สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2565) กล่าวว่า การใช้เทคนิควิบราโด (Vibrato) นั้นจะใช้กับซอด้วง และซออู้ในการบรรเลงเพลงสากลหรือเพลงภาษาเท่านั้น และสอดคล้องกับ Myers – Moro (1988 : 86) ได้ศึกษาดนตรีไทยระหว่าง พ.ศ. 2528 – 2529 ภายใต้หัวข้อ Thai Music and Musicians in Contemporary Bangkok : Ethnography โดยพิจารณาว่าดนตรีไทยเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของสังคม มีวัฒนธรรมของตนเอง เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงดนตรีไทยย่อมต้องปรับเปลี่ยนและคิดค้น สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น แนวโน้มของดนตรีไทยคือการนำดนตรีไทยมาพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ เกิดจากจิตสำนึกของคนไทยเองและเกิดจากการจัดแจงให้ชาวต่างชาติดูและดนตรี ไทยมีบทบาทในการบรรเลงเพื่อความบันเทิงมากขึ้นไม่ใช่เฉพาะพิธีกรรม หรือประกอบการแสดงเท่านั้น เพลงที่บรรเลงเกี่ยวข้องกับความรู้สึกดีสิทธ์น้อยลง ผู้ที่เรียนดนตรีสมัครเล่นจึงมีค่านิยมต่างจากนักดนตรีไทยในอดีต

ผู้วิจัยต้องการนำเสนอกลวิธีการบรรเลงของเครื่องสีในวงดนตรีไทยที่เป็นข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านกลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย กลวิธีการบรรเลงที่หลากหลายทำให้เพลงมีความไพเราะ ชัดเจนและมีความลุ่มลึกที่แสดงออกถึงอัตลักษณ์ของซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ได้อย่างเด่นชัด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพฤติกรรมการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย คือ ซอสามสาย ซอด้วง และซออู้ พบว่า มีการใช้กลวิธีทั้งการใช้คันชักและการใช้นิ้ว ดังนี้ กลวิธีการบรรเลงซอสามสาย 27 กลวิธี คือ การสีคู่ประสาน นิ้วควง พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ นิ้วประ สะบัดนิ้ว สะบัดคันชัก นิ้วกล้ำ นิ้วแอ้ ขยี้นิ้ว นิ้วนาคนาคสะดุ้ง รูดนิ้ว สีดั่ง สีแผ่ว นิ้วซัง ปรีบ สะอึก คันชักสายน้ำไหล คันชักแบบไกวเปล การสีแบบซัดไม้ คันชักงูเลื้อย เปิดซอ ชะงักซอ และโยกนิ้ว กลวิธีการบรรเลงซอด้วงและซออู้ 20 กลวิธี ที่มีวิธีปฏิบัติเหมือนกัน คือ ควงนิ้ว พรหมสายเปล่า พรหมปิด พรหมเปิด พรหมจาก พรหมคลึงนิ้ว พรหมพิเศษ ประ สะบัดคันชัก สะบัดนิ้ว สะอึก สีดั่ง สีแผ่ว นิ้วแอ้ปรีบ นิ้วกล้ำ ขยี้คันชัก ขยี้นิ้ว รูดนิ้ว และโยกนิ้ว สรุปได้ดังตาราง

ตาราง กลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย

กลวิธีการบรรเลง	ซอสามสาย	ซอด้วง	ซออู้
1. นิ้วควง	✓	✓	✓
2. พรหมสายเปล่า	✓	✓	✓
3. พรหมปิด	✓	✓	✓
4. พรหมเปิด	✓	✓	✓
5. พรหมจาก	✓	✓	✓
6. พรหมคลึงนิ้ว	✓	✓	✓
7. พรหมพิเศษ	✓	✓	✓
8. นิ้วประ, ประ	✓	✓	✓
9. สะบัดนิ้ว	✓	✓	✓
10. สะบัดคันชัก	✓	✓	✓
11. นิ้วกล้ำ	✓	✓	✓
12. นิ้วแอ้	✓	✓	✓
13. ขยี้นิ้ว	✓	✓	✓
14. ขยี้คันชัก	-	✓	✓
15. นิ้วนาคนาคสะดุ้ง	✓	-	-
16. รูดนิ้ว	✓	✓	✓
17. สีดั่ง	✓	✓	✓
18. สีแผ่ว	✓	✓	✓
19. นิ้วซัง	✓	-	-
20. ปรีบ	✓	✓	✓
21. สะอึก คันชักสะอื้น	✓	✓	✓
22. โยกนิ้ว	-	✓	✓
23. คันชักสายน้ำไหล	✓	-	-
24. คันชักแบบไกวเปล	✓	-	-
25. การสีแบบซัดไม้	✓	-	-
26. คันชักงูเลื้อย	✓	-	-
27. เปิดซอ	✓	-	-

กลวิธีการบรรเลง	ซอสามสาย	ซอด้วง	ซออู้
28. ชะงักขอ หรือชะงักคันชัก	✓	-	-
29. การสีคู่ประสาน	✓	-	-

กลวิธีการบรรเลงเครื่องสีในวงดนตรีไทย มีดังนี้ กลวิธีการบรรเลงซอสามสาย จำนวน 27 กลวิธี กลวิธีการบรรเลงซอด้วง จำนวน 20 กลวิธี และกลวิธีการบรรเลงซออู้ จำนวน 20 กลวิธี

กลวิธีที่เป็นลักษณะเฉพาะของซอสามสาย ได้แก่ การสีคู่ประสาน นี้นาคสะดุ้ง นี้นั่ง เปิดขอ และชะงักขอ หรือชะงักคันชัก การใช้คันชักพิเศษ ได้แก่ คันชักสะอื้น คันชักสายน้ำไหล คันชักแบบไกวเปล การสีแบบขับไม้ และคันชักงูเลื้อย

กลวิธีที่เป็นลักษณะเฉพาะของซอด้วงและซออู้ ได้แก่ ขยี้คันชัก สะอื้น และโยกนิ้ว โดยวิธีการปฏิบัติมีการนำกลวิธีการบรรเลง Vibrato ของไวโอลิน มาประยุกต์กับซอด้วงและซออู้

กลวิธีที่เป็นลักษณะเด่นเฉพาะ สรุปได้ดังนี้

ซอสามสาย คือ การสีคู่ประสาน นี้นาคสะดุ้ง นี้นั่ง นี้น้ำ การใช้คันชักพิเศษ เช่น การสีตั้ง สีแผ่ว คันชักสายน้ำไหล คันชักแบบไกวเปล การสีแบบขับไม้ คันชักงูเลื้อย เปิดขอ และชะงักขอ

ซอด้วงและซออู้ คือ การพรมนิ้ว ขยี้คันชัก และสะอื้น

กลวิธีการบรรเลงที่จัดว่าเป็นกลวิธีชั้นธรรมดา – ปานกลาง นิยมใช้ในการบรรเลงทั้งการบรรเลงรวมวง และการบรรเลงเดี่ยว สรุปได้ดังนี้

ซอสามสาย คือ การสีคู่ประสาน นี้นาค พรมสายเปล่า พรมปิด พรมเปิด พรมจาก พรมคลึงนิ้ว พรมพิเศษ นี้น้ำประ สะบัดนิ้ว สะบัดคันชัก นี้น้ำกล่ำ ปริบ และสะอื้น

ซอด้วงและซออู้ คือ นี้นาค พรมสายเปล่า พรมปิด พรมเปิด พรมจาก พรมพิเศษ นี้น้ำประ ปริบ นี้น้ำกล่ำ สะบัดคันชัก และสะบัดนิ้ว

กลวิธีการบรรเลงที่จัดว่าเป็นกลวิธีชั้นสูง มีความยากและซับซ้อน ใช้ในการบรรเลงเพลงเดี่ยว สรุปได้ดังนี้

ซอสามสาย คือ การขยี้นิ้ว นี้นาคสะดุ้ง นี้นั่ง การรูดนิ้ว ทั้งการแทงนิ้วก้อย และการรูดนิ้ว โดยใช้การเปลี่ยนนิ้วแทนเสียงที่สูงขึ้น

ซอด้วงและซออู้ คือ พรมคลึงนิ้ว สะอื้น สีตั้ง สีแผ่ว นี้น้ำ ขยี้คันชัก ขยี้นิ้ว และรูดนิ้ว

กลวิธีการบรรเลงที่ใช้ในการสื่อสารอารมณ์เพลงที่โศกเศร้า สะเทือนใจได้ดีและชัดเจน คือ คันชักสะอื้นหรือการสะอื้นคันชัก การพรมนิ้ว ผสมผสานกับการใช้คันชักแผ่วเบาใช้ในการบรรเลง

นอกจากนี้ยังพบประเด็นเพิ่มเติม คือ

1) มีการนำเทคนิค วิบราโด (Vibrato) ซึ่งเป็นกลวิธีการบรรเลงของไวโอลินมาประยุกต์กับ ซอด้วงและซออู้ ผู้วิจัยบัญญัติศัพท์ขึ้นใหม่ว่า “โยกนิ้ว” การโยกนิ้วใช้บรรเลงเฉพาะเพลงสากล และเพลงออกภาษาต่าง ๆ

2) ชื่อกลวิธีแตกต่างกัน วิธีการปฏิบัติเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันตามสายการสืบทอดของแต่ละสำนัก

3) ชื่อกลวิธีเหมือนกัน แต่วิธีการปฏิบัติแตกต่างกัน เช่น นี้นาคสะดุ้งตามแนวทางของศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ นาคสวัสดิ์ มีความแตกต่างจากสำนักอื่น ๆ

4) ลักษณะการพรมนิ้วของซอสามสายนั้นมีความแตกต่างจากการพรมนิ้วของซอด้วง และซออู้ ลักษณะการพรมนิ้วของซอสามสายจะพรมเสียงให้โต ๆ และเสียงห่าง ๆ กว่าพรมนิ้วของซอด้วง และซออู้

5) บางครั้งพบว่ามีการใช้กลวิธีการบรรเลงในขั้นสูงที่มีความยากและซับซ้อนซึ่งปกติใช้ในการบรรเลงเพลงเดี่ยวมาใช้ในเพลงการบรรเลงรวมวง ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะตัวของผู้บรรเลงและการสื่อสารอารมณ์ขณะบรรเลงที่สามารถใช้กลวิธีในการบรรเลงต่าง ๆ ได้อย่างคล่องตัว

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากครู อาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญที่เมตตาให้ความรู้ ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ สนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณบุคคลผู้เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ชัย ปิฎกักรัตน์ ประธานกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยให้คำชี้แนะ คำปรึกษาและกำลังใจอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิ เหลือบุญชู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ มีป้อม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.บำรุง พาทยกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ สุดประเสริฐ ที่กรุณาให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคุณครูผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีไทย ได้แก่ นางศิริพันธุ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา นายจิรพล เพชรสม นายเชวงศักดิ์ โพธิสมบัติ รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ ชันธศิริ นายเสนีย์ เกษมวัฒนากุล นายจักรี มงคล ดร.ดุขฎิ สว่างวิบูลย์พงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤตติพัฒน์ เอื้อจิตรเมศ และนายเลอเกียรติ มหาวิจิตรชัยมนตรี ผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่กรุณามอบทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จนงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีต่อวงการศึกษ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณตลอดจนครู อาจารย์และทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพงศ์ แก้วสุวรรณ. (2555). วิเคราะห์เดี่ยวซอฮู้เพลงกราวในทางครูฉลุวย จิยะจันทน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดุริยางค์ไทย คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ฤทัย อยู่คง. (2559). ศึกษาเดี่ยวซอด้วงเพลงพญาโศก สามชั้น ทางหลวงไพเราะเสียงซอ (อุ่น ดุริยะชีวิน). วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 10(4), 101-106.
- ธนิต อยู่โพธิ์. (2530). หนังสือเครื่องดนตรีไทย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ประชากร ศรีสาคร. (2556). วิเคราะห์เดี่ยวซอสามสายเพลงพญาโศก พญาครวญ พญารำพึง สามชั้น กรณีศึกษาอาจารย์เจริญใจ สุนทรวาทิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดุริยางค์ไทย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา รุ่งเรือง. (2517). ประวัติการดนตรีไทย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). เกณฑ์มาตรฐานดนตรีไทยและเกณฑ์การประเมิน. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวรรณิ แยมศิริ. (2547). การศึกษาทางซอด้วงเพลงตามเกณฑ์มาตรฐานสาขาวิชาและวิชาชีพดนตรีไทยชั้น 1, 2, และ 3 ของอาจารย์ธีระ ภูมณี. ปริญญานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีไทย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Myers-Moro, Pamela. (1988). The music and Musicians in Contemporary Bangkok : An Ethnography. California : University of California at Berkeley.

สัมภาษณ์

กฤตพิพัฒน์ เอื้อจิตรเมศ. ผู้ช่วยศาสตราจารย์. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี.

(ผู้สัมภาษณ์) เมื่อ 17 ธันวาคม 2565.

โกวิท ชันธศิริ. รองศาสตราจารย์. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์)

เมื่อ 5 ตุลาคม 2565 และ 15 ธันวาคม 2565.

จักรี มงคล. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์) เมื่อ 19 มิถุนายน 2565 และ

30 พฤศจิกายน 2565.

จิรพล เพชรสม. ผู้เชี่ยวชาญดนตรีไทย. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์)

เมื่อ 5 ตุลาคม 2565 และ 15 ธันวาคม 2565.

เขวงค์ศักดิ์ โพธิสมบัติ. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์) เมื่อ 22 - 23 กรกฎาคม

2565 และ 2 ธันวาคม 2565.

ดุขฎี สว่างวิบูลย์พงศ์. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์)

เมื่อ 23 กรกฎาคม 2565 และ 2 ธันวาคม 2565.

เลอเกียรติ มหาวินิจฉัยมนตรี. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์)

เมื่อ 11 พฤษภาคม 2565 และ 15 ธันวาคม 2565.

ศิริพันธุ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์)

เมื่อ 2 ธันวาคม 2565 และ 7 ธันวาคม 2565.

เสนีย์ เกษมวัฒนากุล. (ผู้ให้สัมภาษณ์) สภพ เขียวมณี. (ผู้สัมภาษณ์)

เมื่อ 2 ธันวาคม 2565 และ 6 ธันวาคม 2565.

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

Compare the performance motivation and efficiency of the personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives

วิศิษฐ์ ย่ำพรหม^{1*}, พิมุกต์ สมชอบ², รัตนภรณ์ แซ่ลี³, อุดยเดช ต้นแล้ว⁴, ดุสิต จักรศิลป์⁵
Wisit Yaprom¹, Pimook Somchob², Rattanaporn Saelee³, Adunyadet Tankaeo⁴, Dusit Jaksil⁵

^{1*} Master of Business Administration Program in Management, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Amphoe Muang, Ubon Ratchathani 34000

^{2,3} Marketing Program, Faculty of Business Administration and Management,
Ubon Ratchathani Rajabhat

University, Amphoe Muang, Ubon Ratchathani 34000

⁴ Business Data Management, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Amphoe Muang, Ubon Ratchathani 34000

⁵ Finance and Investment Program, Faculty of Administrative Science, Ubon Ratchathani

*Corresponding Author E-mail: Yaprom97@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน 2) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้สหกรณ์อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มี 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

และแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งสามร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 79.50

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่

ABSTRACT

The research aimed 1) to study and compare the performance motivation and efficiency of the personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives as classified by gender, age, educational levels, monthly incomes, working experience and working positions, and 2) to investigate the motives that could affect the performance efficiency of the personnel in the study. The samples used in the research were 200 personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives. They were derived by means of a cluster sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, co-relative coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

Concerning the relation between the personal factors and the performance efficiency of the personnel of Sisaket's Agricultural Co-operatives, it was found that age, educational levels, and working positions were related to the performance efficiency of the personnel at a statistical significance of .01. Sex, monthly incomes and working experience were related to the performance efficiency of the personnel in the study with no statistical significance. A study of relations between the performance motivation found that the motivation in terms of work success, recognition, work nature, accountability and progress prospects were related to the performance efficiency of the staff under study at a statistical significance of .01. There were three variables that could predict the performance efficiency of the staff of Sisaket's Agricultural Co-operatives. They could be shown in a descending order: motivation in the work success, in responsibility, and recognition. These three factors could explain the variance of the performance efficiency of the personnel in the study by 79.50%.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency

บทนำ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลรับผิดชอบสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 135 สถาบัน แบ่งเป็นสหกรณ์ จำนวน 93 สถาบัน กลุ่มเกษตรกร จำนวน 42 สถาบัน วิสัยทัศน์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ คือ “เป็นที่ปรึกษามืออาชีพ ด้านระบบสหกรณ์” โดยมีพันธกิจ 5 พันธกิจ คือ 1) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) สร้างองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ 3) เผยแพร่องค์ความรู้ด้านหลักการ วิธีการสหกรณ์ 4) ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจและเทคโนโลยี ให้แก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและองค์กรชุมชน 5) คัดกรองสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักประเด็นยุทธศาสตร์ คือ พัฒนาศักยภาพสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สหกรณ์การเกษตรเป็นองค์กรนิติบุคคลดำเนินธุรกิจรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นใน

หมู่ผู้มีอาชีพทางเกษตรกรรมด้วยกัน ลักษณะการดำเนินงานจะแตกต่างกันไปตามสภาพท้องถิ่นและลักษณะของการประกอบอาชีพโดยเกิดจากการรวมตัวของสมาชิกด้วยความสมัครใจ รวมกันจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการให้บริการแก่สมาชิกโดยไม่แสวงหาผลกำไร การดำเนินงานของสหกรณ์เพื่อให้มีความก้าวหน้า มีข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อความต้องการสำหรับใช้ในการบริหารงานของสหกรณ์และบรรลุเป้าหมายของสหกรณ์ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ, 2563) จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงานให้สหกรณ์โดยจัดจ้าง “ผู้จัดการ” ให้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตั้งอยู่ บนรากฐานของประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของสหกรณ์ แต่ทุกคนไม่สามารถร่วมบริหารกิจการของสหกรณ์ได้ ผู้จัดการสหกรณ์เป็นผู้จัดการองค์การหรือการจัดบุคลากรเข้าทำงานในการจัดโครงสร้างในฝ่ายจัดการให้มีผู้บริหารในระดับรองลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและลูกจ้าง ซึ่งบุคลากรสหกรณ์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการประกอบกิจการสหกรณ์ เปรียบเทียบเป็นกำลังพลในกองทัพในการขับเคลื่อนกิจการสหกรณ์ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยการให้บริการแก่สมาชิกและการร่วมมือกับสมาชิกในการต่อสู้แข่งขันในชั้นเชิงธุรกิจ ดังนั้น เจ้าหน้าที่สหกรณ์จึงเป็นบุคคลที่มีความรู้พื้นฐานในวิชาชีพด้านต่าง ๆ เช่น บัญชี การเงิน การส่งเสริมการตลาด การส่งเสริมการเกษตรการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

แรงจูงใจ คือ พลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั้นเองแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วองค์กรต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพขึ้นและยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2563 จำนวน 21 อำเภอ จำนวนพนักงาน 344 คน จำแนกจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละอำเภอ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2563 จำนวน 21 อำเภอ จำนวนพนักงานไม่น้อยกว่า 185 คน ได้มาโดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ดังนี้

1. แบ่งกลุ่มประชากร เป็น 3 กลุ่ม โดยใช้อันตรายภาคชั้น ได้กลุ่มประชากรเป็นช่วงจำนวนพนักงาน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 28.32–51.00

กลุ่มที่ 2 15.31–28.31

กลุ่มที่ 3 1–15.30

2. จับสลาก จากกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 50% ของจำนวนสหกรณ์อำเภอในแต่ละกลุ่มได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม โดยใช้สหกรณ์อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม

กลุ่มที่	สหกรณ์อำเภอ	จำนวนพนักงาน
1	ห้วยทับทัน	28
	อุทุมพรพิสัย	29
	กันทรลักษณ์	36
	รวม	93
2	เบญจลักษณ์	17
	ไพรบึง	25
	ขุขันธ์	21
	รวม	63
3	ราษีไศล	15
	วังหิน	3
	ศรีรัตนะ	6
	พยุห์	5
	น้ำเกลี้ยง	5
	โนนคูณ	10
	รวม	44
รวมทั้งสิ้น		200

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check list) ซึ่งการวัดข้อมูลวัดแบบมาตราส่วนบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราการประเมิน (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราการประเมิน 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสหกรณ์การเกษตรอำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ราย

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach Method ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอย่างน้อยที่สุดไม่ควรต่ำกว่า .70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เท่ากับ .95 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เท่ากับ .97

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกรายด้านและภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	.58	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	.65	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.07	.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	.55	มาก
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.86	.70	มาก
รวม	4.01	.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีแรงจูงใจอยู่

ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ น้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกรายด้านและภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.01	.59	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.03	.58	มาก
3. ด้านเวลา	3.98	.62	มาก
4. ด้านวิธีการ	3.97	.57	มาก
รวม	4.00	.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.01$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการ ($\bar{X} = 3.97$)

การวิเคราะห์หาความสามารถในการพยากรณ์ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้ตัวแปรเป็นอิสระ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) และประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เป็นตัวแปรตาม โดยใช้วิธี Stepwise ($n = 200$)

ตัวพยากรณ์	VIF	B	Beta	t	p
ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11})	2.46	.12	.16	3.28**	.00
ด้านความสำเร็จของงาน (X_7)	3.24	.05	.48	8.64**	.00
ด้านความรับผิดชอบ (X_{10})	3.69	.14	.14	2.44*	.05
ด้านลักษณะของงาน (X_9)	4.56	.20	.21	3.19**	.00
Constant = .31 R = .90 $R^2 = .82$ $R^2_{adj} = .81$ F = 215.65** Sig F = .00					

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยตัวแปรอิสระ 11 ตัวคือ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านลักษณะของงาน (X_9) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 81 ($R^2_{adj} = .81$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .90 ($R = .90$) เมื่อนำตัวแปรทั้งสี่ตัวที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\bar{Y} = .31 + .12 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า}) + .05 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) + .14 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + .20 (\text{ด้านลักษณะของงาน})$$

จากสมการข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .12 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .05 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .14 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .14 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\bar{Z} = .16$ (ด้านโอกาสก้าวหน้า) + .48 (ด้านความสำเร็จของงาน) + .14 (ด้านความรับผิดชอบ) + .21 (ด้านลักษณะของงาน)

จากสมการข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .16 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .48 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .14 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

เมื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น .21 หน่วย โดยที่ตัวแปรด้านอื่น ๆ คงที่

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบค่า t - test และ F - test

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ

แรงจูงใจในด้านต่าง ๆ	พนักงาน เพศชาย (n = 97)		พนักงาน เพศหญิง (n = 103)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.09	.57	3.94	.60	1.86	.54
2. ด้านปริมาณงาน	4.12	.54	3.95	.61	2.08	.30
3. ด้านเวลา	4.04	.59	3.93	.64	1.23	.26
4. ด้านวิธีการ	4.00	.54	3.94	.59	.76	.18
ภาพรวม	4.06	.52	3.93	.56	1.62	.31

จากตารางที่ 5 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	4.92	1.23	4.49**
ภายในกลุ่ม	195	53.39	.27	
รวม	199	58.31		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.03	2.01	7.31**
ภายในกลุ่ม	197	54.28	.28	
รวม	199	58.31		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	.95	.32	1.08
ภายในกลุ่ม	196	57.37	.29	
รวม	199	58.31		

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.22	1.41	5.10**
ภายในกลุ่ม	196	54.09	.28	
รวม	199	58.31		

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	7	15.22	2.17	9.69**
ภายในกลุ่ม	192	43.09	.22	
รวม	199	58.31		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1.1 อายุ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุมีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมใจ ลักษณะ, 2554) ได้ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความต้องการของบุคคลและตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความสำคัญของระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้มีอายุที่มาก ย่อมจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานในการ

ทำงานและยังเป็นแรงจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคุณบุคลากร กล่าวคือหน่วยงานที่มีให้บริการที่เป็นบุคคลที่อายุไม่มาก เป็นคนหนุ่มสาวที่มีไฟในการทำงานจะได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในด้านการให้บริการมากกว่าคนที่อายุมากกว่า ส่วนบุคคลที่อายุมากก็จะมีภาวะหมดไฟในการทำงาน หรืออาจจะใช้อายุการทำงาน มาปฏิบัติงานในด้านการวางแผน การวางแผนนโยบายขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันในการเพิ่มศักยภาพขององค์กร หากเน้นด้านการบริการทั่วไปมักจะใช้บุคลากรที่เป็นคนหนุ่มสาว มาใช้ในการให้บริการ ส่วนผู้ที่อายุมาก จะใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผน การวางแผนกลยุทธ์การทำงาน หรือการวางแผนนโยบายในการทำงานขององค์กร ซึ่งลักษณะงานจะแตกต่างกันตามอายุ ของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยระดับการศึกษาจะเป็นการเพิ่ม ทักษะความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูง จะเป็นผู้มีความรู้ ในการทำงาน เพราะได้รับการเรียนรู้ในศาสตร์ที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่น ผู้ที่เรียนปริญญาเอก ปริญญาโท จะได้รับการเรียนรู้ด้านศาสตร์ที่สูงกว่าเรียนปริญญาตรี หรือมัธยมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ (อินยธรรณ ฤทธิ์กิจ, 2560) ที่ได้ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน) โดยมีผลการศึกษพบว่าจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการจะให้บุคลากรในหน่วยงานเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานย่อมจะต้องสร้างเสริมระดับการศึกษาให้สูงขึ้น โดยหลายองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ไป ทำการเพิ่มศักยภาพบุคลากร โดยส่งเสริมให้เรียนที่ระดับสูงขึ้น มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร เรียนเพิ่มเติมใน ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่นเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการวิเคราะห์งาน การปรับปรุง กระบวนการให้มีคุณภาพ เรียนรู้เทคนิคการทำงานที่ใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตำแหน่งงานหากเป็นตำแหน่งสูง จะมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่า เพราะจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งที่ต่ำกว่า เช่นตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งทั่วไป เพราะจะเชื่อมโยงไปยังบทบาทหน้าที่ ค่าตอบแทนของ ตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973, อ้างถึงใน สุ พานี สฤกษ์วานิช, 2553) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญ คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการใน อำนาจ (Need for Power) โดยจะอยู่ในลักษณะของตำแหน่งงาน โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ผู้นำองค์กร ย่อมมีอำนาจในการตัดสินใจ การวางแผนการทำงาน ซึ่งก็คือตำแหน่งงาน นั้นเอง สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2540) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อให้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้น จะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดี จะต้องพยายาม สนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อ หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีผลกระทบบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดว่าตำแหน่งงานที่ดี มีความมั่นคง ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ตำแหน่งงานที่ถนัด ตรงตามความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมา

และมีความพึงพอใจในตำแหน่ง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยจากแรงจูงใจดังกล่าวที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องกับ (กัญญนันท์ ภัทรสรณ์สิริ, 2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้ และสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของ (ไชยยันต์ สมพร, 2553) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการ โดยในปัจจัยที่สอดคล้องคือ ความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ต้องการวางแผนเป้าหมายงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ยิ่งได้ทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ยิ่งสร้างความภาคภูมิใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุภาวดี ภูผาหลวง (2553 : 10) ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานได้ดี หรือไม่ดี นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นความต้องการภายใน (Internal Needs) ของบุคคลที่ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น สอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973, อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2553) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญคือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำงานสังคมที่น่าพอใจ

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ (สมใจ ลักษณะ, 2554) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจ การจูงใจด้วยงาน หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ พอใจที่ตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ จะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการวางลักษณะงานของบุคคลในองค์กรให้เกิดความท้าทาย และวางแผนเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และของ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่า เป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก คือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ทำให้คนทำงาน มีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ (อรอนงค์ ส่งสุพร, 2559) ได้สรุปว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพ หมายถึง การส่งเสริมความรู้ ความชำนาญและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควบคู่กันทำให้บุคคลทำงานด้วยความมุ่งมั่นและสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของ (กัญญนันท์ ภัทรสรณ์ศิริ, 2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน คือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์ แบบมัลติเปียร์เรชัน พบว่าปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 81 ผู้วิจัยเห็นว่า แรงจูงใจดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ (วารุณี แก้วอินทร์, 2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทโรงพยาบาล ภัทร จำกัด พบว่า ระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาล ภัทร จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.86$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์

การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.01$) และด้านเวลา ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการ ($\bar{X}=3.97$)

การพยายงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยตัวแปรอิสระ 11 ตัวคือ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_4) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_5) ตำแหน่งงาน (X_6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ด้านลักษณะของงาน (X_9) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_{11}) ด้านความสำเร็จของงาน (X_7) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) ด้านลักษณะของงาน (X_9) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 81 ($R^2_{adj} = .81$)

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัย ปัจจัยรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ ดังนั้นควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในทุกหน่วยงาน หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่นอกเหนือจากนั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ แรงจูงใจในการด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ในประเด็นด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ ดังนั้นควรนำปัจจัยหรือตัวแปรดังกล่าว มาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น โดยบูรณาการแนวทางโดยใช้หลักการสร้างแรงจูงใจ เช่น การมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรให้เห็นเป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดการประเมินที่ชัดเจน การสร้างการยอมรับนับถือสำหรับผู้ที่ทำงานได้โดดเด่น ยอดเยี่ยม ให้การยกย่องนับถือผู้มีความมุ่งมั่นทำงาน

จนประสบความสำเร็จ มีเวลาการให้รางวัลผู้ทำงานได้ยอดเยี่ยม การกำหนดลักษณะงานให้ตรงกับสมรรถนะของบุคลากร หรือบุคลิกภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การสร้างเสริมให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่กระทำปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาหรือวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจที่เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างออกไปที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพมีหลักการแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น ทฤษฎี TQM (Total Quality Management) หรือทฤษฎีการสร้างคุณค่าในตนเอง เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตน เป็นต้น เป็นการต่อยอดงานวิจัยในครั้งนี เพื่อค้นหาวัตกรรม หรือพัฒนากระบวนการงานโดยใช้เครื่องมือที่ได้จากการศึกษางานวิจัย มาหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ และสร้าง Best Practice ให้เกิดองค์ความรู้ คุณค่าของนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพของงานต่อไป

2.2 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำเอาปัจจัยหรือตัวแปรที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาต่อยอดให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ และควรนำไปใช้ในองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐกระทรวงอื่น ๆ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดเป็น Best Practice ในโอกาสต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมุกต์ สมชอบ และ ดร.รัตนภรณ์ แซ่ลี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ตลอดจนพนักงานสหกรณ์การเกษตรอำเภอเมืองอุบลราชธานี และอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความสะดวกและความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ตลอดจนพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการปทุมวัน*. 1, (1): 35-39.
- ไชยยันต์ สมพร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉันทธรณ์ ฤทธิ์กิจ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงพิมพ์ ตะวันออก จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยุภาวดี ภูผาลวง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วารุณี แก้วอินทร์. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทโรงพยาบาล ภัทร จำกัด. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมคิด บางโม. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมใจ ลักษณะ. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนวัชรการพิมพ์.
- สำนักงานสภรณ์จังหวัดศรีสะเกษ. ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสภรณ์จังหวัดศรีสะเกษ. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563 จาก <https://www.opsmoac.go.th/sisaket-home>
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row Publications.

**การพัฒนาการตลาดและการเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน
ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์**
**Developing marketing and increasing the potential of community
products Ban Yang Subdistrict, Mueang District, Buriram Province**

อรรถกร จัตกุล^{1*}

Auttakorn Chattkul^{1*}

^{1*} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

^{1*} Faculty of Management science Buriram Rajabhat University

*Corresponding author; E-mail: Aut-a@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการตลาด เพื่อพัฒนาการตลาด และ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการตลาด และการแก้ปัญหาสำหรับผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานและเก็บแบบสอบถามผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน หมู่บ้านละ 5 คน 19 หมู่บ้าน จำนวน 95 คน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สภาพปัญหาการผลิต ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ขาดวัตถุดิบ เครื่องมือที่ทันสมัยขาดทักษะในการผลิตและนวัตกรรมใหม่ ด้านราคา (Price) ต้นทุนปัจจัยการผลิตสูง ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ขาดการบริหารช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) จะเป็นแบบชาวบ้านผลิตแล้วนำไปขาย ขายหมดแล้วกลับบ้าน ขายไม่หมดเก็บไว้ขายต่อในวันต่อไป แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการตลาด และการแก้ปัญหาสำหรับผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ต้องมีการกำหนดตราสินค้า เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์นั้นเป็นของชุมชนใด ตราสินค้าเป็นสิ่งมีประโยชน์แก่ผู้บริโภคผู้บริโภคจะสามารถใช้ประสบการณ์ในอดีตมาช่วยในการตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น ด้านราคา (Price) การกำหนดราคา ผู้กำหนดกลยุทธราคาต้องคำนึงถึง กำลังซื้อของผู้บริโภค เน้นการใช้วัตถุดิบที่มีในท้องถิ่น ด้านการจัดจำหน่าย (Place or Distribution) ผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลบ้านยางควรจัดทำตลาดชุมชนให้ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนนำสินค้ามาจัดจำหน่ายในตลาดได้ตลอดทั้งวัน จะช่วยเพิ่มรายได้ ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) เพื่อให้สินค้าที่นำมาขายๆ ได้มากขึ้นผู้ผลิตควรนำเอาวิธีการส่งเสริมการตลาดมาใช้เพื่อให้ยอดขายเพิ่มขึ้นโดยใช้วิธีการแจกสินค้าให้ทดลองใช้ให้ชิมฟรี จุดจำหน่ายสินค้าควรมีป้ายชื่อสินค้าชื่อเจ้าของสินค้าและเบอร์โทรติดต่อ

คำสำคัญ: การพัฒนาการตลาด, ศักยภาพชุมชน

ABSTRACT

This research aims to 1) study problems related to marketing operations, 2) develop marketing and, 3) propose guidelines for marketing potential development and solving problems for the products of community product manufacturers, Ban Yang Subdistrict, Mueang District, Buriram Province. Five members of 19 villages of community product entrepreneurs in Ban Yang Subdistrict, Mueang District, Buriram Province were interviewed and given questionnaires for the mixed-method study. The production problems are lack of raw materials, modern tools, lack of

production skills and new innovations. Price problems are high costs of production. In terms of distribution channels (Place), there is a lack of distribution channel management. In terms of marketing promotion (Promotion) was that production and sales are done by local people, shops will be closed when the products are sold out or else the leftover products will be sold on the next day. The study shows proposed guidelines for marketing potential development and solutions for the products of community product manufacturers. Product wise, there should be a product branding to show the belonging of the community products so customers can make their buying decisions from their past experiences. Price wise, pricing strategy is important as consumer purchasing power can emphasis on using the product and producers should consider using local ingredients. Distribution (Place), there should be marketplace as landmark of Ban Yang Subdistrict to facilitate daily distribution of the products by local producers which would result in increase in sales and income. The promotion wise, local sellers should adopt new promotion to products offer to increase sales such as trail samples at the point of selling and label on the product providing information about brand and contact numbers.

Keywords: Marketing development, Community potential

บทนำ

ธุรกิจชุมชนเป็นแนวทางในการยกระดับรายได้ ชีวิต ความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของชุมชนในชนบทที่เป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศและเป็นรากฐานการพัฒนา หากชุมชนเหล่านี้มีงานทำและมีรายได้ที่สูงขึ้นจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้และส่งผลกระทบบ้านบวต่อภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยในการประกอบธุรกิจชุมชนควรมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบในชุมชน โดยคนในชุมชน เพื่อคนในชุมชน ให้คนในชุมชนได้คิดเองวางแผนและตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาเศรษฐกิจฐานรากในประเทศได้และสามารถลดปัญหาทางสังคมจากการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่เพื่อหางานทำ โดยเฉพาะในช่วงที่ว่างจากการผลิตในภาคการเกษตร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของไทยในระยะยาวต่อไปอีกด้วย

ตำบลบ้านยาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ประมาณ 5 กิโลเมตร ลักษณะของพื้นที่เป็นแบบกึ่งชนบทกึ่งเมือง ประกอบกับพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้เขตเมือง ประชาชนบางส่วนจึงเดินทางไปทำงานในตัวเมืองในลักษณะเช้าไปเย็นกลับ ตำบลบ้านยางเป็นหมู่บ้านเก่าแก่แห่งหนึ่งในเมืองเขตอำเภอเมือง มีการแบ่งเขตปกครองออกเป็น 19 หมู่บ้าน ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่มีเชื้อสายเขมร ทำอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักมีรายได้จากการทำนา รายได้ไม่เพียงพอจึงเกิดปัญหาความยากจน

ตำบลบ้านยางนั้นมีสินค้าหลายตัวด้วยกันที่สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นอาหารหรือสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดให้เกิดรายได้สู่ชุมชน เช่น การทำขนมไทย การสานริบบิ้น การทำกระเป๋าริไซเคิลจากซองกาแฟ การทำไส้กรอก การทำกล้วยฉาบ และยังเป็นแหล่งผลิตเครื่องพริกแกงขายสู่ตลาด ไม่ว่าจะเป็น พริกแกงเผ็ด พริกแกงเขียวหวาน พริกแกงขมิ้น พริกแกงเผือก เพราะในตำบลบ้านยางหรือในพื้นที่ใกล้เคียงสามารถหาวัตถุดิบได้ง่ายไม่จำเป็นต้องเป็นตะไคร้ ใบมะกรูด หัวหอม กระเทียม และข่า สามารถหาซื้อได้ตามหมู่บ้านเพราะในตำบลบ้านยางจะมีการปลูกเอาไว้ในครัวเรือนเมื่อถึงเทศกาลต่าง ๆ ที่มีงานในชุมชนทางกลุ่มแม่บ้านจะได้รับออเดอร์ในการผลิตพริกแกง นอกจากพริกแกงที่เป็นของขึ้นชื่อของกลุ่มแม่บ้านหมู่ 2 ตำบลบ้านยางแล้ว ยังมีการผลิตขนมไทยที่หลากหลาย เช่น ขนมตะโก้กะทิ ขนมใส่ไส้ ขนมชั้น ขนมตาล ขนมต้ม หรือขนมในเทศกาลต่างๆ ทางกลุ่มแม่บ้านจำหน่ายสินค้าในตลาดจัดตั้งอยู่ ณ บริเวณถนนหน้าลานวัดโพธิ์ทอง บ้านยาง จากการสำรวจพบว่าสินค้ายังไม่มีหลากหลาย มีจำนวนไม่มากนักและยังไม่มีการพัฒนายกระดับพอที่จะเป็นสินค้า

ที่จะเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนได้ การผลิตสินค้ายังเป็นแบบพื้นบ้าน ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่นำมาจำหน่ายมีน้อย การจำหน่ายจึงอยู่ในวงจำกัด และยังไม่มีการจัดการสินค้าและการจำหน่ายอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตามชุมชนในตำบลบ้านยาง เป็นพื้นที่ที่มีองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายพร้อมที่จะนำมาพัฒนาต่อยอดได้ มีกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มแม่บ้านที่เข้มแข็งมีศักยภาพในการผลิตผลิตภัณฑ์ของชุมชน เพียงแต่กลุ่มยังขาดความรู้ทักษะทางการตลาด และขาดการคิดวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจในกระแสความนิยมหรือพฤติกรรมของผู้ซื้อในตลาดจะได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ได้ตรงกับความต้องการของตลาด ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อยกระดับสินค้าในชุมชน จะสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนเพิ่มขึ้นจากรายได้จากการเกษตรที่เป็นอาชีพหลักของชุมชน และสร้างงานในชุมชนทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน และกลุ่มเยาวชนได้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำโครงการวิจัยการพัฒนาการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้แข็งแรง และยั่งยืน โดยเน้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อสร้างรายได้ สร้างอาชีพ สร้างชื่อเสียง และสร้างงานให้กับชุมชนตำบลบ้านยาง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมกับจังหวัดและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจของจังหวัดให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการตลาดในปัจจุบันของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อพัฒนาการตลาดผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการตลาดและการแก้ปัญหาสำหรับผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาทางการตลาด (Marketing development) หมายถึง กระบวนการในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางการตลาดขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการตลาด การพัฒนาทางการตลาดสามารถทำได้ในหลายด้าน เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ: พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงตามความต้องการของลูกค้ามากขึ้น โดยอาจปรับปรุงคุณสมบัติ ฟังก์ชันการทำงาน หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ การพัฒนาราคาผลิตภัณฑ์และบริการราคาเป็นองค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาดที่นำรายได้ให้กับกิจการ ขณะที่องค์ประกอบอื่นๆ ก่อให้เกิดค่าใช้จ่าย ดังนั้นการกำหนดราคาที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อกำไรของกิจการ การกำหนดราคาต้องสอดคล้องกับผลประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับและคุ้มค่ามากที่สุด การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย: พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจขยายช่องทางการจัดจำหน่ายไปยังพื้นที่ใหม่ๆ หรือเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ การพัฒนาการสื่อสารการตลาด: พัฒนาการสื่อสารการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจใช้สื่อการตลาดใหม่ๆ หรือใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่สร้างสรรค์ การพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า: พัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้าให้แน่นแฟ้นมากขึ้น โดยอาจนำเสนอบริการหลังการขายที่มีคุณภาพหรือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า การพัฒนาทางการตลาดมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการตลาดและแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนของการพัฒนาทางการตลาดโดยทั่วไปมีดังนี้ การกำหนดเป้าหมายทางการตลาด: กำหนดเป้าหมายทางการตลาดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทาง

การตลาด: วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาดทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อระบุโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาทางการตลาด การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด พัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางการตลาดและสภาพแวดล้อมทางการตลาด การนำกลยุทธ์ทางการตลาดไปปฏิบัติ นำกลยุทธ์ทางการตลาดไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลกลยุทธ์ทางการตลาด ประเมินผลกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาทางการตลาดเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วชิรา วชิรานุกุล, 2565 :1-15)

ศักยภาพชุมชน (Community potential) หมายถึง ความสามารถของชุมชนในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ศักยภาพชุมชนสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ: หมายถึง ทรัพยากรทางกายภาพและทรัพยากรทางชีวภาพที่มีอยู่ในพื้นที่ชุมชน เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า พืชพรรณ เป็นต้น ด้านทรัพยากรมนุษย์: หมายถึง ประชากรในชุมชนที่มีศักยภาพในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเข้มแข็งทางสังคม เป็นต้น ด้านทุนทางสังคม: หมายถึง เครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างคนในชุมชน การพัฒนาศักยภาพชุมชนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและบูรณาการ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชน การพัฒนาศักยภาพชุมชนสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในด้านต่างๆ เช่น การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน: การพัฒนาศักยภาพชุมชนสามารถช่วยให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การลดความเหลื่อมล้ำ: การพัฒนาศักยภาพชุมชนสามารถช่วยให้ประชาชนทุกคนในชุมชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: การพัฒนาศักยภาพชุมชนสามารถช่วยให้ชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชน แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชนสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางหลัก ได้แก่ แนวทางการพัฒนาจากภายใน: หมายถึง การพัฒนาศักยภาพชุมชนโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนทางสังคม เป็นต้น แนวทางการพัฒนาจากภายนอก: หมายถึง การพัฒนาศักยภาพชุมชนโดยอาศัยความร่วมมือจากภายนอกชุมชน เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นต้น (สมชาย ธีรชาติกุล, 2563 :1-18) ในกรณีวิจัยนี้จะเป็นการประยุกต์และกรอบแนวคิดการพัฒนาทางการตลาดที่ครอบคลุมทั้งด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยอธิบายถึงขั้นตอนและแนวทางในการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างละเอียด บทความนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อนักการตลาดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดขององค์กร และรวมทั้งจะเป็นการประยุกต์และกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพชุมชนควรดำเนินการอย่างบูรณาการและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายศึกษาการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งหมด 114 คน มีการแบ่งกลุ่มสัมภาษณ์ ดังนี้ ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจชุมชน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้นำชุมชน จำนวน 19 คน ข้อมูลสภาพปัญหาผลิตภัณฑ์ชุมชน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ที่เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยการแนะนำจากผู้นำชุมชนหมู่บ้านละ 5 คน 19 หมู่บ้าน จำนวน 95 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยในพื้นที่ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจึงเลือกชุมชนนี้เป็นพื้นที่ในการศึกษาวิจัย การดำเนินการวิจัยจึงมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยที่จะนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดแบ่งระยะการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การดำเนินการระยะนี้ เข้าประสานกับผู้นำชุมชน เป็นช่วงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้วิจัยและผู้นำในชุมชน การเผยแพร่แนวคิดโครงการวิจัยให้ชุมชนได้รับรู้ และนำแบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูล โดยสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตัวแทน และผู้ใหญ่บ้านทั้ง 19 หมู่บ้าน

ระยะที่ 2 นำแบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูล โดยสอบถามผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 95 คน

ระยะที่ 3 จัดทำแผนการแก้ปัญหาและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการด้านการตลาด ด้านราคา ด้านการออกแบบพัฒนาบรรจุภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด เป็นต้น ผู้วิจัยใช้เทคนิค AIC เพื่อพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ในชุมชนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยชุมชน เทคนิค AIC เป็นกระบวนการที่มีศักยภาพในการสร้างพลังและกระตุ้นการยอมรับของชุมชนให้ร่วมพัฒนาชุมชนและยังมีศักยภาพที่จะขยายผลได้ เทคนิค AIC ที่นำมาประยุกต์สำหรับการประชุมระดมความคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน คือเทคนิคการระดมความคิดที่ให้ความสำคัญต่อความคิดและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนบนพื้นฐานแห่งความเสมอภาคเป็นกระบวนการที่นำเอาคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Appreciation หรือ A) ขั้นนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ทุกคนยอมรับ สำนึกและเห็นคุณค่าของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งมีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้ 1.1 ให้ผู้ร่วมประชุมทั้งหมดที่ผู้นำชุมชนคัดเลือกมาจำนวน 95 คนแนะนำตนเองเพื่อให้ที่ประชุมรู้จักกันและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน พร้อมกับแจ้งวัตถุประสงค์และความตั้งใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในการจัดประชุม 1.2 ผู้วิจัยแจ้งประเด็นวัตถุประสงค์ในการจัดประชุมให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน 1.3 สรุปและแยกแยะประเด็นที่แต่ละกลุ่มนำเสนอแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน 2. ขั้นตอนการสร้างแนวทางการพัฒนา (Influence หรือ I) ขั้นนี้เป็นระดมความคิดสร้างสรรค์ระหว่างผู้วิจัยกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ทั้ง 95 คนและนักวิชาการที่ผู้วิจัยเชิญมาเพื่อร่วมเสวนาในเรื่องที่วิจัยซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้ 2.1 ให้นักวิชาการที่ผู้วิจัยเชิญมาเสนอแนวทางแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน 2.2 ให้ทุกคนในที่ประชุมร่วมกันพิจารณาว่าผลิตภัณฑ์ชุมชนในแต่ละหมู่บ้านควรปรับปรุงในส่วนใด 3. ขั้นตอนการสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control หรือ C) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างแนวปฏิบัติ คือ การนำเอากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยให้ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ในชุมชนที่เข้าร่วมประชุมช่วยกันคิดและวางแผนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้ (Khomsan, J, 2557)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาหลักการวิธีสร้างเครื่องมือ จากเอกสารและตำราการสร้างเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการ ศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ อาจารย์สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 2. อาจารย์ ดร.เอกพล แสงศรี อาจารย์สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ 3. อาจารย์ ดร. ปัญจมาพร ผลเกิด อาจารย์สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า

0.5 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง นำแบบสอบถามที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ ไปหาดัชนีความเที่ยงตรง โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 – 1.0 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก Division of Research Standards. ข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยางอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยแบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 สัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจชุมชน ของชุมชนตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ชุดที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิต ระยะเวลาที่ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการตลาดในปัจจุบันของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาการผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยางอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยได้ดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว วิเคราะห์ด้วยร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอโดยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตรดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2554: 192) หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายเชิงพรรณนาข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการตลาดในปัจจุบันของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยางอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สภาพปัญหาการผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการค้นพบ สภาพปัญหาการผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง

ปัจจัยการผลิต	สภาพปัญหา
ผลิตภัณฑ์ (Product)	ขาดวัตถุดิบ ขาดเครื่องมือการผลิตที่ทันสมัย และไม่มีทักษะในการผลิต ผลิตภัณฑ์ไม่มีตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของตลาด และการสร้างนวัตกรรมใหม่ของผลิตภัณฑ์ยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด
ราคา (Price)	วัตถุดิบมีราคาแพง ต้นทุนสินค้าสูงจากราคาปัจจัยการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย ยาปราบศัตรูพืช เมล็ดพันธุ์ ค่าเช่าที่ดิน
ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)	ช่องทางการจัดจำหน่ายมีจำกัด ไม่ได้มีช่องทางการจัดจำหน่ายมากนัก อาศัยขายสินค้าภายในชุมชนเป็นส่วนใหญ่ หรือผลิตภัณฑ์ที่ไม่เน่าเสียง่าย เช่น ถ่าน ไม้กวาด ดอกไม้จันทร์ จะมีพ่อค้าคนกลางรับไปจำหน่ายให้กับผู้บริโภค
การส่งเสริมการตลาด (Promotion)	ตลาดหลักจะอยู่ในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง และ ที่สำคัญผู้ผลิตไม่มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเองทางช่องทางต่างๆ เป็นสาเหตุทำให้ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนของตำบลบ้านยางยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย สภาพปัญหาการผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง พบว่า ปัญหาหลักๆ มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ปัญหาด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ผลิตขาดวัตถุดิบ ขาดเครื่องมือการผลิตที่ทันสมัย และไม่มีทักษะในการผลิต ทำให้ผลิตภัณฑ์ไม่มีคุณภาพ ไม่มีตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน และไม่สามารถพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของตลาด ปัญหาด้านราคา วัตถุดิบมีราคาแพง ต้นทุนสินค้าสูงจากราคาปัจจัยการผลิตสูง ทำให้ผู้ผลิตไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าจากภายนอกได้ ปัญหาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ช่องทางการจัดจำหน่ายมีจำกัด ส่วนใหญ่จำหน่ายภายในชุมชน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงตลาดขนาดใหญ่ได้ ปัญหาด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้ผลิตไม่มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเองทางช่องทางต่างๆ ทำให้ผลิตภัณฑ์ยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

ตารางที่ 2 แสดงผลการค้นพบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการตลาด และการแก้ปัญหาสำหรับผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน

ส่วนประสมการตลาด	ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ผลิตภัณฑ์ (Product)	ขาดคุณภาพ ไม่มีตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน	ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของตลาด
การจัดจำหน่าย (Place)	ช่องทางการจัดจำหน่ายมีจำกัด ส่วนใหญ่จำหน่ายภายในชุมชน	ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย เช่น จำหน่ายผ่านตลาดชุมชน จำหน่ายผ่านร้านค้าทั่วไป จำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น

ส่วนประสม	ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
การตลาด		
การกำหนด ราคา (Price)	วัตถุดิบมีราคา แพง ต้นทุน สินค้าสูง	ส่งเสริมให้ผู้ผลิตลดต้นทุนการผลิต เช่น เน้นการใช้วัตถุดิบที่มีในท้องถิ่นของ ตนเองเพื่อจะได้ไม่ต้องมีต้นทุนการจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อการผลิต การอนุรักษ์และ ธำรงรักษาไว้ซึ่งวัตถุดิบซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติด้วยการ ปลูกทดแทน และ ไม่ใช่ทรัพยากรมากเกินไปจนกระทั่งทรัพยากรธรรมชาติไม่สามารถฟื้นฟู ตนเองได้
การส่งเสริม การตลาด (Promotion)	ผู้ผลิตไม่มีการ ประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์ของ ตนเองทาง ช่องทางต่างๆ	ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเองทางช่องทางต่างๆ เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ การออกบูธแสดงสินค้า เป็นต้น

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัย แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการตลาด และการแก้ปัญหาสำหรับ
ผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง สรุปได้ดังนี้ ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนจะต้องพัฒนา
ผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย
ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของตลาด ด้านการจัด
จำหน่าย ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนควรมีช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย เช่น จำหน่ายผ่านตลาดชุมชน จำหน่าย
ผ่านร้านค้าทั่วไป จำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น ด้านการกำหนดราคา ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนควรลดต้นทุน
การผลิต เช่น เน้นการใช้วัตถุดิบที่มีในท้องถิ่นของตนเองเพื่อจะได้ไม่ต้องมีต้นทุนการจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อการผลิต การ
อนุรักษ์และธำรงรักษาไว้ซึ่งวัตถุดิบซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติด้วยการ ปลูกทดแทน และไม่ใช่ทรัพยากรมากเกินไป
จนกระทั่งทรัพยากรธรรมชาติไม่สามารถฟื้นฟูตนเองได้ ด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนควรมีการ
ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเองทางช่องทางต่างๆ เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ การออก
บูธแสดงสินค้า เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัญหาการผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ปัญหา
ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ผลิตขาดวัตถุดิบ ขาดเครื่องมือการผลิตที่ทันสมัย และไม่มีทักษะในการผลิต ทำให้ผลิตภัณฑ์ไม่มี
คุณภาพ ไม่มีตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน และไม่สามารถพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานและ
เป็นที่ยอมรับของตลาด ปัญหาด้านราคา วัตถุดิบมีราคาแพง ต้นทุนสินค้าสูงจากราคาปัจจัยการผลิตสูง ทำให้ผู้ผลิต
ไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าจากภายนอกได้ ปัญหาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ช่องทางการจัดจำหน่ายมีจำกัด ส่วน
ใหญ่จำหน่ายภายในชุมชน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงตลาดขนาดใหญ่ได้ ปัญหาด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้ผลิตไม่
มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเองทางช่องทางต่างๆ ทำให้ผลิตภัณฑ์ยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป แนวทาง
พัฒนาการตลาดและการเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ขบา ใบงาม และพระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ. (2566) ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีทักษะในการผลิตและการ
พัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการพัฒนาและยกระดับ
ผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของตลาด ปัญหาด้านราคา สนับสนุนให้ผู้ผลิตลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริม
ให้ผู้ผลิตมีการตลาดแบบเชื่อมโยงเครือข่าย ปัญหาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีช่องทางการจัด
จำหน่ายที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการตลาดแบบออนไลน์ ปัญหาด้านการส่งเสริมการตลาด ส่งเสริมให้ผู้ผลิต
มีการทำการตลาดและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการทำการตลาดแบบร่วมมือกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เอกพล แสงศรี และคณะ. (2565) ด้านการส่งเสริมการตลาดจะต้องมีการจัดการส่งเสริมการตลาด ลด แลก แจก แถม และอย่างไรก็ตาม ลำดับสุดท้ายของส่วนผสมทางการตลาด ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ แนวทางการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนของตำบลบ้านยางให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของตลาดงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง "การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์" พัทธมนต์ ทองทวีและคณะ. (2565) งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาสภาพปัญหาการผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง พบว่า ปัญหาด้านผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ ขาดคุณภาพ ไม่มีตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน ปัญหาด้านราคา ได้แก่ วัตถุดิบมีราคาแพง ต้นทุนสินค้าสูง ปัญหาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ได้แก่ ช่องทางการจัดจำหน่ายมีจำกัด ส่วนใหญ่จำหน่ายภายในชุมชน ปัญหาด้านการส่งเสริมการตลาด ได้แก่ ผู้ผลิตไม่มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นการพัฒนาปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค โดยมีรูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือ บรรจุภัณฑ์ ซึ่งมีคุณสมบัติใหม่ หรือลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไป สามารถสร้างประโยชน์ใหม่ๆ ให้กับลูกค้าได้ ส่งผลให้ผู้บริโภคหรือลูกค้าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ในปัจจุบันผู้ประกอบการ/กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น และมีเทคโนโลยีใหม่เข้ามาทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ประกอบการ/กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนผลิตผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดใหม่ แต่การปรับปรุง หรือผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่นั้นต้องมีความแปลกใหม่ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลบ้านยาง ต้องมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องอาศัย ความแตกต่าง ความโดดเด่น และมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สามารถแข่งขันในตลาดได้ อีกทั้ง การพัฒนาผลิตภัณฑ์จะต้องมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์นั้น ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และอยู่ในตลาดได้นานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ทองเชื้อ (2556:100) พบว่า การคิดค้นหรือการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่จำเป็นต้องผลิตออกมาให้ผู้บริโภคมีความรู้สึกในเชิงบวก โดยองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานให้กับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกประทับใจในตัวผลิตภัณฑ์นั้น เพื่อที่จะเป็นสิ่งเร้าและกระตุ้นให้ผู้บริโภคมีความสนใจมีการบอกต่อและเลือกที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่องค์กรนำเสนอ

2. แนวทางการพัฒนาด้านราคา การตั้งราคาสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ต้องคำนึงถึงคุณภาพของการบริการและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกถึงคุณค่ากับเงินที่จ่ายไป ในยุคของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริโภคทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลหลากหลายได้ง่ายขึ้น ไม่เป็นการยากสำหรับผู้บริโภคที่จะตรวจสอบข้อมูลเปรียบเทียบราคาสินค้า และบริการก่อนตัดสินใจซื้อ ผู้ผลิตรายใดที่สามารถนำเสนอสินค้าได้ในราคาที่ต่ำ จึงมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่า ความได้เปรียบในแง่ต้นทุน นั้นเป็น วิธีการหนึ่งคือ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และมีของเสียหรือความเสียหายน้อยที่สุด ซึ่งถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยๆ หากผู้ผลิตไม่มองข้ามแล้วก็สามารถช่วยประหยัดต้นทุนและสามารถให้ตั้งราคา สินค้าหรือบริการที่ดึงดูดใจลูกค้าได้ และผู้ผลิตควรคำนึงถึงคุณภาพของสินค้า กำหนดราคาให้

เหมาะสมกับคุณภาพของสินค้า ซึ่งมีส่วนจำเป็นในการกำหนดราคาสินค้าให้มีความเหมาะสมมากกว่าการลดราคาสินค้าให้ถูกลงแล้วลดคุณภาพของสินค้าลง และผู้ผลิตควรตั้งราคาให้เหมาะสมกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย ควรเป็นราคาที่ผู้บริโภคในชุมชนเลือกซื้อได้ และควรมีป้ายบอกราคาชัดเจน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริโภคตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนงค์ บุญวัน. (2554) ทำการวิจัยเรื่อง “ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในจังหวัดนราธิวาส” ผลการศึกษาพบว่าในด้านราคาควรเหมาะสมกับผลิตภัณฑ์

3. แนวทางการพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ช่องทางการจัดจำหน่ายปัจจุบันของผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลบ้านยาง ส่วนใหญ่เป็นช่องทางการจัดจำหน่าย โดยจำหน่ายผ่านร้านค้าปลีกที่เป็นร้านขายของชำมีนิตมาร์ทในหมู่บ้าน ตลาดนัด ขายหน้าบ้านผู้ผลิต และใส่รถเข็นหรือหาบเร่ขายตามหมู่บ้าน ช่องทางการจัดจำหน่ายแบบร้านค้าปลีกย่อยและร้านค้าชุมชน จัดเป็นช่องทางการจัดจำหน่ายแบบดั้งเดิมที่อยู่คู่กับชุมชนท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของประสิทธิ์ รัตนพันธ์, มณีรัตน์ รัตนพันธ์ และจารินี แซ่ว่อง. (2561) ซึ่งได้กล่าวถึงจุดอ่อนของ ผู้ประกอบการด้านช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหาร โดยพบว่าการจัดจำหน่าย ผลิตภัณฑ์เป็นแบบขายหน้าร้าน ไม่มีการประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์ยังไม่เป็นที่รู้จักและแพร่หลาย การติดต่อสื่อสารกับลูกค้าเป็นไปได้อย่างล่าช้า

4. แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการตลาด เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการขายสินค้าให้แก่ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยกลยุทธ์ดังกล่าวที่นำมาใช้จะต้องมีความสอดคล้อง รวมทั้งสามารถส่งเสริมกลยุทธ์อื่นๆ ได้ในเวลาเดียวกัน ตัวอย่างเช่น การลดราคาสินค้า การแถมสินค้า หรือการแจกสินค้า เป็นต้น ซึ่งหากโปรโมชั่นที่ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลบ้านยางเลือกใช้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคได้ ก็จะส่งผลให้สามารถเพิ่มยอดขายได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของฮาและคณะ (Ha, Janda, & Park : 2009) ได้กล่าวว่า การจัดการตลาดในปัจจุบันมุ่งเน้นแนวคิดเพื่อลูกค้าหรือผลประโยชน์ของลูกค้าสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อคุณภาพของสินค้า/บริการและความพึงพอใจของลูกค้า ที่สำคัญคือ การส่งมอบคุณค่าสูงสุดให้ลูกค้าและตลาดเป้าหมายจะเป็นหนทางในการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมการขาย ผู้ผลิตจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญต่อการสร้างรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ เพื่อให้ชาวบ้านมีแนวความคิดหรือองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนาสินค้าของตนเองให้มีคุณภาพต่อไปและควรมีการรวมกลุ่ม ร่วมกันสร้างสินค้าที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีคุณภาพสร้างรายได้ให้กับกลุ่มและตนเอง ทำให้ชุมชนเข้มแข็งต่อไป ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของชุมชนในท้องถิ่นต่อการพัฒนาสินค้าชุมชนและควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามและประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพภายในชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการตลาดในปัจจุบันของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 2. เพื่อพัฒนาการตลาดผลิตสินค้าของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการตลาด

และการแก้ปัญหาสำหรับผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดย ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การวิจัย สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณผู้ประกอบการ ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยขอคุณสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิจัยเรื่องนี้จะประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการ (อรรถกร จตุกุล)

เอกสารอ้างอิง

- ชบา ใบงาม, และ พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ. (2023). การพัฒนาการตลาดยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าของวิสาหกิจชุมชนรักษ์สันติสุขโดยพุทธสันติวิธี. *วารสารสันติศึกษา ปรีทธรศน์ มจร*, 11(1), 220-230.
- ประสิทธิ์ รัตนพันธ์, มณีรัตน์ รัตนพันธ์ และ จาริณี แซ่ว่อง. (2561). การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายและการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดสงขลา. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(4), 42-51.
- พัชฌณ์ ทองทวี, รัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย, จำเริญ บุญมาก, และ ผาณิต นาคยัณ. (2023). แนวทางการพัฒนาส่วนประสม การตลาด เพื่อพัฒนาการขยายอาหารว่างในเขตจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(5), 29-42.
- รุ่งนภา ทองเชื้อ. (2556). ผลกระทบของกลยุทธ์การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เชิงพลวัตที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสิ่งพิมพ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วชิรา วชิรานุกุล. (2565). การพัฒนาศักยภาพการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
- สมชาย อีระชาติกุล. (2563). การพัฒนาศักยภาพการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- อรนงค์ บุญวัน. 2554. ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกพล แสงศรี และคณะ. (2565). ส่วนผสมทางการตลาด4P'sที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผักมาตรฐาน GAP จากโครงการ เกษตรแปลงรวมแก่จันของผู้บริโภคในตลาดเกษตรสร้างสุขมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. *วารสารวิจัย และพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 18 (1), 135-144.
- Division of Research Standards. (2016). *Research Management System Manual for organization*. <https://www.nrms.go.th/Manual.aspx> Retrieved May, 2020
- Ha, H.-Y., Janda, S., & Park, S.-k. (2009). Role of Satisfaction in an Integrative Model of Brand Loyalty. *International Marketing Review*, 26(2), 198.
- Khomsan, J. (2557). *Management Information System (MIS)*, Retrieved from <http://mikekomson.wordpress.com> May, 2020

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชน ของผู้บริโภคอำเภอปะคำจังหวัดบุรีรัมย์

The Comparison of marketing mix factors affecting the purchase of community products by consumers Pakham District Buriram Province

เอกพล แสงศรี^{1*}

Ekapon Sangsri^{1*}

^{1*} สาขาวิชาเอกการตลาด คณะวิทยาการจัดการ

^{1*} Major of Marketing Faculty of Management science

* Corresponding author; E-mail:ekapon.sr@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือผู้บริโภคในพื้นที่อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา ใช้สถิติพื้นฐานและสถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริโภคในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.09$ เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านราคามากที่สุด จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภค อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านกระบวนการ และด้านองค์ประกอบทางกายภาพแตกต่างกัน 2) อายุที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านบุคคลและ องค์ประกอบด้านกายภาพต่างกัน 3) ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านบุคคลต่างกัน และ 4) รายได้เฉลี่ยต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและ ด้านบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ส่วนประสมทางการตลาด, ผลิตภัณฑ์ชุมชน อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

ABSTRACT

This research has the objective to compare marketing mix factors that affect the purchase of community products by consumers in Pakham District. Buriram Province. Classified according to demographic characteristics sample group used are consumers in the Pakham District area Buriram Province, 400 people. Use questionnaires as a research tool. The instrument was tested by testing content validity. Basic statistics and inferential statistics were used to analyze the data. The research results found that consumers in Pakham District Buriram Province Giving importance to various factors at a high level $\bar{X} = 4.09$. When considering each factor, it was

found that the sample group gave the most importance to the price factor. From the results of comparing personal factors that affect the purchase of community products by consumers in Pakham District. Buriram Province found that, 1) Different genders affect consumers' choices in buying community products in Pakham District, Buriram Province. In terms of products Sales promotion Process side and different physical components. 2) Different ages affect the choice of purchasing community products of consumers in Pakham District. Buriram Province In terms of product, price, promotion, personnel and physical elements are different. 3) Different levels of education affect the choice of purchasing community products among consumers in Pakham District. Buriram Province In terms of distribution channels and personnel are different, and 4) different average incomes affect the choice of buying community products of consumers in Pakham District. Buriram Province In terms of products, prices, distribution channels and Different aspects of the person Statistically significant at the .05 level.

Keyword: Personal factors, Marketing mix, Community Products Pakham District, Buriram Province

บทนำ

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นกลยุทธ์ที่มีประโยชน์มากต่อความเจริญของชุมชน โดยมีแนวทางการทำเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างรายได้ให้กับชุมชนนั้น ๆ การสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพจากทรัพยากรท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้นในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรมที่สำคัญ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นจะสะท้อนวัฒนธรรมและเป็นตัวแทนของท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้เกิดการรักษาสถาณะและเสริมสร้างเอกลักษณ์ท้องถิ่น ทำให้ผู้บริโภครู้จักและตระหนักถึงคุณค่าของสิ่งที่ผลิตขึ้นในชุมชนนั้น ๆ (ณัฐพงศ์ ใจซื่อตรง, 2563) การสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยหน่วยงานเหล่านี้สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนในด้านทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรเทคโนโลยี ทำให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนไม่เพียงเป็นเครื่องมือสำหรับสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่สามารถสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในทุกๆ ด้านของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือการสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2563)

อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในหลายประเภท อาทิ ผลิตภัณฑ์ประเภทอาหาร ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ข้าวของเครื่องใช้ รวมถึงสินค้าที่ระลึกทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ภูมิปัญญา วิถีชุมชน และวัฒนธรรม เช่น ตะกร้าใบสังเคราะห์ ดอกไม้จันทร์ และผักอินทร์ สวรรส เป็นต้น ที่เป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยเป็นการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาด และผู้บริโภคทุกกลุ่ม และยังเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่จะส่งผลให้ชุมชนมีรายได้ และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นอย่างทั่วถึง ประกอบกับในปัจจุบันจากสถานการณ์ด้านการตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีการแข่งขันที่สูงขึ้น และมีกลุ่มเป้าหมายของผู้บริโภคที่หลากหลาย จึงเป็นความท้าทายของชุมชนในการรังสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของตลาดและผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์มีสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 241 รายการ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564) ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่มาจากพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งจังหวัด ประกอบกับกระแสของผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไป ชุมชนหรือผู้ผลิตจำเป็นต้องสร้างสรรค์ผลงานให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคที่ใส่ใจในคุณภาพผลิตภัณฑ์ บรรลุถึง

และการบริการ รวมทั้ง ความสะดวกสบายในการจับจ่ายใช้สอยหรือการเข้าถึงผลิตภัณฑ์อย่างง่ายดาย โดยการคำนึงถึงแนวคิดด้านการตลาดที่สามารถตอบสนองด้านความต้องการของผู้บริโภคได้

ดังนั้น การศึกษาเรื่องปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสำคัญที่จะสามารถเข้าถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคในปัจจุบันและยังสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนของอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภค อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

ทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญที่ใช้อธิบายลักษณะของประชากร ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย ข้อมูลเหล่านี้มักถูกนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ เช่น แบ่งส่วนตลาด วิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค วางแผนการตลาด ดังนั้น เพศเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่ง โดยทั่วไปแล้ว เพศจะแบ่งออกเป็น 2 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เพศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล อายุเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อายุจะบ่งบอกถึงวุฒิภาวะ ประสบการณ์ และความสนใจของบุคคล ระดับการศึกษาเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่สะท้อนถึงระดับความรู้และทักษะของบุคคล ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550) และ พรจิรา พานิชย์. (2565). ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย มาใช้ในการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชน อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนประสมทางการตลาด

1. ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่เสนอขายสู่ตลาดโดยธุรกิจ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย สิ่งที่มีสัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ เช่น บรรจุภัณฑ์ สี ราคา คุณภาพ ตรารสชาติ การบริการ และชื่อเสียงของผู้ขาย ผลิตภัณฑ์อาจจะเป็นสินค้า บริการ สถานที่ บุคคลหรือความคิด และผลิตภัณฑ์ที่เสนอขายอาจจะมีตัวตนหรือไม่มีตัวตนก็ได้ ผลิตภัณฑ์จึงประกอบด้วย สินค้า บริการ ความคิด สถานที่ องค์การ หรือบุคคลผลิตภัณฑ์ต้องมีรรถประโยชน์ มีคุณค่าในสายตาของลูกค้า จึงจะมีผลทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถขาย Armstrong และ Kotler. (2014). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เอกพล แสงศรีและคณะ. (2566). นำแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ (Product) มาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติ ประโยชน์ และคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่พัฒนาขึ้นมีความน่าสนใจและตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนได้ จาก การทบทวนงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาคุณสมบัติ ประโยชน์ และคุณค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีความน่าสนใจและตรงกับความต้องการของผู้บริโภค

2. ด้านราคา (Price) หมายถึง จำนวนเงินหรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต้องจ่ายเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการ และเป็นคุณค่าทั้งหมดที่ลูกค้ารับรู้ เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการใช้ผลิตภัณฑ์ หรือบริการคุ้มกับเงินที่จ่ายไป และยังหมายถึง ผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ซึ่งปัจจัยด้านราคาเป็น P ตัวที่สองที่เกิดขึ้นถัดจากผลิตภัณฑ์ ราคาเป็น

ต้นทุนของลูกค้า ผู้บริโภคจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่าของผลิตภัณฑ์กับราคาของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคา ผู้บริโภคก็จะตัดสินใจซื้อ พชร ผดุงญาติ. (2565). ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยนำแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา (Price) มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้แก่ ต้นทุนการผลิต ความต้องการของผู้บริโภค การแข่งขัน และกลยุทธ์ทางการตลาด และปริยานุช ศิริไพบุลย์ทรัพย์. (2560). นำแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา (Price) มาใช้ในการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงผู้บริโภคและส่งเสริมการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชน จากการทบทวนงานวิจัย จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา (Price) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อให้การกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ชุมชนมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้บริโภคและสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางการตลาด

3. ด้านการจัดจำหน่าย (Distribution) หมายถึง โครงสร้างของช่องทาง ซึ่งประกอบด้วยสถาบันและกิจกรรมใช้เพื่อเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์และบริการจากองค์การไปยังตลาดสถาบันที่นำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดเป้าหมาย คือ สถาบันการตลาด ส่วนกิจกรรมที่ช่วยในการกระจายตัวสินค้า ประกอบด้วย การขนส่ง การคลังสินค้า และการเก็บรักษาสินค้าคงคลัง งานวิจัยของ เอกพล แสงศรี และคณะ (2566) นำแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ด้านการจัดจำหน่าย (Distribution) มาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงผู้บริโภคและส่งเสริมการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชน จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ด้านการจัดจำหน่าย (Distribution) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อให้การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) หมายถึง เครื่องมือการสื่อสารเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อตราสินค้าหรือบริการ หรือความคิด หรือต่อบุคคล โดยใช้เพื่อจูงใจให้เกิดความต้องการเพื่อเตือนความทรงจำในผลิตภัณฑ์ โดยคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมการซื้อ หรือเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อ เพื่อสร้างทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อ การติดต่อสื่อสารอาจใช้พนักงานขายทำการขาย และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คน เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารมีหลายประการ องค์การอาจใช้หนึ่งหรือหลายเครื่องมือ ซึ่งต้องใช้หลักการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารการตลาดแบบผสมผสานกัน และพบว่าปัจจัยด้านส่งเสริมการตลาดที่ส่งผลการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การลด แลก แจก แถม และการตลาดทางตรง ปัจจัยด้านส่งเสริมการตลาดเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. บุคคล (People) หมายถึง พนักงานที่ให้บริการแก่ผู้บริโภค โดยธุรกิจควรพิจารณาถึงทักษะทัศนคติ และความสามารถในการให้บริการของพนักงาน สอดคล้องกับ พชร ผดุงญาติ. (2022) นำปัจจัยด้านบุคคลมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ พนักงานขาย งานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านขายเครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า มีการนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้ในภาคอุตสาหกรรมโรงแรม ปริยานุช ศิริไพบุลย์ทรัพย์. (2560) นำปัจจัยด้านบุคคลมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ พนักงานต้อนรับ และเจ้าของโรงแรม งานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการโรงแรม จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสินค้าและบริการต่างๆ

6. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้บริโภค โดยธุรกิจควรพิจารณาถึงขั้นตอนที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ปริยานุช ศิริไพบุลย์ทรัพย์. (2560) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลการตัดสินใจในการซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง งานวิจัยนี้ได้้นำปัจจัยด้านกระบวนการมาประยุกต์ใช้ ได้แก่

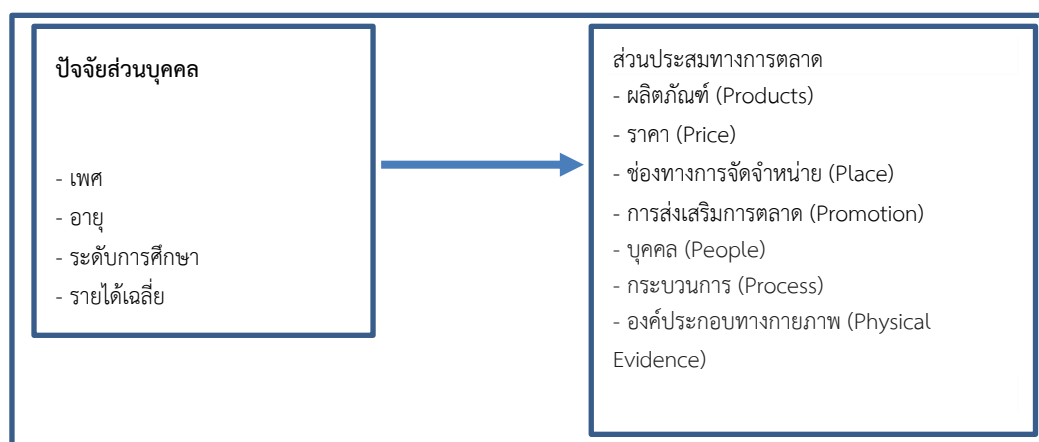
ความสะดวกในการสั่งซื้อ ความรวดเร็วในการจัดส่ง และบริการหลังการขาย งานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านกระบวนการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พชร ผดุงญาติ. (2022) ได้นำปัจจัยด้านกระบวนการมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ ความสะดวกในการสั่งซื้อ ความรวดเร็วในการจัดส่ง และการรับประกันสินค้าซึ่งปัจจัยด้านกระบวนการนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านขายเครื่องใช้ไฟฟ้า จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านกระบวนการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสินค้าและบริการต่างๆผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านกระบวนการเหล่านี้ในการวางแผนการตลาดของตน

7. องค์ประกอบด้านกายภาพ (Physical Evidence) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ผู้บริโภคสัมผัสได้ เช่น การตกแต่งร้าน บรรยากาศการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร ผดุงญาติ. (2022) ได้นำปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ การออกแบบภายในร้าน การจัดวางสินค้าในร้านค้า และบรรยากาศภายในร้านค้า งานวิจัยพบว่าปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านขายเครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสินค้าและบริการต่างๆ

ผลิตภัณฑ์ชุมชน อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชุมชน โดยช่วยสร้างรายได้ สร้างงาน สร้างอาชีพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน รัฐบาลไทยจึงมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ OTOP (One Tambon One Product) และโครงการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน (Community Enterprise Product Development) กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ในงานวิจัยนี้ ผลิตภัณฑ์ชุมชน หมายถึง ผลิตภัณฑ์ หรือสินค้าที่มีกำเนิดจากชุมชน โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แสดงให้เห็นถึงรากฐานทางวัฒนธรรม และเอกลักษณ์เฉพาะตัวของอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีหลากหลายประเภท ซึ่งในบทความวิจัยนี้จะรวมถึง สินค้าหรือบริการที่ผลิตโดยชุมชนโดยใช้วัตถุดิบหรือทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน โดยผลิตภัณฑ์ชุมชนสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์หัตถกรรม หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่ทำด้วยมือหรือใช้เครื่องจักรในการผลิต แต่ยังคงมีองค์ประกอบของงานฝีมืออยู่ เช่น งานจักสาน งานปั้น งานทอผ้า งานแกะสลัก เป็นต้น ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากวัตถุดิบหรือทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น เช่น ข้าว ปลา ผัก ผลไม้ สมุนไพร เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ประชาชนในพื้นที่อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ที่เลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชน ผู้วิจัยทำการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Cochran, 1977) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 400 คน และทำการสุ่มขนาดตัวอย่างแบบบังเอิญ ซึ่งจะเป็นการสุ่มจากสมาชิกของประชากรเป้าหมายต้องเป็นผู้ที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนในพื้นที่อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ที่สามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถามปัจจัยทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 2) ปัจจัยทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (Products) ปัจจัยด้านราคา (Price) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) และปัจจัยการส่งเสริมการตลาด (Promotion) บุคคล (People) กระบวนการ (Process) และสถานที่ (Physical Evidence) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และ 3) ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลแบบอิสระโดยการเขียนแบบพรรณนา

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการตรวจสอบเครื่องมือว่ามีความครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของเนื้อหา กับจุดประสงค์ที่กำหนด จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามเกณฑ์การตรวจพิจารณาข้อคำถาม คือ +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์, 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์, และ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2561) จากผลการทดสอบพบว่าค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ข้อมูลแบบทุติยภูมิ ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ชุมชน และ 2) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ ซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจากระบบออนไลน์ และการเก็บข้อมูลในพื้นที่

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและสถิติอนุมาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ทำการแจกแจงความถี่แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ และวิเคราะห์ปัจจัยด้านการตลาดโดยใช้สถิติอนุมานในการเปรียบเทียบตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test หรือ One-way ANOVA

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	120	30
	หญิง	280	70
อายุ			
	ต่ำกว่า 20 ปี	80	20
	20- 30 ปี	72	18
	31-40 ปี	144	36
	41-50 ปี	60	15
	51 ปีขึ้นไป	44	11
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	34
	ปริญญาตรี	224	56
	สูงกว่าปริญญาตรี	40	10
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	88	22
	10,001-20,000 บาท	128	32
	20,001-30,000 บาท	144	36
	30,001 บาทขึ้นไป	40	10
กลุ่มตัวอย่างรวม		400	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละจำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 280 คน ร้อยละ 70 ช่วงอายุกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 144 คน ร้อยละ 36 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 224 คน ร้อยละ 56. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 144 คน ร้อยละ 65

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนสมทางการตลาดโดยรวม

ปัจจัยส่วนสมทางการตลาด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับปัจจัย
1. ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์	3.99	0.91	มาก
2. ปัจจัยด้านราคา	4.21	0.83	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.02	0.99	มาก
4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขาย	4.16	0.86	มาก
5. ปัจจัยด้านบุคคล	<u>4.09</u>	<u>0.96</u>	<u>มาก</u>
6. ปัจจัยด้านกระบวนการ	<u>4.15</u>	<u>0.96</u>	<u>มาก</u>

7. ปัจจัยองค์ประกอบด้านทางกายภาพ	4.03	0.96	มาก
รวม	4.09	0.92	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าด้านต่างๆ โดยภาพรวมของปัจจัยทางการตลาดอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริโภคในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.99 2) ปัจจัยด้านราคาค่าเฉลี่ย 4.21 3) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายค่าเฉลี่ย 4.02 4) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายค่าเฉลี่ย 4.16 5) ปัจจัยด้านบุคคลค่าเฉลี่ย 4.09 6) ปัจจัยด้านกระบวนการค่าเฉลี่ย 4.15 7) ปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพค่าเฉลี่ย 4.03 และมีค่าเฉลี่ยปัจจัยทางการตลาดในภาพรวม 4.09 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภค อำเภอปะคำจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยส่วนผสมทางการตลาด	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ย
1. ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์	0.01*	0.03*	0.18	0.02*
2. ปัจจัยด้านราคา	0.76	0.34*	0.90	0.50*
3. ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายปัจจัย	0.19	0.85	0.01*	0.97*
4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขาย	0.47*	0.75**	0.11	0.54
5. ปัจจัยด้านบุคคล	0.01	0.33*	0.1*	0.02*
6. ปัจจัยด้านกระบวนการ	0.04*	0.45	0.2	0.42
7. ปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพ	0.04*	0.53*	0.3	0.26

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านกระบวนการ และด้านองค์ประกอบทางกายภาพแตกต่างกัน 2) อายุที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านบุคคลและ องค์ประกอบด้านกายภาพ ต่างกัน 3) ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านบุคคลต่างกัน และ 4) รายได้เฉลี่ยต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและ ด้านบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละจำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ช่วงอายุกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็น ร้อยละ 65 ปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ

จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่าผู้บริโภค อำเภอปะคำจังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.99 2) ปัจจัยด้านราคาค่าเฉลี่ย 4.21 3) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายค่าเฉลี่ย 4.02 4) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายค่าเฉลี่ย 4.16 5) ปัจจัยด้านบุคคลค่าเฉลี่ย 4.09 6) ปัจจัยด้านกระบวนการค่าเฉลี่ย 4.15 7) ปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพค่าเฉลี่ย 4.03 และมีค่าเฉลี่ยปัจจัยทางการตลาดในภาพรวม 4.09 อยู่ในระดับมาก จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภค อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านกระบวนการ และด้านองค์ประกอบทางกายภาพแตกต่างกัน 2) อายุที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านบุคคลและ องค์ประกอบด้านกายภาพ ต่างกัน 3) ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านบุคคลต่างกัน และ 4) รายได้เฉลี่ยต่างกันมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและ ด้านบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายดังนี้ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ พบว่า ผู้บริโภคที่มี เพศ อายุและรายได้ ที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จากความใหม่ของผลิตภัณฑ์และรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563) พบว่า ผู้บริโภคเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนจากความใหม่ของผลิตภัณฑ์ รูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ และคุณภาพของผลิตภัณฑ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทองดี และคณะ (2562) พบว่า ผู้บริโภคเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนจากความใหม่ของผลิตภัณฑ์ รูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา พบว่า ผู้บริโภคที่มี อายุและรายได้ที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จาก ความเหมาะสมของราคาสินค้าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ และปัจจัยด้านความใหม่ของผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่า ผู้บริโภคที่มี ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จาก ความสะดวกในการเข้าถึงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนมากที่สุด ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขาย พบว่า ผู้บริโภคที่มี เพศและอายุที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภค อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จากทดลองชิม ทดลองใช้ ของแถมและส่วนลด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนมากที่สุด ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ผู้บริโภคที่มี อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ ที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จาก ความเป็นมิตรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563), พรทิพย์ ทองดี และคณะ (2562), และสุจิตรา ทองเจริญทรัพย์ และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของไทย พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนมากที่สุด ปัจจัยด้านกระบวนการ พบว่า ผู้บริโภคที่มีเพศที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จากความสะดวก รวดเร็ว ไม่ต้องรอนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563), พรทิพย์ ทองดี และคณะ (2562), และสุจิตรา ทองเจริญทรัพย์ และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของไทย พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนมากที่สุด ปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพ พบว่า ผู้บริโภคที่มี เพศและอายุที่แตกต่างกันเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จาก สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ (2563), พรทิพย์ ทองดี และคณะ (2562), และสุจิตรา ทองเจริญทรัพย์ และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของไทย พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาปรับปรุง ปัจจัยด้านราคา ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาปรับปรุงและสำรวจความเหมาะสมของราคาสินค้าและบริการชุมชน ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีความหลากหลายของช่องทางเพิ่มโอกาสการเข้าถึงที่สะดวกสบายในการค้นหาของลูกค้า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขาย ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาปรับปรุงโดยการสำรวจความต้องการหลักของผู้บริโภคเพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคคลผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาปรับปรุงผู้ให้บริการและพนักงานขายให้เป็นผู้ชำนาญในการให้ข้อมูลลูกค้าและฝึกอบรมการขาย ปัจจัยด้านกระบวนการผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดการรอนานเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ปัจจัยองค์ประกอบด้านกายภาพ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ควรมีการพัฒนาเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภค อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์การวิจัย สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณผู้ประกอบการ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และที่สำคัญยิ่งขอขอบคุณท่านอธิการบดี รองศาสตราจารย์มาลีณี จุฑาปะมา ท่านคณบดีคณะวิทยาการจัดการ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ปาโนรัมย์ ท่านหัวหน้าสาขาวิชาการตลาด รองศาสตราจารย์อรรถกร จิตกุล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัยเรื่องนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการ (ดร.เอกพล แสงศรี)

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ณัฐพงศ์ ใจซื่อตรง. (2563). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่การแข่งขันทางการตลาดบ้านสมใจ ตำบลไฉ่ อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(2), 121-130.
- ปริญญ์ ศิริไพบูลย์ทรัพย์. (2560). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ Kerry Express ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- พชร ผดุงญาติ. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (7 Ps) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการบริษัทขนส่งเปรียบเทียบ ระหว่างไปรษณีย์ไทยกับ Kerry Express ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี. *Journal of Digital Business and Social Sciences*, 8(1), 117-129.
- พรจิรา พานิชย์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอบางปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร*. 41(2), 101-113.
- พรทิพย์ ทองดีและคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพาฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. 29(2), 22-34.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2561). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอสฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนอำเภอบางปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุจิตรา ทองเจริญทรัพย์ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. 13(2) 165-180.
- อภิชาติ วรรณรัตน์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 49(2), 101-115.
- เอกพล แสงศรี และคณะ. (2566). ส่วนผสมทางการตลาด 4P's ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผักมาตรฐาน GAP จากโครงการเกษตรแปลงรวมแก่ใจของผู้บริโภคในตลาดเกษตรสร้างสุขมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 18(1), 135-144.
- Armstrong, G., Adam, S., Denize, S., & Kotler, P. (2014). *Principles of marketing*. Pearson Australia.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd Edition, John Wiley & Sons, New York.

การศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

The Study of the Need to Study and Satisfaction of Graduate users of
the Bachelor of Art Program in Music, Faculty of Humanities and Social
Sciences, Ubon Rachathani Rajabhat University

ดิฐพงษ์ อุเทศธำรง^{1*}, นิสิต ภาคบุบผา², ชวฤทธิ์ ใจงาม³
Ditthapong Uthetthamrong^{1*}, Nisit Phakbubpha², Chavalit Chaingam³

^{1*, 2, 3} สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1*, 2, 3} Department of Music, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Ubon Rachathani Rajabhat University

*Corresponding author; E-mail: conductor_2526@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ และยโสธร จำนวน 40 คน ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ นำมาสู่การออกแบบหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและมีความเหมาะสมในการจัดการศึกษาด้านดนตรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี รองลงมาคือจังหวัดศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และยโสธร ตามลำดับ สมัครเข้าศึกษาในรอบที่ 1 มากที่สุด รองลงมาคือรอบที่ 2 รอบที่ 4 และรอบที่ 3 ตามลำดับ และเลือกเรียนปฏิบัติกีตาร์มากที่สุด รองลงมาคือปฏิบัติเครื่องลิ่มนิ้ว ปฏิบัติเครื่องสายตะวันตก ปฏิบัติเครื่องลมทองเหลือง และปฏิบัติเครื่องลมไม้ตามลำดับ สาเหตุที่สนใจเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ ใกล้บ้าน การเดินทางสะดวก บุคลากรมีศักยภาพสูง มหาวิทยาลัยมีความพร้อมจัดการศึกษา และมีกิจกรรม ให้นักศึกษาได้แสดงออกตลอดปีการศึกษา

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.49) โดยด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.43)

คำสำคัญ : ความต้องการศึกษาต่อ ความพึงพอใจ ผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี

ABSTRACT

The Study of the Need to Study and Satisfaction of Graduate users of Bachelor of Art Program in Music, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University is the Survey Research conducted by collecting data from document, research works, survey of problems, the needs to continue studying in higher education acquired from 40 students under the service area of Ubon Ratchathani Rajabhat University including Ubon Ratchathani province, Amnat charoen Province, Sisaket Province, and Yasothon province, and also concepts and theories to be used for designing the curriculum that meet the needs of the students and is suitable for musical education management. The results of the research were as follows.

1. Male students' need to study in Ubon Ratchathani Rajabhat University was higher than male students whose hometown was in Ubon Ratchathani Province followed by Sisaket, Amnat Charoen, and Yasothon provinces, respectively. The students applied to study in round 1 the most, followed by round 2, round 4, and round 3, respectively. Additionally, they chose to practice the guitar the most, followed by keyboard instruments, western stringed instruments, brass wind instruments, and woodwind instruments, respectively. The reasons of studying in Ubon Ratchathani Rajabhat University were close to home, convenient transportation, high-potential staff, the campus was ready to provide education and organize activities for students to perform throughout the academic year.

2. The satisfaction of graduate users of the Bachelor of Arts Program in music, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University, in all aspects was averagely at the highest level ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.49). The satisfaction towards the aspects of morality and ethics was at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.43)

Keywords : The Need to Study, The satisfaction of graduate users, Bachelor of Arts Program in Music

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละด้านก็ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558 : 1-3) ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2558 ได้กล่าวถึง เจตนารมณ์ให้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 เพื่อรองรับการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีลักษณะที่แตกต่างตามจุดเน้นของสาขาวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ ตอบสนองการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน

คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าของศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558 : 14) ดังข้อมูลที่กำลังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาอุดมศึกษาจำเป็นต้องถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในการที่พัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระเบียบและกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้กำหนดกรอบแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนดสถานการณ์ สภาพปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมและประเด็นท้าทายของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยมีเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2569 (2026 UBRU Development Goals) 9 เป้าหมายหลัก ดังนี้ เป้าหมายที่ 1 นักศึกษา บุคลากร และชุมชนท้องถิ่นมีสุขภาวะที่ดีและมีความสุข เป้าหมายที่ 2 มหาวิทยาลัยเป็นพลังทางปัญญา (Brain power and think thank) และหุ้นส่วนในการพัฒนา (Development partnership) จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดในเขตบริการของมหาวิทยาลัย เป้าหมายที่ 3 ความภาคภูมิใจของนักศึกษา บุคลากร และชุมชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยเป้าหมายที่ 4 ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยพันธกิจของมหาวิทยาลัย เป้าหมายที่ 5 ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล เป้าหมายที่ 6 ความร่วมมือระดับพื้นที่ ระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย เป้าหมายที่ 7 ทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ในท้องถิ่นและพื้นที่บริการได้รับการพัฒนา เป้าหมายที่ 8 สิ่งแวดล้อมที่ดีและสังคมสีเขียวของมหาวิทยาลัย บนฐานการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และเป้าหมายที่ 9 เป็นต้นแบบการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยท้องถิ่นสู่ระดับชาติและอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งนำมาสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (พ.ศ. 2565-2569) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษาบุคลากร และชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างมหาวิทยาลัยสีเขียว คาร์บอนต่ำและการจัดการสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ดีและเหมาะสมภายใต้บริบทของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการมีส่วนร่วม และบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2565 : ก-ค)

จากกรอบแผนพัฒนาของสภามหาวิทยาลัยสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ทำให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพ.ศ. 2569 (UBRU Scenario 2026) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2569 มีเอกลักษณ์ (Uniqueness) ในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เป็นพลังทางปัญญาและหุ้นส่วนในการพัฒนาของท้องถิ่นอัตลักษณ์ (Identity) ของบัณฑิตของมหาวิทยาลัย เป็นบัณฑิตที่มีทักษะในการปฏิบัติ และปรับใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างพอเพียง มีความรู้และมีจิตอาสา มีทักษะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการมองเห็นโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการจากการสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทและสภาพของชุมชนท้องถิ่น (Local innovation) และมีทักษะและสมรรถนะในการเป็นผู้นำท้องถิ่น (Local leader) บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสุขภาวะที่ดี (Head, Heart, Hand and Health) มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสามัคคี (Solidarity) และร่วมกันสร้างคุณค่าร่วม (Shared value) ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยในฐานะหุ้นส่วน (Partnership) ของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย สะอาดและปราศจากมลพิษ มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการประหยัดพลังงานและลดการปลดปล่อยคาร์บอน ระบบการบริหารจัดการ (Management system) ของมหาวิทยาลัย เป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมและกฎระเบียบขององค์กรวัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization) ของมหาวิทยาลัย เป็นวัฒนธรรมแบบพื้นที่ที่มีความเคารพ (Respect)

ซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกคนในองค์กรมีคุณค่าในตัวเองและได้รับการยอมรับตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง และมีความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งผลิตบัณฑิตวิชาชีพดนตรีที่ดี มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรของสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมด้านดนตรี มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดนตรี อันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตผลงานดนตรีในยุคปัจจุบัน ก่อเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม (สาขาวิชาดนตรี, 2562 : 6-9) ทั้งนี้ การผลิตบัณฑิตของสาขาวิชาดนตรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาหลักสูตร ของสาขาวิชาดนตรีนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อที่ได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จึงได้สนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อศึกษาความต้องการเข้าศึกษาและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และผู้ให้ข้อมูล เช่น ผู้ปกครอง ผู้ที่สนใจเข้าศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต นักวิชาการ เป็นต้น แล้วจึงนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้ผู้เรียนมีความรู้และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบวิชาชีพทางดนตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. ได้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ศึกษาความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
 - 1.2 ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.3 ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2558 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา สาขาศิลปกรรมศาสตร์ พ.ศ.2558 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2565 หลักสูตรดนตรีของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย และข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา

1.4 ศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (พ.ศ. 2565 – 2569)

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 2566

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ และยโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ และยโสธร จำนวน 40 คน ซึ่งได้มาจาก

1.2 นักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ และยโสธร จำนวน 40 คน ที่สนใจเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 แบบสำรวจความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.2 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.3 อุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สมุดจดบันทึก เครื่องบันทึกภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research)

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรม ศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กรอบแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และสถิติที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
1.	ชาย	35	87.50
2.	หญิง	5	12.50
อายุ			
1.	18 ปี	28	70
2.	19 ปี	9	22.50
3.	20 ปี	3	7.50
4.	มากกว่า 20 ปี	-	-
จังหวัด			
1.	ยโสธร	4	10
2.	อำนาจเจริญ	5	12.50
3.	ศรีสะเกษ	8	20
4.	อุบลราชธานี	23	57.50
การสอบคัดเลือกเข้าศึกษา			
1.	รอบที่ 1	20	50
2.	รอบที่ 2	10	25
3.	รอบที่ 3	2	5
4.	รอบที่ 4	8	20

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. เพศ ชาย ร้อยละ 87.50 หญิง ร้อยละ 12.50
2. อายุ 18 ปี ร้อยละ 70 19 ปี ร้อยละ 22.50 20 ปี ร้อยละ 7.50
3. จังหวัด ยโสธร ร้อยละ 10 อำนาจเจริญ ร้อยละ 12.50 ศรีสะเกษ ร้อยละ 20อุบลราชธานี ร้อยละ

57.50

4. การสอบคัดเลือกเข้าศึกษา รอบที่ 1 ร้อยละ 50 รอบที่ 2 ร้อยละ 25 รอบที่ 3 ร้อยละ 5 รอบที่ 4 ร้อยละ 20

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเข้าศึกษาต่อ

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เครื่องมือปฏิบัติที่สนใจศึกษา			
1.	ปฏิบัติกีตาร์	17	42.50
2.	ปฏิบัติเครื่องลมนิ้ว	6	15
3.	ปฏิบัติเครื่องสายตะวันตก	6	15
4.	ปฏิบัติเครื่องลมไม้	5	12.50
5.	ปฏิบัติเครื่องลมทองเหลือง	6	15

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเข้าศึกษาต่อ เครื่องมือปฏิบัติที่สนใจศึกษา พบว่า เครื่องมือปฏิบัติที่สนใจศึกษา ได้แก่ ปฏิบัติกีตาร์ ร้อยละ 42.50 ปฏิบัติเครื่องลมนิ้ว ร้อยละ 15 ปฏิบัติเครื่องสายตะวันตก ร้อยละ 15 ปฏิบัติเครื่องลมไม้ ร้อยละ 12.50 ปฏิบัติเครื่องลมทองเหลือง ร้อยละ 15

ทั้งนี้ ผู้ประเมินได้ตอบแบบสำรวจในลักษณะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง/สิ่งที่ต้องการในการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า

1. สาเหตุที่สนใจเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ มหาวิทยาลัยอยู่ใกล้บ้าน สะดวกต่อการเดินทาง มีความสนใจด้านดนตรี อยากศึกษาและปฏิบัติในสิ่งที่รักที่ชอบ ตั้งใจที่จะมาศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยมีบุคลากรมีคุณภาพสูง ต้องการ ต่อยอดความรู้ในด้านดนตรีตะวันตกเพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมให้นักศึกษาได้แสดงออกมากมายและเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนที่สนใจเรียนด้านดนตรี มหาวิทยาลัยมีวิธีการสอนสำหรับผู้พิการและมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่นำเสนอจะเข้าศึกษาต่อ

2. ความคาดหวัง / สิ่งที่ต้องการ ในการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ ต้องการความรู้และทักษะทางดนตรีที่ถูกต้องและสามารถประกอบอาชีพ Sound Engineer แล้วทำธุรกิจส่วนตัวในด้านดนตรีและเป็นข้าราชการครู ต้องการเพิ่มทักษะทางด้านทฤษฎีดนตรี เทคโนโลยีดนตรี และการปฏิบัติเครื่องดนตรี จากอาจารย์ที่เชี่ยวชาญในด้านดนตรีในระดับสูง มีความรู้ด้านประพันธ์เพลง คาดหวังความรู้และความสุขจากการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านการเรียนและด้านสังคม คาดหวังว่าการศึกษาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจะเป็นแหล่งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ด้านดนตรีที่ดี

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของหน่วยงาน			
1.	หน่วยงานราชการ	8	32
2.	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	0	0
3.	หน่วยงานเอกชน	10	40
4.	ธุรกิจส่วนตัว / ธุรกิจอิสระ	7	28
จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน			
1.	ต่ำกว่า 10 คน	6	24
2.	11-20 คน	8	32
3.	21-30 คน	5	20
4.	31-40 คน	2	8
5.	41-50 คน	1	4
6.	มากกว่า 50 คน	2	8

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน พบว่า

1. ประเภทของหน่วยงานส่วนใหญ่ พบว่า เป็นหน่วยงานเอกชน ร้อยละ 40 เป็นหน่วยงานราชการ ร้อยละ 32 ประกอบธุรกิจส่วนตัว / ธุรกิจอิสระ ร้อยละ 28
2. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า จำนวนบุคลากรต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 24 จำนวน 11-20 คน ร้อยละ 32 จำนวน 21-30 คน ร้อยละ 20 จำนวน 31-40 คน ร้อยละ 8 จำนวน 41-50 คน ร้อยละ 4 และจำนวนมากกว่า 50 คน ร้อยละ 8

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
1.	ชาย	23	62
2.	หญิง	2	8
อายุ			
1.	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
2.	21-30 ปี	14	56
3.	31-40 ปี	5	20
4.	41-50 ปี	6	24

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5.	51-60 ปี	0	0
6.	มากกว่า 60 ปี	0	0
ระดับการศึกษา			
1.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
2.	ปริญญาตรี	18	72
3.	ปริญญาโท	7	28
4.	ปริญญาเอก	0	0
อายุการทำงาน			
1.	ต่ำกว่า 5 ปี	3	12
2.	5-10 ปี	10	40
3.	11-20 ปี	4	16
4.	21-30 ปี	8	32
5.	มากกว่า 30 ปี	0	0
ความเกี่ยวข้องกับบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน			
1.	หัวหน้าหน่วยงาน	16	64
2.	ผู้ร่วมงาน	9	36
3.	อื่น ๆ	0	0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน พบว่า

1. เพศ พบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 92 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 8
2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 56 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 20 และอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 24
3. ระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 28
4. อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 12 อายุการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 40 อายุการทำงาน 11-20 ปี ร้อยละ 16 อายุการทำงาน 21-30 ปี ร้อยละ 32
5. ความเกี่ยวข้องกับบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ร้อยละ 64 และเป็นผู้ร่วมงาน ร้อยละ 36

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิต

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่บัณฑิตปฏิบัติอยู่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา			
1.	ตรง / สอดคล้อง	25	100
2.	ไม่ตรง / ไม่สอดคล้อง	0	0
ระยะเวลาที่บัณฑิตทำงานอยู่ในหน่วยงาน			
1.	น้อยกว่า 3 เดือน	0	0
2.	3-6 เดือน	4	16
3.	7-12 เดือน	6	24
4.	มากกว่า 12 เดือน	15	60

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิต พบว่า

1. ความสอดคล้องของงานที่ปฏิบัติกับสาขาวิชา พบว่า ส่วนใหญ่ ตรง / สอดคล้อง ร้อยละ 100
2. ระยะเวลาที่บัณฑิตทำงานอยู่ในหน่วยงาน พบว่า ทำงาน 3-6 เดือน ร้อยละ 16 ทำงาน 7-12 เดือน ร้อยละ 24 มากกว่า 12 เดือน ร้อยละ 60

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน				
1.	ความรู้เชิงวิชาการทั่วไป	4.63	0.54	มาก
2.	ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	4.68	0.57	มากที่สุด
3.	ความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไปในหน่วยงาน	4.71	0.45	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.78	0.41	มากที่สุด
5.	ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.81	0.39	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.72	0.47	มากที่สุด
ด้านคุณธรรม จริยธรรม				
1.	มีจิตสำนึกและปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ	4.81	0.39	มากที่สุด
2.	ความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ตรงต่อเวลา	4.70	0.43	มากที่สุด
3.	เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.81	0.45	มากที่สุด
4.	ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และแสดงออกซึ่งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.84	0.43	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.82	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ด้านความรู้				
1.	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพของตนเอง และสามารถวิเคราะห์หลักทฤษฎีไปประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.76	0.55	มากที่สุด
2.	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในวิชาชีพของตนเองกับความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.63	0.63	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.70	0.59	มากที่สุด
ด้านทักษะทางปัญญา				
1.	ความสามารถในการวิเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.68	0.47	มากที่สุด
2.	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.52	มากที่สุด
3.	ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.73	0.44	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.62	0.48	มากที่สุด
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ				
1.	ความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.76	0.43	มากที่สุด
2.	มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.73	0.50	มากที่สุด
3.	ความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ทันสมัย	4.76	0.48	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.75	0.47	มากที่สุด
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ				
1.	ความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.57	0.55	มากที่สุด
2.	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.65	0.53	มากที่สุด
3.	ความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.64	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.60	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านทักษะการปฏิบัติเฉพาะวิชาชีพ				
1.	ความสามารถในการปฏิบัติดนตรีและงานคอมพิวเตอร์ดนตรี	4.76	0.43	มากที่สุด
2.	ความสามารถในการคิดรูปแบบการสร้างสรรค์ผลงานทางดนตรี	4.76	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.76	0.46	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยทุกด้าน		4.71	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) และหากแยกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.47)
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.43)
3. ด้านความรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.59)
4. ด้านทักษะทางปัญญา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48)
5. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.47)
6. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57)
7. ด้านทักษะการปฏิบัติเฉพาะวิชาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.46)

อภิปรายผล

1. ความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยนักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ และยโสธร จำนวน 40 คน ร่วมตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี รองลงมาคือ จังหวัดศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และยโสธรตามลำดับ สมัครเข้าศึกษาในรอบที่ 1 มากที่สุด รองลงมาคือรอบที่ 2 รอบที่ 4 และรอบที่ 3 ตามลำดับ และเลือกเรียนปฏิบัติกีตาร์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปฏิบัติเครื่องลิ่มนิ้ว ปฏิบัติเครื่องสายตะวันตก ปฏิบัติเครื่องลมทองเหลือง และปฏิบัติเครื่องลมไม้ ตามลำดับ อีกทั้ง สาเหตุที่สนใจเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ ใกล้บ้าน สะดวกต่อการเดินทาง มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านกายภาพ และมีกิจกรรมให้นักศึกษาได้แสดงออกตลอดปีการศึกษา สาขาวิชามีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีความพร้อมในด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องดนตรี มหาวิทยาลัยและสาขาวิชา มีวิธีการสอนสำหรับผู้พิการ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่น่าสนใจจะเข้าศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพล แก้วแทน (2559 : 90-101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการศึกษาต่อด้านดนตรีสากลในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอน

ปลายในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ภาพลักษณ์ของสถาบัน หลักสูตรการสอนและอาจารย์ผู้สอน บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกย่อยแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เช่นเดียวกัน จะเห็นว่าการที่นักเรียนจะตัดสินใจเลือกศึกษาต่อด้านดนตรีสากลในระดับอุดมศึกษานั้น นักเรียนได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับมาก ซึ่งแยกปัจจัยออกเป็น สองประเภท คือ ปัจจัยภายในของสถาบันที่นักเรียนจะเข้าศึกษา ได้แก่ ภาพลักษณ์ของสถาบัน และหลักสูตรการสอนและอาจารย์ผู้สอน กับปัจจัยภายนอกสถาบันการศึกษา ได้แก่ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ ซึ่งอธิบายได้ว่าก่อนที่นักเรียนจะตัดสินใจเลือกศึกษาต่อด้านดนตรีสากลในระดับอุดมศึกษานั้น นักเรียนได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ขั้นตอนก่อนเข้าศึกษาขณะกำลังศึกษา และ หลังจบการศึกษาออกไปแล้ว ซึ่งเมื่อเทียบกับผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกสถาบันสูงขึ้น

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยผู้ใช้บัณฑิตในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ และยโสธร จำนวน 40 คน พบว่า มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) โดยความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.43) ด้านความรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.59) ด้านทักษะทางปัญญา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.47) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) ด้านทักษะการปฏิบัติเฉพาะวิชาชีพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.46) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ อยากให้เน้นเรื่องการแนวทางการทำงานในหน่วยงานราชการ ให้รู้ถึงข้อปฏิบัติหรือการทำงานเอกสารต่าง ๆ มีความสามารถทางดนตรีหลากหลายและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ อยากให้เป็นผู้รู้ดนตรีอย่างถ่องแท้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2562 : 344) ได้สรุปผลความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2562 สาขาวิชาดนตรี คณะศิลปกรรมศาสตร์ ผู้ใช้บัณฑิตให้คะแนนความพึงพอใจต่อบัณฑิตในภาพรวมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความพึงพอใจพบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากขนาดตัวอย่างที่ได้รับตอบกลับสามารถประมาณการค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา ทั้งหมดได้ในช่วง 4.39 - 4.86 โดยมีระดับความพึงพอใจต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในด้านต่อไปนี้ 1. มีจรรยาบรรณ 2. มีทักษะในการคิดแก้ปัญหา 3. มีทักษะทางวิชาชีพและมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเป็น 3 อันดับแรกต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในด้านต่อไปนี้ 1. ไม่รู้ 2. รู้จักวิธีการเรียนรู้ 3. มีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศผู้ใช้บัณฑิตมีความประสงค์ที่จะคัดเลือกบัณฑิตจุฬาฯ เข้าทำงานในอนาคตอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดและมีความเห็นว่าบัณฑิตจุฬาฯ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถมากกว่ามากเมื่อเทียบกับบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาอื่นในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - 1.1 ผลการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านดนตรี เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน
 - 1.2 ผลการวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรด้านดนตรีในสถาบันอุดมศึกษาได้
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในกลุ่มอื่น ๆ อย่างกว้างขวางมากขึ้น
 - 2.2 ศึกษาความต้องการศึกษาต่อด้านดนตรีให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565, 31 มีนาคม). กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนที่ 20 ก หน้า 12-19.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559, 30 ธันวาคม). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา สาขาศิลปกรรมศาสตร์ พ.ศ.2558.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (2565). ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (พ.ศ.2565-2569). อุบลราชธานี : งานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมพล แก้วแทน (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการศึกษาต่อด้านดนตรีสากลในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7, 23 มิถุนายน 2559, สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สาขาวิชาดนตรี. (2562). หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562). อุบลราชธานี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552, 2 กรกฎาคม). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552.
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565, 1 พฤศจิกายน). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 158 ง หน้า 1-4.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565, 24 ตุลาคม). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 1-143.
- สำนักบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประจำปี 2562. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การศึกษากลยุทธ์การสร้างความรักภักดีของแฟนบอลไทยพรีเมียร์ลีก :

กรณีศึกษา สโมสรชลบุรี เอฟซี

A Study Building Loyalty Strategy of Football Thai Premier League Fans :

A Case Study of Chonburi Football Club

ณรงค์ภัทร เกษมเกียรติสันติ¹, ชนิตาภา อัจฉฤกษ์², ทิชากร ประทุมมา³, ชุตติยา หาญานุวัฒน์⁴,
จารุพร ตั้งพัฒนกิจ⁵, ทัชชกร สัมมะสุต^{6*}

Narongpat Kasemkiatsanti¹, Chanidapa Autcharerk², Tichakorn Prathumma³, Chutiya Hanyanuwat⁴, Jaruporn Tangpattanakit⁵, Touchakorn Sammasut^{6*}

^{1,2,3,4,5,6*} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

^{1,2,3,4,5,6*} Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

*Corresponding email : immyresmk@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามการสร้างความรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการมีส่วนร่วมของแฟนบอล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามด้านการสร้างความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี วิธีดำเนินการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี จำนวน 450 คน ผ่านวิธีการสุ่มแบบตามความสะดวกและการสุ่มแบบเจาะจง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ผ่านสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานผ่านการคำนวณวิธี Process เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ ผสมผสานกับสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์สโมสร อัตลักษณ์สโมสร การขัดเกลาทางสังคม ชุมชนแบรนด์ และการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลชลบุรี เอฟซี โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมของแฟนบอลเพียงบางส่วน หรือการมีส่วนร่วมเข้ามามีอิทธิพลในบางส่วน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของสโมสรไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอล

สรุปผลการวิจัย การเกิดความรักภักดีในแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซีมีอิทธิพลร่วมจากการมีส่วนร่วมของแฟนบอล ซึ่งเกิดได้จากสิ่งที่แฟนบอลได้รับรู้ทั้งภาพลักษณ์สโมสร อัตลักษณ์สโมสร การขัดเกลาทางสังคม การเป็นชุมชนของสโมสร และการตลาดโดยใช้เนื้อหา ส่วนด้านความสำเร็จของสโมสรที่ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรจึงควรพัฒนาเป้าหมายและรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, ความจงรักภักดี, แฟนบอล, สโมสรชลบุรี เอฟซี

ABSTRACT

The objective of this research was to study the independent variables that influence the dependent variable in creating loyalty among fans of Chonburi FC. This was done through a mediating variable: fan engagement. The study also aimed to examine the independent variables affecting the dependent variable in terms of building fan loyalty for Chonburi FC. The research methodology involved collecting data using questionnaires from a sample group of 450 Chonburi FC fans, using convenience and purposive sampling methods. The data was then analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation, and inferential statistics through the Process method to test correlation and combined with multiple linear regression equations to test the influence on loyalty. The research found that factors such as club image, club identity, social refinement, brand community, and content-based marketing have an influence on the loyalty of Chonburi FC fans, mediated partially by fan engagement. The success of the club did not influence fan loyalty.

In conclusion, the development of loyalty among Chonburi FC fans is influenced by fan engagement, arising from perceptions of the club's image, identity, social refinement, community, and content-based marketing. The club's success did not affect fan loyalty, suggesting that the club should focus on developing more effective goals and operational strategies.

Keywords: Engagement, Loyalty, Football Fan Club, Chonburi Football Club

บทนำ

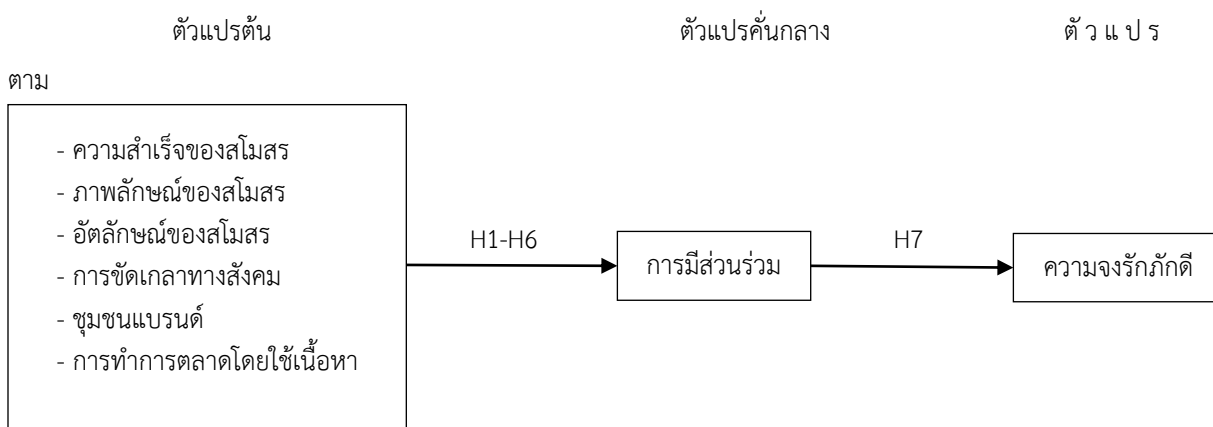
ในปัจจุบันกีฬาฟุตบอลถือเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในประเทศไทย เห็นได้ชัดจากรายได้ของฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2560 มีมูลค่าสูงถึง 3 พันล้านบาท เติบโตเพิ่มขึ้นจากปี 2557 ถึง 1.9 พันล้านบาท หรือคิดเป็น 16.5% ต่อปี (Eukeik.ee. 2019; Thaipublica, 2019) จึงส่งผลให้มีการก่อตั้งสโมสรเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับความนิยม ซึ่งฐานแฟนบอลถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้สโมสรสามารถอยู่รอดและกลายเป็นชั้นนำของประเทศได้ โดยสโมสรชลบุรี เอฟซี ถือเป็นทีมเดียวที่อยู่บนลีกสูงสุดมาอย่างยาวนานกว่า 15 ฤดูกาลตั้งแต่ก่อตั้งมา มากกว่านั้นยังเป็นทีมที่ทำกำไรสูงสุดเป็นอันดับสองของประเทศเมื่อปี 2560 กว่า 8.1 ล้านบาท (PPTV, 2019)

โดยชลบุรี เอฟซีถือเป็นทีมต้นแบบของวงการฟุตบอลไทยที่สะท้อนถึงการมีฐานแฟนบอลที่มีความจงรักภักดีอย่างเหนียวแน่นที่สุดทีมหนึ่ง ถึงแม้ว่าในระยะหลังจะไม่ได้เป็นสโมสรที่มีผลการแข่งขันที่ดีอย่างต่อเนื่องก็ตาม (MGR Online, 2020) ซึ่งความจงรักภักดีนั้นเกิดมาจากหลายปัจจัยประกอบกันไม่ใช่เพียงแค่ความสำเร็จของสโมสรที่วัดจากจำนวนผู้ชมหรือถ้วยรางวัลที่ได้จากการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงภาพลักษณ์ที่สโมสรสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดภาพจำในความคิดของแฟนบอล (Keller, 2008) ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เคยได้รับจากสโมสรในหลาย ๆ ด้าน จนเกิดเป็นความรู้สึก ความประทับใจ การรับรู้หรือทัศนคติที่ดี รวมไปถึงการสร้างการจดจำผ่านโลโก้ของสโมสรที่นำเสนอในรูปแบบของฉลากที่ทันสมัยเพื่อสื่อสารถึงจังหวัดชลบุรีผสมผสานกับความเป็นสโมสรระดับมืออาชีพ รวมไปถึงพอนต์ตัวอักษร สีเสื้อและสินค้าที่ระลึกทุกชิ้น (DEmark, 2013) นอกจากนี้แล้วสโมสรในไทยลีกยังมีการพยายามสร้างเอกลักษณ์ที่บ่งบอกถึงตัวตนที่แตกต่างจากคู่แข่งหรือเรียกว่า อัตลักษณ์ (Aaker, 1996) โดยชลบุรี เอฟซีมีอัตลักษณ์ที่เห็นได้อย่างชัดเจนนั่นก็คือ ความมุ่งมั่น (Passion) ที่พัฒนาจนกลายเป็นความหลงใหลในการเล่นฟุตบอลอย่างไม่ยอมแพ้ (Admin, 2009a, 2009b)

ซึ่งการเพิ่มขึ้นของกลุ่มแฟนบอลที่จงรักภักดี เป็นผลมาจากการรับรู้และซึมซับความชื่นชอบจากบุคคลรอบข้างอย่างครอบครัวหรือเพื่อน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมรอบตัว การอาศัยอยู่ในภูมิภาคที่ตั้งของจุดกำเนิดสโมสรและสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์ ฯลฯ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีส่วนช่วยในการขัดเกลาทางสังคมให้บุคคลเริ่มรู้จักและสนใจสโมสรนั้น ๆ (Little, 2012; Spaaij & Anderson, 2010) จนนำไปสู่การรวมกลุ่มกันเพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสโมสรในรูปแบบของชุมชนแบรนด์ (Brand Community) (Muniz & O'guinn, 2001; Wiertz & de Ruyter, 2007) นอกจากนี้ การทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา (Content Marketing) ยังสามารถช่วยดึงดูดความสนใจจากแฟนบอลได้เป็นอย่างดีและยังช่วยเพิ่ม ความน่าเชื่อถือให้แก่สโมสร ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและการพัฒนาความสัมพันธ์ในระยะยาว จนกลายเป็นแฟนบอลที่จงรักภักดีในอนาคต

ดังนั้น งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาถึงกลยุทธ์การสร้างความจงรักภักดีของแฟนบอลไทยพรีเมียร์ลีกสโมสรชลบุรี เอฟซี เพื่อเป็นแนวทางให้สโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ในประเทศนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้และวางแผนพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและคุณค่าในสายตาของผู้ชมผ่านกลยุทธ์การสร้างฐานแฟนคลับที่จะสามารถพัฒนาจากผู้ชมให้กลายเป็นแฟนบอลที่มีความจงรักภักดีต่อสโมสรอย่างเหนียวแน่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของวงการกีฬาฟุตบอลในประเทศไทยต่อไปในอนาคต นอกจากนี้แล้วยังเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลหรือกีฬาประเภทอื่น ๆ ที่น่าสนใจ อธิบายถึงความเป็นมาของเรื่องที่วิจัย ความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษาวิจัย วัตถุประสงค์ ประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่เป็นจุดมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐาน ขอบเขตของการวิจัยซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้า เพื่อหาคำตอบ ระเบียบวิธีวิจัย เพื่อตอบปัญหาที่ตั้งไว้ในวัตถุประสงค์ ข้อตกลงเบื้องต้น และนิยามศัพท์ (ถ้ามี) รวมถึงรายละเอียดอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ ทั้งนี้อาจเรียบเรียงส่วนประกอบของบทนำเหล่านี้ในตำแหน่งก่อนหรือหลังได้ตามความเหมาะสม ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กะทัดรัด และชัดเจน การใช้คำย่อ ต้องมีคำสมบูรณ์ไว้ในครั้งแรกก่อน เนื้อหาของตัวเรื่องควรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีและ/หรือผลการศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนนี้เป็นการตรวจเอกสารโดยบรรยายข้อมูลความรู้เดิม ผลการวิจัย ตลอดจนแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำวิจัย ซึ่งได้จากการตรวจสอบจากหนังสือ ตำรา เอกสารและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ตลอดจนสมมติฐาน อาจมีนิยามศัพท์เฉพาะ หรือนิยามศัพท์ปฏิบัติการ และกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงขั้นตอน หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ หลังจากทำการศึกษาและรวบรวมการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามการสร้าง ความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี โดยผ่านตัวแปรคันกลางการมีส่วนร่วมของแฟนบอล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามด้านการสร้างความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการสำรวจ (Survey) ที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบกลุ่มจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงเลือกใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา (Target Population) โดยอ้างอิงจากจำนวนยอดไลค์เพจเฟซบุ๊ก Chonburi Football Club ที่เป็นช่องทางหลักของสโมสรในปัจจุบัน ซึ่งมีจำนวน 1,112,556 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) ที่กล่าวว่า จำนวนที่เหมาะสมควรอยู่ที่ 5 - 10 เท่าของดัชนีชี้วัด โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และสามารถยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อจาก 8 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีจำนวน 400 คน (Hair et al., 2010) และเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจ

เกิดขึ้นจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเป็น 450 คน สอดคล้องกับ Kline (2011) ที่กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 200 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ที่มีความรวดเร็วและประหยัดเวลา เนื่องด้วยข้อจำกัดในด้านทรัพยากรและใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะเลือกเก็บข้อมูลเฉพาะผู้ที่เป็นแฟนบอลของสโมสรชลบุรี เอฟซี เท่านั้น โดยการสุ่มตัวอย่างทั้ง 2 วิธี ดังกล่าวควบคู่กันจะช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ เนื่องจากการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) เพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อพฤติกรรมยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นได้มีการทบทวนถึงทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องก่อนนำมาตั้งเป็นคำถาม โดยก่อนการนำไปใช้จริงได้มีการทดลองเก็บข้อมูล (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ที่ยอมรับได้นั้นจะต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไป เพื่อให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ (Cronbach, 1990) จากการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในโปรแกรม SPSS พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.948 โดยค่าที่ได้มีความใกล้เคียง 1 ซึ่งแสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง และชุดคำถามยังสามารถวัดได้ถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ (Reliability) จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ผ่านการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา โดยมีสถิติที่นำมาใช้ในงานวิจัย ได้แก่

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ซึ่งเป็นการอธิบายถึงข้อมูลทั่วไปที่มาจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยผลที่ได้จะสรุปอยู่ในรูปแบบของร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ฯลฯ ซึ่งจะนำไปใช้ในการอธิบายถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลสรุปของตัวแปรในงานวิจัย
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ (Mediation Analysis) ซึ่งใช้การคำนวณวิธี Process และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบผลการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร คือ ด้านความสำเร็จของสโมสร ด้านภาพลักษณ์สโมสร ด้านอัตลักษณ์สโมสร ด้านการขัดเกลาทางสังคม ด้านชุมชนแบรนด์ และด้านการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา กับตัวแปรคั่นกลาง 1 ตัวแปร คือ ด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การสร้างความจงรักภักดี (Loyalty)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของส่วนบุคคล

ผลการวิจัยด้านข้อมูลทั่วไปของส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.6 มีอายุในช่วง 18-25 ปี ร้อยละ 42.9 โดยเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 32.4 ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 62.4 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 46.7 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแฟนบอลสโมสรชลบุรีเอฟซีหรือติดตามเชียร์สโมสรชลบุรี เอฟซีมานานถึง 4.6 ปี ร้อยละ 28.4 โดยผู้มีอิทธิพลต่อการเริ่มติดตามเชียร์มากที่สุดคือ ตนเอง ร้อยละ 45.8 ที่มีการได้รับข่าวสารของสโมสรผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากที่สุดร้อยละ 77.8 และมีการเข้าชมถ่ายทอดสดการแข่งขันของสโมสรผ่านช่องทางโทรทัศน์มากที่สุด ร้อยละ 35.6 รวมถึงต้องการซื้อสินค้าของสโมสรประเภทเสื้อแข่งขันมากที่สุด ร้อยละ 69.1

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี

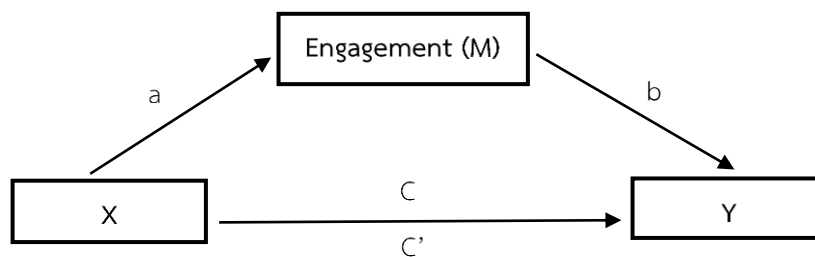
สามารถสรุปผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีทั้ง 7 ด้านได้ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของสโมสร พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.74 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคิดว่าประวัติด้านความสำเร็จของสโมสรอยู่ในระดับชั้นนำของประเทศ ด้านภาพลักษณ์สโมสร พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.60 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคิดว่าสโมสรมีจุดเด่นด้านการเป็นเหมือนบ้านเกิดและครอบครัวของแฟนบอล ด้านอัตลักษณ์สโมสร พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.61 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคิดว่า ชลบุรี เอฟซีเป็นสโมสรที่เต็มไปด้วยความศรัทธา ด้านการขัดเกลาทางสังคม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.63 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับข้อมูลของสโมสรจากสื่อส่งผลต่อการเลือกติดตามเชียร์สโมสร ด้านชุมชนแบรนด์ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.64 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มแฟนบอลของสโมสรด้วยกันเป็นเรื่องที่ดี ด้านการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.66 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคิดว่า เนื้อหาในสื่อออนไลน์ของสโมสรตามกระแสและทันต่อเหตุการณ์เสมอ และด้านการมีส่วนร่วม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.66 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีอารมณ์ร่วมกับการแข่งขันทุกครั้งที่ได้รับชมและเชียร์สโมสร

ส่วนที่ 3 ระดับความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี

ผลการวิจัยด้านระดับความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี พบว่า มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.74 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การที่ยึดมั่นในการเป็นแฟนบอลของสโมสร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์และสมมติฐาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ ซึ่งจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือ ด้านความสำเร็จของสโมสร ด้านภาพลักษณ์สโมสร ด้านอัตลักษณ์สโมสร ด้านการขัดเกลาทางสังคม ด้านชุมชนแบรนด์ และด้านการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหากับตัวแปรตามคือ ความจงรักภักดี (Loyalty) โดยส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือการมีส่วนร่วม (Engagement) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ แสดงในรูปที่ 2 ดังนี้



รูปที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร X ไปสู่ตัวแปร Y โดยผ่านการมีส่วนร่วม (Engagement)

จากรูปที่ 2 เป็นแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยผ่านตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ ซึ่งจากการคำนวณค่า VAF (Variable Account For) ดังตารางที่ 1 ที่แสดงถึงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบตัวแปรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จของสโมสร(AC) ภาพลักษณ์สโมสร(IM) อัตลักษณ์สโมสร(ID) การขัดเกลาทางสังคม(SO) ชุมชนแบรนด์(CM) และการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา(CO) และตัวแปรตามคือความจงรักภักดี(LO) พบว่า ตัวแปรแต่ละตัวแปร มีค่า VAF เท่ากับ 0.708 0.523 0.588 0.574 0.563 และ 0.671 โดยอยู่ในช่วงระหว่าง 0.2 - 0.8 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของแฟนบอลที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง มีผลระหว่างตัวแปรอิสระกับความจงรักภักดีบางส่วน หรือเกิดตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation) ซึ่งหมายความว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่มีอยู่เดิมนั้นส่งผลต่อกันแต่มีเพียงบางส่วน ที่มีอิทธิพลมาจากของตัวแปรคั่นกลางหรือการมีส่วนร่วมของแฟนบอล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมของแฟนบอลบางส่วน

ตารางที่ 1 การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรคั่นกลาง

Model		Total Effect		Direct Effect		IV- I ₁		I ₁ -DV		Indirect Effect		P = 0.000
		C		C'		AI		BI		A1xB1		
Dependent	Independent	b	SE	b	SE	b	SE	b	SE	b	SE	
AC	LO	0.379	0.044	0.110	0.037	0.373	0.039	0.721	0.042	0.269	0.045	0.000
IM	LO	0.639	0.050	0.305	0.046	0.521	0.046	0.642	0.041	0.334	0.053	0.000
ID	LO	0.658	0.048	0.271	0.049	0.613	0.043	0.632	0.045	0.387	0.049	0.000
SO	LO	0.648	0.047	0.276	0.047	0.595	0.041	0.625	0.045	0.372	0.053	0.000
CM	LO	0.698	0.044	0.305	0.050	0.673	0.038	0.584	0.048	0.393	0.053	0.000
CO	LO	0.638	0.044	0.210	0.051	0.675	0.036	0.634	0.051	0.428	0.050	0.000

$$VAF = \frac{\text{Indirect}}{\text{Indirect} + \text{Direct}} \quad VAF < 0.2 = \text{Non Mediation} \quad VAF = 0.2-0.8 = \text{Partial Mediation} \quad VAF > 0.8 = \text{Full Mediation}$$

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่เป็นวิธีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระและตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
ด้านความสำเร็จของสโมสร	-0.800	0.048	-0.790	-1.679	0.094
ด้านภาพลักษณ์สโมสร	0.164	0.062	0.133	2.642	0.009
ด้านอัตลักษณ์สโมสร	0.173	0.064	0.142	2.700	0.007
ด้านการขัดเกลาทางสังคม	0.191	0.059	0.162	3.233	0.001
ด้านชุมชนแบรนด์	0.296	0.060	0.254	4.933	0.000
ด้านการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา	0.209	0.060	0.185	3.495	0.001
ด้านการมีส่วนร่วม	0.498	0.053	0.446	9.445	0.000

$$R^2 = 0.461, F = 63.136, *p \leq 0.05$$

จากผลการศึกษาดังตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระด้านภาพลักษณ์สโมสร อัตลักษณ์สโมสร การขัดเกลาทางสังคม ชุมชนแบรนด์และการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า sig ที่ 0.000 และการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F = 63.136$ ส่วนด้านความสำเร็จของสโมสรไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยพิจารณาจากค่า sig ที่ 0.094

เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.461$) ผลของการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น พบว่าด้านภาพลักษณ์สโมสร อัตลักษณ์สโมสร การขัดเกลาทางสังคม ชุมชนแบรนด์และการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความจงรักภักดีของแฟนบอลได้ ประมาณร้อยละ 46 ส่วนที่เหลืออีก 54 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาใช้ประกอบการพิจารณา

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี พบว่าด้านชุมชนแบรนด์ ($Beta = 0.254$) การทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา ($Beta = 0.185$) การขัดเกลาทางสังคม ($Beta = 0.162$) อัตลักษณ์สโมสร ($Beta = 0.142$) ภาพลักษณ์สโมสร ($Beta = 0.133$)

สรุปและอภิปรายผล

การทำให้แฟนบอลมีความจงรักภักดีในสโมสรฟุตบอล เอฟซีได้นั้น เกิดได้จากหลากหลายปัจจัย ตั้งแต่ความสำเร็จของสโมสร ภาพลักษณ์สโมสร อัตลักษณ์สโมสร การขัดเกลาทางสังคม การเป็นชุมชนของสโมสร ไปจนถึงการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาของสโมสร ซึ่งก่อนเกิดความจงรักภักดีได้ แฟนบอลจำเป็นต้องเกิดการมีส่วนร่วมกับสโมสรก่อน โดยปัจจัยดังกล่าวถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในบางส่วนในการทำให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีได้ ในที่สุด ผ่านการสร้างให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีได้ตั้งแต่การสร้างภาพลักษณ์สโมสรในสายตาแฟนบอล เนื่องจากการที่แฟนบอลมีการรับรู้ถึงภาพลักษณ์ของสโมสรได้อย่างชัดเจนผ่านจุดเด่นในหลากหลายด้าน ตั้งแต่ภาพลักษณ์ด้านการเป็นสโมสรบ้านเกิดหรือเป็นดังครอบครัวของแฟนบอล ซึ่งเกิดจากการที่สโมสรได้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการรักบ้านเกิดผ่านสื่อสารทั้งทางสื่อประเภทต่าง ๆ และกิจกรรมของสโมสรในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ที่จะทำให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีผ่านความรู้สึกถึงการเป็นดังครอบครัวของสโมสร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotler (2000) ที่พบว่า ภาพลักษณ์สามารถบ่งบอกถึงคุณลักษณะและจุดเด่นตราสินค้า ที่จะทำให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกแตกต่างจากตราสินค้าอื่น รวมถึงมีความรู้สึกร่วมกับตราสินค้านั้น โดยนอกจากนี้สโมสรยังแสดงภาพลักษณ์ผ่านโลโก้สโมสรและชุดการแข่งขันให้มีความโดดเด่นเพื่อสร้างการรับรู้และจดจำที่จะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อสโมสรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิจิต แย้มบุญเรือง (2552) ที่พบว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือ Physical Evidence ที่เป็นสัญลักษณ์แบบรูปธรรมอย่างตราสโมสรต้องเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวจับต้องได้ ง่ายต่อการจดจำและการพูดถึง โดยผลจากการสร้างภาพลักษณ์ที่ลึกกว่าการสร้างภาพลักษณ์จะเป็นด้านอัตลักษณ์สโมสรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลได้เป็นอย่างมาก โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมของแฟนบอลในบางส่วน เนื่องจากสโมสรฟุตบอล เอฟซีมีอัตลักษณ์หรือตัวตนของสโมสรที่สามารถทำให้แฟนบอลรับรู้หรือรู้สึกได้อย่างชัดเจนแตกต่างจากสโมสรอื่น ทั้งในด้านความมุ่งมั่นและความหลงใหลในการเล่นฟุตบอล ผ่านหัวใจที่ไม่ยอมแพ้ ไปจนถึงการมีจุดเด่นด้านวิสัยทัศน์การทำทีมที่ให้โอกาสกับเยาวชนจากสโมสรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aaker (1996) ที่พบว่า อัตลักษณ์ตราสินค้าจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเป็นตัวตนที่แตกต่างจากตราสินค้าอื่น ๆ โดยแสดงออกต่อบุคคลอื่นในลักษณะของไปจนถึงการเป็นตัวแทนภายในที่บ่งบอกถึง ความเชื่อ ค่านิยม และตัวตนภายนอกผ่านสัญลักษณ์ ภาษา ส่วนในด้านที่ทำให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีจากสภาพแวดล้อมภายนอก รอบตัวแฟนบอลจะเกิดจากการขัดเกลาทางสังคม ที่เกิดจากการรับรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมของแฟนบอลและนำไปถึงความจงรักภักดีในที่สุด ตั้งแต่กลุ่มเพื่อนที่มีอิทธิพลเป็นอย่างสูงในการทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เริ่มติดตามเชียร์และเป็นแฟนบอลที่มีการเชียร์การแข่งขันในสโมสรที่ชื่นชอบร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spaaij และ Anderson (2010) ที่พบว่า กลุ่มเพื่อนเป็นตัวกลางสำคัญในการปลูกฝังการเป็นแฟนกีฬาให้แก่แต่ละบุคคล และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางสังคมสำคัญที่ทำให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีนอกเหนือจากกลุ่มเพื่อนอีก 2 ประเภท คือ ครอบครัวผ่านการปลูกฝังทั้งค่านิยมและความรู้เกี่ยวกับสโมสรตั้งแต่เด็ก และสื่อต่าง ๆ ที่เป็นช่องทางกระจายข้อมูลเกี่ยวกับสโมสรให้เกิดการรับรู้และเกิดความจงรักภักดีต่อสโมสร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช ประยูรศักดิ์ (2017) ที่พบว่า การขัดเกลาทางสังคมสู่สโมสรฟุตบอลมีทั้งหมด 3 ประเภทหลัก คือผ่านครอบครัว ผ่านกลุ่มเพื่อน และผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้ปัจจัยภายนอกด้านชุมชนแบรนด์หรือชุมชนของสโมสรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีของแฟนบอลสโมสรฟุตบอล เอฟซี โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในบางส่วนเช่นกัน เนื่องจากแฟนบอลให้ความสำคัญกับการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือการแบ่งปันประสบการณ์ภายในกลุ่มแฟนบอลร่วมกัน รวมถึงการที่กลุ่มแฟนบอลได้อยู่กันอย่างอบอุ่นแบบครอบครัว ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ให้แฟนบอลรักในสโมสรเพิ่มมากขึ้น ไปจนถึงการที่แฟนบอลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสโมสร เนื่องจากชุมชนแบรนด์เป็นสถานที่รวบรวมกลุ่มแฟนบอลที่มีความสนใจในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนและส่งเสริมให้สมาชิกภายในชุมชนแบรนด์นั้นเกิดความจงรักภักดีต่อแบรนด์หรือสโมสรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiertz และ de Ruyter (2007) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของลูกค้าในชุมชนแบรนด์ส่งผลต่อ

ความจงรักภักดีและการมีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ในทางบวก โดยหากสโมสรสามารถทำให้แฟนบอลมีส่วนร่วมในชุมชนแบรนด์ในระดับแรงจูงใจที่สูงได้เท่าใด ยิ่งมีโอกาสทำให้เกิดความผูกพันกับชุมชนแบรนด์จนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อแบรนด์ในระยะยาวมากขึ้น มากไปกว่านั้นการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาที่ดีของสโมสรยังนับเป็นสิ่งที่ทำให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดี ผ่านการมีส่วนร่วมกับคอนเทนต์ที่น่าสนใจของสโมสร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมติดตามข่าวสารจากสื่อออนไลน์สูง จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนให้สโมสรมีทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาโดยเลือกใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ผ่านช่องทางเฟซบุ๊กเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพต่อกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างมาก ผ่านบทความที่มีเนื้อหาตรงกับความต้องการของกลุ่มแฟนบอลด้วยการออกแบบรูปภาพกราฟิกที่เข้าใจง่าย ไปจนถึงการอัปเดตข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์ การตลาดโดยใช้เนื้อหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีของแฟนบอลได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotler (2017) ที่พบว่า ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน ที่ลูกค้ามีเวลาและให้ความสนใจในตัวสินค้าน้อยลง การทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาจึงมีบทบาทหรืออิทธิพลต่อการสร้างความสนใจและความภักดีในตราสินค้าได้มากขึ้น ผ่านการสร้างเนื้อหาที่ตรงใจหรือตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาในเบื้องต้นจะสามารถช่วยดึงดูดให้แฟนบอลสนใจในตัวสโมสรหรือสินค้าของได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการมีฐานแฟนบอลเพิ่มขึ้นและเป็นลูกค้าที่มีความจงรักภักดีในที่สุด ซึ่งการมีส่วนร่วมของแฟนบอลเป็นปัจจัยส่งผ่านสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทุกปัจจัยต่อความจงรักภักดีของแฟนบอล เนื่องจากแฟนบอลที่มีความจงรักภักดีกับสโมสรส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมกับสโมสรอย่างน้อย 1 ด้าน ทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ผ่านการบอกต่อสิ่งดีของสโมสรให้ผู้อื่นทราบ ไปจนถึงการเข้าชมและติดตามเชียร์การแข่งขันของสโมสรทุก ๆ นัด ซึ่งสโมสรจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของแฟนบอลหรือสร้างการมีส่วนร่วมกับแฟนบอลผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้แฟนบอลเกิดความจงรักภักดีต่อสโมสรได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ คันโททอง (2562) ที่พบว่า หากสโมสรจะประสบความสำเร็จและมีฐานแฟนบอลที่มั่นคงในระยะยาวนั้น สโมสรจำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างแฟนบอลและสโมสรให้เกิดขึ้น เพื่อให้แฟนบอลมีพื้นที่ในการแสดงตัวตนและมีบทบาทในสโมสรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสโมสรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้แฟนบอลมีความจงรักภักดีกับสโมสรและยังคงสนับสนุนสโมสรต่อไปในอนาคต แต่ในส่วนของการประสบความสำเร็จของสโมสรกลับไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอลชลบุรี เอฟซี เนื่องจากระยะเวลาการเชียร์หรือติดตามสโมสรชลบุรี เอฟซีของแฟนบอลชลบุรีส่วนใหญ่ที่มีระยะเวลาเพียง 4-6 ปี หรือประมาณปี 2015-2021 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สโมสรไม่ประสบความสำเร็จในด้านรางวัลหรือมาตรฐานการเล่นที่สม่ำเสมอดังในอดีต ที่ส่งผลต่อจำนวนผู้เข้าชมในสนามที่ลดลงและรายได้ที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิ วงศ์ทองคำ (2560) ที่พบว่า การประสบความสำเร็จของสโมสรกีฬานั้นจำเป็นต้องมีรายได้ในสัดส่วนที่มากพอในการสามารถนำไปบริหารจัดการตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยหากสโมสรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้แฟนบอลได้มีส่วนร่วมกับการได้รับความสำเร็จของสโมสรในแง่ต่าง ๆ และสร้างความจงรักภักดีในระยะยาว รวมถึงช่วยสร้างรายได้ให้สโมสรเพิ่มขึ้น

การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การเกิดความจงรักภักดีในแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซีล้วนมีอิทธิพลร่วมจากการมีส่วนร่วมของแฟนบอล ซึ่งเกิดได้จากสิ่งที่แฟนบอลได้รับรู้ทั้งภาพลักษณ์สโมสร อัตลักษณ์สโมสร การขัดเกลาทางสังคม การเป็นชุมชนของสโมสร และการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหา โดยสิ่งที่มีอิทธิพลส่งผลมากที่สุด คือ การเป็นชุมชนของสโมสร ซึ่งเป็นผลมาจากการที่แฟนบอลได้พูดคุยแลกเปลี่ยนสิ่งดี ๆ ร่วมกันภายในกลุ่ม ที่จะส่งผลให้เกิดความรักและเกิดความจงรักภักดีในที่สุด รองลงมาคือการทำการตลาดโดยใช้เนื้อหาของสโมสร เนื่องจากสโมสรใช้การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก ซึ่งเป็นช่องทางที่กลุ่มเป้าหมายเปิดรับและเป็นช่องทางที่สามารถทำการสื่อสารผ่านรูปภาพบทความให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายและตอบโต้ได้มากที่สุด ส่วนด้านความสำเร็จของสโมสรกลับไม่ส่งผลต่อความ

จรรักษ์กันดีนั้น มีสาเหตุมาจากการที่แฟนบอลส่วนใหญ่ติดตามเชียร์สโมสรในระยะเวลาที่สโมสรไม่ประสบความสำเร็จในหลายด้าน จึงทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของแฟนบอล

ข้อจำกัดทางการวิจัย เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของการเก็บข้อมูลจากกลุ่มแฟนบอลสโมสรชลบุรี เอฟซี ที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จึงทำให้ไม่สามารถใช้การกำหนดโควตาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในเรื่องเพศหรืออายุให้เท่ากันได้ ประกอบกับใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่คำนึงถึงความเป็น ที่อาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความแม่นยำและไม่น่าเชื่อถือเท่าที่ควร อีกทั้งผลการศึกษาที่ได้บางส่วนอาจจะไม่สามารถนำไปปรับใช้กับสโมสรอื่น ๆ ในไทยพรีเมียร์ลีกได้ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างในด้านความคิดและเอกลักษณ์เฉพาะตัวของสโมสรชลบุรี เอฟซี

ข้อเสนอแนะ

สโมสรชลบุรี เอฟซีควรมีการพัฒนาด้านเป้าหมายความสำเร็จของทีมที่แน่นอนและมีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าของสโมสรที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มแฟนบอลของสโมสรอื่น ๆ เช่น สโมสรบีจี ปทุม ยูไนเต็ด, สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด, สโมสรเมืองทอง ยูไนเต็ด ฯลฯ เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาเปรียบเทียบผลการศึกษาว่า มีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสโมสรฟุตบอลในไทยและวงการฟุตบอลไทยในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป รวมถึงยังควรทำการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เนื่องจากอาจจะส่งผลต่อการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่มแฟนบอลในแง่มุมอื่นที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความแตกต่างจากงานวิจัย เพื่อทำให้ทราบถึงพฤติกรรมและความต้องการของกลุ่มแฟนบอลที่มีต่อสโมสร อันเป็นผลให้สามารถเพิ่มหรือรักษารฐานแฟนบอลของสโมสรเอาไว้ได้ ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้อไปพัฒนาสโมสรตั้งแต่ไทยพรีเมียร์ลีกไปจนถึงลีกสำรองส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่มากขึ้นจากเดิม

เอกสารอ้างอิง

- Aaker, D. A. (1996). **Building strong brand**. New York: Free Press.
- Admin. (2009a). Localism Cud rabeid “Chonburi FC.” Retrieved January 10, 2021, from <https://positioningmag.com/12078> (in Thai)
- Admin. (2019b). The industry grows every year! The Thai League football team earns 3,000 million, but more than half “losses”. Retrieved January 9, 2021, from <https://positioningmag.com/1240729> (in Thai)
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- DEmark. (2013). Chonburi FC Club. Retrieved January 10, 2021, from https://demarkaward.net/th/demark_winner/detail/1770
- Eukeik.ee. (2019). Not the golden age of the Thai League but the Thai football club, income is not inferior. Retrieved January 8, 2021, from Marketeer Website: <https://marketeeronline.co/archives/122569> (in Thai)

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Keller, K. L. (2008). **Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity** (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kline, R. B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling** (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Kotler, P. (2000). **Marketing management (Millennium ed.)**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kotler, P. (2017). **Marketing 4.0**. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kunthotong, T. (2019). **Communication for the coordination and negotiation of the benefit group of the field with the survival of port football Club (Doctoral dissertation)**. Dhurakij Pundit University, Bangkok. (in Thai)
- Little, W. (2012). Introduction to sociology. Retrieved January 11, 2021, from <https://opentextbc.ca/introductiontosociology/chapter/chapter5-socialization>
- MGR Online. (2020). “Coach Tia” is not afraid of the Thai League championship: Confident “Chonburi” is not relegated. Retrieved January 9, 2021, from <https://mgronline.com/sport/detail/9640000023211> (in Thai)
- Muniz, A. M., & O’guinn, T. C. (2001). Brand community. **Journal of Consumer Research**, 27, 412-32.
- PPTV. (2019). “Buriram United” best performance champion in Thai league. Retrieved January 9, 2021, from <https://www.pptvhd36.com/sport/news/113048> (in Thai)
- Prayoonsak, S. (2017). **Structural causal relationships of antecedent factors of becoming football fans of Thailand premier league club fan behavior influencing on social well-being and mental health (Doctoral dissertation)**. Srinakharinwirot University, Bangkok. (in Thai)
- Spaaij, R., & Anderson, A. (2010). Psychosocial influences on children’s identification with sports teams: A case study of Australian Rules football supporters. **Journal of Sociology**, 46(3), 299-315.
- Thaipublica. (2019). ELC Analysis of the Thai football industry... The Thai League team has come a long way-But not yet close to the global level. Retrieved January 8, 2021, from <https://thaipublica.org/2019/07/eic-football-industry-thai-league-team/> (in Thai)
- Vongthongkum, S. (2017). **Effects of the success of the club and marketing communications on spectator’s behavior in the Thai League (Doctoral dissertation)**. Dhurakij Pundit University, Bangkok. (in Thai)
- Wiertz, C., & de Ruyter, K. (2007). Beyond the call of duty: Why customers contribute to firm-hosted commercial online communities. **Organization Studies**, 28(3), 347-376.
- Yamboonrueng, V. (2009). The turning point of Thai football! quality steel rule - Marketing must be strong. Positioning Magazine. Retrieved January 20, 2021, from <http://www.positioningmag.com> (in Thai)

การปรับตัวของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำ
เกิน 300 บาท กรณีศึกษาสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี
Adjustment of Enterprises in Hiring Workers under The Policy of
Minimum Wages Exceeding 300 Baht: A Case Study of Service Sector
Establishments in Ubon Ratchathani Province

อดุลยเดช ต้นแก้ว^{1*}, ปิยกันธิ์ โชติวนิช²
Adunyadet Tankaeo^{1*}, Piyakanit Chotivanich²

^{1*}สาขาวิชาการจัดการข้อมูลธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1*}Business Data Management Program, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

²สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²Accountancy Program, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author; E-mail: adunyadet@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท และเพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการภาคบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยเท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสินค้า ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผู้ประกอบการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน พบว่าผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า และด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ค่าจ้างขั้นต่ำ, การปรับตัว, สถานประกอบการภาคบริการ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the adaptation conditions of the service sector enterprises in Ubon Ratchathani Province. in hiring workers under the minimum wage policy of more than 300 baht and to compare the adjustment of service sector establishments in Ubon Ratchathani Province In hiring workers under the minimum wage policy of more than 300 baht, classified by general information of the establishment. The population used in the research was service sector operators. in Ubon Ratchathani Province by specifying the sample group A sample size of 390 people was obtained by using group sampling technique. The research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire with a reliability of .84. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and the F value test. The results of the research revealed that the adjustment in hiring workers under the minimum wage policy of more than 300 baht, in descending order, is the product aspect, the cooperation with the government sector. financial liquidity in response to customer needs employee behavior The threat of competitors Productivity of the machine management efficiency. The results of the comparative analysis of entrepreneurs with different personal data It was found that operators with different positions had different adjustments in all aspects statistically significant at the .05 level. Operators with different types of establishments have different adjustments in employee behavior statistically significant at the .05 level. Productivity of the machine management efficiency in response to customer needs government cooperation as for entrepreneurs with different sizes of establishments There were different adjustments in employee behavior and in cooperation with the government sector statistically significant at the .05 level.

Keywords: Minimum Wages, Adjustment, Service Sector Establishments

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน โดยเริ่มจาก พ.ศ.2547 การขับเคลื่อนนโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มปรากฏ เมื่อ คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งประกอบไปด้วยรัฐ ตัวแทนนายจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง มีมติเห็นชอบปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 โดยเป็นการปรับขึ้น 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ใน 7 จังหวัดนาร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และ ภูเก็ต และปรับค่าจ้างทุกจังหวัดขึ้น ร้อยละ 39.5 เป็น 222-273 บาท และครั้งที่ 2 วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในอีก 70 จังหวัดที่เหลือ รวมเป็น 77 จังหวัด (ธัญพร บัวทอง, 2023)

จากการดำเนินนโยบายดังกล่าวมีผลทำให้การจ่ายค่าแรงงานในหน่วยงานภาครัฐบาล ต้องมีการปรับค่าแรงงานนับตั้งแต่นั้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่อภาคเอกชนที่ต้องมีการปรับค่าตอบแทนแรงงานในการประกอบกิจการของตนตามด้วย (เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ, ศิริกัญญา ตันสกุล และชุติมา เสนะวัต, 2556)

อิทธิพลจากการปรับค่าตอบแทนแรงงานของภาครัฐบาล เป็นปัจจัยโดยตรงที่มีผลต่อการปรับค่าตอบแทนแรงงานของภาคเอกชน เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีอยู่ในภาคเอกชน และบรรจุนักงานใหม่ ที่มีความสามารถตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับ และเลือกมาสมัครงานกับสถานประกอบการของตนเอง สถานประกอบการภาคเอกชน จึงต้องมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดสถานการณ์ค่าจ้างสูงขึ้นมาก ราคาสินค้าสูงขึ้น อัตราการว่างงานสูงขึ้น นายจ้างทำการตัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อชดเชยค่าจ้างที่สูงขึ้น จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนมากขึ้น การจ้างงานในจังหวัดที่มีตามค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนลดลงเนื่องจากผู้ประกอบการตัดสินใจย้ายสถานประกอบการไปยังแหล่งที่มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า สถานประกอบการอีก

หลายส่วนที่แบกรับต้นทุนไม่ไหวจึงทำการปิดกิจการเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานระดับล่างได้รับประโยชน์จากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำมากที่สุด และสุดท้ายคือ ความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการในประเทศไทยลดลง (ศิริกัญญา ตันสกุล และเศรษฐพุดิ สุทธิวาทนฤพุฒิ, 2557)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปรับตัวของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท กรณีศึกษาสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท
2. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการปรับตัวของผู้ประกอบการ ซึ่ง McKee et al. (1989) ได้กล่าวว่ากระบวนการที่ผู้ประกอบการใช้ในการประมวลข้อมูลต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกและใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อปรับตัว การปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การแข่งขัน และการวางกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มีผู้ประกอบการใดที่สามารถอยู่รอดได้ตลอดโดยไม่มีการปรับตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งระดับของการปรับตัวขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ การปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกับการธุรกิจหลาย ๆ มิติ เช่น การผลิตสินค้า บริการ การตลาด ช่องทางการจัดจำหน่าย บุคลากร การเงิน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านพฤติกรรมลูกจ้าง จากการศึกษาของสุชน ทิพย์ทิพากร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการปรับตัวของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน พบว่าคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม รายได้ที่พนักงานได้รับสูงขึ้นยังส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น โดยจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้อยากทำงานมากขึ้น รักงานที่ตนเองทำอยู่มากขึ้น แต่ค่าครองชีพก็ได้ปรับสูงขึ้นตามในทิศทางเดียวกัน รายได้ที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นจึงถูกบั่นทอนจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นลงมา ปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานคือ การใช้จ่ายเกินตัวของพนักงานเอง และการใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น เป็นเหตุให้พนักงานไม่สามารถเก็บออม รวมถึงทำให้เกิดหนี้สินจำนวนมาก การให้ค่าตำแหน่งเพื่อจูงใจและเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล การแยกค่าตำแหน่งออกจากค่าจ้างที่ให้ตามปกติจะสร้างความยืดหยุ่นและลดปัญหาการบริหารงานบุคคลได้โดยค่าตำแหน่งจะให้เฉพาะพนักงานที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับอายุงาน และช่วยประหยัดค่าล่วงเวลาลงได้ เนื่องจากค่าล่วงเวลาจะคำนวณจากค่าจ้างรายชั่วโมงโดยไม่นำค่าตำแหน่งไปคำนวณด้วย ทั้งนี้

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่ง Institute of Management Accountants (2015) กล่าวถึงผลกระทบด้านการเงิน ต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่ปรับสูงขึ้นอย่างมากเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องใช้เงินทุนในการหมุนเวียนดำเนินกิจการเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อฐานะการเงินและสภาพคล่องของกิจการ การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำจะผลักดันค่าจ้างที่ต่ำกว่าเกณฑ์ให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะผลักดันขึ้นค่าจ้างและเงินเดือน

ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้น แม้ว่าเราจะไม่มีความเสี่ยงที่ค่าแรงขั้นต่ำก็ตาม ในขณะที่เราจ่ายเงินให้พนักงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำในขณะนี้ พนักงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่หรือต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่เสนอไว้จะส่งผลกระทบต่อระดับรายการของพนักงานโดยรวม ตอนนี้นักศึกษาฝึกงานและพนักงานใหม่จะทำได้มากกว่าที่พวกเขาเริ่มต้น สิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานของเราในบางเรื่องและจะบังคับให้บริษัทต้องทำการตัดสินใจว่าจะเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานปัจจุบันหรือไม่ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจส่งผลกระทบต่อผลกำไรของบริษัท เพิ่มค่าตอบแทนของผู้ที่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำด้วยทำให้เกิดคำถามว่าค่าตอบแทนของผู้มีรายได้ใกล้เคียงกับจำนวนนั้นจะต้องเป็นปรับโดยบริษัท ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจะไม่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเราโดยตรง พนักงานมีแนวโน้มที่จะเพิ่มต้นทุนการจ้างภายนอก/แรงงานชั่วคราว สิ่งนี้จะมีผลกระทบเชิงลบอย่างมากต่อการทำกำไร

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร โดย สุชน ทิพย์ทิพากร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2558) อธิบายว่าการเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงานคน รวมถึงการใช้เครื่องจักรเดิมให้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ด้วย การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยจะเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตได้มากขึ้น คุณภาพของงานที่ผลิตได้ดีขึ้น และสามารถลดความเสียหายในการผลิตได้ โดยต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในระยะยาวค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา และต้องไม่เป็นภาระด้านเงินทุนมากเกินไป การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงานคน รวมถึงการใช้เครื่องจักรเดิมให้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ด้วย การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยจะเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตได้มากขึ้น คุณภาพของงานที่ผลิตได้ดีขึ้น และสามารถลดความเสียหายในการผลิตได้ โดยต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในระยะยาว ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา และต้องไม่เป็นภาระด้านเงินทุนมากเกินไป

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านประสิทธิภาพของการจัดการ โดย Yu, Mankad & Shunko (2021) อธิบายว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจมีผลกระทบเชิงลบอย่างมากต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรายชั่วโมง ซึ่งพบว่าในร้านค้าที่ได้รับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ คนงานโดยเฉลี่ยทำงานน้อยลง สอดคล้องกับค่าชดเชยโดยรวมที่ลดลง ซึ่งผู้กำหนดนโยบายควรพิจารณาการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำด้วยความระมัดระวัง และควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปรับปรุงนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อรับรองตารางเวลางานที่สอดคล้องกับชั่วโมงที่เพียงพอสำหรับคนงาน

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านสินค้า โดย Bodnár, Fadejeva, & Lordache (2018) อธิบายว่าช่องทางการแก้ปัญหาของกิจการที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือการลดต้นทุนที่ไม่ใช่แรงงาน การเพิ่มขึ้นของราคาสถิติภัณฑ์ และการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต การลดการจ้างงานได้รับความนิยมน้อยลง และการจ้างงานที่ลดลงมากกว่าการเลิกจ้างโดยตรง ส่วน MacDonald & Nilsson (2016) อธิบายว่า ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ จะทำให้ราคาผลผลิตมีลดลงมากกว่าเดิมมาก การเพิ่มขึ้นของราคาตามการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำโดยทั่วไปจะมีการปรับขึ้นค่าจ้างเกิดขึ้นในเดือนที่ราคาต่ำสุด การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเล็กน้อยไม่ได้ นำไปสู่ราคาที่สูงขึ้น และจริง ๆ แล้วอาจนำไปสู่การลดราคา การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเล็กน้อยอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นการจ้างงาน

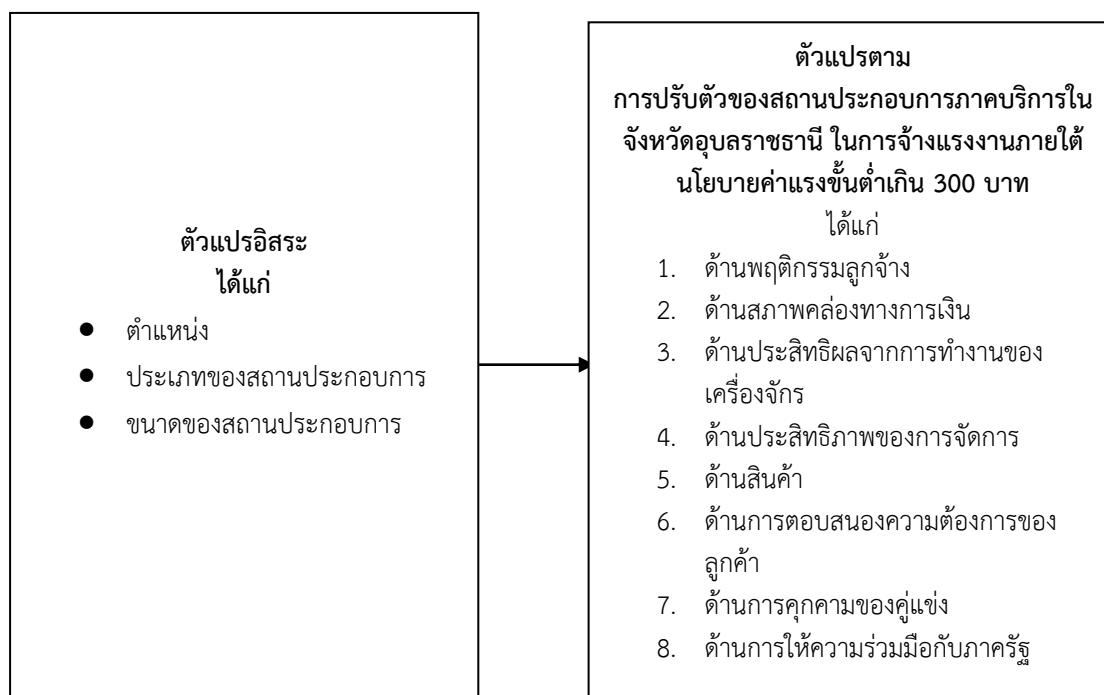
การปรับตัวของสถานประกอบการด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดย Card & Krueger (1995) อธิบายว่า ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นการเพิ่มอัตราค่าแรงของแรงงานไร้ฝีมือที่ถูกรับเข้าทำงานจะตกลง ค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้นจะทำให้แรงงานที่มีผลิตภาพต่ำสุดต้องออกจากตลาด

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านการคุกคามของคู่แข่ง โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) กล่าวว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยจะสูงกว่าประเทศอาเซียน ซึ่งน่าจะส่งผลให้แรงงานต่างชาติไหลเข้าไทยมากขึ้น จนกว่าประเทศเหล่านั้นจะมีการเติบโตทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกับไทย

การปรับตัวของสถานประกอบการด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ โดย ฉมาदनัย มากนวล (2565) กล่าวว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เครื่องมือลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย ผู้ประกอบการที่จะต้องเผชิญกับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้บางภาคการผลิตที่พึ่งพาแรงงานค่าจ้างต่ำมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นแล้ว ยังส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานโดยภาพรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ประกอบการภาคบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 15,383 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดอุบลราชธานี, 2565) โดยกำหนดตัวอย่างจากผู้ประกอบการภาคบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ด้วยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 390 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดจากเนื้อหาทฤษฎีเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านสินค้า ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลสถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจากอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัด

อุบลราชธานี ด้วยการสุ่มอย่างง่าย ได้ 16 อำเภอ และสำรวจรายชื่อสถานประกอบการธุรกิจบริการในอำเภอที่สุ่มได้ และทำการสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่ง และลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มแล้ว จำนวน 390 คน ตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ซึ่งได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้นและข้อมูลทั้งหมดถือเป็นความลับ หลังจากตรวจคะแนนแล้วจึงนำมาบันทึกลงรหัส (Coding Form) เพื่อทำการประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทุกฉบับแล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 กำหนดการแปลผลข้อมูลจากข้อมูลที่ถูกจัดกลุ่มไว้แล้วโดยแปลผลเป็นตัวเลข ตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
 - 2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดการแปลผลข้อมูล คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดแทนค่าข้อมูลด้วย 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ
3. วิเคราะห์ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของสถานประกอบการ
4. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อมูลการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท 8 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านสินค้า ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ
5. ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูล เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ Best (1997 : 190) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปรับตัวมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวน้อยที่สุด
6. วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจำแนกตามข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า t และการวิเคราะห์ค่า F หลังจากวิเคราะห์ค่า F แล้วค้นพบนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการอธิบายความแตกต่างได้จากการทดสอบ Post hoc โดยใช้ LSD
 7. ทำการสรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติดังต่อไปนี้

 1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
 2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในรายด้าน และในภาพรวม
 3. การวิเคราะห์ค่า t และการวิเคราะห์ค่า F การทดสอบ Post hoc โดยใช้ LSD เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ในรายด้าน

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ด้านตำแหน่งของผู้ประกอบการ		
1. ผู้จัดการทั่วไปหรือเทียบเท่า	222	56.92
2. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือเทียบเท่า	34	8.72
3. ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ หรือเทียบเท่า	134	34.36
รวม	390	100.00
ด้านประเภทของสถานประกอบการ		
1. กิจการเจ้าของคนเดียว	315	80.77
2. ห้างหุ้นส่วน	55	14.10
3. บริษัทจำกัด	20	5.13
รวม	390	100.00
ด้านขนาดของสถานประกอบการ		
1. ขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 5 คน	283	72.56
2. ขนาดย่อม มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน	92	23.59
3. ขนาดกลาง มีลูกจ้างไม่เกิน 200 คน	15	3.85
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 390 คนจำแนกตามข้อมูลทั่วไปพบว่า มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไปหรือเทียบเท่า จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 56.92 รองลงมาเป็นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ หรือเทียบเท่า จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 และเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72 โดยที่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกิจการเจ้าของคนเดียว จำนวน 315 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.77 รองลงมาเป็นห้างหุ้นส่วน จำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.10 และเป็นบริษัทจำกัด 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.13 ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 5 คน จำนวน 283 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.56 รองลงมาเป็นกิจการขนาดย่อม มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน จำนวน 92 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.59 และเป็นกิจการขนาดกลาง มีลูกจ้างไม่เกิน 200 คน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท

ประเด็นที่ศึกษา	ระดับการปรับตัว		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านพฤติกรรมลูกจ้าง	2.80	.823	ปานกลาง
1. ลูกจ้างของท่านเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง	3.00	1.037	ปานกลาง
2. ลูกจ้างของท่านเรียกร้องให้มีสวัสดิการเพิ่ม	2.94	1.056	ปานกลาง
3. ลูกจ้างใช้เหตุผลของนโยบายรัฐบาลในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับ	2.99	1.030	ปานกลาง

ประเด็นที่ศึกษา	ระดับการปรับตัว		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
แรงงานสัมพันธ์			
4. ลูกจ้างขยันทำงานน้อยลงจากเดิม	2.63	.982	ปานกลาง
5. ลูกจ้างลาออกจากงานมากขึ้น	2.46	1.018	น้อย
ด้านสภาพคล่องทางการเงิน	2.93	.722	ปานกลาง
1. ท่านมีเงินสดในการดำเนินกิจการน้อยลง	2.92	.913	ปานกลาง
2. ท่านจำเป็นต้องกู้สินเชื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	2.76	1.050	ปานกลาง
3. ลูกหนี้มีการผิดผ่อนชำระหนี้มากขึ้น	2.98	.992	ปานกลาง
4. นโยบายของรัฐบาลทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเพิ่มขึ้น	3.14	.869	ปานกลาง
5. ท่านขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการยิ่งขึ้น	2.84	.931	ปานกลาง
ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร	2.58	.879	ปานกลาง
1. ท่านจำเป็นต้องเลื่อนการซื้อเครื่องจักรทดแทนเครื่องจักรเดิม	2.67	1.110	ปานกลาง
2. ท่านลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง	2.69	1.038	ปานกลาง
3. ท่านใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานมากขึ้น	2.67	1.032	ปานกลาง
4. พนักงานที่ทำหน้าที่ร่วมกับเครื่องจักรมีการลาออกจากการทำงานมากขึ้น	2.40	1.092	น้อย
5. การเดินเครื่องจักรไม่เป็นไปตามแผนมากขึ้น	2.48	1.016	น้อย
ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ	2.58	.831	ปานกลาง
1. ท่านมีจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น	2.72	1.029	ปานกลาง
2. ท่านมีการหยุดการผลิตหรือการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น	2.43	1.046	น้อย
3. ท่านมีความผิดพลาดในการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น	2.52	1.033	ปานกลาง
4. ท่านมีปัญหาต้องแก้ไขตามสถานการณ์บ่อยครั้งขึ้น	2.70	.960	ปานกลาง
5. มีความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการทำงานบ่อยครั้งขึ้น	2.53	1.003	ปานกลาง
ด้านสินค้า	3.27	.694	ปานกลาง
1. ต้นทุนของสินค้ามีราคาแพงขึ้น	3.59	.905	มาก
2. ท่านจำเป็นต้องขึ้นราคาของสินค้า	3.42	.914	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนต่างของผลกำไรของสินค้าต่อชิ้นลดลง	3.28	.886	ปานกลาง
4. ท่านจำหน่ายสินค้าได้น้อยลง	3.04	.941	ปานกลาง
5. ท่านจำเป็นต้องลดต้นทุนของสินค้าลง	3.02	.887	ปานกลาง
ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า	2.91	.771	ปานกลาง
1. ลูกค้าเรียกร้องให้มีการบริการที่ดีขึ้น	3.03	.991	ปานกลาง
2. พนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับลูกค้ามากขึ้น	2.60	1.119	ปานกลาง
3. ลูกค้าไม่ยอมรับราคาที่สูงขึ้นเนื่องจากเหตุผลเกี่ยวกับต้นทุนค่าแรง	2.87	1.008	ปานกลาง
4. การตัดสินใจใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมการตลาดทำได้ยากขึ้น	2.95	.939	ปานกลาง
5. ท่านต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาลูกค้าไว้	3.10	.959	ปานกลาง
ด้านการคุกคามของคู่แข่ง	2.74	.838	ปานกลาง
1. คู่แข่งขันค่าจ้างแรงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น	3.14	.959	ปานกลาง
2. ลูกจ้างของท่านลาออกไปทำงานกับคู่แข่งมากขึ้น	2.60	1.023	ปานกลาง
3. คู่แข่งของท่านมีผลการประกอบการดีกว่า	2.80	.997	ปานกลาง
4. คู่แข่งได้ข้อมูลจากพนักงานของท่านที่ลาออกไปทำงานกับคู่แข่ง	2.46	1.072	น้อย

ประเด็นที่ศึกษา	ระดับการปรับตัว		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. คู่แข่งใช้จุดอ่อนของกิจการมาแย่งส่วนแบ่งทางการตลาด	2.69	1.005	ปานกลาง
ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ	2.98	.785	ปานกลาง
1. หน่วยงานของรัฐมาติดตามการขึ้นค่าแรงของท่านให้เป็นไปตามนโยบาย			
ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน	2.92	1.030	ปานกลาง
2. ท่านขึ้นค่าแรง ตามนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน	3.21	1.058	ปานกลาง
3. มีหน่วยงานของรัฐหน่วยงานอื่น ๆ ที่ท่านไม่คุ้นเคย เข้ามาตรวจสอบการ			
ดำเนินกิจการของท่านมากขึ้น	2.74	.985	ปานกลาง
4. ท่านใช้ต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นให้เป็นประโยชน์ในการจ่ายภาษี	2.88	.929	ปานกลาง
5. มีข้อกฎหมายที่ท่านต้องปฏิบัติตามขึ้นจากการต้องปฏิบัติตามนโยบาย			
ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน	3.14	.970	ปานกลาง
ภาพรวม	3.26	.697	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 การปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสินค้า ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ทุกด้านอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้ประเด็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมลูกค้า คือ ลูกค้าเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง
2. ด้านสภาพคล่องทางการเงิน คือ นโยบายของรัฐบาลทำให้มีค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเพิ่มขึ้น
3. ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร คือ ลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง
4. ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ คือ มีจำนวนลูกค้าไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น
5. ด้านสินค้า คือ ต้นทุนของสินค้ามีราคาแพงขึ้น
6. ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า คือ ต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาสถานลูกค้าไว้
7. ด้านการคุกคามของคู่แข่ง คือ คู่แข่งขึ้นค่าจ้างแรงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น
8. การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ คือ กิจการขึ้นค่าแรงตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 30 บาท ต่อวัน

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามตำแหน่ง ประเภท และขนาดของสถานประกอบการ

การปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบาย ค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท	ตำแหน่ง		ประเภท		ขนาด	
	F	p	F	p	F	p
1. ด้านพฤติกรรมลูกค้า	5.116	.006*	6.253	.002*	3.948	.020*
2. ด้านสภาพคล่องทางการเงิน	4.857	.008*	1.901	.151	.495	.610
3. ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร	3.458	.032*	3.360	.036*	2.215	.111
4. ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ	9.627	.000*	1.252	.287*	1.539	.216

5. ด้านสินค้า	7.344	.001*	.141	.868	1.545	.215
6. ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า	7.779	.000*	3.321	.037*	2.106	.123
7. ด้านการคุกคามของคู่แข่ง	5.545	.005*	1.392	.250	2.238	.108
8. ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ	4.718	.009*	7.124	.001*	5.288	.005*

* หมายถึง นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ประกอบการที่มีตำแหน่ง ประเภทและขนาดของกิจการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกัน โดยที่ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ส่วนผู้ประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า และด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท พบว่า สภาพการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสินค้า ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่ง ประเภทและขนาดของกิจการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกัน โดยที่ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ส่วนผู้ประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า และด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมลูกค้า มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท สูงสุด ในประเด็นเรื่องลูกค้าเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานเป็น

ค่าตอบแทนซึ่งเป็นแรงผลักดันทางตรงต่อการจ้างงาน เมื่อค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนดสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมการเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง

2) ด้านสภาพคล่องทางการเงิน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง นโยบายของรัฐบาลทำให้มีค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า การขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ ทำให้สถานประกอบการต้องวางแผนค่าใช้จ่ายของต้นทุนค่าแรงเพิ่มขึ้นอีกเพื่อรักษาสภาพคล่องและแรงงานมีคุณภาพไว้

3) ด้านประสิทธิภาพผลจากการทำงานของเครื่องจักร มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง ลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานประกอบการเลือกลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง เพื่อต้นทุนมาจ่ายค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจะทำให้คุณภาพของบริการที่ให้กับลูกค้าจะลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างต้องรับแรงกดดันจากความคาดหวังของลูกค้าเพิ่มขึ้นแทน

4) ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง มีจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น แสดงให้เห็นว่า หากผู้ประกอบการปรับตัวไม่ทัน และวางแผนปรับอัตราจ้างได้ช้ากว่าสถานประกอบการอื่น จะทำให้ลูกจ้างเปลี่ยนงานเพื่อไปทำงานยังสถานประกอบการอื่นที่มีค่าจ้างสูงกว่า ในขณะเดียวกันเมื่อจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอ จะส่งผลให้ลูกจ้างรับภาระงานปริมาณมากขึ้น และบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้อัตราการลาออกจากงานของลูกจ้างสูงขึ้น

5) ด้านสินค้า มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง ต้นทุนของสินค้ามีราคาแพงขึ้น แสดงให้เห็นว่า ต้นทุนค่าแรงเป็นต้นทุนทางตรงต่อการกำหนดสินค้าและบริการที่ส่งมอบให้ลูกค้า เพื่อให้ได้สถานประกอบการได้กำไร หรือไม่ขาดทุน ดังนั้นสินค้าที่นำมาจำหน่ายประกอบการบริการเพื่อส่งมอบความคาดหวังของลูกค้าแลกกับผลกำไร จึงมีราคาสูงขึ้น

6) ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง ต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาฐานลูกค้าไว้ แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างที่มีสมรรถนะสูง ย่อมมีส่วนต่อผลการรักษาฐานลูกค้าเอาไว้ เป็นที่ต้องการของนายจ้าง และมีโอกาสในการต่อรองค่าจ้างได้สูงขึ้น ดังนั้นในสถานการณ์ที่สถานประกอบการต้องขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาล จึงเป็นโอกาสที่ลูกจ้างที่มีสมรรถนะสูงจะต่อรองค่าจ้างขึ้น และเป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาบริการไว้

7) ด้านการคุกคามของคู่แข่ง มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง คู่แข่งขึ้นค่าจ้างแรงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า ผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของรัฐบาลจะส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ เมื่อมีลูกจ้างลาออกสถานประกอบการหนึ่งเนื่องจากได้ค่าจ้างแรงงานจากสถานประกอบการอื่นที่ให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า สถานประกอบการที่ขาดแรงงานจึงจำเป็นต้องขึ้นค่าจ้างแรงงานเพื่อหาแรงงานทดแทนและรักษาลูกจ้างเดิมของสถานประกอบการไว้

8) ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง กิจการขึ้นค่าแรงตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 30 บาท ต่อวัน แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานีส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาลในการขึ้นค่าจ้างแรงงานตามเกณฑ์ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาเปรียบเทียบจากตำแหน่งของผู้ประกอบการที่ต่างกัน มีการปรับตัวในด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านประสิทธิภาพผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการด้านสินค้า ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ (ทุกด้าน) แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงแรงกดดันของผู้บริหารสถานประกอบการที่ต่างกัน ผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลที่

เป็นผู้จัดการทั่วไป ซึ่งมีส่วนได้เสียกับสถานประกอบการสูง ย่อมได้รับผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงสูงกว่าผู้ประกอบการที่เป็นผู้จัดการฝ่ายที่ได้ประโยชน์จากค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ในขณะที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางที่ต้องทำหน้าที่ประสานความคาดหวังของผู้จัดการทั้งสองฝ่ายที่สวนทางกัน ดังนั้นผู้จัดการทั้งสามระดับจึงมีแรงกดดันต่อนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลที่แตกต่างกัน

2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบจากประเภทของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีการปรับตัวด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการที่มีความเป็นทางการสูง เช่น ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ย่อมได้รับผลกระทบจากค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำสูงกว่า สถานประกอบการที่เป็นเจ้าของคนเดียว ทั้งกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ นโยบายการจ่ายค่าจ้าง การรวมตัวทางสังคมเพื่อต่อรองสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง ในขณะที่สถานประกอบการประเภทเจ้าของคนเดียว มีจำนวนลูกจ้างน้อย รวมทั้งลูกจ้างมีสมรรถนะต่ำ จึงทำให้อัตราการต่อรองค่าจ้างแรงงานต่ำด้วย จึงทำให้สถานประกอบการต่างประเภทกันมีการปรับตัวต่อนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลที่แตกต่างกัน

3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบจากขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีการปรับตัวด้านพฤติกรรมลูกจ้างแตกต่างกันด้วย แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากย่อมได้รับผลกระทบจากนโยบายการขึ้นค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำของรัฐบาลรุนแรงกว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนน้อยกว่า ทั้งต้นทุนทางตรงจากค่าจ้างแรงงานที่ต้องจ่าย และอัตราการลาออกซึ่งเป็นผลกระทบทางอ้อม ดังนั้นสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันย่อมต้องปรับตัวต่อนโยบายการการขึ้นค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำของรัฐบาลแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยข้างต้นมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานวิจัยอื่น ๆ โดยจากผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูล พบว่ามีความขัดแย้งกับการศึกษาของ กัลยา ปัญญาไชย (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุในการทำงาน และหน่วยงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจต่อการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในขณะที่สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุชน ทิพย์ทิพากร และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์ (2558). ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการปรับตัวของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขึ้นต่ำ 300 บาทต่อวัน: กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขึ้นต่ำ 300 บาทต่อวัน เป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น ธุรกิจภาคเกษตรกรรมซึ่งราคาสินค้าเกษตรต่ำ ธุรกิจภาคบริการซึ่งต้องใช้แรงงานในการให้บริการ 3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล ผลกระทบด้านการเงิน ผลกระทบด้านการตลาด ผลกระทบด้านต้นทุนวัตถุดิบสูงขึ้น และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ การจัดจ้างคนภายนอก การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัย การหาแหล่งวัตถุดิบจากแหล่งอื่น การว่าจ้างเป็นรายชิ้น การฝึกอบรมพนักงาน การบริหารทรัพยากรและการบริหารโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านพฤติกรรมลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับการขึ้นค่าแรงตามค่า

เรียกร้องของลูกจ้าง เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญและความสำคัญของลูกจ้างในกิจการของตนเอง แต่ผลของการตัดสินใจทำให้กิจการต้องรับภาระต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายทางอ้อมเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการหมุนเวียนพนักงานจากการลาออกของพนักงานบางส่วนที่กิจการไม่สามารถดูแลได้ ดังนั้นสถานประกอบการ จึงต้องจัดหาฝ่ายบุคคลที่มีความสมรรถนะสูงในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านสภาพคล่องทางการเงิน โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มค่าใช้จ่ายล่วงหน้าสูงขึ้น ลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า จากสถานการณ์ค่าแรงขั้นต่ำที่สูงขึ้น ทำให้กิจการต้องเตรียมค่าใช้จ่ายล่วงหน้าสูงขึ้นตามค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ทำให้ต้องรับความเสี่ยงจากการเพิ่มยอดลูกหนี้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อยังคงต้องรักษาสภาพคล่องให้มีเงินทุนหมุนเวียนในกิจการต่อไป กิจการจำเป็นต้องทบทวนการเพิ่มทุน จากการเพิ่มหุ้นส่วนในกิจการที่มีแนวโน้มยังมีผลกำไร ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการต่อรองกับนักลงทุนทางการเงิน ที่สนใจในการย้ายฐานเงินสดจากแหล่งเงินทุนอื่นที่มีความเสี่ยงสูงขึ้น มาลงทุนในกิจการของตนเองโดยลดผลกระทบจากการสูญเสียอำนาจในการบริหารกิจการลง ในขณะเดียวกัน หากกิจการใดที่มีแนวโน้มประสบปัญหาขาดทุนสูงขึ้น ก็ควรปรับตัวตัดสินใจเลิกกิจการ หรือขายกิจการออก เพื่อตัดภาระความเสี่ยงจากการขาดทุน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร โดยให้ความสำคัญกับการลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง ท่านใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานมากขึ้น เป็นลำดับแรก ในขณะที่การหมุนเวียนพนักงานที่ทำงานที่ร่วมกับเครื่องจักรบ่อยขึ้น มีการปรับตัวอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า การเลือกใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานคน เป็นทางเลือกที่ผู้ประกอบการสนใจเลือกมาใช้ในการปรับตัวสูงกว่าการหมุนเวียนพนักงานมาจ้างแรงงานเดิม ซึ่งอาจมีผลดีในทางภาษีในระยะยาว เนื่องจากจะช่วยลดต้นทุนต่อหน่วยลง แต่มุมมองในทางเศรษฐศาสตร์กลับมีมุมมองว่า อาจจะทำให้กิจการสูญเสียต้นทุนแอบแฝง เช่น สมรรถนะของพนักงาน หรือประสิทธิภาพของพนักงานลง ซึ่งอาจเป็นให้ช่องว่างให้คู่แข่งรับเอาพนักงานที่ลาออกจากกิจการไป ทำให้สูญเสียข้อมูลของกิจการ และสมรรถนะของพนักงานคนนั้นไป ดังนั้น ในสถานการณ์เช่นนี้ กิจการ ควรประเมินพนักงานเพื่อเลือกพนักงานที่มีสมรรถนะสูงไว้ แล้วทำการฝึกอบรมกลุ่มนี้ เพื่อหมุนเวียนทดแทนพนักงานที่กิจการให้ออกจากการทดแทนด้วยเครื่องจักร

4. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านประสิทธิภาพของการจัดการ โดยให้ความสำคัญกับการให้ลูกจ้างทำงานล่วงหน้าบ่อยขึ้น เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า กิจการเลือกจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างทำงานล่วงเวลาของพนักงานเดิม ทดแทนการจ้างพนักงานเพิ่ม จึงทำให้พนักงานเดิมทำงานหนักขึ้น ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง เนื่องจากความผิดพลาดจากการทำงานที่บ่อยขึ้น ดังนั้น กิจการต้องกำหนดตัวชี้วัดการทำงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งกำหนดแนวทางการตรวจประเมินการทำงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำข้อมูลมาประดับปรุง เพื่อลดความผิดพลาดของการทำงานลง ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการไม่ยอมรับในการทุจริตในการทำงาน เพื่อลดโอกาสของพนักงานที่เห็นช่องว่างในการเอาเปรียบกิจการจากการทุจริตในหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดบรรยากาศของความตึงเครียดจากแนวทางการประเมินที่สูงขึ้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านสินค้า โดยให้ความสำคัญกับการต่อรองซื้อสินค้าในราคาที่แพงขึ้น เป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นเรื่องการลดคุณภาพของสินค้าบางชนิด ซึ่งได้รับความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่ากิจการมีความจริงใจต่อลูกค้า ในการเลือกใช้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อจำหน่ายให้ลูกค้า แม้จะมีราคาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการลดคุณภาพของสินค้าลง ซึ่งจะมีผลกระทบในระยะยาว ดังนั้น กิจการที่ต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้าเห็นถึงความตั้งใจของกิจการที่จะยังคงใช้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน แม้ว่ากิจการจะมีส่วนต่างกำไรลดลงเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้าไว้

6. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงาน ภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับการต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาสถานลูกค้าไว้ เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นกิจการจำเป็นต้องลงทุนเพิ่มในด้านต่างๆ ซึ่งได้รับผลกระทบจากค่าแรงขั้นต่ำที่สูงขึ้น ดังนั้น กิจการต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ให้ลูกค้ารับรู้ถึงความจริงใจของกิจการในการลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้าไว้

7. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงาน ภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านการคุกคามของคู่แข่ง โดยให้ความสำคัญกับการต้องขึ้นค่าจ้างแรงงานให้สูงกว่าคู่แข่ง เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่ากิจการให้ความสำคัญกับสมรรถนะของพนักงานจึงจำเป็นต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มเพื่อรักษานักงานไว้ ดังนั้น กิจการต้องทบทวนสัญญาจ้างเพื่อบริหารสมรรถนะของพนักงานที่จ้างไว้ให้ทำงานให้คุ้มค่ากับค่าแรงที่เพิ่มขึ้นภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงาน

8. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงาน ภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการขึ้นค่าแรง ตามนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน แสดงให้เห็นว่ากิจการเห็นความสำคัญของกฎหมายที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง ดังนั้น กิจการควรว่าจ้างนายความที่มีความสามารถเพื่อให้เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมายในการบริหารสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อบริหารกิจการภายใต้กฎหมายให้กิจการอยู่รอดได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ได้ให้การสนับสนุนทุนวิจัยและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ฉมาदनัย มากนวล. (2565). การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เครื่องมือลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย, Research Note, Krungthai Campus. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2565. จาก https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_1841Research_Note_19_09_65.pdf
- ทีมเศรษฐกิจ. (2555). นับถอยหลังค่าแรง 300 บาท รัฐบาล-เอกชนต้องร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก หนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์: <https://www.thairath.co.th/content/307006>
- ธันยพร บัวทอง, 2023. ค่าแรงขั้นต่ำ: เทียบนโยบายขึ้นค่าแรง 300 บาทสมัยยิ่งลักษณ์ กับ 450 บาท ก้าวไกลกระทบเศรษฐกิจไทยแค่ไหน . สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566, จาก หนังสือพิมพ์ BBCNEWS ไทย: <https://www.bbc.com/thai/articles/c51q9616m10o>
- ประภาพร พฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ศิริกัญญา ตันสกุล และเศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ. (2557). 2 ปีค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท: สิ่งที่ดี..สิ่งที่เกิดขึ้นจริง.. สิ่งที่ต้องทำต่อ. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา:
<https://www.scribd.com/document/236213170/>
- เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ, ศิริกัญญา ตันสกุล และชุตินา เสนะวัต. (2556). 10 ปีงบประมาณไทย...เราเรียนรู้ อะไร? สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา:
https://thaipublica.org/wp-content/uploads/2013/06/Policy-Watch_10Y-Budget_Jun2013-1.pdf
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (มีนาคม 2557). ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท. กรุงเทพฯ: รายงานที่ดีอาร์ไอ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สำนะโนอุตสาหกรรมการ พ.ศ. 2560 (ข้อมูลพื้นฐาน) จังหวัดอุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก สำนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ:<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/12.aspx>
- สุชน ทิพย์ทิพการ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558) แนวทางการปรับตัวของการ ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน: กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการ Veridian E –Journal มหาวิทยาลัย ศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2) : 2271-2289.
- Bodnár, K., Fadejeva, L., & Lordache, S. (2018). How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. IZA J Labor Policy, 7 (11), 1-30.
 Retrieved from: <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0104-x>
- Card, David & Krueger, Alan B. (1995). Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. (Twentieth-Anniversary Edition) Princeton University Press.
- Institute of Management Accountants. (2015). Raising the Minimum Wage: Is It Bad for Business? Montvale, NJ: the association of accountants and financial professionals in business.
- McKee, D. O., Varadarajan, P. R. & Pride, W. M. (1989). Strategic adaptability and firm performance: a market-contingent perspective. Journal of Marketing, 53, (3), 21-35.
- Yamane, Taro. (1967). Statistics an Introductory Analysis. (2nd Edition). New York: Harper and Row.
- Yu, O., Mankad, S. & Shunko, M. (2021). Research: When a Higher Minimum Wage Leads to Lower Compensation. Harvard Business review, (June 10), Retrieved from:
<https://hbr.org/2021/06/research-when-a-higher-minimum-wage-leads-to-lower-compensation>

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรธุรกิจ
ขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Casual Factor Influenced to Gen Y employee's Retention of Medium
Enterprise in the Commercial Segment in North-East of Thailand

จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณ^{1*}
Jaturong Sriwongwanna^{1*}

^{1*} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1*} Master of Business Administration Program, Marketing Major, Ubon Ratchathani Rajabhat
University

*Corresponding author; E-mail: jaturong.s@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ และพนักงานขององค์กรธุรกิจ ขนาดกลาง ภาคการค้า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำนวนองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ภาคการค้า มีจำนวน 838 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) สถิติที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมกับวิเคราะห์ปัจจัยสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structure Model) เพื่อหาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87), ค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16) และ ค่าเฉลี่ยของการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่น วายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12), 2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 2291.583, df = 831, p = 0.000, Chi-square/df = 2.758, CFI = 0.915, GFI = 0.864, AGFI = 0.823, SRMR = 0.009, RMSEA = 0.053, ปัจจัยด้านองค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 544.594, df = 169, p = 0.000, Chi-square/df = 3.222, CFI = 0.955, GFI = 0.932, AGFI = 0.907, SRMR = 0.015, RMSEA = 0.060 และ ปัจจัยด้านการดำรงรักษา บุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย โมเดลมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 70.540, df = 25, p = 0.000, Chi-square/df = 2.822, CFI = 0.999, GFI = 0.978, AGFI = 0.952, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.054 และ 3) การบริหารทรัพยากร มนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการดำรง บุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กร ธุรกิจ ขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ขนาดอิทธิพล เท่ากับ 3.3.376 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติระดับที่ .001 ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพล ทางตรงต่อการดำรง บุคลากร

เงินเนอเรนวายขององค์กรธุรกิจ ขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 3.269 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .001

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, การอ้างบุคคลากร, องค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้า

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the causal factors influencing generation Y employee's retention of medium enterprise in the commercial segment in the north-east of Thailand, 2) to develop a model of causal factors influencing generation Y employee's retention of medium enterprise in the commercial segment in the north-east of Thailand, and 3) to study the consistency of the hypothesized causal relationship model with empirical data. The target population is entrepreneurs, managers and employees of medium enterprise in the commercial segment in the north-east of Thailand. The number of medium-sized business organizations in the commercial sector amounted to 838. A sample of 600 people from Multi-Stage Sampling. The statistics used in the study and data analysis of this research consisted of descriptive statistics to find the frequency distribution, percentage, to analyze the condition of the respondents. along with the Exploratory Factor Analysis and the analysis of the structural equation model consisting of measurement model analysis and structural model analysis to find the consistency of the structural equation model with empirical data.

The research results showed that 1) The research results showed that 1) the average of the human resource management factors was at a high level (mean = 3.87), the mean of organizational factors was at a high level (mean = 4.16), and the mean of retaining Generation Y personnel was at a high level (mean = 4.12), 2) The model of human resource management factor is consistent with empirical data with Chi-square = 2291.583, df = 831, p = 0.000, Chi-square/df = 2.758, CFI = 0.915, GFI = 0.864, AGFI = 0.823, SRMR = 0.009, RMSEA = 0.053, The model of organizational factors is consistent with empirical data with Chi-square = 544.594, df = 169, p = 0.000, Chi-square/df = 3.222, CFI = 0.955, GFI = 0.932, AGFI = 0.907, SRMR = 0.015, RMSEA = 0.060 and the model of Generation Y personnel retention factors is consistent with empirical data with Chi-square = 70.540, df = 25, p = 0.000, Chi-square/df = 2.822, CFI = 0.999, GFI = 0.978, AGFI = 0.952, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.054 and 3) Human resource management has a direct influence on generation Y employee's retention of medium enterprise in the commercial segment in the north-east of Thailand, with the influence size was 3.3.376 and statistically significant level at the .001, organizational factors has a direct influence on generation Y employee's retention of medium enterprise in the commercial segment in the north-east of Thailand , with the influence size was 3.269 and statistically significant level at the .001.

Keywords: Casual Factor, Employee's Retention, Medium Enterprise in the Commercial Segment

บทนำ

องค์กรก็จำเป็นต้องหาหนทางและวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะในด้านใดๆ องค์กรหรือตัวบุคลากรเองจะต้องหาหนทางที่จะพัฒนาเพื่อช่วยให้ตนเองสามารถอยู่รอดได้ในการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ (Arar and Avidov-Ungar, 2020) ซึ่งในการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายนี้ องค์กรก็จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และเมื่อองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพได้แล้ว ขั้นตอนต่อมาที่เป็นเรื่องท้าทายขององค์กรก็คือการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ (Gharib, Kahwaji & Elrasheed, 2017; Wakabi, 2016) โดยผลกระทบจากการไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ เป็นที่ถกเถียงในงานวิจัยที่หลากหลาย แต่โดยส่วนมากแล้วจะเสนอไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีผลเสียกับองค์กรมากกว่า (Manogharan, Thivaharan & Rahman, 2018) ซึ่ง Wakabi (2016) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่าการธำรงรักษาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของผู้จัดการหรือผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบองค์กร ซึ่งผลกระทบจากการที่องค์กรไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ จะทำให้เกิดความขาดแคลนแรงงาน การไม่เติบโตขององค์กรในแง่ของกำไร และอัตราการลาออกของบุคลากรจะมีอัตราที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Wakabi ยังได้ให้ความสำคัญต่อการธำรงรักษาบุคลากรไว้ โดยเปรียบเทียบว่ามีความสำคัญเท่าๆ กับการรักษาความจงรักภักดีของลูกค้าและสามารถลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรใหม่ เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรใหม่ เป็นต้น

โดยในส่วนของบุคลากรในกลุ่ม Gen Y นั้น เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ โดย Forgács-Fábián (2021) ได้กล่าวสนับสนุนว่า บุคลากรในกลุ่ม Gen Y เป็นกลุ่มที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและจัดอันดับให้เป็นบุคลากรในลำดับแรกๆ ที่จะดำเนินการให้มีการพัฒนาเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการพัฒนา เป็นกลุ่มที่มีความสมดุลทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงานและทักษะ แต่ในด้านตรงกันข้าม ด้วยคุณลักษณะพิเศษเฉพาะกลุ่ม เช่น ค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและการพักผ่อน ความคาดหวังและต้องการที่แตกต่างจากบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ทำให้การดูแลและธำรงรักษาบุคลากรกลุ่ม Gen Y จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ อีกทั้ง Schroth (2019) ได้กล่าวว่า บุคลากรในกลุ่ม Gen Y นั้น มีความสำคัญในอีกรูปแบบหนึ่งก็คือเป็นกลุ่มที่จะส่งต่อทัศนคติ วัฒนธรรม รูปแบบการทำงาน และอื่นๆ ต่อไปให้บุคลากรในกลุ่ม Gen Z ที่กำลังจะเข้ามาในองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรในกลุ่ม Gen Y เป็นพิเศษ

แต่ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก็คือขาดองค์ความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือขาดบุคลากรที่จะมาดูแลงานทางด้านนี้ ดังนั้นงานวิจัยนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในด้านการวิจัยและสร้างเสริมองค์ความรู้ให้กับองค์กรธุรกิจขนาดกลางต่อการธำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายไว้ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการธำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

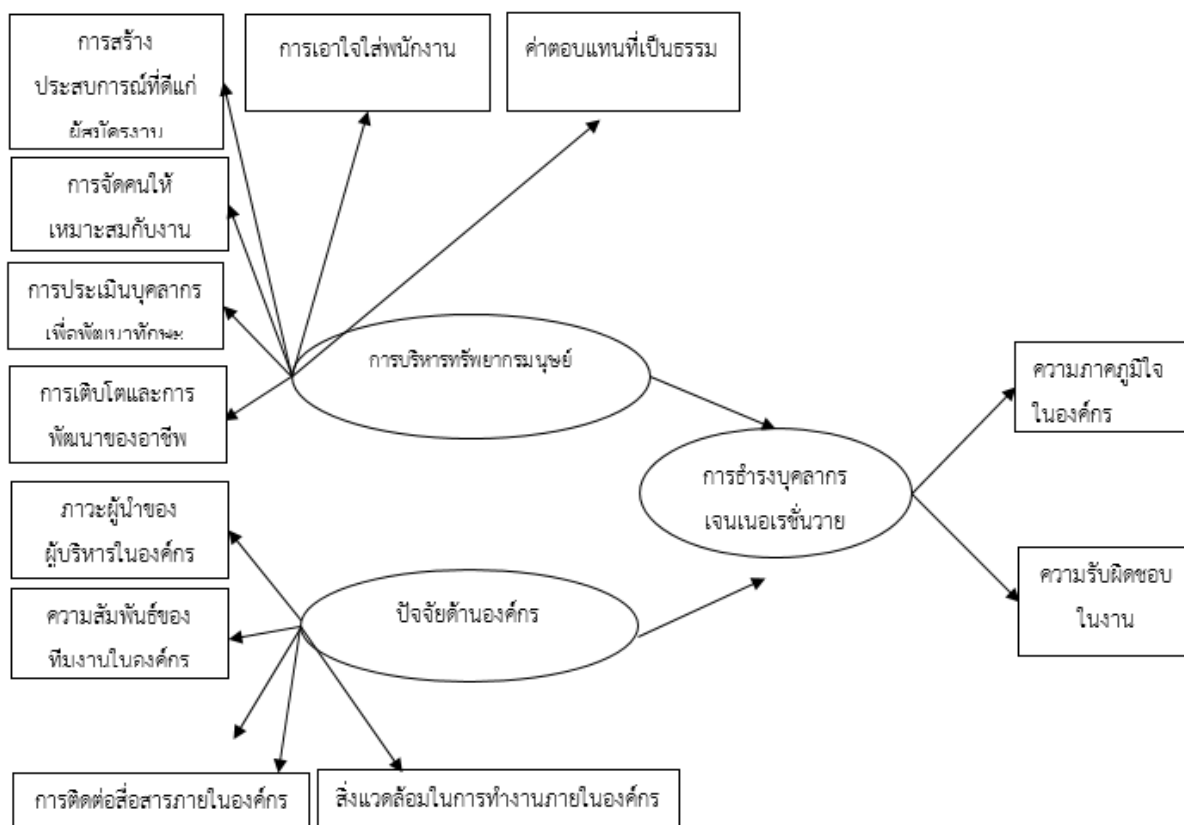
ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารงานวิจัย รวมไปถึงเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัยและนำมาพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาโมเดลเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเธอร์แลนด์ โดยโมเดลประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ปัจจัยด้านองค์กร และ 3) การจ้างบุคลากรเงินเนอเธอร์แลนด์ (จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558; Bratton and Gold, 2017; Collings, Wood and Szamosi, 2018; Armstrong and Taylor, 2020; Storey, 2016; O’riordan, 2017; Oludayo, Falola, Obianuju Demilade, 2018)

การวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเธอร์แลนด์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเธอร์แลนด์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเธอร์แลนด์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการสรุปถึงตัวแปรต่างๆ รวมถึงตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผล และองค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละตัวแปรว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดดังในรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคในจังหวัดอุบลราชธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ และพนักงานขององค์กรธุรกิจ ขนาดกลาง ภาคการค้า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำนวนองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ภาคการค้า มีจำนวน 838 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563ก) โดยไม่ทราบขนาดประชากร

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้ดำเนินการวิจัยได้เลือกตัวแทนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ และพนักงาน ของธุรกิจขนาดกลาง ภาคการค้าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจ และเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่ง Hair et al (2010) แนะนำว่าสถิติประเภทสมการ โครงสร้างควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 10-20 เท่าของจำนวน ตัวแปรสังเกต และ จำนวนตัวอย่ำนมีขนาดใหญ่ โดยในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปร 18 ตัวแปร ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจะต้องมีจำนวนอย่างน้อย 10 ฉบับต่อ 1 ตัวแปร หรือ 15 ฉบับต่อ 1 ตัวแปร (Hair, Anderson, Tatham and Black, 1998) ดังนั้น ผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรธุรกิจ ขนาดกลางในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นจำนวน 15 เท่าของตัวแปร จึงได้ตัวแปร เท่ากับ 270 ($18 \text{ ตัวแปร} \times 15$) และเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน ผู้ดำเนินการวิจัยจึง ได้เพิ่ม กลุ่ม ตัวอย่างเป็นสองเท่าเท่ากับ 540 (270×2) ดำเนินการปัดให้ง่ายต่อการแบ่ง จึงได้เท่ากับ 600 ตัวอย่าง

3. การวิจัยในครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยขั้นตอน ดังนี้ (กรณีการ สุ่มสุ่ม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544)

3.1 ดำเนินการแบ่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นกลุ่มตามข้อมูลของสำนักงานวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยได้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่มภูมิภาค ได้แก่

3.1.1 กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 4 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น กาฬสินธุ์

3.1.2 กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 5 จังหวัด คือ เลย บึงกาฬ หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี

3.1.3 กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 3 จังหวัด คือ นครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

3.1.4 กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 4 จังหวัด คือ ชัยภูมิ นครราชสีมา

3.1.5 กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จำนวน 4 จังหวัด คือ ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

3.2 ดำเนินการจัดแบ่งกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) จำแนกเป็น 3 กลุ่มภูมิภาค ได้แก่

3.2.1 กลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 4 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น กาฬสินธุ์

3.2.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 8 จังหวัด ประกอบไปด้วย จังหวัดอุดรธานี เลย หนองคาย บึงกาฬ หนองบัวลำภู สกลนคร มุกดาหาร นครพนม

3.2.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มี 8 จังหวัด ประกอบไปด้วย จังหวัด นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ

3.3 การจัดกลุ่มจังหวัดของแต่ละภูมิภาคใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) ทำการจัดกลุ่มจังหวัดจากทั้ง 3 ภูมิภาค แบบการสุ่มแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) เป็นกลุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาคที่เป็น ธุรกิจขนาดกลางภาคการค้า ดังนี้

3.3.1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 5 จังหวัด ประกอบด้วย อุตรธานี เลย หนองคาย มุกดาหาร สกลนคร

3.3.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 4 จังหวัด ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม

3.3.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 5 จังหวัดที่ ประกอบด้วย นครราชสีมา อุบลราชธานี ชัยภูมิ ศรีสะเกษ สุรินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยเน้นเนื้อหาของแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบ สอบถาม โดยคำถามในส่วนนี้ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนของคำถามข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจ ขนาดกลางภาคการค้า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน การปรับเปลี่ยนทรัพยากรมนุษย์ รวมจำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรความสัมพันธ์ของทีมงาน ในองค์กร นโยบายขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และสิ่งแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร รวมจำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการอ้างบุคลากรเจนเนอร์ชันวาย ได้แก่ ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วม ความมุ่งมั่น รวมจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2.กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญของขอบเขต โดยจัดทำแบบสอบถามตามที่คุณศึกษาสร้างขึ้นเอง ดำเนินการพิจารณาความครบถ้วนความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจ
- 3.การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรง โดยสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนข้อที่มี IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4.การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นการทดสอบก่อนจำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองด้านการตอบแบบสอบถาม ก่อนการเก็บ

ข้อมูลจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และนำไปหาค่าโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษา โดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานประกอบตารางอธิบาย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้พรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย เชิงสาเหตุโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linear Relationship) และ ในส่วนของการหาค่าสัมสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือ ทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) โดยมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df), ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative of Fit Index: CFI), ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI), ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI), ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) และ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 อายุ 36-40 ปี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 มีการศึกษามากกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

2. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเงินเนอเรนซ์หน่วยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

2.1 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87) และรายข้ออยู่ในระดับ มากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อัตราค่าจ้างและเงินเดือนอยู่ในระดับเดียวกับองค์กรอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.19) อัตราค่าจ้างและ เงินเดือนสามารถจูงใจบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.18) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนอยู่ในระดับเดียวกับองค์กร อื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย= 4.17)

2.2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.16) และรายข้ออยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีความเชื่อมั่นระหว่างทีมงานและผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย= 4.31) การทำงาน เป็นทีม มีค่ามากในองค์กร ของท่าน (ค่าเฉลี่ย= 4.21) และ นโยบายและขั้นตอนแนวทางปฏิบัติขององค์กรมีประโยชน์ เข้าใจ ได้ง่าย และ ปรับปรุงเป็นปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย= 4.26)

2.3 ค่าเฉลี่ยของการดำรงบุคลากรเงินเนอเรนซ์หน่วยอยู่ในระดับมาก มาก (ค่าเฉลี่ย= 4.12) และ รายข้ออยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายถึงที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 4.19) ท่านมี ความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ นโยบายต่างๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย= 4.19) ค่านิยมของท่านกับองค์กรมีความคล้ายคลึง กัน (ค่าเฉลี่ย= 4.193)

3. ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเงินเนอเรนซ์หน่วยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 2291.583, df = 831, p = 0.000, Chi-square/df = 2.758, CFI = 0.915, GFI = 0.864, AGFI = 823, SRMR = 0.009, RMSEA = 0.053 แสดงว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ จาก 6 ปัจจัย ได้แก่ การเติบโตและการพัฒนาของอาชีพ (Career Growth and Development: CGD), การประเมินบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ (Assess Employee Skill Development: AESD), การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Job Appropriateness: JA), การสร้าง ประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้สมัครงาน (Positive Candidate Experience: PCE), การเอาใจใส่พนักงาน (Employee Caring: EC) และ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Compensation Fairness: CF) ซึ่งมีตัวแปรสังเกต ได้ทั้งสิ้น 36 ตัวแปร นั้น สามารถเป็นตัวแทนปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้านปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้

3.2 ปัจจัยด้านองค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 544.594, df = 169, p = 0.000, Chi-square/df = 3.222, CFI = 0.955, GFI = 0.932, AGFI = 0.907, SRMR = 0.015, RMSEA = 0.060 ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิง โครงสร้างตัวแปรแฝงปัจจัยด้านองค์กร จาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์และการสื่อสาร ในองค์กร (Organizational Communication and Relationship: OCR), ความชัดเจนและ สามารถดำเนินการได้จริงของ นโยบายองค์กร (Clear and Active Organizational Policy: CAOP), ภาวะผู้นำ (Leadership: LS) และ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Environment: OE) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 22 ตัวแปร นั้น สามารถเป็นตัวแทนปัจจัย เชิงสาเหตุด้านองค์กร ได้

3.3 ปัจจัยด้านการดำรงรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย โมเดลมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 70.540, df = 25, p = 0.000, Chi-square/df = 2.822, CFI = 0.999, GFI = 0.978, AGFI = 0.952, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.054 แสดงว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงปัจจัยด้านการวัดด้านการดำรง รักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย 2 ปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร (Commitment: Comm) และ ความรับผิดชอบในงาน (Job Responsibility: JR) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 10 ตัวแปร นั้น สามารถเป็นตัวแทนปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทุนทางสังคมได้

4. ผลการศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงผลได้ดังนี้

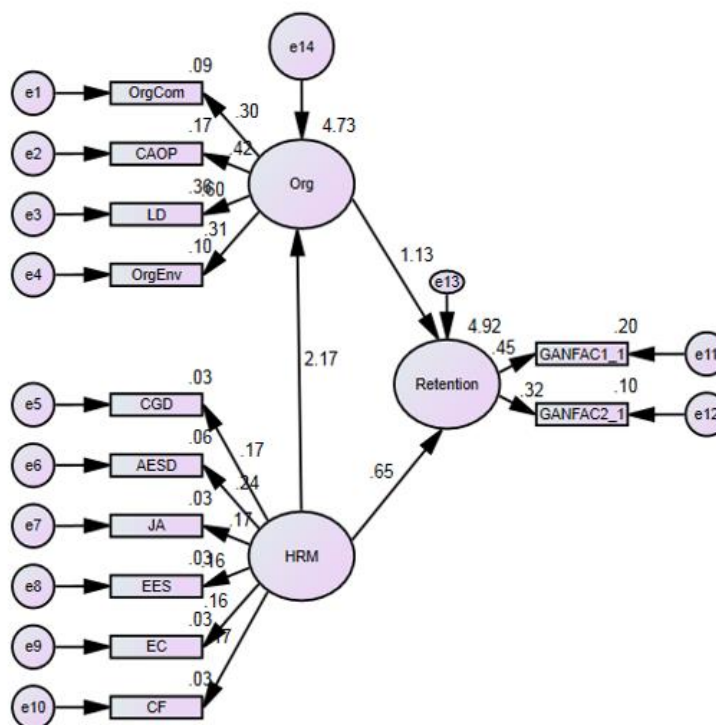
4.1 ตัวแปรที่สังเกตได้ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จาก 6 ปัจจัย พบว่า การเติบโตและการพัฒนา ของอาชีพ (Career Growth and Development: CGD) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร การประเมินบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ (Assess Employee Skill Development: AESD) มีตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Job Appropriateness: JA) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร การสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้สมัครงาน (Positive Candidate Experience: PCE) มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร การเอาใจใส่พนักงาน (Employee Caring: EC) มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร และ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Compensation Fairness: CF) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ของ โมเดล การวัดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด 46 ตัวแปร นั้น มีค่าน้ำหนัก ปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.5 ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความ เชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงแสดง ให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ของชุดตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันเป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงได้

4.2 ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านองค์กร จาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์และการสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication and Relationship: OCR) ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ความชัดเจนและสามารถดำเนินการได้จริงของ นโยบายองค์กร (Clear and Active Organizational Policy: CAOP) ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ภาวะผู้นำ (Leadership: LS) ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Environment: OE) ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลด้านองค์กร ทั้งหมด 22 ตัวแปร นั้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.5 ส่วนใหญ่มีค่า เฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า

0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงแสดงว่า ตัวแปร สังเกตได้ของชุดตัวแปร ด้านองค์กร สามารถร่วมกันเป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงได้

4.3 ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านการธำรงรักษามูลค่าการเงินเนอเรชั่นวัย จาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร (Commitment: Comm) ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และ ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility: Res) ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ของ โมเดลด้านการธำรงรักษามูลค่าการเงินเนอเรชั่นวัย ทั้งหมด 10 ตัวแปร นั้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยมีค่า มากกว่า 0.5 ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่นของ ตัวแปรแฝงมากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ของชุดตัวแปรการธำรงรักษามูลค่าการเงินเนอเรชั่นวัย สามารถร่วมกันเป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงได้

5. ผลการตรวจสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษามูลค่าการเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการธำรงรักษามูลค่าการเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 3.3.376 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .001 ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพล ทางตรงต่อการธำรงรักษามูลค่าการเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 3.269 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .001



Chi-square = 1526.116, df = 50, p = 0.00, Chi-square/df = 30.52, CFI = 0.968, GFI = 0.937, AGFI = 0.990, SRMR = 0.063, RMSEA = 0.002

รูปภาพที่ 2 ผลการศึกษาค่าความสอดคล้องกลไกของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลเชิงสาเหตุ ของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพล ต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออก เฉียงเหนือเมื่อตรวจสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมตาม กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั้น สามารถนำผลการ วิเคราะห์จากตารางที่ 4.25-4.26 มาสรุปการทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

H₁: การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจ ขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากร เงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 3.376 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

H₂: ปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลาง ภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยของ องค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 3.269 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ชี้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตรงตามสมมติฐานและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากหากองค์กรได้มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพการงานที่ดีก็จะทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นได้อย่างมีระบบ นอกจากนี้บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจเนื่องจากทราบถึงทิศทางการทำงานของตนเองว่าจะไปในแนวทางไหน หรือเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ เหล่านี้แล้วจะมีเส้นทางการเติบโตของอาชีพการงานอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bratton and Gold (2017) ที่ได้กล่าวว่า การวางแผนและพัฒนาอาชีพการงานที่ดีจะช่วยให้การดำเนินการตามกระบวนการภายในองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่นเนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจ เข้าใจ เห็นทิศทางที่ตนเองจะมุ่งไป

นอกจากนี้ การประเมินบุคลากรเพื่อพัฒนาก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากหากว่า การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน เป็นนโยบาย ได้มาตรฐาน สามารถวัดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานได้ ความโปร่งใสและยอมรับ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมประเมินอย่างรอบด้าน อีกทั้งเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินแล้วต้องมีการติดตามผลของการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผลการประเมินได้ก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร เช่น เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การพัฒนาตนเอง หากองค์กรดำเนินการได้ดังนี้ บุคลากรจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรเมื่อทราบถึงผลของการปฏิบัติงานของตน ทราบถึงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นของตน บุคลากรจะได้นำเอาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไปแก้ไข และทำการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Armstrong and Taylor (2020) ที่ได้ให้นิยามว่า การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลและทีม เป็นวิธีการได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้นโดยการทำความเข้าใจและจัดการประสิทธิภาพภายในกรอบที่ตกลงกันไว้ตามเป้าหมายมาตรฐานและข้อกำหนดด้านความสามารถ โดยจุดมุ่งหมายโดยรวมของการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานก็เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งบุคคลและทีมงานมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชันวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การทำงานในองค์กรหากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระหว่างบุคลากรเป็นไปด้วยดี เช่น การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นไปในทิศทางที่ดีแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความสุขต่อบุคลากรและแน่นอนว่าย่อมส่งผลต่อการดำรงบุคลากรตามมาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Toban & Sjahrudin (2016) และ Saha (2016) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรสามารถให้ความร่วมมือ ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เข้าใจถึงเป้าหมายและทิศทางที่ทีมจะมุ่งไป และยอมทำให้บุคลากรอยากจะทำอยู่ทำงานในทีมงานต่อไปเรื่อยๆ

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร หากองค์กรใดมีผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างในการทำงาน เป็นผู้นำความคิด อธิบายชี้แจง ย่อมจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ที่ดีต่อการทำงานในองค์กรนั้น ดังที่ Toban & Sjahrudin (2016) และ Entebang & Harrison (2019) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวขับเคลื่อนหลักสำหรับการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร ผ่านตัวของผู้นำโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ช่วยเพิ่มระดับวุฒิภาวะของบุคลากรได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำที่ดีจะสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคลากร กระตุ้นให้สร้างผลงานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ งานวิจัยของนักวิชาการได้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำและความใส่ใจในองค์กรของบุคลากร นอกจากนี้รูปแบบความเป็นผู้นำยังเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ประสิทธิภาพขององค์กรและวัฒนธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร แน่นอนว่าการที่องค์กรมีการออกแบบการทำงานทั้งในด้านกายภาพ และลักษณะงานที่ดี เช่น ห้องทำงานที่ทันสมัย ปลอดภัย ปลอดภัย รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะไม่ก่อให้เกิดบุคลากรเกิดความเครียด ซึ่งแน่นอนว่า ความเครียดจะส่งผลต่อการที่บุคลากรจะตัดสินใจอยู่หรือไม่อยู่กับองค์กรอีกต่อไป ดังที่ Ayoko & Ashkanasy (2019) ได้ดำเนินการวิจัยและสรุปว่าวิธีการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ และความต้องการอย่างต่อเนื่องในการสร้างสรรค์และแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือสภาพในการทำงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การออกแบบสถานที่ทำงานอาจส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรและบุคลากร สภาพการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเช่นโต๊ะ เก้าอี้ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ความปลอดภัยในที่งาน เหล่านี้เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยให้อาจเกิดการสื่อสารที่ดีขึ้น การทำงานร่วมกันดีขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น และการมีส่วนร่วมของพนักงานที่สูงขึ้น ความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพและการรักษาพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชันวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชันวาย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำรงบุคลากรเจนเนอเรชันวายขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้บุคลากรเจนเนอเรชันวายมีความพึงพอใจต่อองค์กร และองค์กรก็สามารถดำรงบุคลากรเจนเนอเรชันวายขององค์กรไว้ได้ จึงมีข้อเสนอแนะในทางวิชาการ ดังนี้

1.เสนอให้องค์กรได้นำเอา competency มาประยุกต์ใช้กับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการจัดคนให้เหมาะสมกับงานระเร Competency ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรจะมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ หรือ การประเมินบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ การเติบโตและการพัฒนาของอาชีพ นั้น

Competency เองจะเป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดบุคลากรแต่ละคนนั้นว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใด หรือยังขาดหรืออ่อนในด้านใด จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร เป็นการช่วยกำหนดทิศทางพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง Competency จะช่วยทำให้บุคลากรเองสามารถทราบถึงจุดแข็ง – จุดอ่อนที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตนเอง ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาหรือเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่ ซึ่งแน่นอนว่าบุคลากรย่อมจะเกิดความพอใจ การให้ค่าตอบแทน (compensation)

2.เสนอให้องค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจัยนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่นในปัจจุบัน Green environment เป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน ควรให้ความสำคัญในระดับที่สูงมาก โดยอาจจะมีการณรงค์ให้พนักงานนำต้นไม้มาประดับบนโต๊ะ มีการจัดประกวดความสวยงามของโต๊ะ และแทรกวิธีการจัดโต๊ะให้เหมาะสมเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความรูสึกพอใจในองค์กร

3.ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยอีกมาก จึงเป็นเหตุที่จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยผู้วิจัยเสนอแนะประเด็นที่จะนำไปศึกษาต่อ อาทิเช่น ควรศึกษานโยบายทางเศรษฐกิจทางภาครัฐที่ส่งผลต่อการจ้างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยขององค์กรธุรกิจขนาดกลางภาคการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *น่านวนตกรรมวิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัทเพื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- จตุรงค์ ศรีงษาวรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัทเพื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563ก). *จำนวนผู้ประกอบการรวมตามนิยามใหม่*. สืบค้น 25 มกราคม 2564, จาก <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiOTM2NWQwMzAtNDQ4Ny00M2ZiLTJhNzEtZjc2NGQ5YmQ3MjUzliwidCI6ImExZmZjMjhLTEzZmMtNDhiMC05NGRmLWYyYWIyOGUwNWNhNSIsImMiOiJEWfQ==>
- Arar, K., & Avidov-Ungar, O. (2020). Superintendents' perception of their role and their professional development in an era of changing organizational environment. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3), 462-476.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (15th edition). New York: KoganPage.
- Ayoko, O. B., & Ashkanasy, N. M. (Eds.). (2019). *Organizational Behaviour and the Physical Environment*. New York: Routledge.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. (2nd edition). Great Britain: Palgrave.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2018). *Human resource management: A critical approach*. New York: Routledge.
- Entebang, H., & Harrison, R. T. (2019). Corporate Entrepreneurship Performance: Findings From Government-Linked Companies in Malaysia. *Journal of Public Administration and Governance*, 9(4), 248-264.

- Forgács-Fábián, S. (2021). Retention of Millennials in the Voluntary Sector: How Can Organizations Not Only Engage but Also Retain This Emerging Generation?, in *New Horizons in Business and Management Studies. Conference Proceedings. Corvinus University of Budapest*, pp. 75-87
- Gharib, M. N., Kahwaji, A. T., & Elrasheed, M. O. (2017). Factors affecting staff retention strategies used in private Syrian companies during the crisis. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 202-206.
- Hair, J., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Manogharan, M. W., Thivaharan, T., & Rahman, R. A. (2018). Academic Staff Retention in Private Higher Education Institute--Case Study of Private Colleges in Kuala Lumpur. *International Journal of Higher Education*, 7(3), p.52-78.
- Oludayo, O. A., Falola, H. O., Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). WORK-LIFE BALANCE INITIATIVE AS A PREDICTOR OF EMPLOYEES' BEHAVIOURAL OUTCOMES. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1-17.
- O'riordan, J. (2017). *The practice of human resource management*. N.P.: State of the Public Service Series.
- Saha, R. (2016). Factors influencing organizational commitment--research and lessons. *Management Research and Practice*, 8(3), 36-48.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Storey, J. (2016). *A Handbook of Human resource management*. (10th edition). United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). The antecedent and consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26-33.
- Wakabi, B. M. (2016). Leadership style and staff retention in organizations. *International Journal of Science and Research*, 5(1), p. 412-416.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจโรงแรมในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ Causal Factors Influence Organizational Performance of Hotel in North- East of Thailand

วิกานดา เกษตรเอี่ยม^{1*}
Vikanda Kasetiam^{1*}

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
¹Master of Business Administration Program, Marketing Major, Ubon Ratchathani Rajabhat
University

*Corresponding author; E-mail: vikanda.k@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการและพนักงาน ของธุรกิจโรงแรมที่มีจำนวนห้องพักตั้งแต่ 60 ห้องขึ้นไป ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกำหนดการสุ่มจากเขตพื้นที่จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้จำนวน 600 ตัวอย่าง จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) สถิติที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมกับวิเคราะห์ปัจจัยสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structure Model) เพื่อหาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากมาก ($\bar{X} = 3.837$) ค่าเฉลี่ยของความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.085$) ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 4.136$)

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ค่า Chi-square = 285.131, df = 89, p = 0.000, Chi-square/df = 3.204, GFI = 0.955, AGFI = 0.931, RMR = 0.007, RMSEA = 0.000 ปัจจัยด้านความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 910.758, df = 331, p = 0.000, Chi-square/df = 2.752, GFI = 0.916, AGFI = 0.897, RMR = 0.010, RMSEA = 0.000 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 92.422, df = 28, p = 0.000, Chi-square/df = 3.301, GFI = 0.970, AGFI = 0.944, RMR = 0.006, RMSEA = 0.000

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีขนาดอิทธิพลกับ 1.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, ความสามารถในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.863 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.863 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผลการ วิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพขององค์กร, ธุรกิจโรงแรม

ABSTRACT

This is a causal relationship study which aim to study causal factors Influence Organizational Performance of Hotel in North-East of Thailand, to develop a model of causal factors Influence Organizational Performance of Hotel in North-East of Thailand and to study the consistency of the assumption-based causal relationship model. Examples in this research are entrepreneurs and employees. of the hotel business with a number of rooms from 60 rooms or more in the Northeastern region. The samples were randomly drawn from the provinces in the northeast of Thailand by multi-stage sampling. along with the Exploratory Factor Analysis and the analysis of the structural equation model consisting of measurement model analysis and structural model analysis to find the consistency of the structural equation model with empirical data.

The research results showed that the average of human resource development in the form of change Very high level (mean = 3.837) The average level of continuous improvement capability is at a high level (mean = 4.085) The average level of organizational performance Very, very high (mean = 4.136)

The model of transformative human resource development was consistent with the empirical data, with Chi-square = 285.131, df = 89, p = 0.000, Chi-square/df = 3.204, GFI = 0.955, AGFI = 0.931, RMR = 0.007, RMSEA = 0.000. The model of continuous improvement was consistent with the empirical data, with Chi-square = 910.758, df = 331, p = 0.000, Chi-square/df = 2.752, GFI = 0.916, AGFI = 0.897, RMR = 0.010, RMSEA = 0.000. The model of organizational performance was consistent with the empirical data, with Chi-square = 92.422, df = 28, p = 0.000, Chi-square/df = 3.301, GFI = 0.970, AGFI = 0.944, RMR = 0.006, RMSEA = 0.000.

Transformative human resource development has a direct influence on organizational performance, with the influence size was 1.942 and statistically significant level at the 0.00. Continuous improvement ability directly influenced organizational performance, with the influence size was 0.863 and statistically significant level at the 0.05. Continuous development has a direct influence on organizational performance, with the influence size was 0.863 and statistically significant level at the 0.05. Therefore, the research results were in accordance with all hypotheses.

Keywords: Causal Factors, Organizational Performance, Hotel Business

บทนำ

ธุรกิจทางด้านการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นั้น เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศ สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติได้เป็นอย่างมาก โดยทางภาครัฐให้ความสำคัญกับธุรกิจทางด้านการบริการเป็นอย่างมาก สังเกตได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่เน้นประเด็นหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพเติบโต พร้อมกับการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ-เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

แต่จากความเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่องของปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ธุรกิจทางด้านการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในองค์กร การปรับเปลี่ยนการให้บริการ การปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยตลอดเวลา การถือกำเนิดของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร การนำเอาระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงานทุกส่วนขององค์กร โดย Khan, Kaviani, Galli and Ishtiaq (2019), McLean, Antony and Dahlgard (2017), Bessant, Caffyn, Harding and Webb (1994) และ Bhuiyan and Bagehel (2005) ได้กล่าวสนับสนุนว่า องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของปัจจัยสิ่งแวดล้อม และองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น สินค้า การบริการ หรือรูปแบบการบริหาร และจะทำให้องค์กรนั้นมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นด้วย

จากข้อความข้างต้น กระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นบทความเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะศึกษาและแสดงให้เห็นถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารงานวิจัย รวมไปถึงเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัยและนำมาพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลต่างๆ สำหรับปัจจัยสาเหตุที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงและอ้างอิงแนวความคิดของ Gilley and Gilley (2002), Brockbank, Ulrich and Beatty(1999), Garavan (2007), Arora and Suri (2020), Otoo and Mishra (2018) สำหรับปัจจัยสาเหตุที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและอ้างอิงแนวความคิดของ Paipa-

Galeano, Bernal-Torres, Otálora, Nezhad and González-Blanco (2020), Unzueta, Esnaola and Eguren (2020), Chapman and Hyland (2000), Fryer, Ogden and Anthony (2013), Jurburg, Viles, Jaca and Tanco (2015), Butler, Szwejcowski and Sweeney (2018) และสำหรับตัวแปรด้านประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยอ้างอิงตามแนวความคิดของ Akoi and Yesiltas (2020), Asiaei, Jusoh and Bontis (2018), Al-Tit (2017), Goshu and Kitaw (2017), and Singh, Darwish and Potočnik (2016)

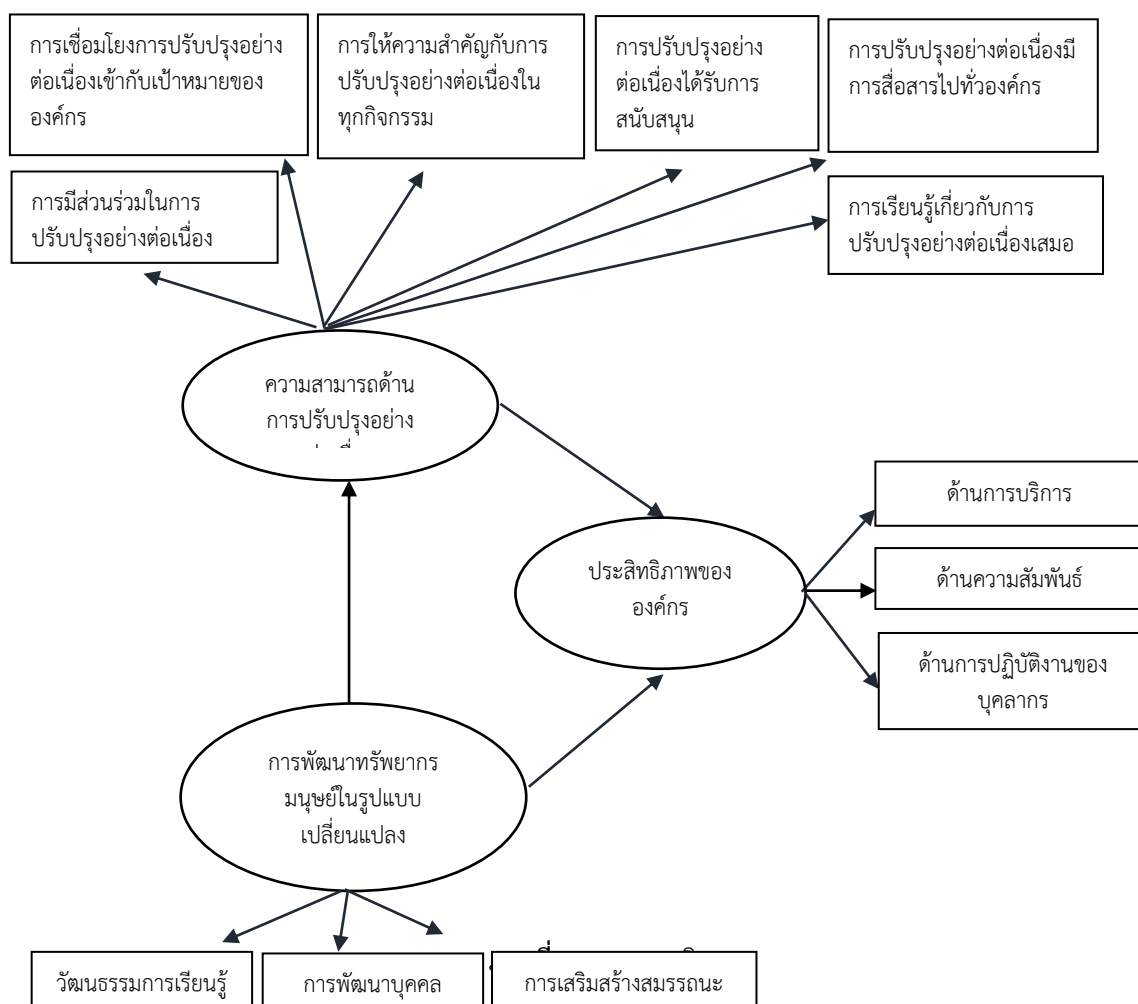
การวิจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการสรุปถึงตัวแปรต่างๆ รวมถึงตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผล และองค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละตัวแปรว่าองค์ประกอบใดบ้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวความคิดดังในรูปภาพที่ 1



3.3 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (simple random sampling) จำนวน 510 คน จากโรงแรมที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ 60 ห้องขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยเน้นเนื้อหาของแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามในส่วนที่นี้ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อการศึกษากระบวนการ/กิจกรรมทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ได้แก่ การให้คำแนะนำ 3 ข้อ ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลาย 3 ข้อ การเป็นหุ้นส่วนหลักกับกลยุทธ์องค์กร 1 ข้อ การพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ 1 ข้อ การบริหารและการพัฒนาอาชีพการทำงาน 3 ข้อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2 ข้อ การจัดการความรู้ 3 ข้อ การจัดการการเปลี่ยนแปลง 2 ข้อ รวมจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนของคำถามเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ได้แก่ การพัฒนาความสามารถและการมีส่วนร่วม 9 ข้อ การเชื่อมโยงกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายหลัก 5 ข้อ การดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในทุกกิจกรรมในองค์กร 5 ข้อ ระบบการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 7 ข้อ การสื่อสารภายในองค์กร 3 ข้อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ข้อ รวม จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นส่วนของคำถามเกี่ยวกับตัวตาม เป็นคำถามเพื่อวัดประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความเร็ว/ต้นทุน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ 5 ข้อ ด้านองค์กร 6 ข้อ รวม จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญของขอบเขต โดยจัดทำแบบสอบถามตามที่คุณศึกษาสร้างขึ้นเอง ดำเนินการพิจารณาความครบถ้วนความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจ
3. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรง โดยสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนข้อที่มี IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
4. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นการทดสอบก่อนจำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองด้านการตอบแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูลจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และนำไปหาค่าโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษา โดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานประกอบตารางอธิบาย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้พรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย เชิงสาเหตุโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linear Relationship) และ ในส่วนของความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือ ทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) โดยมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df), ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative of Fit Index: CFI), ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI), ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI), ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) และ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 อายุ 36-40 ปี จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 549 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และตำแหน่งงานผู้จัดการ จำนวน 554 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถแสดงผลได้ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 3.837$) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ในรอบปีที่ผ่านมาองค์กรมีรูปแบบ/เครื่องมือ/กิจกรรมที่ใช้ในการให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลากร ($\bar{X} = 4.117$) ในรอบปีที่ผ่านมาองค์กรมีระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรในด้านต่างๆ ($\bar{X} = 4.102$) ในรอบปีที่ผ่านมาองค์กรมีการติดตามผลหลังจากการให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X} = 4.102$)

2.2 ค่าเฉลี่ยของความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.085$) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ในรอบปีที่ผ่านมาในแต่ละแผนกกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.198$) ในรอบปีที่ผ่านมาได้มีการทบทวนกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยทีมผู้บริหารเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.198$) และ ในรอบปีที่ผ่านมากิจกรรมการปรับปรุงมีตัวแทนจากแผนกต่างๆเข้าร่วม ($\bar{X} = 4.188$)

3. ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 285.131, df = 89, p = 0.000, Chi-square/df = 3.204, GFI = 0.955, AGFI = 0.931, RMR = 0.007, RMSEA = 0.000 แสดงว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงปัจจัยด้านปัจจัยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture: LC), การพัฒนาบุคลากร (Employee Development: ED) และ การเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency Enhancement: CE) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 16 ตัวแปรนั้น สามารถเป็นตัวแทนปัจจัยเชิงสาเหตุด้านปัจจัยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงได้

3.2 ปัจจัยด้านความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 910.758, df = 331, p = 0.000, Chi-square/df = 2.752, GFI = 0.916, AGFI = 0.897, RMR = 0.010, RMSEA = 0.000 ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงปัจจัยด้านความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จาก 6 ปัจจัย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CI-Inv), การเชื่อมโยงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเข้ากับ

เป้าหมายขององค์กร (CI-Ali), การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกๆกิจกรรม (CI-Com), การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้รับการสนับสนุน (CI-Sup), การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีการสื่อสารไปทั่วองค์กร (CI-TK) และ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเสมอ (CI-KM) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 28 ตัวแปรนั้น สามารถเป็นตัวแทนปัจจัยเชิงสาเหตุความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้

3.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า Chi-square = 92.422, df = 28, p = 0.000, Chi-square/df = 3.301, GFI = 0.970, AGFI = 0.944, RMR = 0.006, RMSEA = 0.000 แสดงว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงปัจจัยด้านการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร 3 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านเวลาการให้บริการ (OF-RTS), ประสิทธิภาพด้านความสัมพันธ์ต่างๆ (OF-Rel) และประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร (OF-Emp) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 12 ตัวแปรนั้น สามารถเป็นตัวแทนปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทุนทางสังคมได้

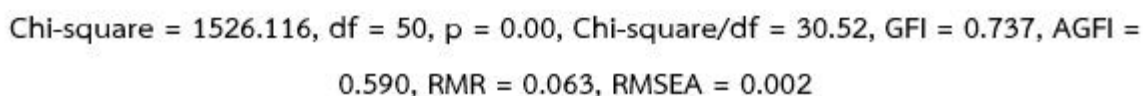
4. ผลการศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงผลได้ดังนี้

4.1 ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation Human Resource Development: THRD) จาก 3 ปัจจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากร (Employee Development: ED) มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร การเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency Enhancement: CE) มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture: LC) มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด 17 ตัวแปรนั้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.5 ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ของชุดตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันเป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงได้

4.2 ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement: CI) จาก 6 ปัจจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CI-Inv) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร การเชื่อมโยงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเข้ากับเป้าหมายขององค์กร (CI-Ali) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกๆกิจกรรม (CI-Com) มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร, การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้รับการสนับสนุน (CI-Sup), มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีการสื่อสารไปทั่วองค์กร (CI-TK) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเสมอ (CI-KM) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดด้านภาวะผู้ประกอบการ ทั้งหมด 27 ตัวแปรนั้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.5 ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงแสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ของชุดตัวแปรภาวะผู้ประกอบการสามารถร่วมกันเป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงได้

4.3 ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ปัจจัย พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาการให้บริการ (OF-RTS) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประสิทธิภาพด้านความสัมพันธ์ต่างๆ (OF-Rel) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร (OF-Emp) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรนั้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.5 ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้น้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมากกว่า 0.6 ทุกตัว จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ของชุดตัวแปรความสำเร็จของธุรกิจ สามารถร่วมกันเป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงได้

5. ผลการตรวจสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง (IHRD) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร (OrgPer) ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .001 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ConImp) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร (OrgPer) ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.863 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05



รูปภาพที่ 2 ผลการศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อตรวจสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลรวมตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับของมูลเชิงประจักษ์นั้น สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

H₁: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

H₂: การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.863 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

H3: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.985 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ชี้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรม ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจโรงแรม ได้แก่

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบในเชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดั้งเดิม กล่าวคือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลที่อยู่ในองค์กรให้มีความสามารถในระดับที่จะนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilley and Gilley (2002) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลง จะมุ่งเน้นกิจกรรมทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมในการแข่งขันขององค์กร และสามารถสร้างทักษะใหม่ๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ You, Kim, Kim, Cho and Chang (2020) ที่ได้กล่าวว่า การวิจัยและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพของทั้งตัวบุคลากรและองค์กรในภาพรวม

2. ความสามารถด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีผลกระทบในเชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป ความสามารถขององค์กรในการที่จะปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอย่างยิ่ง โดยพิสูจน์ให้เห็นในอีกแง่มุมหนึ่งแล้วว่าองค์กรใดมีความสามารถในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์กรนั้นก็มักจะค่อยๆ เลื่อนหายจากตลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Arora and Suri (2020) ได้กล่าวว่า การเริ่มดำเนินการใหม่หรือเปลี่ยนโฉมใหม่ (Relook) โดยองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองสอดคล้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น กิจกรรมพัฒนาอาชีพจะต้องสามารถยกระดับทักษะของบุคลากรได้ (Upskill) มีการออกแบบใหม่ๆ (redesign) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, Kaviani, Galli and Ishtiaq (2019) ที่ได้ดำเนินวิจัยโดยนำเอากระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไปทดลองใช้ในองค์กร และผลจากความสำเร็จนำมาซึ่งผลลัพธ์ในเชิงบวกดังนี้ อัตรากำไรเพิ่มขึ้นจาก 25 เป็น 27 เปอร์เซ็นต์, อัตราส่วนยอดขายเพิ่มขึ้นจาก 11 เป็น 32, ร้อยละโครงการที่ประสบความสำเร็จที่ดีขึ้น, ร้อยละ 92 ของความสำเร็จของการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่ทันต่อกำหนดระยะเวลา, พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น องค์กรจะต้องพิจารณากำหนดเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ ความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม แนวทางที่สำคัญคือ ต้องเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานที่ดี โดย องค์กรควรมุ่งเน้นกิจกรรมหลัก ๆ 3 ด้าน คือ การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ สร้างทักษะให้สอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรุนแรงของปัจจัยสิ่งแวดล้อม องค์กรจึงไม่ควรคาดหวังจากแค่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องแ แต่่นั้น ยังมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรอีกหลายปัจจัย จึงเป็นเหตุที่จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยทางธุรกิจที่สำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือไม่ โดยผู้วิจัยเสนอแนะประเด็นที่จะนำไปศึกษาต่อ อาทิ เช่น ศึกษาปัจจัยในการลดต้นทุน ทั้งต้นทุนการผลิต ต้นทุนการให้บริการ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *น่านวนตกรรมวิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัทเฟื่องฟ้า พรินตติ้ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*, วันที่ค้นข้อมูลมกราคม 4, 2564, เว็บไซต์: https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/more_news.php?filename=&cid=297
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัทเฟื่องฟ้า พรินตติ้ง จำกัด.
- Akoi, S. M., & Yesiltas, M. (2020). The Impact of Human Resource Development (HRD) Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of Human Capital. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 70, pp.90-118.
- Al-Tit, A. A. (2017). Factors affecting the organizational performance of manufacturing firms. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1-9.
- Arora, P., & Suri, D. (2020). Redefining, relooking, redesigning, and reincorporating HRD in the post Covid 19 context and thereafter. *Human Resource Development International*, 23(4), 438-451.
- Asiaei, K., Jusoh, R., & Bontis, N. (2018). Intellectual capital and performance measurement systems in Iran. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 294-320.
- Bessant J., Caffyn S., Gilbert J., Harding R. and Webb S. (1994). Rediscovering CI, *Technovation*, 14 (1), 17-29.
- Bhuiyan, N., & Baghel, A. (2005). An overview of continuous improvement: from the past to the present. *Management decision*, 43(5), 761-771.
- Brockbank, W., Ulrich, D., & Beatty, R. W. (1999). HR professional development: Creating the future creators at the University of Michigan Business School. *Human Resource Management*, 38, 111-118.
- Butler, M., Szejczewski, M., & Sweeney, M. (2018). A model of continuous improvement programme management, *Production Planning and Control*, 29(5), 386-402. <https://doi.org/10.1080/09537287.2018.14338>
- Chapman, R.L. & Hyland, P. (2000). Strategy and continuous improvement in Small-to-Medium Australian Manufacturers, *integrated Manufacturing System*, 11(3), 171-179.
- Fryer, K., Ogden, S., & Anthony, J. (2013). Bessant's continuous improvement model: revisiting and revising. *International Journal of Public Sector Management*, 26(6), 481-494.

- Garavan (2007), A Strategic perspective on Human resource development, *Advances in Developing Human Resource*, 9(1), pg. 11.
- Garavan, T. N., Gunnigle, P., & Morley, M. (2000). Contemporary HRD research: a triarchy of theoretical perspectives and their prescriptions for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 24(2), 65-93.
- Gilley, J. W., & Gilley, A. M. (2002). *Strategically integrated HRD: A six-step approach to creating results-driven programs*. Cambridge, MA: Perseus Publishing
- Goshu, Y. Y., & Kitaw, D. (2017). Performance measurement and its recent challenge: a literature review. *International Journal of Business Performance Management*, 18(4), 381-402.
- Hair, J.F., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (1995). *Multivariate Data Analysis with readings*. (4th Ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harteis, C. (2018). *The Impact of Digitalization in th Workplace. An Educational view*. Springer: Germany.
- Jurburg, D., Viles, E., Jaca, C. & Tanco, M. (2015). Why are companies still struggling to reach higher continuous improvement maturity level? Empirical evidence form high performance companies, *The TQM Journal*, 21(3), 316-327.
- Khan, S. A., Kaviani, M. A., Galli, B. J., & Ishtiaq, P. (2019). Application of continuous improvement techniques to improve organization performance: A case study. *International Journal of Lean Six Sigma*, 10(2), 542-565.
- McLean, R. S., Antony, J., & Dahlgard, J. J. (2017). Failure of Continuous Improvement initiatives in manufacturing environments: a systematic review of the evidence. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(3-4), 219-237.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7), pp.517-534.
- Paipa-Galeano, L., Bernal-Torres, C. A., Otálora, L. M. A., Nezhad, Y. J., & González-Blanco, H. A. (2020). Key lessons to maintain continuous improvement: A case study of four companies. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 13(1), 195-211.
- Singh, S., Darwish, T. K., & Potočník, K. (2016). Measuring organizational performance: A case for subjective measures. *British Journal of Management*, 27(1), 214-224.
- Unzueta, G., Esnaola, A., & Eguren, J. A. (2020). Framework to Evaluate Continuous Improvement Process Efficacy: A Case Study of a Capital Goods Company. *Quality Innovation Prosperity/Kvalita Inovácia Prosperita*, 24(2).
- You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2020). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 36-52.

องค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร

The Components of Chatree Dance for Dance Drama of
The Fine Arts Departmentบัณฑิตา สุภาเลิศ^{1*}, สุภาวดี โพธิเวชกุล²Bantita Supalert^{1*}, Supavadee potiwetachakul²^{1*}สาขาวิชาศิลปะการแสดง คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1*} Performing Arts Program, Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha
Rajabhat University

*Corresponding author; E-mail: Banti.gun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบ และองค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รดเสน ของกรมศิลปากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้แสดง กลุ่มนักดนตรี และกลุ่มศิลปินละครชาตรี ผลการวิจัยพบว่า การแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รดเสน รูปแบบและองค์ประกอบของการแสดงเป็นการผสมผสานระหว่างละครชาตรีกับละครนอกเข้าไว้ด้วยกัน ด้านผู้แสดงเลียนแบบอย่างละครนอกที่มีผู้แสดงได้หลายคนไม่จำกัดจำนวน รูปแบบการแสดงเริ่มด้วยรำวงลองชาตรี จากนั้นลงเพลงวาจับเข้าเนื้อเรื่องแสดง ด้านดนตรีใช้บรรเลงประกอบการแสดงเป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องดนตรีของละครชาตรีกับวงดนตรีของละครนอก ผู้แสดงพูดบทเจรจาเอง แต่มีฝ่ายคีตศิลป์ขับร้องเพลงให้ด้านสถานที่แสดง จัดแสดงครั้งแรก ณ โรงละคร มีการใช้ฉากประกอบแบบเสมือนจริง ต่อมาภายหลังมีจัดแสดงในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่โรงละครตามสถานการณ์ ด้านเครื่องแต่งกาย ตัวเอกทั้งฝ่ายพระและนางแต่งกายยืนเครื่องอย่างละครนอก และสวมใส่เทริดอย่างละครชาตรี ด้านท่ารำประกอบเพลงชาตรีมี 2 ลักษณะ คือ 1) การทำบททั่วไปหรือการตีบท และ 2) ท่ารำเฉพาะหรือที่เรียกว่า “รำชุดท่า”

คำสำคัญ : องค์ประกอบ, เพลงชาตรี, การแสดง, ละครรำ, กรมศิลปากร

ABSTRACT

This article had the purposes to study the pattern and components of Chatree dance in dance drama in the story of “Manohra” and “Rotsen” by the Fine Arts Department. The research tools were the interview form and observational forms. The interviewees were divided into 4 groups: expert group, performer group,

musician group. and a group of Chatree dance artists. The research found that performances of the dance dramas "Manohra" and "Rotsen" has the pattern and components that were a combination of Chatree dance dramam and Lakhon nok drama. As for the actors, they imitated Lakhon nok drama that did not limit the number of the actors. The performance began with the rhythm of the Chatree drums. Then, accompanied by the song Wah Jab. The music used for the performance was a combination of the instruments of Chatree dance drama and Lakhon nok drama. The actors spoke the dialogue. But there were a singers that sang a songs for them. Performance was performed at a theatre for the first time, it used realistic sets. Later on the performance took place in other place in accordance with the circumstances. For clothing, both the male and female protagonists dressed in costumes like Lakhon nok drama but wore headdress like a Chatree dance drama. There were two types of dance: 1) general dance and 2) specific dance moves or "Ram Sad".

Keywords: composition, Chatree song, performance, dance drama, Fine Arts Department

บทนำ

การแสดงละครของไทย มีวิวัฒนาการในด้านรูปแบบการแสดงมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ครั้งอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากเค้าเดิมของละครรำ เริ่มขึ้นที่การแสดงละครชาตรี จากนั้นพัฒนาไปสู่การแสดงละครนอก และละครใน ทั้ง 3 อย่างนี้ ถือเป็นปฐมบทของการแสดงละครดั้งเดิม ก่อนจะมีการพัฒนาไปสู่การแสดงละครดึกดำบรรพ์ ละครพันทาง และละครเสภาตามลำดับ โดยรูปแบบของละครรำจะประกอบไปด้วย ท่ารำ ดนตรีบรรเลงประกอบ และบทขับร้องเพื่อดำเนินเรื่อง

ละครชาตรีและละครนอกถือเป็นละครแบบราชฎที่ชาวบ้าน แสดงกันเองนอกวัง ถือเป็นต้นเค้าสำคัญที่ส่งผลมาถึงยุคของกรมศิลปากร “องค์การดุริยางคนาฏศิลป์” หรือปัจจุบันเรียกว่า “สำนักการสังคีต” ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงละครรำมากมาย จนในปี พ.ศ. 2498 ได้จัดสร้างละครเรื่อง มโนห์รา ขึ้น และในปี พ.ศ. 2500 ได้จัดสร้างละคร ภาคต่อ เรื่อง รถมโนห์รา เนื้อหาเชื่อมโยงกัน โดยทั้ง 2 เรื่องนี้ รูปแบบและองค์ประกอบของการแสดงเป็นการผสมผสานระหว่างละครชาตรีกับละครนอกเข้าไว้ด้วยกัน ด้านผู้แสดงเลียนอย่างละครนอกที่มีได้หลายคน ไม่จำกัดจำนวน รูปแบบการแสดงเริ่มด้วยรำวงละครชาตรีแทนการโหมโรง เพื่อเรียกผู้ชม จากนั้นลงเพลงวาจับเข้าเรื่องแสดง มุ่งนำเสนอการแสดงที่กระชับ รวดเร็ว เลียนแบบละครนอก ด้านดนตรีที่ใช้บรรเลงประกอบการแสดงเป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องดนตรีของละครชาตรี กับวงดนตรีของละครนอก ผู้แสดงพูดบทเจรจาเอง หากแต่บทขับร้องจะมีฝ่ายคีตศิลป์ขับร้องให้ ด้านสถานที่แสดง จัดแสดงครั้งแรก ณ โรงละคร มีการใช้ฉากประกอบแบบเสมือนจริง

ตามท้องเรื่องอย่างละครนอก ทว่า ต่อมาภายหลังบางครั้งมีจัดแสดงในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่โรงละคร ก็อาจไม่มีฉากประกอบได้อย่างละครชาตรี ด้านเครื่องแต่งกาย ตัวเอกทั้งฝ่ายพระและนาง แต่งกายยืนเครื่องอย่างละครนอก และสวมใส่เทริดอย่างละครชาตรี

ส่วนสำคัญที่เป็นจุดดึงดูดผู้ชมในการแสดงนั้นคือ การร่ายรำของตัวละคร ประกอบ เพลงชาตรี ซึ่งเพลงชาตรีมีเอกลักษณ์เฉพาะอยู่ที่การยึดโทนชาตรีเป็นสำคัญ โดยทำรำประกอบ เพลงชาตรีมี 2 ลักษณะ คือ 1) การทำท้าวไปหรือการตีบท และ 2) ทำรำเฉพาะหรือที่เรียกว่า “รำซัดท่า”

การรำซัดท่า คือ การรำประกอบการร้องรับหรือการรำประกอบเพลงรับของละคร ชาตรี ลักษณะทำรำอาจเป็นแม่ท่าในเพลงร้องรำที่ได้รำไปแล้ว หรือเป็นท่ามาตรฐานทาง นาฏศิลป์ไทย โดยการรำซัดทำนี้นี้ มีลีลาที่แตกต่างออกไปคือ เพิ่มการตีไหลในท่าเชื่อม หรือมีการ เปลี่ยนมืออย่างรวดเร็วจากแม่ท่าหนึ่งไปเป็นอีกแม่ท่าหนึ่ง (อักษรวิจิตร ปัทมสันติวงศ์, 2557, หน้า 1)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รถมเสน ของกรมศิลปากร ปัจจุบันยังคงได้รับความนิยมสืบเนื่องยาวนานมากกว่า 60 ปี นับตั้งแต่ครั้ง จัดสร้างหากแต่อาจไม่ค่อยนิยมจัดแสดงเต็มเรื่องเหมือนแต่ก่อน ปัจจุบันเน้นจัดสร้างละคร โดยนำเสนอเพียงบางฉากที่ต้องการในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตอนพระสุธนเลิกลูก ตอนเมรีมา ตอน เมรีติดตามรถเสน ฯ ต่อมาในส่วนของการรำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเพลงชาตรีที่ถือเป็นเพลง สำคัญที่มีท่วงทำนองไพเราะ สะท้อนกลิ่นอายภาคใต้หรือความเป็นละครชาตรีได้อย่างดี อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ตรงเมื่อครั้งจัดสร้างละครรำ เรื่อง มโนห์รา ปี พ.ศ. 2498 และเรื่อง รถมเสน ปี พ.ศ. 2500 อย่างต้นฉบับที่มีความถูกต้องตามแบบแผนมีจำนวนไม่มาก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่ององค์ประกอบของการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของ กรมศิลปากรในงานวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบ และองค์ประกอบของการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รถมเสน ของกรมศิลปากร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารูปแบบ และ องค์ประกอบของการรำเพลงชาตรี (บทบาทตัวนางเอก) ในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร คือ 1) การแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา ในบทบาทนางมโนห์รา 2) การแสดงละครรำ เรื่อง รถมเสน ใน บทบาทนางเมรี

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษารูปแบบและองค์ประกอบของการรำเพลงชาตรีในการ แสดงละครรำของกรมศิลปากร เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รถมเสน ผ่านเอกสาร หนังสือ บท

ละคร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย การสัมภาษณ์ และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อการศึกษา ดังนี้

1. ที่มาของคำว่า “ชาตรี”
2. การแสดงละครชาตรี
 - 2.1 ประวัติความเป็นมาของการแสดงละครชาตรี
 - 2.2 องค์ประกอบของการแสดงละครชาตรี
3. การแสดงละครนอก
 - 3.1 ประวัติความเป็นมาของการแสดงละครนอก
 - 3.2 องค์ประกอบของการแสดงละครนอก
4. บทบาทของเพลงชาตรีที่ปรากฏในการแสดงละครรำประเภทต่าง ๆ
5. การแสดงละครรำของกรมศิลปากร
 - 5.1 ประวัติความเป็นมาของการแสดงละครรำกรมศิลปากร
 - 5.2 องค์ประกอบของการแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา กรมศิลปากร
 - 5.3 องค์ประกอบของการแสดงละครรำ เรื่อง รถมเสน กรมศิลปากร
6. ทฤษฎีนาฏยศาสตร์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านเอกสาร สื่อวีดิทัศน์การแสดงของสำนักการสังคีตกรมศิลปากร และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นาฏศิลป์ไทย หรือผู้มีประสบการณ์การแสดง จากนั้นนำข้อมูลความรู้ทั้งหมดมารวบรวม วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ** เป็นผู้มีองค์ความรู้ทางด้านศิลปะการแสดง นาฏศิลป์ไทย ละครนาง เป็นอย่างดี มีประสบการณ์การรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของกรมศิลปากรมาไม่น้อยกว่า 40 ปี และเป็นที่รู้จักยอมรับในวงการนาฏศิลป์ไทย จำนวน 2 คน บทบาทนางมโนห์รา 1 คน บทบาทนางเมรี 1 คน **กลุ่มที่ 2 ผู้แสดง** เป็นผู้เคยรับบทบาทการรำเพลงชาตรี (ตัวนาง) ในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร บทใดบทหนึ่งที่เป็นบทหลัก อันประกอบด้วย ระหว่างบทบาทนางมโนห์รากับบทบาทเมรี ทั้งยังเป็นข้าราชการบำนาญของสำนักการสังคีตกรมศิลปากร จำนวน 2 คน บทบาทนางมโนห์รา 1 คน บทบาทนางเมรี 1 คน **กลุ่มที่ 3 นักดนตรี** เป็นข้าราชการหรือเคยรับราชการในสังกัดสำนักการสังคีต กรมศิลปากร ทั้งเป็นผู้มีองค์ความรู้ทางด้านดนตรีหรือการขับร้องเพลงชาตรี ประกอบการแสดงละครรำของกรมศิลปากรมาไม่น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน นักดนตรี 2 คน นักร้อง 1 คน **กลุ่มที่ 4 กลุ่ม**

ศิลปินละครชาตรี เป็นผู้ได้รับการถ่ายทอดการแสดงละครชาตรีมาจากคณะละครชาตรีของตระกูลเรือนนท์ และมีประสบการณ์การแสดงมาไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบที่ 1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และอภิปรายผล ซึ่งได้ตั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด กล่าวคือ ชุดที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิของกรมศิลปากร ชุดที่ 2 กลุ่มศิลปินละครชาตรี ซึ่งมีรายละเอียด แบบที่ 2 แบบสังเกตการณ์ ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้ทั้งแบบ มีส่วนร่วม (Participant Observation) และแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์ เข้ารับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้ วิจัยครั้งนี้ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านนาฏศิลป์ไทย เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ 2 ส่วน คือ ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทั้งที่เป็นหลักฐานในชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) และทุติยภูมิ (Secondary Source) และการศึกษาข้อมูลภาคสนามจากการลงพื้นที่เข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นาฏศิลป์ นักดนตรี และกลุ่มศิลปินละครชาตรี

5. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผู้วิจัยเลือกตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในแต่ละด้านตามหลักวิจัยเชิงคุณภาพ

6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Document Research) การเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดที่กำหนดในงานวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ให้เป็นไปตามกรอบวัตถุประสงค์หลักที่ได้ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการแสดงละครรำของกรมศิลปากร

เนื่องด้วยการแสดงละครรำของกรมศิลปากรเป็นการผสมผสานระหว่างละครชาตรีร่วมกับละครนอก ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รูปแบบการแสดงว่ามีส่วนใดบ้างที่ได้รับอิทธิพลหรือเค้าโครงมาจากละครชาตรี และละครนอก จนกำเนิดขึ้นเป็นรูปแบบการแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา และ เรื่อง รถมโนห์รา รายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ได้มาจากการแสดงละครชาตรี รายละเอียด ดังนี้

1) มีการนำเพลงรำชาตรี ซึ่งเป็นหนึ่งในเพลงโหมโรงของละครชาตรีมาใช้ในการโหมโรงก่อนเริ่มทำการแสดงของละครรำเรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รถมโนห์รา ของกรมศิลปากร

2) มีการใช้เครื่องดนตรีในวงปี่พาทย์ชาตรีมาบรรเลงประกอบการแสดง ได้แก่ ปี่ชวา โทนชาตรี กลองชาตรีหรือบ้างเรียกว่ากลองตุ๊ก และฆ้องคู่ (ใช้สำหรับเพลงที่มีสำเนียงชาตรีหรือสำเนียงใต้)

3) มีการบรรจเพลงชาตรีแทรกอยู่ในบทละคร ได้แก่ เพลงร่ายชาตรี เพลงร่ายชาตรี 2 เพลงร่ายชาตรี 3 เพลงชาตรีกรับ เพลงชาตรีตลุง เพลงชาตรีบางช้าง เพลงลำชาตรี เพลงสิงโตชาตรี รวมทั้งบางเพลงที่ไม่มีชื่อชาตรีกำกับไว้ แต่จัดเป็นจำพวกของเพลงชาตรี ได้แก่ เพลงบ้องตัน และเพลงทยอยดง ซึ่งเป็นเพลงที่มีรูปแบบการขับร้องร้องเลียนสำเนียงของชาวปักษ์ใต้

4) มีการรำซัดอย่างละครชาตรีในบางตอน เช่น รำซัดทำในตอนที่ลูกคู่ร้องรับของเพลงร่ายชาตรี เพลงชาตรีกรับ และรำซัดเลือกคู่ในฉากเลือกคู่ เป็นต้น

5) ศิราภรณ์ของตัวละคร ได้ต้นแบบในการสร้างมาจากเทริดโนราของละคร โนราชาตรี รวมถึงหน้ากากของตัวพรานบุญซึ่งได้ต้นแบบมาจากหน้ากากของตัวพรานในการแสดงโนรา

รูปแบบที่ได้มาจากการแสดงละครนอก รายละเอียด ดังนี้

- 1) ลำดับการแสดงเริ่มด้วยการโหมโรงเพลงเดียว แล้วจับเรื่องละครทันที ไม่มีการแสดงเบิกโรงเช่นเดียวกับละครนอก
- 2) มีการดำเนินเรื่องรวดเร็วและกระชับแบบละครนอก
- 3) มีการใช้ท่ารำแบบใช้บทตามความหมายที่ระบุในเนื้อร้องและทำนองเพลง โดยใช้จำนวนท่าที่มีความถี่มากกว่าละครใน มีการตีบทแทบทุกคำร้อง ซึ่งการรำใช้บทที่มีจำนวนท่ารำมากนี้พบในการแสดงละครนอก

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น นำมาสู่รูปแบบการแสดงละครรำของกรมศิลปากร เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รถมเสน ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างละครชาตรีตามแบบแผนการแสดง คณะนายพุน เรื่องนันทน์ รวมกับการแสดงละครนอก โดยรับเอารูปแบบและองค์ประกอบ การแสดงจากละครทั้ง 2 ชนิดดังกล่าวมาผสมผสานกัน จนกลายเป็นรูปแบบการแสดง ดังนี้

สรุปรูปแบบการแสดงละครรำของกรมศิลปากร รายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอนการแสดง โหมโรง ด้วยการบรรเลงเพลงร่ำชาตรี ดำเนินเรื่อง บรรเลงปี่พาทย์ลาโรง
2. การดำเนินเรื่องละคร การดำเนินเรื่องรวดเร็ว แต่สอดแทรกองค์ประกอบอื่น เช่น ระบำ การร่ำอดีตฝีมือของตัวเอก เป็นต้น การแสดงมุ่งความสนุกสนาน และแทรกบท ตลกขบขันตามสมควรไม่หยาบคาย
3. วิธีแสดง ผู้แสดงทำหน้าที่รำและเจรจา (มีการกำหนดคำเจรจาใน บทละคร) มีฝ่ายคีตศิลป์ขับร้องเพลงให้ มีบทละครเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดการแสดงทุกอย่าง รวมถึงกำหนดเพลงบรรเลง เพลงขับร้อง บทเจรจา และกิริยาของผู้แสดง

4. กระบวนทำรำ เน้นความประณีตตามแบบแผนนาฏศิลป์ไทย ซึ่งทำรำ มี 2 ลักษณะ คือ การทำบททั่วไปหรือการตีบท กับทำรำเฉพาะหรือที่เรียกว่า “รำชุดทำ” การรำชุดทำในเพลงชาตรี การรำเน้นการกระแทกจังหวะแรงกว่าปกติ การส่ายไหล่ ดีไหล่ กล่อมหน้า เป็นต้น

5. เรื่องที่แสดง จัดแสดงเพียง 2 เรื่อง คือ เรื่อง มโนห์รา และ เรื่อง รถมเสน

6. ผู้แสดง แต่เดิมผู้แสดงส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง บทพระเอก-นางเอกใช้ผู้หญิงแสดง ปัจจุบันใช้ผู้แสดงแบบชายจริงหญิงแท้

7. วงดนตรี วงปี่พาทย์เครื่องคู่บรรเลงร่วมกับวงปี่พาทย์ชาตรี เพลงที่ใช้แสดง เป็นทำนองเพลงที่มีอยู่เดิมในละครนอกและละครในของกรมศิลปากร ผสมกับเพลงชาตรีต่าง ๆ โดยมีการประพันธ์เพลงชาตรีขึ้นใหม่จำนวน 10 เพลง เพื่อใช้ในละคร เรื่อง มโนห์รา และ เรื่อง รถมเสน

8. เครื่องแต่งกาย ตัวเอกแต่งกายยืนเครื่องพระ นาง ยกเว้นบางบทเช่น ฤาษี เสนา ทหาร สัตว์ต่าง ๆ จะแต่งกายให้สอดคล้องกับบทบาทของตน วัสดุส่วนใหญ่เป็นประเภทดิน ปักเครื่องละครตามแบบแผน

9. ฉากและอุปกรณ์ มีการเปลี่ยนฉากตามท้องเรื่องเป็นลักษณะแบบสมจริง ส่วนอุปกรณ์ประกอบการแสดงได้สร้างสรรค์ขึ้นมาให้สมจริงโดยอิงจากบทละครเช่นกัน

10. สถานที่แสดง แต่เดิมแสดงในโรงละคร แต่ปัจจุบันมีจัดแสดง ทั้งเวที กลางแจ้ง หรือลักษณะเวทีที่มีการยกพื้น

2. องค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร

2.1 บทละคร

- ละครรำ เรื่อง มโนห์รา กรมศิลปากรได้จัดทำบทขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ. 2498 โดยยึดเค้าโครงการดำเนินเรื่องมาจาก “สุธนชาดก” ซึ่งอยู่ในคัมภีร์ปัญญาสาตก มาปรับปรุงเพิ่มเติม จนเกิดเป็นบทละครเฉพาะของกรมศิลปากร ซึ่งมีด้วยกัน 5 ฉาก ประกอบด้วย ฉากที่ 1 สระโบกขรณี (กลางป่า) ฉากที่ 2 ดำหนังกนางมโนห์รา (นครปัญจาล) ฉากที่ 3 หน้าพระลาน (นครปัญจาล) ฉากที่ 4 ป่า (แบ่งย่อยออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 อาศรมไถลสระโบกขรณี และ ตอนที่ 2 ป่าลึก) ฉากที่ 5 ท้องพระโรงไกรลาส (นครไกรลาส) (กรมศิลปากร, 2498)

- ละครรำ เรื่อง รถมเสน กรมศิลปากรได้จัดทำบทขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ. 2500 โดยยึดเค้าโครงการดำเนินเรื่องมาจาก “รถเสนชาดก” ซึ่งอยู่ในคัมภีร์ปัญญาสาตก ร่วมกับการตัดเนื้อหาการดำเนินเรื่องบางช่วงบางตอนมาจากหนังสือกลอนอ่านที่แต่งขึ้นไว้ตามนิทานสมัยก่อน มาปรับปรุงเพิ่มเติม จนเกิดเป็นบทละครเฉพาะของกรมศิลปากร ซึ่งมีด้วยกัน 7 ฉาก ประกอบด้วย ฉากที่ 1 กุศานคร (แบ่งย่อยออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ดำหนังกฝ่ายใน และ ตอนที่ 2 ท้องพระโรง) ฉากที่ 2 ภายในอุมงคิใหญ่ ฉากที่ 3 สนามชนไก่ ฉากที่ 4 ดำหนังกนางสนธิ ฉากที่ 5 ป่าไถลอาศรม ฉากที่ 6 เมืองคชบุรี ฉากที่ 7 ป่าสูง (กรมศิลปากร, 2500)

ละครทั้ง 2 เรื่อง ถูกปรับปรุงเพิ่มเติมขึ้นผ่านการอิงเค้าโครง การดำเนินเรื่องมาจาก “คัมภีร์ปัญญาสชาดก” ทั้งด้านบทละครและวิธีการแสดงขึ้นใหม่ตามแนวนาฏกรรม โดยมีเหล่าผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการด้านดนตรี และนาฏศิลป์ไทยเป็นผู้ประพันธ์บทละครจากการวิเคราะห์รูปแบบบทละครทั้ง 2 เรื่อง พบว่าจุดเด่นของบทละครมีอยู่ด้วยกัน 2 หัวข้อหลัก ดังนี้

1) บทละคร เรียงลำดับเนื้อเรื่องตามลำดับปฏิทิน โดยแบ่งเนื้อเรื่องออกเป็นฉากเป็นตอน ดำเนินเรื่องไปข้างหน้าตามกาลเวลา ไม่มีการเล่าเรื่องย้อนกลับ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดแสดงในภายหลัง ที่บางครั้งมีการตัดทอนการแสดงเพียงบางฉากตามที่ระยะเวลาอำนวย

2) การระบุวิธีการจัดการแสดง ซึ่งในบทละครทั้ง 2 เรื่อง มีการระบุวิธีการจัดการแสดงทุกอย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่ (1) การระบุฉาก กำหนดสถานที่ ช่วงเวลา ซึ่งมีผลต่อการจัดฉากและเทคนิคไฟให้ดูสมจริง (2) การระบุตำแหน่งผู้แสดง มีการระบุลำดับการเข้า-ออกของตัวละคร และกำหนดตำแหน่งว่าตัวละครได้อยู่ส่วนไหนของเวที ซึ่งมีผลต่อการดำเนินเรื่องให้ดูสมจริง และมีผลต่อความงดงามของการจัดองค์ประกอบบนเวที (3) การระบุฉากปฏิกิริยาอาการผู้แสดง (4) การระบุเพลงบรรเลงและเพลงขับร้อง (5) การระบุบทเจรจา

2.2 เพลงที่ใช้ประกอบการแสดง

เพลงที่ใช้ประกอบการแสดงทั้ง 2 เรื่อง มีทั้งเพลงไทยที่ประพันธ์ไว้อยู่เดิมกับเพลงที่ปรับปรุงประพันธ์ขึ้นใหม่ที่เรียกว่า “เพลงชาตรี” เพื่อใช้สำหรับแสดงละครครั้งนี้โดยเฉพาะ ซึ่งผู้ประพันธ์เพลง คือ นายมนตรี ตราโมท ซึ่งได้ประดิษฐ์และปรับปรุงทำนองเพลงร้องขึ้น เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของเพลงชาตรีกรมศิลปากร จำนวน 10 เพลง ได้แก่ เพลงรำชาตรี เพลงรำชาตรี 2 เพลงรำชาตรี 3 เพลงชาตรีกรับ เพลงชาตรีตลุง เพลงชาตรีบางช้าง เพลงลำชาตรี เพลงลิ้งโลดชาตรี เพลงทยอยดง

เพลงชาตรีที่ นายมนตรี ตราโมท ได้ประพันธ์ไว้ จำนวน 10 เพลง พบปรากฏใช้ในบทบาทนางมโนห์รา มีจำนวน 5 เพลง ได้แก่ เพลงรำชาตรี เพลงลิ้งโลดชาตรี เพลงทยอยดง เพลงชาตรีกรับ และเพลงชาตรีบางช้าง ส่วนบทบาทนางเมรี พบปรากฏใช้จำนวน 5 เพลง ได้แก่ เพลงรำชาตรี เพลงรำชาตรี 3 เพลงทยอยดง เพลงชาตรีบางช้าง เพลงโอ้บางช้าง ซึ่งบทบาทของเพลงแต่ละเพลง มีความหมายแตกต่างกันไป

2.3 วงดนตรีที่ใช้บรรเลงประกอบการแสดง

วงดนตรีที่ใช้บรรเลงประกอบการแสดงละครของกรมศิลปากรเป็นการผสมระหว่างวงปี่พาทย์ชาตรี และวงปี่พาทย์เครื่องคู่ อันประกอบไปด้วย 1) ปี่ใน 2) ปี่ชวา 3) ระนาดเอก 4) ระนาดทุ้ม 5) ซอด้วงใหญ่ 6) ซอด้วงเล็ก 7) ตะโพน 8) กลองทัด (หรืออาจใช้กลองตะโพน) 9) โทนชาตรี 10) กลองชาตรีหรือบ้างเรียกว่ากลองตุ๊ก 11) กลองแขก 12) ซออู้ (ใช้สำหรับเพลงที่มีสำเนียงชาตรี) 13) ฉิ่ง 14) ฉาบเล็ก 15) กรับคู่ 16) กรับพวง และ 17) ชลุ่ม (ชลุ่ม จะมีใช้เฉพาะในเรื่อง มโนห์รา ในเรื่อง รถมโนห์รา ไม่ปรากฏใช้

บรรเลง) ส่วนสาเหตุที่มีเครื่องดนตรีหลายชนิดปนกันนั้น เพราะในบทละครรำของกรมศิลปากร มีการบรรเลงเพลงที่หลากหลาย ทั้งเพลงของละครนอก และละครชาตรี แล้วแต่ว่าเพลงชนิดนั้น จะใช้ได้กับอารมณ์ชนิดใด เครื่องดนตรีที่ใช้จึงใช้แบบละครนอกผสมผสานกับแบบดั้งเดิม

2.4 เครื่องแต่งกาย

2.4.1 เครื่องแต่งกายบทบาทนางมโนห์รา ในละครรำ เรื่อง มโนห์รา มีลักษณะพิเศษกว่าตัวนางในละครเรื่องอื่น ๆ เนื่องจากนางมโนห์ราเป็นนางกินรีและตามบทละคร มีช่วงเวลาที่ต้องมาอาศัยในเมืองมนุษย์ ลักษณะเครื่องแต่งกายจึงมีด้วยกันทั้งหมด 3 แบบ โดยผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบการแต่งกายมาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ บุณนาศ วรรณานนท์ (สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2563) รายละเอียด ดังนี้

แบบที่ 1 ประกอบด้วย 1) เทริด 2) ดอกไม้ทัดและพวงอุบะ 3) ทับทรวง 4) กรองคอหรือนวมนางแบบหยักสีแดง 5) เสื้อในนางสีเหลือง 6) พาหุรัดแบบผ้าสีแดง 7) ทองกรแบบผ้าสีแดง 8) รัดสะเอวแบบกินรีสีแดง 9) ปิ่นเหง้า 10) อ้อมรวงค์ 11) ผ้านุ่งนางสีเขียว 12) ข้อเท้าผ้าติดกระพรวน 13) เล็บทองเหลือง (ใช้สวมใส่เฉพาะตอนระบำกินรีร่อน)

แบบที่ 2 ประกอบด้วย 1) เทริด 2) ดอกไม้ทัดและพวงอุบะ 3) ทับทรวง 4) กรองคอหรือนวมนางแบบหยักสีเขียว 5) เสื้อในนางสีเหลือง 6) ทองกรหรือกำไลแฉ่ง 7) ผ้านุ่งนางสีแดงขลิบเขียว 8) รัดสะเอวแบบกินรีสีเขียว 9) ปิ่นเหง้า 10) อ้อมรวงค์ 11) ผ้านุ่งนางสีแดง 12) กำไลข้อเท้า

แบบที่ 3 ประกอบด้วย 1) เทริด 2) ดอกไม้ทัดและพวงอุบะ 3) ทับทรวง 4) กรองคอหรือนวมนางแบบหยักสีแดง 5) เสื้อในนางสีเหลือง 6) พาหุรัดแบบผ้าสีแดง 7) ทองกรแบบผ้าสีแดง 8) รัดสะเอวแบบกินรีสีแดง 9) ปิ่นเหง้า 10) อ้อมรวงค์ 11) ผ้านุ่งนางสีเขียว 12) ข้อเท้าผ้าติดกระพรวน 13) เล็บทองเหลือง 14) ปีกกินรีสีแดง 15) หางกินรีสีแดง



ภาพที่ 1 เครื่องแต่งกายบทรบทางมนนหรีรา

ที่มา: บัณชิตา สุภาเลิศ

จากภาพข้างต้น เครื่องแต่งกายแบบที่ 1 ปรากฏใช้ในฉากที่ 1 สระโบทกรณี กลางป่า (ตอนมนนหรีราเล่นน้ำ) เครื่องแต่งกายแบบที่ 2 ปรากฏใช้ในฉากที่ 2 ตำนานนางมนนหรีรา นครปัญจาล (ตอนเข้าห้อง) และฉากที่ 5 ห้องพระโรง นครเกรลาส (พระสุนเลือกคู่) เครื่องแต่งกายแบบที่ 3 ปรากฏใช้ในฉากที่ 3 หน้าพระลาน นครปัญจาล (ตอนนุชชายัญ)

2.4.2 เครื่องแต่งกายบทรบทางเมรี ในละครรำ เรื่อง รดเสน แต่งกาย
ในลักษณะยืนเครื่องตัวนาง แต่หม่นนางมีลักษณะพิเศษจากตัวนางเอกอื่น ๆ เพราะเป็นหม่นนางแบบสองชาย ศีรษะสวมรัดเกล้ายอด ด้านสีของเครื่องแต่งกายไม่มีข้อจำกัด หากแต่พิจารณาควบคู่กันกับตัวรถเสนซึ่งเป็นบทเข้าคู่พระนาง ระหว่างพระเอกนางเอก ทว่าในปัจจุบันส่วนใหญ่นิยมแต่งกายด้วยสีน้ำเงินขลิบสีแดง (พัชรินทร์ จันทรัตน์, 2552, หน้า 127) สอดคล้องกับ รัชนา พวงประยงค์ (สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2566) ให้ความเห็นว่า การแต่งกายนางเมรี ด้านสีชุดจะแต่งให้สอดคล้องกับพระเอกคือบทรบทางรถเสน โดยมีทั้งสีน้ำเงินขลิบแดง สีฟ้าขลิบชมพูหรือขลิบแดง และเครื่องสืบเนียน

ทั้งนี้ เครื่องศรารณ์ ที่สวมใส่จะถูกเปลี่ยนไปตามลำดับฉาก เพราะมีการสวมใส่ทั้งเทริด และรัดเกล้ายอด โดยนางเมรีจะตั้งรัดเกล้าตั้งแต่ฉากที่ 6 เมืองคบุรี ตอนแต่งงาน และเมาสุรา และจะถูกเปลี่ยนเป็นสวมใส่เทริดในฉากที่ 7 ป่าสูง ตอนตรวจพล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

รูปแบบที่ 1 ประกอบด้วย 1) รัดเกล้ายอด 2) จอนหู 3) รัดท้ายข้อ 4) ดอกไม้ทัดและพวงอุบะ 5) ทับทรวง 6) กรองคอหรือนวมนางสีแดง 7) เสื้อในนางสีเหลือง 8) หม่นนางสองชายสีฟ้าขลิบแดง 9) ทองกร 10) แหวนรอบ 11) ปะวะหล่ำ 12) ปิ่นเหน่ง 13) อัมรงค์ 14) ผ้าถุงนางสีแดง 15) กำไลข้อเท้า

รูปแบบที่ 2 มีลักษณะคล้ายรูปแบบที่ 1 แต่ทว่ามีการเปลี่ยนจากการสวมรัดเกล้ายอดเป็นเทริด ซึ่งประกอบด้วย 1) เทริด 2) ดอกไม้ทัดและพวงอุบะ

- 3) ทับทรวง 4) กรองคอหรือบนวมนางสีแดง 5) เสื้อในนางสีเหลือง 6) หมั้นนางสองชายสีฟ้าขลิบแดง 7) ทองกร 8) แหวนรอบ 9) ปะวะหล่ำ 10) ปิ่นเหม่ง 11) กำมรงค์ 12) ผ้าถุงนางสีแดง 13) กำไลข้อเท้า



ภาพที่ 2 การแต่งกายบทบาทนางเมรี
ที่มา: รัชนา พวงประยงค์

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาและเก็บข้อมูลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษารูปแบบและองค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำ เรื่อง มโนห์รา และเรื่อง รถมเสน ของกรมศิลปากร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ คือ 1) รูปแบบการแสดงละครรำของกรมศิลปากร 2) องค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร

ในส่วนของรูปแบบการแสดงละครรำของกรมศิลปากร พบว่า 1) ขั้นตอนการแสดงเริ่มด้วยโหมโรงเป็นการบรรเลงเพลงร่ำชาตรี แล้วเข้าสู่การแสดงดำเนินเรื่อง จบด้วยบรรเลงปี่พาทย์ลาโรง 2) การดำเนินเรื่องละคร มีลักษณะดำเนินเรื่องรวดเร็ว สอดแทรกองค์ประกอบอื่น เช่น ระเบียบ การร่ำอาวตที่มีมือของตัวเอง เป็นต้น การแสดงมุ่งความสนุกสนาน และแทรกบทตลกขบขันตามสมควร 3) วิธีแสดง ผู้แสดงทำหน้าที่ร่ำและเจรจา (มีการกำหนดคำเจรจาในบทละคร) มีฝ่ายคีตศิลป์ขับร้องเพลงให้ มีบทละครเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดการแสดงทุกอย่าง รวมถึงกำหนดเพลงบรรเลง เพลงขับร้อง บทเจรจา และกิริยาของผู้แสดง 4) กระบวนท่ารำนเน้นความประณีตตามแบบแผนนาฏศิลป์ไทย ซึ่งท่ารำ มี 2 ลักษณะ คือ การทำบททั่วไปหรือการตีบท กับท่ารำเฉพาะหรือที่เรียกว่า “รำชุดท่า” การรำชุดท่าในเพลงชาตรี เป็นการรำนเน้นการกระแทกจังหวะแรงกว่าปกติ การส่ายไหล่ ดีไหล่ กล่อมหน้า เป็นต้น 5) เรื่องที่แสดงจัดแสดงเพียง 2 เรื่อง คือ เรื่องมโนห์รา และเรื่องรถเสน 6) ผู้แสดง แต่เดิมผู้แสดงส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง บทพระเอก-นางเอกใช้ผู้หญิงแสดง ปัจจุบันใช้ผู้แสดงแบบชายจริงหญิงแท้ 7) วงดนตรี ใช้วงปี่พาทย์เครื่องสามมัญ อย่างเครื่องห้า หรือเครื่องคู่ บรรเลงร่วมกับวงปี่พาทย์ชาตรี เพลงที่ใช้แสดงเป็นทำนองเพลงที่มีอยู่เดิมในละครนอกและละครในของกรมศิลปากร ผสมกับเพลงชาตรีต่าง ๆ โดยมีการประพันธ์เพลงชาตรีขึ้นใหม่จำนวน 10 เพลง เพื่อใช้ในละคร เรื่องมโนห์รา และเรื่องรถเสน 8) เครื่องแต่งกาย ตัวเอกแต่งกายยืนเครื่องพระ นาง ยกเว้นบางบทเช่น ฤาษี เสนา ทหาร สัตว์ต่าง ๆ จะแต่งกายให้สอดคล้องกับบทบาทของตน

วัสดุส่วนใหญ่เป็นประเภทดินปึกเครื่องละครตามแบบแผน 9) ฉากและอุปกรณ์ มีการเปลี่ยนฉากตามท้องเรื่องเป็นลักษณะแบบสมจริง ส่วนอุปกรณ์ประกอบการแสดงได้สร้างสรรค์ขึ้นมาให้สมจริงโดยอิงจากบทละครเช่นกัน 10) สถานที่แสดง แต่เดิมแสดงในโรงละคร แต่ปัจจุบันมีจัดแสดง ทั้งเวทีกลางแจ้ง หรือลักษณะเวทีที่มีการยกพื้น จากที่กล่าวมานั้น เป็นรูปแบบละครรำ เรื่องมโนห์รา และเรื่องรถเสน ที่ได้มีการผสมผสานยึดเค้าโครงระหว่างการแสดงละครชาตรี ร่วมกับการแสดงละครนอก จนกลายเป็นรูปแบบละครรำของกรมศิลปากร จากที่กล่าวมานั้น สอดคล้องกับ พิชรินทร์ สันติอัครธรณ (2551) ศึกษาเรื่อง หลักการแสดงของนางมโนห์ราในละครชาตรีเรื่อง มโนห์รา ที่กล่าวถึง รูปแบบของการแสดงละครชาตรีของกรมศิลปากร เป็นการผสมผสานระหว่าง ละครชาตรี ละครนอก และละครในเข้าด้วยกัน โดยคณะละครชาตรีของนายพูนเป็นต้นแบบด้านการโหมโรง การใช้วงปี่พาทย์ชาตรีบรรเลง การรำซัดท่า ส่วนละครนอกของกรมศิลปากรเป็นต้นแบบด้านขั้นตอนการแสดง การดำเนินเนื้อเรื่องรวดเร็ว การรำแบบใช้บท และใช้วงปี่พาทย์เครื่องคู่บรรเลงควบคู่กับปี่พาทย์ชาตรี

ในส่วนขององค์ประกอบการรำเพลงชาตรีในการแสดงละครรำของกรมศิลปากรประกอบด้วย

1) บทละคร ที่มีลักษณะเด่น คือ เป็นบทละครที่เรียงลำดับเนื้อเรื่องตามลำดับปฏิทิน โดยแบ่งเนื้อเรื่องออกเป็นฉากเป็นตอน ดำเนินเรื่องไปข้างหน้าตามกาลเวลา มีการระบุวิธีการจัดการแสดง ซึ่งในบทละครทั้ง 2 เรื่อง มีการระบุวิธีการจัดการแสดงทุกอย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่ (1) การระบุฉาก กำหนดสถานที่ ช่วงเวลา (2) การระบุตำแหน่งผู้แสดง มีการระบุลำดับการเข้า-ออก ของตัวละคร และกำหนดตำแหน่งของตัวละครบนเวที (3) การระบุอาภรณ์การแต่งกาย (4) การระบุเพลงบรรเลงและเพลงขับร้อง (5) การระบุบทเจรจา

2) เพลงที่ใช้ประกอบการแสดงทั้ง 2 เรื่อง มีทั้งเพลงไทยที่ประพันธ์ไว้อยู่เดิมกับเพลงที่ปรับปรุงประพันธ์ขึ้นใหม่ที่เรียกว่า “เพลงชาตรี” เพื่อใช้สำหรับแสดงละครครั้งนี้โดยเฉพาะ ซึ่งผู้ประพันธ์เพลง คือ นายมนตรี ตราโมท ซึ่งได้ประดิษฐ์และปรับปรุงทำนองเพลงร้องขึ้น เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของเพลงชาตรีกรมศิลปากร จำนวน 10 เพลง โดยเพลงชาตรีที่ประพันธ์ขึ้นนั้น มีลักษณะสำเนียงได้ มีโทนและกลองชาตรีเป็นเครื่องกำกับจังหวะหน้าทับ ใช้ปี่เป่าดำเนินทำนองให้สอดคล้องกับหน้าทับ เพลงชาตรี ส่วนใหญ่มีจังหวะกระชับรวดเร็ว รุกเร้า และมีการขับร้องที่มีการเลียนสำเนียงภาษาท้องถิ่นได้ผสมอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ คัมภีร์นาฏยศาสตร์ (สุรพล วิรุฬห์รักษ์, 2547, หน้า 92-93) กล่าวถึง ความสำเร็จของการแสดงละคร คือ ประยูกะ หมายถึง เสียงเพลงร้อง เพลงบรรเลง บทเจรจา การแสดงอารมณ์เหล่านี้ที่แสดงออกอย่างสมเหตุสมผล

3) วงดนตรีที่ใช้บรรเลงประกอบการแสดง เป็นการผสมระหว่างวงปี่พาทย์ชาตรีและวงปี่พาทย์เครื่องคู่ อันประกอบไปด้วย 1) ปี่ใน 2) ปี่ชวา 3) ระนาดเอก 4) ระนาดทุ้ม 5) ข้องวงใหญ่ 6) ข้องวงเล็ก 7) ตะโพน 8) กลองทัด (หรืออาจใช้กลองตะโพน) 9) โทนชาตรี 10) กลองชาตรีหรือบ้างเรียกว่ากลองตุ๊ก 11) กลองแขก 12) ข้องคู่ (ใช้สำหรับเพลงที่มี

สำเนียงชาตรี) 13) ฉิ่ง 14) ฉาบเล็ก 15) กรับคู่ 16) กรับพวง และ 17) ขลุ่ย (ขลุ่ย จะมีใช้เฉพาะในเรื่อง มโนห์รา ในเรื่อง รถมเสน ไม่ปรากฏใช้บรรเลง) ส่วนสาเหตุที่มีเครื่องดนตรีหลายชนิดปนกันนั้น เพราะในบทละครรำของกรมศิลปากรมีการบรรจุเพลงที่หลากหลาย ทั้งเพลงของละครนอก และละครชาตรี แล้วแต่ว่าเพลงชนิดนั้นจะใช้ได้กับอารมณ์ชนิดใด เครื่องดนตรีที่ใช้จึงใช้แบบละครนอกผสมผสานกับแบบดั้งเดิม ซึ่งสอดคล้องกับคัมภีร์นาฏยศาสตร์ (สุรพล วิรุฬห์รักษ์, 2547, หน้า92-93) กล่าวถึง ความสำเร็จของการแสดงละคร คือ ประยูกะ หมายถึง เสียงเพลงร้อง เพลงบรรเลง บทเจรจา การแสดงอารมณ์เหล่านี้ที่แสดงออกมาอย่างสมเหตุสมผล

4) เครื่องแต่งกาย พบว่า ตัวนางเอกทั้ง 2 เรื่อง อย่างนางมโนห์ราและนางเมรี มีลักษณะการแต่งกายแบบยืนเครื่อง แต่มีความแตกต่างทางด้านสีเครื่องแต่งกาย การสวมใส่ศิราภรณ์ และพัทธาภรณ์บางประการ โดยบทบาทนางมโนห์ราที่ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นสีแดง ขลิบเขียวหรือสีเขียวขลิบแดง และด้วยมีลักษณะพิเศษเป็นนางกิริยจึงมีปีก หาง เล็บที่สะท้อนความเป็นนกหรือกิริยให้เห็นเด่นชัด การแต่งกายมีทั้งหมด 3 รูปแบบ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงตามฉาก ส่วนนางเมรีจะสวมหมวกที่เป็นแบบสองชาย ศิระษะมีทั้งสวมรัดเกล้ายอด และสวมเทริด ซึ่งจะเปลี่ยนไปตามฉาก โดยการแต่งกายมีทั้งหมด 2 รูปแบบ ด้านสีของเครื่องแต่งกายไม่มีข้อจำกัด ซึ่งสมัยโบราณเน้นเป็นสีชมพู สีบานเย็น แต่ปัจจุบันส่วนใหญ่นิยมแต่งกายด้วยสีน้ำเงินขลิบสีแดงหรือขลิบสีชมพู ซึ่งสอดคล้องกับที่ ฤทธิรงค์ จิวกานนท์ (2562, หน้า153) กล่าวถึง ภาพรวมบนเวทีว่าส่วนหนึ่งของการตกแต่งประดับประดาในการแสดงต้องมีความสวยงาม และเหมาะสมกับละครแต่ละเรื่อง ซึ่งต้องผสมผสานกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงจะเกิดความสมบูรณ์ขึ้นได้ และสอดคล้องกับคัมภีร์นาฏยศาสตร์ (สุรพล วิรุฬห์รักษ์, 2547, หน้า93) กล่าวถึง ความสำเร็จของการแสดงละคร คือ สัมฤทธิ หมายถึง การประดับประดา การแสดงให้เหมาะสมแก่ท้องเรื่อง เช่น การแต่งกาย การตกแต่งฉาก และการจัดอุปกรณ์ที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1) ละครรำเรื่อง มโนห์รา และเรื่องรถเสน เป็นละครที่มีลักษณะพิเศษเพียง 2 เรื่องของกรมศิลปากรที่มีรูปแบบการแสดงผสมผสานระหว่างละครชาตรีกับละครนอกเข้าไว้ด้วยกัน ด้านบทบาทการแสดงและกระบวนการทำร่ำเห็นสมควรให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในบทบาทพระเอก คือ บทบาทพระสุรนในเรื่องมโนห์รา และบทบาทรถเสนในเรื่องรถเสน เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านนาฏศิลป์ไทยต่อไป

2) ควรศึกษารูปแบบและองค์ประกอบของการแสดงละครเรื่องอื่น ๆ อย่างเช่น ละครพันทาง ละครดึกดำบรรพ์ ฯลฯ ของกรมศิลปากร เพื่อสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (2498). บทละครเรื่อง มโนห์รา. (ม.ป.ท.): กรมศิลปากร.
- _____. (2500). บทละครเรื่อง รถมเสน. (ม.ป.ท.): กรมศิลปากร.
- พัชรินทร์ จันทรัตต์. (2552). บทบาทและลีลาทำรำนางเมรีในละครนอก เรื่องรถเสน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศิลป์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ สันติอัครวรรณ. (2551). หลักการแสดงของนางมโนห์ราในละครชาตรี เรื่อง มโนห์รา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศิลป์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- ฤทธิ์รงค์ จิวากานนท์. (2546). ภาพบนเวที. ใน นพมาศ แวหงส์. ปริทัศน์ศิลปะการละคร กรุงเทพฯ: ภาควิชาศิลปะการละคร คณะอักษรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล วิรุฬห์รักษ์. (2547). หลักการแสดงนาฏศิลป์ปริทรรศน์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญนาค ทรรทรานนท์. สัมภาษณ์. 3 ธันวาคม 2563.
- รจนา พวงประยงค์. สัมภาษณ์. 3 ตุลาคม 2566.
- อักษราวดี ปัทมสันติวงศ์. (2557). การสร้างสรรค์การแสดง ชุด ราชัดชาตรีร่วมสมัย. การวิจัย จากงบประมาณกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ทักษะในอนาคตที่พึงประสงค์สำหรับเลขานุการทางการแพทย์

Desired future skills for medical secretaries

มนสิณี สุขมาก^{1*}Monsinee Sukmak^{1*}^{1*}สาขาวิชาเลขานุการทางการแพทย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต^{1*}Program in Medical Secretary, Faculty of Management Sciences, Suan Dusit University

*Corresponding author; E-mail: monsinee59sdu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะในอนาคตที่พึงประสงค์สำหรับเลขานุการทางการแพทย์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการการขยายตัว Medical Hub โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเลขานุการทางการแพทย์ บทบาทหน้าที่ คุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะในอนาคตของเลขานุการทางการแพทย์ พบว่า ทักษะในอนาคตที่เลขานุการทางการแพทย์ควรมี แบ่งได้เป็น 6 กลุ่มได้แก่ 1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย ความรู้ทางด้านสุขภาพ การสื่อสารภาษาอังกฤษทางการแพทย์ สถิติและการวิจัย 2) ด้านความคิด ซึ่งประกอบด้วย การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สะสมความเชี่ยวชาญ 3) ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสาร ประกอบด้วย การใช้สารสนเทศ การใช้ดิจิทัล 4) ด้านความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านการสื่อสาร 5) ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความคล่องตัว 6) ด้านการเป็นผู้นำและการเป็นพลเมืองที่ดี ประกอบด้วย การเป็นผู้นำ การเป็นพลเมืองที่ดี 7) ด้านความมีศีลธรรมจรรยา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ รักษาความลับขององค์กร 8) การประสานงาน ประกอบด้วย การเจรจาต่อรอง และการติดตามงาน ซึ่งทักษะเหล่านี้จะส่งเสริมให้เลขานุการทางการแพทย์มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นที่ต้องการของโรงพยาบาลและองค์กรต่างๆ ซึ่งสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และรองรับการเติบโตของ Medical Hub

คำสำคัญ: ทักษะในอนาคต, เลขานุการ, เลขานุการทางการแพทย์

ABSTRACT

This article aims to study the desired future skills for medical secretaries as a guideline for developing skills to keep up with future world changes as well as knowing the needs of Medical Hub expansion by reviewing relevant literature, in order to learn the basic knowledge about medical secretaries, their roles, duties, qualifications, competencies, and future skills of medical secretaries. It was found that in the future skills for medical secretaries that can be divided into 6

groups: 1) Academic concept, consisting of health knowledge; Medical English Communication Statistics and research 2) Thought concept which consists of critical thinking and creative thinking 3) Self-development consists of being committed to self-development and accumulated expertise 4) Technology and communication consists of the Digital information use 5) Relationships include working as a team, understanding the cultural differences and communication aspect 6) Adaptability consists of solving immediate problems and flexibility. 7) Leadership and good citizenship consists of being a leader and being a good citizen 8) Ethics consists of honesty and scarification maintaining the organization's secrets 9) Coordination consists of negotiation skills and follows up on work which will promote medical secretaries to have high potential and performance in high demand in the hospitals and organizations. All of these skills can be adjusted to keep up with the situation changing events and support the growth of Medical Hub.

Keywords: future skills, secretaries, medical secretaries

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 หรือ Disruption ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร ด้านสังคม ล้วนแล้วแต่ต้องการทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การศึกษามีความสำคัญและต้องพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทักษะแห่งอนาคต (Future Skill) ทำอย่างไรให้คนเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อพัฒนาให้คนไทยมีทักษะตรงความต้องการของประเทศและสังคมโลก กระทรวงศึกษาธิการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skill) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป้าหมายคือพัฒนาศักยภาพคนไทยสร้างคนให้มีศักยภาพและทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งพัฒนานคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัยจากการศึกษาได้จำแนกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกในศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 5 สถานการณ์ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร (Population Disruption : P) ความหลากหลายของคนต่างช่วงวัยและยุคสมัย (Generation Disruption : G) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี (Technology Disruption : T) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอาชีพและลักษณะการทำงาน (Career Disruption : C) และการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ (Learning Disruption : L) แต่ละช่วงวัยมีทักษะที่จำเป็นในโลกแห่งอนาคตแตกต่างกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งคุณสมบัติสำคัญ 4 ประการของแรงงานในยุคใหม่ มีดังนี้ (1) กลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning Strategies) สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลใหม่ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (2) ความมีเอกลักษณ์ (Originality) สามารถเสนอความคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และแตกต่างไปจากที่เคยมีมา (3) การเต็มไปด้วยความคิดใหม่ (Fluency of Ideas) สามารถเสนอความคิดใหม่ ๆ ได้อยู่เสมอ ถึงแม้บางความคิดไม่ถูกต้องหรือนำไปใช้ไม่ได้ และ (4) การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning) สามารถเลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (Bakhshi et al., 2017) นอกจาก คุณสมบัติเหล่านี้ ยังมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น

เช่น ทักษะด้านจิตวิทยา ทักษะทางสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา ทักษะการรับรู้ทางสังคม ทักษะการศึกษาและการฝึกฝน ทักษะการเฝ้าสังเกตการณ์ ทักษะการประสานงาน ทักษะการอธิบาย ทักษะการประเมินและวิเคราะห์ระบบ ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น (Bakhshi et al., 2017; Nesta, 2017) ซึ่งผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้ 4i ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) หมายถึง การสร้างภาพของสมองผ่านการมองเห็น ได้ยินได้ฟัง และการรับรู้รูปแบบอื่นๆ จินตนาการเป็นการนำความรู้ไปใช้งานได้จริงและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ 2) แรงดลใจ (Inspiration) หมายถึง พลังอำนาจในตนเองใช้ในการขับเคลื่อนการกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถึงแม้จะมีอุปสรรคที่ต้องผ่านไปหรือเสียสละบางสิ่งเพื่อให้ได้มา 3) ความเข้าใจลุ่มลึก (Insight) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล 4) เกิดญาณทัศน์ (Intuition) หมายถึง สภาวะจิตใจที่ทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปัญญาญาณเป็นส่วนที่เป็นจิตเหนือสำนึกที่ก้าวข้ามตรรกะและเหตุผล (สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์, 2560)

ความหมายเลขานุการทางการแพทย์ (Medical Secretary)

เลขานุการทางการแพทย์ (Medical Secretary) เป็นบุคลากรที่เป็นกลไกหลักที่สำคัญส่วนหนึ่งที่ช่วยในการบริหารจัดการหน่วยงานทางการแพทย์ให้มีความคล่องตัว เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับทั้งองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลืองานของบุคลากรด้านวิชาชีพให้ได้รับความสะดวก เชื่อมต่อการบริหารจัดการหน่วยงานทางการแพทย์แต่ละฝ่ายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเกิดความคล่องตัวในการให้บริการทางการแพทย์ (Clarke, 2013; ปวีณา สปิเลอร์, 2561) ต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ ทำให้สามารถสนับสนุนงานด้านการรักษาพยาบาลในองค์กร บริการสุขภาพ หน้าที่หลักของเลขานุการทางการแพทย์คือทำให้การดำเนินงานของสำนักงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้แก่ การเคลมประกัน และการชำระเงิน การจัดการตารางเวลาของแพทย์ ฐานข้อมูลสำนักงาน และบันทึกผู้ป่วย ความรับผิดชอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจรวมถึงการเขียนและจัดทำรายงานและการพิมพ์และถอดความรายงานทางการแพทย์ การจัดการงานด้านงานเอกสาร การบริหารจัดการสำนักงาน การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร งานพัสดุ งานจัดประชุมวิชาการ งานจัดประชุมทางการแพทย์ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ ดังนั้นเลขานุการทางการแพทย์ควรมีความรู้เกี่ยวกับศัพท์สามัญทางการแพทย์ ชื่อยา การบริหารจัดการโรงพยาบาล กฎหมายและจริยธรรมทางการแพทย์ จิตวิทยาในการทำงานของแพทย์และพยาบาล การติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เลขานุการทางการแพทย์ต้องเข้าใจวัฒนธรรมความแตกต่างในองค์กร เพื่อสามารถปรับตัวในการทำงานและคอยเชื่อมต่อการทำงานในองค์กร เข้าใจในงานของผู้บริหาร ด้านนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ หากต้องปฏิบัติงานเป็นเลขานุการส่วนตัวของผู้บริหาร ต้องเข้าใจในหลักการจัดการงานเลขานุการ การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การบริหารความขัดแย้งในองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์ จริยธรรมในงานเลขานุการ และรักษาความลับของผู้บริหารและองค์กรได้ (ปวีณา สปิเลอร์ ธีรวัฒน์ จันทิก, 2560) ลักษณะของงานในโรงพยาบาลมีความเข้มงวดในการทำงานต้องรักษามาตรฐานงานบริการด้านสุขภาพ (Kickbusch & Gleicher, 2012) สามารถทำงานในเวลาที่ยากลำบากงานให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสะท้อนไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเลขานุการทางการแพทย์มีหน้าที่ประสานงานทั้งภายในและภายนอกและภายในองค์กรระหว่างผู้บริหาร บุคลากรทางการแพทย์ และฝ่ายต่างๆ ตอบสนองนโยบายขององค์กรให้ดำเนินงานไปทิศทางเดียวกัน ต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วย

คุณสมบัติที่สำคัญของเลขานุการ คือ 1) ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Orientation) 2) ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) 3) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) 4) มีความละเอียด รอบคอบ (Meticulousness) 5) มีความภักดี (Loyalty) 6) ความเป็นผู้นำ (Leadership) นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพ และความมั่นใจ ต้องสร้างความประทับใจแรก (First Impression) การใช้ภาษากายจำเป็นอย่างยิ่งในภาพลักษณ์ขององค์กรในการติดต่อกับภายใน และภายนอกองค์กร ทั้งนี้การจัดลำดับความสำคัญของงาน หรือการบริหารเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเวลาและวัตถุประสงค์ การเขียนงานที่ต้องปฏิบัติ งานใหญ่ งานที่ซับซ้อน ควรแตกลำดับงานเป็นส่วนย่อยๆไล่ลำดับจากสำคัญมากหรือด่วนมาก ไปถึงไม่สำคัญ ไม่ด่วน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มปป)

บทบาทหน้าที่ของเลขานุการทางการแพทย์

โรงพยาบาลจะพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและดำเนินกิจการต่างๆ ท่ามกลางการแข่งขันของธุรกิจสุขภาพทั้งภายในและภายนอกประเทศได้นั้น จำเป็นต้องระดมทรัพยากรต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่มีบุคลากรทางการแพทย์เป็นหลักแล้ว ยังต้องอาศัยบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย การพัฒนาศักยภาพในสายสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ของโรงพยาบาลนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะทำให้โรงพยาบาลมีผู้ให้บริการที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งงานหรือสมรรถนะที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ สำหรับงานให้บริการด้านหน้าของโรงพยาบาลจะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่และหลายระดับ โดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหารจัดการและควบคุมดูแลหน่วยงานแต่ละแผนก ซึ่งจะมีผู้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ ปฏิบัติการประจำทำหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวกให้กับแต่ละแผนกเช่นการจัดทำเอกสาร การประสานงาน การรับโทรศัพท์ การเตรียมการประชุม การนัดหมาย เป็นต้น เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารภายในสำนักงานมีความสะดวกราบรื่นและคล่องตัวมากขึ้น เลขานุการจึงถือทำหน้าที่เสมือนสื่อกลางสำคัญที่คอยจัดการประสานงานในห้องค์กรดำเนินการกิจกรรมต่างๆไปโดย สะดวก (Spiller, P. et al.2018:110) การให้บริการในโรงพยาบาลมุ่งเน้นไปที่การบริการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (WHO : World Health Organization) และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน เลขานุการทางการแพทย์ต้องมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติจึงต้องมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) หน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) หน้าที่ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษทางการแพทย์
- 3) หน้าที่ด้านการประสานงาน
- 4) หน้าที่ด้านงานบริหารจัดการสำนักงานทางการแพทย์
- 5) หน้าที่ด้านการจัดประชุม
- 6) หน้าที่ด้านการวิจัย
- 7) หน้าที่ด้านงานธุรการและงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของเลขานุการทางการแพทย์ ประกอบด้วย ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารภาษาอังกฤษทางการแพทย์ การประสานงาน การจัดการงานสำนักงานทางการแพทย์ การจัดประชุม งานการประชุมวิชาการ งานด้านการวิจัย งานธุรการ และงานสารบรรณ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอาชีพ เลขานุการเป็น

สื่อกลางเชื่อมโยงการทำงานแต่ละระดับ จึงควรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อลดเวลาการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานพัฒนางานให้ก้าวหน้า

องค์ประกอบของคุณลักษณะของเลขานุการทางการแพทย์ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ความรู้ความสามารถ 2) การประเมินสมรรถนะ (Process) คือ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ความเคารพ และ 3) ด้านผลลัพธ์ (Output) คือ การพัฒนาตนเอง โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อนจำเป็นต้องมีเลขานุการทางการแพทย์ที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการขับเคลื่อน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

คุณลักษณะของเลขานุการทางการแพทย์

คุณลักษณะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้านหลัก คือ ด้านการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านการทำงาน ได้แก่ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี การประสานงานและติดตามงาน การสร้างเครือข่ายพันธมิตรการบริหารจัดการสำนักงาน ความรับผิดชอบ ทักษะการพูดเพื่อนำเสนองาน ความรู้ในงานเลขานุการทางการแพทย์ บุคลิกภาพดี เข้าวารมณที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารภาษาอังกฤษทางการแพทย์ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 2) คุณลักษณะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การสื่อสารและสืบค้นข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความรู้ด้านงานเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ และ 3) คุณลักษณะด้านการบริการ ได้แก่ มีจิตบริการ และมีความอดทนอดกลั้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์สายงานเลขานุการทางการแพทย์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการบริหารจัดการงานโรงพยาบาลให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล รวมถึงจะต้องสามารถแบ่งเบางานของบุคลากรด้านการรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการแพทย์สายงานเลขานุการทางการแพทย์ควรจะเป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในสำนักงานของโรงพยาบาลได้อย่างครบวงจรเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรทางการแพทย์สายงานการรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chaudhury and Banerjee, 2013) แต่ในปัจจุบันบุคลากรทางการแพทย์ของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ขาดแคลนและยังไม่มีสมรรถนะที่ตรงกับสายงาน (Minnesota In Material Center, 1976) ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการแพทย์สายงานเลขานุการทางการแพทย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบริหารจัดการ การสื่อสาร การติดต่อและการบริการ ประสานงานทางการแพทย์การบริการ และการดำเนินงานทางการแพทย์ของโรงพยาบาลให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลสามารถใช้สมรรถนะของบุคลากรได้ตรงกับงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปวีณา สปีลเลอร์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560)

สมรรถนะในสายงานเลขานุการทางการแพทย์

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโรงพยาบาลจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมรรถนะของบุคลากรในการทำงานในโรงพยาบาลควรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันในขณะเดียวกันการให้บริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่นำมาใช้ทางการแพทย์ การให้บริการ ฉะนั้นสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละอาชีพจึงมีความสำคัญ และมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน แม้แต่สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในอาชีพเดียวกันยังมีความแตกต่างในด้านบริบทของสภาพการณ์และตำแหน่งงาน (บุญใจ ศรีสถิตยน์ รากูร, 2550)

การประเมินสมรรถนะยังเป็นการปรับการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์การเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในการรับบริการด้านสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทของรัฐบาลในการพัฒนาระบบสาธารณสุขเพื่อให้คนไทยได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่ดีอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความมุ่งหวังของชาติ (Joshi, 2012) ดังนั้น หากมีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการแพทย์สายงานเลขานุการทางการแพทย์จะสามารถพัฒนาการทำงานของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ตลอดจนการบริการสุขภาพของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Hertting et al, 2003) บุคลากรทางการแพทย์สายงานเลขานุการทางการแพทย์ต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านความปรารถนาหรือแรงจูงใจ (Mental Alertness) ด้านความน่าไว้วางใจ (Dependability) และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Production Ability) นอกจากนี้ ต้องเป็นบุคคลที่รักษาความลับในองค์กร ตรงต่อเวลา มีจิตอาสา รู้จักการวางตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีไหวพริบ มีทัศนคติที่ดี และมีความมั่นคงทางอารมณ์ควบคุมตนเองได้ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ออกแบบงาน การสรรหา และคัดเลือกบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ อยู่ในระดับใด มีข้อดี ข้อเสียในเรื่องใดบ้าง และควรพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใด รวมถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

ทักษะในอนาคต (Future Skill)

ทักษะในอนาคตได้รับความสนใจจากหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในระบบการศึกษาทั่วโลก มีค่านิยมหรือบทความที่กล่าวถึงทักษะในอนาคตไว้มากมาย โดย Dondi, Llier, Panier and Schubert (2021) ทักษะแห่งอนาคตประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skills) 2) ทัศนคติ (Attitudes) Ehlers (2020) ระบุว่า ให้คำจำกัดความว่าทักษะแห่งอนาคตคือ สมรรถนะ (Competences) ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของ

องค์กร ส่วน Ananiadou and Claro (2009) เสนอว่า ทักษะแห่งอนาคตมีความหมายครอบคลุมทักษะ ทักษะคิด และความรู้ Ulf-Daniel Ehlers, (2020) ให้คำนิยาม ทักษะอนาคต (future skills) ว่าหมายถึง สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในบริบทของการดำเนินการในลักษณะของการผุดบังเกิด จากการจัดระบบหรือวิธีการขึ้นเอง (self-organized) และช่วยให้ผู้นั้นดำเนินการเกิดผลสำเร็จ ทักษะ (หรือสมรรถนะ) อนาคตนี้ มีฐานทรัพยากรภายในตัวบุคคลด้าน ความฉลาดรู้ แรงจูงใจ ความตั้งใจ ปัจจัยด้านสังคม เป็นสิ่งที่มีฐานเชื่อมโยงกับคุณค่าที่ยึดถือ และพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ, (2564) อธิบายทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) แบ่งตามช่วงวัย ดังนี้ 1) ช่วงปฐมวัย ควรให้เด็กสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีมุมมองต่อโลกได้อย่างกว้างขวาง มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทุกด้านพร้อมกัน 2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ควรให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและความหลากหลาย การพัฒนากาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ทักษะที่เชื่อมสู่โลกการทำงาน 3) ช่วงวัยแรงงาน ควรส่งเสริมความต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่เชื่อมโยงตลาดแรงงาน ในการพัฒนาตนเองทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความรู้ปรับตัวเพื่อการประกอบอาชีพได้ 4) ช่วงวัยสูงอายุ ควรส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุ และชุมชน เพื่อสร้างคุณค่าและต่อยอดบทบาทในสังคมและตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยเพื่อเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงได้ถูกกำหนดไว้ในแผนและยุทธศาสตร์ของประเทศในระดับต่างๆ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 พัฒนาศักยภาพเชิงคุณภาพให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดีทุกช่วงวัย รับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคม รักษาศีลธรรม มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เป้าหมายให้คนไทยพัฒนาทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนไทยตลอดช่วงชีวิตให้คนไทยเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนที่มีความรู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความรอบรู้ทางการเงินมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 การสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R ประกอบด้วย (1) Reading การอ่านออก (2) (W)riting การเขียนได้ และ (3) (A)Rithmetics การคิดเลขเป็น ควบคู่กับทักษะ 7C ได้แก่ (1) Critical Thinking and Problem Solving ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (2) Creativity and Innovation ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (3) Cross-cultural Understanding ทักษะด้านความเข้าใจ

ใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการ (4) Collaboration, Teamwork and Leadership ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (6) Communications, Information and Media Literacy ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (6) Computing and ICT Literacy ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ (P7 Career and Learning Skills ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทักษะในอนาคตที่พึงประสงค์สำหรับเลขานุการทางการแพทย์

ในปัจจุบันประเทศไทยเน้นการยกระดับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาและเป็นพลเมืองที่ดีของโลก การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนที่ผ่านการศึกษาระดับต้นจนถึงมหาวิทยาลัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (LifeLong Learning) การศึกษาที่ดีสำหรับคนยุคใหม่ต้องประสานความร่วมมือกับหลายภาคส่วนเป็น ผู้ร่วมพัฒนาผู้เรียน (Co-Creators) สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (ศุภรดา สุขประเสริฐ, มาโนช สุภาพันธวรกุล, อังคณา อ่อนธานี, 2561)

การดำเนินงานของเลขานุการทางการแพทย์ในองค์กรทางการแพทย์และองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานเลขานุการ เพื่อเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงาน และเป็นแหล่งข้อมูลของผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์กร โดยผู้ที่ปฏิบัติงานเลขานุการทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านงานเลขานุการ งานด้านเอกสาร การติดต่อประสานงาน และทักษะในอนาคต งานเลขานุการทางการแพทย์เป็นงานที่ต้องการความละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต เป็นนักวางแผนที่ดี และที่สำคัญต้องมีความรู้ในเนื้อหาของผู้บริหารหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สมรรถนะของเลขานุการที่เหมาะสมในอนาคตต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ลดภาระเรื่องการอบรมพนักงานใหม่ จากการศึกษาข้อมูลด้านงานเลขานุการทางการแพทย์ต้องสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอต่อความต้องการของโรงพยาบาล จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวงการแพทย์ในการเกิดสายอาชีพใหม่ที่เป็นที่ยอมรับในประเทศไทยที่มีความเข้มแข็ง และสามารถช่วยขับเคลื่อนให้การทำงานของโรงพยาบาลให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากความรู้ความสามารถ และสมรรถนะด้านต่างๆ แล้ว ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่เลขานุการทางการแพทย์ควรมีเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของโรงพยาบาล และหน่วยงานสาธารณสุข แบ่งได้เป็น 6 กลุ่มได้แก่ 1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย ความรู้ทางด้านสุขภาพ การสื่อสารภาษาอังกฤษทางการแพทย์ สถิติและการวิจัย 2) ด้านความคิด ซึ่งประกอบด้วย การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สะสมความเชี่ยวชาญ 4) ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสาร ประกอบด้วย การใช้สารสนเทศ การใช้ดิจิทัล 5) ด้านความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านการสื่อสาร 6) ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความคล่องตัว 7) ด้านการเป็นผู้นำและการเป็นพลเมืองที่ดี ประกอบด้วย การเป็นผู้นำ การเป็นพลเมืองที่ดี 8) ด้านความมีศีลธรรม จรรยา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ รักษาความลับขององค์กร 9) การประสานงาน ประกอบด้วย

การเจรจาต่อรอง และการติดตามงาน ทักษะในอนาคตดังที่กล่าวมาเพื่อให้เลขานุการทางการแพทย์ขับเคลื่อนงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, (2564). รายงาน ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 : ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2566, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.): <https://shorturl.asia/5Xymt>
- ณัฏฐา ปรัชญานนท์ และพัทธยา ฉัตรทอง. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในการปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. 1(1). 1-13.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปวีณา สปิเตอร์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). บทบาทหน้าที่เลขานุการทางการแพทย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 4(1). 1-16.
- ปวีณา สปิเตอร์ และพิทักษ์ ศิริวงษ์. (2560). รูปแบบ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานเลขานุการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 9(4), 166-188.
- ปวีณา สปิเตอร์. (2564). คุณลักษณะของบุคลากรสายงานเลขานุการทางการแพทย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิเทศศึกษา. 11(2). 1-27.
- ปวีณา สปิเตอร์ ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงษ์. (2564). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 11(3). 519-542.
- ศุภรดา สุขประเสริฐ,มาโนช สุภาพันธุ์วรกุล,อังคณา อ่อนธานี. (2561). สังคมแห่งการเรียนรู้ : สิ่งที่สำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. 3(5). (76-95)
- สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. (2560). ทักษะสำหรับโลกอนาคต (Skills for the future world). วารสารบริหารการศึกษามศว. 14(27). 173-176.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2563. รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปี 2563. สืบค้นจาก <http://nscr.nesdc.go.th/ยุทธศาสตร์ชาติ>
- Ananiadou, K, & Claro, M. (2009). 2st century skills and competences for new millennium learners in OFCD countries. <https://tuv.oer4pacific.org/id/eprint/4/1/OECD-Work.pdf>
- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. & Schneider, P. 2017. The Future of Skills: Employment in 2030. London: Pearson and Nesta.

- Clarke, J. (2013). Doctors no longer need medical secretaries. *British Medical Journal*, 346(f1538), 1.
- Dondi, M., Klier, J., Panier, F., & Schubert, J. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. McKinsey Global Institute. <https://comskills.co.uk/wp-content/uploads/2021/11/defining-the-skill-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work.pdf>
- Ehlers, U.D. (2020). *Future Skills: Future Learning, Future Higher Education*, Books on Demand.
- Hoffmann, K., Wojczewski, S., Aarendonk, D., Maier, M., Dorner, T. E., & Maeseneer, J. D. (2017). No common understanding of profession terms utilized in health services research. *The Central European Journal of Medicine*. 129. 52–58.
- Kickbusch, I., & Gleicher, D. (2012). *Governance for Health in the 21st Century*. World Health Organization. WHO Regional Office for Europe.
- Ulf-Daniel Ehlers. (2020). *Future Skills: The Future of Learning and Higher Education*. /<https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3>
- Nesta. 2017. Six jobs for 2030. Available at <https://www.nesta.org.uk/feature/six-jobs-2030>.
- Oliveira, C. M. (2013). Adoption of an Ophthalmologic Electronic Record (Medisoft Ophthalmology) – Case Study and Success Factors. *Procedia Technology*, December, 9, 1065 – 1073
- The Active ThaiPBS. (2022). โลกมันหมุนเร็วขึ้นทุกวัน! ทักษะที่ต้องมีในปี 2025. สืบค้นจาก <https://theactive.net/data/top-skills-for-2025/>

การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบบัญชีกับอัตราส่วนทางการเงิน
ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Disclosures of Key Audit Matters and Financial Ratios of Listed
on the Stock Exchange of Thailand

อโนชา สุวรรณสาร^{1*}, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู², ศิริเดช คำสุพรหม³, พนารัตน์ ปานมณี⁴

Anocha Suwannasan^{1*}, Pattanant Petchchedchoo²,

Siridech Kumsuprom³, Panarat Panmanee⁴

^{1*,2,3}วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

^{1*,2,3}College of Business and Accountancy, Dhurakit Pundit University

⁴Thammasat Business School, Thammasat University

*Corresponding author; E-mail: Anocha.s@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบบัญชีกับอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในระหว่างปี 2559 – 2562 จำนวน 2,316 บริษัท และใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยนี้ คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบกับอัตราส่วนทางการเงินพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ประเภทอุตสาหกรรมไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ ส่วนด้านประเภทสำนักงานสอบบัญชีพบว่ามีความสัมพันธ์กับค่าบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในด้านรูปแบบการเปิดเผยข้อมูล และด้านความมีสาระสำคัญในการเปิดเผยข้อมูล และ นอกจากนี้พบว่ามีความสัมพันธ์มีค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในด้านลักษณะของการเปิดเผยข้อมูล

คำสำคัญ: การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ, อัตราส่วนทางการเงิน,

ABSTRACT

This research aims to study the disclosure of key audit matters and financial ratios of 2,316 listed companies in the Stock Exchange of Thailand between 2016 - 2019. The study's findings showed that the analysis of the relationship between the disclosures of key audit matters and financial ratios showed that the industry correlation coefficient was not correlated with the disclosures of key audit matters. Regarding the type of audit firm, it was found that there was a positive correlation coefficient indicating the relationship in the same direction in terms of information disclosure. and the materiality aspect of information disclosure. In addition, it was

found that the correlation coefficient was negative indicating the opposite direction in terms of the nature of information disclosure.

Keywords: Disclosures of Key Audit Matters , Financial Ratios,

บทนำ

ปัจจุบันได้มีการนำรายงานของผู้สอบบัญชีรูปแบบใหม่ที่ได้มีการนำเสนอเกี่ยวกับเรื่องสำคัญที่พิจารณาเพื่อเปิดเผยไว้ในหน้ารายงานของผู้สอบบัญชีภายใต้หัวข้อ “เรื่องสำคัญในการตรวจสอบ” ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการสอบบัญชีและรับรองมาตรฐานสากลมีการกำหนดให้ผู้สอบบัญชีใช้ดุลยพินิจ ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำเสนอผ่านวรรค KAM และการกำหนดเรื่องสำคัญในการตรวจสอบเป็นเรื่องยากเรื่องหนึ่งสำหรับผู้สอบบัญชี เนื่องจากผู้สอบบัญชีจะต้องคำนึงถึงประเด็นในการตรวจสอบอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาถึงเรื่องที่สำคัญที่ผู้สอบบัญชีตรวจสอบและประเมินเรื่องต่าง ๆ ที่มีความเสี่ยงสูงหรือเป็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

นอกจากนั้นแล้วผู้สอบบัญชียังต้องใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับรายการนั้น ๆ ร่วมกับการใช้ดุลยพินิจผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การประมาณการทางบัญชีที่มีความไม่แน่นอนอย่างมากรวมทั้งการประมาณการในงบการเงิน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เช่น เรื่องความต้อยค่าของสินทรัพย์ การประมาณการหนี้สงสัยจะสูญ ตลอดจนผู้สอบบัญชีต้องพิจารณารายการที่สำคัญที่เกิดขึ้นระหว่างงวด หรือผลกระทบการจําการตรวจสอบเหตุการณ์และเรื่องที่มีนัยสำคัญต่องบการเงิน ซึ่งผู้สอบบัญชีต้องสนใจและนำมากำหนดและรายงานไว้ในเรื่องสำคัญในการตรวจสอบให้แก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียของกิจการได้รับทราบ และเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีรหัส 701 เรื่องการสื่อสารเรื่องสำคัญในการตรวจสอบในรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

การบังคับใช้มาตรฐานสอบบัญชีรหัส 701 เรื่องการสื่อสารเรื่องสำคัญในการตรวจสอบในรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Key Audit Matters : KAM) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ผู้สอบบัญชีต้องสื่อสารข้อมูลให้ผู้สอบบัญชีเล็งเห็นว่าเป็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญและต้องใช้ดุลยพินิจค่อนข้างสูงในการตรวจสอบ และต้องสื่อสารเรื่องดังกล่าวไปยังผู้ใช้งบการเงิน โดยการสื่อสารข้อมูลในเรื่องสำคัญในการตรวจสอบนั้นจะบังคับใช้กับการตรวจสอบงบการเงินของกิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เท่านั้น ซึ่งจากมาตรฐานการสอบบัญชีฉบับ ได้ให้คำยามของข้อมูลที่จะเปิดเผยในหัวข้อเรื่องสำคัญในการตรวจสอบว่า คือ “เรื่องต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญที่สุดตามดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีในการตรวจสอบงบการเงินงวดปัจจุบัน เรื่องสำคัญในการตรวจสอบเป็นเรื่องที่เลือกมาจากเรื่องที่สื่อสารกับผู้มีส่วนที่ในการกำกับดูแล” โดยผู้สอบบัญชีจะพิจารณาจากเรื่องที่ตรวจสอบที่ต้องการความใส่ใจเป็นพิเศษ อาทิ เรื่องที่ผู้สอบบัญชีประเมินไว้ว่ามีความเสี่ยงสูง ซึ่งอาจส่งผลต่อการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ รวมถึงเรื่องที่ต้องใช้ดุลยพินิจที่สำคัญต่อเรื่องที่ผู้บริหารประมาณการและใช้ดุลยพินิจซึ่งมีความไม่แน่นอนอย่างมาก เป็นต้น (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559)

ในขณะที่ปัจจุบันต้องพิจารณาหน้ารายงานของผู้สอบบัญชีถี่ถ้วนมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้สอบบัญชีต้องใส่ใจเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานตรวจสอบและพิจารณาโดยใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพว่ามีนัยสำคัญอย่างมากในการตรวจสอบงบการเงินของงวดปัจจุบัน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ปิยะพันธ์ ทยาธิ, 2561) วัตถุประสงค์ของการให้ผู้สอบบัญชื่อนำเสนอ KAM ในรายงานผู้สอบบัญชี คือเพื่อลดปัญหาความแตกต่างของความคาดหวังและช่องว่างของข้อมูล ซึ่งในประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ของ KAM ยังมีอยู่จำกัด เพราะในช่วง 2 ปีแรก

วารสารศรีวนาลัยวิจัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

ของการถือปฏิบัติ แม้จะมีงานวิจัยที่แสดงถึงผลกระทบของ KAM ในเชิงบวก เช่น ผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่า KAM เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่ามากที่สุดภายใต้มาตรฐานการสอบบัญชีฉบับใหม่ (Tangruenrat, 2015)

ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการวัดผลการดำเนินงาน (Performance Measures) เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและยังมีบทบาทในการสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กรและยังเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดมูลค่า (Value) อีกด้วย (Gordon, 2000; Redding, 1997) ดังนั้นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะข้อมูลที่นักลงทุนส่วนใหญ่พิจารณา คือ ผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งจะประเมินจากตัวเลขที่เชื่อถือได้และสะท้อนให้เห็นถึงมูลค่าขององค์กรที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในช่วงเวลาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากระบบการประเมินผลการดำเนินงานที่ใช้แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริงแล้วจะทำให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างเหมาะสม เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานจึงถูกคิดค้นมาเป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่เน้นตัวเลขจากรายงานทางการเงิน ผลการดำเนินงานทางเศรษฐศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าทางการตลาด ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนโดยจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นสัดส่วนกับความเสี่ยงที่มีทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยลดความเสี่ยงจึงต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการลงทุน และมีผลต่อราคาหุ้นที่อยู่ในความสนใจของนักลงทุน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุน โดยวิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ข้อมูลที่ได้จากการรายงานทางการเงิน ซึ่งแสดงถึงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการ นอกจากนี้ยังมีแหล่งข้อมูลที่สามารถนำมาประกอบการวิเคราะห์ได้ เช่น รายงานของการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ รวมถึงรายงานของผู้สอบบัญชี ซึ่งนักลงทุนจะใช้ข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์ตามความต้องการของนักลงทุน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาการเปิดเผยเรื่องการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบบัญชีกับอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประเภทของสำนักงานบัญชีที่มีผลต่อการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประเภทของอุตสาหกรรมผลต่อการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบกับอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

กระบวนการการสื่อสารนั้นต้องอาศัยความเชื่อถือและความเชื่อใจจากผู้สอบบัญชีซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ส่งสารร่วมมือกับผู้บริหารโดยมีผู้อ่านงบการเงินและผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้รับสาร สิ่งที่จะช่วยให้การสื่อสาร

สัมฤทธิ์ผล นั้นต้องมีวัตถุประสงค์ในการรับรู้ร่วมกัน ขณะที่ปัจจุบันต้องพิจารณาหน้ารายงานของผู้สอบบัญชีถี่ถ้วนมากขึ้นทำให้ผู้สอบบัญชีต้องมีการสนใจและตั้งใจเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานตรวจสอบ และพิจารณาโดยใช้ความเห็นในการพิจารณาแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพว่ามีนัยสำคัญอย่างมากในการตรวจสอบงบการเงินของรอบปีปัจจุบันไม่ว่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิเช่น ขนาด ลักษณะ และผลกระทบ หรือ เรื่องที่สร้างความสนใจของผู้ใช้งบการเงินหรือผู้รับ เป็นต้น อันเป็นเรื่องที่ยุทธศาสตร์เลือกอย่างมีนัยสำคัญ ขึ้นอยู่กับผู้สอบบัญชีได้มีการสื่อสารกับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยให้สามารถเข้าใจรายงานของผู้สอบบัญชีมากขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารกับผู้มีหน้าที่กำกับดูแลให้ความร่วมมือในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน ซึ่งได้มีการอ้างอิงในรายงาน ผู้สอบบัญชีรวมทั้งเป็นยกระดับเรื่องสำคัญในการสื่อสารมากขึ้น ดังนั้นความท้าทายความเป็นมืออาชีพ ผู้สอบบัญชีต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานสอบบัญชี ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี และการประสานงานและการกำกับดูแลของต่อผู้บริหาร และผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลที่มีความสอดคล้องกับ KAM ในหน้ารายงานผู้สอบบัญชีได้รับอนุญาตหรือไม่ อย่างไรก็ตามการนำเสนอต้องเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อไม่ให้เกิดความ เข้าใจผิด บิดเบือน และไม่ให้เกิดผลกระทบ ซึ่งเป็นการหลีกเลี่ยงคดีความหรือไม่เกิดความสัมพันธ์ ในทางลบกับลูกค้าจากการตีความหรือหลงประเด็น เพื่อสามารถยกระดับในการสื่อสารรายงาน ผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาตให้แก่ผู้ใช้งบการเงิน ได้อย่างโปร่งใส กระชับ ชัดเจนและเข้าใจง่าย (ภัชรพรรณ กรรณ, 2561) ประสิทธิภาพของการสื่อสารอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกิดปัญหา การใช้คำบรรยายที่เป็นมาตรฐานตายตัวทำให้ผู้ใช้งบการเงินไม่สนใจอ่านเนื้อหาในรายงานของผู้สอบบัญชี (Porter et al.,2009) และมีการเสนอว่ารายงานของผู้สอบบัญชีแบบไม่มีกำหนดคำบรรยายที่เป็นมาตรฐานตายตัวจะสามารถรับรู้ได้มากกว่า (Hatherly, Brow, & Inner,1998)

การนำเสนอ KAM ในรายงานผู้สอบบัญชีแบบใหม่ตามที่กำหนดโดย ISA701 เป็นการลดช่องว่างของข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร โดยการนำเสนอ KAM จะช่วยเพิ่มมูลค่าด้านการสื่อสารให้กับรายงานในแง่ของความโปร่งใสในการสอบบัญชี เนื่องจากเป็นการให้ข้อมูลผู้ใช้งบการเงินเพื่อให้เข้าใจเรื่องที่สำคัญที่สุดในการตรวจสอบงบการเงินในงวดปัจจุบันตามความเห็นของผู้สอบบัญชีที่เฉพาะเจาะจงต่อกิจการที่ได้รับการตรวจสอบ โดยสามารถช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจกิจการและเรื่องที่ผู้บริหารต้องใช้พิจารณาอย่างมีสาระอีกด้วย (ISA, 2015a)

วัตถุประสงค์ของผู้สอบบัญชีคือการกำหนดเรื่องสำคัญในการตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงินถูกอธิบายในรายงานของผู้สอบบัญชีซึ่งการกำหนด KAM พิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ที่สื่อสารกับผู้ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแล ที่ผู้สอบบัญชีต้องใส่ใจเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานตรวจสอบและผู้สอบบัญชีต้องกำหนดว่าเรื่องใดที่พิจารณาเป็นเรื่องที่มีนัยสำคัญที่สุดในการตรวจสอบเหตุการณ์หรือรายการที่สำคัญ สภาวิชาชีพบัญชี (2561) ได้ประกาศใช้มาตรฐานการสอบบัญชีรหัส 701 กำหนดให้ผู้สอบบัญชีสื่อสารต่อผู้บริหารและผู้มีหน้าที่กำกับดูแลโดยต้องกำหนด KAM ที่มีนัยสำคัญที่มีการพิจารณาจากเรื่องอื่นๆ ได้กล่าวถึงภาพรวมการนำเสนอ KAM ของบริษัท โดยทางสภาวิชาชีพบัญชีกำหนดให้เพิ่มวรรคเรื่องสำคัญในการตรวจสอบในหน้ารายงานผู้สอบบัญชีคือรายงานรูปแบบใหม่ที่ถูกนำมาใช้ให้มีการเพิ่มคุณค่าในหน้ารายงานผู้สอบและงบการเงินมากกว่ารายงานผู้สอบบัญชีรูปแบบเดิมที่มีข้อความมาตรฐาน

สภาวิชาชีพบัญชี (2561) ได้ศึกษารายงานของผู้สอบบัญชีของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและตลาดหลักทรัพย์ MAI เมื่อมีการพิจารณาวรรค KAM ที่ผู้สอบได้นำเสนอสรุปได้ว่าอันดับมากที่สุดของการนำเสนอ KAM ได้แก่ 1. เรื่องการรับรู้รายได้ผิดพลาด (ไม่เกี่ยวกับการทุจริต)

สื่อถึงการรับรู้รายได้แต่ละประเภทและปริมาณรายการค้าค่อนข้างมาก และ 2. เรื่องสินค้าคงเหลือ เนื่องจากต้องประมาณการมูลค่าสุทธิที่คาดว่าจะได้รับรวมถึงการพิจารณาตั้งค่าเผื่อสินค้าค้างนานจนล้าสมัย ดังนั้นต้องใช้การพิจารณาจากผู้บริหารและผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องมีกระบวนการตั้งแต่การประเมินและพิจารณาข้อสมมติต่าง ๆ ที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้เชื่อได้ว่ามีความเพียงพอและเหมาะสม ทั้งนี้การนำเสนอ KAM ต้องอาศัยการตรวจสอบจากปีก่อนโดยนำงบการเงินมาเปรียบเทียบกับปีก่อนกับปีปัจจุบัน รวมถึงธุรกิจเดียวกัน และสามารถนำข้อสังเกตจาก KAM สามารถนำไปประกอบการพิจารณาการนำเสนอ KAM ในปีปัจจุบันได้

การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินนับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่ผู้ที่จะลงทุนนำมาใช้เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักทรัพย์นั้นโดยการนำข้อมูลรายการต่าง ๆ ที่แสดงอยู่ในงบการเงินมาคำนวณให้อยู่ในรูปแบบของอัตราส่วนแล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานะทางการเงินและเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมถึงความสามารถต่าง ๆ ของบริษัทและนำไปเปรียบเทียบกับบริษัทหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ใช้แนวทางในการวิเคราะห์หลักทรัพย์โดยใช้ตัวเลขต่าง ๆ ในงบการเงินแล้วนำมาคำนวณเป็นอัตราส่วนทางการเงิน (Ratio Analysis) เพื่อใช้ในการพิจารณาหลักทรัพย์ โดยนักลงทุนนำอัตราส่วนเหล่านั้นของบริษัทในปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมาหรือเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมได้มากขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์หลักทรัพย์โดยใช้อัตราส่วนทางการเงินสามารถนำมาหาความสัมพันธ์ระหว่างสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะช่วยในการประเมินฐานะทางการเงินและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ โดยอาจนำมาเปรียบเทียบกับตัวธุรกิจนั้น ๆ เองในอดีตหรือเปรียบเทียบกับธุรกิจคู่แข่งหรือเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ได้

การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ (KAM) เป็นการศึกษาระเบียบรายการที่เปิดเผยไว้ในวรรคเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบกับมูลค่าองค์กรตามราคาตลาด กลุ่มตัวอย่างจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในรายชื่อ SET 100 จำนวน 95 บริษัท ผลการศึกษาการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตพบว่า เรื่องการรับรู้รายได้เป็นเรื่องที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเปิดเผยไว้มากที่สุดรองลงมาคือ การเปิดเผยเรื่องการด้อยค่าค่าความนิยม และการเปิดเผยเรื่องการซื้อขายหรือการรวมกิจการ ในด้านวิธีการตรวจสอบที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตใช้ในการรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องสำคัญในการตรวจสอบพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเลือกใช้วิธีการตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชีและการตรวจทางกายภาพของสินทรัพย์ที่มีตัวตน ลำดับถัดมาคือ การคำนวณอย่างเป็นอิสระและการตรวจสอบโดยวิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน (สุพรรณิ คำวาส, พันธรัตน์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม, 2563) การแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชีทั้งแบบที่มีเงื่อนไขและแบบที่ไม่มีเงื่อนไขนั้นส่งผลต่อการตัดสินใจของนักลงทุนโดยการนำเสนอความเห็นแบบมีเงื่อนไขจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับราคาหุ้น แม้ว่าตลาดจะมีเหตุการณ์ที่ไม่ค่อยดีแต่ความเห็นของผู้สอบบัญชียังคงเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอยู่เสมอ (Tahinakis & Samarinas, 2016; Lanniello & Galloppo, 2015) รายงานของผู้สอบบัญชีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้สอบบัญชีใช้สื่อสารหรือส่งสัญญาณให้ผู้ใช้งบการเงินทราบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการมากขึ้นและผู้ใช้งบการเงินจะได้รับประโยชน์จากรายงานของผู้สอบบัญชีหากผู้ใช้งบการเงินมีความเข้าใจในข้อมูลของผู้สอบบัญชีสื่อสารไว้ในรายงานและนำข้อมูลไปประกอบการวิเคราะห์

วารสารศรีวนาลัยวิจัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

เพื่อการตัดสินใจอย่างไรก็ตามยังมีผู้ใช้บริการเงินที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ (Gray, Turner, Coram & Mock, 2011) การแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชีทั้งแบบมีเงื่อนไขและแบบที่ไม่มีเงื่อนไขนั้น ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักลงทุนโดยการนำเสนอความเห็นแบบมีเงื่อนไขจะสัมพันธ์เชิงลบกับราคาหุ้น แม้ว่าตลาดจะมีเหตุการณ์ที่ไม่ค่อยดีแต่ความเห็นของผู้สอบบัญชียังคงเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าเสมอ (Tahinakis & Samarinas, 2016; Lanniello & Galloppo, 2015) การรายงานเรื่องสำคัญในการตรวจสอบนั้นเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานของผู้สอบบัญชี รวมถึงมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีให้มีคุณภาพการสอบบัญชีที่สูงขึ้นด้วย (Li, Hay & Lau, 2018) โดยนักลงทุนจะมีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจเมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ (Christensen, Glover, & Wolfe, 2014) การที่จำนวนเรื่องสำคัญในการตรวจสอบในรายงานของผู้สอบบัญชีจำนวนมากก็จะส่งผลไม่ค่อยดีกับกิจการเพราะเรื่องที่สำคัญให้ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญนั้นค่อนข้างจะเป็นเรื่องที่สะท้อนถึงความเสี่ยงหรือสถานการณ์ที่น่าสงสัยของกิจการ

แต่ในส่วนของผู้ใช้บริการเงินนั้น การนำเสนอเรื่องสำคัญในการตรวจสอบยังมีจำนวนเรื่องที่มากก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการเงินของกิจการเนื่องจากเป็นข้อมูลเกี่ยวกับกิจการที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญ (ศศิประภา สมครเขตการพล, พันธรัตน์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม, 2562) เรื่องสำคัญในการตรวจสอบโดยเน้นว่า ผู้สอบบัญชีต้องมีการใช้ดุลพินิจให้มากยิ่งขึ้นในการนำเสนอเรื่องสำคัญในการตรวจสอบและมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ทันเวลา และให้สัญญาณเตือนภัยกับผู้ใช้งานรายงานเพื่อสามารถรับมือกับวิกฤตการณ์ทางการเงินได้อย่างทันเวลา และได้ย้าว่าทั้งผู้สอบบัญชีและผู้ใช้งานรายงานอาจพบกับความท้าทายในรายงานของผู้สอบบัญชีแบบล่าสุดซึ่ง IAASB และหน่วยงานกำกับดูแลควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลกระทบเชิงลบ (สมพงษ์ อุปภัมภ์, ธัญลักษณ์ วิจิตรสารวงศ์, 2547) จำนวนเรื่องในการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตอบสนองของตลาดด้านปริมาณการซื้อขายของตราสารทุนอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ การที่นักลงทุนได้รับข้อมูลเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมากขึ้นจะส่งผลให้นักลงทุนสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการซื้อ - ขายได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้การที่นำเสนอเรื่องสำคัญในการตรวจสอบสำหรับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากรและกลุ่มเทคโนโลยีนั้น มีคุณค่าด้านการสื่อสารซึ่งมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักลงทุนและทำให้ผู้ใช้บริการเงินมีความสนใจในรายงานของผู้สอบบัญชีเพิ่มขึ้นรวมถึงเข้าใจลักษณะทางธุรกิจและความเสี่ยงของธุรกิจได้ดีขึ้น (ปภาณัช เดชจรัสศรี, จอมใจ แคมเพชร, อมลยา โกไศยกานนท์, 2562)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่เปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบในรายงานผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในระหว่างปี 2559 – 2562 รวมทั้งสิ้น 2,544 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 2,316 บริษัท โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ไม่รวมบริษัทที่เข้าข่ายถูกเพิกถอนจำนวน 48

วารสารศรีวนาลัยวิจัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

บริษัท บริษัทไม่เปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบจำนวน 68 บริษัท และบริษัทที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนจำนวน 112 บริษัท

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยใช้สถิติต่าง ๆ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาตามลักษณะข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรประกอบด้วย การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Frequency and Proportion) ค่าต่ำสุด (Minimum : Min) ค่าสูงสุด (Maximum : Max) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิธีการทดสอบสถิติ t - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทสำนักงานสอบบัญชี การทดสอบสถิติ One – Way Anova เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทอุตสาหกรรมกับการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบและการทดสอบความสัมพันธ์ของการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบกับผลดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) โดยผู้วิจัยได้วัดผลการดำเนินงานด้านสภาพคล่องของกิจการ โครงสร้างทางการเงิน ความสามารถในการทำกำไร ประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์และมูลค่าทางการตลาด โดยมีสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H_1) ประเภทสำนักงานบัญชีที่แตกต่างกันมีผลต่อการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ

สมมติฐานที่ 2 (H_2) ประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ
บัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 (H_3) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน

สมมติฐานที่ 4 (H_4) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนหนี้สิน

คงเหลือ

สมมติฐานที่ 5 (H_5) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนของ

สินทรัพย์

สมมติฐานที่ 6 (H_6) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนหนี้สิน

สมมติฐานที่ 7 (H_7) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนเงินกำไรจากการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 8 (H_8) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนหนี้สินของลูกหนี้

สมมติฐานที่ 9 (H_9) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนราคาตลาดต่อ

ราคาตามบัญชี

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้แสดงผลการวิจัยในส่วนของสถิติเชิงพรรณนา ของข้อมูลทั่วไปของตัวแปรสำนักงานสอบบัญชีของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่ามี จำนวน 1,105 อยู่ในกลุ่มสำนักงานสอบบัญชี BIG4 คิดเป็นร้อยละ 47.71 และจำนวน 1,211 อยู่ในกลุ่มสำนักงานสอบบัญชีอื่น คิดเป็นร้อยละ 52.29 ประเภทของอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่ามี จำนวน 636 สำนักงานสอบบัญชี อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และสิ่งก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 25.63 กลุ่มบริการ คิดเป็นร้อยละ 19.65 กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 14.62 กลุ่มทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 10.22 และกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร คิดเป็นร้อยละ 9.59

วารสารศรีวนาลัยวิจัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

เรื่องของการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ 1 เรื่อง จำนวน 779 คิดเป็นร้อยละ 33.64 จำนวน 995 เป็นการเปิดเผย 2 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 42.92 จำนวน 391 เรื่อง เป็นการเปิดเผย 3 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 16.88 จำนวน 123 เรื่อง เป็นการเปิดเผย 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 5.31 จำนวน 24 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.04 และจำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 0.17 นอกจากนี้พบว่าจำนวน 1,366 เรื่อง เป็นการเปิดเผย การรับรู้รายได้ คิดเป็นร้อยละ 34.19 จำนวน 940 เรื่อง เป็นการเปิดเผยหนี้สงสัยจะสูญ คิดเป็นร้อยละ 9.90 จำนวน 760 เรื่อง เป็นการด้อยค่าของสินทรัพย์คิดเป็นร้อยละ 15.50 จำนวน 690 เรื่อง เป็นการเปิดเผย การด้อยค่าของสินค้าคงเหลือคิดเป็นร้อยละ 15.10 จำนวน 487 เรื่อง เป็นการรวมธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 10.70 และจำนวน 32 เรื่อง เป็นการเปิดเผยเรื่องอื่น ๆคิดเป็นร้อยละ 0.69 อัตราส่วนทางการเงินของบริษัทกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ค่าเฉลี่ย 5.69 ค่าต่ำสุด 0.00 ค่าสูงสุด 97.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.25 อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนค่าเฉลี่ย 3.11 ค่าต่ำสุด 0.03 ค่าสูงสุด 216.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.83 อัตราส่วน หนี้สินต่อสินทรัพย์ค่าเฉลี่ย 0.46 ค่าต่ำสุด 0.00 ค่าสูงสุด 55.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29 อัตราส่วนกำไรจากการดำเนินงานค่าเฉลี่ย 0.14ค่าต่ำสุด -37.27 ค่าสูงสุด 114.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.80 อัตราการหมุนของ ลูกหนี้ค่าเฉลี่ย 59.38 ค่าต่ำสุด 0.11 ค่าสูงสุด 6608.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 332.59 อัตราการหมุนของสินค้า คงเหลือค่าเฉลี่ย 117.27ค่าต่ำสุด 0.01 ค่าสูงสุด 87124.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2145.73 และอัตราส่วน อัตราส่วนราคาตลาดต่อราคาตามบัญชี ค่าเฉลี่ย 2.04 ค่าต่ำสุด -19.1 ค่าสูงสุด44.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.94

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในบริษัทย่อย ประเภทสำนักงานสอบบัญชีกับการเปิดเผย เรื่องสำคัญในการตรวจสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การลงทุนในบริษัทย่อยไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดเผย เรื่องสำคัญในการตรวจสอบ ส่วนด้านประเภทสำนักงานสอบบัญชีพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าบวกแสดง ถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในด้านรูปแบบการเปิดเผยข้อมูล และด้านความมีสาระสำคัญในการเปิดเผยข้อมูล และ นอกจากนี้พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในด้านลักษณะ ของการเปิดเผยข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบกับค่าธรรมเนียมการสอบ บัญชีและอัตราผลตอบแทนผิดปกติสะสม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในด้านลักษณะการเปิดเผยข้อมูล และด้านความมีสาระสำคัญของการเปิดเผยข้อมูล ส่วนการเปิดเผยเรื่อง สำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนผิดปกติสะสม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันด้านจำนวนเรื่องของการเปิดเผย นอกจากนี้พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า ลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในด้านลักษณะของการเปิดเผยข้อมูลและด้านความมีสาระสำคัญของ การเปิดเผยข้อมูล

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยจะแบ่งการอภิปรายตามสมมติฐานของงานวิจัย ซึ่งได้แก่ 1) ประเภทสำนักงานบัญชีที่ต่างกัน มีผลต่อการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ 2) ประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีผลต่อการเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน 3) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน 4) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตรากาไรสุทธิของสินค้าคงเหลือ 5) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตรากาไรสุทธิของสินทรัพย์ 6) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตรากาไรสุทธิ 7) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตรากาไรสุทธิกำไรจากการดำเนินงาน 8) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตรากาไรสุทธิของลูกหนี้ 9) การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์กับอัตรากาไรสุทธิตลาดต่อราคาตามบัญชี

ข้อเสนอแนะ

นักลงทุนได้เห็นความสำคัญของการใช้ข้อมูลในรายงานของผู้สอบบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเข้าใจข้อมูลที่ผู้สอบบัญชีใช้ในการสื่อสารได้มากยิ่งขึ้นรวมทั้งสามารถทราบถึงแนวโน้มอัตราส่วนทางการเงินเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการลงทุน

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย ตั้งเรือนรัตน์. (2552). การสื่อสารของรายงานของ ผู้สอบบัญชี: กรณีร่างรายงานของผู้สอบบัญชีแบบใหม่.

วารสารวิชาชีพบัญชี, 13, 31-53

ชาญชัย ตั้งเรือนรัตน์. (2558). การสื่อสารที่มากขึ้นจากรายงานผู้สอบบัญชีแบบใหม่. วารสารวิชาชีพบัญชี, 30 (เมษายน), 85-97

นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลพร ศรีจันทะพร. (2552). การสอบบัญชี. กรุงเทพมหานคร: หจก. ที พี เอ็น เพรส.

ภาณุเดช เดชจรัสศรี, จอมใจ แซ่มเพชร, อมลยา โกไศยกานนท์. (2562). คุณค่าด้านการสื่อสารเรื่องสำคัญในการตรวจสอบในรายงานผู้สอบบัญชีของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากรและกลุ่มเทคโนโลยีจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 17(1), 43-45

วรศักดิ์ ทุมมานนท์. (2543). *คุณรู้จัก Creative accounting และคุณภาพกำไรแล้วหรือยัง?*. กรุงเทพฯ : โอโณนอินเตอร์เทรด รีซอสเซส.

ศศิประภา สมครเขตการพล, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม. (2562). เรื่องสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพการสอบบัญชีและการจัดการกำไรของบริษัทที่เสนอขายหุ้นใหม่แก่ประชาชนทั่วไปเป็นครั้งแรกในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารสุทธิปริทัศน์, 33(108), 210-225

ศิลปพร ศรีจันทะพร. (2551). ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทโครงสร้างของผู้ถือหุ้นกับมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์. วารสารวิชาชีพบัญชี. 4(10), 26-39

ศิลปพร ศรีจันทะพร. (2551). ทฤษฎีบรรษัทภิบาล. วารสารบริหารธุรกิจ. 31(120).

- ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2560). เรื่องสำคัญในการตรวจสอบ ในหน้ารายงานผู้สอบบัญชีกับการตอบสนองของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 38 (มิถุนายน), 22
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2560). "รายงานของผู้สอบบัญชีแบบใหม่ของ IAASB กับ PCAOB ความเหมือนที่แตกต่าง" สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2561, จาก http://www.fap.or.th/images/column_1496714885/IAASB_PCAOB.pdf.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559). มาตรฐานการสอบบัญชี
- สมชาย ศุภธาดา. (2559). โฉมหน้าการสื่อสารในทศวรรษหน้า : การรายงานเชิงบูรณาการและรายงานผู้สอบบัญชีแบบใหม่. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 12(34): 101-109
- สมพงษ์ อุปัทม์, ธัญลักษณ์ วิจิตรสารวงค์. (2557). ร่างรายงานผู้สอบบัญชีแบบใหม่ความท้าทายของผู้สอบบัญชีและผู้ไ้รายงาน. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 36(141), 36-54
- สมพงษ์ พรอุปัทม์และธัญลักษณ์ วิจิตรสารวงค์. (2557). ร่างรายงานของผู้สอบบัญชีรูปแบบใหม่: ความท้าทายของผู้สอบบัญชีและผู้ไ้รายงาน
- สุพรรณิ คำวาส, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู, ศิริเดช คำสุพรหม. (2563). การเปิดเผยเรื่องสำคัญในการตรวจสอบ (KAM) และมูลค่าองค์กรตามราคาตลาดของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 34(110), 51-66.
- Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Fadzil, F . H . (2014). The measurements of firm performance's dimensions. *Asian Journal of financial & Accounting*. 6(1). 24-49.
- Benston, G. (1985), The Validity of profit-structure studies with practical reference to the FTC's line of business data. *The American Economic Review* 75: 37-67
- Chong, K.-M., & Pflugrath, G. (2008). Do different audit report formats affect shareholders' and auditors' perceptions?. *International Journal of Auditing*, 12 (3), 221–241.
- Christine Gimbar, Bowe Hansen and Michael E. Ozlanski. (2016). The Effects of Critical Audit Matter Paragraphs and Accounting Standard Precision on Auditor on Auditor Liability. *The Accounting Review* 91(6), 1629
- Chung, Kee H. and Pruitt, Stephen W. (1994), A Simple Approximation of Tobin's Q, *Financial Management*, 23,(3), 70-74
- Clark, M. B. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review*, 92-117.
- Foster, D., & Jonker, J. (2005). Stakeholder relationships: The dialogue of engagement. *Corporate Governance*, 5(5), 51-57.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. MA.: pitman.
- Gay, G., & Schellugh, P. (1993). The effect of the longform audit report on users' perceptions of the auditor's role. *Australian Accounting Review*, 3 (6), 2–11.

- Gist, W. E., Shastri, T., Ward, B. H., & Wilson, D. D. (2005). On the effectiveness of the auditing standards board in improving audit communication with the SAS 58 auditor's standard report: an exploratory study. *The Journal of Applied Business Research*, 21 (4), 107–126.
- Gordon, Lawrence A. (2000), **Managerial Accounting: Concepts and Empirical Evidence**, 5th ed, New york: McGraw-Hill, 186-206
- Gray, G. L., Turner, J. L., Coram, P J., & Mock, T. J. (2010). Perceptions and Misperceptions regarding the unqualified auditor's report by financial statement preparers, users, and auditors. *Accounting Horizons*, 25(4), 659-648
- Hall, Bronwyn H., Cummins, Clint, Lacerman, Elizabeth S. and Mundy, Joy. (1988), The R&D Master File Documentation. **NBER working paper**, no.72.
- IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board). (2011). **Enhancing the value of auditor reporting: exploring options for change (Consultaion Paper)**. Retrieved 22 August, 2018, from https://www.ifac.org/system/files/publications/exposuredrafts/CP_Auditor_Reporting-Final.pdf
- IFAC [International Federation of Accountants]. (2015). **Auditor Reporting**. Retrieved 22 August, 2018, from <http://www.iaasb.org/projects/auditor-reporting>
- Innes, J., Brown, T., & Hatherly, D. (1997). The expanded audit report--a research study within the development of SAS 600. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 10 (5), 702–717.
- International Standard on Auditing (ISA). (2015a). **Communicating Key Audit Matters in the independent auditor's report (ISA701)**. New York: International Federation of Accountants.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure, *Jounal of Financial Economics*, 3(4), 305-360
- Kelsey Brasel, Marcus M. Doxey, Jonathan H. Grenier and Andrew Reffett. (2016). Risk Disclosure Preceding Negative Outcomes: The Effects of Reporting Critical Audit Matters on Judgments of Auditor Liability. *The Accounting Review* 91(5), 1345
- Lanniello, G., & Galloppo, G. (2015). Stock market reaction to auditor opinions Italian evidence. *Managerial Auditing Journal*, 30(6/7), 610-632
- Lee, Darrell E. and Tompkins, James G. (1999), 1A Modified Version of the Lewellen and Badrinath Measure of Tobin's Q, *Financial Management*, 10(1), 103-118
- Lewellen, Wilbur G. and Badrinath, S.G. (1997), On the Measurement of Tobin's Q, *Journal of Financial Economics*, 44(77)-122.
- Lindenberg, Eric B, Stephen A. (1981). Tobin's Q Ratio and Industrial Organization. *Journal of Business*, 54(1), 1-32

- McColgan, P. (2001). **Agency Theory and Corporate Governance: A Review of the Literature from a UK Perspective**. Department of Accounting & Finance, University of Strathclyde, Glasgow
- Mock, T. J., Bédard, J., Coram, P., Davis, S., Espahbodi, R., & Warne, R. C. (2013). The audit reporting model: current research synthesis and implications. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32 (Supplement 1), 323–351.
- Nipan Henchochaichana, Sillapaporn Srijunpetch, and Chanchai Tangruenrat. (2017). **Read and Write a Auditor Report**. Bangkok: TPN Press Part., Ltd
- Paul, J. C. Theodore, J. M. Jerry, L. T. & Glen. L. Gray. (2554). The Communicative Value of the Auditor's Report. *The Communicative Value of the Auditor's Report*, 58(21), 235–252
- Reddin, George H. (1997), “Value Drivers: Enhancing the Value of Your Quarry” *Pit & Quarry*, 9 (11), 20-22.
- Tahinakis, P., & Samarinas, M (2016). The incremental information content of audit opinion. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 139-169
- Tangruenrat, C. (2015). Key aspects and applications of key audit matters. *Journal of Accounting Profession*, 11(32), 112-127.