



วารสาร มทร.อีสาน

ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ISSN 2408-122x

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560

บทความวิจัย

- การพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม
ปิยภิญญา โชติวนิช, ธวมินทร์ เครือโสม, นิภา ชุณหวิญญกุล และมาลิณี ศรีไมตรี 1
- การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์
ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 16
- กนกอร รัตนพันธุ์ และสุธำนันท์ โพธิ์ชาธาร
- ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี
ณัฐธยา ปัญญาไชยวิชัย และสมใจ บุญหมื่นไวย 30
- การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 46
- พจณี ศรีสุนนท์ และสมใจ บุญหมื่นไวย
- ความท้าทายในการบริหารระบบสุขภาพชุมชนของไทย : การศึกษานำร่องในจังหวัดนครสวรรค์ ประเทศไทย 61
- พิษณุ อภิสมภารโยธิน
- พลวัตพื้นที่ทางวัฒนธรรมของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำในจังหวัดนครสวรรค์ 77
- ปริญญ์ คำสนอง
- การสังเคราะห์งานวิจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ 91
- ชาติพันธุ์วรรณาภิมาน
- สิทธิพงษ์ ปานนาค, สุนันทา ศรีศิริ, อุษากร พันธุ์วานิช และกมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐิน

บทความวิชาการ

- อิทธิพลของสื่อบุคคลกับอาหารซูเปอร์ฟู้ด 114
- ทิพย์รดา ปิ่นแก้ว และพัชรา เอี่ยมกิจการ สบายใจ



RMUTI

วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับการประเมินคุณภาพ
ให้อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่มที่ 2

วารสาร มทร.อีสาน

RMUTI JOURNAL

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Rajamangala University of Technology Isan (RMUTI)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านวิชาการ ด้านงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์ระหว่างนักวิชาการ และนักวิจัยกับผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์ของนักวิชาการและนักวิจัยสู่สาธารณชน

หลักเกณฑ์การส่งบทความ

วารสาร มทร.อีสาน เน้นบทความทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในสาขาวิชาดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ
2. สาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/จิตวิทยา
3. สาขาวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เจ้าของ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

744 ถ.สุรนารายณ์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

โทรศัพท์ 0 - 4423 - 3063 โทรสาร 0 - 4423 - 3064

E-mail : rmuti.journal@gmail.com

พิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน

ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - เดือนธันวาคม

ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และบทความในวารสารเป็นแนวคิดของผู้แต่ง มิใช่เป็นความคิดของคณะกรรมการจัดทำวารสาร และมีใช่เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

พิมพ์ที่

บริษัท สมบูรณ์การพิมพ์ จำกัด

โทรศัพท์ 044 - 954222 - 6

จำนวนพิมพ์ 300 เล่ม เดือนธันวาคม 2560

วารสาร มทร.อีสาน
ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

RMUTI JOURNAL
Humanities and Social Sciences

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ ลิ้มไขแสง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ดร.อนันต์ ทราม

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

รองศาสตราจารย์ ดร.วีรชัย พุทธวงศ์

ประธานหลักสูตรนิติวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ประคอง	ตันเสถียร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล	ดอนขวา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร	ไชยะ	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน	พรหมโสภา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต	ไข่มุกด์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา	เลาหนันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.มาลัย	ทวีสุข	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา	กาญจนวิสุทธิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม

หัวหน้าสาขาวิชาการเงิน คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
นางสาวสุภาภรณ์ พิมสุคะ
นักวิชาการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

กองบรรณาธิการบริหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

รองศาสตราจารย์ สุวัฒนา	ดั่งสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
รองศาสตราจารย์ สายตา	บุญโถม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตใส	คล่องพยาบาล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชิดชัย	สายเชื้อ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ฝ่ายจัดการและธุรการ		
นางสาวอรุณรักษ์	ดีราชมัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
นางสาววีรณัฐ	กูปโคกกรวด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมินบทความ (Peer Reviews) ประจำปี

ศาสตราจารย์	ดร.สุวิทย์	ธีรศาสตร์	224/43 หมู่บ้านจอมพล ถ.จอมพล ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000
รองศาสตราจารย์	ดร.ขวัญกมล	ดอนขวา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
รองศาสตราจารย์	ดร.ศศิวิมล	มีอำพล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์	ดร.อรชร	มณีนธ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์	ดร.อัศวิน	พรหมโสภา	654/1 หมู่ 2 ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90100
รองศาสตราจารย์	ดร.อำพัน	พรหมบุตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
รองศาสตราจารย์	ประทุมวรรณ	อุดมสุวรรณกุล	84/130 ถนนพุทธมณฑลสาย 2 ซอยสุขาภิบาล 2 แขวงบางระมาด เขตตลิ่งชัน หมู่บ้านกอบแก้ว 2 กรุงเทพฯ 10170
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.จินตนา	กาญจนวิสุทธ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	จินตนา	สมสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สุทธาธิกุล	กาญจนกรางกูร	457 หมู่ 2 ตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา 30000

การพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของ
กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม

A Development of Production and Marketing for the Community-
Based Enterprise of an Innovative Basketry

ปิยกนิฐ์ โชติวนิช¹* ธวรินทร์ เครือโสม² นิภา ชุณหวิญญูกุล¹ และมาลินี ศรีไมตรี¹

Received: January, 2017; Accepted: April, 2017

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ (1) เพื่อพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม (2) เพื่อพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม คือ การจัดทาวัตถุบิณฑภัณฑ์และการจัดหาซื้อโดยรวมกับผู้ซื้อมรายอื่น เพื่อลดต้นทุนและเป็นการเพิ่มรายได้ และการสร้างอาชีพผู้จำหน่ายวัตถุดิบสำหรับเครื่องจักสาน สร้างเกณฑ์มาตรฐานและการควบคุมคุณภาพการผลิตที่ได้ค่าจ้างตามมาตรฐาน พัฒนาฝีมือสมาชิกที่มีอยู่ โดยการแบ่งกันทำงานออกเป็นแผนก/หน่วยตามขั้นตอนของกระบวนการผลิต โดยเฉพาะขั้นตอนการผลิตที่ยากและมีแรงงานที่มีทักษะไม่เพียงพอต่อการผลิตในช่วงที่มียอดการสั่งซื้อสูง

¹ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

* Corresponding Author E - mail Address: piyakanit.c@ubru.ac.th

(2) แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาด คือ ด้านผลิตภัณฑ์โดยการพัฒนาารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีความหลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภค ด้านราคาโดยการติดป้ายราคาให้ชัดเจน ทั้งราคาขายปลีกและขายส่ง ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายโดยการเน้นทำการตลาดบนอินเทอร์เน็ตเพื่อรองรับการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศ ด้านส่งเสริมการตลาดโดยการจัดองค์ประกอบในการแสดงสินค้า และทำกิจกรรมสื่อสารสองทางกับผู้บริโภคในเฟสบุ๊ค และ (3) แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิต ในด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชน ควรมุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือในชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ จัดทำแผนธุรกิจ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และศูนย์แสดงสินค้า

คำสำคัญ : ทวอญ่ข้าว; การผลิต; การตลาด; วิสาหกิจชุมชน

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop the perspectives of production of the genius stream-rice cooker in the community-based enterprise of an innovative basketry, 2) to develop the marketing for a genius stream-rice cooker in the community-based enterprise of an innovative basketry, and 3) to suggest any beneficial recommendation in employment and making income by the community from producing any product that belongs to the community-based enterprise of an innovative basketry. This study is a qualitative research. Ten key informants were involved. The method research used were semi-structured questionnaire and group discussion by using content analysis.

The result of this research shows firstly, a development of the production for a genius stream-rice cooker in the community-based enterprise of an innovative basketry should be seeking in alternative substitutes of raw materials and purchases with different suppliers. These could reduce costs and generate more income to both members and suppliers. Moreover, the standard criteria of producing each part of assembly must be implemented and controlled. It could be used to identify the compensation. Workers' skills could be fulfilled by job separation, especially in the difficult stages or in high demand period. Secondly, in terms of marketing, product should be developed, revealing more varieties for different usages in different lifestyles. Pricing should be labeled clearly for both wholesaling and retailing. The distribution channels should be increased, both on the internet and oversea market. Not only should it be promoted in exhibitions but also should be two-ways communicated, through Facebook. Lastly, it should cooperate with more strong cooperation within the community and coordinate with other related public organizations so it could make an effective business plan, showroom or exhibition.

Keywords: Stream-Rice Cooker; Production; Marketing; Community-Based Enterprise

บทนำ

วิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise: SMCE) ถือเป็นกิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็นนิติบุคคลเพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน ซึ่งวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการยอมรับในเรื่องของการผลิตสินค้าและการให้บริการที่มีคุณภาพ และมีลักษณะเด่นน่าสนใจติดอันดับ 1 ใน 5 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน, 2558) อาทิเช่น วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีทอผ้าไหม วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีจักสานเสื่อกกและผือ วิสาหกิจชุมชนจักสานไม้ไผ่ กระจับปั่ว วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเครื่องปั้นดินเผา วิสาหกิจชุมชนโพธิ์ยาแฝก วิสาหกิจชุมชนเครื่องหอมสมุนไพร และวิสาหกิจชุมชนกลุ่มอาชีพทำเครื่องทองเหลือง เป็นต้น

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมการหนึ่งในวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลหนองซอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวสำหรับนั่งข้าวเหนียวในหม้อหุงข้าวไฟฟ้า โดยใช้ชื่อเรียกผลิตภัณฑ์นี้ว่า หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะ ซึ่งแรกเริ่มเดิมทีสมาชิกภายในกลุ่มมีทักษะ และประสบการณ์ในการสานกระจับปั่ว และหวดหนึ่งข้าวเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ภายหลังได้มีการพัฒนานวัตกรรมจากหวดหนึ่งข้าวที่ใช้กันอยู่ทั่วไปมาเป็นหวดหนึ่งข้าวที่สามารถใช้กับหม้อหุงข้าวไฟฟ้าได้ เพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย และประหยัดเวลาในการนั่งข้าวเหนียวได้เป็นอย่างดี และได้ดำเนินการจดลิขสิทธิ์ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะนี้ถือเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถเพิ่มรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในกลุ่มได้เป็นอย่างดี สถานการณ์ปัจจุบันสภาพการดำเนินงานของกลุ่มมีแนวโน้มการเกิดปัญหาด้านการผลิต กล่าวคือ เมื่อความต้องการของตลาดหรือผู้บริโภคมีความต้องการในปริมาณที่มากขึ้น นั้นหมายถึง ปัญหาที่ตามมาคือ การดำเนินการผลิตจึงไม่ทันต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค และเมื่อกลุ่มลองคิดหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาการผลิตโดยการเพิ่มกำลังการผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการ ผลกระทบที่ตามมาคือ การผลิตสินค้าที่มีมากเกินไป ความต้องการของตลาด นั้นหมายถึงปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาด้านการตลาดเกี่ยวกับช่องทางการตลาดหรือช่องทางการจัดจำหน่าย การกระจายสินค้าที่เกิดจากการเพิ่มกำลังการผลิตในปริมาณที่สูงขึ้น ซึ่งมีได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับแผนการจัดการการผลิตและแผนการตลาด รวมทั้งการตลาดเพิ่ม การขยายช่องทางการจัดจำหน่ายให้มากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของการค้นหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาในขั้นต้นจึงทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการขยายช่องทางการผลิตและการตลาดให้กับกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมการได้อย่างตรงประเด็น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกลุ่มวิสาหกิจชุมชน คนในท้องถิ่น ชุมชนและสังคม ในแง่ของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจจากฐานรากสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่และเป็นการเพิ่มรายได้ เพิ่มยอดขาย และการขยายโอกาสให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ด้วยกระบวนการพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาด ตลอดจนคนที่อาศัยอยู่ในชุมชน และในเขตพื้นที่ใกล้เคียงจะได้รับผลกระทบเชิงบวกในด้านการถ่ายทอดความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม เกิดการสร้างงาน การจ้างงาน และสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์ทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม
2. เพื่อพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับช่องทางการผลิตสินค้าชุมชนที่สามารถดำเนินการประสบผลสำเร็จได้ จะมีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งด้านช่องทางการผลิต และด้านช่องทางการตลาดเป็นสำคัญ ช่องทางด้านการผลิตจะมีปัจจัยที่สำคัญคือ วัตถุดิบและแรงงาน วัตถุดิบ (Material) เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการผลิตสินค้าชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุดิบที่มีในแต่ละท้องถิ่น หากมีมากย่อมทำให้วัตถุดิบนั้นมีราคาต้นทุนการผลิตต่ำ ทำให้สินค้าชุมชนนั้นมีความสามารถในการแข่งขันได้สูงกว่าการมีวัตถุดิบไม่เพียงพอและมีราคาสูง ส่วนแรงงาน (Labour) เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการผลิตสินค้าชุมชนเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้น หากท้องถิ่นนั้นมีแรงงานมาก และเป็นแรงงานที่มีความชำนาญในการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้นย่อมทำให้สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้นมีคุณภาพดีมีความสามารถในการแข่งขันกับสินค้าจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอื่นหรือสินค้าอื่นที่ใช้ทดแทนกันได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับช่องทางการตลาด อันได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ผลิตภัณฑ์ หมายถึงสินค้าและบริการที่กิจการนำเสนอขายต่อผู้บริโภคหรือลูกค้า ด้านราคา (Price) คือ จำนวนเงินสำหรับค่าสินค้าและบริการที่ผู้บริโภคยอมจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการนั้น โดยราคามีความสัมพันธ์กับคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าจะได้รับ ด้านการจัดจำหน่าย (Place) ผลิตภัณฑ์ควรถูกนำเสนอในช่องทางที่คู่ควรในเวลาที่ถูกต้อง และในปริมาณเหมาะสม ในขณะที่ยังคงมีต้นทุนการจัดเก็บสินค้าคงคลังและการส่งมอบในระดับที่คุ้มค่าด้วย การจัดจำหน่ายเป็นที่ซึ่งผู้บริโภคทำการซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ประกอบด้วย การโฆษณา (Advertising) การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) การขายโดยบุคคล (Personal Selling) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) และการตลาดทางตรง (Direct Marketing)

3. แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม คือ ด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัดการการผลิต และด้านการจัดการตลาด แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมจากการจัดการด้านการจัดการการตลาด คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องเพิ่มยอดขายจากการใช้กลยุทธ์ด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัดการการผลิต และด้านการจัดการตลาด นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการโดยมุ่งศึกษาถึงการพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์หวดนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบโดยแบ่งแหล่งบุคคลผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 คือ เจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐที่ให้การสนับสนุนวิสาหกิจ 3 คน และกลุ่มที่ 3 คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตเครื่องจักสาน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด 2 คน การวิเคราะห์ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการจัดกลุ่ม เรียบเรียงข้อมูล จัดลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษาสรุปประเด็นสำคัญเพื่อให้ได้ช่องทางการส่งเสริมการผลิต ช่องทางการส่งเสริมการตลาด และแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อการพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์หวดนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ประกอบด้วย

2.1 การใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) สัมภาษณ์ทั่วไปของกลุ่มและบริบทของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมเป็นประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการกำหนดหัวข้อสำหรับการสอบถามพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลไว้อย่างกว้าง ๆ และสามารถที่จะสัมภาษณ์ เจาะลึก (In-Depth Interview) ได้ทันทีเมื่อปรากฏรายละเอียดของข้อมูลที่น่าสนใจ ใช้สอบถามประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาดของกลุ่มจักสานเชิงนวัตกรรม

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการหาข้อมูลแบบสนทนากลุ่ม การรวมกลุ่มในการสนทนา โดยมีการใช้วิธีการอยู่ 2 แบบ คือ ใช้วิธีไม่ได้นัดหมาย เป็นการเข้าไปร่วมของผู้วิจัยในการสนทนากลุ่มและทำกิจกรรม และมีการนัดหมาย ซึ่งเป็นการรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนาช่องทางการผลิตและการตลาด ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการจ้างงาน และการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม โดยเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาบทสรุปร่วมกัน

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์ทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม

1.1 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ควรให้กลุ่มพัฒนาฝีมือสมาชิกที่มีอยู่ โดยการแบ่งกันทำงานออกเป็นแผนก/หน่วยตามขั้นตอนของกระบวนการผลิต โดยเฉพาะแผนกการประกอบทอกับต้นทอที่มักคนทำได้น้อยมาก เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีข้อผิดพลาดน้อยลงในอนาคต

1.2 ควรกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนของลักษณะที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับว่า รูปแบบใดเป็นลักษณะของทออัจฉริยะ “รัชภัฏ” ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการยอมรับฝีมือ ซึ่งมีผลต่อการจ่ายค่าแรงแก่สมาชิกกลุ่ม และเป็นการลดข้อโต้แย้งภายในกลุ่มว่าลักษณะใดที่เรียกว่าสวยงามและมีคุณภาพดี

1.3 ในส่วนของปัญหาด้านกำลังการผลิตที่ปัจจุบันสมาชิกมีอายุมากและทำงานตามความสะดวกของตน ซึ่งทำให้ไม่สามารถกำหนดปริมาณการผลิตที่ชัดเจนได้นั้น จากการระดมความคิดและมีข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มจำนวนค่าแรงต่อหน่วยให้กับสมาชิกเพื่อเป็นการกระตุ้นการผลิตและจะเป็นโอกาสที่จะมีสมาชิกเพิ่มขึ้น เนื่องจากสมาชิกจะมีรายได้สูงขึ้นกว่าเดิม แต่ทั้งนี้กลุ่มฯ ต้องทำการศึกษาและพิจารณาก่อนว่า การเพิ่มค่าแรงต่อหน่วยทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด มีผลกระทบต่อราคาจำหน่ายและยอดจำหน่ายหรือไม่

1.4 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานเชิงนวัตกรรมควรมีการประสานงานกับหน่วยงานราชการเพื่อขอรับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนอยู่แล้ว เช่น โครงการประชารัฐ ที่มีงบประมาณสนับสนุนกองทุนหมู่บ้านประมาณ 500,000 บาท เพื่อให้สมาชิกนำไปเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินกิจการ ซึ่งทางตัวแทนจากหน่วยงานพัฒนาชุมชนก็ยินดีและพร้อมให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการของงบประมาณดังกล่าว หรือโครงการกองทุนพัฒนาสตรีที่มีงบประมาณสนับสนุนโดยคัดดอกเบี้ยในราคาถูก

2. แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม

2.1 ด้านผลิตภัณฑ์ โดยการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ด้วยการพัฒนาแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีความหลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภค ทั้งในด้านขนาด ลวดลาย รูปทรง ที่นอกจากการใช้เพื่อการนึ่งข้าวยังสามารถพัฒนาสร้างสรรค์เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ได้ เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ เช่น การออกแบบลวดลายและตั้งชื่อลาย การพัฒนาด้านรูปทรงของผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย รวมถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเสริมคุณค่าหรือให้สะดวกต่อการใช้งาน เช่น การเพิ่มหูจับด้านข้างเพื่อให้สามารถจับทอหนึ่งได้สะดวกในขณะที่อยู่ในหม้อหุงข้าวที่มีความร้อนสูง หรือการเพิ่มฝาปิดทอหนึ่งเพื่อสามารถเก็บความร้อนได้เป็นการใช้แทนกระติบข้าว เป็นต้น

การเพิ่มคุณค่าของตราที่ยี่ห้อ (Brand) ซึ่งสามารถทำได้โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะการใช้วัตถุดิบในท้องถิ่น การเสริมสร้างรายได้ให้กับชุมชน การผลิตที่เน้นวัตถุดิบจากธรรมชาติและปลอดภัยเคมี เนื่องจากไม่มีการย้อมสีเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและย่อยสลายเองตามธรรมชาติ รวมถึงการรักษาคุณภาพด้วยการรมควันไม้เพื่อป้องกันเชื้อราและการเกิดมอดไม้ เป็นต้น รวมถึงการนำเสนอคุณค่าด้วยการรับรองหรือรางวัลต่าง ๆ เช่น การแสดงให้เห็นว่า “หวดัจฉริยะ” เป็นผลิตภัณฑ์จากชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม บ้านหนองซอน ซึ่งเป็นแหล่งผลิตได้รับรางวัลชุมชนต้นแบบสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ประจำปี 2558 รางวัลสุดยอดนวัตกรรม 7 Innovation Awards ประจำปี 2557 เป็นต้น

การเพิ่มบรรจุภัณฑ์ โดยห่อหุ้มผลิตภัณฑ์ด้วยกล่องกระดาษที่มีส่วนผสมพลาสติกใสให้มองเห็นหวดหนึ่งข้าวด้านใน การออกแบบผลิตภัณฑ์ภายนอกของกล่องกระดาษที่ส่งเสริมการขาย เช่น การใส่ลวดลายรูปโบว์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าในการซื้อเป็นของฝากนอกเหนือจากการซื้อเพื่อใช้สอยในครัวเรือน เรื่องราวแนวคิดการประดิษฐ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้คิดค้นและริเริ่มการผลิตหวดหนึ่งข้าวในหม้อหุงข้าวไฟฟ้าและมีการจดสิทธิบัตรหวดหนึ่งข้าวในหม้อหุงข้าวไฟฟ้า โลโก้ของหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมตำบลหนองซอนอุบลราชธานี เครื่องหมายแสดงมาตรฐาน เครื่องหมายหน่วยงานภาครัฐที่ให้การสนับสนุน วิธีกรใช้ และรูปภาพแสดงวิธีกรใช้หวดหนึ่งข้าวด้วยหม้อหุงข้าวไฟฟ้า การทำความสะอาดและดูแลรักษาหวดหนึ่งข้าว

การจำหน่ายร่วมกับผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น การทำเป็นชุดสินค้าที่ประกอบด้วยหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะพร้อมกับข้าวเหนียวปลอดสารที่ปลูกในตำบลหนองซอนอุบลราชธานี โดยบรรจุในถุงสุญญากาศปริมาณถุงละ 1 กิโลกรัม เพื่อเพิ่มความน่าสนใจในผลิตภัณฑ์และชุดสินค้าสามารถประยุกต์เป็นของฝากในโอกาสต่าง ๆ เช่น ของขวัญ หรือชุดสังฆภัณฑ์ เป็นต้น

2.2 ด้านราคา โดยการติดป้ายราคา เพื่อแสดงการตั้งราคาที่แตกต่างกันจากขนาดรูปแบบของหวดหนึ่งข้าว และตั้งราคาขายปลีกและราคาขายส่ง

2.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ประกอบด้วย การจัดองค์ประกอบในการแสดงสินค้า ประกอบด้วย โฉนดแสดงชื่อผลิตภัณฑ์และภาพถ่ายผลิตภัณฑ์ การออกแบบการจัดแสดงสินค้า (Display Design) โดยการนำสินค้าในรูปแบบต่าง ๆ มาจัดแสดงตามเทศกาลหรือฤดูกาลต่าง ๆ การสาธิตการใช้หม้อหุงข้าวไฟฟ้านึ่งข้าวเหนียวด้วยหวดอัจฉริยะ พนักงานขายที่เชิญชวนชิมข้าวเหนียวหนึ่งและอธิบายการนึ่งข้าวเหนียวด้วยหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะตลอดจนลักษณะเด่นของผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างจากคู่แข่งรายอื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสินค้าและสร้างความประทับใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่พบเห็น

2.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด ประกอบด้วย การปรับปรุงเว็บไซต์ให้แสดงภาพถ่ายผลิตภัณฑ์ รางวัล และกิจกรรมต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวด้วยหม้อหุงข้าวไฟฟ้า รวมไปถึงกิจกรรมของกลุ่มข้อความที่สื่อสารถึงวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ตำบลหนองซอน จังหวัดอุบลราชธานี และคลิปวิดีโอต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น คลิปรายการโทรทัศน์ที่เคยมาถ่ายทำ คลิปการเข้าร่วมงานแสดงสินค้า คลิปวิธีกรใช้หวดหนึ่งข้าว เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม คือ

3.1 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชน แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตหัตถ์ของชาวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ในด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชน ควรมุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือในชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนาการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ ซึ่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ ควรดำเนินการดังนี้

3.1.1 จัดทำแผนธุรกิจ เพื่อให้มีความชัดเจนถึงขอบเขตด้านการผลิต การตลาด การเงิน และการจ้างงาน

3.1.2 กำหนดให้มีการประชุมร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อหารือถึงสภาพและปัญหาในการผลิตหัตถ์ของชาวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมที่เกิดขึ้น แนวทางการแก้ไข และการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีของกลุ่ม

3.1.3 จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และศูนย์แสดงสินค้า โดยใช้สถานที่ตั้งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประชุม การดำเนินกิจกรรม การผลิต การจัดแสดงสินค้า และการรองรับการเยี่ยมชมจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

3.1.4 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ ในด้านต่าง ๆ วิสาหกิจชุมชนฯ มีความเข้มแข็งเกิดจากการจัดการที่ประธานและสมาชิกในกลุ่มเรียนรู้และพัฒนาการมีส่วนร่วมในชุมชน มุ่งมั่นที่จะทำให้ผลผลิตของวิสาหกิจชุมชนเป็นแหล่งรายได้และส่งเสริมการประกอบอาชีพในชุมชน การพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวเป็นแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตหัตถ์ของชาวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการการผลิต

แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตหัตถ์ของชาวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมจากการจัดการด้านวัตถุดิบ คือ การจัดหาวัตถุดิบทดแทน และการจัดหาซื้อโดยรวมกับผู้ซื้อรายอื่น เพื่อลดต้นทุนและเป็นการเพิ่มรายได้ และการสร้างอาชีพผู้จำหน่ายวัตถุดิบสำหรับเครื่องจักสาน เพื่อสร้างงานและรายได้ให้กับสมาชิกในวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม

แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตหัตถ์ของชาวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมจากการจัดการด้านการกระบวนการผลิต คือ การสร้างเกณฑ์มาตรฐานและการควบคุมคุณภาพการผลิตที่ได้ค่าจ้างตามมาตรฐาน หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์อาจไม่รับซื้อหรือรับซื้อในราคาที่ถูกลง และจำหน่ายช่องทางการตลาดที่แตกต่างกัน เช่น ในกรณีที่ส่งสินค้าจากคำสั่งซื้อต่างประเทศ จัดให้เฉพาะผลผลิตที่ได้มาตรฐาน ในราคาที่สูงกว่าการจัดจำหน่ายสินค้าในชุมชนท้องถิ่น ส่วนปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ควรให้กลุ่มพัฒนาฝีมือสมาชิกที่มีอยู่ โดยการแบ่งกันทำงานออกเป็นแผนก/หน่วยตามขั้นตอนของกระบวนการผลิต โดยเฉพาะแผนกการประกอบหัตถ์กับดินหัตถ์ ซึ่งเป็นการลดปัญหาการผลิตหัตถ์ไม่ทันในช่วงที่มียอดการสั่งซื้อสูง และเป็นการสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับแรงงานที่มีฝีมืออีกด้วย

แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมจากการจัดการด้านแรงงาน คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องวางแผนระยะ 1 ปี ในการผลิตหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะ ยอดขายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในแต่ละเดือนแปรผันไปตามการสั่งซื้อการจัดจำหน่ายสินค้าของกลุ่มผ่านผู้รับซื้อไปขายต่อ การจัดงานแสดงสินค้าระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ และการสั่งซื้อโดยตรงจากผู้บริโภค ดังนั้นเมื่อคาดคะเนยอดขายในแต่ละเดือน และนำมาวางแผนการผลิตในตามช่วงเวลาที่เหมาะสมในการผลิตหวดเว้นจากการเพาะปลูก จะทำให้สามารถวางแผนการผลิตเพิ่มมากขึ้นในช่วงฤดูกาลแรงงานไม่ได้เพาะปลูก เพื่อเก็บเป็นสินค้าคงคลังไว้จำหน่ายตามช่วงวางแผนการขาย อย่างไรก็ตามการบริหารสินค้าคงคลังจำเป็นต้องใช้เงินทุนมากขึ้นในช่วงที่มีการผลิตเพิ่มขึ้น อาจจัดทำโดยการใช้เงินทุนจากกำไรสะสม การระดมทุนภายในชุมชน หรือการหาแหล่งเงินทุนภายนอก หากสามารถจัดการสินค้าคงคลังเพื่อให้มีสินค้าจำหน่ายตลอดปี นอกจากจะลดภาระการผลิตที่ไม่ทันตามคำสั่งซื้อแล้ว ยังเป็นการจัดการแรงงานให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งในและนอกฤดูกาลเกษตร

3.3 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการตลาด

แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมจากการจัดการด้านการจัดการการตลาด คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องเพิ่มยอดขายจากการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดด้านต่าง ๆ โดยขยายฐานลูกค้าจากการซื้อซ้ำ และแนะนำบอกต่อให้ผู้อื่นมาซื้อด้วย พัฒนาสินค้าใหม่เพื่อจำหน่ายให้ลูกค้ากลุ่มเดิม เช่น เครื่องจักสานประเภทอื่นทั้งเครื่องใช้ เครื่องประดับ อันได้แก่ กระเป๋า หมวก ที่รองจาน เป็นต้น ลูกค้าที่สั่งหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะจากต่างประเทศ แสดงถึงโอกาสทางการตลาด วิสาหกิจชุมชนควรติดต่อส่งสินค้าไปขายต่างประเทศเพื่อขยายตลาด การเติบโตของตลาดเป็นแนวทางนำไปสู่การจ้างงานและการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อไป

การอภิปรายผล

การศึกษากระบวนการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์หวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมมีกระบวนการผลิตหวดหนึ่งข้าวอัจฉริยะแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย การตัดไม้ไผ่ การฉีกตอก การทำตอกสาน การสานหวด การทำกันหวด การทำฐานหวด การประกอบหวด การอบหวด และการบ่มตราประทับหวด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงฤทธิ์ พรหมชินวงศ์ (ทรงฤทธิ์, 2550) พบว่า การผลิตหรือการสานมวบบ้านหนองขามมีการสานสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ สมาชิกในบ้านช่วยกันสานเมื่อว่างจากงานหลัก มีกระบวนการผลิต ประกอบด้วย การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การจัดตอก การสานตอก และการประกอบลายที่สานเป็นลายสองเวียน และลายสองยืน ขอบจะถักด้วยลายจุงนาง กันจะสานด้วยลายสองหรือลายสาม นอกจากนี้ วุฒิชัย วิภาทาณัง (วุฒิชัย, 2558) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานเพื่อการส่งออก วัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานเพื่อการส่งออก เพื่อพัฒนาและประเมินคุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานกรณีศึกษากลุ่มจักสานจังหวัดชลบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รูปแบบของเกณฑ์มาตรฐานผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานเพื่อการส่งออกทั้งหมด คือ อัตลักษณ์ไทย รูปแบบ กระบวนการผลิต วัสดุ การใช้งาน ความสวยงาม คุณค่า การออกแบบและตกแต่ง

การศึกษาสภาพปัญหาด้านการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์หัตถหนึ่งข้าวอัจฉริยะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมมีสภาพปัญหาด้านการผลิต แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านวัตถุดิบ ปัญหาด้านกระบวนการผลิต และปัญหาด้านแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ธานย์มัย เจียรกุล (ธานย์มัย, 2557) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการปรับตัวของ OTOP เพื่อพร้อมรับการเปิด AEC พบว่าปัญหาด้านการผลิตของ OTOP คือ ขาดวัตถุดิบ ขาดเครื่องมือการผลิตที่ทันสมัย และไม่มีทักษะในการผลิต ปัญหาการขาดวัตถุดิบ คือ ชุมชนส่วนใหญ่ไม่สามารถรับการสั่งซื้อสินค้าคราวละมาก ๆ ได้ ทำให้ไม่สามารถมีวัตถุดิบคงคลังไว้ใช้อย่างสม่ำเสมอ ปัญหาการขาดเครื่องมือการผลิตที่ทันสมัย คือ การขยายตัวด้านการผลิตไม่สามารถทำได้ เนื่องจากขาดเครื่องมือที่สามารถเพิ่มกำลังการผลิตได้ และไม่มีทักษะในการผลิต คือ การทำงานที่ต้องการความชำนาญต้องผ่านการฝึกฝนเฉพาะทาง ในขั้นตอนในกระบวนการผลิตยังขาดแรงงานฝีมือเฉพาะด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูล สีส (ไพฑูล, 2555) พบว่า ปัญหาด้านการผลิตสินค้าชุมชน คือ ปัญหาวัตถุดิบที่มีราคาแพง ปัญหาเกี่ยวกับความแสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ และปัญหาการปรับปรุงการบรรจุหีบห่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับ สิริมพร แสงวิเศษสิน (สิริมพร, 2553) พบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านการผลิต คือ กลุ่มประสบปัญหาวัตถุดิบมีราคาสูง และค่าน้ำมันเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาด้านแรงงาน คือ สมาชิกบางรายขาดทักษะในการผลิต ขาดการควบคุมคุณภาพด้านฝีมือแรงงาน

การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ของหัตถหนึ่งข้าวอัจฉริยะของคานผลิตภัณฑ์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม โดยการรักษามาตรฐานการผลิตหัตถหนึ่งข้าว เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถซื้อผลิตภัณฑ์แต่ละครั้งในมาตรฐานการผลิตสินค้าที่ดัดกรรมเดียวกัน สอดคล้องกับ นราวุฒิ สังข์รักษา (นราวุฒิ, 2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี พบว่ากลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่เน้นสินค้าได้มาตรฐาน รวมถึงไม่แตกหักหรือบอบสลายก่อนส่งถึงมือลูกค้า

การสร้างแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ด้วยการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีความหลากหลาย เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภค ซึ่งในงานวิจัยของ ภาสกร โทณะวนิก (ภาสกร, 2554) เรื่องการประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นงานหัตถกรรม สาขางานจักสานของจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาบริบทและศักยภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านงานหัตถกรรมจักสาน เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านงานหัตถกรรมจักสาน และเพื่อสืบทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านงานหัตถกรรมสาขางานจักสาน เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่น ระดับชุมชน ระดับประเทศสู่สากล พบว่า ผู้ประกอบการมีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ด้านงานหัตถกรรมสาขางานจักสานมานาน โดยได้รับการถ่ายทอดมาจากรุ่นคุณพ่อคุณแม่ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตออกมานั้นมีความหลากหลาย รูปแบบแปลกใหม่สวยงาม คงทน ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมควรพัฒนารูปแบบของหัตถหนึ่งข้าวให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค สอดคล้องกับ ธานย์มัย เจียรกุล (ธานย์มัย, 2557) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการปรับตัวของ OTOP เพื่อพร้อมรับการเปิด AEC ซึ่งได้กล่าวว่าด้านการตลาด ควรสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่ที่สร้างคุณค่าให้กับผู้บริโภค พัฒนารูปแบบของบรรจุภัณฑ์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน พร้อมทั้งหาช่องทางตลาดเป้าหมายและช่องทางการตลาดในการกระจายสินค้าให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในต้นทุนที่ต่ำที่สุด

การพัฒนาด้านราคาของทวตึงข้าวอัจฉริยะของด้านผลิตภัณฑ์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม โดยการตั้งราคาแตกต่างกัน โดยตั้งราคาขายปลีกต่อหนึ่งหน่วย ราคาขายสำหรับสามหน่วย ลิขหน่วย และราคาขายส่ง และเครื่องมือการคิดป้ายราคา เพื่อแสดงการตั้งราคาที่แตกต่างกันจากขนาดของทวตึงข้าว ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ณัฏฐนันท์ นิติวัดนะ (ณัฏฐนันท์, 2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกลยุทธ์ทางการตลาด ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอำเภอข้าสูง จังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาสภาพทางประชากรศาสตร์ของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอำเภอข้าสูง จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาด ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากและประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้บ้างแต่น้อยของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และเพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมกลยุทธ์ทางการตลาดภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอำเภอข้าสูง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีแนวทางด้านราคาโดยเน้นตั้งราคาตามคุณภาพสินค้า ให้เครดิตในการซื้อสินค้า/ขายเงินเชื่อตามหลักวิชาการสมาชิกมีความเคลื่อนไหวของราคาผลิตภัณฑ์ ตั้งราคาที่ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้บริโภค และไม่เน้นกำไรระยะสั้น

การพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่ายของผลิตภัณฑ์ทวตึงข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม โดยการออกงานแสดงสินค้า การศึกษากลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพแข่งขันทางการตลาดสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ (ประเภทเครื่องจักสาน) ในตลาดอาเซียน กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชน กลุ่มเกษตรกรทำนาข้าวบ้านบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์เชิงรุกคือ ออกงานแสดงสินค้าระดับประเทศ เช่น งาน OTOP ต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เมืองทองธานี ซึ่งงานแสดงสินค้าจะเป็นงานที่รวบรวมนักธุรกิจทั้งในและต่างประเทศไว้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น หากกลุ่มวิสาหกิจสามารถเข้าไปร่วมงานแสดงสินค้า ได้จะเป็นการเปิดโอกาสในการทำตลาดได้เป็นอย่างดี และงานวิจัยของ พัชรา วงศ์แสงเทียน, ชญานิษฐ์ ศศิวิมล และพัทธนันท์ โภธธรรม (พัชรา และคณะ, 2559) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการตลาดกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมจักสานไม้ไผ่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนคงเคือย อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทการจัดการตลาดกับภูมิปัญญาด้านหัตถกรรมจักสานไม้ไผ่ของชุมชนคงเคือย อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย และเพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการตลาดกับภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการตลาดกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมจักสานไม้ไผ่เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนคงเคือย ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์โดยออกงานแสดงสินค้าในสถานที่เพื่อจัดแสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์หัตถกรรม

การเพิ่มช่องทางการตลาดดิจิทัล ด้วยการบริการจัดซื้อหน้าเว็บไซต์พร้อมจัดส่งและการรับออเดอร์สินค้าจากต่างประเทศ ติดต่อกับผู้บริโภคในเมืองไทยที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ สอดคล้องกับ Chen, Y. K., Jaw, Y., and Wu, B. (Chen, Y. K. et al., 2016) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้ดิจิทัลกับการดำเนินงานในองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมผ้าในเว็บไซต์ของประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่าการให้บริการจากเว็บไซต์มีผลต่อการดำเนินงานในองค์การธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การให้บริการจากเว็บไซต์ประกอบด้วย การให้บริการซ่อมบำรุงระหว่างการใช้งาน การให้บริการระบบธุรกิจต่อธุรกิจ และซอฟต์แวร์การจัดเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและ

ให้การสนับสนุนเพื่อให้ช่องทางการตลาดดิจิทัลช่วยให้ผู้ผลิตสามารถติดต่อกับผู้บริโภคได้โดยตรงและขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นได้ และงานวิจัยของ Jones, N., Borgman, R. and Ulusoy, E. (Jones, N. et al., 2015) ที่ได้ศึกษาถึงผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อธุรกิจขนาดเล็ก วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ คือ การสำรวจ บทบาทและผลกระทบทางเศรษฐกิจที่อินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อธุรกิจขนาดเล็กในภูมิภาคที่ด้อยโอกาส โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะตรวจสอบผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์สำหรับเว็บไซต์ของธุรกิจขนาดเล็กที่ดำเนินงานในภูมิภาค การวิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับเจ้าของหรือผู้จัดการ จำนวน 5 ราย ของธุรกิจขนาดเล็กในพื้นที่แถบภูเขาทางตะวันตกของรัฐเมน (Maine) หน่วยงานของรัฐด้านการท่องเที่ยวและการพัฒนาเศรษฐกิจ อธิบายว่าภูมิภาคด้อยโอกาสคือภูมิภาคที่โดยทั่วไป ทางเศรษฐกิจตกต่ำเป็นเหตุให้ธุรกิจมักจะต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นในการรับรู้และสอบถามข้อมูล รวมถึงความสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นกับลูกค้า ซึ่งส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนลูกค้าใหม่ เพิ่มความสามารถในการเข้าถึงลูกค้าในระดับโลก และร่วมส่งเสริมการตลาดของธุรกิจในพื้นที่ที่เสริมสร้างภาพลักษณ์ของธุรกิจขนาดเล็กในภูมิภาค การวิจัยมีข้อยืนยันว่าข้อได้เปรียบที่มีศักยภาพของการใช้หน้าเว็บและสื่อสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจขนาดเล็ก ในภูมิภาคหรือสถานที่ที่ด้อยโอกาส ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานะเว็บรวมกับการส่งเสริมการตลาด สามารถมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความสำเร็จของธุรกิจ ในแง่ของช่องทางการตลาดที่เพิ่มขึ้น เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์สามารถช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กเพิ่มช่องทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงลูกค้าในระดับโลก ซึ่งเปิดโอกาสใหม่สำหรับการขายและการเติบโตของธุรกิจ นอกเหนือจากช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หัตถ์ของชาวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจacksan เชียงนัตกรรมที่ร้านค้าชุมชนออกร้านตามคำเชิญของหน่วยงานราชการงาน OTOP อิมแพคเมืองทองธานี ร้านค้าปลีกสินค้าชุมชน ปิ่นน้ำมัน ปดท. บริการจัดซื้อหน้าเว็บไซต์พร้อมจัดส่ง และออร์เดอร์สินค้าจากต่างประเทศ ติดต่อกับผู้บริโภคในเมืองไทยที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ แล้วพบว่าในงานวิจัยของ จักรชัย อินทสังข์ และปวีณา อาจนาวิง (จักรชัย และปวีณา, 2555) ที่ศึกษาด้านแบบกลยุทธ์การตลาดสำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน เพื่อการค้าระดับประเทศสู่ความยั่งยืน (กรณีศึกษา : ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีระดับต่ำกว่า 3 ดาว ในเขตอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา) ซึ่งมีการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายที่วางจำหน่าย ได้แก่ ร้านของฝากปิงท้งเชียง ร้านเจ้าสัวตลาดไทยสามัคคี Montana Farm บริเวณร้านของฝาก A-Cup of Love อำเภอวังน้ำเขียว และแหล่งท่องเที่ยว โรงแรม รีสอร์ทภายในอำเภอวังน้ำเขียว เช่น โกลด์เมทเท่นรีสอร์ท บ้านไร่คุณนายรีสอร์ท เป็นต้น อีกทั้งในช่วงเทศกาลการท่องเที่ยวของอำเภอวังน้ำเขียว

การพัฒนาด้านการส่งเสริมการตลาดของหัตถ์ของชาวอัจฉริยะของด้านผลิตภัณฑ์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจacksan เชียงนัตกรรม โดยการจัดองค์ประกอบในการแสดงสินค้าตลอดจนใช้บุคคลเป็นผู้แนะนำการใช้งานหัตถ์ของชาวอัจฉริยะด้วยไฟฟ้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชัย จงเจริญ (อัญชัย, 2555) ซึ่งได้ศึกษาพัฒนารูปแบบและมาตรฐานการจัดการธุรกิจร้านจำหน่ายสินค้า OTOP และของฝากชุมชน จังหวัดระนอง โดยผลการศึกษาพบว่าด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับลูกค้ามีการสื่อสารแนะนำผลิตภัณฑ์ให้แก่ลูกค้าเป็นอย่างดี เนื่องจากผู้ประกอบการเป็นผู้ขายสินค้าหน้าร้านด้วยตนเอง

สรุป

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์ทวหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ควรให้กลุ่มพัฒนาฝีมือสมาชิกที่มีอยู่ โดยการแบ่งกันทำงานออกเป็นแผนก/หน่วยตามขั้นตอนของกระบวนการผลิต ควรกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนของลักษณะที่ถูกต้อง เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการยอมรับฝีมือซึ่งมีผลต่อการจ่ายค่าแรงแก่สมาชิกกลุ่ม และเป็นการลดข้อโต้แย้งภายในกลุ่มว่าลักษณะใดที่เรียกว่า สวยงามและมีคุณภาพดี แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ทวหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ด้านผลิตภัณฑ์ โดยการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ด้วยการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีความหลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภค การเพิ่มคุณค่าของแบรนด์ ซึ่งสามารถทำได้โดยการให้ข้อมูลเรื่องราวเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การเพิ่มบรรจุภัณฑ์โดยห่อหุ้มผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ ด้านราคา โดยการติดป้ายราคา เพื่อแสดงการตั้งราคาที่แตกต่างกันจากขนาด รูปแบบของทวหนึ่งข้าว และตั้งราคาขายปลีก และราคาขายส่ง ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย การออกแบบการจัดแสดงสินค้า การสาธิตการใช้หม้อหุงข้าวไฟฟ้านึ่งข้าวเหนียวด้วยทวอัจฉริยะ ด้านการส่งเสริมการตลาด ประกอบด้วย การปรับปรุงเว็บไซต์ให้แสดงภาพถ่ายผลิตภัณฑ์ รางวัล และกิจกรรมต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ทวหนึ่งข้าวด้วยหม้อหุงข้าวไฟฟ้า ข้อเสนอแนะแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม คือ แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตทวหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ในด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชน ควรมุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือในชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์ทวหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม คือ การจัดทาวัตถุติดบทแทนและการจัดหาซื้อโดยรวมกับผู้ซื้อรายอื่นเพื่อลดต้นทุนและเป็นการเพิ่มรายได้ และการสร้างอาชีพผู้จำหน่ายวัตถุดิบสำหรับเครื่องจักสาน สร้างเกณฑ์มาตรฐานและการควบคุมคุณภาพการผลิตที่ได้ค่าจ้างตามมาตรฐาน พัฒนาฝีมือสมาชิกที่มีอยู่ โดยการแบ่งกันทำงานออกเป็นแผนก/หน่วยตามขั้นตอนของกระบวนการผลิต โดยเฉพาะขั้นตอนการผลิตที่ยากและมีแรงงานที่ฝีมือไม่เพียงพอต่อการผลิตในช่วงที่มียอดการสั่งซื้อสูง

2. แนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ทวหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม คือ ด้านผลิตภัณฑ์โดยการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีความหลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภค ด้านราคาโดยการติดป้ายราคาให้ชัดเจน และตั้งราคาขายปลีกและขายส่ง ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย โดยการเน้นทำการตลาดบนอินเทอร์เน็ตและการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศ ด้านส่งเสริมการตลาดโดยการจัดองค์ประกอบในการแสดงสินค้า และทำกิจกรรมสื่อสารสองทางกับผู้บริโภคในเฟสบุ๊ค

3. แนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชนจากการผลิตทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรม ในด้านการจัดการวิสาหกิจชุมชนควรมุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือในชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ จัดทำแผนธุรกิจ จัดทำบัญชีแบบเบื้องต้น จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และศูนย์แสดงสินค้า และจัดทำแผนการผลิตและแผนการตลาด

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป สามารถนำแนวทางการพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการผลิต ช่องทางการส่งเสริมการตลาด และแนวทางการจ้างงานและการสร้างรายได้ของชุมชน สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีและพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบในบริบทที่ต้องการศึกษาต่อไป

5. การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลักในส่วนของอุปทาน ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาด้านอุปสงค์ พฤติกรรมผู้บริโภค และกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย เพื่อพยากรณ์ยอดขายต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยถึงสภาพปัญหาด้านการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์ทอหนึ่งข้าวอัจฉริยะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจักสานเชิงนวัตกรรมนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนสำหรับการดำเนินการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ประจำปีงบประมาณ 2559 และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนคณะผู้วิจัยในการอำนวยความสะดวก การดำเนินการวิจัย และการรายงานความก้าวหน้างานวิจัยกับแหล่งทุนต้นสังกัด

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย อินทสังข์ และปวีณา อาจนาวัง. (2555). ต้นแบบกลยุทธ์การตลาด สำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน เพื่อการค้าระดับประเทศสู่ความยั่งยืน (กรณีศึกษา: ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีระดับต่ำกว่า 3 ดาว ในเขตอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา). นครราชสีมา: รายงานการวิจัย ศูนย์กลางนครราชสีมา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- ฉันทมานันท์ นิติวินณะ. (2558). แนวทางการส่งเสริมกลยุทธ์ทางการตลาด ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอข้าสูง จังหวัดขอนแก่น. วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ 29. ฉบับที่ 91. หน้า 220-238
- ทรงฤทธิ์ พรหมนิมวงศ์. (2550). การผลิตและการตลาดสินค้าหัตถกรรมพื้นบ้านภายใต้โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ : กรณีศึกษาเครื่องจักสานมวยบ้านหนองขาม ตำบลหนองขาม อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- อ้นยมัย เจียรกุล. (2557). ปัญหาและแนวทางการปรับตัวของ OTOP เพื่อพร้อมรับการเปิด AEC. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 34. ฉบับที่ 1. หน้า 177-191

- นราวุฒิ สังข์รักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พัชรา วงศ์แสงเทียน, ชญานิษฐ์ ศศิวิมล และพัทธนันท์ โกธธรรม. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการ ตลาดกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมการจักสานไม้ไผ่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนดั้งเดิม อำเภอกองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย. หน้า 1447-1461. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ และนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7 “ยกระดับงานวิจัย เพื่อก้าวสู่การเป็น มหาวิทยาลัยระดับโลก”. 25-26 มีนาคม 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ไพฑูล สีใส. (2555). การวิเคราะห์ช่องทางการผลิตและการตลาดสินค้าชุมชนในเขตภาคกลางของประเทศไทย. ชลบุรี: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- ภาสกร โทณะวนิก. (2554). การประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น งานหัตถกรรม สาขาจักสานของจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: รายงานการวิจัย สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน. (2558). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ. เข้าถึงเมื่อวันที่ (23 ตุลาคม 2558). เข้าถึงได้จาก (<http://smce.doae.go.th/smce1/index.php?radiobutton=1&namename>)
- วุฒิชัย วิชาพานัง. (2558). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานเพื่อการส่งออก. วารสาร วิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 10. ฉบับที่ 2. หน้า 67-76
- สิริมพร แสงวิเศษสิน. (2553). การผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์ของกลุ่มสตรีพัฒนาสู่เทราบางโหลง สังกัดสหกรณ์การเกษตรบางพลี จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- อัญชัญ จงเจริญ. (2555). พัฒนารูปแบบและมาตรฐานการจัดการธุรกิจร้านจำหน่ายสินค้า OTOP และ ของฝากชุมชน จังหวัดระนอง. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Chen, Y. K., Jaw, Y., and Wu, B. (2016). Effect of Digital Transformation on Organizational Performance of SMEs Evidence from the Taiwanese Textile Industry's Web Portal. Internet Research. Vol.26. No. 1. pp. 86-212
- Jones, N., Borgman, R. and Ulusoy, E. (2015). Impact of Social Media on Small Businesses. Journal of Small Business and Enterprise Development. Vol. 22. No. 4. pp. 611-632

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์
เขต 3

Influence of Human Resource Management Factors Affecting
Organizational Commitment of Government Officers Working in
the Livestock Office of the Region 3, Thailand

กนกอร รัตนพันธุ์^{1*} และสุธานันท์ โพธิ์ชาธาร¹

Received: April, 2017; Accepted: June, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ประชากรเป้าหมายในการวิจัย คือ
ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ซึ่งครอบคลุม 8 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา
ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ยโสธร อำนาจเจริญ อุบลราชธานี และศรีสะเกษ ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2558
มีจำนวนข้าราชการ 607 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 241 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง
แบบโควตา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

* Corresponding Author E - mail Address: psutanan@hotmail.com

ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อการสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ตามลำดับ โดยระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีความผูกพันต่อการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อการสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อการ และด้านค่านิยมในงานด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้ร้อยละ 45.20

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อการ; สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

Abstract

This research aimed to study human resource management factors, the level of the organizational commitment, and the influence of human resource management factors affecting organizational commitment of government officers who work in the livestock office of region 3 in Thailand.

The target population of this study was 607 government officers of department of livestock development who work in the livestock office of the region 3 covering 8 provinces: Nakhon Ratchasima, Chaiyaphom, Buriram, Surin, Yasothon, Amnat Charoen, Ubon Ratchathani and Srisaket, as of 26 December B.E.2558. The sample group was 241 government selected by Quota Sampling method. A set of questionnaire was employed as the tool in this study. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: Overall, the opinion regarding human resource management factors affecting the organizational commitment of the government officers was at high level. The aspect of Human Resource Development influenced the organizational commitment at the highest level and the aspect of Compensation and Welfare management, Human Resource Planning, Performance Appraisal, and Health and Safety, were respectively lower. Overall, the level of organizational commitment of the government officers was at high level. The aspect of Dedication

expressed the organizational commitment at the highest level and the aspect of Organizational Loyalty, Work Values, and Job Satisfaction were respectively lower. Human resource management factors that affected the organizational commitment of the government officers, with statistical significance level of 0.05, were Performance Appraisal, Health and Safety, and Human Resource Development. 45.20 percent of these aspects were able to forecast the organizational commitment of the government officers.

Keywords: Human Resource Management; Organizational Commitment; Livestock Office of the Region 3

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การจึงต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) และ พยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การยังคอยทำหน้าที่ประสานงาน และเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์การให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมาย ขององค์การ ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดขอบเขตอยู่กับการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะดำเนินการควบคู่ไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีและพึงพอใจที่จะร่วมมือ ปฏิบัติงานต่อไป โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพ จึงจะส่งผลให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และทำให้องค์การประสบความสำเร็จ (วิลาวรรณ, 2550) จึงอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน พร้อมใจในการทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้ เต็มศักยภาพ พัฒนาองค์การเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 เนื่องจากในสภาพปัจจุบันกรมปศุสัตว์ได้พบกับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการที่มีผลมาจากการ ขอลาออก การโอน การย้าย ของข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทำให้การดำเนินงานของ กรมปศุสัตว์ชะงักงัน การปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่อง เกิดการสูญเสียงบประมาณในการถ่ายทอดความรู้ และการฝึกอบรมให้กับข้าราชการใหม่ จากการสัมภาษณ์ นายสมบุญ ทลิทวัฒนา ผู้อำนวยการสำนักงาน ปศุสัตว์เขต 3 (สมบุญ, สัมภาษณ์. 2559) ได้ให้ข้อมูลว่าเหตุผลของการที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ มีการขอลาออกจากกรมปศุสัตว์ และการขอโอนจากกรมปศุสัตว์ไปยังกระทรวงอื่นหรือหน่วยงานอื่น อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และต้องการปฏิบัติงานให้ตรงกับวิชาชีพของตน จากปัญหาผู้วิจัยจึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาว่า

กรมปศุสัตว์ได้ใช้นโยบายกำหนดแผนกลยุทธ์ภายใต้แนวทาง HR Scorecard และให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี ความทุ่มเทในการทำงาน และจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับใดเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้าง พัฒนา และใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมปศุสัตว์และพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ได้สารสนเทศปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับความผูกพันและอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมปศุสัตว์เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับกรมปศุสัตว์

ขอบเขตของการวิจัย

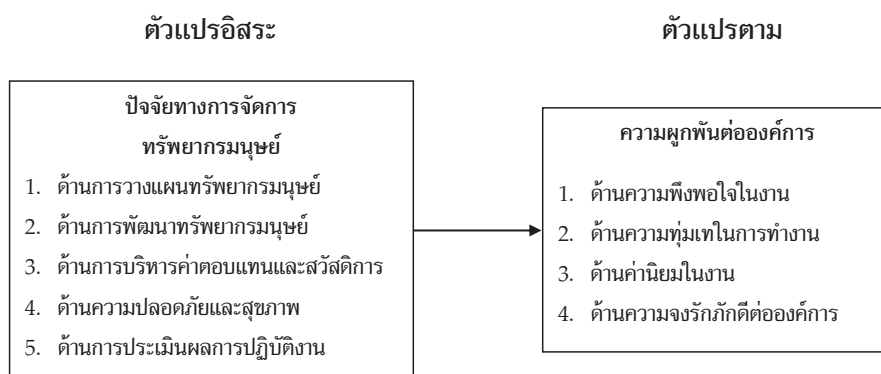
ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีจำนวนข้าราชการ 607 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามวิธีการของ Yamane, T. (Yamane, T., 1973) ได้จำนวน 241 ตัวอย่าง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ ได้ศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัย

ได้สังเคราะห์มาจากการปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดไปในแนวทางเดียวกันประกอบไปด้วย กุลชลี พวงเพ็ชร์ (กุลชลี, 2558), ญัฐพันธ์ เชจรรณันท์ (ญัฐพันธ์, 2556), วนิตา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชกุล และสมบัติ ทิมทรัพย์ (วนิตา และคณะ, 2556), เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (เกียงศักดิ์, 2550), Mondy, Wayne, R., Robert M. Noe., and Shane R. Premeaux (Mondy, Wayne, R. et al., 1999), Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M. (Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M., 1996) 2) ตัวแปรตามได้ศึกษาจากแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และเลือกลักษณะความผูกพันที่มีต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวทางเดียวกัน ประกอบไปด้วย ญัฐพันธ์ เชจรรณันท์ (ญัฐพันธ์, 2551), ธงชัย สมบูรณ์ (ธงชัย, 2549), ภรณี มหานนท์ (ภรณี, 2543), Durham, R.C., Murphy, T.J., Allen, T., Richard, K., Treiving, L., and Fenton, G.W. (Durham, R.C. et al., 1994), Buchanan II, and B. Building. (Buchanan II, and B. Building., 1994), Miner, J.B. (Miner, J.B., 1992), Allen, N.Jl., and Meyer, J.P. (Allen, N.Jl., and Meyer, J.P., 1990), Baron, R.A. and Greenberg, J. (Baron, R.A. and Greenberg, J., 1990), Steers, R.M. (Steers, R.M., 1977), Kanter, Rosabeth M. (Kanter, Rosabeth M., 1968)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. สร้างเครื่องมือโดยใช้หลักการจากทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเพศ ตำแหน่งงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภท

นามบัญญัติ (Nominal Scale) และอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ด้าน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ด้าน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านค่านิยมในงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในแนวคำถามลักษณะที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คำถามทั้งหมดเป็นคำถามเชิงบวกโดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) ตอนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ผู้วิจัยทำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach, Lee J., 1974) ซึ่งจะยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า 0.70 (บุญชม, 2553) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.781 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

4. ทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล สรุปผล จัดทำรูปเล่มและนำเสนอผลงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage)
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (Sample Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านค่านิยมในงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (Sample Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (กัลยา, 2554) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. สรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 82.60 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 74.30 ตำแหน่งสัตวแพทย์คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 76.80 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.20 ผลการศึกษาสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ตามตารางที่ 1 ดังนี้

1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการส่งผลสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.58$) และด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีระดับการส่งผลต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) โดยที่ด้านความทุ่มเทในงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.09$) และด้านความพึงพอใจในงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.459$) รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta = 0.167$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.164$) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ได้ร้อยละ 45.20

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์การ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.44	0.76	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.61	0.81	มาก	1
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.58	0.76	มาก	2
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.32	0.76	ปานกลาง	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.43	0.84	มาก	4
รวม	3.48	0.64	มาก	

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.56	0.73	มาก	4
2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	4.17	0.55	มากที่สุด	1
3. ด้านค่านิยมในงาน	4.07	0.59	มาก	3
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.09	0.65	มาก	2
รวม	3.97	0.50	มาก	

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.		t	p
		Error	β		
1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (x_2)	0.103	0.038	0.164	2.706	.007*
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (x_4)	0.111	0.041	0.167	2.722	.007*
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (x_5)	0.277	0.036	0.459	7.671	.000*
ค่าคงที่ (Constant)	2.284	0.128		17.898	.000*
R square = 0.459 Adjust R square = 0.452 Std. Error of the Estimate = 0.376					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง ได้ดังนี้

$$Y = 0.164x_2 + 0.167x_4 + 0.459x_5 \quad (1)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีข้อค้นพบประเด็นที่น่าสนใจควรมานำอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมปศุสัตว์ได้มีนโยบายภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้แนวทาง HR Scorecard พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การได้รับโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และนำไปใช้ในการปฏิบัติตรงตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด อาจเนื่องมาจากกรมปศุสัตว์ได้นำเอาแนวทาง Smart Officer มาพัฒนาบุคลากรและข้าราชการ เพื่อให้รอบรู้ในวิชาชีพและทางวิชาการและนโยบาย พัฒนาพื้นฐานของสมรรถนะหลักการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฌ็องรูฟันท์ เซรนนันท์ (ฌ็องรูฟันท์, 2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ ปฏิบัติราชการในสายอาชีพตรงกับวิชาชีพของตนโดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ และมีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและองค์การปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบพบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน โดยความเต็มใจและยินดีจะปฏิบัติตามนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัดมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรยอมรับนโยบายของกรมปศุสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen, N.J., and Meyer, J.P. (Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

3. อิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มี 3 ด้าน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 สูงสุด เนื่องจากข้าราชการกรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่นิยมรับกับระบบบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางที่กรมปศุสัตว์ประกาศใช้กับข้าราชการทุกคน ซึ่งทำให้เห็นถึงความชอบธรรมและความโปร่งใสจากผู้บังคับบัญชาโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสำนักงาน ก.พ. กำหนด ผลจากการประเมินสะท้อน

ถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการจากผลการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กุลชลี พวงเพ็ชร (กุลชลี, 2558) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการทบทวนและตรวจสอบพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคคล ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา ลาภผลพูนทวี (อาทิตยา, 2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันในองค์กรและเจตนาในการลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 รองลงมา เนื่องจากกรมปศุสัตว์มีการกำกับดูแลระบบบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสุขภาพของข้าราชการได้มีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะในด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (เกรียงศักดิ์, 2550) ได้กล่าวว่าการความปลอดภัย เป็นการป้องกันพนักงานจากการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ อันตรายที่สัมพันธ์กับการทำงาน สำหรับสุขภาพเป็นความปลอดภัยจากการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและอารมณ์ของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญัติ มาศงามเมือง (บัญญัติ, 2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและรายกิจกรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ต่ำสุด เนื่องมาจากกรมปศุสัตว์มีการสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาบุคลากรหรือมีเป้าหมายผู้เข้าอบรมในจำนวนจำกัดไม่เพียงพอสำหรับข้าราชการในส่วนของภูมิภาค หรือสายงานสนับสนุนการพิจารณาเพื่อพัฒนาด้านสายอาชีพถูกจำกัดตามจำนวน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M. (Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M., 1996) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลกลุ่ม และทั่วทั้งองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเพราะ คน งาน และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยิ่งกว่านั้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในกระบวนการจะช่วยให้องค์กรรักษาการแข่งขันไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาวิตรี ธนกิจเจริญวัฒน์ (สาวิตรี, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทน ตามลำดับ

4. อิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปลัดัวที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปลัดัวเขต 3 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตามนโยบายของกรมปลัดัวจากส่วนกลาง ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการข้าราชการให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและกรอบโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปลัดัว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อข้าราชการทุกคนได้รับความเท่าเทียมกันตามกรอบอัตรากำลังและกรอบโครงสร้างที่กรมปลัดัวได้กำหนดตามรูปแบบไว้ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยกรมปลัดัวไม่มีนโยบายเพิ่มเติมในส่วนการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการเพราะเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนได้รับจากทางราชการ ประกอบกับอาชีพการรับราชการจูงใจให้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาตนให้อยู่ในระบบราชการ ทำให้ข้าราชการมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน ถึงแม้ข้าราชการจะมีการโยกย้าย เปลี่ยนหน่วยงานราชการค่าตอบแทนและสวัสดิการข้าราชการก็ยังคงได้รับจากส่วนราชการเช่นเดิม จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมปลัดัวที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปลัดัวเขต 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

1. การกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด กรมปลัดัวควรให้ความสำคัญการกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก โดยกำหนดสมรรถนะหลักให้ชัดเจนและควรทบทวนมาตรฐานแสดงระดับที่คาดหวังของสมรรถนะหลักข้าราชการกรมปลัดัว ซึ่งแบ่งตามประเภทตำแหน่งและควรเผยแพร่สมรรถนะของแต่ละสายงานให้ข้าราชการภายในกรมปลัดัวทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา เนื่องจากข้าราชการบางส่วนมีความเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่โปร่งใสขาดความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ใช้ผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินเป็นตัววัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกรมปลัดัวควรใช้นโยบายของกรมปลัดัวในการประเมินโดยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานแสดงระดับของรายการสมรรถนะสำหรับข้าราชการเพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและ

ความเป็นธรรมในการประเมินผลการประเมินราชการและควรจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการพลเรือนของกรมปศุสัตว์เพื่อเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการการบริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์

กิตติกรรมประกาศ

ภาคินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุธานันท์ โพธิ์ชาธาร อาจารย์ที่ปรึกษาภาคินพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ กระทั่งภาคินพนธ์นี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ รวมถึงอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ให้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ นายสมบุญ ทลิทวัฒนา ผู้อำนวยการสำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับภาคินพนธ์ฉบับนี้ ท้ายนี้ คุณงามความดีอันพึงมีจากภาคินพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา อันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนทุกท่านที่ให้อำนาจใจช่วยเหลือจนกระทั่งภาคินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ภาคินพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2559

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี พวงเพ็ชร. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ปทุมธานี : ยูโอเพ่น
- กัลยา วานิชปัญษา. (2554). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์เดชกมลออฟเซต
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). เข้าถึงเมื่อวันที่ (5 พฤษภาคม 2559). เข้าถึงได้จาก (http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue)
- ณัฐพนธ์ เขจรนันท์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เม็ดทราย พรินต์ติ้ง
- ณัฐพนธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น

- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์
บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
บัญญัติ มาศงามเมือง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม
ในจังหวัดหนองคาย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ภรณ์ มหามนต์. (2543). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
วนิดา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิมทรัพย์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์
จากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วี พรินท์
- วิลาวรรณ รัตติศาสตร์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรทัศน
ศาวิตร์ ธนกิจเจริญพัฒน์. (2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- สมบูรณ์ หลิมวัฒนา. (สัมภาษณ์). เมื่อ (5 พฤษภาคม 2559). ผู้อำนวยการสำนักงานปศุสัตว์เขต 3
ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
- อาทิตยา ลากผลพูนทวี. (2553). ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ
ความผูกพันในองค์กรและเจตนาในการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- Allen, N.J.L., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of
Occupational Psychology*. Vol. 63. Issue 1. pp. 1-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.
tb00506.x
- Baron, R.A. and Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization* (3rd ed.). Boston : Allyn
and Bacon
- Buchanan, Bruce, II. (1994). Building Organizational Commitment: The Socialization of
Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19.
No. 4. pp. 533-546
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essentials of Psychological testing*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill
- Durham, R.C., Murphy, T.J., Allen, T., Richard, K., Treiving, L., and Fenton, G.W. (1994).
A Comparison of Cognitive Therapy, Analytical Psychotherapy and Anxiety
Management Training in the Treatment of Generalized Anxiety Disorder.
British Journal of Psychiatry. Vol. 165. No. 3. pp. 315-323
- Kanter, Rosabeth M. (1968). Commitment and Social Organization : A study of Commitment
Mechanism in Utopian Community. *American Sociological Review*. Vol. 33. No. 4.
pp. 499-517

- Miner, J.B. (1992). **Industrial-Organization Psychology**. New York : The State University of New York at Buffalo
- Mondy, Wayne R., Robert M. Noe., and Shane R. Premeaux. (1999). **Human Resource Management**. 7th ed. New Jersey : Prentice - Hall International
- Mondy, Wayne R., and Noe, Robert M. (1996). **Human Resource Management**. 6th ed. New Jersey : Prentice - Hall
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organization Commitment. **Administrative Science Quartely**. Vol. 22. No. 1. pp. 46-56
- Yamane, T. (1973). **Statistic : An Introduction Analysis**. 2nd ed. New York : Harper and Raw

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

The Relationship Between the Professional Skills of Cooperative Auditors and Auditor Responsibility

ณัฐยา ปัญญาไชยวิชัย^{1*} และสมใจ บุญหมื่นไวย¹

Received: July, 2017; Accepted: August, 2017

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่เป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในประเด็นทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะทางปัญญา 2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การทำงาน 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4) ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 5) ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ และ 6) จรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบทางกฎหมาย 2) ความรับผิดชอบในการรายงานการสอบบัญชี และ 3) ความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่เป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2560 จำนวน 217 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 177 คน คิดเป็น 81.57 % และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัยพบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

* Corresponding Author E - mail Address: Oraya12345@gmail.com

ทักษะทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และรองลงมาคือ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในทุกด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี นอกจากนี้ผลการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีพบว่า 1) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวม และ 2) ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีผลกระทบเชิงบวกกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวม ผลที่ได้จะช่วยให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของผู้สอบบัญชี สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์; ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The purpose of this study was to examine the level of opinions of the cooperative auditors in the case of professional skills and responsibilities of the cooperative auditors and to study the relationship and effects of professional skills of the cooperative auditors including: 1) intellectual skills, 2) academic and practical skills; 3) personal skills, 4) interpersonal and communication skills, 5) organizational management and business management skills, and 6) professional ethics that have impacts on the audit responsibilities including 1) legal responsibility, 2) responsibility for the audit report, and 3) professional responsibility. By collecting data from cooperative auditors who are public servants of the audit department in the Northeastern region area during May, 2560, 217 people had received the questionnaire and 177 people replied, accounted for 81.57 %. Questionnaires were used as a research tool. Statistics used in data analysis are descriptive statistics, multivariate correlation analysis and multiple regression analysis. The results showed that cooperative auditors have opinion about overall professional skills and others were at high level with the highest ranking being Professional ethics and the second is personal skills and most comments agreed on all aspects of audit responsibilities. In addition, the test results on relationships and effects between Professional skills of the cooperative auditor and the audit responsibilities are as follows: 1) All Professional skills of auditors relate to the overall audit responsibilities and 2) Professional skills of the cooperative auditor in the area of interpersonal and communication skills and professional ethics have positive impacts on overall audit responsibilities. The results will help cooperative auditors and the units that are

responsible for the potential development of the auditor to be able to use the information to develop training curricula to enhance their auditing skills and responsibilities in order to perform more effectively and efficiently in the future.

Keywords: Professional Skills of Cooperative Auditors; The Auditor Responsibility; Northeastern Region

บทนำ

การสอบบัญชี (Auditing) เป็นกระบวนการตรวจสอบอย่างมีระบบของการรวบรวมหลักฐานและประเมินหลักฐานเกี่ยวกับสารสนเทศตามแนวทางปฏิบัติงานที่วิชาชีพได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีจะสามารถวินิจฉัยและแสดงความเห็นได้ว่า งบการเงินที่จัดทำขึ้นมีความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป (ม่งคณ, 2557) ซึ่งในปัจจุบันการตรวจสอบบัญชีนอกจากจะเป็นการตรวจสอบสมุดบัญชีเอกสารประกอบการบันทึกบัญชีและหลักฐานอื่น ๆ ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่วิชาชีพได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีจะสามารถแสดงความเห็นต่องบการเงินได้นั้น ยังต้องรวมไปถึงการสอบทานงานและการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ ดังนั้นการที่ผู้สอบบัญชีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอบบัญชีต้องมีทักษะทางวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เพื่อให้กระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้สอบบัญชีจะต้องพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและทักษะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จะส่งผลต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการสอบบัญชีเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผลงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีเอง

ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชี (Audit Responsibility) เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอบบัญชีต้องมีและได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงสมรรถนะและขีดความสามารถ ตลอดจนใช้ในการบ่งชี้ถึงศักยภาพที่ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards : IES) ฉบับที่ 3 - 7 ได้กล่าวถึงความสามารถของผู้ตรวจสอบบัญชีมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่สำคัญ เช่น ทักษะทางปัญญาที่จะเรียนรู้ ทำความเข้าใจและนำไปวิเคราะห์เพื่อประเมินผล สามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขสถานการณ์ได้ ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะเจาะจงของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น (สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553(ก) - (จ)) ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในกระบวนการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการที่ได้มา ซึ่งการแสดงความเห็นในงบการเงินที่ตรวจสอบซึ่งความรับผิดชอบเป็นการแสดงออกหรือการกระทำที่ไม่ต้องมีการบังคับ เป็นสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอบบัญชี พบว่าผู้สอบบัญชีควรที่จะจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบในการแสดงความเห็นในงบการเงินและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและวิชาชีพ (สุชาย, 2549) ต้องรักษามาตรฐานวิชาชีพให้อยู่ในระดับเดียวกันเพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานแห่งวิชาชีพเพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผู้สอบบัญชีไม่ว่าจะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หรือผู้สอบบัญชีภาครัฐ

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (Cooperative Auditors) คือผู้สอบบัญชีภาครัฐ ที่ได้รับแต่งตั้งจาก นายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้เทคนิค และวิธีการตรวจสอบ มรรยาท และจรรยาบรรณ เช่นเดียวกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2559) แต่ในด้านการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการอบรม พัฒนาทักษะในแต่ละปีเท่ากับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของเอกชน อาจทำให้ขาดทักษะที่ส่งผลต่อการแสดงออก ต่อความรับผิดชอบในรายงานของผู้สอบบัญชี ที่ไม่สามารถแสดงความเห็นในประเด็นสำคัญบางเรื่อง เนื่องจากขาดทักษะที่หลากหลายที่จะใช้ในการประกอบการแสดงความเห็น ดังนั้น ผู้สอบบัญชีจะต้องพัฒนา ทักษะทางวิชาชีพและทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความชำนาญ ความเชื่อมั่นในทักษะของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อ กระบวนการตรวจสอบให้ได้มาซึ่งหลักฐานในการแสดงความเห็น โดยต้องมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อ ในแต่ละกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบและการรายงาน (ปรีดา, 2555) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และเกิดความเชื่อมั่นในรายงานการสอบบัญชีของผู้ใช้บริการเงิน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าทักษะทางวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยการฝึกฝน พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ความรับผิดชอบเกิดจากจิตสำนึกภายในที่แต่ละบุคคลจะนำออกมาใช้ ซึ่งล้วนแต่ส่งผล ต่อคุณภาพของรายงานและความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการเงินส่งผลให้ผู้วิจัยคาดว่า การพัฒนาทักษะทาง วิชาชีพอยู่เสมอ น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อ ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี เพื่อทดสอบว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงความเชื่อถือ ในคุณภาพของวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่เป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในประเด็นทักษะวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่เป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในประเด็นความรับผิดชอบต่อกรรมการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และความรับผิดชอบต่อ กรรมการสอบบัญชี
4. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อ กรรมการสอบบัญชี

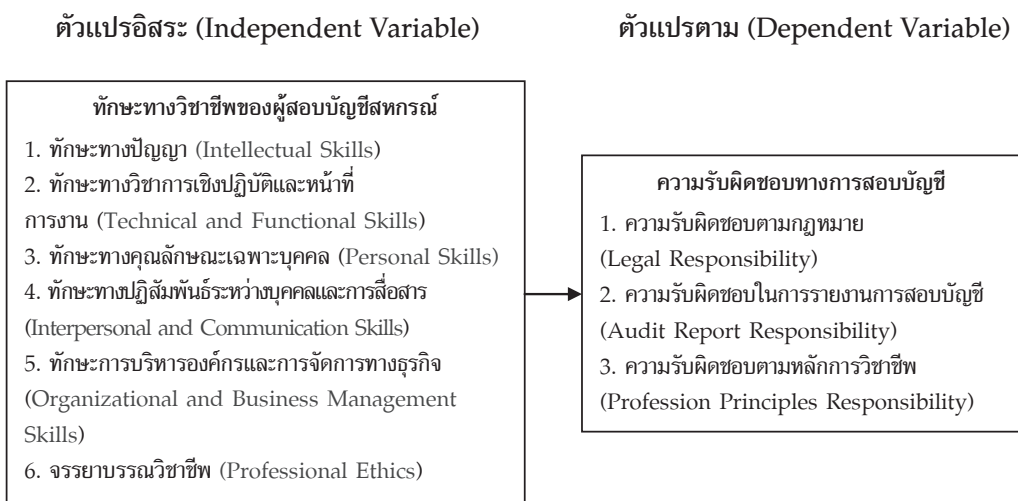
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบต่อ กรรมการสอบบัญชี โดยตัวแปรอิสระทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิด มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards : IES) ฉบับที่ 3 - 7 ที่กล่าวถึง ทักษะที่ต้องมีของนักบัญชีมืออาชีพ และจรรยาบรรณของ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (สภวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553(ก) - (จ)) และตัวแปรตามความรับผิดชอบต่อ

ทางการสอบบัญชีผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดหลักเกณฑ์และประเภทของความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีจาก ปรีดา หาญพยัคฆ์ (ปรีดา, 2555) ข้อกำหนดตามมาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 200 ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีของ สุขาย ยังประสิทธิ์กุล (สุขาย, 2549) ได้กรอบแนวคิดแสดงดังรูปที่ 1 โดยมีรายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชี หมายถึง ทักษะที่ต้องมีในผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี โดยประยุกต์แนวคิดจากมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards: IES) ฉบับที่ 3 - 7 ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การทำงาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1 ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล สามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจที่ดี ในการแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือไม่เคยเจอมาก่อน สามารถจัดให้ได้มาทำความเข้าใจและใช้สารสนเทศที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

ที่มา: ตัวแปรอิสระประยุกต์จากมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards : IES) ฉบับที่ 3 - 7 และระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วย จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2559 ตัวแปรตามประยุกต์จากแนวคิดหลักเกณฑ์และประเภทของความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีจาก ปรีดา หาญพยัคฆ์ (ปรีดา, 2555) และข้อกำหนดตามมาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 200 ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีของ สุขาย ยังประสิทธิ์กุล (สุขาย, 2549; สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559)

1.2 ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน (Technical and Functional Skills) หมายถึง ทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะเจาะจงของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ความชำนาญทางตัวเลข ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจและความเสี่ยง การวัดมูลค่า การวิเคราะห์รายงานและความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.3 ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Skills) หมายถึง ทศณคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการตนเอง มีความคิดริเริ่มมีความสามารถโน้มน้าว และเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการเลือกและเรียงลำดับทรัพยากรที่มีจำกัดและจัดแรงงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง พิจารณาปรับใช้ค่านิยม จรรยาบรรณทางวิชาชีพและทศณคติให้เข้ากับการตัดสินใจ มีความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

1.4 ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Interpersonal and Communication Skills) หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีวัฒนธรรมและความคิดเห็นแตกต่าง ความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อหาหนทางแก้ไขปัญหาก็หรือกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ความสามารถด้านการเขียนและการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำเสนอ อภิปรายหรือรายงานผลงานของตนเอง

1.5 ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ (Organizational and Business Management Skills) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการโครงการ การจัดการบุคคลและทรัพยากร ความสามารถในการจัดแบ่งแยกหน้าที่งาน การมีภาวะผู้นำการพิจารณาและตัดสินใจอย่างผู้มีวิชาชีพ

1.6 จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะต้องปฏิบัติตาม ดังต่อไปนี้

- 1.6.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.6.2 ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6.3 การรักษาความลับ
- 1.6.4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ
- 1.6.5 ความรับผิดชอบต่อผู้ที่สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้
- 1.6.6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป

2. ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี หมายถึง ความรับผิดชอบที่ผู้สอบบัญชีได้ใช้คุณลักษณะและความสามารถในการฐานะผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ กำหนดกระบวนการตรวจสอบตามมาตรฐานวิชาชีพในการตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงิน ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังเยี่ยงผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบและความรับผิดชอบด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบในการรายงานการสอบบัญชี รวมถึงความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพตรวจสอบบัญชี

2.1 ความรับผิดชอบตามกฎหมาย (Legal Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อลูกค้าที่ผู้สอบบัญชีได้ทำข้อตกลงกับลูกค้าถึงขอบเขตการตรวจสอบและการรักษาความลับของลูกค้า ความรับผิดชอบต่อบุคคลที่สามที่ผู้สอบบัญชีมีต่อบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่คู่สัญญา เช่น หน่วยงานราชการ ธนาคาร และบุคคลอื่น ๆ

2.2 ความรับผิดชอบในการรายงานการสอบบัญชี (Audit Report Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อรายงานการสอบบัญชีที่ได้แสดงความเห็นต่อการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบเกี่ยวกับข้อผิดพลาด เป็นความรับผิดชอบต่อการกระทำที่เกิดขึ้นโดยมิได้ตั้งใจหรือเจตนาของผู้ปฏิบัติงานและความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทุจริต เป็นความรับผิดชอบต่อการกระทำผิดกฎหมาย หรือการกระทำโดยเจตนา เช่น การฉ้อฉลหลอกลวง ปกปิด หรือละเมิดอันเป็นผลให้เกิดความเสียหาย แก่กิจการ งบการเงินแสดงข้อมูลไม่ถูกต้อง

2.3 ความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพ (Profession Principles Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และระเบียบที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนดในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

ผลงานที่มีคุณภาพของผู้สอบบัญชีถูกสะท้อนภาพจากการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี ซึ่งเกิดจากทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ดังนั้นหากผู้สอบบัญชี มีทักษะทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมย่อมส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงกำหนด สมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี
2. ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการศึกษาจากผู้สอบบัญชีที่เป็นข้าราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3 - 5 ครอบคลุมพื้นที่ 20 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด จำนวน 217 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยจัดทำขึ้นจากการศึกษาดำรง แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยแบบสอบถามถูกตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง (Per-Test) กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจคำถามของผู้ตอบ รวมทั้งทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ที่คำนวณได้มีค่าระหว่าง 0.824 - 0.979 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือเกินกว่า 0.50 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (Lovett, H.T., 2002) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3-5 จำนวนรวม 217 ชุด โดยทางจดหมายไปรษณีย์สอจดของติดแสตมป์และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 177 ชุด อัตราตอบกลับของแบบสอบถามที่ได้รับคิดเป็น 81.57 % โดยแบบสอบถามกำหนดให้คำตอบที่ได้รับเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้คะแนนระดับความคิดเห็น 5 ระดับ หากค่าคะแนนของคำตอบแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 177 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 86.44 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.24 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 68.36 ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบบัญชีมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.63 และตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชีชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 69.49

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ แสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์คิดว่าตนเองมีทักษะทางวิชาชีพ เช่น การรักษาความลับของลูกค้า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีความรู้ความเข้าใจในรายการบัญชีต่าง ๆ มีการวางแผนการปฏิบัติ และมีความสามารถในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหา รวมถึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพทุกด้าน สอดคล้องกับอำไพ ชัยคำ (อำไพ, 2556) ศึกษาทักษะทางวิชาชีพของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่พบว่านักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการเห็นว่า ตนเองมีทักษะทางวิชาชีพโดยรวมในระดับมาก

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ทักษะทางวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ทักษะทางปัญญา	4.25	0.52	มาก	3
2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การทำงาน	4.23	0.52	มาก	4
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	4.26	0.53	มาก	2
4. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.21	0.56	มาก	5
5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ	4.18	0.61	มาก	6
6. จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.35	0.53	มาก	1
โดยรวม	4.25	0.49	มาก	

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย	4.55	0.49	มากที่สุด	1
2. ความรับผิดชอบในการรายงานการสอบบัญชี	4.52	0.50	มากที่สุด	3
3. ความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพ	4.53	0.49	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.53	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบทางกฎหมาย ความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพ และความรับผิดชอบในการรายงานการสอบบัญชีแสดงให้เห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์คิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีในระดับมากที่สุด เช่น ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของสมาชิกสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรผู้รับตรวจ มุ่งเน้นในการปฏิบัติตามมรรยาทของผู้สอบบัญชีอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับการเสนอรายงานการสอบบัญชีที่เป็นไปตามข้อเท็จจริงเพื่อให้งานสอบบัญชีของตนเองมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ปรีดา หาญพยัคฆ์ (ปรีดา, 2555) ที่พบว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์กับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีมีค่าระหว่าง 0.483 - 0.0732 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์กับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวม

ตัวแปร	IS	TFS	PS	ICS	OBS	PE	VIF
TAR	0.483**	0.526**	0.557**	0.629**	0.568**	0.732**	
IS		0.783**	0.680**	0.725**	0.738**	0.641**	2.918
TFS			0.790**	0.771**	0.800**	0.687**	4.197
PS				0.825**	0.782**	0.715**	3.915
ICS					0.863**	0.779**	5.540
OBS						0.773**	5.174
PE							2.899

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

TAR = Total Auditor Responsibility (ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวม)

IS = Professional skills in the area of Intellectual skills (ทักษะทางวิชาชีพด้านทักษะทางปัญญา)

TFS = Professional skills in the area of Technical and Functional Skills (ทักษะทางวิชาชีพด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน)

PS = Professional skills in the area of Personal Skills (ทักษะทางวิชาชีพด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล)

ICS = Professional skills in the area of Interpersonal and communication skills (ทักษะทางวิชาชีพด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร)

OBS = Professional skills in the area of Organizational and Business Management skills (ทักษะทางวิชาชีพด้านทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ)

PE = Professional skills in the area of Professional Ethics (ทักษะทางวิชาชีพด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ)

นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชี ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบหาค่า VIF ของตัวแปรอิสระทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พบว่ามีค่าตั้งแต่ 2.918 - 5.540 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black ken., 2010)

5. การวิเคราะห์ผลกระทบของทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.74 สามารถพยากรณ์ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีได้ร้อยละ 53.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.31 ทักษะทางวิชาชีพด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\beta = 0.656$; $p < 0.01$) ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ($\beta = 0.256$; $p < 0.05$) มีผลกระทบเชิงบวกกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ทักษะทางวิชาชีพ	ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	P-value
ค่าคงที่ (a)		0.223	7.630	0.000
ด้านทักษะทางปัญญา	-0.024	0.076	-0.270	0.787
ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	0.030	0.091	0.282	0.778
ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	0.000	0.088	-0.01	0.999
ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.256	0.099	2.116	0.036**
ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ	-0.166	0.088	-1.422	0.157
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.656	0.075	7.495	0.000*
R = 0.74, F = 34.753 P = 0.000 AdjR ² = 0.535, SE _{est} = 0.310				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีแสดงให้เห็นว่า การที่ผู้สอบบัญชีสามารถนำมาตรฐานการสอบบัญชีมาใช้ในการแสดงความเห็นต่องบการเงินของสหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกรที่เข้าตรวจสอบได้ แสดงว่าผู้สอบบัญชีมีความเข้าใจรายการบัญชีต่าง ๆ รวมถึงระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ สามารถนำหลักการบัญชีมาใช้กับสหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกรที่เข้าตรวจสอบได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีผิดพลาด สามารถนำสารสนเทศทางการบัญชีที่ได้รับโดยตรง

จากคน วารสาร สิ่งพิมพ์หรือได้จากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยทางการบัญชี สามารถที่จะสอบถาม วิจัย คิดเชิงเหตุผลและวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งการที่ผู้สอบบัญชีมีทักษะทางปัญญานั้น แสดงถึงความเป็นมืออาชีพทำให้สามารถใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการสอบบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบในกระบวนการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี สอดคล้องกับ นิรุบล คงไมตรี (นิรุบล, 2557) ที่พบว่า ความรับผิดชอบทางการบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้สอบบัญชีมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการจัดทำรายงานการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ที่ตรวจสอบ ความสามารถในการวัดมูลค่าของข้อมูลทางการเงิน เช่น การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ต้องมีประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบ 2 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพงานสอบบัญชีที่กำหนดแต่ในหลายจังหวัดมีปริมาณงานมากผู้สอบบัญชีไม่เพียงพอ จึงมีการใช้ดุลยพินิจของหัวหน้าสำนักงานประกอบการพิจารณาว่ามีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในฐานะผู้สอบบัญชี แม้ประสบการณ์ทำงานไม่ครบตามที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานในภาพรวมของสำนักงานเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น การที่ผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ไม่ครบ 2 ปี จะต้องเป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เมตตา บรรลือหาญ (เมตตา, 2556) ที่พบว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี แสดงว่าผู้สอบบัญชีที่มีวิธีบริหารจัดการตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานการสอบบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดและจัดการงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา การปรับตัวและร่วมงานกับผู้อื่นเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การปรับใช้นโยบาย จรรยาบรรณทางวิชาชีพและทัศนคติให้เข้ากับการตัดสินใจ และการตระหนักถึงความระมัดระวังเยี่ยงผู้สอบบัญชี ซึ่งแสดงออกต่อความรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ กมลทิพย์ ศรีประไหม (กมลทิพย์, 2558) ที่พบว่า ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี ด้านความรับผิดชอบในรายงานการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวม ด้านความสร้างสรรค์และด้านความทันกาล

4. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี แสดงว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้รับตรวจและผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกันในที่ทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร มีทักษะการเจรจาต่อรองเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาและข้อตกลงร่วมกันในสถานการณ์ทางวิชาชีพ และมีทักษะด้านการเขียนและการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้สามารถนำเสนอ อภิปราย รายงานผลการตรวจสอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสารให้คณะกรรมการของสหกรณ์ที่ขาดทักษะและประสบการณ์ทางด้านบัญชี ให้สามารถเข้าใจรายงานการเงินที่ผู้สอบบัญชีตรวจพบความผิดพลาดหรือไม่เป็นไป

ตามที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนดและแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งถือได้ว่าทักษะด้านนี้เป็นความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ พรสุภา วสุนธรา (พรสุภา, 2549) ที่พบว่านักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคด้านความคิดสร้างสรรค์อดทนเพียรพยายามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบในงานด้านการกระตือรือร้น

5. ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจมีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี แสดงว่าความสามารถในการวางแผนการตรวจสอบ การบริหารโครงการ การบริหารงานบุคคล ทรัพยากร และการตัดสินใจต่าง ๆ ความสามารถในการจัดแบ่งหน้าที่งาน และมอบหมายงานเพื่อกระตุ้นและพัฒนาบุคลากร ความกล้าตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเพื่อป้องกันความผิดพลาดและความสามารถในการพิจารณาและตัดสินใจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ เป็นลักษณะของการบริหารจัดการวางแผนงานในทีมของผู้สอบบัญชีเป็นทักษะและคุณลักษณะผู้นำในผู้สอบบัญชี ซึ่งแสดงถึงความรับผิดชอบในการจัดการบริหารงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของทีมตรวจสอบที่ตนเป็นผู้สอบบัญชี สอดคล้องกับ เมตตา บันลือหาญ (เมตตา, 2556) ที่พบว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

6. จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบบกกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี แสดงว่าผู้สอบบัญชีที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสอบบัญชี การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การรักษาความลับของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ตรวจสอบโดยเปิดเผยข้อมูลเฉพาะตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี ตลอดจนสามารถนำเสนอข้อมูลที่ได้รับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้งบการเงินทั้งที่เป็นลูกค้าและบุคคลที่สาม ไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดจนมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวม ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ นอนิล (จุฬาลักษณ์, 2557) ที่พบว่า ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่ดี ด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้า และด้านความรับผิดชอบต่อบุคคลที่สาม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อถือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยรวม ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีแต่มีเพียงทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีผลกระทบกับความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีพบว่า ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีทักษะด้านการเจรจาต่อรอง สามารถทำงานร่วมกับผู้มีความคิดเห็นต่าง และสามารถทำงานร่วมกับผู้รับตรวจหรือผู้อื่นเพื่อแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นและควรมีทักษะในการเขียนและพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้สามารถนำเสนอ อภิปราย รายงานผลการตรวจสอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรนำผลการศึกษาด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารไปใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะดังกล่าว ซึ่งทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพรายงานการสอบบัญชีอีกด้วย

2. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบ และพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ และนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยที่การเปิดเผยข้อมูลนั้นต้องอยู่ในสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี จากผลการศึกษาค้นคว้าเน้นการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีเพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่มากขึ้น

3. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของผู้สอบบัญชี สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชี และหลักสูตรเกี่ยวกับเทคนิคการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เพื่อเพิ่มทักษะและความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

งานวิจัยในอนาคต

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี โดยศึกษาในกลุ่มของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่เป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งเป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามวัดระดับตนเอง เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพและความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี อาจไม่ค่อยเหมาะสมมากนัก เนื่องจากเกณฑ์ของแต่ละคนไม่เท่ากัน ทั้งนี้ ในการวิจัยในอนาคตอาจใช้แบบสอบถามแบบคำถามเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และควรศึกษาในกลุ่มผู้สอบบัญชีอื่น ๆ เช่น ผู้สอบบัญชีภาคเอกชน หรือผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่เป็นพนักงานราชการ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ บุญหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งให้ความกรุณาเอาใจใส่และสละเวลาในการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา อีกทั้งกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์ พร้อมด้วยคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2559). จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2559. สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี. กรุงเทพมหานคร
- กมลทิพย์ ศรีประไหม. (2558). ผลกระทบของความรับผิดชอบในการสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีวิชาชีพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- จุฬาลักษณ์ นอนิล. (2557). ผลกระทบของความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่มีต่อความเชื่อถือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นิลุบล คงไมตรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น
- ปรีดา หาญพยัคฆ์. (2555). ผลกระทบของความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พรสุภา วสุนธรา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคกับความรับผิดชอบในงานของนักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- มงคล กิตติวุฒิไกร. (2557). ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการสอบบัญชีที่มีต่อความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เมตตา บันลือหาญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- สุชาย ยังประสิทธิ์กุล. (2549). การสอบบัญชี. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็นเพรส
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553 (ก)). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ. (2548, 1, มกราคม). กรุงเทพมหานคร.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553 (ข)). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 4 เรื่อง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ. (2548, 1, มกราคม). กรุงเทพมหานคร.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553 (ค)). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 5 เรื่อง ข้อกำหนดด้านประสิทธิภาพการทำงานจริง. (2548, 1, มกราคม). กรุงเทพมหานคร.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553 (ง)). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 6 เรื่อง การวัดผลและขีดความสามารถและสมรรถนะ. (2548, 1, มกราคม). กรุงเทพมหานคร.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553 (จ)). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 7 เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง. (2548, 1, มกราคม). กรุงเทพมหานคร.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 200 เรื่อง วัตถุประสงค์โดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและการปฏิบัติงานตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชี. (2555, 1, มกราคม). กรุงเทพมหานคร.
- อำไพ ชัยคำ. (2556). ทักษะทางวิชาชีพของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Black ken. (2010). Business Statistics: For Contemporary Decision Making (6 th ed.). USA: R.R Donnelley.
- Lovett, H.T. (2002). The effect of violating the Assumption of Equal Item Mean in Estimation the Livingstone Coefficient. Education and Psychological Measurement. 38 (1978) : 239-251

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์

Professional Ethics and Auditing Quality of the Cooperative Auditors

พจณี ศรีสุนนท์* และสมใจ บุญหมื่นไวย

Received: July, 2017; Accepted: August, 2017

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยมีตัวแปรต้น ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (2) ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (3) ด้านการรักษาความลับ (4) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานให้ (5) ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความถูกต้อง (2) ด้านความเที่ยงธรรม (3) ด้านความชัดเจน (4) ด้านความกะทัดรัด (5) ด้านความสร้างสรรค์ (6) ด้านความสมบูรณ์ และ (7) ด้านความทันกาล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 จำนวน 255 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน 2560 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 121 ชุด คิดเป็น 47.45 % การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ทุกคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยทุกคู่ ผลการศึกษพบว่าองค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีในด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ด้านความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานให้ ด้านการรักษาความลับ และด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชี

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

* Corresponding Author E - mail Address: Maya-may219@hotmail.co.th

ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพผู้สอบบัญชี ให้งานสอบบัญชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า หรือผู้รับตรวจ รวมถึงกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลจากงบการเงิน

คำสำคัญ : จรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชี; คุณภาพการสอบบัญชี; สหกรณ์

Abstract

The purpose of this study was to examine effect of compliance with professional ethics and auditing quality of the cooperative auditors. The professional ethics was an independent variable that included (1) transparency independent fairness and honesty (2) professional competence (3) keeping confidentialify (4) responsibility for whom the cooperative auditors worked and (5) professional behavior. And auditing quality was an dependent variable consisting of (1) accuracy (2) objectiveness (3) clearness (4) conciseness (5) creation (6) completion and (7) timelines. Questionnaires were used as a tool for collecting data. They were mailed to 255 cooperatives in cooperative auditing office region 5 from March - April 2017. The questionnaires received were 121 or response rate of 47.45 %. Descriptive statistic, multiple correlation analysis and multiple regression analysis were used for data analysis The result of this research showed components of professional ethics, professional behavior and responsibility for which the cooperative auditors worked; keeping confidentiality and professional competence has a positive effect significant on audit quality of the cooperative auditors. The results will be useful in developing the auditor's potential, make the audit work efficient and effective. It will also builds confidence in customers or recipients, as well as user groups from the financial statements.

Keywords: Professional Ethics; Audit Quality; Cooperative

บทนำ

ในการดำเนินธุรกิจนั้นจำเป็นต้องมีการจัดการทางการเงินเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการ ซึ่งงบการเงินดังกล่าวจะต้องผ่านการรับรองจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างบการเงินมีการจัดทำถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกิจการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระหนี้สินของเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ แต่จากเหตุการณ์ที่บริษัทชั้นนำในต่างประเทศหลายแห่ง เช่น Enron และ WorldCom จากสหรัฐอเมริกา หรือ Liver door จากญี่ปุ่น ต้องล้มละลายลงด้วยเหตุการณ์ของการตกแต่งตัวเลขทางบัญชี ส่งผลให้หลายฝ่ายเกิดการตื่นตัวในเรื่อง

ความเชื่อมั่นในรายงานทางการเงินของกิจการ และผู้ใช้ข้อมูลในรายงานทางการเงิน เกิดความสงสัยต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในรายงานทางการเงินและข้อมูลการสอบบัญชี (สมใจ และคณะ, 2556) จากเหตุการณ์ดังกล่าว ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและถูกมองว่า มีส่วนสำคัญในเหตุการณ์นอกเหนือจากผู้บริหารระดับสูงของกิจการแล้ว ได้แก่ ผู้สอบบัญชี ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกถือว่าไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพและขาดซึ่งความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพต่อการตรวจสอบงบการเงินอย่างเหมาะสม นั่นคือ ผู้สอบบัญชีไม่ได้แสดงความเห็นต่องบการเงินอย่างที่ควรจะเป็น และไม่ได้เปิดเผยข้อมูลของบริษัทอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อการล่มสลายของระบบเศรษฐกิจและบั่นทอนความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีจากผู้ใช้งบการเงินทั้งหลาย

เช่นเดียวกับหน่วยงานสหกรณ์ ซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจแบบหนึ่งที่มีบทบาททางเศรษฐกิจเกือบทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การผลิต การจำหน่าย และการบริโภค กระบวนการดำเนินงานของสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐบาลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยสร้างความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ประชาชนมีการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สังคมมีระเบียบ อาชญากรรมไม่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าสหกรณ์มีบทบาทสำคัญที่จะพัฒนาประเทศชาติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง

สหกรณ์มีการดำเนินงานเช่นเดียวกันกับการดำเนินงานของธุรกิจอื่น ๆ แต่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่า ทำให้บัญชีของสหกรณ์มีความยุ่งยากและซับซ้อนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้สหกรณ์ต้องจัดให้มีการทำบัญชีตามแบบและรายการที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนดให้ถูกต้องตามความเป็นจริง และต้องจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน เพื่อให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบแล้วนำเสนอเพื่ออนุมัติในที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2542)

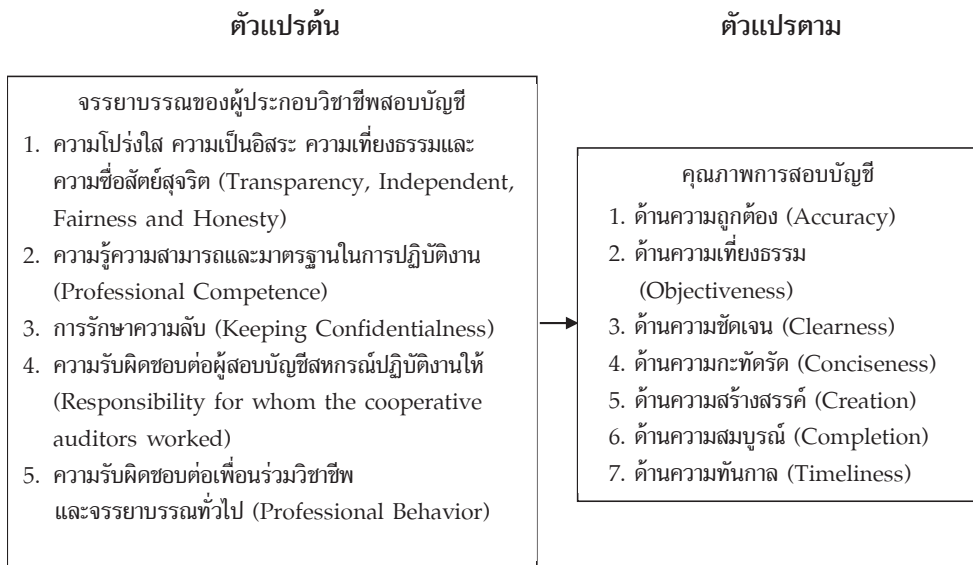
รายงานการสอบบัญชีและงบการเงินภายหลังการตรวจสอบ เป็นผลงานการตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีต้องแสดงความเห็นต่องบการเงินที่ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ว่าได้จัดทำในส่วนที่เป็นสาระสำคัญตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่เพียงใด ซึ่งสิ่งสำคัญของงานวิชาชีพสอบบัญชีคือ การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้ผลงานของผู้สอบบัญชีเป็นที่เชื่อมั่นจากผู้รับบริการและได้รับความเชื่อถือได้ในผลงานสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใช้งบการเงินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในวิชาชีพและความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี และที่สำคัญคือ การรักษามาตรฐานของวิชาชีพให้อยู่ในระดับเดียวกันอย่างมืออาชีพ (พยอม, 2545)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้สอบบัญชีถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง การขาดจรรยาบรรณวิชาชีพจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชี และสร้างความเสียหายให้แก่ผู้ใช้งบการเงินอย่างไม่อาจจะจำกัดค่าความเสียหายได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อคุณภาพการสอบบัญชีที่เชื่อมั่นว่า ถ้าหากผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดแล้วจะทำให้งานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีมีคุณภาพและน่าเชื่อถือไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงขนาดของผลกระทบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ตัวแปรอิสระ ประยุกต์จากระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วย จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2559 ตัวแปรตาม ประยุกต์จากแนวคิดหลักเกณฑ์และข้อกำหนดตามมาตรฐานการตรวจสอบ 7 ด้าน

กรอบแนวคิดของการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระโดยประยุกต์จากระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วย จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2559 จำนวน 5 ข้อ และกำหนดตัวแปรตามเป็นคุณภาพการสอบบัญชี โดยการประยุกต์แนวคิดจากหลักเกณฑ์และข้อกำหนดตามมาตรฐานการตรวจสอบ 7 ด้าน ได้กรอบแนวคิดแสดงดังรูปที่ 1 โดยมีรายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี พ.ศ. 2559 เป็นข้อกำหนดที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องปฏิบัติตามจำนวน 6 ข้อ แต่ผู้วิจัยได้ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับเรื่องที่ศึกษาได้ดังนี้ (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2559)

1.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (Transparency, Independent, Fairness and Honesty) หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนเป็นผู้สอบบัญชี

1.2 ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Professional Competence) หมายถึง การที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพและวิชาการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.3 การรักษาความลับ (Confidentialness) หมายถึง ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของสหกรณ์ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งความลับของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่นำความลับของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ

1.4 ความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานให้ (Accountability) หมายถึง ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพ ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานให้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

1.5 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป (Professional Behavior) หมายถึง การที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่แย่งงานสอบบัญชีสหกรณ์จากผู้สอบบัญชีสหกรณ์รายอื่น ไม่ปฏิบัติงานเกินกว่าที่รับมอบหมาย ไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวดหรือเปรียบเทียบกับหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์รายอื่น

2. คุณภาพการสอบบัญชี หมายถึง คุณภาพรายงานการสอบบัญชีในการแสดงความเห็นในงบการเงินของผู้สอบบัญชี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในส่วนของคุณภาพถูกต้อง และครบถ้วนในสาระสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน ซึ่งคุณภาพการสอบบัญชีสามารถวัดได้จากรายงานการสอบบัญชีที่มีลักษณะเชิงคุณภาพที่ดี จากหลักเกณฑ์และข้อกำหนดตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน รหัส 2420 (อนุญา, 2547) คุณภาพของรายงาน ประกอบด้วย

2.1 ด้านความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง ไม่เกิดข้อผิดพลาดบิดเบือน และเป็นไปตามความจริงที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง ข้อความทุกประโยค ตัวเลข ผู้ตรวจสอบได้รวบรวมประเมิน และสรุปนำเสนออย่างระมัดระวังและแม่นยำ

2.2 ด้านความเที่ยงธรรม (Objectiveness) หมายถึง การสื่อสารที่ถูกต้องตามควร (Fair) ไม่ลำเอียงทั้งจากทัศนคติ และผลการประเมินที่เป็นกลาง โดยพิจารณาจากความจริงและสถานการณ์รอบด้านแล้ว ทั้งนี้การสังเกตการณ์ การสรุปและการเสนอแนะของผู้ตรวจสอบ ต้องได้มาจากการกระทำที่ปราศจากอคติลำเอียงไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น

2.3 ด้านความชัดเจน (Clearness) หมายถึง ความสามารถในการสื่อความให้ผู้อ่านรายงานเข้าใจ แสดงลำดับความเป็นเหตุเป็นผล ความชัดเจนอาจเกิดขึ้นโดยหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาทางวิชาการที่ไม่จำเป็น หากจำเป็นต้องใช้ศัพท์เทคนิคต้องมีคำอธิบายหรือนิยามศัพท์ที่ใช้

2.4 ด้านความกะทัดรัด (Conciseness) หมายถึง การสื่อสารที่ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม การตัดทอนข้อความและคำฟุ่มเฟือยที่ไม่จำเป็นออกไป โดยผู้ตรวจสอบยังคงต้องรักษาความต่อเนื่องของแนวความคิดที่รายงานไว้ ตลอดจนความถูกต้องของการใช้ภาษาเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและใช้เวลาน้อย

2.5 ด้านความสร้างสรรค์ (Creation) หมายถึง การสื่อสารที่ช่วยและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานและองค์กรมีการปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น โดยเนื้อหาควรเป็นประโยชน์ให้บรรยาย ชิงบวก และมีความหมายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.6 ด้านความสมบูรณ์ (Completion) หมายถึง การเสนอรายงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ หมายถึง การไม่ขาดสารสนเทศที่สำคัญต่อผู้อ่านเป็นเป้าหมาย ซึ่งควรประกอบด้วยสารสนเทศ และข้อสังเกตที่สนับสนุนข้อสรุปและข้อแนะนำที่เพียงพอ

2.7 ด้านความทันกาล (Timeliness) หมายถึง การเสนอรายงานต้องกระทำภายในเวลาที่ให้ผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสแก้ไขการเสนอผลการตรวจไม่ควรล่าช้า และควรทำในระดับ “ด่วน” เพื่อช่วยให้การแก้ไขมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานของการวิจัย

เมื่อผู้สอบบัญชีปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีจะทำให้ผลงานการตรวจสอบของผู้สอบบัญชี มีความน่าเชื่อถือ และมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย : การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีส่งผลกระทบทางตรงต่อคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 จำนวน 8 จังหวัด ประกอบด้วย ขอนแก่น อุดรธานี หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร นครพนม เลย และหนองบัวลำภู จำนวน 703 แห่ง เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาในมุมมองของผู้รับการตรวจสอบ และเพื่อป้องกันความลำเอียงของข้อมูลที่ได้รับมา การเก็บข้อมูลของงานวิจัยจึงไม่ทำการประเมินจากระดับความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยตรง แต่ทำการประเมินจากระดับความคิดเห็นของผู้รับบริการสอบบัญชี คือ หน่วยงานสหกรณ์ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถแสดงความคิดเห็นต่อความมีจรรยาบรรณในตัวผู้สอบบัญชีและมุมมองคุณภาพผลงานการสอบบัญชีได้อย่างอิสระส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นตัวแทนสหกรณ์ในการตอบคำถาม ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane, T. (Yamane, T., 1967) แบบทราบจำนวนประชากรที่ค่าความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง 255 แห่ง และเพื่อให้ทุกกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสถูกเลือกเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามจังหวัดในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 โดยแต่ละชั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับฉลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่าจำนวนที่คำนวณได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามถูกออกแบบขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาดำรง แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรง (Validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง (Per-Test) กับเจ้าหน้าที่บัญชีของสหกรณ์ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจคำถามของผู้ตอบ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านอยู่ระหว่าง 0.96 - 0.97 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.5 จึงถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นที่ใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสหกรณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 แห่ง โดยทางจดหมายไปรษณีย์ สอดช่องติดแสตมป์ในช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน 2560 และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 121 ชุด อัตราตอบกลับของแบบสอบถามที่ได้รับคิดเป็น 47.45 % ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, D.A., Kumar, V., and Day, G.S. (Aaker, D. A. et al., 2001) ที่ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมี อัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ ผู้วิจัยทำการตรวจทานความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับการตอบกลับ นำมาลงรหัสตัวเลข (Coddling) หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบบสอบถามกำหนดให้คำตอบที่ได้รับเป็นการใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Lifert Scale) ซึ่งเป็นการเรียงลำดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ นำคะแนนที่ได้ มาแปลความหมายตามเกณฑ์ ตามระดับความคิดเห็น (บุญชม, 2545) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย ส่วนการอธิบายผลของตัวแปร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 76.03 มีอายุระหว่าง 30 - 50 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ มีประสบการณ์ในการทำงานในสหกรณ์มากกว่า 15 ปี และมีรายได้เฉลี่ย อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ สอบบัญชี ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (Transparency, Independent, Fairness and Honesty) ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการ

ปฏิบัติงาน (Professional Competence) ด้านการรักษาความลับ (Confidentialness) ด้านความรับผิดชอบ
ต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานให้ (Accountability) และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ
และจรรยาบรรณทั่วไป (Professional Behavior) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา
(Descriptive Statistics) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ
ผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี

จรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต	4.46	0.49	มาก
2. ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.52	0.55	มากที่สุด
3. ด้านการรักษาความลับ	4.46	0.53	มาก
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติงานให้	4.54	0.53	มากที่สุด
5. ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป	4.60	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.52	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
ของผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชีด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ($\bar{X} = 4.60$,
S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเพราะว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อาจเห็นว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ต้องคำนึงถึง
ความรับผิดชอบต่อตนต้องทำเป็นอันดับแรกจึงจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และผู้ตอบแบบสอบถาม
ยังมองว่าด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) มีความสำคัญ
รองลงมา ซึ่งอาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถในด้าน
ที่ตนปฏิบัติเป็นอย่างดีปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐานของวิชาชีพจะ
ทำให้ผลงานที่ได้นั้นมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการสอบบัญชี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการสอบบัญชีประกอบด้วย
ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความเที่ยงธรรม (Objectiveness) ด้านความชัดเจน (Clearness)
ด้านความกะทัดรัด (Conciseness) ด้านความสร้างสรรค์ (Creation) ด้านความสมบูรณ์ (Completion)
ด้านความทันกาล (Timeliness) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive
Statistics) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณภาพการสอบบัญชี

คุณภาพการสอบบัญชี	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความถูกต้อง (Accuracy)	4.58	0.46	มากที่สุด
2. ด้านความเที่ยงธรรม (Objectiveness)	4.55	0.50	มากที่สุด
3. ด้านความชัดเจน (Clearness)	4.39	0.49	มาก
4. ด้านความกะทัดรัด (Conciseness)	4.34	0.53	มาก
5. ด้านความสร้างสรรค์ (Creation)	4.46	0.54	มาก
6. ด้านความสมบูรณ์ (Completion)	4.53	0.52	มากที่สุด
7. ด้านความทันกาล (Timeliness)	4.43	0.48	มาก
รวมเฉลี่ย	4.47	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบเห็นว่างานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีมีความถูกต้องมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.46) อาจเป็นเพราะเมื่อผู้สอบบัญชีเข้าปฏิบัติงานที่สหกรณ์ได้มีการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หลักฐานในการบันทึกบัญชี ความถูกต้องของตัวเลข และความมีอยู่จริงด้านปริมาณและคุณภาพ และสรุปผลการตรวจสอบอย่างระมัดระวังและแม่นยำ และผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นด้วยเป็นลำดับรองลงมาว่า งานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีมีความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) อาจเนื่องมาจากรายงานการสอบบัญชีถูกนำเสนอตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ไม่บิดเบือนความจริง และถูกจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป แต่ผู้ตอบแบบสอบถามกลับมองว่า รายงานการสอบบัญชียังไม่กะทัดรัดเท่าที่ควร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) ซึ่งอาจเป็นเพราะรายงานผลการตรวจสอบมีเนื้อหาที่มากเกินไป ยังไม่กระชับเท่าที่ควร ทำให้ต้องใช้เวลามากในการอ่านและทำความเข้าใจ ดังนั้น ผู้สอบบัญชีจึงควรจัดทำให้กระชับและได้ใจความ นำเสนอเฉพาะข้อความที่จำเป็นและมีประโยชน์และเข้าใจได้ง่ายโดยใช้เวลาน้อยลง

4. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ของตัวแปร ผลที่ได้แสดงดังตารางที่ 3

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชี ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชีมีค่าระหว่าง 0.703 - 0.826 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร

ตัวแปร		X1	X2	X3	X4	X5	Y
1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต	(X1)	1.00	.796**	.800**	.742**	.742**	.703**
2. ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน	(X2)		1.00	.816**	.858**	.683**	.793**
3. ด้านการรักษาความลับ	(X3)			1.00	.800**	.649**	.768**
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพ ปฏิบัติงานให้	(X4)				1.00	.752*	.826**
5. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ จรรยาบรรณทั่วไป	(X5)					1.00	.813**
6. คุณภาพการสอบบัญชี	(Y)						1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรจรรยาบรรณวิชาชีพการสอบบัญชี มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเอง ดังนั้น เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในผลการวิเคราะห์ การศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ตามข้อสมมติฐานของงานวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการทดสอบพบว่า

- 3.1 ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์มีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจาก การเรียงตัวใกล้เคียงแนวเส้นตรง
- 3.2 ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์
- 3.3 ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์มีความแปรปรวนคงที่
- 3.4 ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ไม่เกิด Multicollinearity) โดยพิจารณา

จากค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยค่า VIF ที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.352 - 5.136 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 อันเป็นระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black ken., 2010) ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าสามารถนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปได้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชี	b	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	0.57	0.20		2.90	0.00
1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต	0.01	0.07	0.01	0.07	0.94
2. ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.14	0.08	0.17	1.74	0.09*
3. การรักษาความลับ	0.16	0.07	0.18	2.15	0.03**
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานให้	0.20	0.08	0.23	2.41	0.02**
5. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป	0.36	0.06	0.40	6.25	0.00***
R = 0.89, R ² = 0.79, Adjusted R Square = 0.79, SEE = 0.21, F = 88.92, Sig = 0.00					

* = $p < 0.10$, ** = $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.89 สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชีได้ร้อยละ 79 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.21 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณรายด้านของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชี พบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานให้ ด้านการรักษาความลับ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบทางตรงหรือทางบวกต่อคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.40 0.23 0.18 และ 0.17 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พบว่า

1. ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เนื่องจากในการปฏิบัติงานสอบบัญชีผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำของนายทะเบียนสหกรณ์ประกอบกับใช้ความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพช่วยในการตรวจสอบ ส่งผลให้การตรวจสอบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และเป็นไปตามระเบียบและคำแนะนำของนายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติรัตน์ มีมาก และระติกร บุญสาท (จิตติรัตน์ และระติกร, 2558) สุธิมา แยมละมุล (สุธิมา, 2554) และกาญจนา ผลาผล, ปราโมทย์ ถวิลรักษ์, รุ่งรัศมี ดีปราศัย และศิริวรรณ สุขประเสริฐ (กาญจนา และคณะ, 2559) ที่พบว่าหากผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐานของวิชาชีพ ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ เยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ จะทำให้ผลงานที่ได้ถูกต้องทันต่อการตัดสินใจ

2. ด้านการรักษาความลับ

การรักษาความลับส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงานสอบบัญชีผู้สอบบัญชีต้องใช้ความระมัดระวัง ป้องกัน รักษาข้อมูลของสหกรณ์ เปิดเผยข้อมูลเฉพาะตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของสหกรณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยไม่ได้รับอนุญาต การปฏิบัติเช่นนี้จะยิ่งสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้รับตรวจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คารารัตน์ สุขแก้ว, วาสุกาญจน์ งามโหม และฐิติมนต์ ธนิกิติเอื้ออังกูร (คารารัตน์ และคณะ, 2557) ที่ได้ศึกษาพบว่า กิจการควรให้ความสำคัญแก่ลูกค้าและบริการให้ลูกค้ามีความพึงพอใจให้บริการที่รวดเร็ว รักษาความลับของลูกค้าทำให้ลูกค้าเชื่อถือมากขึ้น หากกิจการกระทำเช่นนี้ย่อมส่งผลให้กิจการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เจริญพ่อง (สิริพร, 2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินทุกคนจะต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ด้วยการปกป้องรักษาความลับของลูกค้า คู่ค้าของธนาคารออมสินอย่างเคร่งครัด ห้ามพนักงานนำไปเปิดเผยโดยพลการ เว้นแต่ได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่กำหนดให้เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน

3. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้

ความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เนื่องด้วยในการปฏิบัติงานสอบบัญชีผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติงานตรวจสอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเข้าปฏิบัติงานที่สหกรณ์ควรใช้เวลา และทรัพย์สินของสหกรณ์ในการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่นำทรัพย์สินของสหกรณ์ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น คำนึงถึงประโยชน์ที่สหกรณ์ควรจะได้รับอยู่เสมอ นำเสนอผลการตรวจสอบที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับผู้ใช้ข้อมูล โดยมุ่งเน้นการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น พร้อมให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อให้สหกรณ์สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารและการตัดสินใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คารารัตน์ สุขแก้ว, วาสุกาญจน์ งามโหม และฐิติมนต์ ธนิกิติเอื้ออังกูร (คารารัตน์ และคณะ, 2557) ที่ได้ศึกษาพบว่า กิจการควรเน้นความสำคัญของลูกค้าเสียทุก ๆ กลุ่ม และควรรักษาผลประโยชน์พร้อมทั้งให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า และเป็นธรรมที่สุด การปฏิบัติเช่นนี้ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับกิจการ ส่งผลให้การดำเนินงานของกิจการสามารถดำรงได้ต่อไปในอนาคต

4. ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป

ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไปส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ อาจเนื่องจากว่าเมื่อผู้สอบบัญชีจัดทำรายงานผลการสอบบัญชีตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควรไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ไม่เรียกรับหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากสหกรณ์ที่ตนปฏิบัติงานให้ และไม่โอ้อวดหรือเปรียบเทียบกับผู้สอบบัญชีรายอื่น การปฏิบัติเช่นนี้จะส่งผลให้รายงานผลการตรวจสอบถูกนำเสนอตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นและไม่บิดเบือนความจริงจะช่วยให้ผู้อ่านได้รับข้อมูลที่มีประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เจริญพ่อง (สิริพร, 2552) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า มีการร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวรรณ วงศ์ไชย

(นันทวรรณ, 2552) ที่ศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนสามารถแก้ไขความขัดแย้งและให้ความสำคัญกับแนวคิด ความเป็นผู้นำ ในทางวิชาชีพจะส่งผลให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยเพื่อให้คุณภาพงานสอบบัญชีมีคุณภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ควรให้ความสำคัญและปลูกฝังให้ผู้สอบบัญชีมีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่องานร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป รวมถึงความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานให้ ผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติตามในทางที่ถูกที่ควรไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี สำนักในหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงประโยชน์ที่สหกรณ์ควรจะได้รับอยู่เสมอ และที่สำคัญต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์พยายามฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพตามมาตรฐานของวิชาชีพ และอีกประการหนึ่งคือ ในการปฏิบัติงานควรรักษาข้อมูลของสหกรณ์ เปิดเผยข้อมูลเฉพาะตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของสหกรณ์ไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม

2. สหกรณ์หรือหน่วยรับตรวจควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานสอบบัญชี โดยการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ไม่มีการปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูล ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำของนายทะเบียนสหกรณ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้รายงานทางการเงินที่ผ่านการรับรองจากผู้สอบบัญชีมีประโยชน์และน่าเชื่อถือ สามารถนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการบริหารสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากงบการเงินได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ ความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้ และความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไปและคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความสมบูรณ์ ด้านความสร้างสรรค์ ด้านความชัดเจน และด้านความกะทัดรัด ในมุมมองของผู้รับบริการตรวจสอบบัญชี ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับผลการวิจัยที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพงานสอบบัญชีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในอนาคต ผู้วิจัยควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชี หรือศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานสอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดีด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ บุญมีนไวย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความเคารพยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ผลาผล, ปราโมทย์ ถวิลรักษ์, รุ่งรัศมี ตีปราศัย และศิริวรรณ สุขประเสริฐ. (2559). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ในจังหวัดจันทบุรี. คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตจันทบุรี.
- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2559). จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2559. สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี. กรุงเทพมหานคร
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2559). ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการบัญชีของสหกรณ์ พ.ศ. 2542. เข้าถึงเมื่อ (15 กุมภาพันธ์ 2560). เข้าถึงได้จาก (http://e-service.cpd.go.th/elib/pdf_file/account.pdf)
- จิตติรัตน์ มีมาก และระติกร บุญสวาท. (2558). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนครราชสีมา. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- คารารัตน์ สุขแก้ว, วาสุกาญจน์ งามโหม และจิตติมนต์ ธนิกิตีเอื้ออังกูร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนครปฐม. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- นันทวรรณ วงศ์ไชย. (2552). ผลกระทบของความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น
- พยอม สิงห์แสน. (2545). การสอบบัญชี. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์
- สิริพร เจริญผ่อง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 10. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุธิมา แยมละมูล. (2554). ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- สมใจ บุญหมื่นไวย, เลิศลักษณ์ กาญจนวัฒนา และนวลปรานค์ แจบไธสง. (2556). *ความมีประสิทธิภาพของคุณภาพงานสอบบัญชีและการประสพผลสำเร็จของสำนักงานสอบบัญชี*. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2547). *การตรวจสอบภายในสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Aaker, D.A., Kumar, V., and Day, G.S. (2001). *Marketing Research* (7th ed.). New York : John Wiley and Sons
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. USA: Prentice Hall
- Black ken. (2010). *Business Statistics: For Contemporary Decision Making* (6th ed.). USA: R.R Donnelley

ความท้าทายในการบริหารระบบสุขภาพชุมชนของไทย : การศึกษานำร่อง ในจังหวัดนครสวรรค์ ประเทศไทย

The Challenges of Thai District Health System Management : A Pilot Study in Nakhon Sawan Province, Thailand

พิษณุ อภิสมจารโยธิน^{1*}

Received: April, 2017; Accepted: May, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษารายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชน 2) เพื่อศึกษาภาระงานหลักที่มีความจำเป็นสำหรับการแสดงบทบาทตามภาระหน้าที่ของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชน 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการแสดงบทบาทตามภาระงานหลักอย่างมีประสิทธิภาพของกำลังคน ด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชน 4) เพื่อศึกษาความท้าทายที่กำลังคนทางด้านการบริหารองค์กรสุขภาพ ชุมชนต้องเผชิญในการให้บริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพสำหรับประชาชน โดยใช้การเก็บข้อมูลแบบผสมผสานกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชน ได้แก่ การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 47 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็นในภาพรวมมีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.18 โดยประกอบด้วยทัศนคติ สมรรถนะ ทักษะ ความสามารถ และความรู้ ภาระงานหลักที่มีความจำเป็นที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การวิเคราะห์และบริหารการดำเนินงาน

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

* Corresponding Author E - mail Address: phitsanua@nu.ac.th

ตลอดจนประเมินงานตามนโยบาย แผนงาน เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และมองอนาคตขององค์กร นอกจากนี้ สมรรถนะหลักมีความจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.19 โดยประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความเชี่ยวชาญในงาน การตระหนักรู้ด้านการปกครอง การนำและการจัดการ ความเปลี่ยนแปลง การจัดการตนเองและความยืดหยุ่น การตัดสินใจเชิงประจักษ์ การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย การบริหารการปฏิบัติการและการบริหารจัดการทรัพยากร ความเข้าใจสภาพแวดล้อมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารความสัมพันธ์ และการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ ส่วนความท้าทายที่ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายและระเบียบของภาครัฐ

คำสำคัญ : การบริหาร; สุขภาพชุมชน; กำลังคน; สมรรถนะ; เสริมสร้างความเข้มแข็ง; การพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were to study the behaviour of the district health management for strengthening competencies and development; to study the key tasks that the district health management workforce require to perform their role; to study the core competencies required to perform their key managerial tasks effectively; to study the challenges facing of district health management workforce in providing equitable and effective health services to the population they serve. Data were collected by mixed methodology using interviews and questionnaires with 47 samples. The quantitative were data analyzed by using statistics of frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and the qualitative data analyzed by using content analysis. The results found that the overall behavioural Items were necessary at a high level ($\bar{X} = 4.18$) which included attitude, capability, skills, abilities, and knowledge. The key tasks which the health system managers gave most precedence was the analytical, administration, and evaluation on the policies, plans, goals, visions, obligations, and look at the future of the organization. Besides, the core overall competencies were necessary at a high level ($\bar{X} = 4.19$) which included leadership, professionalism, political awareness, leading and managing change, self management and resilience, evidence-decision making, public and industrial relations and networking, operation administration and resource management, knowledge of organization's environment, and interpersonal, relationship management and communication qualities. Moreover, the challenges facing of district health management workforce which were given most precedence were the changing of policies and government regulations.

Keywords: Management; District Health; Workforce; Competency; Strengthening; Development

บทนำ

ความต้องการเกี่ยวกับบริการสุขภาพของประชาชนได้มีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้กำลังคน (Workforce) และผู้บริหารองค์กรทางด้านสุขภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการ บริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภายใต้ความท้าทายของการจัดการในเรื่องความไม่เท่าเทียม ทางด้านสุขภาพ การขาดคุณภาพบริการ การขาดสมรรถนะที่จำเป็นของกำลังคนในภาคบริการสุขภาพ และปัญหา ด้านความเป็นธรรมต่าง ๆ เป็นต้น (National Health and Hospital Reform Commission, 2009) จึงจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปการให้บริการสุขภาพโดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการอย่างไม่สามารถละเลยได้

การปฏิรูปเพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการบริหารจัดการนั้น เป็นความพยายามในการนำกรอบแนวคิดในเรื่องการบริหารจัดการต่าง ๆ (Management Models) มาประยุกต์ในระดับการปฏิบัติ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยไม่ใช่เป็นเพียงแค่เรื่องของการเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลง ในด้านสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารภายใต้ความท้าทายที่เผชิญอยู่ในยุคปัจจุบันด้วย (Liang, Zhanming., 2006) ดังนั้นจึงเกี่ยวข้องกับบทบาทตามภาวะผู้นำ ทั้งในด้านของพฤติกรรมที่มีความจำเป็น (Behavioral Items) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ภาระงานหลัก (Key Tasks) และความท้าทาย (Challenges Facing) ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กรด้านสุขภาพ โดยรวมถึงความสามารถในการบริหารโรงพยาบาล และองค์กร การบริหารเครือข่าย การจัดการระบบบริการ และการบริหารจัดการในทุก ๆ ระดับที่เกี่ยวข้อง ในองค์กรด้วย (World Health Organization, 2016) การบริหารองค์กรสุขภาพ อย่างเช่น ในโรงพยาบาล มักจะหมายถึงการบริหารจัดการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การจัดการสุขภาพหรือการบริหาร สถาบันนั่นเอง (United State Bureau of Labor, 2016) ซึ่งการบริหารสุขภาพหรือการบริหารบริการ สุขภาพนั้นเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการและบริหารภายใน ระบบบริการสุขภาพ ระบบสาธารณสุข และโรงพยาบาลต่าง ๆ เป็นต้น โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2016) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิภาพของภาวะผู้นำและการบริหารจัดการต่าง ๆ นั้นจะมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถ ในการให้บริการสุขภาพทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพและนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพบริการที่ดีขึ้น (พิชณู, 2557)

การบริหารจัดการระบบสุขภาพชุมชนที่ด้นนั้นจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการ ในด้านความต้องการจำเป็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางด้านสุขภาพต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องหา แนวทางที่ดีที่สุดในการตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับทรัพยากรทางด้าน สุขภาพที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยทรัพยากรดังกล่าวที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ควรถูกใช้อย่างสอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชนเป็นอันดับแรก ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะในการตัดสินใจของผู้บริหารที่ดีและรอบด้าน ดังนั้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับระบบบริการสุขภาพ โดยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารในด้านทักษะ สมรรถนะ และบทบาทหน้าที่

เพื่อตอบสนองและการรองรับระบบการบริหารจัดการได้อย่างตรงตามเป้าหมายขององค์กร (พิชญ์, 2559(ก); Griffith JR et al., 2002) ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนนั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการวางแผนและออกแบบแผนการดำเนินงาน การจัดการควบคุมองค์กร การบริหารจัดการบริการ การบริหารจัดการบุคลากรและภาระหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร การจัดการทรัพยากร การวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านงบประมาณ การวิจัยและการบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เป็นต้น (New York University, 2016)

บุคลากรในด้านการบริหารระบบบริการสุขภาพนั้น รวมถึงผู้จัดการระบบบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำงานในโรงพยาบาลและองค์กรหรือหน่วยงานทางด้านการแพทย์และบริการสุขภาพ แต่ไม่รวมถึงเภสัชกรที่อยู่ภายนอกโรงพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการผู้ป่วยตามบ้าน เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเทศอาจพบว่า บุคลากรในด้านการบริหารระบบบริการสุขภาพนั้นไม่ได้ผ่านการเรียนการสอนหรือการอบรมในด้านศักยภาพ และสมรรถนะการบริหารจัดการการให้บริการสุขภาพ อย่างไรก็ตามการให้ความรู้และการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการบริการสุขภาพ จำเป็นต้องครอบคลุมถึงทั้งในเรื่องทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สมรรถภาพ (Capability) และสมรรถนะ (Competency) เป็นต้น ซึ่งการผสมผสานระหว่างทักษะความสามารถและความรู้ต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเอื้อหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาระงานที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific Task) ของแต่ละบุคคลได้ (John M. Welton., 2007; Liang, Zhanming. et al., 2013) สิ่งเหล่านี้ นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนที่ต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Phitsanu A., 2014; Lim L-Y. Lim, et al., 2009; Wallick WG., 2002)

สำหรับในต่างประเทศสมรรถนะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารระบบบริการสุขภาพชุมชนระดับต้นและระดับกลางที่ควรมีนั้น ประกอบไปด้วย สมรรถนะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership) สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในงาน (Professionalism) สมรรถนะด้านการตระหนักรู้การปกครอง (Political Awareness) สมรรถนะด้านการนำและการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Leading and Managing Change) สมรรถนะด้านการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น (Self-Management and Resilience) สมรรถนะด้านการตัดสินใจเชิงประจักษ์ (Evidence-informed Decision-making) สมรรถนะในด้านของการประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย (Public and Industrial Relations and Networking) สมรรถนะด้านการบริหารการปฏิบัติการและบริหารทรัพยากร (Operations, Administration and Resource Management) สมรรถนะด้านความเข้าใจเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กร (Knowledge of Healthcare Environment and the Organization) และสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารความสัมพันธ์และการสื่อสารคุณภาพ (Interpersonal, Relationship Management and Communication Qualities) เป็นต้น (Liang, Zhanming. et al., 2012) โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะ ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพในชุมชนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากประเด็นในเรื่องของสุขภาพชุมชน โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่การเป็นชุมชนเมืองนั้น เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั่วโลกในปัจจุบัน เพราะในแต่ละประเทศล้วนมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ซึ่งให้

ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืนด้วย (สำนักการสาธารณสุขระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข, 2558)

สำหรับในประเทศไทยนั้น กระทรวงสาธารณสุขนับว่าเป็นหลักสำคัญในด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพของไทย ซึ่งเผชิญกับความท้าทายในเรื่องของปัญหาท้าทายด้านสุขภาพจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นปัญหาโรคเรื้อรัง พฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาพต่าง ๆ อุบัติเหตุ และความรุนแรงที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและต่อสุขภาพ ตลอดจนปัญหาในเรื่องของการเข้าถึงบริการและทรัพยากรที่มีความจำเป็นด้วย โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการได้รับบริการสุขภาพ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางด้านสุขภาพ ความไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรด้านสุขภาพช่องว่างทางสังคมระหว่างผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันและปัญหาด้านความรุนแรงทางสังคมด้วย (คณะกรรมการจัดสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ, 2558) การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพนั้นทำให้เกิดอุปสงค์ (Demand) ที่มีต่อการบริการสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ และเกิดผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารจัดการบริการสุขภาพ ซึ่งรวมถึงความต้องการในการได้รับบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม (Equality) เป็นธรรม (Equity) และมีคุณภาพ (Quality) จึงเป็นเรื่องท้าทายในการพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความเสมอภาค (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2558; Shewchuk RM, et al., 2005) ซึ่งปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) ว่าด้วยการจัดการด้านสุขภาพ (World Health Organization South East Asia Regional Office, 2010) เสนอกลยุทธ์ให้มันโยบายในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมด้านสุขภาพ และขยายการให้บริการที่มีคุณภาพให้สามารถครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มของสังคม โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้จากการประชุมของคณะกรรมการภูมิภาคขององค์การอนามัยโลกภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (WHO Regional Committee for South East Asia: RC) ได้เห็นชอบให้มีการสนับสนุนการดำเนินงานแบบองค์รวม ด้วยการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการด้านส่งเสริมสุขภาพและลดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกัน เป็นต้น (สำนักสารนิเทศ, 2553)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการดำเนินการด้านการบริหารจัดการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขของไทยได้ พยายามมุ่งเน้นการผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ โดยกระจายอำนาจการบริหารไปสู่ชุมชน (Decentralization) จึงนำไปสู่การถ่ายโอนอำนาจไปสู่องค์กรปกครองในระดับท้องถิ่น (Local Governments) มากขึ้น และแบ่งแยกการจัดการด้านงบประมาณให้เป็นหน้าที่ของแต่ละองค์กรบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น ภายใต้แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านสุขภาพของประชาชน จากรายงานของ กระทรวงสาธารณสุข (Ministry of Public Health, 2016) พบว่าระบบสุขภาพของประเทศไทยนั้น หน่วยงานหลักในการจัดการสุขภาพของประชาชน คือ ภาครัฐ รวมถึงสถานบริการสุขภาพและสำนักงานสาธารณสุขระดับพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคุณภาพในเรื่องของการบริหารจัดการอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง โดยจากการศึกษาเครือข่ายบริการปฐมภูมิของไทยพบว่า ความแตกต่างระหว่างบริบทของในแต่ละพื้นที่ทำให้การจัดบริการสุขภาพนั้น มีความแตกต่างกันไปด้วยการจัดบริการปฐมภูมิของไทยมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนั้นการพัฒนารูปแบบบริการปฐมภูมิให้สอดคล้องกับบริบทชุมชนจึงมีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้เกิดการดูแลสุขภาพชุมชนได้ดีขึ้น (สุรศักดิ์ และคณะ, 2558; Robinns CJ. et al., 2001) การทำให้สุขภาพของประชาชนในชุมชนดีขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนา

ระบบบริการสุขภาพให้มีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ซึ่งในการจัดบริการสุขภาพนั้นมักจะมีปัญหา และข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ความซับซ้อนในด้านการบูรณาการ การวางแผนการจัดการบริการสุขภาพ ความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยบริการสุขภาพต่าง ๆ การกระจายตัวของหน่วยบริการสุขภาพที่ไม่ครอบคลุม การขาดความเชื่อมั่นของประชาชนในเรื่องของคุณภาพของบริการ และการไม่สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนในชุมชนได้อย่างเท่าเทียม (Yiengprugsawan V, et al., 2011) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบริการสุขภาพให้เกิดความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหารจัดการของระบบและกำลังคนด้านการบริหารต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้สามารถจัดบริการสุขภาพได้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเต็มที่ (Hudak RP. et al., 2000)

จังหวัดนครสวรรค์เป็นพื้นที่ในเขตสุขภาพที่ 3 ของประเทศไทย (Health Region III) โดยเป็นเขตบริการสุขภาพที่อยู่บริเวณภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ซึ่งในเขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ นครสวรรค์ กำแพงเพชร อุทัยธานี พิจิตร และชัยนาท มีประชากรทั้งหมด 2,344,257 คน โดยมีสัดส่วนแพทย์ที่มีจริงต่อ FTE (Full Time Equivalen) เท่ากับ 67.06 (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2558) ซึ่งจากการศึกษาของ นพดล พุ่มยัม และสมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์ (Noppadon and Somrat, 2008) ในเรื่องศักยภาพการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพของสถานีนอนามัยในเขตจังหวัดนครสวรรค์พบว่า ส่วนใหญ่มีศักยภาพที่เหมาะสมกับการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพทั้งด้านบุคลากร องค์กร และปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเจตนาภรณ์ของบุคลากรต่อการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ ส่วนศักยภาพที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยเอื้อด้านความคิดเห็นของชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม มีบางประเด็นคำถามที่อาจสะท้อนให้เห็นอุปสรรคการดำเนินงาน คือ การบริหารจัดการในการสนับสนุนทรัพยากรทั้งในด้านการกระจายของบุคลากรงบประมาณและเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่มีคะแนนต่ำสุดของทุกประเด็นคำถาม นอกจากนี้ การบริหารจัดการในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อดำเนินกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในเขตจังหวัดนครสวรรค์นั้น เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความเพียงพอและความเหมาะสมของทรัพยากรที่จะใช้ในงานสร้างเสริมสุขภาพสำหรับประชาชน สำหรับข้อค้นพบจากผลการศึกษาดังกล่าว ยังแสดงให้เห็นว่ากำลังคนด้านการบริหารจัดการสุขภาพของภาครัฐเพียงร้อยละ 88.90 ของสถานบริการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริการสุขภาพทั้งหมด ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังมีอีกหลายส่วนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อย่างไรก็ตาม ความท้าทายในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสนับสนุนทรัพยากร การจัดการบุคลากร การจัดการด้านงบประมาณและเครื่องมือ ตลอดจนการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นนั้น เป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนจะต้องบริหารจัดการให้เกิดความเพียงพอและความเหมาะสม โดยสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ และทักษะส่วนบุคคลที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของกำลังคนด้านการบริหารสุขภาพชุมชน

ปรากฏการณ์เกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริการสุขภาพนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในระดับนานาชาติ โดยแม้แต่ประเทศไทยเองก็ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการบริหารจัดการที่รวมถึงการดำเนินงาน (Implementation) ในระดับพื้นที่โดยผลักดันให้เกิดความเห็นชอบในด้านการพัฒนา การดำเนินงาน

และความรับผิดชอบร่วมกันของกำลังคนในด้านบริหารอย่างเป็นรูปธรรม เพราะภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความท้าทายที่กำลังคนในด้านการบริหารสุขภาพชุมชนนั้น ได้เผชิญอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อศักยภาพและคุณภาพบริการ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายอย่างยิ่ง (Liang, Zhanming., 2006) อย่างไรก็ตามผลการศึกษาวิจัยในช่วงที่ผ่านมา มีข้อจำกัดอยู่เพียงแค่การศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการปฏิรูปกำลังคนในด้านการบริหารจัดการสุขภาพ ในลักษณะของการศึกษาในภาพรวมมากกว่าที่จะศึกษาโดยมุ่งเน้นลงไปในพื้นที่ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพในชุมชนได้อย่างดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความท้าทายในการบริหารระบบสุขภาพชุมชนของไทย โดยใช้กรณีศึกษานำร่องในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อยืนยันภาระงานหลักที่จำเป็นสำหรับการแสดงบทบาทตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชน และทำความเข้าใจสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการแสดง บทบาทตามภาระงานหลักในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนหาข้อสรุป รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับแต่ละสมรรถนะหลักในการบริหารจัดการ และทำความเข้าใจเรื่องความท้าทายที่ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนต้องเผชิญในการให้บริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพสำหรับประชาชน เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การส่งเสริมให้เกิดกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพในชุมชนของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การศึกษานำร่องนี้อาจนำไปสู่การขยายตัวสำหรับการวิจัยในหลายพื้นที่ของไทยได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น (Behavioural Items) สำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชน
2. เพื่อศึกษาภาระงานหลักที่มีความจำเป็น (Key Tasks) สำหรับการแสดงบทบาทตามภาระหน้าที่ของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชน
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็น (Core Competencies) ในการแสดงบทบาทตามภาระงานหลักอย่างมีประสิทธิภาพของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชน
4. เพื่อศึกษาความท้าทาย (Challenges Facing) ที่กำลังคนทางด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชนต้องเผชิญในการให้บริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพสำหรับประชาชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งมีประชากรของการวิจัยคือ ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ศูนย์บริการสุขภาพปฐมภูมิหรือศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์หรือเทียบเท่า และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. การเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) โดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการและสมรรถนะหลักสำหรับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนกหรือส่วนงาน รองหัวหน้าแผนก ผู้บริหารองค์กร นายแพทย์สาธารณสุข รองนายแพทย์สาธารณสุข หัวหน้าศูนย์ รองหัวหน้าศูนย์ หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารในศูนย์บริการสุขภาพปฐมภูมิหรือศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์หรือเทียบเท่า และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 47 คน

2. การเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยการใช้การสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานหลักที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนและความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนกหรือส่วนงาน รองหัวหน้าแผนก ผู้บริหารองค์กร นายแพทย์สาธารณสุข รองนายแพทย์สาธารณสุข หัวหน้าศูนย์ รองหัวหน้าศูนย์หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารในศูนย์บริการสุขภาพปฐมภูมิหรือศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์หรือเทียบเท่าและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 47 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยเก็บข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Methods Study) ซึ่งทำการเก็บข้อมูลในจังหวัดนครสวรรค์ ประเทศไทย ในช่วงปีพุทธศักราช 2560

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนในสถานบริการสุขภาพภาครัฐในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนในสถานบริการสุขภาพภาครัฐในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 47 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. พฤติกรรมที่มีความจำเป็น (Behavioral) สำหรับการบริหารระบบสุขภาพของชุมชน ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) ความรู้ (Knowledge) ทศนคติ (Attitude) สมรรถนะ (Capability)

2. ภาระงานหลักที่จำเป็น (Tasks) ในการบริหารระบบสุขภาพของชุมชน ประกอบด้วย ภาระงานหลักด้านต่าง ๆ ได้แก่ ผู้นำ (Leader) บทบาทตามตำแหน่ง (Figurehead) ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้พัฒนานโยบาย (Policy Developer) นักวางแผน (Planner) ผู้ติดต่อประสานงาน (Liaison) ผู้กำกับตรวจสอบ (Monitor) ผู้เผยแพร่ข้อมูลและความรู้ (Disseminator) ผู้แถลงข้อมูล (Spokesperson) ผู้ประเมินผล (Evaluator)

3. สมรรถนะหลักสำหรับการบริหารจัดการ (Competencies) ระบบสุขภาพของชุมชน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ความเชี่ยวชาญในงาน (Professionalism) การตระหนักรู้ด้านการปกครอง (Political Awareness) การนำและการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Leading and Managing Change) การจัดการตนเองและความยืดหยุ่น (Self Management and Resilience) การตัดสินใจเชิงประจักษ์ (Evidence-Decision Making) การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย (Public and Industrial Relations and Networking) การบริหารการปฏิบัติการและการบริหารจัดการทรัพยากร (Operation Administration and Resource Management) ความเข้าใจสภาพแวดล้อมองค์กร (Knowledge of Organization's Environment) ความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ และการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ (Interpersonal, Relationship Management and Communication Qualities)

4. ความท้าทาย (Challenges) ในการบริหารระบบสุขภาพของชุมชน ได้แก่ ความท้าทายที่ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนต้องเผชิญ (The Challenges Facing in Providing)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 และ 4 ได้แก่ “ภาระงานหลักที่มีความจำเป็น (Key Tasks) สำหรับการแสดงบทบาทตามภาระหน้าที่ของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชนมีอะไรบ้าง” และ “ความท้าทาย (Challenges Facing) ที่กำลังคนทางด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชนต้องเผชิญในการให้บริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพสำหรับประชาชนมีอะไรบ้าง” เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และแบบบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. การเก็บข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 และ 3 ได้แก่ “รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น (Behavioural Items) สำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชนมีอะไรบ้าง” และ “สมรรถนะหลักที่จำเป็น (Core Competencies) ในการแสดงบทบาทตามภาระงานหลักอย่างมีประสิทธิภาพของกำลังคนด้านการบริหารองค์กรสุขภาพชุมชนมีอะไรบ้าง” ใช้การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ลักษณะขององค์กรและตำแหน่งงานบริหารใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น (Behavioural Items) และสมรรถนะหลักที่จำเป็น (Core Competencies) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บโดยใช้การสัมภาษณ์ ได้แก่ ภาระงานหลักที่จำเป็น (Key Tasks) และความท้าทาย (Challenges Facing) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบการบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น (Behavioural Items) สำหรับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาสมรรถนะหลักในภาพรวมมีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.686) โดยประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านทัศนคติ (Attitude) ด้านสมรรถนะ (Capability) ด้านทักษะ (Skills) ด้านความสามารถ (Abilities) และด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.30 4.27 4.19 4.13 และ 4.01 ตามลำดับ (S.D. = 0.622 0.651 0.643 0.709 และ 0.806 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น

(n = 47)			
รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทัศนคติ (Attitude)	4.30	0.622	มาก
2. สมรรถนะ (Capability)	4.27	0.651	มาก
3. ทักษะ (Skills)	4.19	0.643	มาก
4. ความสามารถ (Abilities)	4.13	0.709	มาก
5. ความรู้ (Knowledge)	4.01	0.806	มาก
เฉลี่ย	4.18	0.686	มาก

2. ภาระงานหลักที่จำเป็น (Key Tasks) พบว่า ภาระงานหลักที่ผู้บริหารให้ความสำคัญที่สุด ได้แก่
 - 2.1 ด้านผู้นำ ได้แก่ การวิเคราะห์การบริหารการดำเนินงานและประเมินตามนโยบาย แผน เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และมองอนาคตขององค์กร
 - 2.2 ด้านบทบาทตามตำแหน่ง ได้แก่ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กำหนดแผนกลยุทธ์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เข้าใจบริบท มีวิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดการปฏิบัติจริง
 - 2.3 ด้านผู้ประกอบการ ได้แก่ การให้บริการอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความพึงพอใจการบริการที่ดีและประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการ
 - 2.4 ด้านผู้พัฒนานโยบาย ได้แก่ วิเคราะห์สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง จุดแข็งจุดอ่อน และพัฒนานโยบายและแผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย
 - 2.5 ด้านนักวางแผน ได้แก่ การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน เพื่อมาสู่การปฏิบัติ
 - 2.6 ด้านผู้ติดต่อประสานงาน ได้แก่ การติดต่อประสานงานกับภาคีเครือข่ายภายนอก องค์กร ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างดี
 - 2.7 ด้านผู้กำกับตรวจสอบ ได้แก่ การตรวจสอบและติดตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย แผน นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเมินตัวชี้วัด
 - 2.8 ด้านผู้เผยแพร่ข้อมูลและความรู้ ได้แก่ การนำเสนอถูกต้อง ตรงประเด็น ครบถ้วน เข้าใจง่าย มีความเชื่อถือได้

2.9 ด้านผู้แถลงข้อมูล ได้แก่ การจัดเตรียมและตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และน่าเชื่อถือของข้อมูล

2.10 ด้านผู้ประเมินผล ได้แก่ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการประเมิน โดยปราศจากอคติ ตรงไปตรงมาใช้หลักความเป็นจริงและตรวจสอบได้อย่างชัดเจน

3. สมรรถนะหลักที่จำเป็น (Core Competencies) ในการแสดงบทบาทตามภาระงานหลัก มีความจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.19 ซึ่งหากพิจารณารายชื่อสามารถเรียงลำดับสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนที่มีความจำเป็นสูงสุดไปต่ำสุด ตามลำดับ ได้แก่ สมรรถนะหลักที่จำเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารความสัมพันธ์ และการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.51 นอกจากนี้ยังประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่จำเป็นด้านการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น ด้านความเชี่ยวชาญในงานด้านการตัดสินใจเชิงประจักษ์ ด้านการบริหารการปฏิบัติการและการบริหารจัดการทรัพยากร ด้านการนำและการจัดการความเปลี่ยนแปลง ด้านความเข้าใจสภาพแวดล้อมองค์กร ด้านการตระหนักรู้ด้านการปกครอง และด้านการประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย ซึ่งมีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.23 4.21 4.17 4.15 4.02 3.98 3.94 และ 3.94 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะที่มีความจำเป็น

(n = 47)			
สมรรถนะหลักที่จำเป็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารความสัมพันธ์ และการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ	4.53	0.654	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำ	4.51	0.655	มากที่สุด
3. การจัดการตนเองและความยืดหยุ่น	4.23	0.56	มาก
4. ความเชี่ยวชาญในงาน	4.21	0.587	มาก
5. การตัดสินใจเชิงประจักษ์	4.17	0.637	มาก
6. การบริหารการปฏิบัติการและการบริหารจัดการทรัพยากร	4.15	0.659	มาก
7. การนำและการจัดการความเปลี่ยนแปลง	4.02	0.675	มาก
8. ความเข้าใจสภาพแวดล้อมองค์กร	3.98	0.608	มาก
9. การตระหนักรู้ด้านการปกครอง	3.94	0.673	มาก
10. การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย	3.94	0.704	มาก
เฉลี่ย	4.19	0.652	มาก

4. ความท้าทาย (Challenges Facing) ที่ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนจะต้องเผชิญ ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎระเบียบภาครัฐ 2) การประสานความร่วมมือและทำงานร่วมกับเครือข่าย 3) ปัญหา สุขภาพ บริการสุขภาพและความพึงพอใจ 4) ทศนคติและการยอมรับของสังคมที่มีต่อองค์กร

5) การจัดการความเสี่ยง ปัญหาอุปสรรคอย่างยิ่งย่น 6) ความแตกต่างและปัญหาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม
 7) การบริหารจัดการความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ 8) การจัดการงบประมาณ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า
 9) การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ 10) การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและ
 ทรัพยากร เป็นต้น

อภิปรายผล

1. รายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็น ได้แก่ ด้านทัศนคติ (Attitude) ด้านสมรรถนะ (Capability) ด้านทักษะ (Skills) ด้านความสามารถ (Abilities) และด้านความรู้ (Knowledge) พบว่ามีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ John M. Welton. (John M. Welton., 2007) ที่เสนอว่า การผสมผสานระหว่างทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ สมรรถนะและความรู้นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและภาระงานหลักของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพฤติกรรมที่มีความจำเป็นนั้นนับได้ว่าเป็นบทบาท (Roles) ที่มีความจำเป็น โดยขึ้นอยู่กับอัตลักษณ์ขององค์กรและสภาพของแต่ละบุคคลตามตำแหน่งและหน้าที่ (Mintzberg H., 1973) และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสถานะและลักษณะงานในองค์กร (Burk G.C., 1989) ดังนั้นการเสริมสร้างรายการ พฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (พิษณุ, 2559(ข))

2. ภาระงานหลักที่มีความจำเป็นในแต่ละด้านที่ผลการวิจัยครั้งนี้พบนั้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kazanjian A. and Pagliccia N. (Kazanjian A. and Pagliccia N., 1993); Roemer, L. (Roemer, L., 1996); Longest BB. and Brooks DH. (Longest BB. and Brooks DH., 1998); Robinns CJ, Bradley H, Spicer M. and Mecklenburg GA. (Robinns CJ et al., 2001); Griffith JR, Warden GL, Neighbors K and Shim B. (Griffith JR et al., 2002); และ Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice (Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice, 2014) ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาระงานหลักที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ แผนกงาน ส่วนงาน และหน่วยต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่องค์กรกำหนดไว้ และต้องทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรสามารถผ่านการประเมินคุณภาพและมาตรฐานต่าง ๆ

3. สมรรถนะหลักที่จำเป็นพบว่า มีความจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Rawson G. (Rawson G., 1986); Longest BB. and Brooks DH. (Longest BB. and Brooks DH., 1998); Liang, Zhanming. (Liang, Zhanming., 2006); และ Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice (Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice, 2014) ที่พบว่า สมรรถนะพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลัง และทักษะเชิงสมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กรสุขภาพ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าสมรรถนะเป็นลักษณะของบุคคลที่นำไปสู่คุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Manley, K. and Garbett, R., 2000) โดยส่วนประกอบของสมรรถนะมีทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งการประสบความสำเร็จของการบริหารจัดการนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กร (Co-operative Education and Career Service, 2011) ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารระบบสุขภาพชุมชนในทุกระดับ

4. ความท้าทายที่ต้องเผชิญที่ผลการวิจัยครั้งนี้พบนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Liang, Zhanming, Peter Howard, and Lee Koh. (Liang, Zhanming, et al., 2012); National Health and Hospital Reform Commission (National Health and Hospital Reform Commission, 2009); และ World Health Organisation (World Health Organisation, 1986) ที่พบว่า การบริการสุขภาพต้องเผชิญกับความท้าทายในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านสุขภาพและการเข้าถึงบริการสุขภาพ และการได้รับการบริการสุขภาพที่ไม่เพียงพอและไม่ได้คุณภาพอย่างเป็นธรรม เป็นต้น และในปัจจุบันทั่วโลกยังต้องเผชิญกับภาวะของการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ และการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยที่ต้องเผชิญกับปัญหาโรคเรื้อรังต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Roemer, L. (Roemer, L., 1996) ที่พบว่า ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสภาพความท้าทายและจำเป็นต้องจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งความขัดแย้ง ความเสี่ยงต่าง ๆ และภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนา ทั้งในด้านทัศนคติ สมรรถนะ ทักษะ ความสามารถ และความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับรายการพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้เป็นไปตามภาระงานหลักด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งด้านผู้นำ บทบาทตามตำแหน่ง ผู้ประกอบการ ผู้พัฒนานโยบาย นักวางแผน ผู้ติดต่อประสานงาน ผู้กำกับตรวจสอบ ผู้เผยแพร่ข้อมูลและความรู้ ผู้แปลงข้อมูล และผู้ประเมินผล และส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรสุขภาพชุมชนเกิดการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้านในการจัดการกับความท้าทาย เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบริหารจัดการระบบสุขภาพชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความท้าทายในการบริหารระบบสุขภาพระหว่างระดับชุมชนและเมือง เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ตลอดจนความได้เปรียบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพในองค์กรที่ต้องการการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการจัดสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ. (2558). สมัชชาสุขภาพแห่งชาติครั้งที่ 8 หลัก 3 ร่าง 1 สุขภาวะเมือง: การพัฒนาระบบบริการสุขภาพเขตเมืองอย่างมีส่วนร่วม. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
- พิษณุ อภิธมาจารย์โยธิน. (2557). รูปแบบการใช้การแพทย์แบบผสมผสานของผู้ป่วยโรคระบบกล้ามเนื้อและโครงร่างในจังหวัดนครปฐม. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 34. ฉบับที่ 3. หน้า 171-189
- พิษณุ อภิธมาจารย์โยธิน. (2559(ก)). การวิเคราะห์และประเมินผลนโยบายสาธารณะด้านเศรษฐกิจและสุขภาพ: กรณีศึกษาโครงการนำดื่มสะอาดของตำบลหนองดินแดงจังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ปีที่ 36. ฉบับที่ 1. หน้า 62-81
- พิษณุ อภิธมาจารย์โยธิน. (2559(ข)). เรื่องเพศกับการแพทย์: อนามัยการเจริญพันธุ์ในมิติของสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น

- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2558). กรอบการสนับสนุนการวิจัยภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สวรส. ประจำปี 2558-2562. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- สำนักงานการสาธารณสุขระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). Sustainable Development Goals. เข้าถึงเมื่อ (23 ธันวาคม 2558). เข้าถึงได้จาก (<http://www.bihmoph.net /userfiles/file/Proceedings%20of%20GHS%20workshop.pdf>)
- สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3. (2558). ข้อมูลทั่วไป: สถิติจากการสรุปเมื่อปี 2558. เข้าถึงเมื่อ (1 มกราคม 2559). เข้าถึงได้จาก (http://www.spbo3.moph.go.th/data_gn.html)
- สำนักสารนิเทศ. (2553). 7. กันยายน. จุรินทร์ เผยที่ประชุมรัฐมนตรีสาธารณสุขของประเทศสมาชิกองค์การอนามัยโลกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เสนอสาระร่างปฏิญญากรุงเทพว่าด้วยความเป็นเมืองและสุขภาพ 1 ข้อ. ใน ข่าวเพื่อสื่อมวลชน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก (http://pr.moph.go.th/iprg/module.php?mod=news_print&idHot_new=33590)
- สุรศักดิ์ บุรดตรีเวทย์, วิวัฒน์ พุทธวรรณไชย, วิศรี วายุรกุล และจรรยา ภัทรอาชาชัย. (2558). รูปแบบเครือข่ายบริการปฐมภูมิเขตเมือง 14 ประเทศ. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข. ปีที่ 6. ฉบับที่ 2. หน้า 144-155
- Burk G.C. (1989). Understanding the Dynamic Role of the Hospital Executive: the View is Better from the Top. Hospital and Health Services Administration Spring. Vol. 34. No. 1. pp. 99-112
- Co-operative Education and Career Service. (2011). The 10 Core Competencies. Canada: University of Victoria
- Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice. (2014). Core Competencies for Public Health Profession. Revised and Adopted by the Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice. Access (26 June 2014). Available (<http://phf.org/corecompetencies>)
- Griffith JR, Warden GL, Neighbors K and Shim B. (2002). A New Approach to Assessing Skill Needs of Senior Managers. Journal of Health Administration Education. Vol. 20. No. 1. pp. 75-98
- Hudak RP., Brooke PP. and Finstuen K. (2000). Identifying Management Competencies for Health Care Executives: Review of a Series of Delphi Studies. The Journal of Health Administration Education Spring. Vol. 18. No. 2. pp. 213-43
- Kazanjian A. and Pagliccia N. (1993). Health care managers in British Columbia, Part I: who manages our systems?. Healthcare Management Forum. Vol. 6. No. 1. pp. 19-24
- Liang, Zhanming. (2006). A Quantitative and Qualitative Study of the Senior Health Executive Workforce in New South Wales 1990-1999. Dissertation of the Degree of Doctor of Philosophy, Griffith University, Australia

- Liang, Zhanming., Peter Howard, and Lee Koh. (2012). Hey Boss, are you sure they are the managers you are looking for? : Managerial competency requirements for Level II & III managers in community health services. *GSTF International Journal of BioSciences*. Vol. 2. No. 1. pp. 86-91
- Liang, Zhanming., Godfrey Isouard, David Briggs, Sandra Leggat, and Peter Howard. (2013). *Developing competent health service managers: how much do we know and how much have we done?*. Access (26 June 2014). Available (<http://www.shape.org.au/wp-content/uploads/2013/10/Liang-et-al.pdf>)
- Lim L-Y. Lim, Tord Kjellstrom, Adrian Sleight, Suwanee Khamman, Sam-Ang Seubsman, Jane Dixon and Cathy Banwell. (2009). Associations Between Urbanisation and Components of the Health-Risk Transition in Thailand. A Descriptive Study of 87,000 Thai Adults. *Glob Health Action*. Vol. 2. Issue. 1. pp. 110-122
- Longest BB and Brooks DH. (1998). Managerial Competence at Senior Levels of Integrated Delivery Systems. *Journal of Healthcare Management*. Vol. 43. No. 2. pp. 115-35
- Manley, K. and Garbett, R. (2000). Paying Peter and Paul: Reconciling Concepts of Expertise with Competency for a Clinical Career Structure. *Journal of Clinical Nursing*. Vol. 9. No. 3. pp. 47-59
- Ministry of Public Health. (2016). Chapter 5 Health Service Systems in Thailand. Access (14 June 2016). Available (<http://eng.moph.go.th/index.php/health-situation-trend/93-mental-health-2001/situation-and-trends-of-mental-health-factors/126-chapter-5-health-service-systems-in-thailand>)
- Mintzberg H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Prentice-Hall: New Jersey
- National Health and Hospital Reform Commission. (2009). *A Healthier Future for all Australians - Final Report*. Commonwealth of Australia, Canberra: NHHRC
- National Health and Hospital Reform Commission. (2009). National Health and Hospital Reform Commission Final Report and Patient-Centred Suggestions for Reform. *Australian Journal of Primary Health*. Vol. 17. No. 2. pp. 162-168. DOI: 10.1071/PY10033.
- Noppadon Pumyim and Somrat Lertmaharit. (2008). Capacity of Health Centers for Implementing Health Promotion in Nakhon Sawan Province. *Health Res* 2008, 22(suppl). pp. 49-53
- New York University. (2016). *Effective Management Skills and Knowledge*. New York: NYU Wagner. Access (26 June 2014). Available (http://wagner.nyu.edu/health/spec_mgt)

- Phitsanu A. (2014). Discursive Practices of Thai Traditional Medicine in Hospital: Case Study of District Hospital in Nakhon Pathom Province. *International Journal of Behavioral Science*. Vol. 9. No. 1. pp. 67-82
- Rawson G. (1986). Senior Health Service Managers: Characteristics and Educational needs. *Australian Studies Health Service Administration* No. 57. University of New South Wales, Sydney.
- Robinns CJ, Bradley H, Spicer M and Mecklenburg GA. (2001). Developing Leadership in Healthcare Administration: A Competency Assessment Tool. *Journal of Healthcare Management*. Vol. 46. No. 3. pp. 188-202
- Roemer, L. (1996). Hospital Middle Managers' Perception of their Work and Competence. *Hospital and Health Services Administration Summer*. Vol. 41. No. 2. pp. 210-235
- Shewchuk RM, O'Connor SJ and Fine D. (2005). Building an Understanding of the Competencies Needed for Health Administration Practice. *Journal of Healthcare Management*. Vol. 50. No. 1. pp. 32-47
- United State Bureau of Labor. (2016). Health Administration. Bureau of Labor Statistics. Access (26 June 2014). Available (https://en.wikipedia.org/wiki/Health_administration)
- Wallick WG. (2002). Healthcare Managers' Roles, Competencies, and Outputs in Organisational Performance Improvement. *Journal of Healthcare Management*. Vol. 47. No. 6. pp. 390-402
- John M. Welton. (2007). Mandatory Hospital Nurse to Patient Staffing Ratios: Time to Take a Different Approach. *The Online Journal of Issues in Nursing*. Vol. 12. No. 3.
- World Health Organization South East Asia Regional Office. (2010). Health Ministers from South East Asia Highlight Challenges. Meeting of the 28th. Access (26 June 2014). Available (http://www.searo.who.int/LinkFiles/Press_Releases_-_Year_2010_PR1506.pdf)
- World Health Organisation. (1986). Ottawa Charter for Health Promotion, First International Conference on Health Promotion. Ottawa: WHO.
- World Health Organization. (2016). Global Report on Urban Health: Equitable, Healthier Cities for Sustainable Development. Geneva: WHO.
- Yiengprugsawan V, Caldwell BK, Lim LLY, Seubsman S, and Sleight AC. (2011). Lifecours Urbanization, Social Demography, and Health Outcomes among a National Cohort of 71,516 Adults in Thailand. *International Journal of Population Research*. Vol. 1. No. 1. pp. 30-40

พลวัตพื้นที่ทางวัฒนธรรมของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำในจังหวัดนครสวรรค์

The Dynamic of Cultural Spaces on Communities of Tai Dam Ethnic Groups in Nakhon Sawan Province

ปริยานุช คำสนอง^{1*}

Received: June, 2017; Accepted: June, 2017

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาพลวัตของพื้นที่ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ เพื่อทำความเข้าใจจุดกำเนิดและความสำคัญของพื้นที่ต่อกลุ่มชาติพันธุ์ รวมถึงบทบาทความสัมพันธ์ของพื้นที่ต่อโครงสร้างทางสังคม ความเชื่อ และต่อผู้เป็นสมาชิกในกลุ่มชาติพันธุ์

ผลการศึกษาทำให้พบว่าจุดกำเนิดของพื้นที่ทางวัฒนธรรมของชาวไทดำแต่เดิม มีที่มาจากความเชื่อในสิ่งเหนือธรรมชาติ คือ ผีและขวัญ ที่สามารถสืบทอดไปได้ถึงถิ่นฐานเดิมของชาวไทดำ ที่แคว้นสิบสองจุไทย ประเทศเวียดนาม พื้นที่วัฒนธรรมที่พบต่อมาเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิตของชาวไทดำ ในฐานะของพื้นที่ประกอบพิธีศพ และพื้นที่ในการสร้างการปฏิสัมพันธ์ของหนุ่ม - สาว ในช่วงเวลาต่อมาวัฒนธรรมไทดำที่เป็นวัฒนธรรมร่วม ได้ผสมผสานเข้ากับศาสนาพุทธที่เป็นวัฒนธรรมหลักของพื้นที่ภาคกลาง ก่อให้เกิดพื้นที่ที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรมของวัฒนธรรมสองกลุ่มขึ้น และพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นพื้นที่ในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ ทั้งในรูปแบบพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ และพื้นที่กิจกรรมสำหรับเผยแพร่วัฒนธรรม อันเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงนโยบาย และเพื่อการอนุรักษ์

คำสำคัญ : พื้นที่ทางวัฒนธรรม; พลวัต; ไทดำ; กลุ่มชาติพันธุ์

¹ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

* Corresponding Author E - mail Address: golf_grathur@yahoo.com

Abstract

This article aims to study the dynamics of the Tai Dam ethnic group's culture spaces, to understand the origin and the importance of space to ethnic groups, including the role of the relationship of space to social structure, beliefs and members of the ethnic group. The study found the origin of the cultural area of the Tai Dam originally. There is a believe in the supernatural, spirits (pee) and kwan can be traced back to the original settlement of the Tai Dam mainland at Sibsongjutai state, Vietnam. The cultural area that is later associated with the life of Tai Dam as a funeral area and the space to create a male - female interaction. In the later period, Tai Dam culture is a coculture. It is integrated with the Buddhist culture of most of the Central region area. It creates the multicultural space of two cultures. The current cultural area is an expression of cultural identity of the Tai Dam ethnic group. Both in symbolic form and cultural activities caused by policy factors; and for conservation.

Keywords: Culture Space; Dynamic; Tai Dam; Ethnic Group

บทนำ

พื้นที่วัฒนธรรม (Cultural Space) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ปรากฏในชุมชนและการตั้งถิ่นฐานของกลุ่มชน มีความสัมพันธ์กับประเพณี พิธีกรรม วัฒนธรรม และความเชื่อ ที่สามารถแสดงถึงอัตลักษณ์ของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ได้เป็นอย่างดี ดังเช่นที่ จุฑาพรรธ (จามจุรี) ผดุงชีวิต (จุฑาพรรธ, 2550) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า วัฒนธรรม มีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางคั่นระหว่างธรรมชาติของมนุษย์ และการหล่อหลอมบุคลิกภาพ (Personality) ของคนคนหนึ่งว่าจะเป็นเรื่อง อิทธิพลทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม หรือโลกทัศน์ ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์ที่แท้จริงคือ เรื่องของภาพลักษณ์ตัวตน (Images of Oneself) ที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction) สร้างความเข้าใจทั้งในระดับที่เรามีต่อตนเอง และในลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

พลวัตที่เกิดขึ้นกับพื้นที่ทางวัฒนธรรมในแต่ละช่วงเวลา มีปัจจัยจากบทบาทของพื้นที่ต่อชุมชนที่มากกว่าการเป็นเนื้อที่หรือที่ว่าง (Space) ในชุมชน แต่พื้นที่ยังมีความหมายในเชิงนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของกลุ่มชน ที่มีจุดกำเนิดจากขบวนการอบรม ปลุกฝังสั่งสอน และเรียนรู้ถึงการดำรงวิถีชีวิตที่มีรูปแบบเฉพาะของกลุ่ม และรักษาไว้เป็นมรดกตกทอดของสมาชิกในชุมชนต่อไป (นิยพรรณ, 2550) พื้นที่ทางวัฒนธรรมจึงเป็นส่วนผสมของวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material Culture) และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-Material Culture)

กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำอพยพย้ายถิ่นมาจากทางตอนเหนือของประเทศเวียดนาม การอพยพย้ายถิ่นก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมจากถิ่นฐานเดิม มายังพื้นที่ใหม่ที่มีความแตกต่างทางสภาพแวดล้อม

วัฒนธรรม และความเชื่อ พื้นที่ทางวัฒนธรรมจึงถูกสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการ ในการประกอบ พิธีกรรมตามความเชื่อดั้งเดิม เพื่อเป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นพื้นที่สร้างการปฏิสัมพันธ์ของคน ในชุมชนกับคนภายนอก

จากการศึกษาสำรวจพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุมชนไทดำในพื้นที่ อำเภอเมืองนครสวรรค์ อำเภอ ท่าตะโก และอำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ ที่เป็นพื้นที่ศึกษาพบว่า มีพื้นที่ทางวัฒนธรรมกระจายตัว อยู่เกือบทุกชุมชน ทั้งที่ยังปรากฏอยู่ และที่ถูกลดความสำคัญ สูญหาย หรือถูกปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ไป ตามบริบทความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ หรือมีการผสมผสานกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกับ วัฒนธรรมเดิมของตน อันเป็นผลจากอิทธิพลของสังคมพหุวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษา และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุมชนของกลุ่มชาติพันธุ์ ไทดำ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ทางวัฒนธรรม ต่อโครงสร้างทางสังคม ความเชื่อ ประเพณี และบทบาทต่อสมาชิกในชุมชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ จากบริบททางสังคม และเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพื้นที่ทางวัฒนธรรม
4. เพื่อศึกษาบทบาทของพื้นที่ทางวัฒนธรรมต่อการดำรงอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ให้คงอยู่

ขอบเขต และวิธีการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษามุ่งเน้นทำการศึกษาพื้นที่ทางวัฒนธรรม ที่มีพลวัตที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรม และ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสังคมกลุ่มชาติพันธุ์ ผ่านจุดกำเนิด ปัจจัยการก่อรูปของพื้นที่ บทบาท ความสัมพันธ์ของพื้นที่ต่อชุมชน และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ โดยทำการศึกษา รวบรวมข้อมูล สำรวจ และสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยพื้นที่กรณีศึกษาคือ ชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ ไทดำ ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษาคือ ชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ ที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 5 ชุมชน ได้แก่

- บ้านวังหยาบ ตำบลบ้านแก่ง อำเภอเมืองนครสวรรค์
- บ้านแหลมทอง ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์
- บ้านหนองเนิน ตำบลหัวถนน อำเภอท่าตะโก
- บ้านสีกก ตำบลหัวถนน อำเภอท่าตะโก
- บ้านยางใหญ่ ตำบลหนองเต่า อำเภอเก้าเลี้ยว

ประวัติศาสตร์กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ จากสิบสองจุไทสู่จังหวัดเพชรบุรี

“ลาวโซ่ง” หรือ “ลาวทรงดำ” หรือ “ผู้ไทดำ” หรือ “ไทดำ” เป็นชื่อที่คนไทยภาคกลางใช้เรียกกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มหนึ่งที่ได้อพยพมาจากแคว้นสิบสองจุไทในตอนเหนือของประเทศเวียดนาม โดยเข้ามาตั้งหลักแหล่งอยู่ในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อประมาณสองศตวรรษที่ผ่านมา คำว่า “ลาว” ในที่นี้เป็นสรพนามที่คนไทยสยามตั้งแต่โบราณใช้เรียกกลุ่มคนที่พูดภาษาตระกูลไทหลายกลุ่ม ที่อาศัยอยู่ทางตอนเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือของลุ่มน้ำเจ้าพระยา โดยไม่ได้หมายถึงแต่เฉพาะผู้คนจากประเทศลาว (สมิทร และ เสมอชัย, 2540)

ถิ่นฐานเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ มีศูนย์กลางอยู่ที่เมืองแกลง (แกลง) หรือ เดียนเบียนฟู (Dien Bieb Phu) ในปัจจุบัน สำหรับชื่อสิบสองจุไทที่มีมาจากในบริเวณนี้มีดินแดนของพวกไทดำอยู่ 8 เมือง รวมกับเมืองที่ชาวอากยอยู่อีก 4 เมือง รวมเป็น 12 เมือง พื้นที่บริเวณดินแดนสิบสองจุไทมีลักษณะเป็นที่ราบกว้างระหว่างเทือกเขา ที่กระจายอยู่ทั่วไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของเวียดนาม มีแม่น้ำไหลผ่านหลายสาย แม่น้ำที่สำคัญที่สุด คือ แม่น้ำดำ และแม่น้ำแดง ส่งผลให้พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก (ภักทิยา, 2544) โดยกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สิบสองจุไท มีระบบการปกครองตัวเองเป็นอิสระ จนในปี พ.ศ. 1885 สิบสองจุไทจึงเข้ามาอยู่ภายใต้ความดูแลของหลวงพระบาง (อภิวัฒน์, 2552)

การอพยพย้ายถิ่นของชาวไทดำเข้าสู่ประเทศไทยเริ่มขึ้นในสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช เมื่อครั้งไปตีเวียงจันทน์ในปี พ.ศ. 2322 โดยถูกกวาดต้อนมายังกรุงธนบุรี และกำหนดให้ชาวไทดำลงมาตั้งถิ่นฐาน ณ จังหวัดเพชรบุรี ตั้งแต่นั้นมาชาวไทดำจึงอาศัยอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรีเรื่อยมา แม้มีการกวาดต้อนชาวไทดำเข้ามาในประเทศไทยอีกหลายครั้ง คือ สมัยรัชกาลที่ 1 จำนวน 1 ครั้ง พร้อมกับชาวลาวพวน สมัยรัชกาลที่ 3 จำนวน 4 ครั้ง และในสมัยรัชกาลที่ 5 จำนวน 3 ครั้ง (อภิวัฒน์, 2552) โดยสาเหตุการอพยพทั้งหมดล้วนมีที่มาจากการทำสงครามระหว่างรัฐ ประกอบกับอยู่ในช่วงเวลาที่เรียกว่า ช่วงเก็บผักใส่ซ้า เก็บข้าใส่เมือง ที่แต่ละเมืองต้องการประชากรในการเป็นทรัพยากรด้านแรงงาน และกำลังพล โดยให้กลุ่มชนแต่ละกลุ่มตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ที่กำหนดไว้ ให้มีการปกครองในกลุ่มของตนเอง และส่งส่วยหรือแรงงานให้กับเมืองหลวง ภายหลังมีการยกเลิกระบบไพร่ ในปี พ.ศ. 2448 (สมัยรัชกาลที่ 5) ชาวไทดำจึงมีการอพยพออกจากเพชรบุรีไปตั้งถิ่นฐานในพื้นที่อื่น ๆ

การตั้งถิ่นฐานของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำในจังหวัดนครสวรรค์

ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์มีชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ ตั้งกระจายอยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครสวรรค์ อำเภอท่าตะโก อำเภอเก้าเลี้ยว อำเภอบรรพตพิสัย และอำเภอชุมแสง รวมทั้งสิ้น 17 หมู่บ้าน (Tai Song Dam, 2558) สมทรง บุรุษพัฒน์ (สมทรง, 2524) อธิบายถึงสาเหตุการตั้งถิ่นฐานของกลุ่มไทดำนอกพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีไว้ว่า การที่กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำมีการตั้งถิ่นฐานกระจายไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยนั้น ปัจจัยแรกคือ หลังจากที่ถูกกลุ่มไทดำได้ตั้งถิ่นฐานที่จังหวัดเพชรบุรีมีผู้ไททรงดำ (ไทดำ) รุ่นเก่าบางส่วน มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะกลับไปยังถิ่นฐานเดิม คือ เมืองแกลงแคว้นสิบสองจุไท จึงพยายามเดินทางขึ้นไปทางเหนือ เมื่อถึงฤดูฝนที่ใดก็จะพักทำนาเป็นเสบียงสำหรับการเดินทาง เมื่อเดินทางต่อไปผู้สูงอายุที่รู้เส้นทางได้เสียชีวิตลงระหว่างการเดินทาง ลูกหลานจึงไม่สามารถเดินทางกลับไปยังเมืองแกลงได้ จึงตั้งถิ่นฐานอยู่ตามเส้นทางเป็นแห่ง ๆ ไทดำกลุ่มนี้เดินทางไปได้ไกลที่สุดที่จังหวัดพิจิตร

และจังหวัดพิษณุโลก และปัจจัยในการอพยพย้ายถิ่นในช่วงเวลาต่อมา คือ เพื่อหาพื้นที่ทำกินแห่งใหม่ เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไปพื้นที่ทำกินเดิมที่จังหวัดเพชรบุรีเริ่มคับแคบ ไม่เพียงพอกับปริมาณคนที่เพิ่มขึ้น ชาวไทดำจึงมีการอพยพย้ายถิ่นไปหาพื้นที่ทำกินแห่งใหม่ โดยเริ่มจากจังหวัดใกล้เคียง ๆ เช่น ราชบุรี นครปฐม หรือสุพรรณบุรี แล้วจึงอพยพไปยังจังหวัดอื่น ๆ

สำหรับกลุ่มชาวไทดำที่ตั้งถิ่นฐานในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่ามีการย้ายถิ่นมาจากหลายพื้นที่ เช่น จากจังหวัดเพชรบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี และนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นฐานเพื่อหาพื้นที่ทำกิน และตั้งถิ่นฐานในพื้นที่นครสวรรค์ แต่มีบางส่วนที่เข้ามาอยู่ชั่วคราว แล้วจึงย้ายไปตั้งถิ่นฐานในจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดพิษณุโลก และพิจิตรในภายหลัง ชุมชนไทดำแห่งแรกในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ที่บ้านวังหอยก อำเภอมะนัง เป็นชุมชนชาวไทดำที่มีอายุราว 70 - 80 ปี เนื่องจากเป็นชุมชนไทดำที่อยู่ใกล้กับตัวเมือง นครสวรรค์ คือ ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 17 กิโลเมตร และมีชาวไทดำอาศัยอยู่ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (เฉลิม, สัมภาษณ์. 2558)

การอพยพในระยะต่อมาเกิดขึ้นเมื่อ 75 ปีที่ผ่านมา คือในช่วงประมาณปี พ.ศ. 2485 ตัวอย่างที่พบจากการศึกษาคือ กลุ่มชาวไทดำในชุมชนบ้านหนองเนิน ตำบลห้วยถนน อำเภอท่าตะโก ที่เป็นกลุ่มไทดำจากบ้านเกาะแรด บ้านดอนขมิ้น จังหวัดนครปฐม ได้อพยพครอบครัวมาที่จังหวัดนครสวรรค์ หรือที่ชาวไทดำเรียกว่า เมืองเหนือ เพื่อหาพื้นที่ทำกิน เนื่องจากทราบว่ามีพื้นที่กว้างขวางอุดมสมบูรณ์ ชาวไทดำกลุ่มนี้จึงได้อพยพขึ้นมา โดยแวะพักที่บ้านวังหอยก ตำบลบ้านแก่ง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จนถึงปี พ.ศ. 2494 จึงเดินทางยังบ้านหนองเนิน เพื่อจับจองและขอซื้อที่ดินจากคนไทยที่เป็นเจ้าของที่ดินเดิม ต่อมาก็มีชาวไทดำจากเพชรบุรีอพยพมาอาศัยในพื้นที่เพิ่มเติม

ในสมัยนั้นชาวไทดำส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา และทำการเกษตร การตั้งถิ่นฐานจึงเลือกพื้นที่ที่เป็นที่ดอนน้ำท่วมไม่ถึง หากปีใดมีน้ำท่วมเกิดขึ้นก็จะอพยพย้ายเรือนขึ้นมายังที่ดอนที่อยู่สูงกว่า ดังเห็นได้จากที่ตั้งชุมชนเดิมของชุมชนไทดำบ้านหนองเนิน ที่อยู่ทางทิศเหนือของชุมชนปัจจุบันที่มีลักษณะเป็นที่ราบ หรือทุ่งนา เนื่องจากชาวบ้านต้องอาศัยบ่อน้ำในกลางทุ่งในการอุปโภคและบริโภค (ไทยแลนด์, สัมภาษณ์. 2559)

ปัจจัยการก่อรูปของพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา และพรพิไล เลิศวิชา (ฉัตรทิพย์ และพรพิไล, 2537) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการตั้งถิ่นฐานเอาไว้ว่า วัฒนธรรมการตั้งถิ่นฐาน หรือการตั้งหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อวิธีการตั้งถิ่นฐาน รูปแบบการทำมาหากิน และการจัดความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้าน ชุมชน กับโลกภายนอก สำหรับด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และวิถีการผลิต จะมีอิทธิพลต่อการจัดวางรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน ระหว่างคนกับที่ดิน รวมถึงต่อรูปแบบความรู้สึกรักใคร่และระบบการให้คุณค่า และสำหรับเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ของหมู่บ้านจะมีอิทธิพลด้านความเกี่ยวข้องระหว่างตนเอง - บรรพบุรุษ - ชุมชน และตำแหน่งของหมู่บ้าน

จากความเชื่อดั้งเดิมของชาวไทดำที่ว่า สิ่งต่าง ๆ ในโลกอยู่ภายใต้อำนาจของผี และสิ่งเหนือธรรมชาติ โดยเฉพาะ “ผี” ที่มีอำนาจลบล้างกาลเวลาให้ชีวิตและครอบครัวเป็นไปตามความพอใจของผี ที่มีทั้งให้ทุกข์หรือให้โทษ และมีความเชื่อเกี่ยวกับ “ขวัญ” ที่มีอำนาจเกี่ยวกับการสร้างร่างกาย การกำหนดชะตาชีวิต และชีวิตหลังความตาย ปัจจัยเหล่านี้ทำให้วิถีชีวิตและประเพณีพิธีกรรมของชาวไทดำมีความสัมพันธ์

ใกล้ชิดกับผีประเภทต่าง ๆ ผีและขวัญในวัฒนธรรมของไทยนั้นมีการแบ่งเป็นหลายระดับ พัฒนปกรณ์ ลีลาพฤกษ์ (พัฒนปกรณ์, 2555) ได้อธิบายไว้ดังนี้ 1) ผีฟ้า หรือ แถน คือ กลุ่มเทวดาที่มีพลังอำนาจ คลับันดาลให้มนุษย์มีความสุขความทุกข์ และควบคุมสรรพสิ่งให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนด โดยมี แถนหลวงเป็นเทพเจ้าสูงสุด 2) ผีบ้าน ผีเมือง คือ กลุ่มผีที่มีอำนาจคอยดูแลรักษาบ้านเมือง 3) ผีป่า ผีเขา และผีอื่น ๆ คือ กลุ่มผีที่คอยปกป้องผืนน้ำ ผืนป่า ภูเขา และสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติ มิให้เกิดความเสียหาย และ 4) ผีบรรพบุรุษ หรือผีเรือน หรือผีคำ คือ กลุ่มผีที่คอยปกป้องรักษาคคนในครอบครัว ไม่ให้เจ็บไข้ได้ป่วย ผิดกลุ่มนี้ ได้แก่ ผีบรรพบุรุษ บิดามารดาที่ถึงแก่กรรมไปแล้ว หรือหมายถึง ผีประจำกลุ่มของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตเดียวกัน โดยการสืบทอดผีของตระกูลชาวไทยดำจะยึดผู้ชายเป็นผู้สืบทอด

สำหรับขวัญนั้นเป็นเรื่องของร่างกายมนุษย์ โดยขวัญจะกระจายอยู่ในทุกส่วนของร่างกาย ขวัญที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ “จอมขวัญ” หรือ “ขวัญเจ้า” มีผลทำให้ร่างกายและจิตใจของมนุษย์เป็นอยู่อย่างปรกติสุข ในเวลาที่ร่างกายเกิดอาการเจ็บป่วย หรือมีอาการเสียขวัญ ชาวไทดำเชื่อว่า เกิดจาก ผีสาธมาทำให้ขวัญอยู่ไม่ดี พาชขวัญหนีไปจากเนื้อตัว เป็นเหตุให้มีการต้องเรียกขวัญกลับเข้าสู่ร่างกายและจิตใจ เมื่อถึงเวลาเสียชีวิตชาวไทดำเชื่อว่าขวัญจะออกจากร่างกลายเป็นผี และแยกย้ายไปตามสถานที่ต่าง ๆ โดยเรียกสถานที่เหล่านั้นว่า “คำ” (พัฒนปกรณ์, 2555)

ผลการศึกษา

พลวัตพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ : จุดกำเนิดและบทบาทของพื้นที่

จากการลงพื้นที่ศึกษาเพื่อสำรวจและสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ทางวัฒนธรรม ในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ ทำให้พบความสัมพันธ์ของพื้นที่กับความเชื่อเรื่อง ผี ขวัญ กับประเพณี และการประกอบพิธีกรรมของชุมชน แม้ในปัจจุบันพื้นที่บางประเภทถูกลดความสำคัญ หรือถูกปรับเปลี่ยน บทบาทของพื้นที่ไปแล้วก็ตาม เมื่อจำแนกประเภทของพื้นที่ และบทบาททางวัฒนธรรมต่อกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ ก็พบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ พื้นที่ทางวัฒนธรรมดั้งเดิม พื้นที่ทางวัฒนธรรมที่ผสมผสาน ข้ามวัฒนธรรม และพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่มีการก่อรูปใหม่ โดยแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

1. พื้นที่วัฒนธรรมดั้งเดิม

1.1 พื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความเชื่อ : พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการนับถือผี และบรรพบุรุษ

ไทดำมีความเชื่อดั้งเดิมที่นับถือผีขวัญและสิ่งเหนือธรรมชาติ โดยเป็นความเชื่อที่มีพื้นฐานจากการเคารพบุคคลที่มาก่อน กล่าวคือ มีความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ ต่อผู้ก่อตั้งบ้านและเมือง ที่แสดงออกโดยการเซ่นไหว้ หรือเซ่น เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการระลึกถึงคุณของบรรพบุรุษ และทำให้ บรรพบุรุษกินดีอยู่ดีในอีกโลกหนึ่ง และเพื่อว่าผู้อยู่จะไม่เดือดร้อน ทำมาหากินได้ผลดี ความเชื่อดังกล่าว คือ ปังจยให้เกิดศาลผีบ้าน หรือศาลบรรพบุรุษผู้ก่อตั้งบ้าน และภายในเรือนมีเสาผีอันเป็นที่อยู่ของผี บรรพบุรุษ เป็นที่อยู่ของขวัญเจ้าของเรือน (โชติมา, 2546)

นอกจากนี้ชาวไทดำมีความเชื่อว่าแต่ละเมืองมีผีสิงสถิตอยู่ เพื่อดูแลรักษาคคนในเมือง ให้อยู่เย็นเป็นสุข ผีบ้านผีเมืองนี้อาจจะอยู่ตามป่าเขาหรือต้นไม้ บางเมืองก็สร้างศาลให้อยู่ในบริเวณที่มีหลักเมืองและถือเป็นเขตหวงห้าม พวกเจ้าเมืองต้องทำพิธีเซ่นไหว้เมืองหรือศาลทุกปี (เรณู, 2542)

พิธีนี้อาจเรียกได้อีกว่า พิธีเซ่นไหว้ผีเมือง หรือพิธีเสนเมือง แต่ภายหลังเมื่อกลุ่มไทดำอพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยการเซ่นไหว้จึงถูกระงับไปเพราะชาตเจ้าเมือง ปัจจุบันพิธีนี้จึงสาบสูญไป

สำหรับหมู่บ้านหรือชุมชน ก็จะมีความเชื่อเรื่องผีที่ทำหน้าที่ดูแลรักษาคนในหมู่บ้าน เรียกว่า ผีประจำหมู่บ้าน โดยในแต่ละหมู่บ้านจะสร้างศาลประจำหมู่บ้านเรียกว่า “ศาลพ่อปู่” หรือ “ศาลปู่ตา” หรือ “ศาลเจ้าพ่อ” ศาลดังกล่าวมีพิธีเซ่นไหว้ทุกปี แต่หากมีเหตุอาเพศ หรือเกิดเหตุภัยพิบัติ ก็ต้องมีการเซ่นไหว้เป็นพิเศษ โดยแต่ละหมู่บ้านจะมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น ศาลเจ้าพ่ออุลุม ศาลเจ้าพ่อพระอินทร์ เป็นต้น (เรณู, 2542)

สถานที่ตั้งของศาลผีบ้านโดยทั่วไป คนในชุมชนมักเลือกสถานที่ที่ร่มรื่น เงียบสงบ เป็นบริเวณที่ดอน (ที่สูง) มีป่าไม้หนาแน่น ชาวบ้านจะร่วมมือกันสร้างศาลให้เป็นเรือนที่พักอาศัยของวิญญาณ ทั้งนี้เพราะเชื่อกันว่าผีบ้าน หรือผีบรรพชนมีอำนาจในการดลบันดาล สิ่งต่าง ๆ ให้ชาวบ้านได้ตามปรารถนา (บุญยงค์, 2557)

ผีบ้านในวัฒนธรรมไทดำจัดอยู่ในกลุ่มของผีบรรพบุรุษ เป็นวิญญาณของผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว แต่วิญญาณยังวนเวียนดูแลเนื่องจากมีความห่วงใยลูกหลาน และยังไม่มีโอกาสไปผุดไปเกิดในภพภูมิใหม่ จึงคอยปกป้องดูแลให้อยู่เย็นเป็นสุข เมื่อลูกหลานประสบกับเคราะห์กรรม หรือมีภัยอันตรายก็จะเข้ามาช่วยเหลือ ชาวไทดำจึงให้ความเคารพ

นับถือผีบ้านเป็นอย่างมาก โดยถือว่าเป็นผีสายตระกูลของตนมีการทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้ และจัดพิธีกรรมเซ่นไหว้เป็นครั้งคราวตามโอกาส ในชุมชนไทดำจะมีการบวงสรวงศาลผีประจำหมู่บ้านเป็นประจำทุกปี ตามช่วงเวลาที่ยุคชนเป็นผู้กำหนด โดยมีเจ้าจำเป็นผู้ประกอบพิธีการบวงสรวงอาจจัดขึ้นปีละครั้ง หรือสองครั้ง มักจัดขึ้นในวันพุธ เดือนสาม และเดือนหก แต่ในบางท้องถิ่นอาจจัดขึ้นในช่วงเดือนห้า เดือนเจ็ด เดือนสิบสอง หรือเดือนยี่ หรือในช่วงเทศกาลตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น

จากความเชื่อดังกล่าวส่งผลให้เมื่อชาวไทดำตั้งถิ่นฐานที่ใดก็จะมีการตั้ง ศาลผีบ้านหรือศาลผีประจำบ้านขึ้น เพื่อทำหน้าที่ปกป้องรักษาคนในชุมชน โดยส่วนมากจะเป็นการเชิญผีบ้านจากถิ่นฐานเดิมให้มาสถิตที่ศาลหมู่บ้านที่สร้างขึ้น เป็นนัยว่าให้ผีติดตามมาดูแลลูกหลาน และแต่ละหมู่บ้านจะมีการเลือกหาผู้เป็นเจ้า หรือเจ้าจำ เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อกับผี และเป็นผู้ดำเนินการประกอบพิธีกรรมในพื้นที่ศึกษาพบว่า นอกจากศาลผีประจำหมู่บ้านที่มีที่มาจากถิ่นฐานเดิมของชาวไทดำที่พบในทั้ง 5 หมู่บ้านแล้ว ยังมีศาลผีบ้านที่เกิดขึ้นจากการอัญเชิญสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในพื้นที่ชุมชนที่คนให้ความเคารพนับถือมาสถิตที่ศาลผีประจำหมู่บ้าน โดยผีที่อัญเชิญมานี้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำแต่อย่างใด ศาลผีประจำหมู่บ้านในลักษณะนี้คือ ปรากฏอยู่ในพื้นที่บ้านวังหอยก ตำบลบ้านแก่ง อำเภอเมืองนครสวรรค์ นอกจากศาลผีประจำหมู่บ้านแล้วคนไทดำยังให้ความนับถือบุคคลในอดีตที่คนในชุมชนเคารพในฐานะผีบ้าน โดยไม่มีการตั้งศาลให้แต่เมื่อมีการทำพิธี หรืองานกิจกรรมใด ๆ ในชุมชนไม่ว่าจะเป็นงานของชาวไทดำ หรือชาวพุทธ ก็ต้องมีการบอกกล่าวให้ผีช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 พื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต : พื้นที่เกี่ยวกับประเพณีการทำศพ

ป่าแะว หรือป่าช้า เป็นองค์ประกอบของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำที่สำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นที่ประกอบพิธีศพ ชาวไทดำมีความเชื่อว่าป่าแะว เป็นที่สถิตของ คำป่าแะว และขวัญปลาย หรือเงา

(ด้ากับขวัญที่ออกจากตัวหลังเสียชีวิต) โดยจะสถิตอยู่ในบริเวณที่ฝังกระดูกของผู้ที่เสียชีวิตไปแล้ว ลูกหลานจะสร้างเรือนไว้ให้ผียู่ และเก็บกระดูกหลังการประกอบพิธีศพ (พัฒนาปกรณ์, 2555) ในป่าแหว่จึงมีเรือนแหว่ หรือเรือนป่า เป็นที่สถิตของด้าผู้เสียชีวิต เดิมเรือนแหว่จะถูกสร้างคลุมหลุมศพ แต่สมัยต่อมาใช้การเผาศพ หรือที่ชาวไทดำเรียกว่า “ซอน” เรือนแหว่จึงกลายมาเป็นสถานที่เก็บกระดูกของผู้เสียชีวิตแทน

เรือนแหว่ จะถูกสร้างเลียนแบบเรือนที่อยู่อาศัย ประกอบด้วย ตัวเรือน เสาทลง คือ เสาที่ทำจากไม้หนุ่ย ใช้ไม้ไผ่ผ่าซีกเป็นรูปกากบาท ส่วนยอดจะเป็นรูปหัวปลีถ้าผู้ตายเป็นผู้หญิง หรือตัวหงส์ถ้าผู้ตายเป็นผู้ชาย หลังจากนั้นจะใช้ไม้ไผ่ผ่าซีกล้อมรอบเป็นรูปวงกลมสำหรับปักธง เรือนแหว่นี้จะสร้างสำหรับผู้เสียชีวิตอายุ 70 ปี หรือ 60 ปีขึ้นไป เนื่องจากเรือนแหว่ถูกเปรียบเทียบกับปราสาทราชวังของผู้เสียชีวิตที่อายุ 70 ปี แล้วหากอายุไม่ถึงต้องสร้างแบบหยาบ ๆ ไม่สวยงาม เพราะตายเร็วไม่ต้องอยู่บ้านดี คนที่มีชีวิตอยู่จะได้มีอายุยืน ไม่มีใครตายอีก ในการประกอบพิธีศพของชาวไทดำจะมีเชยกก ทำหน้าที่ในการจัดการเกี่ยวกับศพ จัดการหาเครื่องเช่นสำหรับศพ และบอกทางให้กับคนตายเดินทางกลับไปถิ่นฐานเดิมของชาวไทดำ (เรณู, 2542) ปัจจัยเรื่องอายุของผู้เสียชีวิตจึงเป็นตัวกำหนดขั้นตอนในพิธีกรรมการทำพิธีศพของชาวไทดำ

ปัจจุบันพื้นที่ป่าแหว่ในชุมชนไทดำถูกลดบทบาทในการเป็นพื้นที่ประกอบพิธีศพ เนื่องจากคนไทดำนิยมใช้วัด และเมรุเป็นสถานที่ประกอบพิธีแทน เพื่อลดพิธีกรรมที่มีความซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูง แต่ในพื้นที่ศึกษาทั้งหมดยังมีการทำเรือนแหว่กับมีเชยกกทำหน้าที่ประกอบพิธีเช่นเดิม โดยใช้พื้นที่ในบริเวณวัดของชุมชน หรือในพื้นที่ใกล้เคียงเป็นสถานที่สร้างเรือนแหว่ที่จะทำต่อเมื่อผู้เสียชีวิตมีอายุ 70 ปีขึ้นไป หากผู้เสียชีวิตมีอายุน้อยกว่า 70 ปี ก็ปรับลดขั้นตอนพิธีไทดำลงไม่ครบถ้วนจากสาเหตุดังกล่าวพื้นที่ป่าแหว่จึงถูกปรับใช้เป็นพื้นที่ป่าชุมชน หรือเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ป่าแหว่จึงเปลี่ยนบทบาทจากพื้นที่ทางพิธีกรรมกลายเป็นพื้นที่ว่างที่สามารถรองรับการพัฒนาของชุมชน เราจึงพบว่าพื้นที่ป่าแหว่ได้กลายเป็นโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมไทดำ หรือวัดของชุมชน แต่ชาวไทดำยังคงความเชื่อที่เกี่ยวกับพื้นที่ของป่าแหว่แม้จะมีการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ไปแล้วว่า ในพื้นที่ป่าแหว่จะไม่มี การปลูกเรือนเพื่ออยู่อาศัย เพราะจะทำให้ผู้ที่อยู่อาศัยในเรือนมีอันเป็นไปหรือไม่มีความเจริญ การจะปรับสภาพเพื่อใช้พื้นที่ป่าแหว่ในการทำกิจกรรม หรือก่อสร้างสิ่งใด ต้องมีการประกอบพิธีกรรมตามความเชื่อของชาวไทดำ เพื่อขออนุญาตก่อนดำเนินการ

1.3 พื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต : พื้นที่สร้างการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มหนุ่ม - สาวไทดำ

หมู่บ้านลาวโซ่ง หรือไทดำในสมัยก่อนเกือบทุกหมู่บ้านจะมี “ช่วง” คือ บริเวณลานกว้างหน้าบ้านที่เป็นจุดนัดพบของคนหนุ่ม - สาวลาวโซ่ง หมู่บ้านหนึ่งอาจมีพื้นที่ช่วง 1 - 2 แห่ง แต่ถ้าเป็นหมู่บ้านใหญ่อาจมีช่วง 3 - 4 แห่ง ส่วนใหญ่จะยึดเอาบ้านที่มีสาวโสดอยู่ 3 - 4 คน เป็นที่ตั้งของช่วง สาวโสดที่อยู่บ้านใกล้เคียงก็จะมารวมตัวลงช่วงด้วยกัน เมื่อกลุ่มหญิงสาวที่มานั่งช่วงร่วมกันจะเรียกว่า “อยู่ช่วง” ก็จะทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น ปั่นฝ้าย ทอผ้า ตำข้าว เป็นต้น หนุ่ม ๆ ไทดำภายในหมู่บ้าน หรือจากหมู่บ้านอื่นจะมาเที่ยวตามช่วงต่าง ๆ เพื่อพูดคุยทำความรู้จักกับสาว ๆ ในช่วงเมื่อชายหนุ่มเกิดพอใจสาวคนใด ก็จะนัดไปคุยหลังจากเลิกลงช่วงแล้ว เพื่อจะ “โธ่สาว” หรือ “จีบสาว” หากสาวมีใจตอบก็จะไปตามนัด เพื่อนั่งคุยกันที่ลับตา เช่น ชานเรือน ริมฉาง ข้างกองฟาง ฯลฯ

ในระหว่างพูดคุยชายจะถูกเนื้อต้องตัวผู้หญิงไม่ได้ ถ้ามีการล่วงเกินก็ถือว่ามีการผิดผี หนุ่มต้องเอาดอกไม้ ธูปเทียน เหล้า หมากพลู และเงินจำนวนหนึ่ง แล้วแต่ละคนจะตกลงกับฝ่ายหญิงมาขอขมาผีเรือนและพ่อแม่ เพราะถือว่าผีเรือนโกรธ ทั้งหนุ่ม และเจ้าของบ้านต้องมาขอขมา การผิดผีนี้ฝ่ายหญิงอาจขอให้แต่งงานด้วย โดยเป็นการตัดสินใจของฝ่ายหญิงเพียงฝ่ายเดียว การลงช่วงมีระยะเวลาไม่แน่นอน ส่วนใหญ่จะเริ่มขึ้นในเวลา 19.00 น. ถึงแค่เที่ยงคืน จึงแยกย้ายกันไปพักผ่อน การลงช่วงสามารถทำได้ตลอดทั้งปีไม่มีฤดูกาล (อภิญวัฒน์, 2552; สมทรง, 2524)

นอกจากการลงช่วงสังคมไทดำยังมีประเพณี อื่นก่อน รำแคน หรือเล่นคอน รำแคน สำหรับหนุ่ม - สาวที่จะมีเฉพาะในเดือน 5 ที่เป็นช่วงว่างเว้นจากงานนา พื้นที่สำหรับการอื่นก่อนจะเป็นลานกว้างของหมู่บ้าน เรียกว่า ช่วง เช่นเดียวกับพื้นที่ในแบบแรก แต่ในบางครั้งอาจเป็นเพียงพื้นที่ว่างหรือพื้นที่ได้ถุนเรือน โดยในช่วงจะมีสาวใหญ่เป็นผู้คุมช่วง เมื่อถึงเทศกาลอื่นก่อนชายหนุ่มก็จะเดินทางไปหมู่บ้านอื่นเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 9 - 10 คน มี “หมอบขบ” ซึ่งเป็นหนุ่มใหญ่ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม และคนร้องเพลงตอบโต้สาวในขณะอื่นก่อน นอกจากนั้นยังมี “หมอบแคน” และ “หมอบล่า” รวมอยู่ด้วย เมื่อกลุ่มชายหนุ่มเดินทางถึงหมู่บ้านเป้าหมาย ก็จะตบมือเป่าแคนไปที่บ้านสาวใหญ่ที่ดูแลช่วง เพื่อขอเล่นที่ช่วงด้วย เมื่อตกลงอนุญาตสาวใหญ่ก็จะให้สาว ๆ มาทำอาหารเลี้ยงดูหนุ่ม ๆ ที่ช่วง

การลงช่วงอื่นก่อน เริ่มขึ้นประมาณ 18.00 - 19.00 น. โดยผู้เข้าร่วมจะแต่งตัวด้วยเสื้อสี (เสื้อผ้าประจำกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ) แล้วเริ่มอื่นก่อน คือ การทอดลูกมะกอน (คล้ายกับการเล่นลูกช่วง) ระหว่างฝ่ายหญิงและฝ่ายชาย พร้อมทั้งขับร้องเพลงตอบโต้กัน หากฝ่ายใดรับได้อีกฝ่ายก็จะไปขอคืนเป็นโอกาสทำให้หนุ่ม - สาวได้ใกล้ชิดกันต่อการขับร้อง รำแคนเป็นคู่ ๆ จนถึง 3.00 - 4.00 น. ของวันใหม่ ก็มาถึงเวลาของ “การวานสาวคุยสาว” ที่หนุ่มใหญ่ สาวใหญ่หัวหน้าของแต่ละฝ่ายจะเรียกหนุ่ม - สาวในลานช่วงเข้ามา นั่งใกล้กันแยกเป็นแถวหญิงชายหันหน้าเข้าหากัน เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสอบถามหนุ่ม - สาวที่นั่นตรงกันว่า สนใจจะพูดคุยกับคนนี้หรือไม่ หากสาวตอบตกลงก็จะแยกออกจากแถวไปคุยกันโดยไม่มีการบังคับ จนหมดครบทุกคน แต่ละคู่จะนั่งห่างกันคู่ละประมาณ 2 วา จนแจ้งก็จะมารำแคนอีกเล็กน้อยแล้วจึงเลิกलगัน (อภิญวัฒน์, 2552) แนวความคิดเรื่อง “ช่วง” แสดงให้เห็นถึงความคิดเรื่องการให้อิสระต่อการเลือกคู่ครองของลูกหลาน โดยใช้พื้นที่ช่วงเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาส และเอื้ออำนวยให้หนุ่ม - สาว ได้มาพบปะพูดคุยทำความรู้จัก และคุ้นสยใจของกันและกัน ในการเลือกคู่ครองก่อนที่จะตกลงแต่งงานกัน (อภิญวัฒน์, 2552; สมทรง, 2524; เพียว, 2545)

พื้นที่ช่วง และพื้นที่อื่นก่อน เป็นพื้นที่ที่เกิดขึ้นชั่วคราวในชุมชนไทดำ เพื่อให้หนุ่ม - สาว ได้ทำความรู้จักกัน เนื่องจากในอดีตคนไทดำมีค่านิยมแต่งงานกับคนไทดำเหมือนกัน ทำให้พื้นที่เหล่านี้นั้นมีในเรื่องการเป็นพื้นที่ปิดทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์อีกประการหนึ่ง แต่ในปัจจุบันพื้นที่ช่วง และลานอื่นก่อน หรือเล่นคอน ได้สูญหายไปจากชุมชนไทดำในพื้นที่การศึกษาแล้ว สืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ ทำให้กิจกรรมในครัวเรือน เช่น การดำข้าว ปั่นฝ้าย ถูกลดความสำคัญลง นอกจากนี้คนวัยหนุ่ม - สาวที่ออกไปศึกษา หรือทำงานนอกชุมชน นอกเหนือการควบคุมของพ่อแม่ และผู้ใหญ่ในครอบครัว ทำให้คนหนุ่ม - สาวมีทางเลือกในการทำมาหากิน และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศมากขึ้น ประกอบการเปิดกว้างในการเลือกคู่ครองของคนไทดำที่ไม่ได้จำกัดอยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันอีกต่อไป พื้นที่เหล่านี้จึงลดบทบาทลงในช่วงระยะ 20 - 30 ปีที่ผ่านมา

2. พื้นที่วัฒนธรรมที่มีการผสมผสานข้ามวัฒนธรรม

การผสมผสานทางวัฒนธรรมเป็นปรากฏการณ์ ที่ส่งผลต่อพื้นที่ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ และเป็นจุดกำเนิดของวัดในชุมชนไทดำที่สามารถพบเห็นได้เกือบทุกชุมชน เรณู เหมือนจันทร์ชัย (เรณู, 2542) ได้อธิบายปรากฏการณ์การนับถือศาสนาพุทธของชาวไทดำเอาไว้ว่า ชาวไทดำในช่วงแรกที่ตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยยังไม่รู้จักศาสนาพุทธ ประเพณี และพิธีกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับผีทั้งสิ้น ประกอบกับความเชื่อว่าการร่วมพิธีกรรมทางศาสนากับคนไทยจะเป็นการผิดผีทำให้เจ็บไข้ ต่อมาศาสนาพุทธเข้ามามีบทบาทในสังคมกลุ่มชาติพันธุ์มากขึ้น ชาวไทดำได้เห็นการปฏิบัติพิธีกรรมทางพุทธศาสนาในโอกาสต่าง ๆ ทำให้เกิดความสนใจเรียนรู้ นอกจากนี้ชาวไทดำมีความเชื่อที่คล้ายคลึงสอดคล้องกับศาสนาพุทธในเรื่องการเวียนว่ายตายเกิด และเชื่อเรื่องกรรมที่ตนทำไว้ในชาตินี้ ไม่ว่าจะเป็นดีหรือร้ายนั้นจะส่งผลไปยังชาติหน้า เช่นเดียวกับความเชื่อเรื่องนรก - สวรรค์ ความดีเป็นสวรรค์เกิดขึ้นจากการกระทำดี ส่วนความชั่วเป็นนรกเกิดจากการกระทำไม่ดี ล้วนเป็นการสอนให้คนเป็นคนดีไม่กระทำความชั่ว เป็นเครื่องมือในการควบคุมสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข และรับเอาความเชื่อแนวทางปฏิบัติพิธีกรรมทางพุทธศาสนาผนวกเข้าความเชื่อเดิม และกับพิธีกรรมแบบไทดำในปัจจุบันจึงพบพิธีกรรมของสองวัฒนธรรมปฏิบัติร่วมกันในวาระต่าง ๆ เช่น การทำบุญเลี้ยงพระก่อนการทำพิธีเสนเรือนของไทดำ เป็นต้น

รูปแบบการผสมผสานของวัฒนธรรมของกลุ่มไทดำกับพระพุทธศาสนานั้น เกิดขึ้นในกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ที่อยู่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเช่นกัน โดยมีที่มาจากพื้นฐานของความเชื่อดั้งเดิมของคนไทยในเรื่อง การเคารพนับถือสภาพแวดล้อม สิ่งเหนือธรรมชาติ และผีที่คล้ายคลึงกับกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ต่อมาเมื่อได้รับความเชื่อและการประกอบพิธีกรรมของศาสนาพราหมณ์ ผนวกเข้าแนวความคิดเรื่อง เทศและผลของพระพุทธศาสนา ความเชื่อเหล่านี้จึงเกิดการผสมกลมกลืนกันอย่างง่ายดาย

จากคำบอกเล่าของคนในพื้นที่ศึกษาพบว่า คนไทดำที่อพยพมาอยู่ที่จังหวัดนครสวรรค์นั้น มีความศรัทธาพระพุทธศาสนาตั้งแต่อาศัยอยู่ที่ถิ่นฐานเดิม แต่ยังไม่นำพระพุทธรูปมาประดิษฐานบนเรือน จนกระทั่งเมื่ออพยพมาที่นครสวรรค์จึงมีการนำพระพุทธรูปเข้ามาไว้ในเรือน (ไทยแลนด์, สัมภาษณ์. 2559) ส่วนวัดในหมู่บ้านหรือชุมชนนั้น มีมาก่อนที่ชาวไทดำจะเข้ามาตั้งถิ่นฐานในภายหลัง หมู่บ้านขยายตัวขึ้นวัดจึงย้ายมาตั้งในพื้นที่ที่เดิมเป็นป่าแควเก่าของชาวไทดำ ต่อมาจึงมีชาวไทดำเข้ามาบวช และมีการประกอบพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนาที่วัด จากข้อมูลนี้แสดงถึงการรับศาสนาพุทธเข้ามาในวิถีชีวิตของชาวไทดำเกิดขึ้นก่อนการอพยพย้ายถิ่น โดยสันนิษฐานว่าอยู่ในช่วงที่กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำยังตั้งถิ่นฐานอยู่ในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อมีการย้ายถิ่นฐานก็นำความเชื่อเกี่ยวกับศาสนาพุทธติดตัวมาด้วย

3. พื้นที่วัฒนธรรมที่มีการก่อรูปใหม่

พื้นที่แสดงตัวตนของกลุ่มไทดำ ต่อคนภายนอก

พื้นที่ทางวัฒนธรรมประเภทนี้เป็นประเภทที่เกิดขึ้นในสมัยหลัง จากการสำรวจในพื้นที่พบว่า ชุมชนไทดำมีการสร้างพื้นที่แสดงตัวตนทางวัฒนธรรมต่อบุคคลภายนอก ยกตัวอย่างเช่น การสร้างเรือนกระดองเต่าจำลอง เพื่อเป็นเครื่องหมายเชิงสัญลักษณ์ (Symbol) ที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์ทางสถาปัตยกรรมในกลุ่มชาติพันธุ์ของตน หรือชุมชนบางแห่งได้มีการก่อสร้างศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมไทดำ เพื่อเป็นสถานที่เผยแพร่ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม และรวบรวมองค์ความรู้ งานฝีมือ เครื่องจักสานของชาวไทดำเอาไว้ สองสิ่งนี้จึงเป็นพื้นที่สำหรับแสดงออกทางวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ในแบบของสิ่งก่อสร้างถาวร

ในส่วนของพื้นที่แสดงออกทางวัฒนธรรมในแบบของพื้นที่ชั่วคราวที่พบในพื้นที่ศึกษา ได้แก่ การจัดงานวัฒนธรรมไทดำ หรือที่คนในพื้นที่เรียกว่า งานไทดำ เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำจากต่างพื้นที่ และเป็นสถานที่แสดงออกทางวัฒนธรรมของกลุ่มตน พื้นที่หลัก คือ “ลานแปง” เป็นพื้นที่ที่ผสมผสานกันระหว่างพื้นที่ทางวัฒนธรรมดั้งเดิมกับพื้นที่กิจกรรม ได้แก่ พื้นที่ช่วงในการอ้อน รำแคน (เล่นคอน รำแคน) เวทีสำหรับการแสดง ส่วนเลี้ยงอาหารผู้ที่มาร่วมงาน และพื้นที่ร้านค้าสำหรับจำหน่ายเสื้อผ้า เครื่องประดับของไทดำโดยเฉพาะ

ลานแปง ส่วนใหญ่มักใช้ที่ว่างภายในชุมชน เช่น สนามโรงเรียน ลานวัด เป็นพื้นที่ในการจัดงานในแต่ละพื้นที่จะมีช่วงเวลาในการจัดงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละชุมชน เมื่อจัดงานครั้งใด ชาวไทดำก็จะส่งข่าวให้ชาวไทดำในพื้นที่อื่น ๆ มาร่วมงาน โดยถือเป็นสัญญาว่าเมื่อใดชุมชนที่มาร่วมงานจัดงานในพื้นที่ของตน ก็จะไปร่วมงานเป็นการตอบแทน เรียกว่า การเอาแรงกัน เจ้าภาพจะจัดเตรียมอาหารเอาไว้รับรองแขกผู้มาเยือน พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในบริเวณจัดงาน สำหรับบุคคลภายนอก และผู้ที่สนใจบริเวณลานแปง จึงเป็นพื้นที่ในการเรียนรู้วัฒนธรรมของชาวไทดำได้เป็นอย่างดี ในหลายเรื่อง เช่น เรื่องเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย เรื่องวัฒนธรรมอาหาร และเรื่องการแสดงดนตรีพื้นบ้าน เป็นต้น พื้นที่ทางวัฒนธรรมในกลุ่มนี้มักมีความเกี่ยวข้องกับแกนนำของชุมชนทั้งในส่วนเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแกนนำภาคประชาชน เช่น แกนนำกลุ่มชาติพันธุ์ ปราชญ์ชาวบ้าน รวมถึงสมาชิกในชุมชนในฐานะของผู้สนับสนุนงบประมาณ และผู้จัดงาน

จุดกำเนิดของพื้นที่ทางวัฒนธรรมประเภทนี้พบว่า ปัจจัยหนึ่งเกิดขึ้นจากนโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2544 ที่เป็นการตีค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณี และวัฒนธรรม ให้มีมูลค่าในทางเศรษฐกิจ ตามหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล (Local Yet Global) พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-Reliance-Creativity) และการสร้างทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และผลที่เกิดจากนโยบายเหล่านี้จึงส่งผลต่อการพัฒนางานค้นคว้าวิจัย การฟื้นฟูประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการต่อยอดองค์ความรู้ในการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจ ทำให้ชาวไทดำมีพื้นที่แสดงออกทางวัฒนธรรมของกลุ่มต่อคนภายนอก ในรูปแบบของพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่ถูกบูรณาการขึ้นมาใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ทางวัฒนธรรม กับบทบาทของสมาชิกในกลุ่มชาติพันธุ์

จากการศึกษาพื้นที่ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำพบว่า ชาวไทดำยังคงความเชื่อดั้งเดิมที่ก่อรูปให้เห็นโครงสร้างทางความเชื่อ และวิถีชีวิต อันเป็นตัวกำหนดบทบาทของพื้นที่ทางวัฒนธรรมแต่ละกลุ่ม รวมถึงบทบาทของสมาชิกต่อพื้นที่ในฐานะผู้ประกอบการของกลุ่ม เช่น จำ หรือเจ้าจำ กับศาลผีประจำหมู่บ้าน หรือเขยอก กับพื้นที่ป่าแหว่ แม้ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนพื้นที่วัฒนธรรมเดิมที่เป็นวัฒนธรรมร่วม เข้ากับวัฒนธรรมหลัก (ศาสนาพุทธ) ก็ยังพบบทบาทของผู้ประกอบพิธีไทดำยังปรากฏร่วมกับพระสงฆ์ที่เป็นผู้ประกอบการทางพระพุทธศาสนา และในส่วนของผู้ที่วัฒนธรรมที่ก่อรูปขึ้นใหม่ บทบาทของสมาชิกถูกปรับเปลี่ยนจากผู้ประกอบพิธีกรรมกลายเป็นคณะผู้จัดงาน ข้อมูลเหล่านี้ทำให้สามารถวิเคราะห์โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ โดยสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มของผู้ประกอบพิธีกรรม กลุ่มของผู้ใช้พื้นที่ และกลุ่มของคนนอกที่เป็นผู้เข้าร่วมงาน ในแต่ละกลุ่มยังสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มคนในวัฒนธรรมไทดำ และคนนอกวัฒนธรรมได้อีกประการหนึ่งด้วย

สรุปผลการศึกษา และอภิปรายผล

จากการศึกษาพลวัตของพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ ที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์พบว่า มีจุดกำเนิดมาจากความเชื่อในสิ่งเหนือธรรมชาติ เช่น ผีและขวัญ ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำที่สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะพื้นที่วัฒนธรรมเกี่ยวกับความเชื่อที่คุ้มครองให้ดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างปรกติสุข อันเป็นเป้าประสงค์หลักของพื้นที่ พื้นที่ประเภทนี้จึงยังคงรูปแบบและพิธีกรรมเอาไว้ดังเช่นในอดีต ต่างกับพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของชาวไทดำที่ถูกลดบทบาท ถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือสูญหายไป จากปัจจัยความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาเปรียบเทียบพื้นที่ทางวัฒนธรรมทั้งสองประเภท ทำให้ทราบถึงสิ่งที่เป็ “แก่นทางวัฒนธรรม” และ “องค์ประกอบของวัฒนธรรม” ที่ปรากฏอยู่ในสังคมกลุ่มชาติพันธุ์ โดยสิ่งที่เป็แกนทางวัฒนธรรมจะสามารถรักษาสภาพและบทบาทของตนไว้ได้คือ

ต่อมาเมื่อทำการศึกษาพื้นที่ทางวัฒนธรรมประเภทที่มีการผสมผสานข้ามวัฒนธรรม ระหว่างไทดำกับศาสนาพุทธ ทำให้ทราบถึงปรากฏการณ์พหุวัฒนธรรมที่มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมระหว่างสองกลุ่มที่จะส่งผลต่อวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ในที่นี้คือ วัฒนธรรมไทดำให้คล้อยไปตามอิทธิพลของพุทธศาสนา อันจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับของแกนทางวัฒนธรรม จนในที่สุดวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์อาจถูกกลืนหายไป หากคนในกลุ่มไม่สามารถดำรงอัตลักษณ์วัฒนธรรม และความเชื่อของตนไว้ได้ดังที่เกิดขึ้นกับกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ในประเทศไทย จากปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้พื้นที่ทางวัฒนธรรมในกลุ่มสุดท้าย คือ พื้นที่วัฒนธรรมที่แสดงตัวตนของชาวไทดำต่อคนภายนอก ที่เป็พื้นที่ในการเชื่อมร้อยกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ และเป็นเวทีเผยแพร่วัฒนธรรมของคนไทดำภายนอกรับรู้ โดยเริ่มจากในกลุ่มของตนเองก่อน แล้วจึงขยายออกสู่ภายนอก พื้นที่ประเภทนี้จึงถูกใช้เป็เครื่องมือในการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมในเวลาเดียวกัน

จากการศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลวัตของพื้นที่วัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำนั้นพบว่า การกลายรูปที่ปรากฏขึ้นกับพื้นที่เหล่านี้เกิดจาก

1. การลดหน้าที่บทบาทความสำคัญของพื้นที่ลงจากการใช้พื้นที่ที่มีความสำคัญในวิถีชีวิต และพิธีกรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในชุมชน
2. จากการปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมที่มีพุทธศาสนาเป็วัฒนธรรมหลักในพื้นที่ และวัฒนธรรมไทดำเป็วัฒนธรรมร่วม ทำให้วัฒนธรรมไทดำถูกผสมผสานเข้ากับพุทธศาสนา
3. จากการขาดแคลนผู้ประกอบการพิธีกรรม ผู้ประกอบพิธีต้องเรียนรู้ขั้นตอน และคำสวดประกอบพิธีที่ยากลำบาก ทำให้ในปัจจุบันไม่มีผู้รู้เรียนรู้อีกนัก เมื่อผู้ประกอบพิธีเสียชีวิตลง ก็ไม่มีผู้ประกอบพิธีต่อหรือต้องไปหาผู้ประกอบพิธีจากที่อื่น ทำให้หลายครอบครัวเลือกที่จะประกอบพิธีแบบศาสนาพุทธที่มีขั้นตอนและค่าใช้จ่ายน้อยกว่าหรือดัดขั้นตอนในพิธีกรรมลง
4. จากนโยบายของภาครัฐที่กระตุ้นให้เกิดการฟื้นฟู และอนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของกลุ่มชาติพันธุ์ในบริบทใหม่

กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำเป็กลุ่มที่มีความพยายามในการดำรงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอาไว้ โดยมีระบบความเชื่อที่ยังสืบทอดจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้ประกอบการเป็เครื่องมือ แต่การดำรง

อัตลักษณ์บางประการอาจทำได้ไม่สมบูรณ์อันเนื่องมาจากการขาดการสืบทอดสู่คนรุ่นใหม่ ดังเช่น พิธีศพของชาวไทดำที่มีการปรับลดขั้นตอนลง

สำหรับพื้นที่ทางวัฒนธรรมนั้น ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะของการเป็นพื้นที่สำหรับการดำรงวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ มากกว่าการเป็นพื้นที่ทางพิธีกรรม หรือพื้นที่ทางสังคม ดังที่เป็นมาในอดีต

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เกิดจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ชินศักดิ์ ศันติกุล รองศาสตราจารย์ ภาควิชาสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนวทางการทำงาน แนะนำ และตรวจแก้ในทุกช่วงของกระบวนการทำงาน จนทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาพรธ (จามจุรี) ผดุงชีวิต. (2550). วัฒนธรรม การสื่อสารและอัตลักษณ์. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์ จักรทิพย์ นาถสุภา และพรพิไล เลิศวิชา. (2537). วัฒนธรรมหมู่บ้านไทย. กรุงเทพฯ : อติตดา พรินต์ติ้ง เจริม ทองแพง. (สัมภาษณ์). เมื่อ (2 กรกฎาคม 2558). ผู้ใหญ่บ้านวังห้วยก 110 หมู่ 2 ตำบลบ้านแก่งอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- โชติมา จตุรงค์. (2546). เรือนไทดำ : กรณีศึกษาเพชรบุรี (เอกสารประกอบการอบรมระยะสั้น เรื่องสถาปัตยกรรมพื้นถิ่นศึกษา ณ ห้องมทามาลา - ปราบปรปักษ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วันที่ทำพระ ระหว่างวันที่ 2 - 3 และ 9 - 10 สิงหาคม 2546).
- ไทยแลนด์ เพชรด้อม. (สัมภาษณ์). เมื่อ (7 กุมภาพันธ์ 2559). ปราชญ์ชาวบ้าน (ไทดำ) บ้านหนองเนิน 67/2 หมู่ 4 ตำบลหัวถนน อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์
- นิยพรรณ (ผลวัฒน์) วรณศิริ. (2550). มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : ธนาเพลส
- บุญยงค์ เกศเทศ. (2557). ศีวิธคน : ความเชื่อและการพึ่งพาระหว่างคนกับผี. กรุงเทพฯ : กากะแย
- พเยาว์ ประทีปพิชัย. (2545). วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของไทดำ. คณะกรรมการ และศิษยานุศิษย์. หนังสืออนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพพระครูอุปถัมภ์พัฒนวิธาน (บุญเทียม ปภัสโร) ณ เมรุวัดหนองปรัง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี 2 กุมภาพันธ์ 2545. ราชบุรี : ธรรมรักษ์การพิมพ์
- พัฒนปกรณ์ ลีลาพฤกษ์. (2555). ศรีท้าววิวัฒน์ การปรับตัวเชิงนิเวศวิทยาวัฒนธรรม กลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ. กรุงเทพฯ : อุษาคเนย์
- ภททิยา ยิมเรวัต. (2544). ประวัติศาสตร์สิบสองจุไทย. กรุงเทพฯ : สร้างสรรค์
- เรณู เหมือนจันทร์เชย. (2542). โลกทัศน์ของกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย : ความเชื่อเรื่องผีของไทยโซ่ง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก

- สมทรง บุรุษพัฒน์. (2524). การเล่นคอนลาวโซ่งที่บางกุ้ง. สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุมิตร ปิติพัฒน์ และเสมอชัย พูลสุวรรณ. (2540). ลาวโซ่ง : พลวัตของระบบวัฒนธรรมในสองศตวรรษ. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภินันท์ โพธิ์สาน. (2552). สารัตถะ คติความเชื่อและพิธีกรรมลาวโซ่ง. มหาสารคาม : อภินันท์การพิมพ์
- Tai Song Dam. (2558). รายชื่อหมู่บ้านไทดำในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย, ข้อมูลจากสมัชชาลาวโซ่งไทยทรงดำ (ไทดำ) แห่งประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ (5 ธันวาคม 2558). Available (<http://i-san.tourismthailand.org/detail/read/843>)

การสังเคราะห์งานวิจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน

The Synthesis a Research Thesis on the Management of Sports Organizations in Thailand : the Application of Meta-Ethnography

สิทธิพงษ์ ปานนา^{1*} สุนันทา ศรีศิริ¹ อุษากร พันธุ์วานิช¹ และกมลมาลย์ วัชรินทร์เศรษฐิน¹

Received: July, 2017; Accepted: August, 2017

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้วยวิธีการประยุกต์ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน (Meta-Ethnography) ของ Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) ตามกรอบความสัมพันธ์ทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารจัดการองค์กรกีฬา (SWOT Analysis) บนพื้นฐานแนวความคิดของกระบวนการบริหารจัดการ (Functions of Management) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่ งานวิจัย จำนวน 12 รายการ ประกอบด้วย งานวิจัยระดับมหัพภาค จำนวน 6 รายการ และวิจัยระดับจุลภาค จำนวน 6 รายการ

ผลการวิจัยพบว่าประเด็นดังต่อไปนี้ ด้านการวางแผน (Planning) พบว่า มีลักษณะเป็นไปตามการบริหารงานแบบระบบราชการ มีแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และองค์กรกีฬาได้รับผลกระทบจากปัญหาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศ ด้านการจัดองค์การ (Organizing) พบว่า องค์กรกีฬาขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน

¹ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* Corresponding Author E - mail Address: nice_thecop@hotmail.com

ใช้ระบบอาสาสมัครและมีรูปแบบการดำเนินงานแบบระบบอุปถัมภ์ งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากภาครัฐ ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านการนำ (Leading) พบว่า ผู้บริหารองค์กรกีฬามีบทบาท ในด้านการแสดงภาวะผู้นำ มีความกระตือรือร้น อุทิศตนในการทำงานด้วยความเสียสละ ทุ่มเท มีความมุ่งมั่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก แต่มีข้อจำกัดในการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการควบคุม (Controlling) พบว่า มีรูปแบบและเกณฑ์การประเมินผลองค์กรที่เป็นมาตรฐาน มีความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ แต่การควบคุมองค์กรกีฬาบางครั้งผู้บริหารยังไม่มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานเท่าที่ควร ขาดการดูแลและพัฒนากีฬาอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการวัดและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรกีฬาตามสภาพจริง นอกจากนี้ยังพบว่า หน่วยงานภายนอกมีการกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาที่สูงเกินไป

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; องค์กรกีฬา; การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน

Abstract

This research study is designed to synthesize theses related to the management model of sports organizations in Thailand. It was conducted by applying the synthesis of qualitative research, ethnographic analysis Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) meta-ethnography, based on the strengths, weaknesses, opportunities, and barriers (SWOT analysis) based on the concepts of the Functions Management. The four related components are planning, organizing, leading and controlling. Twelve research papers were composing of six theses from Master degree dissertation and six theses from Ph.D. degree dissertation.

The research findings are as follows. Planning is found to be in accordance with the bureaucratic administration. National sports development plan is a management approach. Sports organizations are affected by the social, economic and political change of the country. The Organizational structure revealed that sports organizations nonexistent of the flexibility to operate use a volunteer system and have a patronized operation model. Government-funded budget is not enough for internal management. Leadership shows that sports organization executives play a role in leadership. Enthusiastic dedication to work with devotion, dedication, commitment and total benevolence. However, there are restrictions on foreign language communication. The part of controlling found that there are standard forms and criteria for organizational evaluation. It is linked to the national sports development strategy. But control of sports organizations sometimes does not involve executives in their operations. There is lack of serious care and development of sports, including the lack of measurement and

evaluation of the performance of sports organizations according to actual conditions. It is also found that external agencies target at the operation of the sports organization is too high.

Keywords: Management; Sports Organization; Meta-ethnography

บทนำ

การศึกษาข้อมูลสถานการณ์ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาในด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาของประเทศไทยนั้นมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ยังไม่ครอบคลุมกับการปฏิบัติงานขององค์กรในหลากหลายประเด็น และขาดประสิทธิภาพในการนำหลักการบริหารจัดการไปใช้พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากปัจจัยในหลายสาเหตุ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้สอดคล้องกับการศึกษาของ นิพัทธ์ อึ้งปรกรณ์แก้ว (นิพัทธ์, 2555) ที่ได้วิเคราะห์บริบทของการกีฬา เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรกีฬาไทยพบว่า ปัจจุบันสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ได้จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 และได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรว่า “เป็นศูนย์กลางที่เป็นเลิศทางบริหารจัดการกีฬาเพื่อการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และบริการทางวิชาชีพด้านการบริหารจัดการกีฬาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ” ซึ่งมีข้อสังเกตจากการประเมิน ด้านความสำเร็จและการบริหารจัดการองค์กรกีฬาให้บรรลุตามเป้าหมายประการหนึ่งที่ระบุว่า การบริหารจัดการองค์กรกีฬานั้นยังไม่มีมาตรการหรือโครงการรองรับเพื่อให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จปรากฏชัดเจนขึ้นมาได้ รวมถึงสอดคล้องกับการรายงานข้อมูลของคณะสภาพัฒนาการปฏิรูปแห่งชาติ ในวาระการปฏิรูปที่ 19 เรื่องแผนปฏิรูปการกีฬา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558) ที่ระบุถึงแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปว่าด้วยเรื่อง การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและค้นคว้าวิจัยในด้านการบริหารจัดการกีฬาว่า การพัฒนาด้านวิชาการและการวิจัยเป็นเป้าหมายที่สำคัญสำหรับองค์กรกีฬาทุกระดับ ซึ่งทั้งนี้ในส่วนขององค์กรกีฬานั้นยังขาดความเข้มแข็งและความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อันเนื่องจากการบริหารจัดการในช่วงปัจจุบัน ยังไม่เป็นไปตามกระบวนการบริหารการกีฬาด้านทฤษฎีที่ได้มีการศึกษาไว้ และปัจจุบันได้มีการเรียนการสอนทางด้านบริหารจัดการกีฬาสูงขึ้นจนถึงระดับบัณฑิตศึกษาแล้ว แต่การพัฒนาการกีฬาของชาติยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงได้ โดยแนวโน้มการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในรูปแบบต่าง ๆ มีเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือการสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย เพื่อให้ได้ประเด็นหรือรูปแบบของการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทยที่มีความครอบคลุม มีความทันสมัยต่อแนวโน้มและสถานการณ์ในการพัฒนากีฬาปัจจุบัน ตามรูปแบบการดำเนินงานของร่างแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ปี พ.ศ. 2560 - 2564 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ปัจจุบันการทบทวนเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย เป็นเทคนิคหรือวิธีการวิจัยที่มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยต้องรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลในหลาย ๆ แหล่ง นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอข้อสรุปที่ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อยุติในการตอบปัญหาหรือเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพิ่มองค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย โดยความสำคัญของการสังเคราะห์

งานวิจัย สามารถแยกออกได้เป็น 3 ประเด็นด้วยกัน (นงลักษณ์, 2555) ประเด็นแรก คือ ความสำคัญในฐานะเป็นกิจกรรมสำคัญที่นักวิจัยทุกคนต้องทำ เพื่อเอื้ออำนวยให้ศาสตร์ทุกสาขาวิชาเกิดการสังสมความรู้ ซึ่งการสังเคราะห์งานวิจัยในอดีตนั้นจะทำให้ได้แนวทางการทำวิจัยต่อยอด อันจะเกิดความรู้ใหม่ ระหว่างการสังเคราะห์ที่เชื่อมโยงงานวิจัยในอดีตกับงานวิจัยที่ทำขึ้นมาใหม่ โดยการสังเคราะห์งานวิจัยนั้น ทำให้ได้คำตอบที่เพิ่มพูนและสังสมขึ้นมาใหม่ และมีส่วนในการสร้างเสริมเดิมความรู้เดิมตรงจุดไหนและอย่างไรจากการสังเคราะห์ ประเด็นที่สอง ความสำคัญในฐานะเครื่องมือแสวงหาความรู้ใหม่ การอ่านรายงานวิจัยโดยทั่วไปผู้อ่านจะได้ความรู้ตามที่ปรากฏเฉพาะในรายงานไม่ว่าจะอ่านงานวิจัยจำนวนมากเท่าไรก็ตาม แต่การอ่านรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย ผู้อ่านจะได้ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของผลการวิจัย พร้อมทั้งผลที่ได้จากการสังเคราะห์ ซึ่งอธิบายสาเหตุของความเหมือนและความต่างนั้น ๆ ด้วย โดยความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษากลุ่มประชากรขนาดใหญ่เท่ากับประชากรจากงานวิจัยทุกเล่มหลอมรวมกัน นับเป็นองค์ความรู้ใหม่อันเกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยและประเด็นที่สาม ความสำคัญในฐานะเครื่องมือสำหรับสรุปรวบรวมงานวิจัย เนื่องจากในยุคเทคโนโลยีก้าวหน้าเอื้อให้นักวิจัยทำวิจัยกันมากขึ้น ส่งผลให้มีรายงานวิจัยมากขึ้นทุก ๆ ปี การอ่านรายงานวิจัยต้นฉบับนั้นสามารถทำได้ยากเพราะปริมาณงานวิจัยมีจำนวนมาก ซึ่งเมื่อมีการสังเคราะห์งานวิจัยผู้อ่านสามารถอ่านรายงานเพียงเล่มเดียว แต่ได้ความรู้ทั้งหมดจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยใช้เวลาน้อยกว่าการอ่านรายงานวิจัยต้นฉบับทีละฉบับ ซึ่งความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 3 ประเด็นนี้ ส่งผลให้วงการวิจัยต้นตัวและความพยายามในการพัฒนาวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยให้สามารถตอบสนองความต้องการและพัฒนารูปแบบประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันการสังเคราะห์งานวิจัยเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย ทั้งในด้านการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณและการสังเคราะห์งานวิจัยในเชิงคุณภาพ ซึ่งการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาภิमान หรือที่เรียกว่า Meta-ethnography นั้น Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) เป็นผู้พัฒนาขึ้น จากการที่ได้เห็นถึงข้อบกพร่องในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพแบบเดิม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ว่าเป็นวิธีการที่ไม่มีระบบ เพื่อทำการสังเคราะห์ซ้ำเรื่องเดิมที่ได้ผลเป็นเรื่องยาก และงานการสังเคราะห์มักจะไม่ครอบคลุมงานวิจัยทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ ผู้วิเคราะห์มักจะเลือกเฉพาะตอนหรือส่วนที่สนใจ เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องดังกล่าว นั้น Noblit, G.W. and Hare, R.D. จึงได้เสนอวิธีการวิจัยชาติพันธุ์วรรณนาภิमानสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ประการแรกคือ เพื่อปริทัศน์วรรณคดีที่มีการตีความหมายเพิ่มมากขึ้น ประการที่สอง เพื่อวิพากษ์สิ่งที่เป็นหลักฐานหรือข้อมูลสำหรับการวิจัย ประการที่สาม เพื่อเปรียบเทียบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบให้ได้ข้อสรุปรวมจากงานวิจัย และประการที่สี่ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยของนักวิจัยกับงานวิจัยของคนอื่น

สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาภิमान (Meta-ethnography) นั้น Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) เสนอขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยไว้ 7 ขั้นตอนด้วยกัน ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นเริ่มต้นที่ดำเนินการวิจัยเหมือนการวิจัยทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การกำหนดปัญหาวิจัยที่ต้องการศึกษา และกำหนดแนวทางแสวงหาคำตอบ รวมทั้งอธิบายความสำคัญในเชิงวิชาการและในภาคปฏิบัติของการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ขั้นคัดสรรใจเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์เป็นการดำเนินงานที่เทียบเคียงได้กับการเลือกกรณีศึกษาสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 3

ชั้นอ่านงานวิจัย ขั้นตอนนี้นักวิจัยต้องอ่านและทำความเข้าใจเนื้อหาสาระในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยการอ่านซ้ำ ๆ แต่ยังไม่ต้องการตีความหรือเปรียบเทียบ จุดประสงค์ของการอ่าน คือ การทำความเข้าใจ ทำความเข้าใจรายละเอียดของงานวิจัยให้ทะลุปรุโปร่ง ขั้นตอนที่ 4 ขั้นกำหนดกรอบแสดงความสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยจับประเด็นหลัก แนวคิด วิธีการ ผลการวิจัย จากงานวิจัย แต่ละเรื่องมาเทียบเคียงกัน นอกจากนี้ยังอาจพิจารณาจากประโยค คำ วลี เพื่อทำความเข้าใจ ที่เปรียบเทียบกันได้ด้วย ขั้นตอนที่ 5 ขั้นแปลความหมายหรือเทียบเคียงระหว่างงานวิจัย การดำเนินงาน ขั้นตอนนี้คล้ายกับการนำแนวคิดจากงานวิจัยเรื่องหนึ่งไปใช้กับงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่ง แล้วนำผลที่น่าจะได้รับ มาเปรียบเทียบกัน การดำเนินงานขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก และการแปลความหมายหรือการตีความ ทำได้ 3 แบบ คือ การแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal Translation) การแปลความหมายเชิงหักล้าง (Reputational Translation) และการแปลความเพื่อเสนอประเด็นการโต้แย้ง หรือการถกเถียง (Build a Line-of-Argument) ขั้นตอนที่ 6 ขั้นสังเคราะห์การแปลความหมาย ขั้นตอนนี้ นักวิจัยนำผลการแปลความหมายทั้งหมดมาสังเคราะห์ ลักษณะการสังเคราะห์จะได้ข้อความรู้ ที่เป็นภาพรวมของงานวิจัยทุกเรื่อง มีความกว้างขวางและมีความลึกซึ้งมากกว่าที่จะได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง ผลการสังเคราะห์ในส่วนนี้เป็นแบบเดียวกับหลักการสังเคราะห์งานวิจัยในการวิเคราะห์ทอภิมาน และ ขั้นตอนที่ 7 ขั้นตอนสุดท้าย คือ การสรุปและรายงานผลการสังเคราะห์ งานขั้นตอนนี้เป็นแบบเดียวกันกับการเสนอรายงานวิจัยโดยทั่วไป

การศึกษาข้อมูลสถานการณ์ในปัจจุบันพบว่า หลายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา ได้กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในลักษณะการศึกษาค้นคว้าในทางวิทยาศาสตร์ตามกระบวนการและรูปแบบ วิจัยที่หลากหลาย อีกทั้งการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของระบบการศึกษาในระดับสถาบันอุดมศึกษา ของประเทศไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่ได้มีการเปิดหลักสูตรจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการ บริหารจัดการกีฬา และสาขาอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง และเกี่ยวข้องกันกับสาขาวิชาการบริหารจัดการกีฬา เป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีผู้ที่สนใจในการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาใน ประเทศไทยกันอย่างแพร่หลาย รวมไปถึงบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าวที่ได้เสนอแนะ และให้ข้อมูลในเชิงเอกสารและคำรา สำหรับการบริหารจัดการองค์กรกีฬาที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาจากการศึกษาและสำรวจข้อมูลของผู้วิจัย ยังไม่พบงานวิจัยในลักษณะของ การประยุกต์ใช้รูปแบบการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Meta-ethnography) ด้านการบริหารจัดการ องค์กรกีฬาในประเทศไทย ดังนั้นเพื่อเป็นการศึกษา การรวบรวมข้อมูล และสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการ สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้วยวิธีการประยุกต์ใช้ รูปแบบการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาทอภิมาน (Meta-ethnography) ตามรูปแบบขั้นตอนและทฤษฎีของ Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) ตามกรอบความสัมพันธ์ทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารจัดการ องค์กรกีฬา (SWOT Analysis) บนพื้นฐานแนวความคิดของกระบวนการบริหารจัดการ Functions of Management (ศิริวรรณ และคณะ, 2553) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ทั้งนี้จากผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบผู้บริหารองค์กรกีฬาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้

ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต และเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน (Meta-ethnography) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้วยวิธีการประยุกต์ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน (Meta-ethnography)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประยุกต์ใช้วิธีการการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน (Meta-ethnography) หมายถึง การนำหลักการและรูปแบบวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยหรืองานวิทยานิพนธ์ทางด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย งานวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ และงานวิจัยในรูปแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed-Methodology Design) มาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อให้ได้ประเด็นที่ต้องการศึกษาและเรียบเรียงเป็นข้อสรุปขององค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น ตามรูปแบบขั้นตอนและทฤษฎีของ Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) ประกอบด้วย

- | | |
|--------------|--|
| ขั้นตอนที่ 1 | ขั้นกำหนดปัญหาของงานวิจัย |
| ขั้นตอนที่ 2 | ขั้นตัดสินใจเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ |
| ขั้นตอนที่ 3 | ขั้นอ่านงานวิจัย |
| ขั้นตอนที่ 4 | ขั้นกำหนดกรอบแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ |
| ขั้นตอนที่ 5 | ขั้นแปลความหมายหรือตีความเทียบเคียงระหว่างงานวิจัย |
| ขั้นตอนที่ 6 | ขั้นสังเคราะห์การแปลความหมาย |
| ขั้นตอนที่ 7 | ขั้นการสรุปและรายงานผลการสังเคราะห์ |

2. การแปลความเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal Translations) หมายถึง การนำประเด็นอุปมา (Metaphor) ที่ได้จากผลการวิจัยในงานวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องมาวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของประเด็นการวิจัย โดยมีเนื้อหาจำกัดความที่ครอบคลุม มีความกระชับ เข้าใจง่ายและตรงประเด็น

3. องค์กรกีฬา หมายถึง การกีฬาแห่งประเทศไทยและหน่วยงานหรือสมาคมกีฬาตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2558 ประกอบด้วย 1) สมาคมกีฬาทั่วไป คือ ชมรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแก่สมาชิกทั่วไป และจดทะเบียนกับการกีฬาแห่งประเทศไทยประจำจังหวัด 2) สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย คือ สมาคมกีฬาทั่วไปที่จัดขึ้นในแต่ละจังหวัด โดยใช้ชื่อตามจังหวัดนั้น ๆ และได้รับอนุญาตให้เป็นสมาคมแห่งประเทศไทย และ 3) สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย คือ สมาคมกีฬาทั่วไปที่จัดขึ้นโดยมีผลงานเชิงประจักษ์ในระดับชาติ และได้รับอนุญาตให้เป็นสมาคมกีฬาที่ใช้คำว่าแห่งประเทศไทย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. จำแนกข้อมูลคุณลักษณะพื้นฐานของงานวิจัย ประกอบด้วย ระดับของงานวิจัย สาขาวิชา สถาบันการศึกษา และปีที่สำเร็จการศึกษา
2. สังเคราะห์งานวิจัยตามกรอบความสัมพันธ์ทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารจัดการองค์การกีฬา (SWOT Analysis) บนพื้นฐานแนวความคิดกระบวนการบริหารจัดการ Functions of Management (ศิริวรรณ และคณะ, 2553) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์การกีฬาในประเทศไทย ประกอบด้วย งานวิจัยระดับมหาบัณฑิต จำนวน 48 รายการ และงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 24 รายการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 72 รายการ

กลุ่มตัวอย่าง คือ งานวิจัยที่มีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนด คือ เป็นงานวิจัยที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ หรืองานวิจัยที่มีรูปแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed-Methodology Design) โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย งานวิจัยระดับมหาบัณฑิต จำนวน 6 รายการ และงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 6 รายการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 รายการ ตามหลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์คุณสมบัติส่วนประกอบของข้อมูล คือ การวิเคราะห์ส่วนประกอบของงานวิจัยนั้น จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป แต่ไม่ควร มีมากเกินไปเพราะถ้าหากข้อมูลมากเกินไปจะทำให้ยากแก่การสรุปเกี่ยวกับคุณสมบัติของส่วนประกอบ ข้อมูลนั้น ๆ นอกจากนั้นแล้วการสรุปข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์ส่วนประกอบ ควรเป็นข้อมูล ที่มีความละเอียดและได้จากการเก็บรวบรวมด้วยการวิเคราะห์ที่เจาะลึก (เอื้อมพร, 2555)

ตารางที่ 1 จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ งานวิจัยระดับมหาบัณฑิต และ งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์การกีฬาในประเทศไทย

ลำดับที่	รายการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	งานวิจัยระดับมหาบัณฑิต (ปริญญาโท)	48 รายการ	6 รายการ
2	งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต (ปริญญาเอก)	24 รายการ	6 รายการ
	รวม	72 รายการ	12 รายการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้วยวิธีประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาภิमान (Meta-ethnography) ตามรูปแบบขั้นตอน และทฤษฎีของ Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) ด้วยวิธีวิจัย 7 ขั้นตอน (นงลักษณ์, 2555) มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นกำหนดปัญหาของงานวิจัย ประกอบด้วย

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย และวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารเพื่อสรุปประเด็นในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย
2. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาภิमान (Meta-ethnography)

3. ระบุถึงประเด็นปัญหาและคำถามของงานวิจัย จากการศึกษาและทบทวนตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทยอย่างเป็นระบบ (Systematic Review)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตัดสินใจเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ และเกณฑ์การคัดเลือกผลงานวิจัย ประกอบด้วย สืบจากรายชื่องานวิจัยและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัย ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัย ได้แก่

1. เป็นงานวิจัยระดับมหัพัตถิต และงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต (ปริญญาโทและปริญญาเอก)
2. เป็นงานวิจัยที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ หรืองานวิจัยที่มีรูปแบบผสมผสานเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ (Mixed-Methodology Design)

3. เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาทั่วไป สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย

4. มีการเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2549 - 2559 ระยะเวลา 10 ปีย้อนหลัง และสามารถสืบค้นได้จากแหล่งข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ThaiLis ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ Thesis Online ของมหาวิทยาลัย และฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์หอสมุดแห่งชาติ National Library of Thailand

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นอ่านงานวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการอ่านงานวิทยานิพนธ์ที่คัดเลือกเข้า ๆ อย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาสาระ
2. บันทึกเนื้อหาสาระหรือคำสำคัญและจัดกลุ่มคำที่พบ โดยมีได้มีการวิเคราะห์หรือตีความหมายงานวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกนำมาใช้ในการสังเคราะห์

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นกำหนดกรอบแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดและมุ่งศึกษาถึงประเด็นความสัมพันธ์ทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กรกีฬา (SWOT Analysis) บนพื้นฐานแนวความคิดกระบวนการบริหารจัดการ Functions of Management (ศิริวรรณ และคณะ, 2553) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นแปลความหมายหรือตีความเทียบเคียงระหว่างงานวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง มาทำการบันทึกและแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal

Translation) เพื่อให้ทราบความสอดคล้องเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กันของประเด็นการวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นสังเคราะห์การแปลความหมาย ผู้วิจัยนำผลการแปลความหมายหรือการตีความเทียบเคียงระหว่างงานวิจัย มาสรุปเป็นประเด็นอุปมา (Metaphor) ตามกรอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้านที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 7 ขั้นการสรุปและรายงานผลการสังเคราะห์ ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์จากงานวิจัยทุกเรื่องที่ได้ศึกษา บันทึกผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) โดยการจำแนกข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ประกอบด้วย ระดับของงานวิจัย สาขาวิชา สถาบันการศึกษา และปีที่สำเร็จการศึกษา

2. วิเคราะห์และแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมาในงานวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาประเด็นอุปมา (Metaphor) ตามกรอบความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนด

3. สรุปประเด็นเนื้อหาสาระและองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยตามกรอบความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรกีฬาทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) บนพื้นฐานแนวความคิดกระบวนการบริหารจัดการ Functions of Management (ศิริวรรณ และคณะ, 2553) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ผลการวิจัย

การจำแนกคุณลักษณะพื้นฐานของงานวิจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 12 รายการ ประกอบด้วย การจำแนก 4 ประเภท คือ 1) ระดับของงานวิจัย พบว่า เป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตจำนวน 6 รายการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตจำนวน 6 รายการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 2) สาขาวิชาของงานวิจัยพบว่าเป็นงานวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬามากที่สุดจำนวน 7 รายการ คิดเป็นร้อยละ 58.34 รองลงมาเป็นงานวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬาจำนวน 2 รายการ คิดเป็นร้อยละ 16.67 และงานวิจัยสาขาสุนทรศาสตร์การพัฒนา สาขาการจัดการทางการกีฬา สาขาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว จำนวนสาขาละ 1 รายการ คิดเป็นร้อยละ 8.33 3) สถาบันการศึกษาพบว่าเป็นงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มากที่สุดจำนวน 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 33.34 รองลงมาเป็นงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยบูรพาจำนวนสถาบันละ 2 รายการ คิดเป็นร้อยละ 16.67 และเป็นงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันละ 1 รายการ คิดเป็นร้อยละ 8.33 และ 4) ปีที่สำเร็จการศึกษาพบว่าเป็นงานวิจัยสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2555 มากที่สุดจำนวน 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 33.34 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2556 และปี พ.ศ. 2557 จำนวนปีละ 3 รายการ คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2552 และปี พ.ศ. 2554 จำนวนปีละ 1 รายการ คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 2 การจำแนกคุณลักษณะพื้นฐานของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

คุณลักษณะของงานวิจัย		จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทงานวิจัย			
1.1	งานวิจัยระดับมหัพัตถิต (ปริญญาโท)	6	50.00
1.2	งานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต (ปริญญาเอก)	6	50.00
รวม		12	100.00
2. สาขาวิชา			
2.1	สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาศา	1	8.33
2.2	สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา	7	58.34
2.3	สาขาการจัดการทางการกีฬา	1	8.33
2.4	สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา	2	16.67
2.5	สาขาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว	1	8.33
รวม		12	100.00
3. สถาบันการศึกษา			
3.1	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	1	8.33
3.2	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2	16.67
3.3	มหาวิทยาลัยมหิดล	1	8.33
3.4	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1	8.33
3.5	มหาวิทยาลัยบูรพา	2	16.67
3.6	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	4	33.34
3.7	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	1	8.33
รวม		12	100.00
4. ปีที่สำเร็จการศึกษา			
4.1	ปี พ.ศ. 2552	1	8.33
4.2	ปี พ.ศ. 2554	1	8.33
4.3	ปี พ.ศ. 2555	4	33.34
4.4	ปี พ.ศ. 2556	3	25.00
4.5	ปี พ.ศ. 2557	3	25.00
รวม		12	100.00

สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย จำนวน 12 รายการ โดยวิเคราะห์และแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา เพื่อหาประเด็นอุปมา (Metaphor) ตามกรอบความสัมพันธ์ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กรกีฬาของประเทศไทย (SWOT Analysis) บนแนวความคิดพื้นฐานกระบวนการบริหารจัดการ Functions

of Management (ศิริวรรณ และคณะ, 2553) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังนี้

ด้านการวางแผน (Planning)

จุดแข็ง (Strength) ด้านการวางแผนขององค์กรกีฬา พบว่า

1. การวางแผนขององค์กรกีฬามีลักษณะเป็นไปตามการบริหารงานแบบระบบราชการ มีการมอบหมายนโยบายจากผู้บริหารลงสู่ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา มีระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอน ซึ่งถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2. มีแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นแผนแม่บทในการวางกรอบแนวทางสำหรับการบริหารจัดการองค์กรกีฬา โดยมีแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย และจุดที่ควรพัฒนาขององค์กรกีฬา

3. มีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรและนักกีฬาภายในองค์กรกีฬา โดยการพัฒนาความรู้ สนับสนุนการศึกษา และการวางแผนดูแลการฝึกซ้อมนักกีฬา

จุดอ่อน (Weakness) ด้านการวางแผนขององค์กรกีฬา พบว่า

1. องค์กรกีฬาขาดประสิทธิภาพในการวางแผนเพื่อหารายได้เชิงธุรกิจ เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผน และนโยบายการหาแหล่งเงินทุนเพิ่ม

2. ขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

3. การดำเนินงานไม่สามารถปฏิบัติได้จริงตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมีสาเหตุมาจากคณะกรรมการ มีระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ประสิทธิภาพอุปสรรคทางด้านงบประมาณ และขาดประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร

โอกาส (Opportunity) ด้านการวางแผนขององค์กรกีฬา พบว่า

นักกีฬามีโอกาสประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ อันเนื่องมาจากนักกีฬามีศักยภาพ มีความสามารถและประสบการณ์ที่สูง และนโยบายของรัฐบาล ที่มีกระทรวงดูแลรับผิดชอบอย่างชัดเจน

อุปสรรค (Threat) ด้านการวางแผนขององค์กรกีฬา พบว่า

1. มีผลกระทบมาจากด้านสังคม เศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศ เช่น กระแสวิกฤติเศรษฐกิจทำให้ความสนใจด้านกีฬาและผู้สนับสนุนลดลง นโยบายทางการเมืองที่มีได้มุ่งส่งเสริมพัฒนาการกีฬาอย่างชัดเจน เป็นต้น

2. มีอุปสรรคทางด้านระเบียบและกฎหมายในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การกำหนดวาระในการทำงานที่ไม่เพียงพอของคณะกรรมการบริหาร การไม่มีข้อกำหนดแนวทางการสรรหากรรมการบริหารสมาคมที่ชัดเจน และขาดพระราชบัญญัติการกีฬาอาชีพที่ครอบคลุมทุกชนิดกีฬา เป็นต้น

3. หน่วยงานภายนอกให้ความคาดหวังและตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นขององค์กรกีฬา การสร้างผลงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด เป็นต้น

ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

จุดแข็ง (Strength) ด้านการจัดการองค์การขององค์กรกีฬา พบว่า

1. มีแบบแผนโครงสร้าง ขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม สามารถกำหนดขอบเขตการทำงานของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจนและสัมพันธ์กัน เป็นองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization)
2. สามารถจัดระบบการดำเนินงานการแบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรกีฬาได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพ เช่น มีการพลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถทดแทนกันได้ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแก่ผู้ปฏิบัติ และการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันในด้านจุดมุ่งหมายที่เป็นทิศทางเดียวกันขององค์กร เป็นต้น
3. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การฝึกซ้อมกีฬา การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านสื่อ Social Media ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness) ด้านการจัดการองค์การขององค์กรกีฬา พบว่า

1. จากการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบระบบราชการเป็นหลัก มีผลทำให้องค์กรกีฬาขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน โดยขาดการบูรณาการการดำเนินงานข้ามหน้าที่เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และเกิดปัญหาด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ
2. บุคลากรดำเนินงานยังต้องพัฒนาและเพิ่มความรู้ ความสามารถทางด้านกีฬาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เช่น เพิ่มความรู้ความเข้าใจของหลักการใช้วิทยาศาสตร์การกีฬา การพัฒนาการเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้มาตรฐานสากล เป็นต้น
3. องค์กรกีฬาใช้ระบบอาสาสมัครในการดำเนินงาน ไม่มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ทำให้ประสบปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เช่น ขาดความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดปัญหาในการจัดสรรเวลาระหว่างอาชีพประจำและการปฏิบัติงานในองค์กรกีฬา เป็นต้น
4. ขาดโครงสร้างทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ในการฝึกซ้อมกีฬา เช่น ไม่มีสถานที่ฝึกอบรมบุคลากร ศูนย์ฝึกกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย และสำนักงานที่มีขนาดเล็ก เป็นต้น
5. การดำเนินงานเป็นไปในรูปแบบระบบอุปถัมภ์ เพื่อกลุ่มพวกพ้องของตนเอง เช่น การสรรหาคณะกรรมการบริหาร การคัดเลือกนักกีฬาและบุคลากรในการดำเนินงาน เป็นต้น
6. บุคลากรในการดำเนินงานไม่เพียงพอ โดยขาดเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาอุปกรณ์สถานที่ฝึกซ้อมกีฬาและผู้ฝึกสอนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการฝึกซ้อมกีฬา

โอกาส (Opportunity) ด้านการจัดการองค์การขององค์กรกีฬา พบว่า

1. มีการสร้างโอกาสโดยการจัดการแข่งขันกีฬาในรายการต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างกระแสความนิยม ความสนใจทางด้านกีฬาแก่บุคคลทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนองค์กรกีฬา
2. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้การสนับสนุนองค์กรกีฬา เช่น บริษัทการบินไทยอำนวยความสะดวกในการเดินทางของนักกีฬา การไฟฟ้าแห่งประเทศไทยรับบรรจุนักกีฬาเข้าทำงาน และบริษัทเอกชนสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับองค์กรกีฬา เป็นต้น
3. มีการจัดอบรมและส่งเสริมการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์กรกีฬา

อุปสรรค (Threat) ด้านการจัดการองค์การขององค์กรกีฬา พบว่า

1. งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือภาครัฐไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งองค์กรกีฬามีภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง เช่น การจัดตั้งศูนย์กีฬาและการจัดหาอุปกรณ์ การกระจายรายได้สู่หน่วยงานท้องถิ่น ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการทีมชาติ และค่าสมาชิกสหพันธ์โลก เป็นต้น

2. ระบบการศึกษาของประเทศ ยังไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักกีฬาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง โดยนักกีฬาทีมชาติไม่สามารถเรียนได้เต็มที่เพราะต้องทุ่มเทให้กับการฝึกซ้อมกีฬา ขาดการสนับสนุนทางด้านกีฬาในสถาบันการศึกษา และระบบการศึกษาผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมีน้อย

ด้านการนำ (Leading)

จุดแข็ง (Strength) ด้านการนำขององค์กรกีฬา พบว่า

1. ผู้บริหารองค์กรกีฬามีบทบาทในด้านการบริหารจัดการ และการแสดงภาวะผู้นำขององค์กรไปในรูปแบบทิศทางต่าง ๆ โดยการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร การมอบหมายภาระหน้าที่ในการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรกีฬา

2. มีการกำหนดมาตรการในการกระตุ้น และให้รางวัลผลตอบแทนสำหรับบุคลากรและนักกีฬา โดยการทำประกันชีวิตและสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนทุนการศึกษา การยกย่องเชิดชูเกียรติของนักกีฬา การมอบเงินรางวัลสนับสนุนและการประกวดสมาคมกีฬาดีเด่น

3. ผู้บริหารอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรกีฬาด้วยความเสียสละ มีความตั้งใจ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการทำงาน โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

จุดอ่อน (Weakness) ด้านการนำขององค์กรกีฬา พบว่า

1. ผู้บริหารองค์กรกีฬาขาดความรู้ความสามารถทางด้านกีฬา เช่น ไม่เคยเป็นนักกีฬามาก่อน และไม่เข้าใจธรรมชาติของการเป็นนักกีฬา บางครั้งวิเคราะห์คนไม่ตรงกับงาน และขาดการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรกีฬา เป็นต้น

2. ผู้บริหารบางครั้งขาดประสิทธิภาพในการนำองค์กรและการจูงใจบุคลากรในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ สาเหตุอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจเป็นหลักในการทำงาน การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชื่นนำ และผลักดันบุคลากรในองค์กรกีฬาให้ทำงานด้วยความทุ่มเทและมีความกระตือรือร้น

โอกาส (Opportunity) ด้านการนำขององค์กรกีฬา พบว่า

1. การกีฬาได้รับความนิยมจากบุคคลทั่วไปทำให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จได้ เช่น ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย การประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จัก การสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนสนใจกิจกรรมกีฬา และการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. ผู้บริหารองค์กรกีฬาเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม เช่น ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมที่ดิน อธิการบดีมหาวิทยาลัย และรับราชการทหาร เป็นต้น

อุปสรรค (Threat) ด้านการนำขององค์กรกีฬา พบว่า

ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรกีฬามีข้อจำกัดในการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ เช่น การสื่อสารกับผู้ฝึกสอนชาวต่างชาติและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในต่างประเทศ การเข้ารับการอบรมและการเข้าถึงข้อมูลเว็บไซต์ในต่างประเทศ เป็นต้น

ด้านการควบคุม (Controlling)

จุดแข็ง (Strength) ด้านการควบคุมขององค์กรกีฬา พบว่า

1. องค์กรกีฬามีรูปแบบและเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการดำเนินงาน เช่น การประเมินตามกระบวนการ PDCA การประเมินตามวาระการประชุมที่องค์กรกีฬากำหนด การประเมินตามกรอบระยะเวลาทุก 3 เดือน และการประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

2. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรกีฬามีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เช่น องค์กรกีฬารายงานผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ 6 ยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติขององค์กรกีฬา และการประเมินผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด ปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น

3. มีการประชุมคณะกรรมการขององค์กรกีฬาเพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงาน เช่น มีวาระการประชุมของคณะกรรมการบริหารและฝ่ายต่าง ๆ ทุก ๆ 45 วัน หรือ 2 เดือน มีการจัดประชุมประจำเดือน และประชุมใหญ่สามัญประจำปีตามข้อบังคับ และมีการประชุมประธานหรือเลขาธิการแต่ละชนิดกีฬาเพื่อทบทวนสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness) ด้านการควบคุมขององค์กรกีฬา พบว่า

1. ผู้บริหารละเลยหน้าที่การดำเนินงาน เช่น ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาแต่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานเท่าที่ควร ขาดการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ไม่ได้ดูแลและพัฒนากีฬาอย่างจริงจัง ไม่เข้าร่วมประชุมหรือส่งบุคคลอื่นทำหน้าที่เข้าร่วมประชุมแทน เป็นต้น

2. ขาดการวัดและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรกีฬาตามสภาพจริง เช่น ใช้รูปแบบการประเมินผลองค์กรกีฬาในภาพรวม ขาดการประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายบุคคล การประเมินไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง และขาดความโปร่งใส ความยุติธรรมในการประเมินมีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นต้น

โอกาส (Opportunity) ด้านการควบคุมขององค์กรกีฬา พบว่า

หน่วยงานภายนอกสนับสนุนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จ เช่น สหพันธ์นานาชาติมีนโยบายยกระดับมาตรฐานกีฬาในภูมิภาคเอเชียให้สูงขึ้น การได้รับเงินโบนัสสนับสนุนจากทางรัฐบาลหากได้รับรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันกีฬาในรายการระดับต่าง ๆ และการที่องค์กรกีฬาไม่ต้องการได้รับการประเมินในระดับที่ต่ำ เป็นต้น

อุปสรรค (Threat) ด้านการควบคุมขององค์กรกีฬาพบว่า

การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาจากหน่วยงานภายนอกที่สูงเกินไป เช่น หากองค์กรกีฬาไม่มีความพร้อม เมื่อถึงเวลาจัดสรรงบประมาณก็จะได้รับงบประมาณที่น้อยลง การคาดหวังให้นักกีฬาทีมชาติไทยต้องติดอันดับต้น ๆ ของระดับนานาชาติและระดับโลก และการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น สูงขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น

ตารางที่ 3 ตัวอย่าง การแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมาและสรุปประเด็นอุปมา การบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้านจุดอ่อนในการวางแผน (Planning)

ประเด็นการแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal Translation)	สรุปประเด็นอุปมา (Metaphor)
“การแก้ปัญหาของประธานและเลขาฯ ชนิกกีฬาต่าง ๆ ของสมาคมกีฬาจังหวัด ต้องทบทวนสร้างความเข้าใจในแผนและการบริหารจัดการด้านงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ที่ถูกต้องชัดเจน ใช้จ่ายได้อย่างเพียงพอ” (จุลจักรพงษ์, 2554) “สมาคมควรมีแผนและนโยบายหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนเพิ่ม เช่น การทำระบบสิทธิประโยชน์เพื่อรองรับงบประมาณจากภาครัฐและเอกชน” (เกษงา, 2555) “สมาคมต้องพยายามดำเนินการวางแผนของงบประมาณสนับสนุน จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานภาคเอกชน เพื่อแสดงให้เห็นว่าสมาคมนั้นสามารถเลี้ยงตัวเองได้” (ประสูตร, 2555) “สมาคมกีฬาจำเป็นต้องอาศัยทักษะและการวางแผนด้านของธุรกิจสมัยใหม่ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และจัดสรรทรัพยากรมนุษย์อย่างหลากหลาย” (พรเทพ, 2556) “สมาคมกีฬาต้องวางแผนดำเนินงานโดยจัดตั้งองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมา ดำเนินการเรื่องของการจัดสรรสิทธิประโยชน์ และให้เกิดสิทธิที่จะนำรายได้กลับเข้ามา เพื่อบริหารภายในสมาคมได้” (คณาธิป, 2557) “นายกสมาคมต้องมีแผนหาแหล่งเงินทุนและต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะช่วยเหลือสมาคมได้ เนื่องจากสมาคมไม่มีรายได้เป็นของตนเอง แต่ได้รับการสนับสนุนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย” (เสาวลี, 2557)	ขาดประสิทธิภาพในการวางแผน เพื่อหารายได้เชิงธุรกิจขององค์กรกีฬา

ตารางที่ 4 ตัวอย่าง การแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมาและสรุปประเด็นอุปมา การบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้านจุดแข็งในการจัดองค์การ (Organizing)

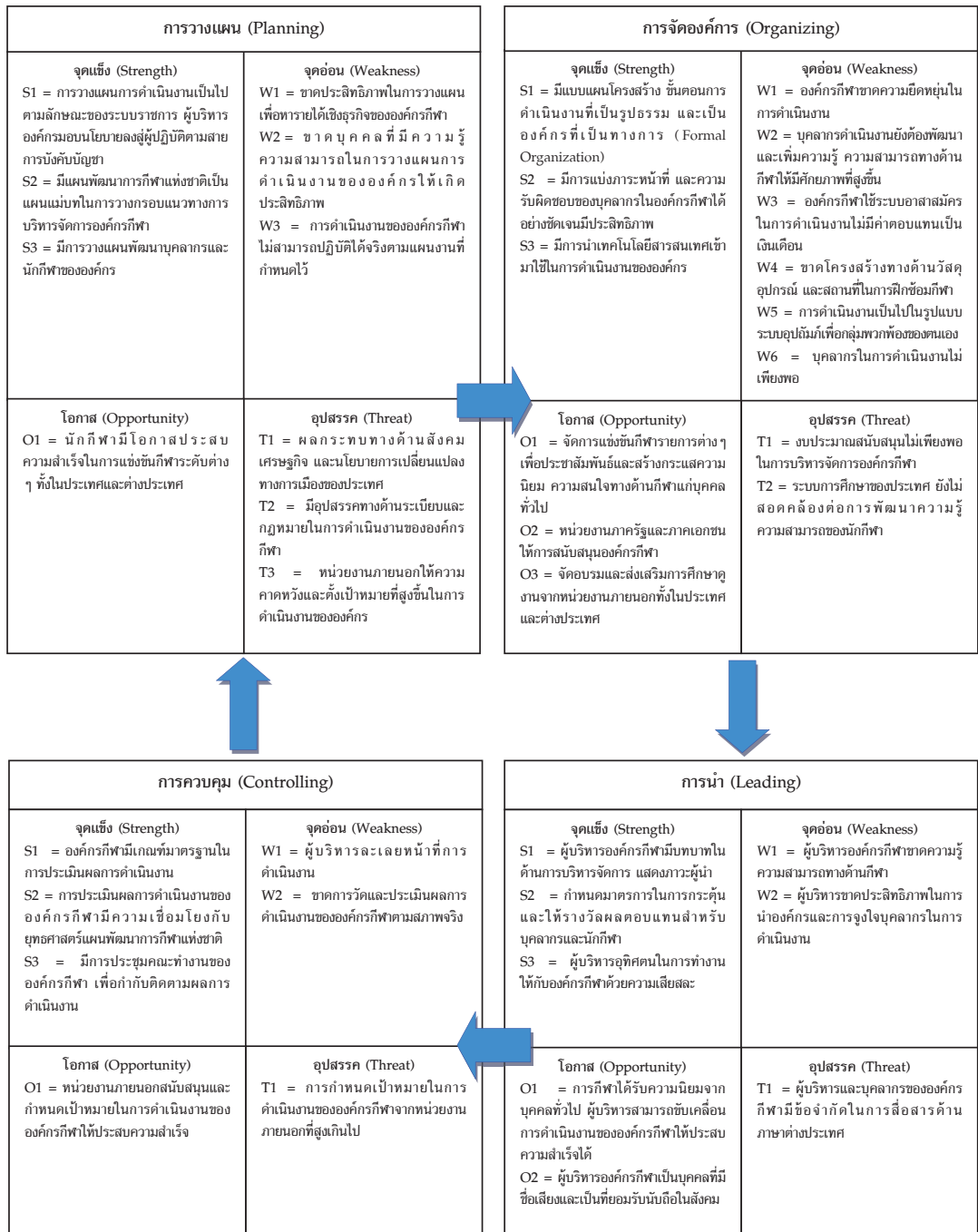
ประเด็นการแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal Translation)	สรุปประเด็นอุปมา (Metaphor)
“ผู้ปฏิบัติงานรายงานผลในทุกระยะ โดยรายงานผ่าน Facebook ของสมาคมตลอดเวลา ซึ่งมีความรวดเร็วทันสมัย” (เกษงา, 2555) “เราให้นักกีฬาตัวโตเพื่อศึกษาการเล่นและเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อไปพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของตนเอง” (ประสูตร, 2555) “การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในปัจจุบันจึงมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น จัดทำเว็บไซต์ของสมาคม ประชาสัมพันธ์ผู้ให้การสนับสนุนในสื่อต่าง ๆ ของสมาคม” (ปราณี, 2555) “สมาคมได้มีการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบทั้งทางเว็บไซต์ของสมาคม หนังสือพิมพ์กีฬาวิทยุ และป้ายประกาศผลตามสถานโบว์ลิ่งทุกแห่ง” (รังสรรค์, 2555) “รายงานเอกสารต่าง ๆ เช่น ประวัติสมาคม ประวัติกรรมการ ปฏิทินการแข่งขันประจำปี จะถูกรวบรวมไว้ในเว็บไซต์ เพื่อให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้” (มานิกา, 2556) “สมาคมกีฬาต่าง ๆ เริ่มปรับตัวเพื่อให้เข้ากับพฤติกรรมของประชาชนโดยทั่วไป ที่มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อติดต่อสื่อสาร และมีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่แอปพลิเคชัน” (คณาธิป, 2557)	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

ตารางที่ 5 ตัวอย่าง การแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมาและสรุปประเด็นอุปมา การบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้านโอกาสในการนำ (Leading)

ประเด็นการแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal Translation)	สรุปประเด็นอุปมา (Metaphor)
“อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นอุปนายกฝ่ายวอลเลย์บอลชายหาดของสมาคม เวลานักข่าวไปทำข่าวก็จะมีชื่อของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการตอบแทนในการประชาสัมพันธ์ ในทางอ้อม รวมถึงอธิบดีกรมที่ดินท่านเป็นอุปนายกสมาคม เพราะท่านคุมสำนักที่ดินทุกที่ ในอนาคตทางสมาคมอาจมีนโยบายหรือแผนงานที่จะสร้างศูนย์กีฬา” (ประสูตร, 2555) “ตั้งแต่เริ่มเดิมทีกีฬา วอลเลย์บอลมีผู้บริหารสมาคมเป็นปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่เป็นผู้บริหารสมาคมและนายกสมาคม ผู้ว่าราชการจังหวัดสนับสนุนการแข่งขัน” (ปราณี, 2555) “ผู้บริหารสมาคมเป็นบุคคลชั้นนำในสังคม และมีตำแหน่งอยู่ในกรรมการบริหารระดับ เอเชียและระดับโลก จึงได้รับความเชื่อถือและยอมรับในระดับนานาชาติ” (พรเทพ, 2556) “สมาคมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารไปทำหน้าที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญให้กับ หน่วยงานภายนอก เช่น การเป็นวิทยากรให้ความรู้ และรับเป็นตำแหน่งกรรมการของสหพันธ์ หรือโอลิมปิก ทำให้ผู้บริหารมีประสบการณ์และมีวิสัยทัศน์กว้างมากขึ้น” (มานิกา, 2556) “ผู้บริหารสมาคมมีอาชีพรับราชการทหาร ในตำแหน่งข้าราชการทหารชั้นผู้ใหญ่ ที่มีอำนาจและมีเป็นที่รู้จักในวงสังคมเข้ามาดูแลสมาคม สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจริงในสมัยท่านพล เอกเปรม ผลเศรษฐี เข้ามาบริหารดูแลสมาคมถึง 16 ปี” (เสาวลี, 2557)	ผู้บริหารองค์กรกีฬาเป็นบุคคล ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ นับถือในสังคม

ตารางที่ 6 ตัวอย่าง การแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมาและสรุปประเด็นอุปมา การบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ด้านอุปสรรคในการควบคุม (Controlling)

ประเด็นการแปลความหมายเทียบเคียงกลับไปกลับมา (Reciprocal Translation)	สรุปประเด็นอุปมา (Metaphor)
“การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นผู้ประเมินสมาคม หากสมาคมกีฬาไม่ผลงานโดยรวมใน ปีนั้นไม่ดี อยู่ในเกรดต่ำ เมื่อถึงเวลาจัดสรรงบประมาณ สมาคมที่ได้รับการประเมินต่ำก็จะได้ งบประมาณที่น้อยลง” (ประสูตร, 2555) “ผลงานนักกีฬาทีมชาติชุดปัจจุบันยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่สมาคมตั้งไว้ ซึ่งสมาคมเองต้องการให้นักกีฬาทีมชาติไทยติดอันดับต้น ๆ ของระดับนานาชาติและระดับโลก” (รังสรรค์, 2555) “การกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์และแผนที่นำไปสู่การปฏิบัติของสมาคมกีฬานั้น เป็นการกำหนดมาตรฐานที่สูงขึ้นกว่าเดิม” (พญกษาศาสตร์, 2557) “การดำเนินงานของสมาคมกีฬาที่ผ่านมา บางสมาคมมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ บางสมาคมไม่มีผลงานในระดับโอลิมปิก แต่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติ ในขณะที่บางสมาคม ก็ไม่มีผลงานในเชิงประจักษ์” (พรเทพ, 2556) “การประเมินด้วยผลงานเป็นหลักถ้าไม่มีเหรียญเลยในรายการใหญ่ ๆ ก็ตก มันผูกติดกัน ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ฝึกสอน และนักกีฬา” (เสาวลี, 2557)	การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาจาก หน่วยงานภายนอกที่สูงเกินไป



รูปที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) การบริหารจัดการองค์กรกีฬาของประเทศไทย ตามกรอบความสัมพันธ์แนวความคิดพื้นฐานของกระบวนการบริหารจัดการ Functions of Management (ศิริวรรณ และคณะ, 2553)

การอภิปรายผล

1. ด้านการวางแผน (Planning)

ประเด็นที่ 1 จุดแข็ง (Strength) การวางแผนขององค์กรกีฬาพบว่า การวางแผนขององค์กรกีฬา มีลักษณะเป็นไปตามการบริหารงานแบบระบบราชการ มีแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นแผนแม่บทในการวางกรอบแนวทางสำหรับการบริหารจัดการองค์กรกีฬา และมีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรและนักกีฬาภายในองค์กรกีฬา

ประเด็นที่ 2 จุดอ่อน (Weakness) การวางแผนขององค์กรกีฬาพบว่า ขาดประสิทธิภาพในการวางแผนเพื่อหารายได้เชิงธุรกิจ ขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และการดำเนินงานไม่สามารถปฏิบัติได้จริงตามแผนงานที่กำหนดไว้

ประเด็นที่ 3 โอกาส (Opportunity) การวางแผนขององค์กรกีฬาพบว่า นักกีฬามีโอกาสประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ประเด็นที่ 4 อุปสรรค (Threat) การวางแผนขององค์กรกีฬาพบว่า มีผลกระทบมาจากด้านสังคม เศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศ อุปสรรคทางด้านระเบียบและกฎหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬา และหน่วยงานภายนอกให้ความคาดหวังและตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ศิริพร เชาวลิต (ศิริพร, 2556) ที่เสนอว่า การที่ภารกิจขององค์กรจะดำเนินไปได้นั้นต้องประกอบด้วยเหตุผลที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมีรูปแบบแผนขององค์กร (Organizational Patterns) ซึ่งหมายถึง การใช้อำนาจในการออกคำสั่งในองค์กรที่มีลักษณะเป็นการสั่งการจากบนลงล่าง (Top Down) และการรายงานผลควรจะดำเนินการจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการด้านกีฬาที่เป็นระบบของสภาปฏิรูปแห่งชาติ วาระปฏิรูปที่ 19 เรื่องแผนปฏิรูปการกีฬา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558) ที่ระบุว่า การวางแผนการบริหารจัดการด้านกีฬาที่เป็นระบบนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการและการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีหลักการ มีเอกภาพและประสิทธิภาพภาครัฐและภาคเอกชนให้ความร่วมมือระหว่างองค์กร ซึ่งในสภาพบริบทของการกีฬาปัจจุบันได้มีหน่วยงานองค์กรกีฬาในระดับสูงที่วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ทางด้านกีฬา โดยวางแผนทางนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนเป็นไปตามระบบการบริหารจัดการที่ดี

2. ด้านการจัดองค์กร (Organizing)

ประเด็นที่ 1 จุดแข็ง (Strength) การจัดองค์กรขององค์กรกีฬาพบว่า มีแบบแผนโครงสร้างขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม สามารถกำหนดขอบเขตการทำงานของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจนและสัมพันธ์กันเป็นองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) สามารถจัดระบบการดำเนินงานการแบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรกีฬาได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

ประเด็นที่ 2 จุดอ่อน (Weakness) การจัดองค์กรขององค์กรกีฬาพบว่า จากการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบระบบราชการเป็นหลัก มีผลทำให้องค์กรกีฬาขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน ขาดการบูรณาการการดำเนินงานข้ามหน้าที่เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว บุคลากรในการดำเนินงาน

ยังต้องพัฒนาและเพิ่มความรู้ ความสามารถทางด้านกีฬาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น องค์กรกีฬาใช้ระบบอาสาสมัคร ในการดำเนินงาน ไม่มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ทำให้ประสบปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ ขาดโครงสร้าง ทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ในการฝึกซ้อมกีฬา การดำเนินงานเป็นไปในรูปแบบระบบอุปถัมภ์ เพื่อกลุ่มพวกพ้องของตนเอง และบุคลากรในการดำเนินงานมีจำนวนที่ไม่เพียงพอ

ประเด็นที่ 3 โอกาส (Opportunity) การจัดการองค์การขององค์กรกีฬาพบว่า มีการสร้าง โอกาสโดยการจัดการแข่งขันกีฬาในรายการต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างกระแสความนิยม ความสนใจ ทางด้านกีฬาแก่บุคคลทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนขององค์กรกีฬา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ให้การสนับสนุนขององค์กรกีฬา และมีการจัดอบรมและส่งเสริมการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุง การดำเนินงานภายในองค์กรกีฬา

ประเด็นที่ 4 อุปสรรค (Threat) การจัดการองค์การขององค์กรกีฬาพบว่า งบประมาณ ที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือภาครัฐไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งองค์กรกีฬามีภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง และระบบการศึกษาของประเทศยังไม่สอดคล้องต่อการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของนักกีฬาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยได้มีความสอดคล้องกับ หลักการสร้างรายได้พื้นฐานของกีฬา (ปรางทิพย์, 2552) ที่กล่าวว่า การกีฬานั้นไม่สามารถที่จะทำการพัฒนา หรือคงอยู่ได้โดยปราศจากทรัพยากรทางการเงิน งานที่เกี่ยวกับการหาเงินรายได้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารและองค์กรกีฬาจะต้องมีความตั้งใจและเป็นสิ่งที่จะต้องมาก่อนเพื่อสนับสนุนความสำเร็จ เพราะเป็นความอยู่รอดและเป็นความพัฒนาขององค์กรกีฬานอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยยังได้สอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ สุจิรัตน์ ชมมาพร (สุจิรัตน์, 2545) ที่ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการพัฒนาการกีฬาของประเทศที่พบว่า สภาพปัญหาของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ถือเป็นองค์กรหนึ่ง ทางด้านกีฬา ประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการองค์การกีฬาในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่ไม่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และการนำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนระบบการส่งเสริม กีฬาที่ผูกขาดโดยรัฐ

3. ด้านการนำ (Leading)

ประเด็นที่ 1 จุดแข็ง (Strength) การนำขององค์กรกีฬาพบว่า ผู้บริหารองค์การกีฬามีบทบาท ในด้านการบริหารจัดการ และการแสดงภาวะผู้นำขององค์กรไปในรูปแบบทิศทางต่าง ๆ มีการกำหนด มาตรการในการกระตุ้น และให้รางวัลผลตอบแทนสำหรับบุคลากรและนักกีฬา รวมทั้งผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การกีฬาด้วยความเสียสละและทุ่มเท มีความกระตือรือร้นและเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก

ประเด็นที่ 2 จุดอ่อน (Weakness) การนำขององค์กรกีฬาพบว่า ผู้บริหารองค์การกีฬาขาด ความรู้ความสามารถทางด้านกีฬา บางครั้งขาดประสิทธิภาพในการนำองค์กรและการจูงใจบุคลากรในการ ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

ประเด็นที่ 3 โอกาส (Opportunity) การนำขององค์กรกีฬาพบว่า การกีฬาได้รับความนิยม จากบุคคลทั่วไปทำให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จได้ และผู้บริหารองค์การกีฬาเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

ประเด็นที่ 4 อุปสรรค (Threat) การนำขององค์กรกีฬาพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรกีฬามีข้อจำกัดในการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปรสุตร์ สิริวัฒนภักดี (ปรสุตร์, 2555) ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการของสมาคมการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่า ในด้านการใช้ภาษาอังกฤษติดต่อกับสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรหรือผู้บริหารในองค์กรบางครั้งเป็นปัญหาที่ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากขาดการฝึกฝนและไม่ได้รับการพัฒนาในด้านดังกล่าว ซึ่งผลการศึกษาวิจัยได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปรีชา พงษ์เพ็ง (ปรีชา, 2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรกีฬา ควรประกอบไปด้วย การจัดการด้านบุคลากรของผู้บริหารที่ต้องมีความชัดเจนในนโยบาย มีความมั่นคงในอาชีพ เน้นการมีส่วนร่วมและการพัฒนา สร้างภาพลักษณ์ที่ดีโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยยังได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Maitland, A. (Maitland, A., 2015) ที่ศึกษาวัฒนธรรมขององค์การในกีฬา ด้วยวิธีการทบทวนอย่างเป็นระบบพบว่า การเปลี่ยนแปลงผู้นำระดับสูงในองค์การส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของโครงสร้างกิจกรรมและวัฒนธรรมในองค์การมากกว่าบุคคลในตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ดังนั้นการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ควรมีจุดมุ่งหมายและมีโครงสร้างภายในแบบรวมศูนย์ที่เข้มแข็งจากผู้นำในองค์การเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ด้านการควบคุม (Controlling)

ประเด็นที่ 1 จุดแข็ง (Strength) การควบคุมขององค์กรกีฬาพบว่า องค์กรกีฬามีรูปแบบและเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรกีฬามีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และมีการประชุมคณะทำงานขององค์กรกีฬาเพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

ประเด็นที่ 2 จุดอ่อน (Weakness) การควบคุมขององค์กรกีฬาพบว่า ผู้บริหารละเลยหน้าที่การดำเนินงาน ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานเท่าที่ควร ขาดการดูแลและพัฒนากีฬาอย่างจริงจัง และขาดการวัดและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรกีฬาตามสภาพจริง

ประเด็นที่ 3 โอกาส (Opportunity) การควบคุมขององค์กรกีฬาพบว่า หน่วยงานภายนอกสนับสนุนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จ เช่น สหพันธ์นานาชาติ มีนโยบายยกระดับมาตรฐานกีฬาในภูมิภาคเอเชียให้สูงขึ้น และการได้รับเงินโบนัสสนับสนุนจากทางรัฐบาล หากได้รับรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันกีฬาในรายการระดับต่าง ๆ

ประเด็นที่ 4 อุปสรรค (Threat) การควบคุมขององค์กรกีฬาพบว่า การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาจากหน่วยงานภายนอกที่สูงเกินไป ซึ่งผลการศึกษาวิจัยได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Marcu, V. (Marcu, V., 2013) ที่ได้ศึกษาการจัดการด้านวิทยาศาสตร์ขององค์กรกีฬาในประเทศโรมาเนีย ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการกีฬาในปัจจุบันว่า การกีฬาเป็นฐานและแหล่งที่ก่อให้เกิดผลกำไรทางเศรษฐกิจ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการและการควบคุมองค์กรที่ดีที่จะทำให้ผู้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการกีฬา โดยองค์กรกีฬาจะต้องมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานให้องค์กรกีฬาได้บรรลุภารกิจขององค์กร นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยยังได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Gabriel, C.V. (Gabriel, C.V., 2014) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการองค์กรกีฬาในประเทศโรมาเนีย

โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรกีฬา (SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรกีฬา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทิศทางของกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กร ประการสำคัญประการหนึ่งคือ การควบคุมปัญหาขององค์กรที่ต้องเผชิญอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาที่องค์กรกีฬาเผชิญอยู่จะดีขึ้นได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ

บทสรุป

การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน (Meta-ethnography) ของ Noblit, G.W. and Hare, R.D. (Noblit, G.W. and Hare, R.D., 1988) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย ประกอบด้วย งานวิจัยจำนวน 12 รายการ เป็นงานวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต จำนวน 6 รายการ และงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 6 รายการ ซึ่งผลการสังเคราะห์สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนขององค์กรกีฬา (Planning) พบว่า มีลักษณะเป็นไปตามการบริหารงานแบบระบบราชการ มีแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เป็นแผนแม่บทในการวางกรอบแนวทางสำหรับการบริหารจัดการองค์กรกีฬา แต่ขาดประสิทธิภาพในการวางแผนเพื่อหารายได้เชิงธุรกิจ และองค์กรกีฬาได้รับผลกระทบจากปัญหาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศ ด้านการจัดองค์กรขององค์กรกีฬา (Organizing) พบว่า องค์กรกีฬาขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน ใช้ระบบอาสาสมัครและมีรูปแบบการดำเนินงานแบบระบบอุปถัมภ์ เพื่อตอบสนองกลุ่มและพวกพ้องของตนเอง นอกจากนี้งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านการนำขององค์กรกีฬา (Leading) พบว่า ผู้บริหารองค์กรกีฬามีบทบาทในด้านการบริหารจัดการ และการแสดงภาวะผู้นำขององค์กรไปในรูปแบบทิศทางต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรการในการกระตุ้นและให้รางวัลผลตอบแทนสำหรับบุคลากรและนักกีฬา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรกีฬาด้วยความเสียสละและทุ่มเท มีความกระตือรือร้น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก แต่บางครั้งผู้บริหารองค์กรกีฬายังขาดประสิทธิภาพในการนำองค์กร และการจูงใจบุคลากรในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และมีข้อจำกัดในการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการควบคุมขององค์กรกีฬา (Controlling) พบว่า มีรูปแบบและเกณฑ์การประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และบางครั้งยังพบว่าผู้บริหารองค์กรกีฬาไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเท่าที่ควร ขาดการดูแลและพัฒนากีฬาอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการวัดและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรกีฬาตามสภาพจริง และประเด็นสุดท้ายคือ หน่วยงานภายนอกมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรกีฬาที่สูงเกินไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงรายละเอียดสภาพการบริหารจัดการองค์กรกีฬาในประเทศไทย จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน

(Meta-ethnography) และทำให้ได้ประเด็นองค์ความรู้ที่เป็นข้อสรุปของสภาพการบริหารจัดการองค์การกีฬาในประเทศไทย

2. ผลจากการศึกษาวิจัยทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การกีฬา สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การกีฬาให้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

3. ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางด้านวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิมาน (Meta-ethnography) และเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 3 ท่าน ที่ได้กรุณาให้การช่วยเหลือให้คำแนะนำ รวมถึงคอยชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการนำเสนอบทความวิจัยลงตีพิมพ์ในวารสาร และการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2560 ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ในโอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณาธิป จิระสัญญาณสกุล. (2557). การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของสมาคมกีฬาที่อยู่ในแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อการอาชีพ. ปรินญาคุณฐิณพนธ์ ปรชญาคุณฐิณพนธ์. (สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จุลจักรพงษ์ สุขทะเล. (2554). ยุทธศาสตร์การบริหารการกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัดอุดรธานี. ปรินญาณพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศศ.ม. (สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒน). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- เจษฎา ชนะพินิจวงศ์. (2555). แนวทางการพัฒนาการจัดการกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย. ปรินญาณพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิพัทธ์ อึ้งปรกรณ์แก้ว. (2555). การวิเคราะห์บริบทการกีฬาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การกีฬาไทย. วารสารสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย. ปีที่ 2. ฉบับที่ 2. หน้า 64-76
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การสังเคราะห์งานวิจัย. วิทยาจารย์. ปีที่ 112. ฉบับที่ 1. หน้า 49-52
- ปรสูตร สิริวัฒนกร. (2555). กระบวนการบริหารจัดการของสมาคมการกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย. ปีที่ 1. ฉบับที่ 3. หน้า 36-51
- ปราณี บุญเกลี้ยง. (2555). การบริหารจัดการกีฬาอาชีพของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย. ปรินญาณพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ปรางทิพย์ ยวนนธ์. (2552). การจัดการการกีฬา. กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.อินฟอร์เมชั่น แอนด์พับลิเคชั่น
- ปรีชา พงษ์เพ็ง. (2558). รูปแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. หน้า 93-102
- พรเทพ ลีทองอิน. (2556). การสร้างรูปแบบการจัดการคนเก่งของสมาคมกีฬา. ปรินญาคุณิพนธ์ ปรชญาคุณิพนธิติ ปร.ค. (สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พฤกษศาสตร์ ลำพุกธา. (2557). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกีฬาจักรยานเพื่อความเป็นเลิศของสมาคมกีฬา จังหวัดศรีสะเกษ. ปรินญาณิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- มานิกา แสงทิรัญ. (2556). รูปแบบการจัดการความรู้ของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย. ปรินญาคุณิพนธ์ ปรชญาคุณิพนธิติ ปร.ค. (สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รังสรรค์ ผูกพันธุ์. (2555). แนวทางการพัฒนาการจัดการกีฬาโอลิมปิกของสมาคมโอลิมปิกแห่งประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). สถาปนิกรูปรแห่งชาติ วาระปฏิรูปที่ 19 : แผนปฏิรูปการกีฬา. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สุจิรัตน์ ชมมาพร. (2545). บทบาทของการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนากีฬาของประเทศ. ปรินญาณิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ศศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เสาวลี แก้วช่วย. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดของสหพันธ์กรีฑานานาชาติ. ปรินญาณิพนธ์ ปรชญาคุณิพนธิติ ปร.ค. (สาขาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริพร เชาวลิต. (2556). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2553). องค์การและการจัดการ. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารการวัดผลการศึกษาปีที่ 17 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 17. ฉบับที่ 1. หน้า 17-29
- Gabriel, C.V. (2014). Research on the Management of Sports Organizations. Access (27 July 2017). Available (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814034168>)
- Marcu, V. (2013). Sports Organizations-Management and Science. Access (27 July 2017). Available (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814018114>)
- Maitland, A. (2015). Organizational Culture in Sport-A Systematic Review. Access (27 July 2017). Available (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S144135231400093X>)
- Noblit, G.W. and Hare, R.D. (1988). Meta-Ethnography : Synthesizing Qualitative Studies. Newbury Park: Sage

อิทธิพลของสื่อบุคคลกับอาหารซูเปอร์ฟู้ด

Personal Media Influence with Superfood

ทิพย์รดา ปิ่นแก้ว^{1*} และพัชรา เอี่ยมกิจการ สบายใจ¹

Received: June, 2017; Accepted: August, 2017

บทคัดย่อ

อาหารซูเปอร์ฟู้ดได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย คนส่วนใหญ่ใส่ใจสุขภาพกันมากขึ้น ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อกระแสการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดของคนส่วนใหญ่เกิดจากสื่อบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความน่าสนใจและความน่าเชื่อถือในการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย โดยบุคคลที่มีชื่อเสียงโพสต์ภาพรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพหรือออกกำลังกายผ่านอินสตาแกรม อิทธิพลของสื่อบุคคลจึงมีผลต่อการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ด แนวคิดของสื่อบุคคลมีผลต่อการชักจูงและโน้มน้าวใจบุคคล สื่อบุคคลจึงเป็นสื่อหนึ่งที่มีอิทธิพลและสามารถชักนำความคิดและโน้มน้าวใจผู้รับสารได้ สื่อบุคคลจัดเป็นสื่อที่ทำให้มีการสื่อสารที่เป็นกันเองและเป็นส่วนตัวจึงทำให้ผู้รับสารเกิดความคุ้นเคย อันนำไปสู่การยอมรับความคิดเห็นของผู้ส่งสารได้ง่ายขึ้น ซึ่งสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดได้มีคุณลักษณะสำคัญ คือ ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ความดึงดูดใจ (Attractiveness) และความคล้ายคลึง (Similarity)

คำสำคัญ : สื่อบุคคล; ซูเปอร์ฟู้ด; อิทธิพล

¹ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

* Corresponding Author E - mail Address: phatchara.eam@gmail.com

Abstract

Superfood trend to more popularity more people are paying more attention in health care. The most effective factor that influences this particular superfood trend is the drive of personal media from those professionalisms by continuously sharing their routine and practices through social media platform. For example, celebrity showing their typical workout routine and eating clean via Instagram. The influenced of personal media plays a very significant role in Superfood consumption with the ideal of personal media leading to attract and convince the audiences interest. Personal media has been categorized as a persuasive and opened which easily enable to contact to public, allowing more privacy to the audience enable to receive personal media actions and activities to educate the audiences. The influenced personal media with superfood consumption will need to consist of the following three attributes including creditability, attractiveness and similarity.

Keywords: Personal Media; Superfood; Influence

บทนำ

กระแสการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพกำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากทั้งในสังคมไทยและต่างประเทศ ซึ่งกระแสหนึ่งของการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพที่ถูกกล่าวถึงนั่นคือ ซุปเปอร์ฟู้ด (Superfood) เป็นอาหารเพื่อสุขภาพที่หลากหลายคนอาจจะรู้จักในชื่อของซุปเปอร์ฟู้ด แต่อีกหลากหลายคนอาจจะรู้จักประเภทของอาหารในกลุ่มของซุปเปอร์ฟู้ด โดยเฉพาะประเภทของอาหารที่กำลังได้รับความนิยมในสังคม อาทิ เมล็ดเจีย คีนัว โกจิเบอร์รี่ เป็นต้น ซึ่งสื่อบุคคลได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิธีการสื่อสารที่ทำให้เกิดกระแสความนิยมการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพในกลุ่มของซุปเปอร์ฟู้ดผ่านการบริโภคซุปเปอร์ฟู้ดของสื่อบุคคลที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับโลกและระดับประเทศที่ได้ทำการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพเหล่านี้และเผยแพร่ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย อาทิ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม ยูทูบ และอื่น ๆ จึงทำให้เกิดกระแสผู้ติดตามในโซเชียลมีเดียได้หันมาใส่ใจสุขภาพโดยการบริโภคอาหารซุปเปอร์ฟู้ดและออกกำลังกายตามสื่อบุคคลเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นสื่อบุคคลในกลุ่มของนักโภชนาการยังได้ให้การสนับสนุนถึงคุณประโยชน์ของซุปเปอร์ฟู้ดอีกด้วย จึงกล่าวได้ว่าสื่อบุคคลนั้นเป็นสื่อที่สำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับซุปเปอร์ฟู้ดจนกระทั่งเป็นอาหารเพื่อสุขภาพที่ได้รับความนิยมในกลุ่มคนรักสุขภาพ บทความวิชาการชิ้นนี้จึงมุ่งชี้ให้เห็นถึงกระแสการบริโภคอาหารซุปเปอร์ฟู้ดที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของสื่อบุคคล และการวิเคราะห์คุณลักษณะสำคัญของสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคอาหารซุปเปอร์ฟู้ด

ซูเปอร์ฟู้ดคืออะไร

คำว่า “ซูเปอร์ฟู้ด” (Superfood) ในพจนานุกรมของแมคมิลแลน (Macmillan dictionary, n.d.) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายและอาจจะช่วยรักษาอาการของโรคบางอย่างได้เช่นเดียวกับในพจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ด (The Oxford English dictionary, n.d.) ที่ได้ให้ความหมายของซูเปอร์ฟู้ดไปในทิศทางเดียวกันว่า เป็นแหล่งที่อุดมไปด้วยสารอาหารที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อสุขภาพ และการมีชีวิตที่ดี ซูเปอร์ฟู้ดเป็นอาหารที่มีคุณสมบัติประกอบด้วย สารต้านอนุมูลอิสระ วิตามิน แร่ธาตุ โอเมก้า 3 และมีแคลอรีต่ำ ผู้บริโภครู้จักซูเปอร์ฟู้ดกันค่อนข้างมาก เช่น ผลไม้ตระกูลเบอร์รี่ อัลมอนด์ วอลนัท เมล็ดเชีย คีนัว บร็อคโคลี่ ผักขม ผลไม้ตระกูลส้ม ปลาที่มีไขมันสูง และธัญพืชเต็มเมล็ด ไม่ผ่านการขัดสีหรือขัดสีน้อยที่สุด เป็นต้น นอกจากนั้นนักวิชาการส่วนหนึ่งกล่าวถึงซูเปอร์ฟู้ดว่าเป็นคำศัพท์ทางการตลาด (Marketing Term) เพื่อใช้ในการกล่าวอ้างถึงอาหารที่เชื่อว่ามีประโยชน์ต่อสุขภาพ โดยคำว่าซูเปอร์ฟู้ดนั้นไม่ใช่คำที่นักโภชนาการและนักวิทยาศาสตร์อาหารนิยมใช้กัน (Farnoosh Brock, 2014) และเช่นเดียวกับสถาบันวิจัยมะเร็งของสหราชอาณาจักร (Cancer Research UK, n.d) ที่ได้กล่าวถึงซูเปอร์ฟู้ดว่า เป็นเพียงคำศัพท์ทางการตลาดของอาหารเพื่อสุขภาพ แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ยืนยันถึงผลของการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดที่นำไปสู่การรักษาโรคมะเร็งอย่างหายขาดได้

จากการรวบรวมข้อมูลของ “ซูเปอร์ฟู้ด” ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศจากเว็บไซต์ เจแปนีสไตล์ ไดเอต (Japanesestylediet) ฟู้ดแมตเทอร์ (Foodmatters) และวิตามินิสต์ (Vitamist) (Steve Moran, 2015) ได้จำแนกซูเปอร์ฟู้ดออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มเนื้อสัตว์

เนื้อสัตว์ประเภทปลาจัดเป็นซูเปอร์ฟู้ดกลุ่มปลาที่มีไขมันสูง เช่น ปลาแซลมอน ปลาแมคเคอเรล ปลาชาร์ดิน และปลาแอนโชวีมีกรดไขมันโอเมก้า 3 อาหารในกลุ่มนี้จะมีส่วนสำคัญในการช่วยป้องกันโรคข้ออักเสบหรือรูมาตอยด์ โรคเอสแอลอีที่พบในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (พิมพ์เพ็ญ, 2553) นอกจากนั้นอาหารประเภทเนื้อสัตว์ที่จัดอยู่ในซูเปอร์ฟู้ดยังพบในไข่ที่เป็นแหล่งโปรตีนที่ดีที่สุด มีวิตามิน แร่ธาตุ และโคลีนอีกจำนวนมากที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสมองโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและวัยรุ่น (ธัญรัตน์, 2550)

2. กลุ่มผัก

ผักที่จัดเป็นอาหารในกลุ่มซูเปอร์ฟู้ดมีหลากหลายประเภทแต่จะต้องเป็นผักที่อุดมไปด้วยสารอาหารที่มีประโยชน์หรือเป็นผักที่ประกอบไปด้วย วิตามิน เกลือแร่ และคลอโรฟิลล์ ตัวอย่างผักในกลุ่มซูเปอร์ฟู้ด เช่น อะโวคาโดมีกรดโอเลอิกที่ช่วยกระตุ้นระบบประสาทส่วนรับรู้ความรู้สึกอิมมูโนช่วยให้อวัยวะรู้สึกอิมมูโนได้นาน และชะลอการเพิ่มของระดับน้ำตาลในเลือด (ฉลองชัย และมูลนิธิโครงการหลวง, 2544) มะเขือเทศมีไลโคปีนเป็นสารประกอบที่ได้รับความนิยม ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพ โดยเฉพาะการลดความเสี่ยงในการเกิดโรคมะเร็งที่อวัยวะต่าง ๆ (วิมล, 2553) บร็อคโคลี่มีคุณค่าทางสารอาหารสูง เพราะอุดมไปด้วยเส้นใยอาหาร เบต้าแคโรทีน วิตามินซี และสารอาหารอื่น ๆ อีกมากมาย (ชาติชาย, 2557)

3. กลุ่มสาหร่ายในทะเล

สาหร่ายในทะเลจัดเป็นอาหารในกลุ่มซูเปอร์ฟู้ด สาหร่ายในทะเลมีสารอาหารสูงจากผลการวิจัยและทดสอบพบว่า สาหร่ายในทะเลมีแคลเซียมสูงกว่านมถึง 10 เท่า (Kelly Moorhead et al., 2014) และมีเส้นใยอาหารสูงเป็นส่วนหนึ่งในการดีท็อกสร่างกายและส่งผลดีต่อระบบขับถ่าย อีกทั้งสาหร่ายในทะเลยังอุดมไปด้วยโปรตีน วิตามินเอ บี1 บี2 บี6 บี12 วิตามินซี และแร่ธาตุโดยเฉพาะไอโอดีนที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ขณะเดียวกันสาหร่ายในทะเลมีไขมัน แปะ และน้ำตาลน้อยอีกด้วย ตัวอย่างสาหร่ายในทะเล ได้แก่ สาหร่ายคอมบุ มีธาตุเหล็ก เส้นใยอาหาร และแคลเซียมสูง สาหร่ายวากาเมะ มีเส้นใยอาหารสูง และให้แคลอรีต่ำ รวมทั้งสาหร่ายชนิดนี้มีสารฟุโคแซนทิน (Fucosanthin) ที่สามารถช่วยลดไขมันในร่างกายได้ (Foodmatters, n.d.)

4. กลุ่มสมุนไพรร

สมุนไพรรเป็นซูเปอร์ฟู้ดที่อุดมด้วยคุณประโยชน์และจัดเป็นพืชที่ใช้เป็นยารักษาโรคด้วยวิธีธรรมชาติมาตั้งแต่ในอดีต วิธีการบริโภคสมุนไพรรที่ช่วยให้ได้รับประโยชน์สูงสุด คือ การรับประทานแบบสด ซึ่งสมุนไพรรที่คนทั่วไปนิยมบริโภค ได้แก่ กระเทียมมีส่วนประกอบของสารอัลลิซินที่มีฤทธิ์ด้านปฏิชีวนะฆ่าเชื้อโรค และยังเป็นสารต้านเชื้อรา (Phytoncide) อีกทั้งกระเทียมยังมีสารอื่น ๆ เช่น อัลลิซิน เอนไซม์ วิตามินบีที่มีอยู่ในปริมาณสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิตามินบี 1 เป็นสารช่วยย่อยอาหาร และไขมันเป็นสารกระตุ้นการเจริญอาหารและขับลมในกระเพาะอาหาร (ประเสริฐ, 2550) นอกจากนั้นกระเทียมมีคาโมไมล์ที่สามารถช่วยรักษาอาการปวดหัวและปวดไหล่ และสมุนไพรรประเภทชาโรสฮิป (Rose Hips) ที่อุดมไปด้วยสารอาหารประเภทวิตามินและแร่ธาตุที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย รวมถึงสารจำพวกเบต้าแคโรทีนและคาโรทีนอยด์เป็นแร่ธาตุที่สำคัญต่อกระบวนการทำงานของร่างกาย (Move Nourish Believe TEAM, 2015)



รูปที่ 1 ชาโรสฮิป (Karen Mccarthy., 2015)

5. กลุ่มผลไม้และถั่ว

ผลไม้และถั่วเป็นซูเปอร์ฟู้ดมีสารต้านออกซิเดชั่นสูงที่ช่วยต้านอนุมูลอิสระและเพิ่มภูมิคุ้มกันให้แก่ร่างกาย นอกจากนี้ยังมีเส้นใยอาหารสูงช่วยให้อิ่มท้องได้นาน ตัวอย่างซูเปอร์ฟู้ดในกลุ่มผลไม้

ตระกูลเบอร์รี่ อาทิ โกจิเบอร์รี่ (Goji Berry) จากผลการวิจัยของ เอิร์ล มินเดล (Earl Mindell, 2005) พบว่าผลของโกจิเบอร์รี่ให้คุณค่าทางโภชนาการมากที่สุดในโลก โดยมีกรดอะมิโน 19 ชนิด มีแร่ธาตุที่ร่างกายต้องการรวม 21 ชนิด ได้แก่ สังกะสี เหล็ก ทองแดง แคลเซียม เจอร์มาเนียม (ช่วยฆ่าเซลล์มะเร็ง) และมีวิตามินซีที่สูงกว่าส้มกว่า 500 เท่า มีส่วนช่วยปรับความดันโลหิตให้เป็นปกติ และช่วยฟื้นฟูสภาพเซลล์ที่ถูกทำลายจากสารเคมีหรือรังสีให้กลับสู่ภาวะปกติได้เร็วขึ้น สำหรับตัวอย่างซูเปอร์ฟู้ดในตระกูลถั่ว เช่น วอลนัทเป็นพืชตระกูลถั่วที่อุดมไปด้วยโปรตีน และมีไขมันไม่อิ่มตัวที่ช่วยลดระดับของคอเลสเตอรอล โดยนักวิจัยจากศูนย์วิจัยเพื่อการป้องกันแห่งมหาวิทยาลัยเยล (Yale University Prevention Research Center) ได้วิจัยเชิงทดลองผลการศึกษพบว่า กลุ่มอาสาสมัครที่กินวอลนัทประมาณ 56 กรัม เป็นประจำทุกวัน ในระยะเวลา 6 เดือน จะมีระดับคอเลสเตอรอลในร่างกายลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (David Katz, 2015)



รูปที่ 2 โกจิเบอร์รี่และวอลนัท (Detoxyourworld., 2014)

6. น้ำผึ้ง

น้ำผึ้งเป็นซูเปอร์ฟู้ดที่อุดมไปด้วยวิตามินบี 6 ไธอามีน ในอะซิน และกรดอะมิโนที่มีสารต้านอนุมูลอิสระ และมีส่วนในการช่วยปกป้องเซลล์ในการต่อต้านความเสียหายที่เกิดจากอนุมูลอิสระ นอกจากนั้นน้ำผึ้งมีโพลีฟีนอลที่ช่วยเพิ่มจำนวนของแบคทีเรียดีในลำไส้ใหญ่และด้านการอักเสบฆ่าเชื้อโรค บรรเทาอาการไอ บรรเทาความเหนื่อยล้า และปรับสภาพลำไส้ได้ (Allison Tsai, 2013)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นเพียงความรู้เบื้องต้นทั่วไปเกี่ยวกับความหมายและประเภทของอาหารในกลุ่มซูเปอร์ฟู้ด โดยซูเปอร์ฟู้ดเป็นอาหารที่อุดมไปด้วยสารอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 6 ประเภท คือ กลุ่มเนื้อสัตว์ กลุ่มผัก กลุ่มสาหร่ายในทะเล กลุ่มสมุนไพร กลุ่มผลไม้และถั่ว และน้ำผึ้ง โดยในประเทศไทยและต่างประเทศมีความเข้าใจเกี่ยวกับซูเปอร์ฟู้ดที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศจะนิยมการบริโภคซูเปอร์ฟู้ดในกลุ่มอาหารตระกูลผลไม้และถั่วเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการบริโภคผลไม้และถั่วประเภทเมล็ดเจีย คีนัว อัลมอนต์ เมล็ดคาเคากระเทียมเปลือก และผลไม้ตระกูลเบอร์รี่ และในส่วนของความนิยมในการบริโภคอาหารในกลุ่มผักจะนิยมบริโภคผักสดที่เป็นอเนกนิกเหมือนกัน แต่จะมีความแตกต่างของชนิดผักสดที่ทำได้ง่ายในแต่ละพื้นที่ ซึ่งโดยทั่วไปจะนิยมบริโภคผักประเภทมะเขือเทศ อะโวคาโด ผักโขม และกะหล่ำดาว ซึ่งสำหรับความแตกต่างในความเข้าใจเกี่ยวกับซูเปอร์ฟู้ดของประเทศไทยและต่างประเทศ นั้นคือ จุดมุ่งหมายของการบริโภคที่แตกต่างกัน โดยในต่างประเทศจะนิยมการบริโภคซูเปอร์ฟู้ดไม่ใช่เพียงเพื่อสุขภาพที่ดี แต่ยังเป็นการบริโภคเพื่อการลดน้ำหนัก แต่สำหรับคนไทยแล้วเป็นการบริโภคตามกระแสที่เลียนแบบพฤติกรรมของเหล่าคนดังในสังคมเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีเสียเป็นส่วนใหญ่

สื่อบุคคล (Personal Media)

สื่อมีอิทธิพลต่อผู้รับสาร สื่อมีหลากหลายรูปแบบ เช่น สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่ออื่น ๆ สื่อมีหน้าที่สื่อสารไปในทิศทางเดียวกัน คือ การทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการส่งสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารเพื่อให้ผู้รับสารได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับสื่อบุคคลเป็นการติดต่อสื่อสารในรูปของคำพูดและการแสดงออกทางท่าทาง สื่อบุคคลเป็นเครื่องมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและอาจเป็นสื่อที่ให้ผลทางลบได้มากที่สุดเช่นกัน สื่อบุคคลในการสื่อสารอาจสื่อสารได้หลายทาง เช่น การสนทนา การพูดในที่ชุมชน การบรรยาย การประชุม การสัมมนาหรือฝึกอบรม และอื่น ๆ ดังนั้น การเลือกใช้สื่อบุคคลที่เหมาะสมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม สาธารณสุข และการเกษตร

สื่อบุคคลสู่การชักจูงและโน้มน้าวใจ

สื่อบุคคลเป็นสื่อหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสารสามารถชักจูงและโน้มน้าวใจผู้รับสารให้มีความน่าเชื่อถือและนำไปสู่การชักนำความคิดและโน้มน้าวใจผู้รับสารได้ รวมทั้งกระแสสื่อออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารของมนุษย์ การสื่อสารของสื่อบุคคลไม่ได้ถูกลดความสำคัญลงแต่ได้ปรับรูปแบบให้เกิดการเชื่อมผสานสื่อบุคคลกับสื่อออนไลน์ที่สื่อบุคคลกลายเป็นผู้มีอิทธิพลในสังคมออนไลน์ เช่น สื่อบุคคลที่มีชื่อเสียงใช้สื่อออนไลน์ (เฟสบุ๊ก อินสตาแกรม ทวิตเตอร์ และอื่น ๆ) ในการสื่อสารกับกลุ่มหรือสมาชิกเพื่อดึงดูดใจผู้รับสารให้ปฏิบัติตามแนวคิดหรือพฤติกรรมของตนเองได้ หรือสื่อบุคคลที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านช่วยให้มีความน่าเชื่อถือและสนใจหรือโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารปฏิบัติตามผ่านการถ่ายทอดความรู้ตามความเชี่ยวชาญไปสู่ผู้รับสาร เป็นต้น ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ลาซาร์สเฟล และแมนเซล (Lazarsfeld Paul and Manzel Herbert, 1968) ที่กล่าวถึงการสื่อสารของสื่อบุคคลว่าเป็นการสื่อสารที่มีความเป็นกันเองและเป็นส่วนตัวทำให้เกิดความคุ้นเคย จึงทำให้เกิดการยอมรับความคิดได้ง่ายขึ้น ซึ่งสื่อบุคคลมีปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจผู้รับสาร 3 ประการ ดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) เป็นระดับความรู้สึกที่ผู้รับสารรู้สึก ว่า ผู้ส่งสารน่าไว้วางใจ และมีความสามารถ ซึ่งสื่อบุคคลที่มีระดับความน่าเชื่อถือสูงจะมีแนวโน้มให้ผู้รับสารยอมรับสารจากผู้ส่งสารมากกว่าผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือต่ำ และสื่อบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือเป็นบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าตนเองที่สามารถพิจารณาได้ทั้งจากสถานะทางสังคมและการศึกษาที่สูงกว่า

2. ความดึงดูดใจ (Attractiveness) ผู้ส่งสารที่มีความดึงดูดใจย่อมกระตุ้นให้ผู้รับสารเกิดความสนใจหรือความพึงพอใจและมีผลต่อการโน้มน้าวใจของผู้รับสาร เช่น การโฆษณาสินค้าที่พีรเซนเตอร์เป็นผู้มีชื่อเสียง หรือดาราที่มีบุคลิกภาพน่าดึงดูดใจเป็นผู้ส่งสารซึ่งจะทำให้ผู้รับสารเกิดความสนใจและคล้อยตามข่าวสาร

3. ความคล้ายคลึง (Similarity) ผู้ส่งสารที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับผู้รับสารในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ภาษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และอื่น ๆ จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติและความคิดเห็นของผู้รับสารได้เป็นอย่างดีคือในรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากผู้รับสารเกิดความรู้สึกถึงความไม่แตกต่างและผู้รับสารมีความคิดว่าผู้ส่งสารมีความรู้สึกเข้าใจกันและเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับสารกันเป็นอย่างมาก

อิทธิพลของสื่อบุคคลสู่การชักจูงและโน้มน้าวใจต่อการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ด

กระแสอาหารซูเปอร์ฟู้ดและสื่อบุคคลมีอิทธิพลต่อผู้บริโภคในโลกออนไลน์ อิทธิพลของสื่อบุคคลที่มีต่อการชักจูงใจและโน้มน้าวใจผู้รับสารให้บริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ด เช่น คัสโนฟู้ด กาโนล่า และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ สำหรับคนรักสุขภาพ อาหารในกลุ่มซูเปอร์ฟู้ดได้รับความนิยมจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เช่น การให้เซเลบริตี้หรือดาราเผยแพร่อาหารที่ตนเองรับประทานผ่านโลกออนไลน์ประเภทอินสตาแกรม ทวิตเตอร์ หรือเฟสบุ๊ก การแพร่กระจายข้อมูลของสื่อบุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจให้ผู้รับสารบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดในจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสื่อบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความน่าเชื่อถือ นั่นคือ นักวิจัย แพทย์ หรือแม้กระทั่งผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาหารได้กล่าวถึงซูเปอร์ฟู้ดกันมากขึ้น จึงทำให้เกิดกระแสความน่าเชื่อถือต่อผู้บริโภคเพิ่มขึ้นอีกด้วย ดังนั้นหากพิจารณาจากปัจจัยสำคัญของสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจในการรับประทานอาหารประเภทซูเปอร์ฟู้ดมีดังนี้

ด้านความน่าเชื่อถือ

สื่อบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น ฤชดา ศิรามพูน (ฤชดา, 2559) ผู้อำนวยการศูนย์เวชศาสตร์อายุรวัฒน์นานาชาติ ได้เขียนบทความเรื่อง “ซูเปอร์คัลเลอร์ ซูเปอร์ฟู้ด” ในเว็บไซต์เดอะบางกอกวอยซ์ (The Bangkok Voice) ระบุเกี่ยวกับการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดเพื่อสุขภาพมีการแนะนำการรับประทานอาหารที่คำนึงถึงสีของอาหารว่ามีความหมายที่ดีต่อสุขภาพ หรือ “เล่นสีเพื่อสุขภาพ” และการเลือกรับประทานอาหารที่หลากหลายจะส่งผลที่ดีต่อสุขภาพมีการแนะนำเทคนิคการสังเกตสีของอาหารที่มีความหมายที่แตกต่างกัน เช่น สีเขียวในพืชมีสารที่โดดเด่น คือ “กลูโคซิโนเลตส์ (Glucosinolates)” ที่เป็นสารตั้งต้นของการต้านมะเร็งชื่อ “ซัลโฟราเฟน” ที่มีพลังในการต้านอนุมูลอิสระสูงมากและมีปริมาณมากในกลุ่มของผักสีเขียว เช่น คะน้า บรอกโคลี กะหล่ำปลี ดอกกะหล่ำ บ็อกชอย บรัสเซลสเปิร์ท คอเลลาร์ด โคลทราบี เป็นต้น ผู้บริโภคจึงควรนำเทคนิควิธีการดังกล่าวมาปรับใช้กับการเลือกซื้ออาหารในชีวิตประจำวันได้

และส่วนตัวอย่างในต่างประเทศนั้น ไมค์ คาโม (Mike Kamo, 2015) ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการที่ได้สร้างเว็บไซต์นุทริชั่นซีเคร็ต (Nutritionsecrets) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ทางด้านโภชนาการที่มีเป้าหมายให้ผู้อ่านมีสุขภาพที่ดี ไมค์ คาโม เชื่อว่ามนุษย์สามารถเลือกมีชีวิตที่ยืนยาวและมีสุขภาพที่ดีโดยการรับประทานอาหารที่เหมาะสมและส่งผลดีต่อร่างกาย ไมค์ คาโม ได้เขียนบทความเรื่อง “31 Super Foods That’ll Super Charge Your Weight Loss” ในเนื้อหาของบทความแนะนำการรับประทานอาหารซูเปอร์ฟู้ดเพื่อรักษาสุขภาพโดยเน้นการบริโภคให้บ่อยเท่าที่เป็นไปได้เพื่อเป็นการลดน้ำหนัก และการรับประทานอาหารอย่างเดียวนั้นเพียงพอจะต้องดำเนินการควบคู่กับการออกกำลังกายและหยุดทานอาหารที่ไม่ดีต่อร่างกายอีกด้วย นอกจากนั้น ไมค์ คาโม ยังได้เขียนบทความอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับซูเปอร์ฟู้ดอีกด้วย เช่น บทความเรื่อง “5 Powerful Superfoods For Women You Can Find at Every Single Grocery Store” มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 5 อาหารซูเปอร์ฟู้ดที่มีประสิทธิภาพและหาได้ตามร้านสะดวกซื้อทั่วไป เช่น แอปเปิ้ลเขียว ราสเบอร์รี่ แครอท เป็นต้น และบทความเรื่อง “10 Superfood Smoothie Recipes to Kickstart Your Day” มีการนำ 10 อาหารซูเปอร์ฟู้ดมาปั่นรวมกันสำหรับการเริ่มเช้าอันสดใสในชีวิตผู้คนในปัจจุบันที่เร่งรีบ การทำน้ำปั่นหรือสมูทตี้เป็นอีกหนึ่งวิธีที่รวดเร็วและทำให้สุขภาพดี มีการอธิบาย

ส่วนผสมและวิธีการทำที่ชัดเจน ซึ่งผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ทันที จากเนื้อหาในบทความมีการสนทนาโต้ตอบกันผ่านเว็บไซต์สำหรับการแชร์ประสบการณ์การบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดตามแบบของ ไมค์ คาโมที่เป็นภาพสะท้อนหนึ่งที่สำคัญถึงความน่าเชื่อถือของสื่อบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติตามของผู้รับสารด้วยการนำไปทดลองปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ซูเปอร์คัลเลอร์ “ซูเปอร์ฟู้ด” โดย นพ.กฤษดา ศิรามพุช

By [dikrida](#) | March 21st, 2016 | [Be first to comment this](#)

[Tweet](#) [แชร์](#) มี 2 คนแนะนำสิ่งนี้ เป็นคนแรกในหมู่เพื่อนของคุณที่แนะนำ



ที่ผ่านมานับว่าอาหารสุขภาพมีของดีมา Battle ประชันกันหลายอย่าง

ทั้งบาลี, คินัว, เชียส, อาหารคลีนก็ยังไม่วายรวมไพรสารพัดที่ส่งต่อกันบนโซเชียล

ทุกสิ่งล้วนถูกอ้างว่าเป็น “ซูเปอร์ฟู้ด” หรืออาหารสุดดีที่สุขภาพดีให้กับร่างกาย

ซึ่งที่จริงซูเปอร์ฟู้ดเป็นชื่อเล่นที่เรียกกันโดยง่ายๆ ก็คืออาหารที่ประกอบด้วยสารธรรมชาติที่มีคุณค่าสูงอยู่ในเรื่องนี้มหาวิทยาลัยดังสแตน ฟอร์ด กรุงลอนดอนก็ได้ศึกษาถึงลงไปในเรื่องกันที่ถูกจัดว่าเป็นซูเปอร์ฟู้ดเหล่านี้

จนพบความจริงว่าอุดมไปด้วยสาร “ต้านอนุมูลอิสระ” และ “ต้านการอักเสบ” ไปด้วย

มาจากสารพฤกษเคมีที่เป็นสิ่งของขจรจากธรรมชาติ

รูปที่ 3 บทความเรื่อง “ซูเปอร์คัลเลอร์ ซูเปอร์ฟู้ด” (กฤษดา, 2559)



รูปที่ 4 บทความการทำน้ำสมูทตี้ด้วย 10 อาหารซูเปอร์ฟู้ด (Nutrition Secrets, 2015)

SMOOHIEFIXER

December 16, 2015 at 11:16 am

I love these recipes. My favorite has to be the Anti-aging Coconut Turmeric Smoothie. It tastes delicious and all the superfoods in this smoothie is wonderfully nutritious.

👉 Reply

MIKE KAMO

December 17, 2015 at 10:32 am

Glad you like it 😊

👉 Reply

รูปที่ 5 การแสดงความคิดเห็นของบุคคลที่สนใจ (Nutrition Secrets, 2015)

ด้านความดึงดูดใจ

สื่อบุคคลที่มีความดึงดูดใจให้ผู้รับสารบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดในประเทศไทย มีการนำบุคคลที่มีชื่อเสียง เช่น ดาราหรือนักแสดง นักร้องที่มีชื่อเสียงและเป็นคนรักสุขภาพมาเป็นสื่อบุคคลที่รักสุขภาพ ทำให้ผู้บริโภคเล็งการรับประทานอาหารและออกกำลังกายตามบุคคลที่มีชื่อเสียงเหล่านั้น หรือดาราที่เขียนหนังสือเกี่ยวกับสุขภาพมีการรวบรวมสูตรอาหารเพื่อสุขภาพ และแนะนำเคล็ดลับการดูแลตัวเอง

การรับประทานอาหารที่ดีและเหมาะสมสามารถเปลี่ยนชีวิตได้จริง ๆ โดยในสูตรอาหารที่ได้เผยแพร่ได้มีการนำอาหารซูเปอร์ฟู้ดมาเป็นส่วนผสมที่สำคัญ มีการใช้สื่อออนไลน์ทั้งประเภทเฟสบุ๊กและอินสตาแกรมในการเผยแพร่เนื้อหาทั้งผ่านการโพสต์และถ่ายทอดสดการประกอบอาหารในแต่ละวันที่มีผู้รับชมจำนวนมาก และมีการใช้แฮชแท็ก #KitchenMare เพื่อให้ผู้รับสารสามารถค้นหาเพื่อติดตามข้อมูลได้โดยง่าย ซึ่งการเผยแพร่อาหารซูเปอร์ฟู้ดมีผู้ติดตามบนเฟสบุ๊กและอินสตาแกรมจำนวนมาก โดยผู้รับสารส่วนหนึ่งยืนยันถึงอิทธิพลของบุคคลที่มีชื่อเสียงที่มีต่อการนิยมบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดของตนเอง ด้วยการโพสต์อาหารที่ตนเองได้นำไปทดลองทำรับประทานเองอีกด้วย



รูปที่ 6 Live การประกอบอาหารลงในเฟสบุ๊ก (พัชรศรี, 2559(ก))



รูปที่ 7 ผู้ติดตามที่ได้ใช้ #KitchenMare (พัชรศรี, 2559(ข))

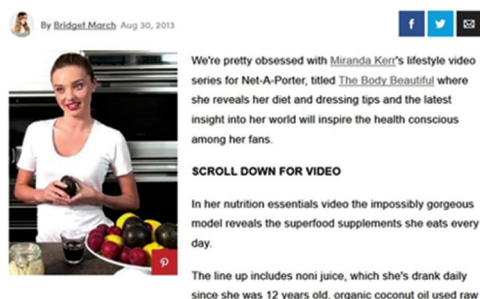


รูปที่ 8 ผู้ติดตามที่นำไปปฏิบัติ (Nook klautsch, 2559)

ส่วนสื่อบุคคลในต่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดผ่านการดึงดูดใจ เช่น เซเลบริตี้สาวที่เป็นนางแบบของวิกตอเรียซีเคร็ทคนหนึ่งที่มีรูปร่างดีมีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์และยูทูบ โดยได้นำเสนอเนื้อหาถึงพฤติกรรมที่มีความนิยมในการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดเป็นประจำทุกวัน ตั้งแต่เด็กที่นำมาสู่การมีสุขภาพและรูปร่างที่ดี มีมารดาเป็นผู้สนับสนุนให้รับประทานอาหารซูเปอร์ฟู้ด ตั้งแต่เด็ก เช่น การดื่มน้ำลูกยอ (Noni Juices) ทุกวันตั้งแต่เด็ก และหลังจากนั้นได้รับประทานน้ำมันมะพร้าว แบบอแกนิกเป็นประจำ นอกจากนี้อาหารที่รับประทานในทุกมื้อจะต้องมีส่วนผสมของอาหารซูเปอร์ฟู้ด เช่น อะโวคาโด คินัว อาซาอีเบอร์รี่ เมล็ดเชีย เมล็ดคาเคาเกะเทาะเปลือก และผงโสมเปรู

Miranda Kerr reveals the superfoods she eats every day

Avocados, acai, chia and raw cocoa feature heavily in Miranda Kerr's diet, as revealed in this video.



รูปที่ 9 การสัมภาษณ์ Miranda Kerr ในเว็บไซต์ Cosmopolitan (Cosmopolitan, 2013)

ด้านความคล้ายคลึง

ในส่วนของความคล้ายคลึงนั้นสื่อบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดของผู้รับสารส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น สถานภาพทางสังคม เพศ อายุ เชื้อชาติ และอื่น ๆ ดังนั้นในชีวิตประจำวันของบุคคลอาจจะมีการเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกับตนเองทั้งแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว เช่น การเลียนแบบพฤติกรรมการบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดที่เพื่อนรับประทานและเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งอิทธิพลของสื่อบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเป็นสื่อบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการนำไปปฏิบัติตามได้ง่าย เช่น การใช้สื่อบุคคลที่มีชื่อเสียงเพื่อให้ผู้บริโภคเลียนแบบพฤติกรรมการรับประทานอาหารตามบุคคลที่มีชื่อเสียง สื่อบุคคลที่เป็นผู้ส่งสารที่มีสถานภาพทางสังคมและคุณลักษณะบางประการใกล้เคียงกับผู้บริโภคจะทำให้เกิดอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจได้ง่าย



รูปที่ 10 การบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดใน Chomismaterialgirl (อารยา, 2559)

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของสื่อบุคคลที่มีผลต่อการโน้มน้าวใจผู้บริโภคด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความดึงดูดใจและด้านความคล้ายคลึงกันพบว่า การเลือกใช้สื่อบุคคลในการโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดไม่สามารถพิจารณาถึงคุณลักษณะเพียงประการใดประการหนึ่งเท่านั้น แต่หากสื่อบุคคลมีคุณลักษณะหลากหลายประการผสมผสานกันจะมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจผู้รับสารให้เกิดการยอมรับต่อผู้ส่งสารและเนื้อหาสารได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารนิยมบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดในภาคธุรกิจได้พิจารณาถึงการใช้สื่อบุคคลที่มีคุณลักษณะที่หลากหลาย เช่น เจ้าของแบรนด์ดังคนหนึ่งนำเสนอผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยให้ตนเองเป็นสื่อบุคคลในมิติของความน่าเชื่อถือ และการให้ดาราหรือนักแสดงเป็นพรีเซ็นเตอร์ในการโฆษณาสินค้าและประชาสัมพันธ์สินค้าให้เป็นที่รู้จัก จะเป็นการใช้สื่อบุคคลที่มีคุณลักษณะดึงดูดใจให้มีผู้สนใจสินค้ามากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการสื่อสารข้อมูลอาหารซูเปอร์ฟู้ดของผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์ด้วยสื่อบุคคลที่มีคุณลักษณะความคล้ายคลึงกัน โดยการโพสต์ข้อความประสบการณ์การบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ด ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ของทางแบรนด์ผ่านกลุ่มผู้บริโภคที่เคยซื้อสินค้าและเผยแพร่ประสบการณ์ให้แก่กลุ่มผู้บริโภคที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน ทันทีที่สนใจบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดของแบรนด์นี้อีกด้วย



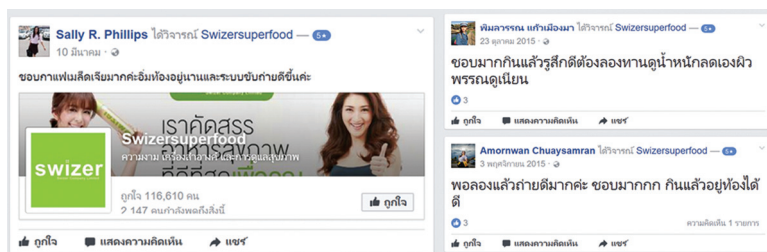
รูปที่ 11 การโฆษณา Swizer โดยพญ.วาริรัตน์ โนมศิริ (Swizer, 2559(ข))

สรุป

กระแสการรับประทานอาหารประเภทซูเปอร์ฟู้ดได้รับความนิยมและเป็นหนึ่งในอาหารเพื่อสุขภาพที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย อุดมไปด้วยสารต้านอนุมูลอิสระ แคลอรีต่ำ และมีวิตามินและแร่ธาตุ ซึ่งเป็นอาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ต้องการควบคุมน้ำหนักและดูแลสุขภาพอีกด้วย โดยสื่อบุคคลนั้นเป็นสื่อที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคซูเปอร์ฟู้ดเป็นอย่างมาก ปัจจัยสำคัญของสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความดึงดูดใจ และความคล้ายคลึงกัน และสื่อบุคคลมีการใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูล ซึ่งสื่อบุคคลเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการชักนำความคิดและโน้มน้าวผู้รับสารได้เป็นอย่างดี



รูปที่ 12 การโฆษณา Swizer โดยคุณแพนเค้ก เชนนิจ จามิกร (Swizer, 2559)



รูปที่ 13 ความคิดเห็นของผู้บริโภค Swizer (Swizer, 2559(ก))

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา ศิรามพุช. (2559). ซุปเปอร์คัลเลอร์ “ซุปเปอร์ฟู้ด” โดย นพ.กฤษดา ศิรามพุช. เข้าถึงเมื่อ (12 กันยายน 2559). เข้าถึงได้จาก (<http://www.bangkokvoice.com/2016/03/21/bv-health-128/>)
- ฉลองชัย แบบประเสริฐ และมูลนิธิโครงการหลวง. (2544). การศึกษาวิธีการผลิตต้นกล้าและวิธีการเปลี่ยนพันธุ์อโวคาโด. เชียงใหม่ : มูลนิธิโครงการหลวง
- ชาติชาย นกคิ. (2557). “บล็อกโคลี” ผักดีมีประโยชน์. เข้าถึงเมื่อ (13 กันยายน 2559). เข้าถึงได้จาก (<http://www.thaihealth.or.th/Content/24851-“บล็อกโคลี”%20ผักดีมีประโยชน์.html>)
- ธัญรัตน์ อร่ามเสริมวงศ์. (2550). เปิดโปง 39 เรื่องราวซ่อนเงื่อนของหัวใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันหัวใจเพอร์เฟกซาร์ท
- ประเสริฐ ทองเจริญ. (2550). กระเทียม. พุทธชินราชเวชสาร. ปีที่ 24. ฉบับที่ 1. หน้า 88-92

- พัชรศรี เบญจมาศ. (2559(ก)). Live การประกอบอาหารลงในเฟซบุ๊ก. เข้าถึงเมื่อ (30 กันยายน 2559). เข้าถึงได้จาก (<https://www.facebook.com/KalamareFanpage/videos/10154582742939455/>)
- พัชรศรี เบญจมาศ. (2559(ข)). ผู้ติดตามที่ได้ใช้ #KitchenMare. เข้าถึงเมื่อ (30 กันยายน 2559). เข้าถึงได้จาก (<https://www.instagram.com/p/BH3cX0zhalL/>)
- พิมพ์เพ็ญ พรเฉลิมพงศ์. (2553). Fish oil/น้ำมันปลา. เข้าถึงเมื่อ (13 กันยายน 2559). เข้าถึงได้จาก (<http://www.foodnetworksolution.com/wiki/expert/002/>)
- วิมล ศรีสุข. (2553). กินมะเขือเทศอย่างไรได้ไลโคปีน (lycopene). เข้าถึงเมื่อ (12 กันยายน 2559). เข้าถึงได้จาก (<http://www.pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/1/ประโยชน์-มะเขือเทศ-ไลโคปีน-lycopene/>)
- อารยา เอ ฮาร์เก็ต. (2559). การบริโภคอาหารซูเปอร์ฟู้ดใน Chomismaterialgirl. เข้าถึงเมื่อ (27 ตุลาคม 2559). เข้าถึงได้จาก (<https://www.instagram.com/chomismaterialgirl/>)
- Allison Tsai. (2013). 6 Health Benefits of Honey. Access (16 September 2016). Available (<http://www.healthcentral.com/cold-flu/cf/slideshows/6-health-benefits-of-honey>)
- Cancer Research UK. (n.d.). Food Controversies. Access (14 September 2016). Available (http://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/causes-of-cancer/diet-and-cancer/food-controversies#food_controversies6)
- Cosmopolitan. (2013). การสัมภาษณ์ Miranda Kerr ในเว็บไซต์ Cosmopolitan. Access (30 September 2016). Available (http://www.cosmopolitan.co.uk/body/diet-nutrition/a20767/Miranda_Kerr_shares_her_super_smoothie_recipe/)
- David Katz. (2015). Walnut ingestion in adults at risk for diabetes: effects on body composition, diet quality, and cardiac risk measures. Access (14 September 2016). Available (<http://drc.bmj.com/content/3/1/e000115.full>)
- Detoxyourworld. (2014). โกจิเบอร์รี่และวอลนัท. Access (30 September 2016). Available (<http://superfoodblog.co.uk/category/superfoods/>)
- Earl Mindell. (2005). Goji: The Himalayan Health Secret. Texas : Momentum Media
- Farnoosh Brock. (2014). The Healthy Smoothie Bible: Lose Weight, Detoxify, Fight Disease, and Live Long. China : Skyhorse Publishing
- Foodmatters. (n.d.). Seaweed Superfoods. Access (14 September 2016). Available (<http://www.foodmatters.com/superfoods/seaweed-superfoods>)
- Karen Mccarthy. (2015). Benefits of Rosehip Tea. Access (30 September 2016). Available (<http://www.livestrong.com/article/23079-benefits-rosehip-tea/>)
- Karen Mccarthy. (2015). ชาโรสฮิป. Access (30 September 2016). Available (<http://www.livestrong.com/article/23079-benefits-rosehip-tea/>)
- Kelly Moorhead, Bob Capelli and Gerald Cysewski. (2014). SPIRULINA : Nature's Superfood. Hawaii : Cyanotech Corporation
- Lazarfeld Paul and Manzel Herbert. (1968). Mass Media and Personal Influence. New York : The basic Book

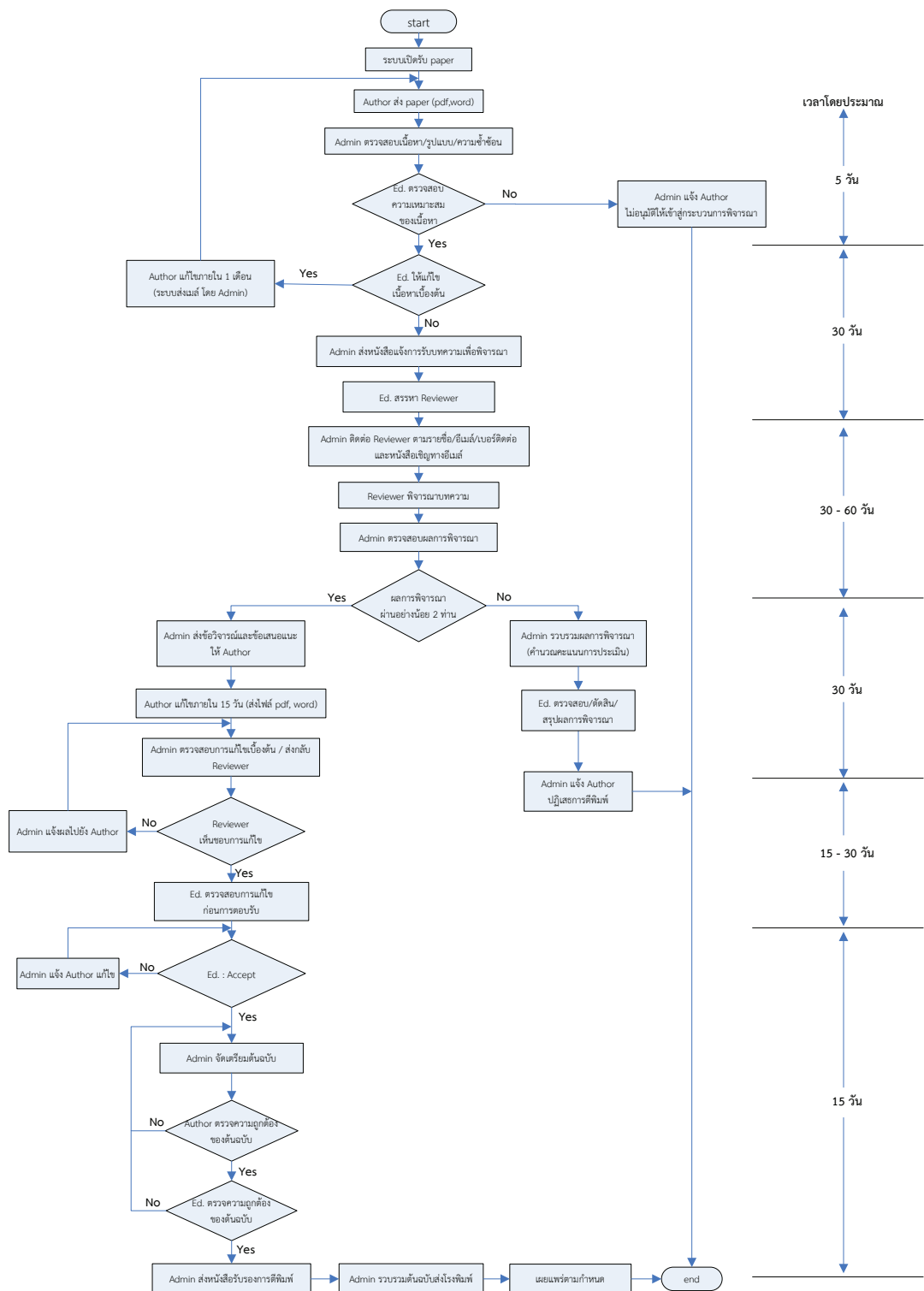
- Macmillan dictionary. (n.d.). **Superfood**. Access (14 September 2016). Available (<http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/superfood>)
- Mike Kamo. (2015). 31 Super Foods That'll Help You Stay Full. Access (14 September 2016). Available (<http://www.nutritionsecrets.com/31-super-foods-super-charge-weight-loss/>)
- Move Nourish Believe TEAM. (2015). **Superfood Spotlight: Rosehip**. Access (14 September 2016). Available (<https://www.movenourishbelieve.com/nourish/superfood-spotlight-rosehip/>)
- Nook klautsch. (2559). ผู้ติดตามที่นำไปปฏิบัติ. Access (30 September 2016). Available (<http://www.swizerstore.com/>)
- Nutrition Secrets. (2015). 10 Superfood Smoothie Recipes to Kickstart YourDay. Access (30 September 2016). Available (<http://www.nutritionsecrets.com/superfood-smoothie-recipes/>)
- Steve Moran. (2015). THE 6 CATEGORIES OF SUPERFOODS. Access (14 September 2016). Available (<https://www.vitamist.com/blogs/weekly-brief/45710401-the-6-categories-of-superfoods>)
- Swizer. (2559(ก)). การโฆษณา Swizer โดยคุณแพนเค้ก เขมนิจ จามิกร. Access (30 September 2016). Available (<http://www.swizerstore.com/>)
- Swizer. (2559(ข)). การโฆษณา Swizer โดยพญ.วาริรัตน์ ไชยศิริ. Access (30 September 2016). Available (<http://www.swizerstore.com/>)
- Swizer. (2559(ค)). ความคิดเห็นของผู้บริโภค Swizer. Access (30 September 2016). Available (<http://www.swizerstore.com/>)
- The Oxford English dictionary. (n.d.). **Superfood**. Access (14 September 2016). Available (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/superfood>)



คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

RMUTI
ราชมงคลอีสาน

ผังการดำเนินงานของวารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



วารสาร มทร.อีสาน RMUTI JOURNAL

1. ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

1.1 บทความวิจัย (Research article) เป็นบทความที่ได้จากงานวิจัย

1.2 บทความวิชาการ (Academic article) เป็นบทความที่มีลักษณะดังนี้

1. เป็นบทความจากการทบทวนเอกสาร ซึ่งเป็นผลมาจากการวิจัยหลาย ๆ ครั้ง ถือเป็นบทความที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง
2. เป็นบทความนำเสนอกระบวนการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การทดสอบภาคสนาม รวมไปถึงเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใหม่ ๆ
3. เป็นบทความที่มาจากประสบการณ์ หรือความชำนาญของผู้เขียน
4. เป็นบทความเกี่ยวกับนโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รูปแบบการพิมพ์บทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- ระยะขอบ

ขอบบน (Top Margin)	2.54 ซม.	ขอบล่าง (Bottom Margin)	2.54 ซม.
ขอบขวา (Right Margin)	2.54 ซม.	ขอบซ้าย (Left Margin)	3.17 ซม.

- ระยะห่างบรรทัด 1 เท่า

- รูปแบบตัวอักษร บทความภาษาไทยใช้ TH SarabunPSK
บทความภาษาอังกฤษใช้ Time New Roman

- การย่อหน้า 7 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 8

- จำนวนหน้า 8 - 12 หน้า หากเกินจำนวนคิดค่าใช้จ่าย หน้าละ 400 บาท

- ชื่อบทความ ภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 20 ตัวหนา
ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนา

- ชื่อผู้เขียน กรณีบทความภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 16 และจัดชิดซ้าย
กรณีบทความภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 และจัดชิดซ้าย

- ตัวเลขยก (ต่อท้ายนามสกุล) ขนาดตัวอักษร 14

- ที่อยู่ ภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 12

กรณีบทความภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 10

- ชื่อหัวเรื่องหลักในบทความ เช่น “บทคัดย่อ” “คำสำคัญ” “วิธีดำเนินการ” “ผลการวิจัย”

“สรุปผลการวิจัย” “กิตติกรรมประกาศ” “เอกสารอ้างอิง” จัดชิดซ้ายหน้ากระดาษ

กรณีบทความภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนา

กรณีบทความภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา

- ชื่อหัวเรื่องรอง จัดชิดซ้ายหน้ากระดาษ

กรณีบทความภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา

กรณีบทความภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 10 ตัวหนา

- เนื้อหาในส่วนต่าง ๆ และคำสำคัญ

กรณีบทความภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 14

กรณีบทความภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 10

- ชื่อตาราง

กรณีบทความภาษาไทย ชื่อความ “ตารางที่ x” ใช้ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา
วางด้านบน ชิดซ้ายหน้ากระดาษ ตามด้วยชื่อตารางที่เป็นตัวอักษรขนาด 14 ไม่หนา

กรณีบทความภาษาอังกฤษ ชื่อความ “Table x” ใช้ขนาดตัวอักษร 10 ตัวหนา
วางด้านบน ชิดซ้ายหน้ากระดาษ ตามด้วยชื่อตารางที่เป็นตัวอักษรขนาด 10 ไม่หนา

- ชื่อรูปภาพ

กรณีบทความภาษาไทย ชื่อความ “รูปที่ x” ใช้ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา
วางด้านล่างจัดชิดซ้ายหน้ากระดาษ ตามด้วยคำชื่อรูปที่เป็นตัวอักษรขนาด 14 ไม่หนา

กรณีบทความภาษาอังกฤษ ชื่อความ “Figure x” ใช้ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา
วางด้านล่างจัดชิดซ้ายหน้ากระดาษ ตามด้วยคำชื่อรูปที่เป็นตัวอักษรขนาด 14 ไม่หนา

3. ส่วนประกอบของบทความแต่ละประเภท

3.1 บทความวิจัย จะประกอบไปด้วย

ก. ส่วนปก

1. ชื่อบทความ (Title) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรกระชับรัด ไม่ยาวเกินไป
ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. ชื่อผู้เขียน (Authors) ชื่อเต็ม - นามสกุลเต็ม ของผู้เขียนทุกคน โดยให้รายละเอียด
ต้นสังกัดของผู้เขียนไว้ที่บรรทัดล่างสุดของหน้าแรก พร้อมทั้งระบุชื่อผู้เขียนประสานงาน (Corresponding
Author) ด้วยการระบุ E-mail Address ที่สามารถติดต่อได้ และให้ใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) ด้วย
กำกับไว้ต่อท้ายนามสกุล และตัวเลขยก ให้เขียนไว้ต่อท้ายนามสกุล เพื่อระบุที่อยู่ของผู้เขียน

3. บทคัดย่อ (Abstract) ควรสั้น ตรงประเด็น ครอบคลุมสาระสำคัญของการศึกษา
ประกอบไปด้วย เนื้อหา ได้แก่ วัตถุประสงค์ วิธีการ ผลการวิจัย และการอภิปรายผล เป็นต้น โดยเขียน
ลงใน 1 ย่อหน้า ถ้าบทความเป็นภาษาไทย จะต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย 1 ย่อหน้า และภาษาอังกฤษ
1 ย่อหน้า โดยให้ภาษาไทยขึ้นก่อน เนื้อความในบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษต้องมีความหมาย
เดียวกัน ความยาวของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ กำหนดให้มีความยาวได้ไม่เกิน 300 คำ

4. คำสำคัญ (Key words) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มีความหมายตรงกัน เป็นการ
กำหนดคำสำคัญที่สามารถไปใช้สืบค้นในระบบฐานข้อมูล กำหนดให้มีความสำคัญได้อย่างน้อย 3 คำ
แต่ไม่เกิน 5 คำ

****หมายเหตุ :** เนื้อหาส่วนปกจะต้องเขียนให้อยู่ในกระดาษจำนวน 1 หน้า เท่านั้น

ข. ส่วนเนื้อหา

1. บทนำ (Introduction) เพื่ออธิบายถึงความสำคัญของปัญหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ (Materials and Methods) / วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) อธิบายเครื่องมือและวิธีการดำเนินการวิจัยให้ชัดเจน

3. ผลการวิจัย (Results) เสนอผลการทดลองอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ควรมีรูปภาพ และ/หรือ ตารางประกอบการอธิบายผลในตารางและรูปภาพ ต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน รูปภาพและตารางของบทความที่เป็นภาษาไทย ให้บรรยายเป็นภาษาไทย รูปภาพและตารางของบทความที่เป็นภาษาอังกฤษ ให้บรรยายเป็นภาษาอังกฤษ

4. การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการอภิปรายผลการวิจัย เพื่อให้ผู้อ่านมีความเห็นคล้อยตาม เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น พร้อมทั้งเสนอแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ผลการวิจัย และการอภิปรายผล (Results and Discussion) อาจนำมาเขียนตอนเดียวกันได้

5. บทสรุป (Conclusion) สรุปประเด็น และสาระสำคัญของการวิจัย

6. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) เพื่อแสดงความขอบคุณแก่ผู้ให้ความช่วยเหลือในการวิจัย อาจมีหรือไม่มีก็ได้

7. เอกสารอ้างอิง (References) เป็นรายการเอกสารที่ถูกอ้างไว้ในส่วนของเนื้อเรื่อง เพื่อใช้เป็นหลักในการค้นคว้าวิจัย จำนวนเอกสารที่นำมาอ้างอิงตอนท้ายต้องมีจำนวนตรงกับที่ถูกอ้างไว้ในส่วนของเนื้อเรื่องที่ปรากฏในบทความเท่านั้น การจัดเรียงให้เรียงตามลำดับตัวอักษร โดยให้ยึดถือรูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงตามที่ทางวารสาร มทร.อีสาน กำหนด

3.2 บทความวิชาการ จะประกอบไปด้วย

ก. ส่วนปก

มีส่วนประกอบเหมือนบทความวิจัย และเขียนให้อยู่ในกระดาษ จำนวน 1 หน้า เท่านั้น

ข. ส่วนเนื้อหา

1. บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของที่มาของมูลเหตุของการเขียนบทความ

2. วิธีการศึกษา/วิธีดำเนินการ (Method) (ถ้ามี) เป็นการอธิบายวิธีการศึกษา หรือการดำเนินการตามประเภทของบทความวิชาการ

3. ผลการศึกษา/ผลการดำเนินการ (Results) เป็นการเสนอผลอย่างชัดเจน ตามประเด็น โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษาหรือดำเนินการ

4. สรุป (Conclusion) สรุปประเด็น และสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา

5. เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบที่วารสาร มทร.อีสาน กำหนด

4. การอ้างอิงเอกสารในเนื้อเรื่องของบทความ (In-text Citations)

การอ้างอิงเอกสารในเนื้อเรื่องใช้ ระบบนามปี (Name-year System) เท่านั้น โดยเริ่มจากชื่อผู้แต่ง แล้วตามด้วยปีที่เผยแพร่เอกสารนั้น ถ้าเป็นภาษาอังกฤษให้ใช้เพียงชื่อสกุลนำหน้า แล้วตามด้วยปีที่เผยแพร่เอกสาร เช่น (Elliott, K.S., 2002) ถ้าเป็นเอกสารภาษาไทยให้ใช้ชื่อต้นนำหน้าและปีที่เผยแพร่เอกสาร เช่น (ศตวรรษ, 2554) ในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อครบทุกคน เช่น (กรรณ และสิทธิชัย, 2548) (Harajli, M.H. and Naaman, A.E., 1984) และถ้ามากกว่า 2 คน ให้ใส่เฉพาะชื่อคนแรกแล้วตามด้วย “และคณะ” เช่น (จักษดา และคณะ, 2556) ถ้าเป็นภาษาอังกฤษใช้ “et al.” เช่น (Sadrmomtazi et al., 2009)

การเขียนรายการเอกสารอ้างอิง (Reference list)

1. หนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี).// เมืองที่พิมพ์:/: สำนักพิมพ์

ตัวอย่างเช่น

อำไพ พรประเสริฐสกุล. (2540). การวิเคราะห์และออกแบบระบบ : System Analysis and Design. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ดวงกมล

Herren, Ray V. (1994). The Science of Animal Agriculture. Albany, N.Y. : Delmar Publishers

2. หนังสือแปล

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่องของหนังสือแปล// แปลจาก(ชื่อเรื่องในภาษาเดิม).// โดย/ชื่อผู้แปล.// ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี).// เมืองที่พิมพ์:/: สำนักพิมพ์

ตัวอย่างเช่น

ไมเยอร์ ราล์ฟ. (2540). พจนานุกรมศัพท์และเทคนิคทางศิลปะ แปลจาก A Dictionary of Art terms and techniques. โดย มะลิฉัตร เอื้ออำนันท์. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

Grmek, Mirko D. (1990). History of AIDS : Emerging and Origin of a Modern Pandemic. Translated by Russell C. Maulitz, and Jacalyn Duffin. Princeton, N.J. : University Press

3. บทความหรือบทในหนังสือ

ผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ./ใน/ชื่อเรื่อง./ชื่อบรรณาธิการ หรือผู้รวบรวม. (ถ้ามี)// หน้า/เลขหน้า./สถานที่พิมพ์:/: สำนักพิมพ์

ตัวอย่างเช่น

ชัยพร. (2518). การสอนในระดับอุดมศึกษา. ใน การสอนและการวัดผลการศึกษา หน้า 1-30. พระนคร : ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

McTaggart, J.M.E. (1993). The Unreality of Time. In Philosophy of Time. Robin Le Poidevin, and Murray MacBeath, eds. pp. 23-34. Oxford : Oxford University Press

4. บทความในหนังสือรายงานประชุมทางวิชาการ/สัมมนาทางวิชาการ

ผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ./ชื่อบรรณาธิการ (ถ้ามี).//ใน/ชื่อเรื่องรายงานการประชุม.//
หน้า/เลขหน้า.//สถานที่พิมพ์./:สำนักพิมพ์

ตัวอย่างเช่น

อาวุธ ณ ลำปาง. (2526). พืชไรในระบบการปลูกพืช. ใน รายงานการสัมมนาระดับชาติเรื่องการเกษตร
ในเขตใช้น้ำฝนของภาคใต้. หน้า 138-150. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการเกษตร

Beales, P.F. (1980). The Status of Malaria in Southeast Asia. In Proceedings of the Third
Asian Congress of Pediatrics. Aree Valyasevi, and Vidhaya Mekanandha, eds. pp. 52-58.
Bangkok : Bangkok Medical Publisher

5. วารสาร

ผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร.//ปีที่.//ฉบับที่.//หน้า/เลขหน้า

ตัวอย่างเช่น

จักขุภา อารังวุฒิ และสิทธิชัย แสงอาทิตย์. (2549). ผลของความยาวระยะฝังเหล็กทรงน้ำที่มีต่อคาน
คอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. ปีที่ 13. ฉบับที่ 1. หน้า 11-19

Aparicio, A.C., Ramos, G. and Casas, J.R. (2002). Testing of Externally Prestressed Concrete
Beams. Engineering Structures. Vol. 24. No. 1. pp. 73-84

6. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียน.// (ปี./วัน./เดือน).// ชื่อบทความ./ใน/ชื่อหนังสือพิมพ์./หน้า/เลขหน้า

ตัวอย่างเช่น

ประสงค์ วิสุทธิ. (2537. 19. มีนาคม). สิทธิของเด็ก. ใน มติชน. หน้า 18 Vitit Muntarbhorn. (1994. 21.
March). The Sale of Children as a Global Dilemma. Bangkok Post. p. 4

7. บทความในสารานุกรม

ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ./ใน./ชื่อสารานุกรม.//เล่มที่./:หน้า/เลขหน้า-เลขหน้า

ตัวอย่างเช่น

ศักดิ์ศรี แย้มนาคดา. (2552-2553). มหาภารตะ. ใน สารานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน. เล่มที่ 22 :
หน้า 14354-14369

Morrow, Blaine Victor. (1993). Standards for CD-Rom Retrieval. Encyclopedia of Library
and Information Science. 51 : pp. 380-389

8. วิทยานิพนธ์

ผู้เขียนวิทยานิพนธ์.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ระดับวิทยานิพนธ์/ชื่อสาขา/คณะ/มหาวิทยาลัย
ตัวอย่างเช่น

กษิต แผลมทองมงคล. (2551). การผลิตถ่านกัมมันต์อัดแท่งจากผงแอนทราไซด์ด้วยตัวประสาน
กากน้ำตาล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

Phillips, O.C., Jr. (1962). The Indfluence of Ovidd on Lucan's Bellum Civil. Ph.D.
Dissertation University of Chicago

9. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (สื่ออิเล็กทรอนิกส์) : www

ผู้เขียน.//ปี.//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสารหรือนิตยสาร.//ปีที่ (เดือนหรือฉบับที่): เลขหน้า(ถ้ามี).//
เข้าถึงเมื่อ (วัน เดือน ปีที่ค้นข้อมูล)/เข้าถึงได้จาก (ที่อยู่ของบทความหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์)/(URL)
ตัวอย่างเช่น

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2547). มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนถ่านอัดแท่ง. เข้าถึงเมื่อ
(25 มีนาคม 2552). เข้าถึงได้จาก (http://www.tisi.go.th/otop/pdf_file/tcps238_47.pdf)

Department of the Environment and Heritage. (1999). Guide to Department and Agency
Libraries. (17 November 2000). Available (<http://www.erin.gov.au/library/guide.html>)

10. จดหมายเหตุ คำสั่ง ประกาศ

ชื่อหน่วยงาน.// (ปี, /วัน, /เดือน).// ชื่อของเอกสาร.// เลขที่ของเอกสาร(ถ้ามี).

ตัวอย่างเช่น

มหาวิทยาลัยบูรพา. (2533, 13, กุมภาพันธ์). กำหนดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2534.
ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา.

11. ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อกฎหมาย.// (ปี, /วัน, /เดือน).// ราชกิจจานุเบกษา.// ตอนที่.// หน้า/เลขหน้า

ตัวอย่างเช่น

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการรับแลกเปลี่ยนเหรียญกษาปณ์ชำรุด พ.ศ. 2548. (2548,
29, ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. ตอนที่ 122(126 ก). หน้า 12-14

12. ผู้แต่งเป็นหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ/เล่มที่(ถ้ามี).// ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี).// เมืองที่พิมพ์/: สำนักพิมพ์

ตัวอย่างเช่น

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2552). รายงานประจำปี 2551. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

13. มีเฉพาะชื่อบรรณาธิการเป็นผู้รวบรวม

ชื่อบรรณาธิการ หรือผู้รวบรวม หรือผู้เรียบเรียง.// (ปีที่พิมพ์.)// ชื่อหนังสือ.// เล่มที่ (ถ้ามี)// ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี)// เมืองที่พิมพ์./: /สำนักพิมพ์

ตัวอย่างเช่น

เรื่องวิทย ลัมปนาท. (2543). ท้องถิ่น-อินเดีย. ชลบุรี: ภาควิชาประวัติศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. รูปแบบการใส่รูปภาพในเนื้อหาบทความ

- 1) ชื่อรูปภาพห้ามขึ้นต้นด้วยคำว่า “แสดง”
- 2) รูปภาพที่แสดงต้องมีคำอธิบายอยู่ในเนื้อหาบทความที่มีการระบุถึงรูปภาพนั้น ๆ
- 3) คำอธิบายรูปภาพ ให้เขียนไว้ใต้รูปภาพแต่ละรูปภาพ โดยจัดรูปภาพไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ และคำอธิบายจัดชิดซ้ายหน้ากระดาษ
- 4) ไฟล์ของรูปภาพต้องเป็นไฟล์ที่มีนามสกุล .jpg, .png, .tiff หรือ .eps เท่านั้น ความละเอียดไม่ต่ำกว่า 300 dpi
- 5) ลายเส้นที่ปรากฏบนรูปภาพต้องมีความคมชัด กรณีที่เป็นรูปภาพ ต้องระบุชื่อแกนต่าง ๆ ให้ครบถ้วน
- 6) กรณีที่มีรูปถ่ายย่อ ควรจัดให้รูปถ่ายย่อทั้งหมดอยู่ในหน้าเดียวกัน สำหรับบทความภาษาไทย ให้เขียนคำบรรยายใต้ชื่อรูปย่อแต่ละรูป และกำหนดลำดับของรูปภาพด้วยตัวอักษร ตัวอย่างเช่น



(ก) รูปย่อที่ 1



(ข) รูปย่อที่ 2

รูปที่ 1 ตัวอย่างการเขียนคำอธิบายรูปภาพ

สำหรับบทความภาษาอังกฤษ ให้ใช้อักษร (a), (b),... แทนการกำหนดรูปถ่ายย่อ

- 7) หลีกเลี่ยงการใช้รูปภาพสีหากไม่จำเป็น ทางวารสารอนุญาตให้มีการใช้รูปที่เป็นภาพสีในแค่ระดับความได้ไม่เกิน 2 รูปต่อบทความ หากเกินทางวารสารขอคิดค่าใช้จ่าย รูปละ 50 บาท กรณีที่เป็นกราฟ ควรกำหนดลักษณะเส้นที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ เมื่อมีการจัดพิมพ์แบบขาว - ดำ

- 8) ขนาดของรูปต้องไม่ใหญ่เกินกว่าความกว้างของหน้ากระดาษที่กำหนดไว้

6. รูปแบบการใส่ตารางในเนื้อหาบทความ

- 1) ชื่อตารางห้ามขึ้นต้นด้วยคำว่า “แสดง”
- 2) ตารางที่แสดงต้องมีคำอธิบายอยู่ในเนื้อหาบทความที่มีการระบุถึงตารางนั้น ๆ
- 3) คำอธิบายตาราง ให้เขียนไว้ด้านบนของตาราง โดยจัดคำอธิบายไว้ชิดขอบด้านซ้ายของหน้ากระดาษ และตารางอยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ
- 4) ขนาดของตารางต้องไม่ใหญ่เกินกว่าความกว้างของหน้ากระดาษที่กำหนดไว้

7. รูปแบบการใส่สมการในเนื้อหาบทความ

- 1) จัดตำแหน่งของสมการไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ
- 2) พิมพ์สมการด้วยโปรแกรม MathType โดยใช้รูปแบบตัวอักษร Time New Roman ขนาด 10
- 3) ระบุเลขลำดับสมการโดยเขียนไว้ในวงเล็บ จัดตำแหน่งเลขสมการชิดขวาของหน้ากระดาษ เช่น

$$y = ax + b \quad (1)$$

- 4) ทุกสมการต้องมีการอ้างถึงในเนื้อหา ให้ระบุเลขและเขียนไว้ในวงเล็บ เช่นเดียวกับที่ปรากฏในสมการ

8. การดำเนินงานของกองบรรณาธิการ

- 1) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้นเกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไปบทความที่ไม่ดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดจะไม่รับเข้าสู่กระบวนการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และจะส่งกลับเพื่อทำการแก้ไข
- 2) เจ้าของบทความที่ผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ลงในวารสาร จะต้องสมัครสมาชิกวารสาร มทร.อีสาน อย่างน้อย 1 ปี เพื่อเป็นการยืนยันการตีพิมพ์บทความลงในวารสาร
- 3) เมื่อบทความผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ลงในวารสาร และผู้เขียนได้ดำเนินการ และจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามข้อกำหนดของวารสารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้เขียนจะได้รับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความเพื่อเป็นการยืนยัน
- 4) หากทางวารสารตรวจพบว่าบทความที่ถูกส่งเข้ามามีการคัดลอก หรือเผยแพร่ในที่อื่น ๆ ก่อนหน้า หรือมีการดำเนินการใด ๆ อันเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณของนักวิจัย ทางวารสารจะดำเนินการทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และระงับการพิจารณาและรับบทความจากผู้เขียนบทความนั้นเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี

แบบฟอร์มการส่งบทความ
วารสาร มทร.อีสาน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า(นาย/นาง/นางสาว).....

ระดับการศึกษาสูงสุด.....ตำแหน่งทางวิชาการ.....

หน่วยงาน.....คณะ.....

ขอส่ง ☐ บทความวิจัย

☐ บทความวิชาการ

สาขาของบทความ

☐ สาขาเศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ

☐ สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/จิตวิทยา

☐ สาขาสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ชื่อบทความ (ภาษาไทย)

.....

.....

(ภาษาอังกฤษ)

.....

.....

ชื่อผู้เขียนร่วม

1.

2.

3.

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....โมบาย.....

e-mail.....

ข้าพเจ้าได้ดำเนินการจัดรูปแบบบทความตามที่กองบรรณาธิการกำหนด และยินดีให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์ที่จะไม่รับพิจารณา หากไม่จัดรูปแบบตามที่กำหนด ยินยอมให้มัลสิทธิ์ในการเลือกสรรหาผู้กลั่นกรอง โดยอิสระเพื่อพิจารณาต้นฉบับที่ข้าพเจ้า (และผู้แต่งร่วม) ส่งมา ยินยอมให้กองบรรณาธิการสามารถตรวจแก้ไขต้นฉบับดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร และข้าพเจ้า “ขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น และยินยอมว่าบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน”

หากข้าพเจ้ามีความประสงค์ในการขอยกเลิกการพิจารณาบทความหลังจากวันที่ได้รับหนังสือยืนยันการรับบทความ ข้าพเจ้ายินดีรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการตามกระบวนการของวารสาร มทร.อีสาน ตามที่จ่ายจริง

ลงชื่อ.....

(.....)



หนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความ
วารสาร มทร.อีสาน
ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ขอรับรองว่าบทความ.....

เรื่อง
.....
โดย
.....

ได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
และตีพิมพ์ในวารสาร มทร.อีสาน
ปีที่..... ฉบับที่.....(.....-..... พ.ศ.....)

(.....)
บรรณาธิการ วารสาร มทร.อีสาน
ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน



ใบสมัครสมาชิก

วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

หมายเลขสมาชิก

.....
(สำหรับเจ้าหน้าที่)

วันที่สมัคร.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ที่อยู่ (สำหรับส่งวารสาร).....

รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรสาร.....

ออกใบเสร็จในนาม ชื่อ.....

ที่อยู่.....

มีความประสงค์เป็นสมาชิก

☐ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (1 ปี 2 ฉบับ 300 บาท/ปี)

โดย ☐ สมัครเป็นสมาชิกใหม่ จำนวน ปี เริ่มตั้งแต่ปีที่ ฉบับที่

☐ ต่ออายุสมาชิก หมายเลข จำนวน ปี เริ่มตั้งแต่ปีที่ ฉบับที่

พร้อมกันนี้ได้ส่งค่าสมาชิก จำนวน.....บาท

(ตัวอักษร).....

ซึ่งได้ชำระเงินผ่านทาง

☐ ธนาณัติ สั่งจ่าย “วารสาร มทร.อีสาน” ที่ทำการไปรษณีย์นครราชสีมา แห่งเดียวเท่านั้น

☐ ตัวแลกเงินไปรษณีย์ สั่งจ่าย “วารสาร มทร.อีสาน”

☐ โอนเงินผ่านบัญชี ธนาคารกรุงไทย สาขา ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ชื่อบัญชี “วารสาร มทร.อีสาน”
บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 986-4-38484-8

หมายเหตุ กรุณาส่งหลักฐานการจ่ายเงินและใบสมัครสมาชิก มายังสถาบันวิจัยและพัฒนาที่ E-mail :
rmuti.journal@gmail.com พร้อมเขียนชื่อ-นามสกุล ให้ชัดเจน การสมัครสมาชิกจะมีผลสมบูรณ์
เมื่อทางวารสารได้มีการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ อย่างถูกต้องแล้วเท่านั้น

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร
(.....)



RMUTI

ราชมงคลอีสาน



RMUTI JOURNAL

Humanities and Social Sciences

Vol. 4 No. 2 July - December 2017

Research Articles

- A Development of Production and Marketing for the Community-Based Enterprise of an Innovative Basketry 1
Piyakanit Chotivanich, Tawamin Kruasom, Nipha Chunhapinyokul and Malinee Srimaitree
- Influence of Human Resource Management Factors Affecting Organizational Commitment of Government Officers Working in the Livestock Office of the Region 3, Thailand 16
Kanokon Rattanapan and Suthanan Pochathan
- The Relationship Between the Professional Skills of Cooperative Auditors and Auditor Responsibility 30
Nuttaya Panyachaiwit and Somjai Boonmunewai
- Professional Ethics and Auditing Quality of the Cooperative Auditors 46
Phodchani Srisunon and Somjai Boonmunewai
- The Challenges of Thai District Health System Management : A Pilot Study in Nakhon Sawan Province, Thailand 61
Phitsanu Aphisamacharayothin
- The Dynamic of Cultural Spaces on Communities of Tai Dam Ethnic Groups in Nakhon Sawan Province 77
Preeyanud Khamsanong
- The Synthesis a Research Thesis on the Management of Sports Organizations in Thailand : the Application of Meta-Ethnography 91
Sittipong Pannak, Sununta Srisiri, Usakorn Punvanich and Kamonmarn Virutsetazin

Academic Articles

- Personal Media Influence with Superfood 114
Thiprada Pinkaew and Phatchara Eamkijkarn Sabaijai



Institute of Research and Development

Rajamangala University of Technology Isan

744 Suranarai Road, Muang, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

Tel. (66) 4423 3063 Fax. (66) 4423 3064 E-mail : rmuti.journal@gmail.com

<http://ird.rmuti.ac.th/2015>