

ISSN 2985-1998 (Online)

IN
SC.

วารสาร

นวัตกรรมศาสตร์สหวิทยาการ

Journal of Innovative Interdisciplinary Science

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1
มกราคม – เมษายน
2569



<https://ms.nsu.ac.th>



056-219100 ต่อ 2400



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



ชมรม นวัตกรรมแห่งสหวิทยาการ

Innovate of Interdisciplinary Sciences Club



วารสาร นวัตกรรมสหวิทยาการ

Journal of Innovative Interdisciplinary Sciences

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการของอาจารย์ นักศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์กับสถาบันการศึกษาอื่นหรือองค์กรอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกัน

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : นวัตกรรมสหวิทยาการ

ภาษาอังกฤษ : Journal of Innovative Interdisciplinary Sciences

Website : <https://ms.nsruc.ac.th>

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร. ลักษมี งามมีศรี

กองบรรณาธิการภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์	สิงห์ทองชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐธีรนนท์	รอดชื่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลเดช	ถาวรชาติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริกาญจน์	ทวีพิธานนท์
อาจารย์ ดร.ไกรวิทย์	ดีเอม
อาจารย์เจนจิรา	เงินจันทร์
อาจารย์มัลลิกา	ภูมะธน

กองบรรณาธิการภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์	จันตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ปาจริย์	ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา	สิงห์ทองชัย	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ดร.รุจิกาญจน์ สานนท์
ดร.อำนาจ บุญรัตน์

ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์
ดร.ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์
Mrs.Xuan Ning
Mr.Xin Liu
Mr.Soulxay Inthasone

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
สมาคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเกริก
โรงเรียนนานาชาติจีน (ประเทศไทย)
National University of Laos in Lao PDR

ฝ่ายประสานงานและดำเนินการ

นายหิรัญ ศรีพิณฑุสร
นายภาณุวัตร แดงนวลจันทร์
นางกัลยา จูทา
นางสาววาสนา อาจสารกิจ

เจ้าของ

ชมรม นวัตกรรมแห่งสหวิทยาการ
(Innovative of Interdisciplinary Sciences Club)
ตัวย่อ น.ศ.ว. ย่อภาษาอังกฤษ I.N.Sc.

ตั้งอยู่ที่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เลขที่ ๓๘๙ หมู่ที่ ๙ ถนนสวรรค์วิถี
ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐



บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมศาสตร์สหวิทยาการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มุ่งสะท้อนบทบาทของเวทีวิชาการในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ภายใต้บริบทการเปลี่ยนผ่านของสังคมร่วมสมัย โดยเฉพาะพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในฉบับนี้แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการที่เชื่อมโยงทั้งระดับแนวคิดเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในบริบทจริง

ในมิติของนวัตกรรมดิจิทัล งานวิจัยเกี่ยวกับวิวัฒนาการของปัญญาประดิษฐ์ในงานการตลาดและการสร้างคุณค่าแบรนด์ ชี้ให้เห็นการเปลี่ยนผ่านจากการใช้เทคโนโลยีในลักษณะเชิงเครื่องมือไปสู่การสร้างคุณค่าเชิงระบบนิเวศ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ขณะเดียวกันงานวิจัยด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ได้ตอกย้ำความสำคัญของการบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนามีความสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่และความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง

ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร ได้สะท้อนให้เห็นกลไกเชิงพฤติกรรมและเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

นอกจากนี้ งานวิจัยด้านการเงินการลงทุนที่วิเคราะห์ผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ ได้ขยายองค์ความรู้ด้านการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ขณะที่การศึกษาด้านจิตวิทยาพุทธในบริบทข้ามวัฒนธรรม ได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาการจัดการตนเองที่เชื่อมโยงมิติทางจิตใจ วัฒนธรรม และสังคมในระดับสากล

โดยภาพรวม บทความในฉบับนี้สะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของการวิจัยร่วมสมัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อสร้างคุณค่าเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติอย่างสมดุล อันเป็นหัวใจสำคัญของศาสตร์สหวิทยาการ กองบรรณาธิการคาดหวังว่าผลงานที่เผยแพร่จะมีส่วนในการต่อยอดองค์ความรู้ การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการปฏิบัติงานในหลากหลายบริบท ทั้งนี้ ขอขอบคุณผู้เขียน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ร่วมกันยกระดับมาตรฐานของวารสารให้มีคุณภาพและความน่าเชื่อถืออย่างต่อเนื่อง

รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขมี งามมีศรี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างคุณค่า แบรนด์และการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร	1
--	---

บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี วรารัณดา ช่วยคำแก้ว และ คุณากร กรสิงห์	15
การศึกษาการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร อาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ณัฐพล อินทรสุต และ ฐิตารัตน์ พงษ์วัชรินทร์	30
การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน ยงยุทธ มิ่งขวัญ และ ชนาธิป เลชะกุล	46
การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ คณพศ สาลีสุข	58
จิตวิทยาเชิงพุทธรกับการจัดการตนเองในบริบทข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ ในสังคมไทย รัชพล อัครัง	75



การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างคุณค่าแบรนด์และ
การมีส่วนร่วมของผู้บริโภค

A Comparative Analysis of Artificial Intelligence in Brand Value
Creation and Consumer Engagement

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์

Ntapat Worapongpat

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ และคณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EIT) and Faculty of Humanities and Social Sciences,
Rajabhat Maha Sarakham University (RMU)

Corresponding Author E-mail: dr.thiwat@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-3071-5249>

Received: March 10,2026

Revised: April 16,2026

Accepted: April 25,2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการสร้างคุณค่าแบรนด์และการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคในบริบทการตลาดช่วง ปี ค.ศ. 2025–2026 โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมเชิงวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบตาม ประเด็นหลักจากงานวิจัยและกรณีศึกษาทางการตลาดดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในปี ค.ศ. 2025 นั้น AI ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนการ วิเคราะห์ข้อมูล การพยากรณ์พฤติกรรม และการสร้างประสบการณ์เฉพาะบุคคล ขณะที่ในปี ค.ศ.2026 AI ได้ พัฒนาไปสู่การเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักของระบบนิเวศทางการตลาดที่เชื่อมโยงแบรนด์ ผู้บริโภค และ เทคโนโลยีเข้าด้วยกันอย่างบูรณาการจากการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิด “การตลาดเชิงคุณค่าในระบบนิเวศดิจิทัล” ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้บริโภคในฐานะผู้ร่วม สร้างคุณค่า ปัญญาประดิษฐ์ในฐานะโครงสร้างพื้นฐาน และการวางตำแหน่งแบรนด์เชิงองค์รวม ผลการศึกษานี้ มีส่วนช่วยพัฒนาทฤษฎีการตลาดร่วมสมัย และเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: การตลาดดิจิทัล; ปัญญาประดิษฐ์; พฤติกรรมผู้บริโภค; การมีส่วนร่วมของผู้บริโภค;

คุณค่าแบรนด์

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

Abstract

This article aims to examine and compare the evolving roles of Artificial Intelligence (AI) in shaping brand value and consumer engagement within the marketing landscape of 2025–2026. Drawing on a comparative analysis of scholarly literature and digital marketing case studies, the research identifies a significant conceptual shift: the transition of AI from a functional tool for consumer insights to a foundational infrastructure of the marketing ecosystem. The study employs an analytical literature review combined with thematic comparative analysis to explore key constructs, including consumer behavior, AI-driven data analytics, and brand positioning.

The findings indicate that, in 2025, AI is primarily utilized as a strategic support tool for predictive analytics and personalized customer experiences. In contrast, the 2026 paradigm positions AI as a core infrastructural element that seamlessly integrates brands, consumers, and technology within a unified digital ecosystem. Based on this comparative synthesis, the study proposes a novel framework termed Digital Ecosystemic Value Marketing. This framework highlights the necessity of balancing consumer insight, AI capabilities, and authentic brand positioning to achieve sustainable brand value and engagement. The research contributes to the advancement of contemporary marketing theory and offers strategic guidance for organizations navigating rapid technological transformation.

Keywords: Digital Marketing; Artificial Intelligence; Consumer Behavior; Brand Engagement;

Value-Based Marketing

Type of Article: Academic Article

Introduction

Over the past decade, marketing paradigms and practices have undergone a profound transformation, driven by rapid advancements in digital technologies, the proliferation of big data, and the strategic integration of Artificial Intelligence (AI). This evolution has been further accelerated by increasingly sophisticated consumer behaviors and rising expectations regarding brand purpose and authenticity. Consequently, modern marketing has moved beyond traditional sales-oriented communication toward the creation of meaningful value and the cultivation of long-term consumer relationships (Al Mawahreh et al., 2025).

Contemporary scholarly discourse reflects ongoing efforts to conceptualize these changes through diverse theoretical perspectives. In response, this study seeks to examine and contrast emerging marketing frameworks in order to provide a systematic understanding of future marketing trajectories. (Worapongpat, 2025a). Specifically, the research focuses on comparing the conceptual foundations and empirical insights derived from two key academic sources, complemented by relevant digital marketing case studies (Bhanja et al., 2025; Rohit et al., 2025).

To achieve this objective, the study adopts an analytical literature review combined with a thematic comparative approach. (Worapongpat, 2025b). This methodology enables the identification of convergences, divergences, and overarching trends across critical constructs, including consumer behavior, AI-driven data analytics, and brand positioning. Through this analysis, the research aims to synthesize a coherent body of knowledge that captures the evolving dynamics of marketing in the digital era.

The scope of the study encompasses key dimensions such as consumer behavior, the application of data and AI in marketing, and the strategic implications for brand positioning and decision-making (Shiva & Manoharan, 2025). It is anticipated that this work will contribute to the advancement of contemporary marketing theory while also providing a strategic roadmap for organizations and practitioners navigating ongoing technological disruptions.

Related Concepts and Theories

This section presents the key concepts and theoretical foundations underpinning the study, focusing on consumer behavior in the digital era, the role of Artificial Intelligence (AI) in marketing, and brand positioning strategies. These concepts provide the basis for the comparative analysis of marketing paradigms in 2025 and 2026.

1. Consumer Behavior in the Digital Marketing Era

Contemporary consumer behavior has evolved significantly in response to digital transformation, increased access to information, and the growing importance of personal values and social context. Modern consumers are no longer passive recipients of marketing messages but are increasingly active, informed, and value-driven decision-makers.

The concept of value-centric marketing emphasizes that consumers seek not only functional benefits but also emotional, social, and ethical value. This aligns with the notion of

Meaningful Marketing, where brands are expected to deliver authentic and transparent value that resonates with consumers' identities and beliefs.

Furthermore, emerging perspectives highlight a shift toward participatory consumption, where consumers actively engage with brands and contribute to value creation. This evolution forms the foundation for understanding the transition toward ecosystem-based marketing in 2026.

2. Artificial Intelligence in Marketing

Artificial Intelligence (AI) has become a critical driver of transformation in modern marketing. Traditionally, AI has been conceptualized as a strategic tool that enhances marketing effectiveness through data analytics, predictive modeling, and customer segmentation.

AI enables organizations to process large volumes of data, identify complex patterns, and deliver personalized experiences. This capability supports more accurate decision-making and improved customer engagement.

However, recent theoretical developments suggest a shift toward viewing AI as a marketing infrastructure rather than merely a tool. In this perspective, AI functions as the underlying system that integrates data, platforms, and interactions, enabling continuous, real-time engagement within a digital ecosystem.

This evolution reflects a broader transformation from technology-assisted marketing to technology-driven marketing systems, where AI plays a central and systemic role.

3. Brand Positioning in the Digital Age

Brand positioning remains a fundamental concept in marketing strategy, referring to how a brand is perceived in the minds of consumers relative to competitors. Traditionally, positioning focuses on communicating a clear and differentiated value proposition through consistent messaging and customer experience.

In the digital era, brand positioning has evolved beyond communication to encompass experience design and relationship management. Brands are expected to create meaningful interactions and maintain long-term engagement with consumers.

More recent perspectives introduce the concept of ecosystemic brand positioning, where the brand acts as a central node within a network of relationships involving consumers, technologies, and other stakeholders. In this context, positioning is not static but continuously shaped through interactions and co-creation processes.

4. Theoretical Integration Toward Digital Ecosystem Marketing

The integration of these concepts leads to a broader theoretical shift from traditional marketing approaches toward digital ecosystem marketing. This perspective emphasizes the interconnected roles of consumers, technology, and brands in creating and sustaining value.

The transition from value-centric marketing (2025) to ecosystem-based marketing (2026) reflects a movement from understanding consumer behavior to designing systems that enable continuous interaction and co-creation. Within this framework, marketing is conceptualized as a dynamic and adaptive system rather than a set of discrete activities.

These theoretical foundations support the development of the proposed Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM) framework, which serves as the analytical basis of this study.

Analytical Framework

This study adopts an integrated analytical framework developed through the synthesis of scholarly literature and a comparative analysis of marketing paradigms in 2025 and 2026. The framework aims to explain the interrelationships among key factors influencing brand value creation and consumer engagement within the digital marketing landscape.

The proposed framework is termed Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM), which consists of three interrelated and dynamic components:

1. Consumers as Value Co-creators

In this framework, consumers are no longer viewed as passive recipients of value but as active participants in value co-creation. They engage with brands, technologies, and other stakeholders within a digital ecosystem. Consumer behavior is increasingly data-informed, with a strong emphasis on perceived value, meaning, and alignment with personal identity. This shift reflects a transition toward participatory and experience-driven consumption.

2. Artificial Intelligence as Marketing Infrastructure

Artificial Intelligence (AI) is conceptualized as the foundational infrastructure of the marketing system. Rather than functioning merely as a decision-support tool, AI enables real-time data processing, predictive analytics, and hyper-personalized experiences. It serves as the

connective layer that integrates consumer data, brand strategies, and interaction platforms, thereby facilitating continuous and adaptive engagement within the ecosystem.

3. Holistic Brand Positioning

Brand positioning extends beyond value communication to encompass the structural design of the brand's role within the ecosystem. In this context, the brand functions as a central orchestrator that connects consumers, technologies, and experiences. This holistic approach emphasizes the alignment between brand identity, technological capabilities, and consumer expectations, ultimately fostering long-term engagement and trust.

4. Interrelationships within the Framework

The three components are dynamically interconnected. Consumers interact with brands through AI-enabled systems, while AI facilitates data-driven insights and personalized engagement. Simultaneously, brands design and manage platforms that enable continuous interaction and value co-creation. These interactions collectively form a dynamic marketing ecosystem that supports sustainable brand value and long-term consumer engagement.

Accordingly, this analytical framework serves as the foundation for examining and comparing the evolving roles of AI in marketing between 2025 and 2026. It also provides a conceptual basis for interpreting findings across the dimensions of consumer behavior, technological integration, and brand strategy.

The Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM) framework illustrates the integrated relationships among three key components: consumers as value co-creators, artificial intelligence as marketing infrastructure, and holistic brand positioning.

In this framework, AI serves as the central mechanism connecting consumer interactions, data-driven insights, and brand strategies within a unified digital ecosystem. Consumers actively participate in value co-creation, while brands function as ecosystem orchestrators that design meaningful experiences and sustain long-term engagement, as illustrated in Figure 1.

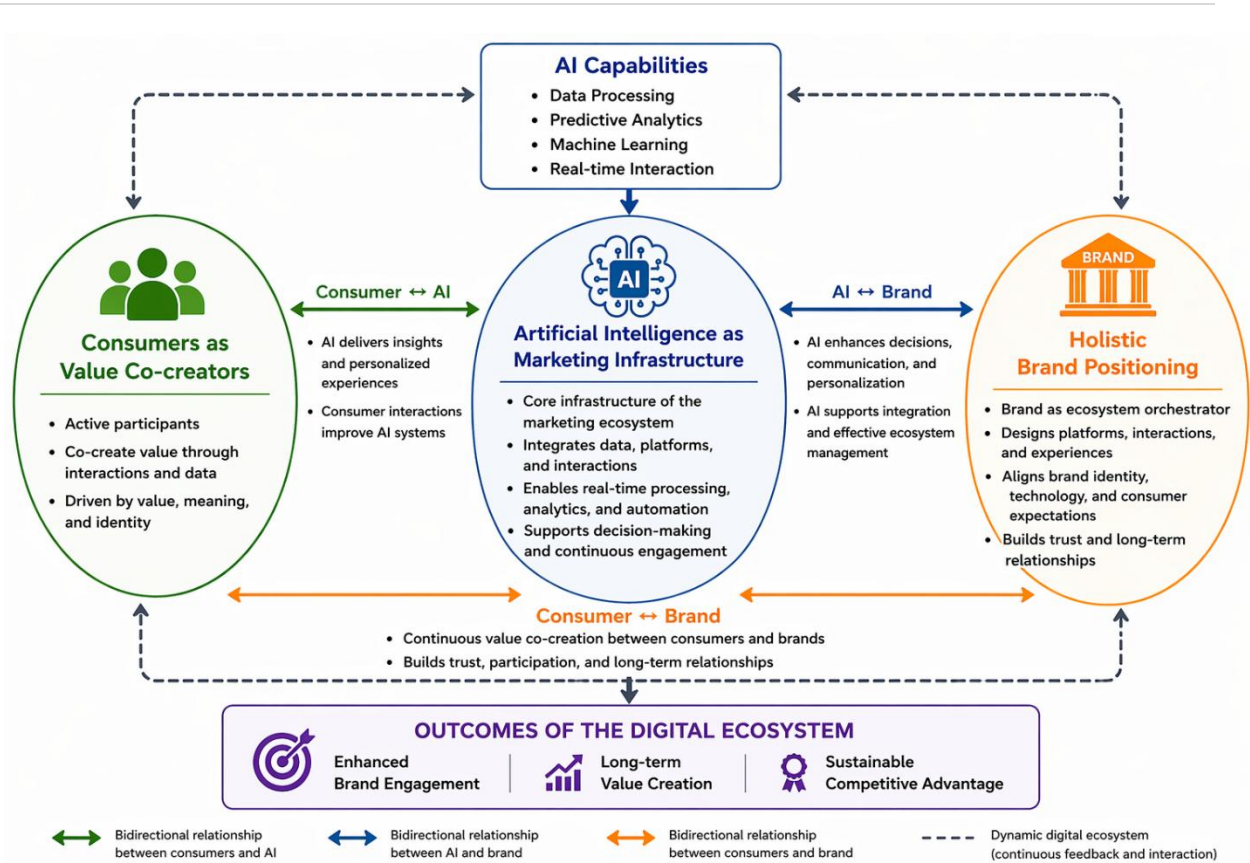


Figure 1. Conceptual Framework of Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM)

These interconnected relationships form a dynamic digital ecosystem, where value is continuously created, shared, and sustained. The outcome of this system is enhanced brand engagement, long-term value creation, and sustainable competitive advantage.

Results of Analysis

The results of this study are derived from a comparative analysis of marketing paradigms in 2025 and 2026, focusing on three key dimensions: consumer behavior, the role of Artificial Intelligence (AI), and brand positioning. The findings reveal a significant evolutionary shift from a value-driven and insight-based approach toward an integrated, ecosystem-based marketing structure.

1. Consumer Behavior Transformation

The analysis indicates a clear transition in the role of consumers across the two paradigms. In 2025, consumers are primarily characterized as value-oriented and context-driven decision-makers who emphasize rational evaluation, transparency, and authenticity. They act mainly as recipients of value, engaging with brands through customer experience (CX) and personalized communication.

In contrast, the 2026 paradigm positions consumers as active value co-creators within a broader digital ecosystem. Consumers engage continuously with brands, technologies, and other stakeholders, contributing to the co-creation of meaning, experience, and brand identity. Decision-making becomes more experience-driven and relational, emphasizing long-term engagement over transactional interactions.

Overall, this shift reflects a transformation from passive consumption to participatory engagement, where consumers play an integral role in shaping brand value.

2. Evolution of Artificial Intelligence in Marketing

The findings demonstrate a fundamental shift in the role of AI between 2025 and 2026.

In 2025, AI is primarily utilized as a strategic support tool, focusing on data analytics, predictive modeling, and personalization. It enhances marketing efficiency and decision-making but remains under human control as a decision-support system.

By 2026, AI evolves into a core marketing infrastructure that underpins the entire digital ecosystem. It enables real-time interaction, adaptive experiences, and system-wide integration across platforms and stakeholders. AI no longer functions merely as a tool but becomes the architectural foundation that drives continuous engagement and value co-creation.

This transition highlights a shift from operational efficiency to structural transformation, where AI shapes not only marketing processes but also relationships and value creation mechanisms.

3. Transformation of Brand Positioning

The analysis reveals that brand positioning also undergoes a significant conceptual transformation.

In the 2025 framework, brand positioning is primarily value- and meaning-based, focusing on communicating a clear and authentic brand identity. The brand acts as a value provider, aiming to build trust and long-term relationships through consistent messaging and customer experience strategies.

In contrast, the 2026 paradigm conceptualizes brand positioning as ecosystemic and structural. The brand becomes the central orchestrator of a dynamic relationship system, facilitating interactions, participation, and co-creation among consumers and stakeholders.

Positioning extends beyond communication to include the design of platforms, technologies, and engagement systems.

This shift reflects a move from brand communication to ecosystem orchestration, where competitive advantage is derived from the ability to sustain integrated and interactive relationships.

4. Integrated Comparative Insights

Synthesizing these findings, the study identifies a consistent pattern of transformation across all three dimensions. The marketing paradigm evolves from a consumer insight driven model (2025) to a digital ecosystem-driven model (2026).

Consumers evolve from value recipients to value co-creators AI evolves from a strategic tool to a foundational infrastructure Brands evolve from value communicators to ecosystem orchestrators

These interconnected transformations collectively redefine marketing as a dynamic, technology-enabled ecosystem, where value is continuously co-created through interactions among consumers, brands, and AI systems.

5. Implications for the Analytical Framework

The findings strongly support the proposed Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM) framework. The three core components consumers, AI, and brand positioning are shown to be deeply interconnected and mutually reinforcing.

The results confirm that sustainable brand value and consumer engagement in the digital era are not achieved through isolated strategies, but through the integration of consumer participation, technological infrastructure, and strategic brand design within a unified ecosystem.

Conclusion

This study provides a comparative analysis of contemporary marketing paradigms in 2025 and 2026, with a particular focus on consumer behavior, the role of Artificial Intelligence (AI), and brand positioning within the digital marketing landscape. The findings reveal that while both paradigms emphasize value creation and long-term consumer relationships, they differ significantly in terms of conceptual depth and technological integration.

The 2025 paradigm conceptualizes AI primarily as a strategic support tool that enhances marketing effectiveness through data analytics, predictive insights, and personalized

customer experiences. In contrast, the 2026 paradigm represents a fundamental shift, positioning AI as a core infrastructural element that enables the development of integrated digital ecosystems connecting brands, consumers, and stakeholders.

Across all dimensions, the study identifies a consistent transformation: consumers evolve from passive recipients to active value co-creators, AI transitions from an operational tool to a foundational system, and brands shift from value communicators to ecosystem orchestrators. These changes collectively redefine marketing as a dynamic, technology-enabled ecosystem characterized by continuous interaction and co-creation of value.

Based on this comparative synthesis, the study proposes the Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM) framework, which integrates consumer participation, AI infrastructure, and holistic brand positioning into a unified conceptual model. This framework highlights that sustainable brand value and consumer engagement in the digital era depend on the ability to design and manage interconnected ecosystems rather than isolated marketing activities.

Theoretically, this research contributes to the advancement of contemporary marketing literature by bridging value-based marketing and ecosystem-oriented approaches. Practically, it offers strategic insights for organizations seeking to adapt to rapid technological transformation and evolving consumer expectations. Future research may further explore empirical validation of the proposed framework and its application across different industries and contexts.

Recommendations

Based on the findings of this study, the following recommendations are proposed for both practitioners and future research:

1. Practical Recommendations

1.1 Organizations should invest in the development of AI-driven marketing infrastructure rather than limiting AI to a supporting tool. This includes integrating AI across platforms, customer touchpoints, and decision-making processes to enable real-time interaction and adaptive engagement.

1.2 Marketers should shift their strategic focus toward designing participatory consumer experiences. As consumers increasingly act as value co-creators, organizations need to develop platforms and interaction mechanisms that encourage engagement, collaboration, and continuous feedback.

1.3 Brands should adopt a holistic approach to brand positioning by aligning brand identity with technological capabilities and consumer expectations. This involves not only communicating brand values but also embedding the brand within consumers' daily digital experiences.

1.4 Organizations must emphasize data ethics, transparency, and trust in the use of AI technologies. As AI becomes a core infrastructure, maintaining consumer trust will be critical for sustaining long-term engagement and brand value.

2. Recommendations for Future Research

Future studies should focus on empirical validation of the Value-Driven Digital Ecosystem Marketing (VDEM) framework across different industries and contexts to assess its practical applicability.

In addition, further research could explore the impact of AI-driven ecosystems on specific consumer segments, such as generational differences or cultural variations in digital behavior. Moreover, there is a need to investigate the long-term effects of AI integration on brand equity and consumer trust, particularly in highly automated and data-driven environments.

Finally, future research may examine the ethical and regulatory implications of AI in marketing ecosystems, especially in relation to data privacy, algorithmic bias, and governance frameworks.

Reference

- Al Mawahreh, M. A. L., Alshar, M. M., Allahham, M., & Ahmad, A. Y. B. (2025, April). The impact of artificial intelligence on purchase intention: The mediating role of digital engagement. In *Proceedings of the 2025 1st International Conference on Computational Intelligence Approaches and Applications (ICCIAA)* (pp. 1–8). IEEE.
- Bhanja, A. K., Choudhary, S. L., Mohanty, S., Saxena, S., Dixit, R. S., & Das, S. (2025, November). Enhancing personalized marketing with artificial intelligence for superior consumer targeting and growth. In *Proceedings of the 2025 International Conference on Electrical Engineering and Informatics (ICEEI)* (pp. 1–8). IEEE.
- Gavrysh, I. O., Gavrysh, O. A., & Symonenko, A. L. (2025). Marketing in the era of digitalization: The impact of digital technologies on business processes. *Economics: Time Realities*, 79(3), 49–57.

- Hossain, M. K., & Rahman, M. M. (2023). Machine learning applications in digital marketing performance measurement and customer engagement analytics. *Review of Applied Science and Technology*, 2(3), 27–66.
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2025). Artificial intelligence and value-based strategy: A literature review and future research directions. *Management Review Quarterly*, 1–77.
- Khan, M., Ahmad, M., Alidjonovich, R. D., Bakhritdinovich, K. M., Turobjonovna, K. M., & Odilovich, I. J. (2025). The impact of cultural factors on digital marketing strategies with machine learning and honey bee algorithm (HBA). *Cogent Business & Management*, 12(1), 2486590.
- Li, J., & Hingoro, A. (2025). Leveraging artificial intelligence for personalized marketing: Enhancing consumer engagement and driving sales. In *Leveraging AI-powered marketing in the experience-driven economy* (pp. 147–180). IGI Global.
- Mahi, R., & Hasan, M. (2024). Exploring the confluence of big data, artificial intelligence, and digital marketing analytics: A comprehensive review. *Global Mainstream Journal*, 3(3).
- Mas, D. P. D. R., & Puspita, V. (2024). AI-based marketing mix model of consumer electronics industry. *PaperASIA*, 40(6b), 299–308.
- Rita, P., Omran, W., Ramos, R. F., & Costa, T. (2025). Exploring the applications of artificial intelligence in marketing: A topic modelling analysis. *Tourism & Management Studies*, 21(1), 39–55.
- Rohit, K., Shankar, A., Mehrotra, A., Yaqub, M. Z., & Gupta, P. (2025). Exploring consumer engagement with smart voice assistants in the era of emerging conversational technologies. *Marketing Intelligence & Planning*, 43(8), 1696–1723.
- Shiva, R. K., & Manoharan, G. (2025). Brand equity management and marketing in the digital era. In *Brand creation and management in the phygital era* (pp. 201–224). IGI Global.
- Sivahari, R. (2026). A study on predictive analytics in digital marketing: Leveraging AI for customer behavior forecasting and retention. *International Journal of Engineering Development and Research*, 14(1), 918–927.
- Skandali, D., Magoutas, A., & Tsourvakas, G. (2024). Consumer behaviour on AI applications for services: Measuring the impact of value-based adoption model on luxurious AI resorts' applications. *Review of Marketing Science*, 22(1), 57–85.

- Tiwari, S., Kundu, S. G., Sahoo, D., Samaddar, K., & Pandita, D. (2025). Exploring brand consumer engagement in the age of algorithms: A qualitative approach. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 10(2), 2779–2792.
- Vyas, Y., & Vishwakarma, P. (2026). Artificial intelligence in brand communication: A comprehensive literature review and research outlook. *International Journal of Consumer Studies*, 50(1), e70170.
- Worapongpat, N. (2025a). Assessing Essential Needs for Developing AI Competencies Among Local Administrative Personnel Toward Smart Local Communities in Maha Sarakham Province. *Journal of Academic and Research in Social Sciences*, 1(4), 56-68.
- Worapongpat, N. (2025b). The Influence of Artificial Intelligence Technology Utilization and Personnel's Knowledge and Competency in AI Applications on Work Performance in Local Administrative Organizations: A Case Study of Maha Sarakham Province. *Nakhon Ratchasima Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(5), 72–93.
- Worapongpat, N. (2025c). The Influence of Artificial Intelligence Technology Utilization and Personnel's Knowledge and Competency in AI Applications on Work Performance in Local Administrative Organizations: A Case Study of Maha Sarakham Province. *Nakhon Ratchasima Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(5), 72–93.
- Worapongpat, N. (2025d). The Influence of Artificial Intelligence Technology Utilization and Personnel's Knowledge and Competency in AI Applications on Work Performance in Local Administrative Organizations: A Case Study of Maha Sarakham Province. *Nakhon Ratchasima Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(5), 72–93.
- Worapongpat, N., Dookarn, S., Boonmee, K., Thavisin, N., & Chanphong, S. (2025). The Mindfulness in the Use of Artificial Intelligence (AI) and Its Impact on Learning for Graduate Students at Private Universities in Thailand. *Journal of Intellect Education*, 4(1), 97–109.
- Ziyia.J, Wongkumchai.T, Soprakana.C, Worapongpat.N. (2024). ASSESSING THE ROLE OF AI-POWERED CHATBOTS IN IMPROVING CUSTOMER EXPERIENCE IN PHARMACEUTICAL E-COMMERCE BUSINESSES IN BEIJING, *RMUTT Global Business Accounting and Finance Review (GBAFR)*, 8(1), 31-48
- Worapongpat, N. (2026). Assessing Essential Needs for Developing AI Competencies Among Local Administrative Personnel Toward Smart Local Communities in Maha Sarakham Province. *Journal of Academic and Research in Social Sciences*, 1(4), 56-68.

Worapongpat, N., Kangpheng, S., & Bhasabutr, P. (2026). Examining the Relationship between AI Competency and AI Awareness among Graduate-Level Instructors in Private Higher Education Institutions in Thailand. *Journal of Education and Learning Reviews*, 3(1), e2551.

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี
The Guidelines for Developing Participation in the Development Plan Process
for Uthai Thani Province

Received: March 27,2025

Revised: April 8,2025

Accepted: April 9,2025

วรางคณา ช่วยคำแก้ว¹ และ คุณากร กรสิงห์²

Warangkana Chaykumkaew¹ and Khunakorn Kornsing²

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์²
Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹
Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²
Corresponding Author E-mail: warangkana.ckk@gmail.com¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี (2) ศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว และ (3) หาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้ปฏิบัติงานด้านแผนของส่วนราชการ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี มีดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติตามแผนร่วมกัน และการควบคุมและประเมินผลแผน โดยมีส่วนราชการในจังหวัดอุทัยธานี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (2) ปัญหาที่พบได้แก่ ข้อมูลไม่ทันสมัย งบประมาณจำกัดในการรับฟังความคิดเห็น การขาดความชัดเจนในการตัดสินใจ การขาดข้อมูลในขั้นตอนการวางแผน ความล่าช้าในการดำเนินการ และการประเมินผลที่ขาดความละเอียด (3) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลเดียว การใช้ช่องทางหลากหลายในการรับฟังความคิดเห็น การจัดทำปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน การเตรียมข้อมูลล่วงหน้าในการวางแผน การรายงานความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง และการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลแผน

คำสำคัญ: การพัฒนาการมีส่วนร่วม; กระบวนการจัดทำแผน; แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research article aims to (1) examine the participation process in the development plan of Uthai Thani province. (2) identify problems in the participation process and (3) find ways to improve participation in the development plan process. This study uses qualitative research methods. The main informants are representatives from local government organizations, civil society and government officials involved in planning. The informants were selected using purposive sampling and data were collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis.

Findings are as follows: (1) Participation in the process of preparing the Uthai Thani provincial development plan includes the following: data collection, listening to opinions, consultation, joint planning, joint implementation of the plan, and control and evaluation of the plan, with participation from government agencies in Uthai Thani province, local administrative organizations, the private sector, civil society and the public. (2) Problems found include outdated information, limited budget for feedback, lack of clarity in decision-making, lack of information in the planning process, delays in implementation, and incomplete evaluation. (3) Guidelines for developing participation include storing data in a single database, using multiple channels to gather feedback, creating a clear implementation calendar, preparing information in advance for planning, continuously reporting progress, and using technology to track and evaluate plans.

Keywords: Enhancing Participation; Planning Process; Provincial Development Plan

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (16 Point Bold)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้รัฐจัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบที่เหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศเป็น การปรับปรุงระบบการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รัฐบาลได้มุ่งเน้นความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคีพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสถาบันต่าง ๆ รวมถึงภาคชุมชน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนโดยนำเอาแนวทางการ พัฒนาตาม ยุทธศาสตร์ ของแผนมาแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการในระดับรองลงมา โดยให้สนับสนุนให้จังหวัดมีแผน และงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งกำหนดให้รัฐต้องดำเนิน นโยบาย ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ

วางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น (ธรรมนูญฯ เอกนราจินดาวัฒน์ และคณะ, 2566) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ประกอบพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 กำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดสามารถยื่นคำขอตั้งงบประมาณได้ และกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับชาติ และความต้องการของพื้นที่ ซึ่งแผนพัฒนาจังหวัดเป็นแนวทางในการพัฒนาจังหวัดแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและความมั่นคง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างโอกาสและอาชีพให้สนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัด โดยต้องแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางหรือมาตรการการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพของพื้นที่ และปัญหาความต้องการของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนา โดยกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เพื่อให้แผนพัฒนามีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่

ทั้งนี้ จังหวัดอุทัยธานีเป็นจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 ที่มีการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนจังหวัดอุทัยธานีไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบทิศทางเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี “เมืองเกษตรปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงนิเวศสุขใจ สังคมอุทัยสาสุข” แต่ปัจจุบันพบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ค่อนข้างพบปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการพัฒนาพื้นที่ระดับจังหวัด แม้ว่าระเบียบและนโยบายของรัฐบาลจะเน้นย้ำให้มีการบูรณาการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2565 ที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ และนอกจากนั้น จะเป็นการยกระดับการร่วมจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งจังหวัดอุทัยธานีเป็นราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีการดำเนินงานมีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนจังหวัดอุทัยธานีไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาตินโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาคตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด โดยผู้วิจัยทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พร้อมทั้งหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี
2. ทราบถึงปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานีแบบมีส่วนร่วม
3. ได้รับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการมีส่วนร่วม

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมได้รับการอธิบายและเสนอในหลากหลายมุมมองจากนักวิชาการที่มีชื่อเสียง ซึ่งแม้จะแตกต่างกันในรายละเอียด แต่เมื่อพิจารณาอย่างเป็นระบบจะพบว่าแนวคิดเหล่านี้มีความสอดคล้องกันในด้านหลักการและเป้าหมาย โดยต่างมุ่งเน้นให้ประชาชนมีบทบาทในกระบวนการพัฒนาอย่างแท้จริงและรอบด้าน โดย Cohen และ Uphoff (1981) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับมิติของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติและเสียสละในการดำเนินงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งแนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมมิใช่เพียงการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงการเป็นเจ้าของร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่การเริ่มต้นจนถึงการติดตามผล สอดคล้องกับมุมมองของ พิระ พรนวม (2544) ซึ่งกล่าวว่าการมีส่วนร่วมคือกระบวนการกระจายอำนาจให้ประชาชนสามารถเข้ามาพิจารณาปัญหา ความต้องการ และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อบริบทของตนเอง โดยประชาชนมิได้เป็นเพียงผู้รับผลลัพธ์ แต่ยังมีส่วนร่วมรับรู้ผลดีผลเสียร่วมกัน และเกิดความภาคภูมิใจในฐานะผู้ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง และ ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้มีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การดำเนินการ หรือการติดตามตรวจสอบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และในทำนองเดียวกัน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล (2550) ได้เสนอระดับของการมีส่วนร่วมอย่างเป็นลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูล จนถึงระดับสูงสุดคือการควบคุมโดยประชาชน ซึ่งแนวคิดนี้ช่วยทำให้เห็นภาพพัฒนาการของบทบาทประชาชนในกระบวนการพัฒนา ว่าไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นทั้งหมดในคราวเดียว แต่สามารถค่อย ๆ ขยับจากการรับรู้ไปสู่การมีอำนาจร่วมในการกำหนดทิศทางโครงการอย่างแท้จริง

ประเภทของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาอาจเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ โดยสามารถจำแนกได้ตามบทบาทและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ประชาชนเลือกกระทำ ซึ่งนักวิชาการหลาย

ท่านได้เสนอแนวทางในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมไว้ในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกันในเชิงแนวคิด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นสองลักษณะหลัก ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยตรง และการมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยตรง หมายถึงการที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจน เช่น การเสนอแนะแนวทาง การแสดงข้อคิดเห็น การเข้าร่วมประชุม และการเป็นกรรมการในระดับต่าง ๆ ส่วนการมีส่วนร่วมโดยอ้อมนั้น แม้ประชาชนจะไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจหรือดำเนินงานโดยตรง แต่ก็ยังสนับสนุนการพัฒนาในรูปแบบอื่น เช่น การบริจาคทรัพยากรแรงงาน หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในชุมชน การแบ่งประเภทเช่นนี้ทำให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในเชิงการเมืองหรือการบริหารโดยตรงเท่านั้น แต่การกระทำใด ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อส่วนรวมก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมเช่นกัน ในทำนองเดียวกัน Cohen และ Uphoff (1980) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของการมีส่วนร่วมที่มีลักษณะครอบคลุมและชัดเจนในเชิงโครงสร้าง โดยแบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็นสี่ประเภท ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การได้รับผลประโยชน์ และการประเมินผล แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายไปจนถึงการติดตามและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ครอบคลุมถึงการริเริ่ม การวางแผน และการกำหนดนโยบายร่วมกัน ส่วนการดำเนินกิจกรรมหมายถึงการที่ประชาชนเข้ามาร่วมปฏิบัติการ เช่น การลงแรงหรือให้ทุนสนับสนุน ในขณะที่การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการประเมินผล สะท้อนถึงบทบาทของประชาชนในการรับรู้ผลลัพธ์ของโครงการ และมีส่วนร่วมในการควบคุมหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน

การวางแผนถือเป็นกระบวนการสำคัญในระบบการบริหารจัดการทั้งในระดับองค์กรและสังคม โดยเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจอย่างมีระบบเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ อนันต์ เกตุวงศ์ (2541) ได้ให้คำนิยามของการวางแผนว่า คือการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในด้านวัตถุประสงค์ หรือวิธีการดำเนินงาน โดยการวางแผนจะต้องตอบคำถามพื้นฐานที่ครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ใครเป็นผู้รับผิดชอบ (Who) จะทำเมื่อใด (When) จะทำที่ไหน (Where) และจะทำอย่างไร (How) ซึ่งคำถามเหล่านี้สะท้อนถึงการวางแผนโครงสร้างที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินการจริง ขณะที่ Wohlstetter (อ้างถึงใน อนันต์ เกตุวงศ์, 2541) ได้ให้ความหมายของการวางแผนในเชิงกระบวนการทางการตัดสินใจ โดยระบุว่า การวางแผนคือวิธีการที่จำเป็นเพื่อทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และต้องเกิดขึ้นก่อนการลงมือกระทำจริง ทั้งนี้ Wohlstetter ได้เสนอว่าการวางแผนควรตอบคำถามสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายขององค์กรหรือโครงการนั้นคืออะไร และ 2) วิธีการใดที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น อีกทั้ง ยังเน้นย้ำว่าการวางแผนต้องเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนตามบริบทได้ และควรมีศักยภาพในการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาจังหวัด

ความหมายของแผนพัฒนาจังหวัด คณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (2564) ได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาจังหวัด หมายถึง แผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนาตอบสนอง ความต้องการ และแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัดและขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาค ตามศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

ความสำคัญของแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแนวทางในการพัฒนาจังหวัดแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและความมั่นคง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างโอกาสและอาชีพให้สนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัด โดยต้องแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางหรือมาตรการการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทาง การพัฒนาประเทศ ศักยภาพของพื้นที่ และปัญหาความต้องการของประชาชน แผนยุทธศาสตร์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาหรือทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระดมความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้ได้จุดมุ่งหมายในการพัฒนา วิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยนำเอาแนวความคิดการพัฒนาแบบองค์รวม และการบูรณาการเป็นกรอบแนวทางดำเนินการตั้งแต่ขั้นการวางแผนกลยุทธ์ จนถึงขั้นการวางแผนปฏิบัติการ (ประสิทธิ์ การกลาง. 2552)

สาระสำคัญของแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี (ระยะ 5 ปี) “เมืองเกษตรปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงนิเวศสุขใจ สังคมอุทัยผาสุก”

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับมาตรฐานการผลิตเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ให้มีมูลค่าเพิ่ม ประเด็นการพัฒนาที่ 2 สร้างคุณค่าด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ควบคู่วิถีชีวิตอัตลักษณ์ และวัฒนธรรมของจังหวัดสู่มาตรฐานการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเสริมสร้างความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย และประเด็นการพัฒนาที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิด BCG ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศอย่างสมดุลแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วาริยา กำทองดี (2560) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสกลนคร 4 ปี พ.ศ.2557 – 2560 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาระดับสภาพปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร (2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนครตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) แสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสภาพปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า (1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ

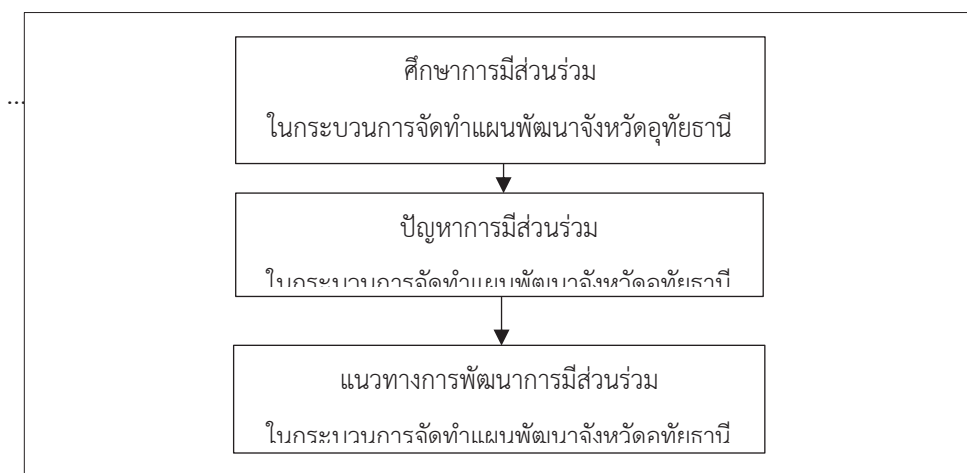
ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน (3) ปัญหาในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการพัฒนา คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) และด้านประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา

นัยนา คำภักดี (2562) ศึกษากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดทำแผน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การจัดตั้งคณะทำงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย SWOT การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด การจัดทำแผนงานหรือโครงการ การประชุมคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ การปรับปรุงแผนให้สมบูรณ์ และการติดตามประเมินผล ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ระยะเวลาจัดทำแผนที่เร่งด่วนและจำกัด ข้อมูลไม่ทันสมัย การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และประชาชน บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน และการติดตามประเมินผลยังไม่ต่อเนื่อง แนวทางปรับปรุง ได้แก่ การกำหนดปฏิทินการทำงานให้เหมาะสม การเตรียมข้อมูลล่วงหน้าและให้เป็นปัจจุบัน การประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลางเพื่อรับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ การพัฒนาระบบติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และการปรับกระบวนการจัดทำแผนให้ยืดหยุ่นและศักยภาพของจังหวัดเป็นสำคัญ

อนรรตน์ อนันทนารถ (2563) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการบริหารจัดการจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์นโยบายการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ กลไกการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่านโยบายการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการเป็นนโยบายที่ต้องการปฏิรูปการบริหารราชการของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ มีการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และบูรณาการการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัด ให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่การวางแผน การบริหารโครงการ และติดตามผลโครงการ (One Plan One Target) ขับเคลื่อนนโยบายดำเนินการในรูปคณะกรรมการ 3 ระดับได้แก่ คณะกรรมการระดับนโยบาย คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด และคณะกรรมการระดับจังหวัด มีการปฏิรูปกฎหมายการจัดทำแผนและงบประมาณ เพื่อให้อำนาจจังหวัดและกลุ่มจังหวัดสามารถจัดทำแผนพัฒนาด้วยตนเองเสนอและโครงการของงบประมาณตรงต่อรัฐบาลโดยไม่ต้องผ่านกระทรวง การบริหารในระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัดบริหารในรูปคณะกรรมการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานกรรมการ ในลักษณะ CEO และมีคณะกรรมการมาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่วนราชการภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ จะนำไปสู่ศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี วิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี และหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากร ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-information) จากการวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้แทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน ผู้แทนภาคประชาสังคม จำนวน 4 คน และผู้ปฏิบัติงานด้านแผนของส่วนราชการในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-information) เพื่อทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด วิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อนำมาหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ผู้ศึกษาได้สร้างแบบคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีแนวคำถามที่ชัดเจนและใช้แนวคำถามเดียวกันทั้งหมด โดยแนวคำถามจะเป็นคำถามปลายเปิดและยืดหยุ่น เพื่อได้รับทราบความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการให้ข้อมูลประกอบการจัดทำแผน (2) ด้านการเปิดรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผน (3) ด้านการปรึกษาหารือก่อนทำแผน (4) ด้านการวางแผนร่วมกัน (5) ด้านการร่วมปฏิบัติการตามแผน และ (6) ด้านการควบคุมและประเมินผลแผน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) จะประกอบไปด้วยหนังสือ ตำราวิชาการต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ บทความจากวารสาร และเอกสารราชการ รายงานข่าวต่าง ๆ และสื่อออนไลน์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) จะได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ปัญหาของการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) แบบอุปนัย โดยได้นำประเด็นจากการถอดเทปและการจดบันทึกในการสัมภาษณ์แบบลึกเกี่ยวกับปัญหา 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการเก็บรวบรวมและการให้ข้อมูลประกอบในการจัดทำแผน ด้านการเปิดรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผน ด้านการปรึกษาหารือก่อนทำแผน ด้านการวางแผนร่วมกัน ด้านกระบวนการร่วมปฏิบัติการตามแผน และด้านการควบคุมและประเมินผลแผน โดยผู้ศึกษาได้กำหนด แยกเป็นหมวดหมู่แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในทุกด้านมาทำการอธิบายความสัมพันธ์ ของปรากฏการณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วม แผนพัฒนาจังหวัด กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด เป็นสำคัญ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ขอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี โดยสามารถเป็น 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1.1 กระบวนการเก็บรวบรวมและการให้ข้อมูลประกอบในการจัดทำแผน สรุปได้ว่า จังหวัดอุทัยธานี ได้ดำเนินการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ผ่านการใช้แบบสำรวจและแบบสอบถาม โดยได้มอบหมายให้ส่วนราชการทุกภาคส่วน ร่วมกันดำเนินการกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญ รวมถึงภาคประชาชนและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรวบรวมความคิดเห็นได้จากทุกกลุ่ม ทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้หลากหลายช่องทาง นอกจากนี้ จังหวัดยังได้จัดการประชุมและเวทีประชาคมในหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี

โดยการประชุมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการพัฒนาจังหวัดได้โดยตรง

1.2 กระบวนการเปิดรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผน สรุปได้ว่า จังหวัดอุทัยธานีได้กำหนดให้มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านแบบสำรวจและแบบสอบถาม โดยมอบหมายให้ส่วนราชการทุกภาคส่วนร่วมกันกระจายแบบสอบถามให้ถึงกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคประชาชนและภาคประชาสังคม ทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ นอกจากนี้ ยังได้จัดประชุมและเวทีประชาคมในหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี

1.3 กระบวนการปรึกษาหารือก่อนทำแผน สรุปได้ว่า จังหวัดอุทัยธานีได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ตามประเด็นการพัฒนาจังหวัด 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ยกระดับมาตรฐานการผลิตเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ให้มีมูลค่าเพิ่ม ประเด็นที่ 2 สร้างคุณค่าด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ควบคู่วิถีชีวิต อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมของจังหวัดสู่มาตรฐานการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC) ประเด็นที่ 3 ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย และประเด็นที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิด BCG ภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงภูมิอากาศอย่างสมดุลแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1.4 กระบวนการวางแผนร่วมกัน สรุปได้ว่า การวางแผนจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาโดยรวมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การประชุมนี้จะประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย อาทิเช่น ส่วนราชการในจังหวัดอุทัยธานี, อำเภอทุกอำเภอ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่, ภาคเอกชน, และภาคประชาสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนมีความครบถ้วนและสะท้อนถึงความต้องการของทุกภาคส่วนในพื้นที่ โดยในการประชุมจะมีการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจังหวัด และการกำหนดตัวชี้วัด ที่จะใช้ในการประเมินความสำเร็จของแผน รวมถึงการหารือเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจังหวัด และแผนงาน/โครงการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการ

1.5 กระบวนการร่วมปฏิบัติตามแผน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัด เมื่อแผนได้รับการพิจารณาและประกาศใช้แล้ว โดยจังหวัดอุทัยธานีจะทำการแจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการทราบถึงรายละเอียดของแผนพัฒนาจังหวัด และมีการสื่อสารถึงทิศทางการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติตามแผนที่กำหนด เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถเตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามข้อกำหนดในแผน และขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน โดยการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลงมือปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดอย่างจริงจัง การดำเนินการจะต้องตอบสนองต่อแผนพัฒนา โดยมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

1.6 กระบวนการควบคุมและประเมินผลแผน สรุปได้ว่า การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้จะเกิดขึ้นผ่าน คณะกรรมการที่ประกอบด้วยทั้งหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งจะมีบทบาทในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด โดยการติดตามผลจะดำเนินการผ่านการประชุมที่จัดขึ้นเพื่อหารือและติดตามความคืบหน้า รวมถึงการลงพื้นที่ติดตาม ที่ช่วยให้คณะกรรมการสามารถตรวจสอบการปฏิบัติการในพื้นที่จริงได้ และระบบติดตามที่จะช่วยให้การควบคุมและ

ประเมินผลเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ระบบนี้จะทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างต่อเนื่องและโปร่งใส การทำงานร่วมกันของคณะกรรมการทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะช่วยให้กระบวนการควบคุมและประเมินผลแผนมีความแม่นยำและสามารถปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พบปัญหา ดังนี้

2.1 ปัญหาการเก็บรวบรวมและการให้ข้อมูลประกอบในการจัดทำแผน พบว่า กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการให้ข้อมูลประกอบแผนมักเกิดความล่าช้าและไม่ครบถ้วนเนื่องจากข้อมูลไม่ได้ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้แผนไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้อย่างเต็มที่

2.2 ปัญหาการเปิดรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผน พบว่า การรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผนส่วนราชการมีงบประมาณที่จำกัดส่งผลต่อการจัดประชุมและเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ทำให้ไม่สามารถครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายได้ และผู้แทนจากส่วนราชการที่เข้าร่วมกระบวนการไม่มีความรู้หรือความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ทำให้การแสดงความคิดเห็นขาดประสิทธิภาพ

2.3 ปัญหาการปรึกษาหารือก่อนทำแผน พบว่า การปรึกษาหารือก่อนทำแผน หัวหน้าส่วนราชการจะมอบหมายผู้แทนเข้าร่วมการหารือ ทำให้กระบวนการขาดความชัดเจนในการตัดสินใจ และความคิดเห็นจากผู้แทนไม่สามารถสะท้อนวิสัยทัศน์หรือแนวทางที่ถูกต้องตามทิศทางของส่วนราชการได้

2.4 ปัญหาการวางแผนร่วมกัน พบว่า การวางแผนร่วมกัน มีการส่งผู้แทนมาร่วมกระบวนการแทนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้การแสดงความคิดเห็นไม่สะท้อนข้อมูลที่ครบถ้วน ส่งผลให้การวางแผนไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเต็มที่

2.5 ปัญหาการร่วมปฏิบัติตามแผน พบว่า การร่วมปฏิบัติตามแผนโดยส่วนราชการต้องดำเนินงานตามแผนของกรมหรือกระทรวงด้วย จึงทำให้การร่วมปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดเกิดความล่าช้า และไม่สามารถปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดได้ตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

2.6 ปัญหาการควบคุมและประเมินผลแผน พบว่า การควบคุมและประเมินผลแผน มีการขาดการกำหนดระยะเวลา และการประเมินผลที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานในแผนไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด และการประเมินผลมักมองแค่ผลลัพธ์สุดท้ายโดยไม่มองเชิงประจักษ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากแผนงาน/โครงการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี มีแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาการเก็บรวบรวมและการให้ข้อมูลประกอบในการจัดทำแผน พบว่า กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อเพิ่มความแม่นยำและการเข้าถึงที่สะดวก ข้อมูลควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดเก็บ เพื่อการตัดสินใจและการวางแผนที่มีคุณภาพ

3.2 การเปิดรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผน พบว่า ควรมีช่องทางหลากหลาย เช่น การประชุมและเวทีประชาคม การสำรวจความคิดเห็นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การประชาสัมพันธ์ การลงพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น รวมถึงการใช้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องเป็นตัวกลางในการเก็บข้อมูล

3.3 การปรึกษาหารือก่อนทำแผน พบว่า ควรมีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน และแจ้งให้ส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถเตรียมความพร้อม โดยการเตรียมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน จะช่วยให้การประชุมหารือมีประสิทธิภาพและครบถ้วน

3.4 การวางแผนร่วมกัน พบว่า ส่วนราชการผู้จัดทำแผนพัฒนาจังหวัดควรกำหนดแผนดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อให้หน่วยงานที่ต้องร่วมดำเนินการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคประชาสังคมได้เตรียมความพร้อมเตรียมข้อมูลเพื่อที่จะระดมความคิดเห็นร่วมกัน

3.5 การร่วมปฏิบัติตามแผน พบว่า ส่วนราชการควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด และมีการรายงานความคืบหน้าเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้ในการควบคุมและติดตาม

3.6 การควบคุมและประเมินผลแผน พบว่า การบริหารจัดการงานควรมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาเป็นระบบติดตามและประเมินผลแผน เพื่อติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ข้อมูล และเชิญภาคประชาสังคมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ในแต่ละประเด็นการพัฒนาเพื่อติดตามและสอดส่องการดำเนินการของส่วนราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมและการให้ข้อมูลประกอบในการจัดทำแผน พบว่า ข้อมูลจากหน่วยงานรัฐและภาคประชาสังคมมีความแตกต่างกัน โดยภาครัฐใช้ข้อมูลจากนโยบายระดับรัฐบาล กระทรวง และกรม ขณะที่ภาคประชาสังคมเน้นปัญหาและความต้องการในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ยังขาดระบบจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ทำให้ค้นหายากและไม่ครบถ้วน ซึ่งอาจเกิดจากการเปลี่ยนบุคลากรหรือย้ายสถานที่ จากการศึกษาพบว่า ควรมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจน สืบค้นได้ และปรับปรุงให้ทันสมัย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนฉาย กิระนันท์ (2530) และ พะยอม วงศ์สารศรี (2548) ที่ชี้ให้เห็นว่าการขาดข้อมูลที่ถูกต้องส่งผลให้การวางแผนคลาดเคลื่อน อีกทั้งสิน พันธุ์พินิจ (2556) ยังเน้นย้ำว่าข้อมูลที่ผิดพลาดย่อมทำให้แผนผิดพลาดตาม และถึงแม้บางปัจจัยภายนอกจะควบคุมไม่ได้ แต่การมีข้อมูลที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปิดรับฟังความคิดเห็นมาจัดทำแผน พบว่า ส่วนราชการมักดำเนินการผ่านการประชุม เวทีประชาคม และระบบออนไลน์ ซึ่งปัจจุบันช่องทางออนไลน์เข้าถึงประชาชนได้กว้างขวาง อย่างไรก็ตาม ปัญหายังพบในเรื่องของการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณในการจัดประชุม และระยะเวลาในการลงพื้นที่ โดยเฉพาะหากไม่มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ช่วย อาจทำให้ใช้งบประมาณและเวลามากเกินจำเป็น จากการศึกษาพบว่า ควรเปิดรับความคิดเห็นผ่านช่องทางที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาช่วยให้สะดวกขึ้น ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานของ อนันต์ เกตุวงศ์ (2543) ที่ชี้ว่าการวางแผนต้องใช้ทรัพยากรและเวลาตามลักษณะงาน และผลการศึกษาของ กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่น (2546) ที่ระบุว่า การวางแผนแม้จะใช้เวลาหรือสิ้นเปลืองงบประมาณ แต่หากไม่จัดสรรทรัพยากรและเวลาอย่างเพียงพอ แผนที่ได้ก็อาจไม่มีประสิทธิภาพ

3. การปรึกษาหารือก่อนทำแผน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีการประชุมปรึกษาหารือกันเบื้องต้น โดยการแบ่งคณะทำงานแต่ละประเด็นการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาประกอบการจัดทำแผนโดยจะมีการรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติมาวิเคราะห์รวมด้วย เพื่อให้เวลาที่มีการประชุมการจัดทำแผน การกำหนดทิศทางการจัดทำในแต่ละประเด็นของการพัฒนาจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ปัญหาของกระบวนการนี้จะเป็นเรื่องของตัวบุคคล เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมการประชุม หรือผู้มาประชุมแทนที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ก็จะทำให้ไม่สามารถตอบข้อซักถาม หรือแสดงความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องมากนัก ควรมีการเน้นย้ำส่วนราชการให้ความสำคัญ การเตรียมความพร้อมของการจัดทำแผน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล (2550) กล่าวว่า การปรึกษาหารือ เป็นการเจรจากันอย่างเป็นทางการในการประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่าง ๆ เช่น การจัดประชุม การเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

4. การวางแผนร่วมกัน พบว่า มักอยู่ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ปัญหา และความต้องการของประชาชน พร้อมแบ่งกลุ่มย่อย (Focus Group) ตามประเด็นพัฒนา และนำข้อมูลจากแผนพัฒนาระดับชุมชน ตำบล และอำเภอมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือ การมีส่วนร่วมของผู้เข้าประชุมยังน้อย เนื่องจากมักยึดตามร่างแผนของส่วนราชการ อีกทั้งผู้แทนบางรายมิใช่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนโดยตรง หรือไม่ได้เตรียมข้อมูลสำคัญมาร่วมประชุม ซึ่งอาจเกิดจากการโยกย้ายเจ้าหน้าที่หรือข้อมูลยังไม่พร้อมใช้งาน ดังนั้น ควรมีการวางแผนล่วงหน้าให้ทุกภาคส่วนสามารถเตรียมข้อมูลและเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด (2566) ที่เน้นให้กระบวนการวางแผนสะท้อนความต้องการของประชาชน ผ่านเวทีมีส่วนร่วมทุกระดับ และบูรณาการข้อมูลจากแผนระดับหมู่บ้านถึงอำเภอให้เป็นแผนเดียวกัน (One Plan) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2562 โดยกลุ่มจังหวัดต้องคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของประชาชนในแต่ละพื้นที่โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน

5. การร่วมปฏิบัติตามแผน พบว่า เมื่อแผนพัฒนาจังหวัดประกาศใช้ ส่วนราชการในพื้นที่จะร่วมกันขับเคลื่อนตามประเด็นตัวชี้วัด และแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของแผน อย่างไรก็ตาม บางหน่วยงานต้องดำเนินงานตามแผนของกรมหรือกระทรวงต้นสังกัด ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติตามแผนจังหวัด จึงควรเน้นย้ำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมดำเนินการตามแผน พร้อมทั้งจัดให้มีการรายงานความคืบหน้าเป็นระยะเพื่อการควบคุมและติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ที่เห็นว่าการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องช่วยให้บรรลุเป้าหมาย และงานของบวรศักดิ์ อุวรรณโณ กับถวิลวดี บุรีกุล (2550) ที่เน้นการปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานและประชาชนเพื่อให้โครงการประสบผลสำเร็จ

6. การควบคุมและประเมินผลแผน พบว่า การควบคุมและประเมินผลแผนเป็นขั้นตอนสำคัญช่วงท้ายของกระบวนการวางแผน เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยปัจจุบันนอกจากหน่วยงานภาครัฐจะประเมินผลแล้ว ยังมีภาคประชาสังคมและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วย อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือ หลายหน่วยงานขาดแผนดำเนินงานที่ชัดเจนหรือไม่กำหนดกรอบเวลา ส่งผลให้ไม่สามารถควบคุมหรือ

ประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรจัดทำแผนให้ชัดเจนในแต่ละโครงการ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยคัดเลือกตัวแทนจากผู้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดมาร่วมติดตามเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานควรจัดทำรายงานสรุปผลในภาพรวมที่ชัดเจน เพื่อสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของแผน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล (2550) ที่ระบุว่า การควบคุมโดยประชาชนถือเป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วม ซึ่งควรเกิดขึ้นตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้โครงการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาองค์ความรู้การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด มีการประชาสัมพันธ์ การทำสื่อ หรือการสร้างความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัด หรือกระบวนการในการจัดทำ การเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของทุกภาคส่วนที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด
2. กระบวนการควบคุมและประเมินผลแผน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด และคณะกรรมการย่อยตามประเด็นการพัฒนา โดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละประเด็นการพัฒนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการควบคุมและประเมินผลแผน
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับจังหวัดอุทัยธานี เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลพื้นฐานทั่วไปด้านสังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการสืบค้นของประชาชนทั่วไป
4. การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบข้อมูล กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการเพื่อติดตามสถานการณ์ดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัดได้ทุกช่วงเวลา แสดงให้เห็นถึงเจตนาในความโปร่งใส
5. การพัฒนาระบบ One Plan ที่รวบรวมแผนระดับชุมชน แผนระดับตำบล และแผนระดับอำเภอ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด เป็นฐานข้อมูลเข้าทุกภาคส่วน และประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (ม.ป.ป). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *นโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนามูลฐานจังหวัด พ.ศ. 2566-2570*. ผู้แต่ง.
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2530). *แผนโครงการและงบประมาณ อีกทางหนึ่งสำหรับ การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การวางแผน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นัยนา คำภักดี. (2562). กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. 7(2).

- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2564). แผนพัฒนาจังหวัด. ออนไลน์ : สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2566 จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=แผนพัฒนาจังหวัด#cite_note-1
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2550). ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันพระปกเกล้า.
- ประสิทธิ์ การกลาง. (2552). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาขีดสมรรถนะจังหวัดในการจัดทำแผนและงบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด. สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์สุภา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนและควบคุมงานบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วาริยา กำทองดี. (2560). สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาสกลนคร 4 ปี พ.ศ.2557 – 2560. สำนักงานจังหวัดสกลนคร
- สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. 2566 – 2570. ผู้แต่ง
- สิน พันธุ์พินิจ. (2556). เทคนิคการวางแผนและการประเมินผลโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).สำนักพิมพ์ ส.เอเซียเพรส.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). หลักและเทคนิคการวางแผน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). หลักและเทคนิคการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนูรัตน์ อนันทนารถ. (2563). การวิเคราะห์นโยบายการบริหารจัดการจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

การศึกษาการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
Study of teamwork, emotional intelligence and work environment. That affects the
performance of employees of the Housing Bank, Head Office

ณัฐพล อินทรสุต¹ และธิดารัตน์ พงษ์วชิรินทร์²
Nattapol Intarasut¹ and Tidarat Pongvachirint²

Received: Agust 3,2026

Revised: Agust 6,2026

Accepted: Agust 8,2026

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹

ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย²

Student, Master of Business Administration students, Faculty of Business Administration,

University of the Thai Chamber of Commerce¹

Dr., Independent Study Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce²

Corresponding Author E-mail: Nattapol.ghb@gmail.com¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ (3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 57.6 ($R^2 = 0.576$) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย และการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 69.6 ($R^2 = 0.69.6$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการใส่ใจตนเอง และด้านทักษะทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 70.4 ($R^2 = 0.704$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มิติสัมพันธภาพ และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความฉลาดทางอารมณ์, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to: (1) examine teamwork that affects job performance of employees, (2) examine emotional intelligence that affects job performance of employees, and (3) examine the work environment that affects job performance of employees. The sample group consisted of 335 employees at the Government Housing Bank Head Office. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings are as follows: (1) Teamwork factors can be combined to predict the overall performance of employees by 57.6 percent ($R^2 = 0.576$). When classified by each aspect, it was found that mission and goal setting and open communication significantly affected the performance of employees at the 0.05 level. However, the roles and responsibilities delegation, leadership distribution, and collaborative decision-making did not significantly affect the performance of employees at the 0.05 level. (2) Emotional intelligence factors can be combined to predict the overall performance of employees by 69.6 percent ($R^2 = 0.696$). When classified by each aspect, it was found that self-emotion awareness, emotional regulation, self-motivation, and social skills significantly affected the performance of employees at the 0.05 level. However, empathy did not significantly affect the work efficiency of the employees of the Government Housing Bank, with no statistical significance at the 0.05 level. And (3) Working environment factors can be combined to predict the overall work efficiency of the employees, by 70.4 percent ($R^2 = 0.704$). When classified by each aspect, the relationship dimension and the system maintenance and change dimension significantly affected employee performance at the 0.05 level. However, the career advancement dimension affects the work efficiency of the employees, with no statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Teamwork, Emotional Intelligence, Work Environment, The Performance

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดระยะเวลา 71 ปี ที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ได้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ เพื่อช่วยเหลือทางการเงินให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพ และยังคงยึดมั่นในเจตนารมณ์ดังกล่าว มาโดยตลอดตั้งแต่ปี 2496 โดยในปี 2566 ธนาคารได้เดินหน้านำสานต่อพันธกิจ “ทำให้คนไทยมีบ้าน” เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผ่านการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองมาแล้วมากกว่า 4.4 ล้านครอบครัว ซึ่งถือเป็นเครื่องยืนยันและตอกย้ำถึงความมุ่งมั่นในการมุ่งสู่การเป็น “ธนาคารที่ดีที่สุดสำหรับการมีบ้าน” ได้เป็นอย่างดี (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567)

ในปี 2567 ธนาคารยังคงให้ความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักความโปร่งใส และมีจริยธรรมจรรยาบรรณ ในการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ควบคู่กับการคำนึงถึง ด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่ดี (Economic, Environment, Social and Governance : E2SG) เพื่อเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนสู่การเป็นธนาคารเพื่อความยั่งยืน (The Best Housing and Sustainable Bank) ในระยะยาว โดยจะเห็นได้จาก รางวัลเกียรติยศที่ธนาคารได้รับในปี 2567 จำนวนหลายรางวัล อาทิ รางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น ประจำปี 2567 สถาบันการจัดอันดับเครดิตที่มีความน่าเชื่อถือในระดับสากล ในระดับ “AAA” รางวัล Corporate Excellence Award - องค์การยอดเยี่ยมในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงิน และรางวัล Master Entrepreneur Award - ผู้นำองค์กรดีเด่นในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงิน จากความสำเร็จของธนาคารผ่านการได้รับรางวัลต่างๆ เป็นการยืนยันถึง ความมุ่งมั่นของคณะกรรมการธนาคาร และฝ่ายจัดการในการกำกับดูแล กิจกรรมที่ดี วางแผนนโยบาย การกำหนดทิศทางและติดตามผลการดำเนินงานของธนาคารอย่างสม่ำเสมอ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสุขกายสบายใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล สนับสนุนให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อใช้ในการวางแผน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เจตนา สายศรี, 2565) โดยการทำงานเป็นทีมก็มีบทบาทอย่างมากในการทำงาน มีหลายแนวคิดที่สนับสนุนว่าทำไมต้องทำงานเป็นทีม หนึ่งในนั้นคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการให้ความร่วมมือและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ อีกทั้งการทำงานร่วมกันเป็นทีมยังทำให้ผลของการทำงาน มีคุณภาพกว่าการทำงานคนเดียว เนื่องจาก เมื่อมองเห็นผลประโยชน์ของทีมเป็นหลัก ก็จะใส่ใจกับการทำงานมากขึ้น โดยเหตุผลที่ทำให้ต้องสร้างทีมเวิร์คเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น เป็นเพื่อนร่วมกันแก้ปัญหา มีอำนาจในการต่อรองเกิดความมั่นคงในการทำงาน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เป็นต้น (ยุทธศักดิ์ อินทฤฎฐ สวัสดิ์วงศ์ชัย, 2566) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นอีกปัจจัยที่ในสถานะการปฏิบัติงานปกติมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด ประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างดี และมีแนวคิดในแง่บวกส่งผลให้มีความสุขกับการทำงาน แต่เมื่อสภาวะรอบตัวเปลี่ยนแปลงไปเป็นการปฏิบัติงานจากที่บ้านอาจทำให้ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป (วิชา จันทรทอง, 2564)

จากการศึกษาของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมศุลกากร จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร ขณะเดียวกันงานวิจัยของ พิมพาภรณ์ พิงบุญพานิชย์ (2563) ได้แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ กันต์ฤทัย พุฒพันธ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ จากข้อมูลและงานวิจัยที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทั้งสาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ในบริบทของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนประชาชนด้านที่อยู่อาศัย จำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอย่างสูง จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทเฉพาะของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาจะช่วยให้ธนาคารสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการอารมณ์ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
2. เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
3. เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยมีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hackman (2002) โดยสมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความจงรักภักดี ต่อทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

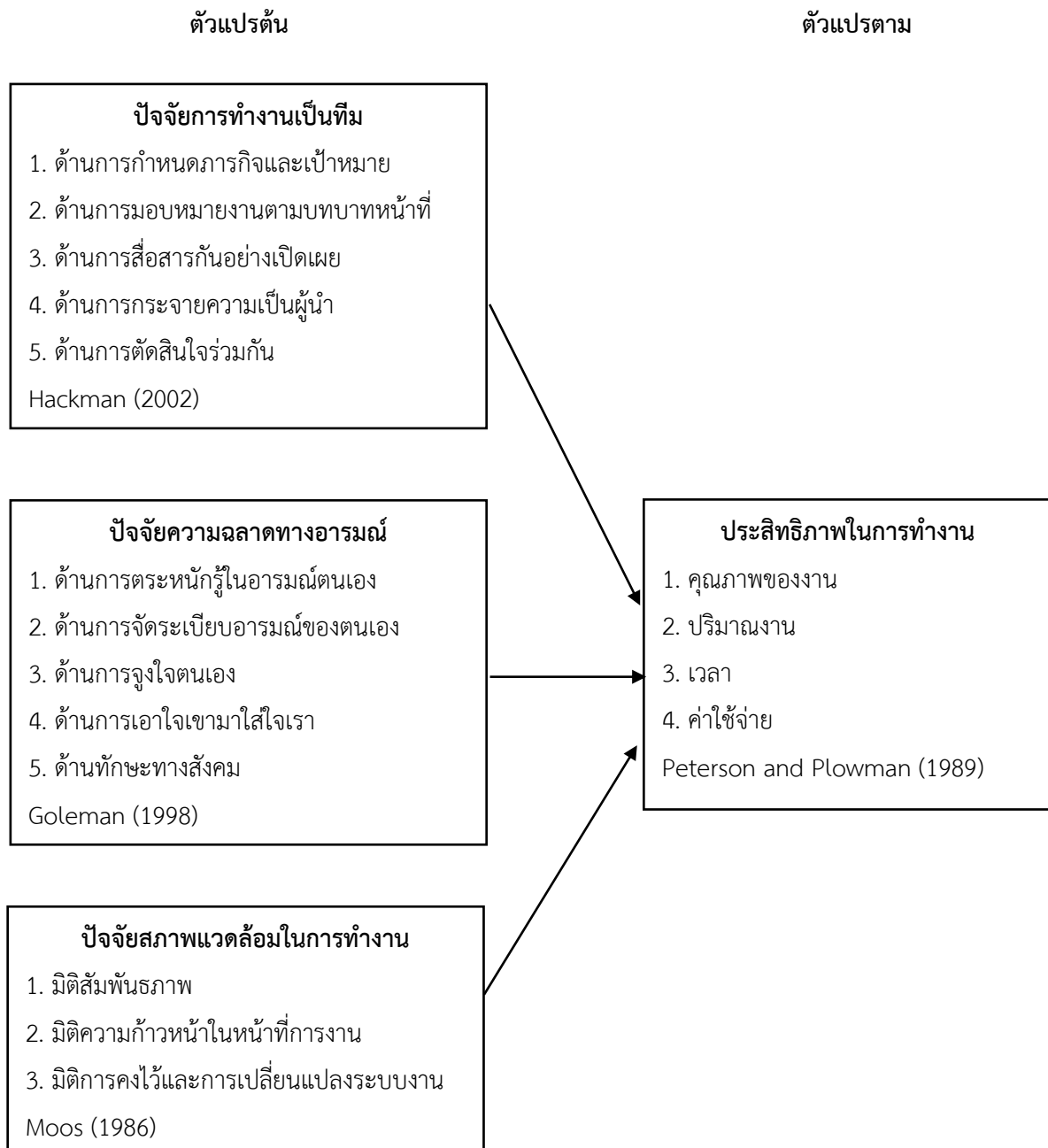
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Goleman (1998) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการตระหนักถึง ความรู้สึกของตนเองและความรู้ของผู้อื่น ทำให้สามารถบริหารหรือจัดการอารมณ์ของตนมีแรงจูงใจ ตัวเอง และมีความสามารถทางด้านทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Moos (1986) ได้นำเสนอเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร โดยสามารถวิเคราะห์ผ่านด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ การพัฒนา และระบบการจัดการ ซึ่งการสร้างบรรยากาศที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้นำเสนอเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากการผสมผสานของคุณลักษณะส่วนบุคคล ระบบภายในองค์กร และคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งการบริหารจัดการองค์ประกอบเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีหลายฉบับชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลากหลายบริบท เช่น พนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (อารีรัตน์ และทรงวิทย์, 2565) และพนักงานขายต่างเจนเนอเรชันในธนาคารพาณิชย์ (วรธรรม์, 2563) รวมถึงการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานราชภัฏวชิรญาณ (จอมทัพ, 2566) และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ (นบพร, 2566) โดยพบว่าปัจจัยย่อยของการทำงานเป็นทีม เช่น เป้าหมายร่วม การยอมรับนับถือ การแบ่งงานตามความสามารถ และความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญ โดยพบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครู (กองแก้ว, 2565) ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (พิมพ์ภรณ์, 2563) และพนักงานทำงานจากที่บ้านของบริษัทฟิลิปส์ ประเทศไทย (วิชา, 2564) ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ (กันต์ฤทัย และกฤษฎา, 2564) รวมถึงพนักงานสินเชื่อธนาคาร ABC (นวมลณี, 2565) ซึ่งโอกาสก้าวหน้า การยอมรับ และขวัญกำลังใจเป็นตัวแปรสำคัญสุดท้าย งานวิจัยของปรเมศร์ (2566) พบว่า มิติสัมพันธภาพ ความก้าวหน้า และการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานควบคุมคุณภาพบริษัท ซีพีแรม จำกัด แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลายองค์กรและประเภทอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 2,038 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ทราบจำนวนที่แท้จริง ทั้งหมดจำนวน 2,038 คน ดังนั้น ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการ

คำนวณของ Taro Yamane (1967) เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (e) 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha's coefficient- α) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976

การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 335 คน โดยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ดำเนินการแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม ถึง 25 มิถุนายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีดังนี้

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีตำแหน่งพนักงาน/พนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และมีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

ระดับความคิดเห็นส่วนของปัจจัยการทำงานเป็นทีมผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.70$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($M = 3.72$, $SD = 0.82$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($M = 3.66$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นส่วนของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($M = 4.05$, $SD = 0.77$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการรู้จักตนเอง ($M = 3.69$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.69$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน

พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($M = 3.90$, $SD = 0.73$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มิติสัมพันธภาพ ($M = 3.55$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นส่วนของประสิทธิภาพในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.89$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านเวลา ($M = 4.00$, $SD = 0.77$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($M = 3.68$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.411	0.123		11.471	0.000
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย	0.430	0.054	0.519	7.978	0.000*
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	-0.008	0.060	-0.010	-0.132	0.895
ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	0.130	0.049	0.175	2.630	0.009*
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.022	0.046	0.028	0.484	0.629
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.093	0.063	0.116	1.480	0.140
R = 0.759, $R^2 = 0.576$, Std. Error of the Estimate = 0.44195, F = 89.398, p-value <0.05					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 57.6 ($R^2 = 0.576$) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.430 ($B = 0.430$, $t = 7.978$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.430 หน่วย

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.895)

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมี

ค่าเท่ากับ 0.130 ($B = 0.130$, $t = 2.630$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.130 ($B = 0.130$, $t = 2.630$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.022 ($B = 0.022$, $t = 2.630$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.022 หน่วย

ด้านการตัดสินใจร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.093 ($B = 0.093$, $t = 2.630$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.093 หน่วย

ตารางที่ 2 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.662	0.121		5.458	0.000
ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	0.197	0.045	0.224	4.405	0.000*
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	0.125	0.061	0.143	2.052	0.041*
ด้านการจูงใจตนเอง	0.128	0.045	0.173	2.884	0.004*
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	0.056	0.065	0.061	0.848	0.397
ด้านทักษะทางสังคม	0.321	0.051	0.365	6.317	0.000*
R = 0.834, $R^2 = 0.696$, Std. Error of the Estimate = 0.37426, F = 150.623, p-value <0.05					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงถึงปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์โดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 69.6 ($R^2 = 0.696$) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.197 ($B = 0.197$, $t = 7.978$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.197 หน่วย

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.125 ($B = 0.125$, $t = 7.978$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.125 หน่วย

ด้านการจุดใจตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.128 ($B = 0.128$, $t = 7.978$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.128 หน่วย

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเราส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{Sig.} = 0.397$)

ด้านทักษะทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.321 ($B = 0.321$, $t = 6.317$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.321 หน่วย

ตารางที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

Model	Coefficients				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.736	0.116		6.351	0.000
มิติสัมพันธภาพ	0.079	0.040	0.100	1.997	0.047*
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.088	0.054	0.095	1.636	0.103
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	0.655	0.037	0.710	17.542	0.000*

R = 0.839, R² = 0.704, Std. Error of the Estimate = 0.36814, F = 262.458, p-value <0.05

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 70.4 (R² = 0.704) สามารถอธิบายได้ดังนี้

มิติสัมพันธภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.079 (B = 0.079, t = 1.997) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.079 หน่วย

มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.103)

มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.655 (B = 0.655, t = 6.317) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.655 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม ซึ่งล้วนแล้วแต่มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีรัตน์ พิงเนตร และทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ (2565) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรพรรณ สาระคุณ (2563) ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเนอเรชันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจอมทัพ กลิ่นสุบรรณ (2566) ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความผูกพันในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานในเขตราชบุรี บูรณ์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมและความผูกพันในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของธนาคารกสิกรไทยสำนักงานในเขตราชบุรี บูรณ์ กรุงเทพมหานคร ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนบพร อันสุข (2566) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน of เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การรับมือกับความเครียด รวมถึงการสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกองแก้ว เมทา (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ

ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชา จันทรทอง (2564) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสาร ความฉลาดทาง อารมณ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากที่บ้านของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด ความสะดวกสบาย บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ล้วนมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลดความเครียด และสามารถมุ่งเน้นไปที่การทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกันตฤทัย พุพันธ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือและขวัญและกำลังใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรเมศร์ ช่วยโสม (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควบคุมคุณภาพ บริษัท ซีพีแรม จำกัด (บ่อเงิน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควบคุมคุณภาพ บริษัท ซีพีแรม จำกัด (บ่อเงิน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) อย่างต่อเนื่องเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด จึงควรมีการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง EQ อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นเฉพาะในด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ การรู้จักตนเอง และทักษะทางสังคม ในขณะเดียวกันควรพัฒนาแนวทางหรือเครื่องมือเพื่อส่งเสริมด้าน “การเอาใจเขามาใส่ใจเรา” ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การฝึกสติ (Mindfulness) หรือเวิร์กช็อปด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy Workshop)

2. พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมโดยเน้นด้านการสื่อสารและเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากพบว่าเฉพาะ “การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย” และ “การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย” เท่านั้นที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน จึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของทีม และพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างโปร่งใส เช่น การประชุมแบบเปิด การรับฟังเชิงรุก รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันควรประเมินระบบการมอบหมายงาน การกระจายความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกันเพื่อหาจุดปรับปรุงให้เกิดผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญในอนาคต

3. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์และความยืดหยุ่นของระบบควรส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรให้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งปรับระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ ตัวอย่างเช่น การเปิดพื้นที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบ Agile ในขณะเดียวกันควรทบทวนแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้นในอนาคต

4. การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดอบรม การสรรหา และคัดเลือกผู้บริหาร หรือการจัดกิจกรรมทีมเวิร์กที่เน้นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรอบด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานสาขาอื่นของธนาคารอาครสงเคราะห์ เช่น เขตภูมิภาคหรือสำนักงานสาขา เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมและปัจจัยเชิงบริบทที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมทัศนคติ และประสบการณ์ของพนักงานในการทำงานร่วมกับทีม การจัดการอารมณ์ และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองแก้ว เมทา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิจิตร. *วารสารครุศาสตร์*. 6(11). 25-38.
- กันต์ฤทัย พุ่มพันธุ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่แห่งวัฒนะ. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรังสิต.

- จอมทัพ กลิ่นสุบรรณ. (2566). การทำงานเป็นทีมและความผูกพันในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://mmm.ru.ac.th /MMM/IS/twin10/ 6314155025.pdf>
- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารอาคารสงเคราะห์. <https://www.ghbank.co.th/information>
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์.(2568). รายงานประจำปี 2567. <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report>
- นบพร อันสุข. (2566). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ. <https://bkpho.moph.go.th/ssjweb/bkresearch/ index.php?fn= detail&sid>
- นวมลลี สิทธิภูมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC. [งานนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรเมศร์ ช่วยโสม. (2566). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควบคุมคุณภาพ บริษัท ซีพีแรม จำกัด (บ่อเงิน). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *Suranaree J. Soc. Sci.* 14(1). 57-78.
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎุร สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชา จันทร์ทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ประเทศไทย จำกัด. [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพรรณ สาระคุณ. (2563). ลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเนอเรชั่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีรัตน์ พึ่งเนตร และทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ. (2565). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. 9(3). 77-90.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsbury.

Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business School.

Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. John Wiley and Sons.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Richard D. Irwin.

Taro, Yamane. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis*. Harper & Row.

การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

A Study of Transformational Leadership, Work Motivation, and Organizational Culture
Factors Affecting Organizational Commitment: A Case Study of Employees at the Bank
for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Northern Branch Division

ยงยุทธ มิ่งขวัญ¹ และ ชนาธิป เละกุล²
Yongyuth Mingkhwan¹ and Chanathip Lekhakul²

Received: September 5, 2026

Revised: September 11, 2026

Accepted: September 12, 2026

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹

ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย²

Student, Master of Business Administration students, Faculty of Business Administration,
University of the Thai Chamber of Commerce¹

Dr., Independent Study Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce²

Corresponding Author E-mail: yongyuth.mi@baac.or.th¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 328 คน ใช้การสุ่มแบบมีความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม และใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการศึกษา ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.985 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์
เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน
วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร (2) ตัวแปรอิสระ
ทั้ง 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ตัวแปรอิสระ
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 38.7 โดยวัฒนธรรมองค์กรมี
อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานไม่มี
อิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะคือ ธ.ก.ส. ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาภาวะ
ผู้นำและระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการทำงาน; วัฒนธรรมองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to examine employees' perceptions, relationships, and factors influencing organizational commitment among staff of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Upper Northern Branch Division. The sample consisted of 328 employees selected using probability sampling through cluster sampling. A questionnaire was used as the research instrument, with a reliability coefficient of 0.985. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

The findings are as follows: (1) employees reported the highest levels in all variables, namely transformational leadership, work motivation, organizational culture, and organizational commitment, with organizational culture having the highest mean, followed by work motivation, transformational leadership, and organizational commitment, respectively, (2) all three independent variables were positively correlated with organizational commitment at a statistical significance level of 0.01, and (3) the independent variables jointly explained 38.7% of the variance in organizational commitment. Among these, organizational culture had a statistically significant positive influence, whereas transformational leadership and work motivation did not show significant effects. The findings suggest that BAAC should strengthen organizational culture alongside enhancing leadership development and fair motivation systems to promote sustainable organizational commitment.

Keywords : transformational leadership; work motivation; organizational culture; organizational commitment

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจมีการแข่งขันสูง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในภาคการเงินและธนาคาร ซึ่งพนักงานเป็นทรัพยากรหลักที่ขับเคลื่อนองค์กร การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้องค์กรสามารถรักษากำลังคนที่มีศักยภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีบทบาทสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างทางการเงินในภาวะที่กลไกตลาดไม่ทำงาน และเป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายกึ่งการคลังของรัฐ ธ.ก.ส. มีวิสัยทัศน์ในการเป็น "ธนาคาร

พัฒนาชนบทที่ยั่งยืน" โดยเน้นการสร้างเสริมความแข็งแกร่งทั้งด้านการเงิน (Hard Side) และด้านทรัพยากรบุคคล (Soft Side) ซึ่งพนักงานถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้ ธ.ก.ส. บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้

จากข้อมูลล่าสุด ธ.ก.ส. มีบุคลากรทั้งสิ้น 22,293 คน แบ่งเป็นพนักงาน 19,728 คน และผู้ช่วยพนักงาน 2,565 คน โดยฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบนมีบุคลากรทั้งสิ้น 2,286 คน แบ่งเป็นพนักงาน 1,963 คน และผู้ช่วยพนักงาน 323 คน และแยกเป็นพนักงานระดับ 1-9 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 1,812 คน (แผนวิสาหกิจ ระยะ 5 ปี ปีบัญชี 2567 - 2571 (ทบทวนครั้งที่ 1) และแผนปฏิบัติการ ธ.ก.ส. ประจำปีบัญชี 2568) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้องค์กรสามารถรักษากำลังคนที่มีศักยภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังพบแนวโน้มของปัญหาการลาออกของพนักงานใน ธ.ก.ส. ซึ่งอาจสะท้อนถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง โดยข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ ธ.ก.ส. ระบุว่า ในช่วงเดือนมกราคม 2567 ถึง เมษายน 2568 มีจำนวนพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้ลาออกตามความสมัครใจของพนักงาน รวมทั้งสิ้น 161 คน หรือเฉลี่ยเดือนละประมาณ 11 คน ซึ่งส่วนมากเป็นพนักงานใหม่ที่ทำงานกับ ธ.ก.ส. ได้ไม่นาน และบางส่วนเป็นพนักงานที่ทำงานมานานแต่ขอลาออกเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการลดอัตราการลาออก และสร้างความมั่นคงในทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างยั่งยืน หาก ธ.ก.ส. สามารถบริหารจัดการและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะช่วยลดต้นทุนที่เกิดจากการลาออกของพนักงานใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพในเชิงการบริหารบุคลากร และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

2. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

3. ใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในภาคการเงิน และธนาคาร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการพัฒนาโดย Bass (1985) และ Bass & Avolio (1994) ซึ่งมองว่าผู้นำลักษณะนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานเกินกว่าที่คาดหวัง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) งานของ Northouse (2018) และ Yukl (2006) ยังย้ำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทต่อการสร้างพลังร่วมและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้กันอย่างแพร่หลายคือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับ การคาดการณ์ผลลัพธ์และคุณค่าที่มอบให้ผลลัพธ์นั้น โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ Expectancy, Instrumentality และ Valence ทั้งสามส่วนนี้เป็นตัวกำหนดความพยายามในการทำงานของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) Cameron และ Quinn (2011) ได้พัฒนา Competing Values Framework ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture), วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Adhocracy Culture), วัฒนธรรมแบบมุ่งผลลัพธ์และการแข่งขัน (Market Culture), และวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นและควบคุม (Hierarchy Culture) โดยวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมบุคลากร การยึดถือค่านิยมร่วม บรรทัดฐาน และการมีส่วนร่วม ล้วนเป็นกลไกที่ช่วยสร้างความผูกพันภายในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) Meyer และ Allen (1991) เสนอโมเดล ความผูกพัน 3 มิติ ได้แก่ 1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) 2. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) 3. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ซึ่งล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนความตั้งใจของพนักงานในการคงอยู่กับองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจหลากหลายทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐ โดยผลการศึกษาสามารถสังเคราะห์ออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. บทบาทของวัฒนธรรมองค์กร 2. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3. ผลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น อุตสาหกรรมเครื่องสำอางและธุรกิจพลังงาน ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานและความตั้งใจลาออกมากกว่าปัจจัยด้านอื่น (ลลิตา พลเชื้อ, 2560 และ จันทรเพ็ญ ชูเพชร, 2563) แสดงให้เห็นว่าค่านิยมร่วมและบรรทัดฐานภายในองค์กรเป็นกลไกหลักในการสร้างความผูกพันในระยะยาว

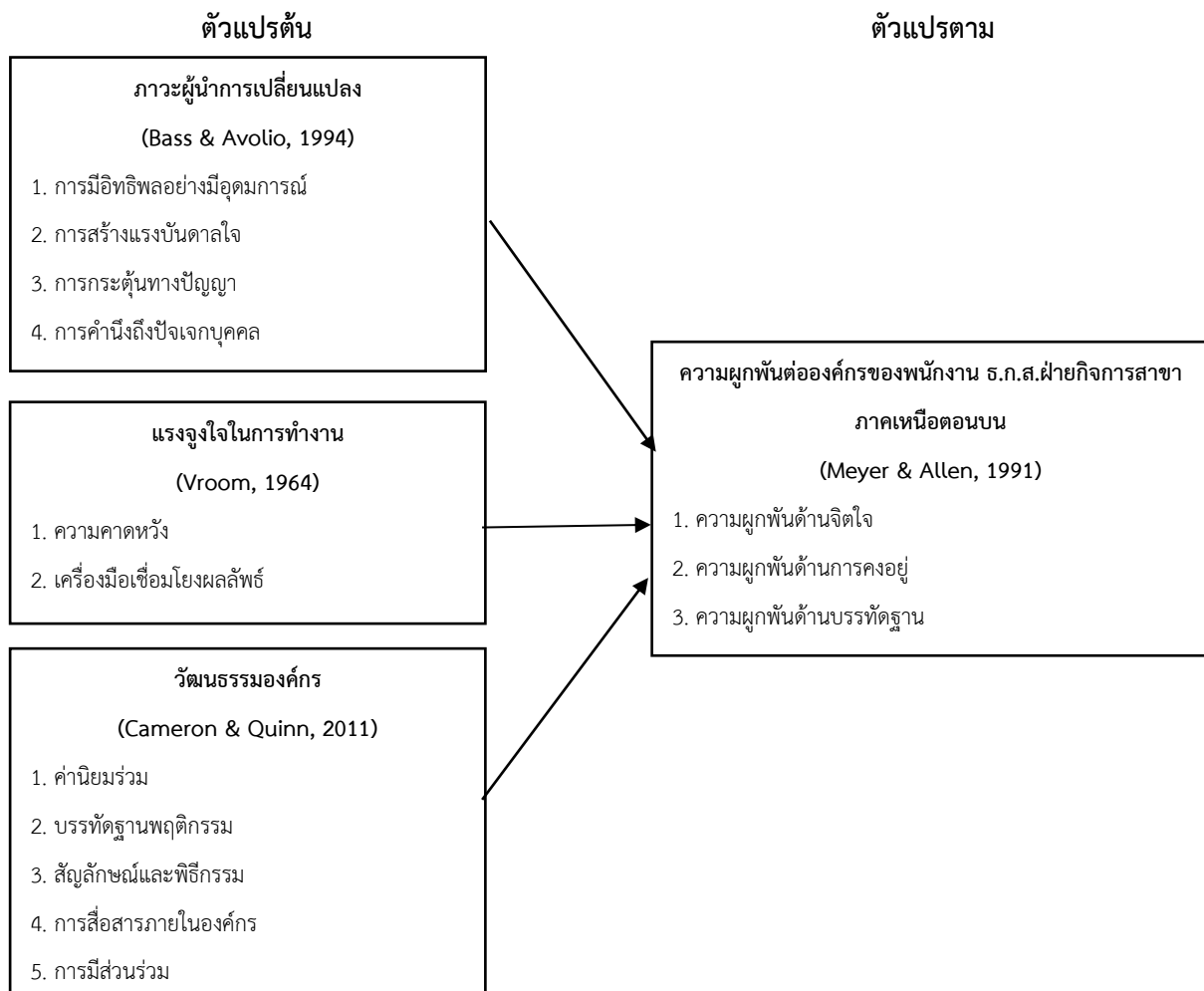
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่เน้นนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน (มัทนา บวรกิจธารง, 2560 และ ปุณณวิช แก้วล้อม, 2562) อย่างไรก็ตามงานวิจัยบางส่วนพบผลที่แตกต่าง เช่น การศึกษาในบริบทพนักงานข้ามชาติที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพัน (วรัทม์ พัทโนทัย, 2562) รวมถึงบางกรณีที่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ (มัทรินทร์ ชาญเลขา, 2563) แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้นำขึ้นอยู่กับบริบททางวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะงาน

3. แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถทำนายระดับความผูกพันได้ในระดับสูง (จุฑามาส พจน์สมพงษ์, 2561 และ จินห์จุฑา นิมนวล, 2561) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำ สามารถเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร SME และองค์กรยุคใหม่ได้ (ลีเหมิง, 2567) แต่การศึกษาบางเรื่อง พบว่า แรงจูงใจบางด้าน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจไม่มีอิทธิพลอย่างชัดเจน (ปุณณวิช แก้วล้อม, 2562)

จากผลการศึกษาข้างต้น แสดงให้เห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ผลการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลโดยตรงยังมีความไม่สอดคล้องกันในแต่ละบริบท โดยเฉพาะบทบาทของภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่อาจแตกต่างกันตามลักษณะองค์กร วัฒนธรรม และกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรมีแนวโน้มเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากกว่า ดังนั้น ช่องว่างของงานวิจัยจึงอยู่ที่การศึกษาความสัมพันธ์เชิงบูรณาการของทั้งสามปัจจัยในบริบทเฉพาะขององค์กรภาครัฐหรือสถาบันการเงิน ซึ่งมีโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากภาคเอกชน การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริบทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ขณะที่ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom (1964) อธิบายถึงความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ส่วนแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron และ Quinn (2011) เน้นบทบาทของค่านิยมร่วมและบรรทัดฐานที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงบูรณาการแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าว เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

H1: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

H2: แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

H3: วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-9) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน) จำนวน 1,812 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ 328 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบมีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) แบ่งตามพื้นที่จังหวัดและหน่วยงานย่อยในฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน ครอบคลุม 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน รวมถึงหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อให้ได้สัดส่วนตัวแทนประชากรที่เหมาะสมและครอบคลุมทุกพื้นที่

เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มนำร่อง 30 คน ผลการคำนวณค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.985 แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับสูง และมีความเหมาะสมสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจริงด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากผู้ตอบก่อนกรอกข้อมูล พร้อมรักษาความลับของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics): การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานและอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวน 328 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงวัยกลางคนเป็นหลัก กล่าวคือ อายุ 40–49 ปีเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 11–20 ปี รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุงาน 21–30 ปี โดยรวมแล้วลักษณะประชากรกลุ่มตัวอย่างแสดงถึงกำลังคนที่มีประสบการณ์ทำงานยาวนานและอยู่ในวัยทำงานที่มั่นคง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร แสดงดังตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบข้อปัจจัยการวิจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.69	0.51	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.69	0.50	มากที่สุด
การกระตุ้นทางปัญญา	4.65	0.53	มากที่สุด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.61	0.58	มากที่สุด
รวม	4.66	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบข้อปัจจัยการวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
ความคาดหวัง	4.74	0.38	มากที่สุด
เครื่องมือเชื่อมโยงผลลัพธ์	4.67	0.50	มากที่สุด
คุณค่าของผลลัพธ์	4.78	0.38	มากที่สุด
รวม	4.73	0.38	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบข้อปัจจัยการวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
ค่านิยมร่วม	4.73	0.44	มากที่สุด
บรรทัดฐานพฤติกรรม	4.73	0.44	มากที่สุด
สัญลักษณ์และพิธีกรรม	4.72	0.48	มากที่สุด
การสื่อสารภายในองค์กร	4.66	0.53	มากที่สุด
การมีส่วนร่วม	4.65	0.56	มากที่สุด
รวม	4.70	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 4

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบข้อปัจจัยการวิจัยด้านด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (M)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.81	0.39	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.53	0.73	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.59	0.60	มากที่สุด
รวม	4.64	0.50	มากที่สุด

หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = มากที่สุด, 3.41–4.20 = มาก, 2.61–3.40 = ปานกลาง, 1.81–2.60 = น้อย, 1.00–1.80 = น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แบบจำลองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.622 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.387 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งสาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 38.7 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า มีเพียงวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้นที่ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.508$, $p < .001$) ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = -0.037$, $p = .565$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.157$, $p = .059$) ไม่ปรากฏอิทธิพลเชิงนัยสำคัญ

ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลที่สุดต่อความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะการปลูกฝังค่านิยมร่วมและบรรทัดฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ แม้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่ไม่เพียงพอที่จะอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัยของตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ค่า R	ค่า R^2	Adjusted R^2	Sig. (p-value)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.452	0.204	0.194	0.565
แรงจูงใจในการทำงาน	0.570	0.325	0.319	0.059
วัฒนธรรมองค์กร	0.622	0.387	0.378	0.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุป จากตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย พบว่า มีเพียงวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้นที่มีผลเชิงสถิติที่ชัดเจนต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ แม้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่ไม่สามารถอธิบายผลลัพธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน โดยผลการวิเคราะห์สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แต่ไม่พบอิทธิพลเชิงนัยสำคัญจากการวิเคราะห์ถดถอย แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านนี้ไม่ใช่ตัวชี้ขาดในบริบทของ ธ.ก.ส. ผลดังกล่าว ไม่สอดคล้อง กับแนวคิดของ Bass (1985) และ Bass & Avolio (1994) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเพิ่มความผูกพัน อีกทั้ง แตกต่าง จากงานของ มัณฑนา บวรกิจธารง (2560) และ จันทรเพ็ญ ชูเพชร (2563) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นและความผูกพัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์นี้กลับ สอดคล้อง กับ วรตม์ พันธ์โนทัย (2562) ที่พบว่าในบางบริบท โดยเฉพาะต่างชาติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจไม่ก่อให้เกิดความผูกพัน และอาจมีความสัมพันธ์เชิงลบ เหตุผลหนึ่งคือ ธ.ก.ส. มีระบบงานที่มีความมั่นคงและกฎระเบียบค่อนข้างชัดเจน ทำให้บทบาทของผู้นำอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดความผูกพันของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน แม้ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง แต่ไม่พบอิทธิพลเชิงนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลนี้ ไม่สอดคล้อง กับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่อธิบายว่าความพยายาม ผลลัพธ์ และคุณค่าของรางวัลมีผลต่อแรงจูงใจและผลการทำงาน อีกทั้งยัง แตกต่าง จากงานของ จุฑามาส พจน์สมพงษ์ (2561), จินห์จุฑา นิมนวล (2561) และ ปุณณวิช แก้วล้อม (2562) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เหตุผลอาจเป็นเพราะ ธ.ก.ส. มีระบบผลตอบแทนและสวัสดิการที่มั่นคงเพียงพออยู่แล้ว ทำให้แรงจูงใจไม่ปรากฏอิทธิพลเพิ่มเติมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยชี้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญสูงสุดต่อความผูกพัน โดยเฉพาะค่านิยมร่วม ผลนี้ สอดคล้อง กับแนวคิดของ Cameron & Quinn (2011) ที่เน้นบทบาทของค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมในการสร้างความสอดคล้องทางพฤติกรรม และสนับสนุน งานวิจัยของ ลลิตา พลเชื้อ (2560) และ จันทรเพ็ญ ชูเพชร (2563) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรและความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ยัง สอดคล้อง กับ ลี เหมิง (2567) ที่ยืนยันว่าใน SME วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่สร้างความผูกพัน สะท้อนว่าค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นกลไกสำคัญในทุกประเภทขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทุกมิติ โดยเฉพาะเชิงอารมณ์ ซึ่งสอดคล้อง กับทฤษฎีของ Meyer & Allen (1991) ที่เสนอว่าความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นหัวใจของการคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันทั้งสามมิติ (อารมณ์ ต่อเนื่อง บรรทัดฐาน) ช่วยลดการลาออก ผลนี้ยัง สอดคล้อง กับงานของ มัณฑนา บวรกิจธารง (2560), มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) และ วิริยา อริยกุลไชยศิลป์ (2567) ที่ยืนยันว่าความผูกพันส่งผลต่อความเชื่อมั่น การทำงาน และประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงาน

สรุป โดยรวมแล้ว การวิจัยนี้ยืนยันว่าปัจจัยเชิงวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสูงสุดในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ แม้มีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักในเชิงสถิติ ซึ่งแตกต่างหรือสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ตามแต่ละบริบท ทั้งนี้ผลลัพธ์ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Meyer & Allen (1991) และ Cameron & Quinn (2011) ที่ยืนยันว่าค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมคือกลไกสำคัญที่สร้างความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พัฒนาภาวะผู้นำ จัดอบรมเชิงปฏิบัติที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการเป็นต้นแบบที่ชัดเจน
2. ปรับระบบแรงจูงใจและผลตอบแทน สร้างระบบประเมินผลงานที่โปร่งใส เชื่อมโยงรางวัลกับผลงานอย่างเป็นธรรม และสื่อสารกับพนักงานสม่ำเสมอ
3. เสริมสร้างค่านิยมร่วม จัดกิจกรรมภายใน เช่น workshop หรือ CSR ที่สอดคล้องกับบริบทองค์กร เพื่อสร้างอัตลักษณ์และความผูกพันร่วม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรใหม่ เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และรู้พนักงาน เพื่อขยายความเข้าใจเชิงลึก
2. ออกแบบการวิจัยระยะยาวและใช้สถิติขั้นสูง เช่น Longitudinal Study, SEM หรือ Path Analysis เพื่อยืนยันแบบจำลองเชิงทฤษฎีและตรวจสอบความสัมพันธ์ซับซ้อน
3. วิจัยเชิงเปรียบเทียบและผสมผสาน ศึกษาในบริบทต่างภูมิภาคหรือสถาบันการเงินอื่น และใช้ Mixed Methods เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความแข็งแกร่งของผลวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรในธุรกิจพลังงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 17(1), 77–95.
- จิณห์จุฑา นิ่มนวล. (2561). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดตรัง. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ*, 12(3), 89–104.

- จุฑามาส พจน์สมพงษ์. (2561). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการการจัดการ*, 8(2), 101–115.
- ลลิตา พลเชื้อ. (2560). วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจ*, 6(2), 55–72.
- ลี, เหมิง. (2567). แรงจูงใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน SME ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการธุรกิจสมัยใหม่*, 14(1), 15–30.
- มณฑนา บวรกิจธารง. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นของพนักงาน. *วารสารวิจัยธุรกิจ*, 9(1), 25–41.
- มัทรินทร์ ชาญเลขา. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 11(2), 55–70.
- ปณณวิช แก้วล้อม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีโทรทัศน์. *วารสารการจัดการ*, 10(2), 67–82.
- วรัทม์ พัทโนทัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันของพนักงานข้ามชาติในธุรกิจผู้ผลิตสินค้า. *วารสารวิชาการการจัดการ*, 9(2), 45–59.
- วิริยา อริยกุลไชยศิลป์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารการจัดการร่วมสมัย* 13(1), 21–36.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.

การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ

The Analysis of Return and Risk of Healthcare Mutual Funds

คณพศ สาลีสู่ข
Khanapod Saleesuk

Received: November 15,2525

Revised: November 18,2025

Accepted: November 21,2025

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Student of Master of Business Administration, Faculty of Management Science,

Nakhon Sawan Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Khanapods992@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงจากการลงทุนในกองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ (2) เปรียบเทียบและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยงของกองทุนรวมในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ กองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ จำนวน 7 กองทุน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลรายเดือนจากเว็บไซต์ของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และธนาคารแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2567 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันและค่าเบต้า พร้อมเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามมาตรวัด Sharpe Ratio, Treynor Ratio และ Jensen's Alpha

ผลการวิจัย พบว่า (1) กองทุนที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยรายเดือนสูงที่สุด คือ กองทุนSCBRMGHC มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับ 0.3915% ส่วนกองทุน UHCRMF มีอัตราผลตอบแทนต่ำที่สุด เท่ากับ 0.0324% และกองทุน SCBRMGHC มีความเสี่ยงต่ำที่สุด เท่ากับ 11.6767 ส่วน กองทุน UHCRMF มีค่าความเสี่ยงสูงที่สุด เท่ากับ 134.9161 (2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยงโดยใช้มาตรวัด 3 วิธี พบว่า กองทุน SCBRMGHC มีประสิทธิภาพสูงที่สุดทุกมาตรวัด ในขณะที่กองทุน UHCRMF และกองทุน KFHCRERMF มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด ดังนั้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กองทุนที่มีผลตอบแทนสูงจะมีระดับความเสี่ยงที่สูงกว่ากองทุนอื่นด้วย

คำสำคัญ: กองทุนรวม; ผลตอบแทนและความเสี่ยง; ผลตอบแทนที่ปรับด้วยความเสี่ยง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aims to (1) analyze the return and risk of mutual funds that invest in the healthcare business sector, and (2) to compare and evaluate the risk-adjusted performance of healthcare mutual funds. The sample consists of seven mutual funds selected through purposive sampling. The data were collected using a secondary data recording form, based on monthly information obtained from the websites of asset management companies, the Stock Exchange of Thailand, and the Bank of Thailand during the period 2020–2024. The data analysis involves measuring risk using standard deviation, coefficient of variation, and beta, and assessing fund performance based on three risk-adjusted performance measures: Sharpe Ratio, Treynor Ratio, and Jensen’s Alpha.

The findings are as follows: (1) SCBRMGHC generated the highest average monthly return at 0.3915 percent, whereas UHCRMF had the lowest return at 0.0324 percent. In terms of risk level, SCBRMGHC showed the lowest coefficient of variation at 11.6767, while UHCRMF had the highest at 134.9161. (2) Based on all three risk-adjusted performance measures, SCBRMGHC demonstrated the highest efficiency, while UHCRMF and KFHCRERMF showed the lowest. The findings indicate that funds with higher returns tend to be associated with higher levels of risk.

Keywords: Mutual Funds; Return and Risk; Risk-Adjusted Return

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการซื้อขายหลักทรัพย์และพัฒนาระบบต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายหลักทรัพย์ ซึ่งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความนิยมการลงทุนในหลักทรัพย์ของทั้งภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาครัฐบาล เมื่อมีการซื้อขายหลักทรัพย์มากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จึงเข้ามาทำหน้าที่ในการกำกับดูแลตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการลงทุนในตลาดนี้มีการลงทุนมากมายในหลากหลายผลิตภัณฑ์การเงิน ทั้งการลงทุนในตราสารทุน ตราสารอนุพันธ์หรือกองทุนรวม ซึ่งกองทุนรวมถือเป็นการลงทุนที่ได้รับความนิยมในกลุ่มนักลงทุน เพราะกองทุนรวมมีหลายประเภทตามวัตถุประสงค์การลงทุน จึงสร้างความสะดวกในการลงทุนให้กับนักลงทุน เป็นการลดข้อจำกัดเรื่องเงินลงทุนของนักลงทุน แม้ไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการลงทุนก็สามารถที่จะลงทุนได้ อีกทั้งหากไม่มีเวลาในการดูแลการลงทุนก็ยังมีผู้จัดการกองทุนที่จะช่วยดูแลเงินลงทุนของนักลงทุนให้ อีกทั้งในปัจจุบันคนไทยต้องเผชิญกับภาวะอัตราดอกเบี้ยเงินฝากที่ต่ำ ส่งผลให้นักลงทุนต้องมองหาการลงทุนที่จะให้อัตรา

ผลตอบแทนที่สูงกว่าการฝากเงินไว้กับธนาคาร หากจะพิจารณาการลงทุนในกองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในหุ้นที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน และจะสามารถสร้างอัตราผลตอบแทนได้ในระยะยาว คือ กองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ (Health Care) ซึ่งเป็นทางเลือกที่น่าสนใจของนักลงทุนที่คาดหวังอัตราผลตอบแทนที่เติบโตจากการลงทุน เพราะเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลตอบแทนได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ทั้งโลกกำลังประสบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 ยิ่งกระตุ้นให้กลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ มีการเติบโตมากขึ้นกว่าเดิม อีกหนึ่งเหตุผลที่ช่วยสนับสนุนการเติบโต คือ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ทำให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายของภาครัฐเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าในอนาคตรัฐบาลจะต้องมีการอุดหนุนด้านการดูแลสุขภาพและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น ตามจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับอัตราการเกิด จึงทำให้ตลาดผู้บริโภคกลุ่มผู้สูงอายุมีการเติบโตขึ้นตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล ธุรกิจเครื่องมือและวัสดุทางการแพทย์ รวมไปถึงกลุ่มธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและอาหารเสริม ซึ่งนักลงทุนมีการคาดการณ์ว่าราคาหลักทรัพย์ของกลุ่มการดูแลสุขภาพ จะมีการเติบโตและสร้างผลตอบแทนได้ในอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยง (Risk-Adjusted Performance Measures) ได้แก่ มาตรการของ Sharpe Ratio มาตรการของ Treynor Ratio และมาตรการของ Jensen's Alpha มาใช้ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของกองทุนรวมในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ (The Health Care Mutual Fund) กับเกณฑ์มาตรฐาน (Benchmark) ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดตามแบบจำลองการกำหนดราคาหลักทรัพย์ (Capital Asset Pricing Model : CAPM) แต่จุดมุ่งหมายหลักนั้นเป็นการประเมินว่าผู้จัดการกองทุนสามารถสร้างผลตอบแทนส่วนเกินที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงที่รับไว้ในอดีตได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้ นักลงทุนสามารถประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพของกองทุนต่าง ๆ ได้อย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักลงทุนที่ต้องการเลือกลงทุนในกองทุนรวมที่เน้นการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพที่ปรับด้วยความเสี่ยง เพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงจากการลงทุนในกองทุน
2. เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยงของกองทุนรวม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ ที่สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยด้านการเงิน การลงทุน ในอนาคต

2. นักลงทุนสามารถใช้ข้อมูลผลตอบแทนและระดับความเสี่ยงของกองทุนแต่ละกองทุน เพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนอย่างมีเหตุผล และสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

3. ผู้จัดการกองทุนและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินความสามารถในการบริหารการลงทุนเทียบกับกองทุนคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนรวม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับกองทุนรวม สามารถสรุปได้ว่า กองทุนรวม หมายถึง การระดมเงินจากประชาชนหรือนักลงทุน เพื่อนำไปลงทุนในหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ตามนโยบายที่กำหนดของกองทุนนั้น ๆ โดยมี บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน (บลจ.) ทำหน้าที่บริหารจัดการเงินลงทุนแทนผู้ถือหุ้นรายละลงทุน ผู้ลงทุนแต่ละรายจะได้รับ ผลประโยชน์ตามสัดส่วนเงินลงทุนที่ตนถือหน่วยลงทุน

ทฤษฎีการลงทุนและตลาดทุน

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการลงทุน สรุปได้ว่า การลงทุน เป็นการนำเงินที่เหลือจากการใช้จ่ายหรือเงินที่ไม่จำเป็นต้องใช้ในปัจุบันมาชะลอการบริโภค เพื่อนำไปซื้อหลักทรัพย์หรือตราสารทางการเงิน เช่น หุ้น ตราสารหนี้ หรือสินทรัพย์อื่นด้วยความคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนในอนาคต ในรูปกระแสเงินสด (Cash Flow) และมูลค่าสินทรัพย์ที่เพิ่มสูงขึ้น โดยผลตอบแทนดังกล่าวต้องคุ้มค่าเมื่อเทียบกับต้นทุนค่าเสียโอกาส ภาวะเงินเฟ้อและความเสี่ยงที่ผู้ลงทุนต้องยอมรับ ซึ่งความเสี่ยงและผลตอบแทนของนักลงทุน โดย เสก ศักดิ์ จำเริญวงศ์ (2557: 27-29) ได้กล่าวถึง ความเสี่ยงและผลตอบแทนของนักลงทุน สรุปได้ว่า (1) นักลงทุนประเภทเจ้าหนี้ธุรกิจสามารถกู้ยืมหรือออกพันธบัตรเพื่อระดมทุน โดยเจ้าหนี้ได้รับผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ย ความเสี่ยงหลักคือธุรกิจไม่สามารถชำระดอกเบี้ยหรือคืนเงินต้นได้ (Credit Risk) (2) นักลงทุนประเภทผู้ถือหุ้นผู้ถือหุ้นต้องการผลตอบแทนทั้งเงินปันผลและมูลค่าหุ้นที่เพิ่มขึ้น โดยผลตอบแทนที่คาดหวังสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงตามทฤษฎี CAPM ซึ่งชัดเจนเฉพาะความเสี่ยงเชิงระบบ ส่วนความเสี่ยงเฉพาะตัวสามารถลดได้ด้วยการกระจายการลงทุนในหลายบริษัทเพื่อให้ผลตอบแทนเฉลี่ยสูงและความเสี่ยงลดลง

ทฤษฎีการจัดสรรการลงทุน

เสกศักดิ์ จำเริญวงศ์ (2557: 29-30) กล่าวว่า ตัวแบบพื้นฐานที่อธิบายการจัดสรรการลงทุนเริ่มต้นพัฒนาจากแนวคิดของ Markowitz(1959) ซึ่งนำเสนอวิธีการคำนวณอัตราผลตอบแทนที่คาดหวัง (Expected Return) ของพอร์ตโฟลิโอการลงทุนและดัชนีวัดความเสี่ยงที่คาดหวัง (Expected Risk) ของพอร์ตโฟลิโอการลงทุน Markowitz ได้แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวน (Variance) ของอัตราผลตอบแทนเป็นตัวแทนที่สามารถนำมาใช้วัดความเสี่ยงของพอร์ตโฟลิโอการลงทุนได้อย่างมีความหมายภายใต้ข้อสมมติฐานที่กำหนด

โดยตามตัวแบบการจัดสรรการลงทุนของ Markowitz สรุปได้ว่า นักลงทุนจะประเมินแต่ละโครงการจากการแจกแจงความน่าจะเป็นของผลตอบแทนที่อาจเกิดขึ้นตลอดอายุของโครงการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้อรรถประโยชน์คาดหวังสูงที่สุดภายใต้หลัก “อรรถประโยชน์ลดน้อยถอยลง” หมายความว่า นักลงทุนจะให้คุณค่าสูงกับผลตอบแทนเพิ่มเติมในระดับแรก ๆ แต่จะลดความสำคัญลงเมื่อผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และนักลงทุนจะประเมินความเสี่ยงจากความแปรปรวนของผลตอบแทน (variance) และใช้ทั้งผลตอบแทนที่คาดหวังและระดับความเสี่ยงเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกลงทุน โดยทั่วไป หากความเสี่ยงเท่ากัน นักลงทุนย่อมเลือกโครงการที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า และในทางกลับกัน หากผลตอบแทนเท่ากัน นักลงทุนจะเลือกโครงการที่มีความเสี่ยงต่ำกว่า สะท้อนพฤติกรรม “รักผลตอบแทน – ไม่ชอบความเสี่ยง” ของนักลงทุนในทฤษฎีพอร์ตโฟลิโอ.

แบบจำลองการตั้งราคาหลักทรัพย์และการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนรวม

แบบจำลองการตั้งราคาหลักทรัพย์หรือแบบจำลอง CAPM ได้รับความนิยมอย่างมากในแวดวงการเงินและการลงทุน โดย นิธิฐา ดวงผุมนมัตย์ (2556: 15) กล่าวว่า แบบจำลอง CAPM นี้ ถือได้ว่าเป็นผลงานชิ้นสำคัญสำหรับนักวิชาการด้านการเงินยุคใหม่ แนวคิดหลัก ๆ ของแบบจำลองนี้ กล่าวว่า ระดับผลตอบแทนที่ควรจะได้รับจากการลงทุนหนึ่ง ๆ ควรขึ้นอยู่กับความเสี่ยงจากการลงทุน โดยหลักการลงทุนของทฤษฎีนี้จะพิจารณาว่านักลงทุนจะได้รับการชดเชยเฉพาะความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Systematic Risk) หรือความเสี่ยงทางการตลาด (Market Risk) เนื่องจากเป็นความเสี่ยงที่นักลงทุนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หรือไม่สามารถขจัดได้จากการกระจายการลงทุน และ วรวิทย์ ภูภัสสร (2552: 11-14) กล่าวว่า แบบจำลอง CAPM ได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในกลุ่มธุรกิจการเงิน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงของการลงทุนทางการเงินในรูปแบบต่าง ๆ ผลตอบแทนที่นักลงทุนต้องการ และการคำนวณต้นทุนทางการเงินของโครงการลงทุน

แบบจำลอง CAPM จะพิจารณาความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Systematic Risk) ต่อการกำหนดความคาดหวังของอัตราผลตอบแทน (Expected Return) โดยแบ่งประเภทของอัตราผลตอบแทนที่นักลงทุนคาดหวังไว้ 2 ประเด็น คือ (1) อัตราผลตอบแทนขั้นต่ำที่นักลงทุนได้รับจากการลงทุน ซึ่งเป็นผลตอบแทนในสินทรัพย์ซึ่งปราศจากความเสี่ยง และ (2) อัตราผลตอบแทนที่ชดเชยความเสี่ยง เป็นผลตอบแทนที่ชดเชยความเสี่ยงที่นักลงทุนต้องรับภาระ ยิ่งมีความเสี่ยงมาก นักลงทุนย่อมเรียกร้องผลตอบแทนที่สูงขึ้น

การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนรวม

ผู้ลงทุนมักจะคาดหวังอัตราผลตอบแทนที่สูงอยู่เสมอ โดยจะต้องยอมรับความเสี่ยงที่สูงด้วย กล่าวคือ อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงจะแปรผันไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในการวัดผลการดำเนินงานของกองทุนรวม จะต้องมีการพิจารณาทั้งอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นด้วย จึงได้มีการวัดผลการลงทุนโดยใช้วิธี Risk-adjusted Return ตาม 3 มาตรฐาน คือ (อริสรี แซ่ว่อง, 2559 และพรอนงค์ บุษราตระกูล, 2548)

1. มาตรการวัดตามตัวแบบของ Jensen's Alpha เป็นมาตรการวัดตามตัวทฤษฎีกลุ่มการลงทุน พิจารณาจากความสัมพันธ์ของอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงจากแบบจำลอง CAPM ซึ่งเป็นการคำนวณอัตราผลตอบแทนที่คาดหวังในระยะเวลาการลงทุน 1 ช่วงเวลา คำนวณได้จากสมการ

$$\alpha_p = R_p - [R_f + (R_m - R_f)\beta_p]$$

โดย R_p = อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของกองทุนรวม p R_m = อัตราผลตอบแทนของตลาดโดยเฉลี่ย

β_p = ค่าสัมประสิทธิ์เบต้าของกองทุนรวม p R_f = อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง

2. มาตรการวัดตามตัวแบบของ Treynor Ratio เป็นมาตรการวัดผลการดำเนินงานของกลุ่มการลงทุน โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งทางด้านอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยง โดยแบ่งความเสี่ยงเป็น (1) ความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของตลาดหรือความเสี่ยงที่เป็นระบบ (2) ความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของหลักทรัพย์แต่ละตัวหรือความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบ โดยใช้วัดส่วนชดเชยความเสี่ยงเปรียบเทียบกับความเสี่ยงที่เป็นระบบ หรือค่า β ซึ่งหากค่า Treynor ยิ่งมาก แสดงว่าหลักทรัพย์นั้นมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความเสี่ยงต่อ 1 หน่วย คำนวณได้จากสมการ

$$T_p = \frac{(R_p - R_f)}{\beta_p}$$

โดย R_p = อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของกองทุนรวม p β_p = ค่าสัมประสิทธิ์เบต้าของกองทุนรวม p

R_f = อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง

3. มาตรการวัดตามตัวแบบของ Sharpe Ratio เป็นมาตรการที่พิจารณาอัตราผลตอบแทนของส่วนชดเชยความเสี่ยงต่อหนึ่งหน่วยของความเสี่ยงโดยรวม ซึ่งหากค่า Sharpe ยิ่งมาก แสดงว่าหลักทรัพย์นั้นมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่ดี เนื่องจากให้อัตราผลตอบแทนสูงเมื่อเทียบกับความเสี่ยงต่อ 1 หน่วย คำนวณได้จากสมการ

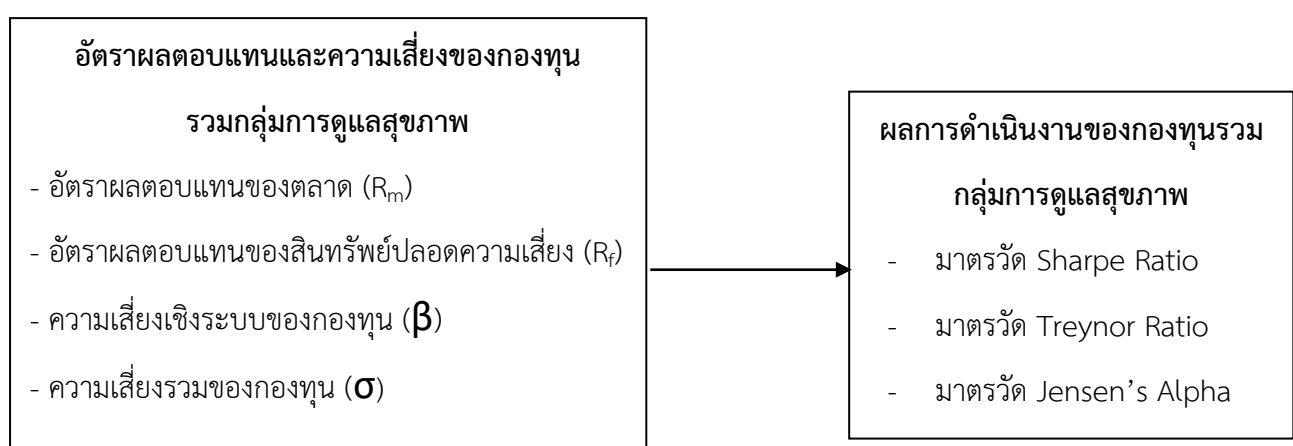
$$S_p = \frac{(R_p - R_f)}{\sigma_p}$$

โดย R_p = อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของกองทุนรวม p R_f = อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง σ_p = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนของกองทุนรวมหรือความเสี่ยงของกองทุนรวม p

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พรพิมล ตลับนิล และภิเชก ชัยนิรันดร์ (2565) ได้มุ่งศึกษาผลตอบแทนและผลตอบแทนที่ปรับความเสี่ยงของกองทุนรวมต่างประเทศของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ โดยใช้ข้อมูลต่อเนื่อง 37 เดือน พร้อมประเมินความสามารถในการสร้างผลตอบแทนภายใต้ระดับความเสี่ยงผ่าน Sharpe Ratio, Treynor Ratio และ Jensen's Alpha ผลการศึกษาพบว่า กองทุนที่มีผลตอบแทนเฉลี่ยสูงสุดไม่จำเป็นต้องเป็นกองทุนที่ดีที่สุดเมื่อพิจารณาปรับความเสี่ยงแล้ว โดยกองทุน SCBBLN และ SCBOIL ให้ผลตอบแทนเฉลี่ยสูง แต่เมื่อประเมินร่วมกับความเสี่ยง กองทุน SCBNK225D และ SCBEUSM กลับมีประสิทธิภาพดีกว่า แสดงให้เห็นว่าการวัดผลตอบแทนหลังปรับความเสี่ยงมีความสำคัญต่อการประเมินประสิทธิภาพของกองทุนรวม ส่วนวนิดา รุกขพันธุ์ และคณะ (2562) ศึกษาหลักทรัพย์หมวดธนาคารในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 11 หลักทรัพย์ ใช้แบบจำลอง CAPM พบว่า หุ้นส่วนใหญ่ให้ผลตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าตลาด แต่ก็มีความเสี่ยงเชิงระบบแตกต่างกัน โดยหุ้น KKP มีผลตอบแทนสูงที่สุดในขณะที่ CIMBT ให้ผลตอบแทนต่ำที่สุด ผลการศึกษายังพบว่าหลักทรัพย์ส่วนใหญ่มีค่าเบต้ามากกว่าตลาดสะท้อนความผันผวนสูงกว่า ภายใต้ทิศทางเดียวกันกับดัชนีตลาดหลักทรัพย์ และบดินทร์เดช แก้วสีเคน และคณะ (2562) ได้นำ Jensen's Alpha มาประเมินความสามารถในการสร้างผลตอบแทนส่วนเกินของหุ้นสามัญกว่า 500 บริษัทในตลาด SET และ mai ผลโดยรวมบ่งชี้ว่าไม่สามารถสร้างผลตอบแทนเหนือกว่าตลาดได้ แต่เมื่อแยกเป็นหมวดธุรกิจ พบว่ามีบางกลุ่มอุตสาหกรรมสามารถสร้างผลตอบแทนส่วนเกินได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่น หมวดกระดาษและการพิมพ์ พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ การแพทย์ พาณิชยกรรม และพลังงาน ซึ่งสะท้อนว่าถึงแม้ตลาดโดยรวมจะมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีโอกาสสร้างผลตอบแทนเหนือกว่าตลาดในบางอุตสาหกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่ดำเนินการโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมในประเทศไทย และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยงของกองทุนรวมในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กองทุนรวม ที่มีนโยบายการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ (Health care) ดำเนินการโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 20 กองทุน (SETSMART, 2568) และกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการคัดเลือกกองทุนรวมตามวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อช่วยลดความแตกต่างด้านนโยบายกองทุน (Policy Variation) ที่อาจส่งผลให้กองทุนแต่ละกองมีลักษณะ ความเสี่ยง ผลตอบแทน โครงสร้างต้นทุน และพฤติกรรมการบริหารที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น วิธีการเลือกแบบเจาะจงนี้จะอยู่ภายใต้เงื่อนไข ได้แก่ (1) ลักษณะการลงทุนระยะยาว (2) ไม่จ่ายปันผล (3) มีข้อมูลมูลค่าหน่วยลงทุนสุทธิ (NAV) ต่อเนื่อง (4) มีข้อมูลผลการดำเนินงานเปิดเผยต่อสาธารณะอย่างครบถ้วน ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีกองทุนรวมที่เข้าเกณฑ์จำนวน 7 กองทุน ดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อกองทุนรวมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อย่อกองทุน	ชื่อกองทุน
1	ES-HEALTHCARERMF	กองทุนเปิดอีสท์สปริง Global Healthcare เพื่อการเลี้ยงชีพ
2	K-GHRMF	กองทุนเปิดเค โกลบอล เฮลท์แคร์ หุ้นทุนเพื่อการเลี้ยงชีพ
3	TGHRMF-A	กองทุนเปิด ทีเอสโก้ โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ
4	UHCRMF	กองทุนเปิด ยูไนเต็ต โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ
5	SCBRMGHC	กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอลเฮลท์แคร์เพื่อการเลี้ยงชีพ
6	KT-HEALTHC RMF	กองทุนเปิดเคแอม วีลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ
7	KFHCARERMF	กองทุนเปิดกรุงศรีโกลบอลเฮลท์แคร์อิกวิตีเพื่อการเลี้ยงชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลผลตอบแทนของกองทุนรวม (Worksheet) เพื่อใช้ในการคำนวณและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการลงทุนของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประยุกต์ใช้แบบจำลองตามมาตรวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อมูลมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (NAV) รายเดือนของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ รวม 7 กองทุน จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำมาคำนวณหาอัตราผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (R_i) แล้วนำข้อมูลดัชนีราคาตลาด (SET Index) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำมาใช้ในการคำนวณหาอัตราผลตอบแทนของตลาดรวม (R_m) และเก็บรวบรวมข้อมูลอัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาล จากธนาคารแห่งประเทศไทย ระยะเวลา 5 ปี เพื่อใช้

เป็นอัตราผลตอบแทนที่ปราศจากความเสี่ยง (R_f) ทั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดังแต่ปี พ.ศ. 2563 ถึงปี พ.ศ. 2567 รวม 60 เดือน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. คำนวณหาอัตราผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงของกองทุนรวม (R_i) จากข้อมูลมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (NAV) รายเดือนของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ (Health care) รวมทั้งสิ้น 7 กองทุน โดยใช้ข้อมูลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. คำนวณหาอัตราผลตอบแทนของตลาด (R_m) จากดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. คำนวณหาอัตราผลตอบแทนของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง (R_f) จากอัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาล ระยะเวลา 5 ปี จากธนาคารแห่งประเทศไทย

4. คำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเบต้า (Beta) โดยมีวิธีการคำนวณตัววัดความเสี่ยง ดังนี้

4.1. คำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ_p): เพื่อใช้วัดความเสี่ยงรวมของแต่ละกองทุนและของตลาด โดยคำนวณจากข้อมูลอัตราผลตอบแทนรายเดือนตลอดช่วงเวลาการศึกษา

4.2. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (CV) ค่านี้จะแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวออกจากค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับขนาดของค่าเฉลี่ยเอง โดยจะบอกถึงความเสี่ยงของผลตอบแทน 1 หน่วย ซึ่งคำนวณจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของกองทุน

4.3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์เบต้า (β_p) เพื่อใช้วัดความเสี่ยงที่เป็นระบบ (Systematic Risk) ของแต่ละกองทุน ใช้อัตราผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง (R_i) ของกองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ เทียบกับอัตราผลตอบแทนของตลาด

5. คำนวณตัวชี้วัดประสิทธิภาพการลงทุนที่ปรับด้วยความเสี่ยง โดยนำข้อมูลที่คำนวณได้ในข้อ 1-4 มาเข้าสู่สูตรของแต่ละมาตรวัด 3 วิธี ได้แก่ มาตรวัด Sharpe Ratio, Treynor Ratio และ Jensen's Alpha

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมนำมาวิเคราะห์และแปลผล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามมาตรวัด 3 วิธี แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 อัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพและอัตราผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์

ชื่อกองทุน	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย
ES-HEALTHCARERMF	12.6443	-8.6942	0.3099
K-GHRMF	13.5019	-9.9358	0.2984
TGHRMF-A	12.8676	-7.6312	0.3506
UHCMF	11.5995	13.1403	0.0324
SCBRMGHC	12.4505	-9.1975	0.3915
KT-HEALTHC RMF	13.7321	12.4125	0.3366
KFHCARERMF	9.9460	-9.9626	0.3041
SET Index	17.8551	16.0132	-0.0774

จากตารางที่ 2 พบว่า กองทุนที่มีค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนสูงสุด คือ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) เท่ากับ 0.3915% รองลงมา ได้แก่ กองทุนเปิด ทีเอสไอ โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (TGHRMF-A) มีอัตราผลตอบแทนเท่ากับ 0.3506% และกองทุนเปิดเคแอม เวิลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (KT-HEALTHC RMF) มีอัตราผลตอบแทนเท่ากับ 0.3366% ตามลำดับ ส่วน กองทุนที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำสุด คือ กองทุนเปิด ยูไนเต็ต โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (UHCMF) มีอัตราผลตอบแทนเท่ากับ 0.0324% ในขณะที่อัตราผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.0774% จึงสรุปได้ว่า กองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพทุกกองทุนให้อัตราผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าอัตราผลตอบแทนของตลาดทั้งสิ้น

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อกองทุน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย	ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน
1	ES-HEALTHCARERMF	4.3876	0.3099	14.1595
2	K-GHRMF	4.4417	0.2984	14.8865
3	TGHRMF-A	4.2584	0.3506	12.1466
4	UHCMF	4.3770	0.0324	134.9161
5	SCBRMGHC	4.5718	0.3915	11.6767
6	KT-HEALTHC RMF	4.5935	0.3366	13.6469
7	KFHCARERMF	4.2659	0.3041	14.0277

จากตารางที่ 3 พบว่า กองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่มีค่าความเสี่ยง (ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน หรือ CV) ต่ำที่สุด คือ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) มีค่าความเสี่ยงเท่ากับ 11.6767 ต่อผลตอบแทน 1 หน่วย รองลงมาคือ กองทุนเปิดทีเอสไอ โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (TGHRMF-A) มีค่าความเสี่ยงเท่ากับ 12.1466 ต่อผลตอบแทน 1 หน่วย และกองทุนเปิดเคแอม

เวิลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (KT-HEALTHC RMF) มีค่าความเสี่ยงเท่ากับ 13.6469 ต่อผลตอบแทน 1 หน่วย ตามลำดับ ส่วนกองทุนที่มีค่าความเสี่ยงสูงที่สุด คือ กองทุนเปิด ยูไนเต็ด โกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (UHCRMF) มีค่าความเสี่ยงเท่ากับ 134.9161 ต่อผลตอบแทน 1 หน่วย ซึ่งเป็นค่าความเสี่ยงสูงที่สุดในกลุ่มกองทุนรวมด้านการดูแลสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์นี้ได้กำหนดมาตรวัดเพื่อวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ จำนวน 3 มาตรวัด ดังนั้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุมทุกด้าน จึงแสดงผลการวิเคราะห์การดำเนินงานจากการคำนวณได้ทั้ง 3 มาตรวัด ดังนี้

1. มาตรวัดของ Sharpe Ratio

แสดงผลการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Sharpe Ratio ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่า Sharpe Ratio ของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อกองทุน	อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย (R_f)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ_p)	Sharpe Ratio (R_p)
1	ES-HEALTHCARERMF	0.3099	4.3876	-0.4340
2	K-GHRMF	0.2984	4.4417	-0.4313
3	TGHRMF-A	0.3506	4.2584	-0.4376
4	UHCRMF	0.0324	4.3770	-0.4985
5	SCBRMGHC	0.3915	4.5718	-0.3987
6	KT-HEALTHC RMF	0.3366	4.5935	-0.4088
7	KFHCARERMF	0.3041	4.2659	-0.4478

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Sharpe Ratio พบว่า กองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่มีค่า Sharpe Ratio สูงที่สุด คือ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอลเฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) มีค่าเท่ากับ -0.3987 รองลงมา คือ กองทุนเปิดเคแอม เวิลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (KT-HEALTHC RMF) มีค่าอยู่ที่ -0.4088 และกองทุนเปิดเค โกลบอล เฮลท์แคร์ หุ้นทุน เพื่อการเลี้ยงชีพ (K-GHRMF) มีค่าอยู่ที่ -0.4313 ตามลำดับ ส่วนกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่มีค่า Sharpe Ratio ต่ำที่สุด คือ กองทุนเปิด ยูไนเต็ดโกลบอล เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (UHCRMF) มีค่าอยู่ที่ -0.4985 จัดว่าเป็นกองทุนที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด แสดงถึงผู้ลงทุนต้องเผชิญความเสี่ยงสูงกว่าผลตอบแทนส่วนเพิ่มมากที่สุดในกลุ่มกองทุนอื่น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ค่า Sharpe Ratio ของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ พบว่า ไม่มีกองทุนใดมีค่า Sharpe Ratio เป็นบวก สามารถสรุปได้ว่า ผลตอบแทนของทุกกองทุนต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง เมื่อพิจารณาความเสี่ยงรวมประกอบ

2. มาตรการวัดของ Treynor Ratio

แสดงผลการวิเคราะห์ตามมาตรการวัดของ Treynor Ratio ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่า Treynor Ratio ของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อกองทุน	อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย (R_p)	ค่าสัมประสิทธิ์เบต้าของ	Treynor Ratio
			กองทุนรวม (β)	(T_p)
1	ES-HEALTHCARERMF	0.3099	12.5204	-0.1521
2	K-GHRMF	0.2984	11.7414	-0.1632
3	TGHRMF-A	0.3506	11.6660	-0.1597
4	UHCRMF	0.0324	10.8721	-0.2007
5	SCBRMGHC	0.3915	13.0749	-0.1394
6	KT-HEALTHC RMF	0.3366	12.2033	-0.1539
7	KFHCARERMF	0.3041	9.2983	-0.2054

จากตารางที่ 5 แสดงค่า Treynor Ratio พบว่า กองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่มีค่า Treynor Ratio สูงที่สุด คือ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอลเฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) ซึ่งมีค่าอยู่ที่ -0.1394 รองลงมา คือ กองทุนเปิดอีสท์สปริง Global Healthcare เพื่อการเลี้ยงชีพ (ES-HEALTHCARERMF) มีค่าอยู่ที่ -0.1521 และกองทุนเปิดเคแอม เวลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (KT-HEALTHC RMF) มีค่าอยู่ที่ -0.1539 ตามลำดับ ส่วนกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่มีค่า Treynor Ratio ต่ำที่สุด คือ กองทุนเปิดกรุงศรีโกลบอลเฮลท์แคร์อีควิตี้เพื่อการเลี้ยงชีพ (KFHCARERMF) มีค่าอยู่ที่ -0.2054 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ค่า Treynor Ratio พบว่า ทุกกองทุนมีค่า Treynor Ratio เป็นค่าติดลบ วิเคราะห์ได้ว่า ผลตอบแทนที่ได้รับไม่สามารถชดเชยความเสี่ยงเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนที่ปราศจากความเสี่ยง

3. มาตรการวัดของ Jensen Ratio

แสดงผลการวิเคราะห์ตามมาตรการวัดของ Jensen Ratio ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 6 ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดและค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ

อัตราผลตอบแทน	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย
อัตราผลตอบแทนที่ปราศจากความเสี่ยง R_f	3.3200	1.1700	2.2142
อัตราผลตอบแทนของตลาด R_m	17.8551	-16.0132	-0.0774

จากตารางที่ 6 แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ พบว่า อัตราผลตอบแทนของหลักทรัพย์ที่ปราศจากความเสี่ยง (R_f) โดยคำนวณอัตราผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาลอายุ 10 ปี มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับ 2.2142% ส่วนอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยราย

เดือนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (R_m) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.0774% และแสดงค่า α และ β ของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่า α และ β ของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อกองทุน	Jensen Ratio (α)	ค่าสัมประสิทธิ์เบต้าของกองทุนรวม (β)
1	ES-HEALTHCARERMF	26.7874	12.5204
2	K-GHRMF	24.9908	11.7414
3	TGHRMF-A	24.8702	11.6660
4	UHCRMF	22.7327	10.8721
5	SCBRMGHC	28.1397	13.0749
6	KT-HEALTHC RMF	26.0875	12.2033
7	KFHCARERMF	19.3979	9.2983

จากตารางที่ 7 แสดงค่า α และ β ของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ พบว่า กองทุนที่มีค่า α สูงที่สุด ได้แก่ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอลเฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) มีค่า α เท่ากับ 28.1397 รองลงมา ได้แก่ กองทุนเปิดอีสท์สปริง Global Healthcare เพื่อการเลี้ยงชีพ (ES-HEALTHCARERMF) มีค่า α เท่ากับ 26.7874 และกองทุนเปิดเคแอม เวิลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (KT-HEALTHC RMF) มีค่า α เท่ากับ 26.0875 ตามลำดับ ดังนั้น กองทุนมีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนส่วนเกินได้สูงกว่าระดับที่ควรได้รับตามแบบจำลอง CAPM โดยเฉพาะกองทุน SCBRMGHC ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าอย่างชัดเจน ส่วนกองทุนที่มีค่า α ต่ำที่สุด พบว่า กองทุนเปิดกรุงศรีโกลบอลเฮลท์แคร์อิกวิดีเพื่อการเลี้ยงชีพ (KFHCARERMF) มีค่า α เท่ากับ 19.3979 ซึ่งหมายความว่า กองทุนดังกล่าวสร้างผลตอบแทนส่วนเกินได้ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนอื่นในกลุ่มที่ศึกษาครั้งนี้

กองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ ที่มีค่า β มากที่สุด คือ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอลเฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) มีค่า β เท่ากับ 13.0749 กองทุนเปิดอีสท์สปริง Global Healthcare เพื่อการเลี้ยงชีพ (ES-HEALTHCARERMF) มีค่า β เท่ากับ 12.5204 กองทุนเปิดเคแอม เวิลด์ เฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (KT-HEALTHC RMF) มีค่า β เท่ากับ 12.2033 ส่วนกองทุนที่มีค่า β ต่ำที่สุด คือ กองทุนเปิดกรุงศรีโกลบอลเฮลท์แคร์อิกวิดีเพื่อการเลี้ยงชีพ (KFHCARERMF) มีค่า β เท่ากับ 9.2983

แม้ว่าค่า α จะเป็นค่าที่ใช้วัดประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของกองทุน แต่การพิจารณาค่า β ควบคู่กันสามารถช่วยอธิบายระดับความเสี่ยงเชิงระบบของกองทุนได้ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจากตารางที่ 8 พบว่า กองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพที่มีค่า β สูงที่สุด คือ กองทุนเปิดไทยพาณิชย์ โกลบอลเฮลท์แคร์ เพื่อการเลี้ยงชีพ (SCBRMGHC) มีค่า β เท่ากับ 13.0749 แสดงถึงการมีความเสี่ยงเชิงตลาดสูงที่สุดเมื่อเทียบกับกองทุนอื่นที่ศึกษา รองลงมาคือ ES-HEALTHCARERMF มีค่า β เท่ากับ 12.5204 และ KT-HEALTHC RMF มีค่า β

เท่ากับ 12.2033 ตามลำดับ แต่ในทางตรงกันข้าม กองทุน KFHCARERMF มีค่า β ต่ำที่สุด เท่ากับ 9.2983 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากองทุนดังกล่าวมีความผันผวนจากตลาดน้อยกว่ากองทุนอื่นที่ศึกษา

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตาม 3 มาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ

ลำดับ	Sharpe Ratio	Treynor Ratio	Jensen Ratio
1	SCBRMGHC	SCBRMGHC	SCBRMGHC
2	KT-HEALTHC RMF	ESHEALTHCARERMF	ES-HEALTHCARERMF
3	K-GHRMF	KT-HEALTHC RMF	KT-HEALTHC RMF
4	ES-HEALTHCARERMF	TGHRMF-A	K-GHRMF
5	TGHRMF-A	K-GHRMF	TGHRMF-A
6	KFHCARERMF	UHCMF	UHCMF
7	UHCMF	KFHCARERMF	KFHCARERMF

จากตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกองทุนรวมกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ โดยปรับด้วยความเสี่ยงตาม 3 มาตรฐาน พบว่า กองทุน SCBRMGHC แสดงผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงที่สุด ทั้ง 3 มาตรฐาน ทั้งในด้านผลตอบแทนต่อความเสี่ยงรวม (Sharpe) ผลตอบแทนต่อความเสี่ยงเชิงระบบ (Treynor) และผลตอบแทนส่วนเกินที่เหนือกว่าแบบจำลอง CAPM (Jensen Ratio)

ส่วนกลุ่มกองทุนที่มีประสิทธิภาพรองลงมา พบว่า กองทุน KT-HEALTHC RMF และ ES-HEALTHCARERMF มีอันดับรองลงมาทั้ง 3 มาตรฐาน โดยมีลำดับต่างกันเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในกลุ่มกองทุนที่สามารถสร้างผลตอบแทนต่อความเสี่ยงได้ค่อนข้างดีเมื่อเทียบกับกองทุนอื่นในกลุ่มเดียวกัน แต่ในทางตรงกันข้าม กองทุน UHCMF และ KFHCARERMF อยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงถึงระดับประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานที่ต่ำกว่าเมื่อพิจารณาทั้งความเสี่ยงรวม ความเสี่ยงเชิงระบบ และความสามารถในการสร้างผลตอบแทนส่วนเกิน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้ สามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงจากการลงทุนในกองทุนรวมที่มีนโยบายการลงทุนในกลุ่มธุรกิจการดูแลสุขภาพ พบว่า กองทุนที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กองทุน SCBRMGHC มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยอยู่ที่ 0.3915% ต่อเดือน รองลงมา ได้แก่ กองทุน TGHRMF-A มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3506% กองทุน KT-HEALTHC RMF มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3366% ส่วนกองทุนที่มีผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กองทุน UHCMF ให้ผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับ 0.0324% ต่อเดือน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรสิริ แซ่ว่อง (2559) พบว่า กองทุนเปิดบัวหลวงเพื่อการเลี้ยงชีพ มีอัตราผลตอบแทน

เฉลี่ยรายเดือนอยู่ระหว่าง 0.1656-1.1201% และ พรพิมล ตลับนิล และภิเชก ชัยนิรันดร์ (2565) พบว่า กองทุนรวมที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงสุด คือ SCBBLN เท่ากับ 1.6671% และอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของ กองทุนรวมชนิดสะสมมูลค่า 8 กองทุน พบว่า กองทุนรวมที่มีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ SCBOIL เท่ากับร้อยละ 1.8724 ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากองทุนแต่ละกองทุนมีระดับผลตอบแทนเฉลี่ยแตกต่างกันตามระดับ นโยบายการลงทุนและสินทรัพย์พื้นฐานที่ลงทุนนั้น ๆ นอกจากนี้ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์ การแปรผัน (CV) พบว่า กองทุนที่ให้ผลตอบแทนสูง คือ กองทุน SCBRMGHC และกองทุน TGHRMF-A ยังมี ระดับความเสี่ยงต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกองทุน UHCRMF ซึ่งมีความเสี่ยงสูงแต่ให้ผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำ ขัดแย้งกับ แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงและผลตอบแทน ที่ระบุว่าผลตอบแทนที่สูงกว่ามักมาพร้อมระดับความ เสี่ยงที่สูงขึ้น แต่ในบางช่วงเวลาอาจมีกองทุนที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าความเสี่ยงมากกว่ากองทุนอื่น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ปรับด้วยความเสี่ยงของกองทุนโดยใช้มาตรวัด พบว่า ผลการประเมินด้วย Sharpe Ratio และ Treynor Ratio พบว่า กองทุนทั้งหมดมีค่าติดลบ แสดงว่า ผลตอบแทนของกองทุนในช่วงเวลาศึกษาต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ปลอดความเสี่ยง สอดคล้อง กับงานของ ทรายขวัญ เรืองสุชา และเจียมจิตร ขวากร (2560) ที่พบว่าผลตอบแทนของกองทุนรวมบาง ช่วงเวลาไม่สามารถสร้างผลตอบแทนส่วนเพิ่มเหนือสินทรัพย์ปลอดความเสี่ยงได้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย พบว่า ลำดับความมีประสิทธิภาพหรือผลการดำเนินงานในกลุ่มกองทุน ยังคงมีความต่างกัน โดย กองทุน SCBRMGHC สามารถทำผลการดำเนินงานดีที่สุดทั้งมาตรวัดของSharpe และ Treynor ขณะที่กองทุน UHCRMF และกองทุน KFHCRERMF มีผลการดำเนินงานที่ต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลของ Jensen's Alpha ที่พบว่ากองทุน SCBRMGHC มีค่า α สูงที่สุด หมายความว่า เป็นกองทุนที่สามารถสร้างผลตอบแทน ส่วนเกินเหนือผลตอบแทนที่ควรได้รับตามระดับความเสี่ยงเชิงระบบได้ดีที่สุด ซึ่งผลการศึกษาี้ มีความคล้าย กับงานของ บดินทร์เดช แก้วสีเคน และคณะ (2562) ที่พบว่า แม้ตลาดโดยรวมอาจไม่สามารถสร้าง ผลตอบแทนส่วนเกินได้ แต่ยังมีกลุ่มธุรกิจเฉพาะที่สามารถสร้างผลตอบแทนเหนือความเสี่ยงได้ เช่น กลุ่ม การแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่ากองทุนสุขภาพบางกองทุนสามารถสร้างค่า α สูงได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการสร้างผลตอบแทนมากกว่าตลาดจะต้องมาพร้อมกับระดับความผันผวนที่สูง เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด High risk and High return นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการศึกษาและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความ เสี่ยงของกองทุนรวมกลุ่มการดูแลสุขภาพ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1.1 กองทุน SCBRMGHC มีระดับผลตอบแทนเฉลี่ยและผลการดำเนินงานจากทุกมาตรวัดอยู่ในระดับสูง เหมาะกับนักลงทุนที่ต้องการผลตอบแทนคุ้มค่าความเสี่ยงภายในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

1.2 ผู้จัดการกองทุนสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการทบทวนกลยุทธ์การจัดพอร์ตการลงทุน โดยเฉพาะกองทุนที่มีผลตอบแทนต่ำกว่าความเสี่ยง เช่น กองทุน UHCMF และ KFHCARERMF เพื่อปรับกลยุทธ์ให้มีความสามารถแข่งขันที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 การศึกษานี้ควรเพิ่มระยะเวลาศึกษาให้ครอบคลุมวัฏจักรเศรษฐกิจหลายช่วง เช่น ช่วงก่อนระหว่างและหลัง วิกฤต COVID-19 เพื่อให้เห็นถึงผลการดำเนินงานของกองทุนในภาวะตลาดต่างกัน

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรเชิงปัจจัย เช่น สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ เพื่อประเมินว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความเสี่ยงและผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด

2.3 สามารถขยายงานวิจัยไปสู่การจัดสรรสินทรัพย์การลงทุนให้เหมาะสม (Optimal Portfolio) เพราะหากต้องเลือกกองทุนหลายกองทุนในกลุ่มสุขภาพพร้อมกันแล้ว ผู้ลงทุนควรจัดสัดส่วนอย่างไรจึงจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าความเสี่ยงที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐา ดวงผุมนมัตย์. (2556). การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของหลักทรัพย์ในกลุ่มธุรกิจเกษตร โดยใช้แบบจำลอง CAPM. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บดีนทร์เดช แก้วสีเคน, นารี ผากา, และคณะ. (2562). การศึกษาผลตอบแทนที่ปรับความเสี่ยงของหุ้นสามัญของการลงทุนในหุ้นสามัญในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (mai) โดยมาตรวัด Jensen's alpha. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(2), 41-48.

พรพิพมล ตลับนิล และภิเชก ชัยนิรันดร์. (2565). การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนหลังจากปรับความเสี่ยงของกองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด. *Journal of Modern Learning Development*, 8(1), 138-152.

พรอนงค์ บุชราตระกูล. (2548). การลงทุน: พื้นฐานและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา รุกขพันธุ์, กมล บุชบา, และเบญจมาศ ตูลยนิติกุล. (2562). การใช้ตัวแบบการกำหนดราคาสินทรัพย์ เพื่อเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 27(5), 838-849.

วรวิทย์ ภูัสสร. (2552). แบบจำลอง CAPM ของหลักทรัพย์กลุ่มการแพทย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [การศึกษานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป] มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

เสกศักดิ์ จำเริญวงศ์. (2557). *การบริหารการเงินธุรกิจ:แนวคิดและแนวปฏิบัติ = Corporate Financial Management: Concepts and Applications*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรสิริ แซ่ว่อง. (2559). การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนและความเสี่ยงของกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมบัวหลวง จำกัด. [การศึกษานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Jensen, M. C. (1968). The performance of mutual funds in the period 1945–1964. *The Journal of Finance*, 23(2), 389–416.

Bodie, Z., Kane, A., & Marcus, A. J. (2021). *Investments* (12th ed.). McGraw-Hill.

Elton, E. J., Gruber, M. J., Brown, S. J., & Goetzmann, W. N. (2014). *Modern portfolio theory and investment analysis* (9th ed.). Wiley.

จิตวิทยาเชิงพุทธกับการจัดการตนเองในบริบทข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติในสังคมไทย

Buddhist Psychology-Based Self-Management in Cross-Cultural Contexts of Foreigners in Thai Society

ธัชพล อัครัง

Thatchathon Attarung

Received: March 17, 2026

Revised: April 24, 2026

Accepted: April 29, 2026

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Thatchathon.at@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักการจัดการตนเองตามแนวจิตวิทยาเชิงพุทธจากพระไตรปิฎกและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (2) วิเคราะห์ความท้าทายข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติในสังคมไทย และ (3) สังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาเชิงพุทธในบริบทดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิที่ผ่านการคัดกรองจำนวน 45 รายการ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงประเด็นและการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า หลักจิตวิทยาเชิงพุทธแกนกลาง ได้แก่ สติ สัมปชัญญะ และโยนิโสมนสิการ มีโครงสร้างสอดคล้องกับแนวคิดการกำกับตนเองในจิตวิทยาตะวันตก แต่มีมิติเป้าหมายเชิงโมกขธรรมที่ลึกซึ้งกว่า ชาวต่างชาติในประเทศไทยเผชิญความท้าทายข้ามวัฒนธรรม 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล สังคม และองค์กร ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบการจัดการตนเองที่ครอบคลุมทุกระดับ โดยมีกลไกสำคัญคือการสร้าง “ช่องว่างระหว่างการรับรู้กับการตอบสนอง” ผ่านการฝึกสติ ช่วยให้บุคคลตอบสนองอย่างใคร่ครวญแทนการตอบสนองอัตโนมัติ ข้อเสนอแนะว่า แนวทางการจัดการตนเองตามจิตวิทยาเชิงพุทธมีความยืดหยุ่นและใช้ได้ข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากมุ่งเน้นกระบวนการภายในของจิตมากกว่าพฤติกรรมที่ผูกกับบริบทเฉพาะ ทั้งยังเสนอกรอบ สติ-สัมปชัญญะ-โยนิโสมนสิการ เป็นลำดับการกำกับตนเองที่สามารถนำไปพัฒนาเครื่องมือวัดและแนวทางการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การจัดการตนเอง; จิตวิทยาเชิงพุทธ; การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม; สติ; ไตรสิกขา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aims to: (1) examine the principles of self-management based on Buddhist psychology from the Tipitaka and related literature; (2) analyze cross-cultural challenges faced by foreigners in Thai society; and (3) synthesize approaches for applying Buddhist psychological principles to self-management in cross-cultural contexts. The study employs a documentary research methodology, analyzing 45 screened primary and secondary sources using thematic content analysis and qualitative synthesis.

The findings reveal that the core principles of Buddhist psychology - mindfulness (*sati*), clear comprehension (*sampajañña*), and wise reflection (*yoniso manasikāra*) - align structurally with self-regulation theories in Western psychology, while extending toward a soteriological goal not typically addressed in Western frameworks. Foreigners in Thailand encounter interconnected challenges at three levels: individual, social, and organizational. The Threefold Training (*sīla*, *saṃādhi*, *paññā*) provides a comprehensive framework for cross-cultural self-management across these levels. A key mechanism is the “gap between perception and response” cultivated through mindfulness, enabling reflective rather than automatic responses conditioned by culture. The study concludes that Buddhist self-management demonstrates cross-cultural robustness by emphasizing internal mental processes over culturally bound behaviors. It also proposes the sequence of mindfulness–clear comprehension–wise reflection as a transferable self-regulation model, offering a foundation for developing assessment tools and culturally responsive interventions in multicultural societies grounded in Buddhist principles.

Keywords : self-management; Buddhist psychology; cross-cultural adaptation; mindfulness;

Threefold Training

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีชาวต่างชาติที่พำนักระยะยาวมากกว่า 300,000 คน จากกว่า 190 ประเทศ (Immigration Bureau, 2023) โดยกลุ่มใหญ่มาจากจีน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และยุโรป ตะวันตก ปัจจัยที่ดึงดูดคือคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ค่าครองชีพ และนโยบายที่เอื้ออำนวย อย่างไรก็ตาม การอยู่อาศัยในวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมเดิมย่อมก่อให้เกิดความท้าทายหลายมิติ ทั้งการปรับตัวทางจิตใจ การเข้าสังคม การสื่อสาร การรับรู้ตนเอง และอัตลักษณ์ส่วนบุคคล Culture shock หรือ

ความตระหนกทางวัฒนธรรม ได้รับการบันทึกว่าส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Oberg, 1960; Ward et al., 2001) นอกจากนี้ ความเครียดจากกระบวนการปรับตัวระยะยาว (acculturation stress) ยังส่งผลต่อสุขภาพจิต ประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตโดยรวม (Berry, 2005)

งานวิจัยจำนวนมากในสาขาจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรมพบว่า ทักษะการจัดการตนเองทางจิตใจมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมากกว่าปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ แม้ว่าน้ำหนักเชิงสัมพัทธ์จะแปรเปลี่ยนไปตามระยะห่างทางวัฒนธรรม ระยะเวลาที่พำนัก และบริบทเชิงสถาบัน (Ward et al., 2001; Bochner, 2006) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นการจัดการความเครียดและกลยุทธ์การปรับตัวภายในกรอบทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตก และยังไม่ได้สำรวจศักยภาพของจิตวิทยาเชิงพุทธในฐานะทรัพยากรทางจิตใจที่เข้าถึงได้สำหรับชาวต่างชาติที่อาศัยในสังคมพุทธอย่างประเทศไทย จิตวิทยาเชิงพุทธเป็นศาสตร์ที่บูรณาการคำสอนของพระพุทธศาสนากับองค์ความรู้ทางจิตวิทยาพร้อมสมัย เน้นการพัฒนาจิต ความเข้าใจกระบวนการทางปัญญาและอารมณ์ และการดับทุกข์ผ่านการฝึกสติ การรู้เท่าทันตนเอง และการเจริญปัญญา (de Silva, 2005; Kalupahana, 1987) หลักการเหล่านี้มีศักยภาพสูงในการสนับสนุนการจัดการตนเองในบริบทข้ามวัฒนธรรม เพราะเน้นกระบวนการทางจิตภายในซึ่งเป็นสากล มากกว่ารูปแบบพฤติกรรมภายนอกที่ผูกพันกับวัฒนธรรมเฉพาะ

แม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมสติในประชากรทั่วไปเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงระบบที่รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจิตวิทยาเชิงพุทธเกี่ยวกับการจัดการตนเอง กับบริบทข้ามวัฒนธรรมเฉพาะของชาวต่างชาติในสังคมไทย ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษานี้เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ และวางพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และโปรแกรมช่วยเหลือที่ตั้งอยู่บนฐานทฤษฎีอย่างเหมาะสมสำหรับประชากรข้ามวัฒนธรรมในสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการจัดการตนเองตามแนวจิตวิทยาเชิงพุทธจากพระไตรปิฎกและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อวิเคราะห์บริบทและลักษณะความท้าทายข้ามวัฒนธรรมที่ชาวต่างชาติเผชิญในสังคมไทยใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับสังคม และระดับองค์กร
3. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์หลักจิตวิทยาเชิงพุทธสำหรับการจัดการตนเองในบริบทข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติในสังคมไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ด้านวิชาการ ได้องค์ความรู้เชิงระบบเกี่ยวกับการประยุกต์จิตวิทยาเชิงพุทธในบริบทข้ามวัฒนธรรม เติมเต็มช่องว่างระหว่างจิตวิทยาเชิงพุทธ จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม และการจัดการตนเองประยุกต์

2. ด้านวิชาชีพ ได้แนวทางสำหรับนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านความผาสุกในการออกแบบโปรแกรมช่วยเหลือชาวต่างชาติที่บูรณาการจิตวิทยาเชิงพุทธ
3. ด้านการวิจัย ได้ฐานทางทฤษฎีสำหรับการวิจัยเชิงประจักษ์ในอนาคต ทั้งการพัฒนาเครื่องมือวัดและการประเมินประสิทธิผลของการจัดการตนเองตามแนวจิตวิทยาเชิงพุทธในบริบทพหุวัฒนธรรม
4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้พุทธวิชาการในเวทีวิชาการนานาชาติ สนับสนุนความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม และความผาสุกของประชากรต่างชาติในสังคมไทย
5. ด้านนโยบาย ได้ข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายสนับสนุนการบูรณาการของชาวต่างชาติในสังคมไทย โดยคำนึงถึงมิติทางจิตวิทยาและวัฒนธรรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการจัดการตนเองในจิตวิทยาเชิงพุทธ

จิตวิทยาเชิงพุทธถือว่าจิต (citta) เป็นศูนย์กลางของประสบการณ์และเป็นต้นกำเนิดของทั้งความทุกข์และความสุข การจัดการตนเองในกรอบจิตวิทยาเชิงพุทธจึงหมายถึงกระบวนการฝึกและพัฒนาจิตสู่ความมีสติ สมาธิ และปัญญา ผ่านการปฏิบัติตามอริยอัฏฐังคิกมรรค ซึ่งสรุปรวมในกรอบไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา (Bodhi, 2000)

สติปัฏฐาน 4 ตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก์ (ม.ม. 12/101-105/67-90) กำหนดให้สติเป็นเครื่องมือหลักในการสังเกต เข้าใจ และบริหารกระบวนการทางจิตโดยปราศจากการยึดติด ประกอบด้วย กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และธัมมานุปัสสนา ครอบคลุมมิติทั้งหมดของประสบการณ์มนุษย์

อีกแนวคิดสำคัญคือ โยนิโสมนสิการ หมายถึงการพิจารณาอย่างเป็นระบบ ลึกซึ้ง และตรงต่อความเป็นจริง ตรงข้ามกับโยนิโสมนสิการที่เป็นการพิจารณาอย่างผิวเผินและคลาดเคลื่อน หลักการนี้มีนัยสำคัญต่อการจัดการตนเองในบริบทข้ามวัฒนธรรม เพราะช่วยให้บุคคลตรวจสอบประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมตรงต่อความเป็นจริง แทนการตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้ว่าเป็น 'แปลก' หรือ 'ผิดปกติ' ผ่านอคติทางวัฒนธรรม

de Silva (2005) ชี้ว่าแนวคิดจิตวิทยาเชิงพุทธสอดคล้องกับการบำบัดทางปัญญาและพฤติกรรม (CBT) ในแง่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดอัตโนมัติ แต่ลึกซึ้งกว่าในมิติของการพัฒนาจิตระยะยาวและเป้าหมายที่เหนือกว่าการบรรเทาอาการ Grabovac et al. (2011) เสนอแบบจำลองจิตวิทยาเชิงพุทธ (Buddhist Psychological Model: BPM) อธิบายว่าสติ-สัมปชัญญะทำหน้าที่ขัดจังหวะการสะสมของกิเลส โดยเพิ่มช่องว่างระหว่างการรับรู้ทางประสาทสัมผัสกับปฏิกิริยาทางอารมณ์ ทำให้บุคคลสามารถเลือกตอบสนองอย่างมีสติแทนการตอบสนองอัตโนมัติ

2. ทฤษฎีการกำกับตนเองในจิตวิทยาตะวันตก

Bandura (1986) เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) อธิบายกระบวนการจัดการตนเองผ่านกลไกสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การสังเกตตนเอง (self-observation) (2)

การตัดสินใจตนเอง (self-judgment) และ (3) การตอบสนองตนเอง (self-response) กลไกเหล่านี้สอดคล้องกับโยนิโสมนสิการในจิตวิทยาเชิงพุทธที่เน้นการพิจารณาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง

Carver & Scheier (1998) พัฒนาแบบจำลองการกำกับตนเองบนฐาน feedback loop โดยอธิบายว่าบุคคลเปรียบเทียบสถานะปัจจุบันกับเป้าหมายหรือมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และปรับพฤติกรรมเพื่อลดช่องว่างระหว่างทั้งสอง กลไกนี้คล้ายคลึงกับสัมปชัญญะในจิตวิทยาเชิงพุทธ นอกจากนี้ Baumeister et al. (1994) พบว่าการควบคุมตนเองต้องอาศัยทรัพยากรทางจิตที่จำกัด สอดคล้องกับจิตวิทยาเชิงพุทธที่เน้นการสั่งสมพลังจิต (สมาธิ) เพื่อให้การกำกับตนเองดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน

3. จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรมและการปรับตัว

Berry (2005) เสนอกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Acculturation Framework) จำแนกกลยุทธ์การปรับตัวออกเป็น 4 แบบ ตามสองมิติ ได้แก่ (1) Integration รักษาทั้งวัฒนธรรมเดิมและวัฒนธรรมใหม่ (2) Assimilation ละทิ้งวัฒนธรรมเดิมเพื่อรับวัฒนธรรมใหม่ (3) Separation รักษาวัฒนธรรมเดิมและปฏิเสธวัฒนธรรมใหม่ และ (4) Marginalization ไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมใด งานวิจัยพบว่ากลยุทธ์ Integration ให้ผลลัพธ์ด้านความผาสุกที่ดีที่สุด

Ward et al. (2001) เสนอแบบจำลอง ABC ของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ครอบคลุมการปรับตัวทางอารมณ์ (Affective) พฤติกรรม (Behavioral) และปัญญา (Cognitive) ซึ่งสอดคล้องอย่างน่าสนใจกับไตรสิกขาที่ครอบคลุมมิติพฤติกรรม (ศีล) อารมณ์ (สมาธิ) และปัญญา (ปัญญา) สะท้อนพื้นฐานสากลสำหรับการเข้าใจการปรับตัวของมนุษย์

Hofstede et al. (2010) พัฒนารอบมิติทางวัฒนธรรม 6 มิติ (Cultural Dimensions) สำหรับเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ ประเทศไทยมีคะแนนสูงในมิติ Uncertainty Avoidance, Power Distance และ Collectivism ซึ่งสร้างความท้าทายเฉพาะสำหรับชาวต่างชาติจากวัฒนธรรมที่เน้นปัจเจกนิยม ความเท่าเทียม และการแสดงออกโดยตรง การประยุกต์จิตวิทยาเชิงพุทธช่วยพัฒนาการรู้เท่าทันวัฒนธรรมและความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Kabat-Zinn (1990) เป็นผู้บุกเบิกโปรแกรม Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) ที่ประยุกต์หลักสติจากพระพุทธศาสนาในรูปแบบ secular ซึ่งแสดงประสิทธิผลในการลดความเครียด ความวิตกกังวล และอาการซึมเศร้าในประชากรที่หลากหลายทางวัฒนธรรม Segal et al. (2002) ต่อยอดเป็น Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) โดยบูรณาการสติกับ CBT พบประสิทธิผลในการป้องกันการกลับเป็นซ้ำของภาวะซึมเศร้า

Shapiro et al. (2008) ศึกษาผลของโปรแกรมฝึก MBSR ต่อความผาสุกและการกำกับตนเอง พบว่าสติมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการจัดการอารมณ์ การรู้เท่าทันตนเอง และความผาสุกโดยรวม ($p < .01$) Nguyen & Benet-Martinez (2013) ทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณกลุ่มบุคคลสองวัฒนธรรม

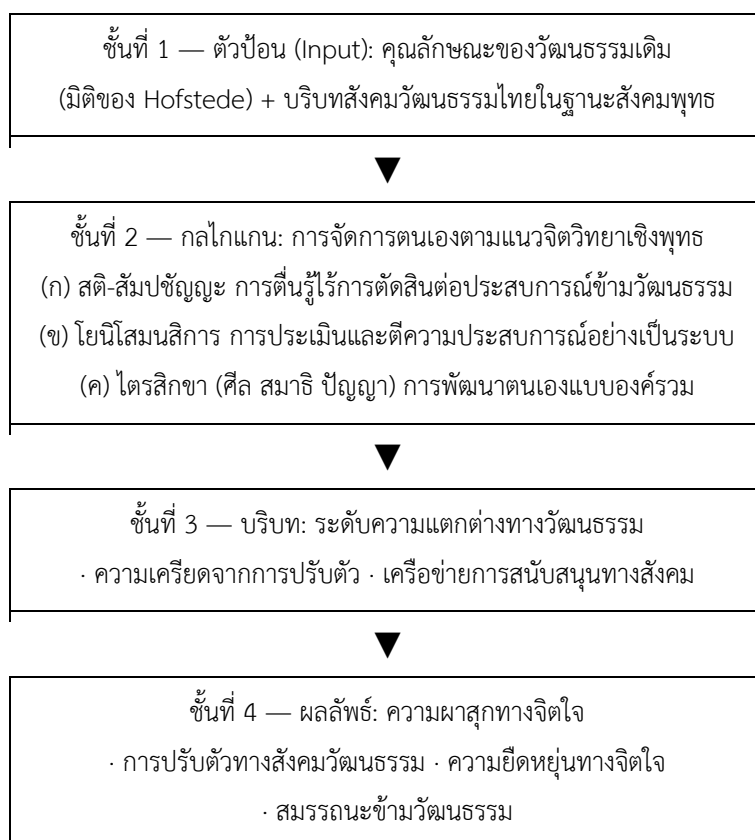
พบว่าการบูรณาการอัตลักษณ์ข้ามวัฒนธรรมสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวทางจิตใจและสังคม สนับสนุนแนวทางการบูรณาการจิตวิทยาเชิงพุทธในงานวิจัยนี้

Lazar et al. (2005) ใช้การตรวจภาพสมองด้วย MRI พบว่าผู้ฝึกสมาธิระยะยาวมีความหนาของเปลือกสมองบริเวณ prefrontal cortex และ right anterior insula มากกว่ากลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นบริเวณที่เกี่ยวข้องกับการรู้เท่าทันตนเอง การจัดการอารมณ์ และการตัดสินใจ ผลการวิจัยนี้ให้หลักฐานทางประสาทชีววิทยาสับสนุนกลไกที่อธิบายในจิตวิทยาเชิงพุทธเรื่องการพัฒนาสติอย่างต่อเนื่อง

ในบริบทงานวิจัยไทย สุชาติ เกาทอง (2558) ศึกษาการประยุกต์ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ พบว่าการอบไตรสิกขาสามารถเป็นแนวทางพัฒนาความผาสุกในบริบทข้ามวัฒนธรรมได้เป็นฐานสำคัญของงานวิจัยนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Conceptual Framework) ผสมผสานจิตวิทยาเชิงพุทธกับทฤษฎีจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรมร่วมสมัย ประกอบด้วย 4 ชั้น ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย: การบูรณาการจิตวิทยาเชิงพุทธกับจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ (Best & Kahn, 2006; Bowen, 2009) ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร เหมาะสมกับการศึกษานี้ เพราะสามารถหลอมรวมองค์ความรู้จากหลากหลายสาขาที่ยังไม่ได้รับการสังเคราะห์ ร่วมกัน และเป็นฐานในการพัฒนาทฤษฎีและกรอบแนวคิดใหม่

แหล่งข้อมูลและเกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย 2 แหล่ง ได้แก่

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) โดยเฉพาะ (1) มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก ส่วนที่เกี่ยวกับสติปัฏฐาน 4 (2) อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาตถึงทสกนิบาต ส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาจิต และ (3) อภิธัมมปิฎก อัมมสังคณี ส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการทางจิต

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ตำราวิชาการด้านจิตวิทยาเชิงพุทธ จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม และการจัดการตนเอง จากฐานข้อมูล PsycINFO, JSTOR, Web of Science, Scopus, ThaiJO และห้องสมุดมหาวิทยาลัย เกณฑ์การคัดเลือก (1) เอกสารเผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2540–2566 ยกเว้นงานคลาสสิกที่มีอิทธิพลสูง (2) สัมพันธ์กับตัวแปรหลักอย่างน้อย 2 ตัว (3) เป็นวารสารที่ผ่านการประเมินหรือสำนักพิมพ์ที่ได้รับการยอมรับทางวิชาการ รวมทั้งสิ้น 45 รายการ

กระบวนการวิจัย

ขั้นที่ 1 รวบรวมเอกสาร สืบค้นอย่างเป็นระบบโดยใช้คำสำคัญที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ Buddhist psychology, self-management, cross-cultural adaptation, mindfulness, foreigners Thailand และคำเทียบเคียงภาษาไทยในฐานข้อมูลที่กำหนด

ขั้นที่ 2 คัดกรองเอกสาร คัดกรอง 2 ขั้น คือ คัดกรองจากชื่อเรื่องและบทคัดย่อ ตามด้วยเนื้อหาฉบับเต็ม โดยนักวิจัย 2 คนอย่างเป็นอิสระและเปรียบเทียบผล ค่าความเชื่อถือได้ระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) Cohen's kappa = 0.82 (ระดับดีมาก)

ขั้นที่ 3 สกัดข้อมูล ใช้แบบฟอร์มสกัดข้อมูลที่ออกแบบเฉพาะ ครอบคลุมข้อมูล 8 ประเภท ได้แก่ ผู้เขียน ปี แนวคิดแกน ตัวแปรที่ศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย (สำหรับงานเชิงประจักษ์) ผลสำคัญ ข้อเสนอ และประเด็นที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลผ่านการเข้ารหัสเชิงประเด็นแบบซ้ำ (iterative thematic coding) บนฐานกรอบ Krippendorff (2004) แม้คำศัพท์ที่ใช้ในการเข้ารหัส (open, axial, integrative) จะดัดแปลงมาจาก Strauss and Corbin (1998) แต่การประยุกต์ในที่นี้เป็นไปเพื่อการวิเคราะห์ ไม่ใช่การสร้างทฤษฎี เป้าหมายคือการจัดระเบียบประเด็นของวรรณกรรมที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่การสร้างทฤษฎีเชิงอุปนัยจากข้อมูลปฐมภูมิ ทั้งนี้ระบุนี้อย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการจำแนกประเภทระเบียบวิธีวิจัยที่ผิดพลาด นอกจากนี้ยังใช้การสังเคราะห์เอกสารเชิงคุณภาพตามแนวทาง Bowen (2009) โดยจำแนกข้อมูลตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยสร้างผ่าน 4 เกณฑ์ ได้แก่ (1) credibility โดยการตรวจสอบสามเส้าจากแหล่งข้อมูลหลากหลาย (2) transferability โดยการพรรณาบริบทอย่างหนาแน่น (3) dependability โดยการบันทึก audit trail ของการตัดสินใจ และ (4) confirmability ผ่านการตรวจทานและให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาเชิงพุทธ 3 ท่าน

ข้อจำกัดเชิงระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่ การจำกัดเอกสารเป็นภาษาไทยและอังกฤษเท่านั้น ทำให้ขาดงานวิจัยที่เผยแพร่เป็นภาษาญี่ปุ่น จีน เกาหลี และเยอรมัน ที่มีวรรณกรรมด้านพุทธศึกษาและจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรมจำนวนมาก นอกจากนี้ เงื่อนไขให้เอกสารต้องครอบคลุมตัวแปรหลักอย่างน้อย 2 ตัว อาจทำให้ละเว้นการศึกษาตัวแปรเดียวที่มีความสำคัญในฐานะเงื่อนไขขอบ (boundary conditions)

ผลการวิจัย

1. **หลักจิตวิทยาเชิงพุทธเพื่อการจัดการตนเองและความสอดคล้องกับจิตวิทยาตะวันตก** การวิเคราะห์เอกสารพบว่า หลักจิตวิทยาเชิงพุทธที่เกี่ยวกับการจัดการตนเองสามารถจัดระเบียบเป็น 3 ระดับ จากพื้นฐานสู่ระดับสูง ดังแสดงในตารางที่ 1 ได้แก่ (1) ระดับการตื่นรู้: สติ-สัมปชัญญะ (2) ระดับการประเมิน: โยนิโสมนสิการ และ (3) ระดับการพัฒนาแบบบูรณาการ: ไตรสิกขา

ตารางที่ 1 หลักจิตวิทยาเชิงพุทธเพื่อการจัดการตนเอง กลไกทางจิตวิทยา และความสอดคล้องกับทฤษฎีตะวันตก

หลักธรรม	กลไกทางจิตวิทยา	ความสอดคล้องกับทฤษฎีตะวันตก	ประโยชน์ข้ามวัฒนธรรม
สติ-สัมปชัญญะ	การรู้เท่าทันปัจจุบันแบบ ไม่ตัดสิน	Mindfulness (Kabat-Zinn, 1990)	ลดการตอบสนองอัตโนมัติที่มี อคติทางวัฒนธรรม
โยนิโสมนสิการ	การพิจารณาประสบการณ์ อย่างเป็นระบบ	Cognitive Reappraisal (Lazarus & Folkman, 1984)	ตีความสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม อย่างถูกต้อง
ศีล (ไตรสิกขา)	การกำกับพฤติกรรมและการ แสดงออก	Behavioral Self-regulation (Bandura, 1986)	ปรับพฤติกรรมให้สอดคล้อง กับบรรทัดฐานใหม่
สมาธิ (ไตรสิกขา)	การควบคุมความสนใจและ เสถียรภาพจิต	Attentional Control (Carver & Scheier, 1998)	รักษาสมดุลจิตท่ามกลางความไม่แน่นอน
ปัญญา (ไตรสิกขา)	การเข้าใจความจริง ลดการ ยึดติดทางวัฒนธรรม	Insight & Metacognition (Flavell, 1979)	พัฒนาโลกทัศน์ข้ามวัฒนธรรม
อุเบกขา	สมดุลทางอารมณ์และความ วางใจเป็นกลาง	Emotional Regulation (Gross, 1998)	ลดความเครียดจากการเปรียบเทียบ ทางวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าหลักธรรมในจิตวิทยาเชิงพุทธมีความสอดคล้องทางโครงสร้างและทางหน้าที่กับกลไกการจัดการตนเองในจิตวิทยาตะวันตก โดยเฉพาะในมิติของสติ-สัมปชัญญะที่สอดคล้องกับแนวคิด Mindfulness ซึ่งได้รับการยืนยันอย่างกว้างขวางในวรรณกรรมจิตวิทยาและประสาทวิทยา อย่างไรก็ตาม จิตวิทยาเชิงพุทธมีมิติเพิ่มเติมที่จิตวิทยาตะวันตกยังไม่ได้ครอบคลุมทั้งหมด โดยเฉพาะในมิติของอุเบกขาและการพัฒนาปัญญาในความหมายที่ลึกกว่า metacognition

2. บริบทและความท้าทายข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติในประเทศไทย การสังเคราะห์เอกสารพบว่า ชาวต่างชาติในประเทศไทยเผชิญความท้าทายข้ามวัฒนธรรมใน 3 ระดับที่เชื่อมโยงกัน ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับบุคคล (ก) Culture shock ซึ่งพัฒนาผ่าน 4 ระยะ คือ honeymoon, frustration, adjustment, adaptation (Oberg, 1960) (ข) การสูญเสียอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเมื่อบรรทัดฐานเดิมใช้ในบริบทใหม่ไม่ได้ (ค) การโดดเดี่ยวทางสังคมเพราะขาดเครือข่ายสนับสนุนที่คุ้นเคย (ง) ความวิตกกังวลทางภาษา โดยเฉพาะในบริบทที่ภาษาอังกฤษมีข้อจำกัด และ (จ) ความคิดถึงถิ่นเดิม ซึ่งในบางกรณีอาจพัฒนาเป็นภาวะซึมเศร้า

ระดับที่ 2 ระดับสังคม (ก) อุปสรรคทางภาษา ครอบคลุมไม่เพียงปัญหาการสื่อสารแต่รวมถึงความแตกต่างทางสัญลักษณ์วัฒนธรรม (ข) ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานสังคมไทย เช่น การสื่อสารทางอ้อม การรักษาน้ำ และการเคารพลำดับชั้น (ค) การเลือกปฏิบัติทางวัฒนธรรมทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ และ (ง) ความคาดหวังในบทบาทที่ขัดแย้งกันระหว่างการเป็น 'ผู้มาเยือน' และผู้พำนักระยะยาว

ระดับที่ 3 ระดับองค์กร (ก) ความขัดแย้งค่านิยมในที่ทำงาน เช่น การเน้นผลการปฏิบัติของปัจเจก (ตะวันตก) กับการเน้นความกลมเกลียวของกลุ่ม (ไทย) (ข) รูปแบบการสื่อสารองค์กรที่แตกต่าง (ค) ระบบลำดับชั้นและการตัดสินใจที่ต่างจากวัฒนธรรมเดิม และ (ง) ความซับซ้อนทางราชการและกฎหมายสำหรับผู้ที่ไม่มีพื้นภาษาไทย

3. การประยุกต์จิตวิทยาเชิงพุทธเพื่อจัดการความท้าทายข้ามวัฒนธรรม การสังเคราะห์เอกสารพบว่า หลักจิตวิทยาเชิงพุทธสามารถตอบสนองความท้าทายทั้ง 3 ระดับผ่านกลไกสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

กลไกที่ 1 ช่องว่างระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง สติ-สัมปชัญญะสร้างช่องว่างระหว่างการรับรู้สิ่งเร้าทางวัฒนธรรม (เช่น พฤติกรรมที่รู้สึกว่าเป็น 'แปลก') กับการตอบสนอง ทำให้บุคคลเลือกตอบสนองอย่างมีสติ สอดคล้องกับ Grabovac et al. (2011)

กลไกที่ 2 การตีความหมายใหม่ โยนิโสมนสิการช่วยให้มองประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่ท้าทายว่าเป็นโอกาสเรียนรู้แทนภัยคุกคาม สอดคล้องกับทฤษฎี Cognitive Reappraisal ของ Lazarus & Folkman (1984)

กลไกที่ 3 เสถียรภาพทางอารมณ์ สมธิพัฒนาความสามารถอยู่กับความไม่แน่นอนและของใหม่โดยไม่ก่อปฏิกิริยาอารมณ์รุนแรง สอดคล้องกับหลัก Window of Tolerance ในทฤษฎีบาดแผลทางจิตใจ (Ogden et al., 2006)

กลไกที่ 4 การพัฒนาทักษะพฤติกรรม ศิลสร้างความสำเร็จทางพฤติกรรมและลดความขัดแย้งทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาแต่ไม่ก้าวร้าว ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการปรับตัวในสังคมไทย

กลไกที่ 5 การพัฒนามุมมองข้ามวัฒนธรรม ปัญญาพัฒนาความเข้าใจเรื่องความเชื่อมโยงและลดการยึดติดกับมุมมองวัฒนธรรมเดิม เปิดทางให้ยอมรับและบูรณาการมุมมองข้ามวัฒนธรรมได้ยืดหยุ่น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสนับสนุนข้อเสนอหลักที่ว่า หลักจิตวิทยาเชิงพุทธเพื่อการจัดการตนเองมีคุณค่าสากลและสามารถประยุกต์ในบริบทข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Shapiro et al. (2008) ที่พบว่า สติสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม กับ Walsh (1999) ที่ชี้ว่าการปฏิบัติทางจิตวิญญาณมีองค์ประกอบที่เป็นสากลข้ามวัฒนธรรม และกับแนวทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นทรัพยากรจิตใจข้ามวัฒนธรรม (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) ข้อค้นพบสำคัญที่ขยายความเข้าใจทางวิชาการคือ กลไกของจิตวิทยาเชิงพุทธในบริบทข้ามวัฒนธรรมไม่ได้เพียงลดความเครียดหรือเพิ่มความผาสุก แต่ทำงานในระดับที่ลึกกว่า คือการเปลี่ยนแปลงวิธีที่บุคคลรับรู้และตีความประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม กล่าวคือ สติ-สัมปชัญญะลดการกรองประสบการณ์ผ่านอคติทางวัฒนธรรม ในขณะที่โยนิโสมนสิการพัฒนาความสามารถในการ 'เห็น' มุมมองของวัฒนธรรมอื่น ซึ่งเป็นหัวใจของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมตามที่ Bennett (1993) เสนอใน Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) การสังเคราะห์ยังเผยให้เห็นว่า จุดเด่นเฉพาะของจิตวิทยาเชิงพุทธในบริบทนี้อยู่ที่การให้กรอบปรัชญาแบบองค์รวม หลักอนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา ช่วยให้บุคคลเข้าใจและยอมรับธรรมชาติของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยเฉพาะอนิจจังทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดสากลที่ช่วยให้เข้าใจว่าทั้งวัฒนธรรมเดิมและปัจจุบันล้วนเป็นของชั่วคราวและเปลี่ยนแปลงได้ ลดแรงกดดันจากการยึดติดกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอย่างแข็งกระด้าง

ผลการวิจัยยังระบุความท้าทายในการประยุกต์จิตวิทยาเชิงพุทธกับชาวต่างชาติที่ไม่มีพื้นฐานพุทธศาสนา ซึ่งอาจต้านทานกรอบที่เป็นศาสนาเฉพาะ ในกรณีดังกล่าว การนำเสนอในรูปแบบ 'secular mindfulness' ตามแนวทาง Kabat-Zinn เหมาะสมกว่า ทำให้สามารถนำเสนอหลักการโดยไม่เน้นกรอบทางศาสนา แต่ยังคงประสิทธิผลของกลไกทางจิตวิทยา สอดคล้องกับ Walsh and Shapiro (2006) ที่เสนอว่า กลไกเชิงบำบัดของการปฏิบัติเชิงสมถะ-วิปัสสนาสามารถทำให้เข้าถึงได้ข้ามบริบททางวัฒนธรรมและศาสนา โดยไม่ต้องใช้กรอบหลักคำสอนดั้งเดิม ข้อจำกัดสำคัญของการวิจัยนี้ คือ (1) ข้อสรุปยังขาดการยืนยันเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงทดลองหรือเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากชาวต่างชาติจริง (2) เอกสารที่วิเคราะห์เน้นภาษาไทยและอังกฤษ อาจพลาดงานวิจัยภาษาอื่น (3) งานวิจัยเน้นบริบทสังคมไทย ผลอาจไม่ถ่ายโอนโดยตรงไปยังบริบทสังคมพุทธอื่น และ (4) แม้จะมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนประสิทธิผลของสติจำนวนมาก แต่งานวิจัยที่มุ่งเน้นชาวต่างชาติในประเทศไทยโดยเฉพาะยังมีจำกัด ในประเด็นหลังนี้ หลักฐานส่วนใหญ่มาจากกลุ่มตัวอย่าง WEIRD (Western, Educated, Industrialized, Rich, Democratic) ซึ่งต่างจากกลุ่มชาวต่างชาติในประเทศไทยทั้งด้านวัฒนธรรมเดิม บริบทเชิงสถาบัน และแรงจูงใจ Van Dam et al. (2018) เตือนว่ากระแสความนิยม mindfulness-based intervention บางครั้งเร็วเกินกว่าความเข้มงวดทางวิธีวิจัย ข้อเตือนนี้ใช้ได้กับบริบทการประยุกต์ข้ามวัฒนธรรมที่เสนอในงานสังเคราะห์นี้เช่นกัน

กระนั้น งานวิจัยนี้ยังมีส่วนร่วมสำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ด้านทฤษฎี เป็นการสังเคราะห์เชิงระบบครั้งแรกที่เชื่อมโยงโครงสร้างระหว่างหลักจิตวิทยาเชิงพุทธเพื่อการจัดการตนเองกับความท้าทายข้ามวัฒนธรรมเฉพาะ

ของบริบทสังคมไทย (2) ด้านปฏิบัติ เป็นกรอบใช้งานที่สามารถนำไปออกแบบโปรแกรมช่วยเหลือที่ตั้งอยู่บนฐานทฤษฎี และ (3) ด้านวิจัย เป็นแผนที่เชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยเชิงประจักษ์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรพัฒนาโปรแกรมการจัดการตนเองแบบไตรสิกขาบนฐานจิตวิทยาเชิงพุทธสำหรับชาวต่างชาติ โดยเน้นหลักการทางจิตวิทยามากกว่าพิธีกรรมทางศาสนา
2. องค์กรที่มีลูกจ้างข้ามวัฒนธรรมควรพิจารณาบูรณาการหลักสติ-สัมปชัญญะในโปรแกรมสนับสนุน expatriate เริ่มจาก MBSR ที่ดัดแปลงสำหรับบริบทข้ามวัฒนธรรม
3. สถาบันการศึกษาควรบูรณาการทักษะสติบนฐานจิตวิทยาเชิงพุทธเข้าในโปรแกรมปฐมนิเทศ เพื่อเตรียมนักศึกษาต่างชาติด้วยทรัพยากรทางจิตใจก่อนเผชิญความท้าทายข้ามวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการจัดการตนเองบนฐานจิตวิทยาเชิงพุทธในกลุ่มชาวต่างชาติในประเทศไทย
2. ควรทำวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological research) เพื่อเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของชาวต่างชาติที่ประยุกต์หลักจิตวิทยาเชิงพุทธในการปรับตัวในสังคมไทย
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวระหว่างชาวต่างชาติจากวัฒนธรรมพุทธ (เช่น ญี่ปุ่น จีน) และจากวัฒนธรรมอื่น รวมถึงชุมชน diaspora เพื่อตรวจสอบว่ากรอบวัฒนธรรมพุทธที่ร่วมกันช่วยอำนวยความสะดวกการปรับตัวและการบูรณาการอัตลักษณ์ข้ามวัฒนธรรมหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (เล่ม 1–45). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุชาติ เถาทอง. (2558). การประยุกต์ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. *วารสารพุทธศาสนศึกษา*, 6(1), 45–68.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. Academic Press.
- Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21–71). Intercultural Press.

- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–712.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). Pearson Education.
- Bochner, S. (2006). Culture shock due to contact with unfamiliar cultures. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online readings in psychology and culture* (Unit 8, Chapter 7). Center for Cross-Cultural Research.
- Bodhi, B. (2000). *The connected discourses of the Buddha: A translation of the Saṃyutta Nikāya* (Vols. 1–2). Wisdom Publications.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.
- de Silva, P. (2005). *An introduction to Buddhist psychology* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906–911.
- Grabovac, A. D., Lau, M. A., & Willett, B. R. (2011). Mechanisms of mindfulness: A Buddhist psychological model. *Mindfulness*, 2(3), 154–166.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Immigration Bureau. (2023). *Statistics report on foreigners permitted to stay in the Kingdom of Thailand, 2023*. Royal Thai Police, Immigration Bureau. <https://www.immigration.go.th>
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delacorte.
- Kalupahana, D. J. (1987). *The principles of Buddhist psychology*. State University of New York Press.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Sage Publications.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology* (2nd ed.). Sage Publications.

- Lazar, S. W., Kerr, C. E., Wasserman, R. H., Gray, J. R., Greve, D. N., & Treadway, M. T. (2005). Meditation experience is associated with increased cortical thickness. *NeuroReport*, 16(17), 1893–1897.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Nguyen, A. M. D., & Benet-Martínez, V. (2013). Biculturalism and adjustment: A meta-analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 122–159.
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7(4), 177–182.
- Ogden, P., Minton, K., & Pain, C. (2006). *Trauma and the body: A sensorimotor approach to psychotherapy*. W. W. Norton & Company.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. Guilford Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Shapiro, S. L., Brown, K. W., & Biegel, G. M. (2008). Teaching self-care to caregivers: Effects of mindfulness-based stress reduction on the mental health of therapists in training. *Training and Education in Professional Psychology*, 1(2), 105–115. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.1.2.105>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Sage Publications.
- Van Dam, N. T., van Vugt, M. K., Vago, D. R., Schmalzl, L., Saron, C. D., & Olendzki, A. (2018). Mind the hype: A critical evaluation and prescriptive agenda for research on mindfulness and meditation. *Perspectives on Psychological Science*, 13(1), 36–61. <https://doi.org/10.1177/1745691617709589>
- Walsh, R. (1999). *Essential spirituality: Exercises from the world's religions to cultivate kindness, love, joy, peace, vision, wisdom and generosity*. Wiley.
- Walsh, R., & Shapiro, S. L. (2006). The meeting of meditative disciplines and Western psychology: A mutually enriching dialogue. *American Psychologist*, 61(3), 227–239.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd ed.). Routledge.

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

ชื่อเรื่อง

Title

- ชื่อเรื่อง ภาษาไทยขึ้นต้นก่อน กรณีชื่อเรื่องยาวมากกว่า 1 บรรทัด ให้เขียนแบบสามเหลี่ยมหัวกลับ
- ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษให้ขึ้นต้นคำด้วยตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และตามด้วยตัวอักษรพิมพ์เล็กในทุก ๆ คำ

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹

สังกัด²

สังกัด³

Affiliation¹

Affiliation²

Affiliation³

E-mail: ¹; ²; ³

Tel.....

บทคัดย่อ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

- นำเสนอให้กระชับ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับชื่อเรื่อง เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์ หรืออคติ ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด
- ความยาวประมาณ 250 คำ

.....
.....

คำสำคัญ (16 Point Bold) : 16 Point

นำเสนอโดยเลือกใช้คำที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์ของบทความที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องของบทความ และเป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านที่สนใจค้นพบบทความ จำนวน 3-5 คำ

Abstract (16 Point Bold) ภาษาอังกฤษ

.....16 Point

- นำเสนอให้กระชับ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับชื่อเรื่อง เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์ หรืออคติ ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด ความยาวประมาณ 250 คำ

Keywords (16 Point Bold) : 16 Point

นำเสนอโดยเลือกใช้คำที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์ของบทความที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องของบทความ และเป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อต้องการให้ผู้อ่านที่สนใจค้นพบบทความ จำนวน 3-5 คำ

บทนำ (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อ่านสู่เนื้อเรื่อง ให้เห็นความสำคัญ และสร้างบรรยากาศให้น่าติดตามต่อไป ควรเขียนให้กระชับตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง โดยจับประเด็นจากชื่อเรื่องแล้วนำไปสู่บริบท เนื้อหา ในส่วนนี้สามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบทความ ที่มาของบทความ ขอบเขตของบทความ อาจมีคำจำกัดความหรือนิยามที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องหรือประเด็นที่เขียน จัดวางโครงสร้างเนื้อหาและจัดลำดับให้เหมาะสม
เนื้อหาสาระควรมีความต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

กรอบในการวิเคราะห์ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอกรอบในการวิเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบภาพ หรือข้อความอันเป็น
ใจความสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอให้เป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี ตามกรอบในการวิเคราะห์ มีหลักฐานการอ้างอิงอย่างถูกต้องตาม
หลักวิชาการ มีความเป็นเหตุเป็นผล

บทสรุป (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความ โดยการเลือกประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้นมาเขียน รวมไว้
อย่างสั้น ๆ ทำย่อบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดมีความสำคัญอย่างไร สามารถ
นำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้ง ทำยกระตุ้น
ให้ผู้อ่านไปแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิงใช้ตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับรายการอ้างอิง รายการอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ
- รายการอ้างอิงที่เป็นภาษาอังกฤษให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ A-Z เรียงลำดับตามอักษรตัวแรกของชื่อสกุลของผู้แต่งคนแรก หากตัวแรกซ้ำกันหรือมีส่วนแรกเหมือนกัน ให้เรียงตามตัวอักษรตัวถัด ๆ ไป
- การอ้างอิงในเนื้อหา เรียงลำดับตามอักษรตัวแรกของชื่อ-สกุลของผู้แต่งคนแรก โดยให้ชื่อผู้แต่งที่เป็นอักษรภาษาไทยขึ้นต้นก่อนเรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ และตามด้วยชื่อสกุลของผู้แต่งคนแรกอักษรภาษาอังกฤษเรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ A-Z

- การใช้คำย่อในการอ้างอิงภาษาอังกฤษ ใช้แนวทางตามรูปแบบ APA Style (7th ed.)
- การใช้คำย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติ ใช้แนวทางตามรูปแบบ APA Style (7th ed.)
- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย

ของบทความ.

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

ชื่อเรื่อง

Title

ដ្ឋបាល^១, ដ្ឋបាល^២ និង ដ្ឋបាល^៣

Author¹, Author² and Author³

สั่งกัก

สิ่งกีดขวาง

สังกัด

Affiliation¹Affiliation²

Affiliation

E-mail: ¹ _____; ² _____; ³ _____

Tel.....

บทคัดย่อ (16 Point Bold)

- นำเสนอภาพรวมของเนื้อหางานทั้งหมด ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิง และดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม ใช้ข้อเท็จจริง
- ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัย และคุณค่าของการวิจัย
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาบทความให้พบได้ง่ายที่สุด
- ความยาวประมาณ 250 คำ

คำสำคัญ (16 Point Bold) : 16 Point

- นำเสนอโดยเลือกใช้ตัวแปรที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัย หรือคำที่เป็นชื่อเรื่องการวิจัย เป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อให้ผ่นสนใจงานวิจัยสืบค้นเจอ จำนวน 3-5 คำ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract (16 Point Bold) ภาษาอังกฤษ

.....16 Point

- นำเสนอภาพรวมของเนื้อหาทั้งหมด ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิง และดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม ใช้ข้อเท็จจริง
- ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัย และคุณค่าของการวิจัย
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด
- ความยาวประมาณ 250 คำ

Keywords (16 Point Bold) : 16 Point

- นำเสนอโดยเลือกใช้ตัวแปรที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัย หรือคำที่เป็นชื่อเรื่องการวิจัย เป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อให้ผู้สนใจงานวิจัยสืบค้นเจอ จำนวน 3-5 คำ

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและค่านิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน อ่านแล้วเข้าใจทันที การแปลคำศัพท์จากต่างประเทศควรตรวจสอบความนิยมและใช้ความหมายเดียวกันตลอดบทความ เช่น Organization พบ แปลเป็นไทยว่า องค์กรหรือองค์การ เป็นต้น และภายในหนึ่งย่อหน้าควรมีใจความสำคัญประเด็นเดียว เป็นเอกภาพ และต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

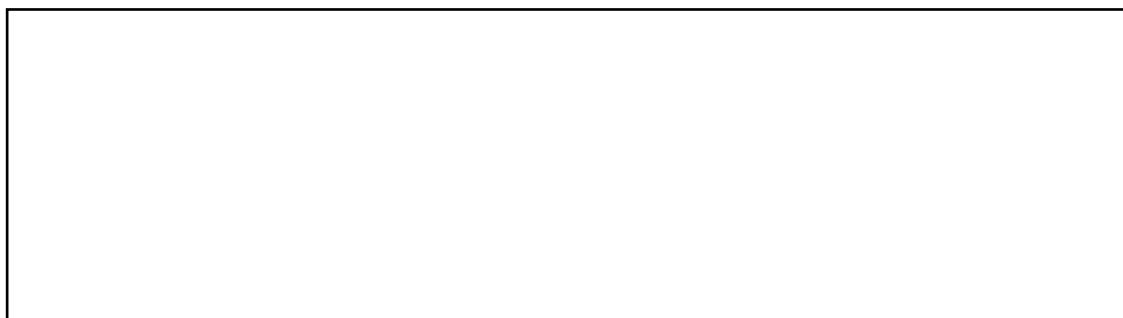
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

- นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยพอสังเขปของตัวแปรทุกตัว และ จำเป็นต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้หลีกเลี่ยงการ "อ้างอิงใน" หรือการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา ควรใช้ต้นฉบับมาอ้างอิง
- นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผล
- นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิด ที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) (16 Point Bold)

.....16 Point

ระเบียบวิธีวิจัย (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอโดยอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ควรอ้างอิงเจ้าของทฤษฎีที่ผู้เขียนอ้างอิงโดยตรง หลีกเลี่ยง การอ้างอิงต่อ ๆ กันมา เขียนให้กระชับ นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของบทความ

ผลการวิจัย (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์โดยอาจจะมีการนำเสนอในรูปแบบ ตาราง และการ แปลความหมายอย่างกะทัดรัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย

อภิปรายผลการวิจัย (16 Point Bold)

.....16 Point

- สรุปสาระประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยให้ครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ หากมีสมมุติฐานของการวิจัยควรอภิปรายรายชื่อ ข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับ งานวิจัยของงาน
- อภิปรายข้อจำกัดและข้อบกพร่องในการวิจัย รวมถึงการอภิปรายคุณประโยชน์ของงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยสำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิงใช้ตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z
- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย

ของบทความ.

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.

ชมรม นวัตกรรมแห่งสหวิทยาการ

อาคารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
398 หมู่ 9 ต.นครสวรรค์ตก จ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000
โทรศัพท์ 056-219100 ต่อ 2400 โทรสาร 056-882707
Email: fmsnsru@nsru.ac.th
[https://ms.nsrุ.ac.th](https://ms.nsrु.ac.th)

