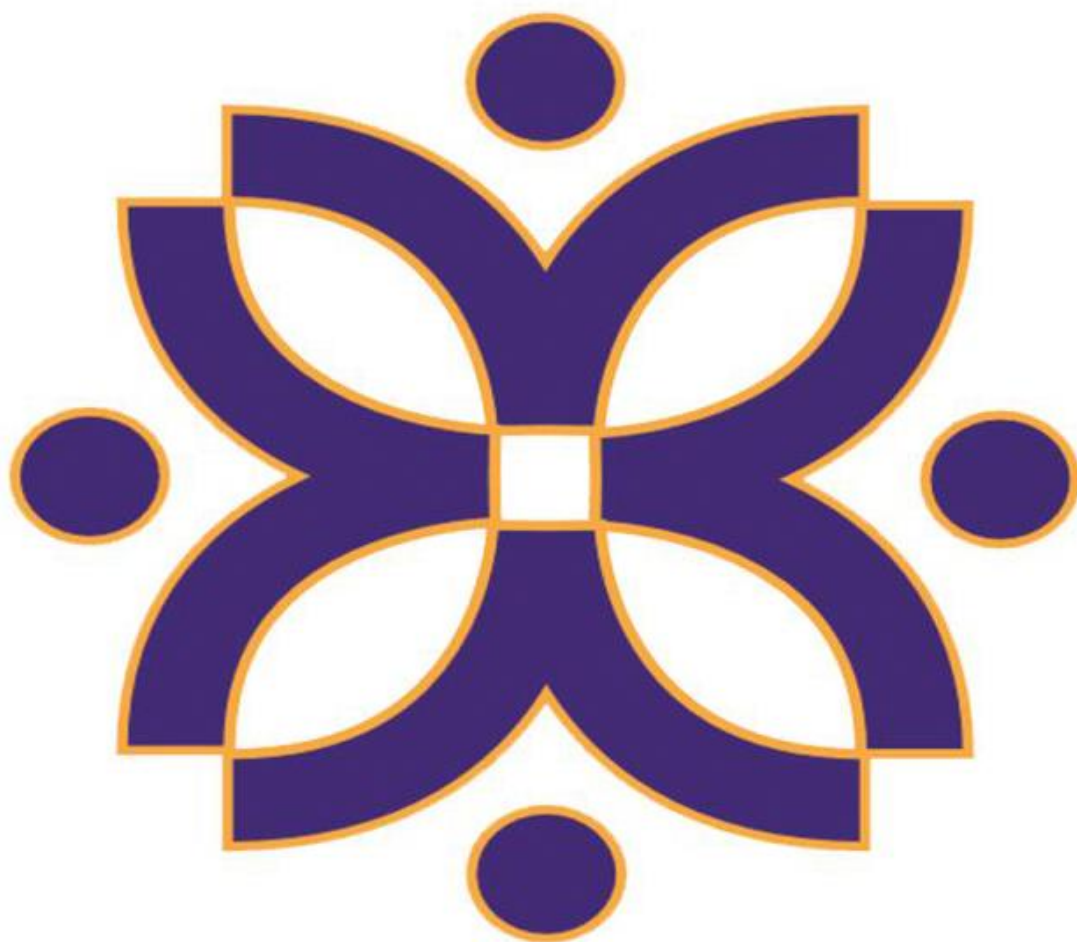




เครือข่ายส่งเสริมการวิจัย
ทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



Approved by TCI during 2020 - 2024

เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วัตถุประสงค์

เพื่อบูรณาการการบริหารงานร่วมกันระหว่างสถาบัน ในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในรูปแบบการจัดประชุมวิชาการ เผยแพร่ผลงาน ในวารสารวิชาการ การเพิ่มศักยภาพนักวิจัยให้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทที่มีการปรับเปลี่ยนตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ รวมถึงการร่วมมือกันสร้างผลงานวิจัยเพื่อนำ องค์ความรู้สู่ชุมชน สังคมและประเทศชาติให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิสัยทัศน์

“สร้างความร่วมมือ ส่งเสริมงานวิจัยให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ พัฒนาสู่มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

1. ประสานพลังเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษา
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางวิชาการและทางการวิจัย
3. ส่งเสริมการทำวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
4. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเชื่อมโยงความรู้ในวงกว้างทางวิชาการ

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนากลไกบริหารจัดการเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษา
2. เพิ่มศักยภาพบุคลากรทางการวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
3. ส่งเสริมความร่วมมือในการสร้างงานวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
4. สนับสนุนการบริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
6. ส่งเสริมและเชิดชูเกียรติ สมาชิก บุคคล และองค์กร ที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับเครือข่าย

สถานที่ตั้ง

สมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ห้อง 102 อาคารทองสุข วิทยาลัยทองสุข

เลขที่ 99/79 ถนนบรมราชชนนี แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

หมายเลขโทรศัพท์ 08-4644-5886

Website: www.hsresearchnetwork.com

e-mail: HSResearchNetwork@gmail.com

e-mail สำหรับวารสาร: HSRNJ.Journal@gmail.com



วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal: HSRNJ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราบใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนาธรณ์
ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์

คณะกรรมการอำนวยการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ชันธไชย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บุรณเดชาชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโซ
นาวาเอก ดร.อัมพร เพ็ชรราช
ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

กองบรรณาธิการ

Professor Dr.Hans Fehr
Professor Dr.Kittisak Jermsittiparsert
Professor Dr.Manfred Kulkens
Associate Professor Dr.Attapol Kuanliang
ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์
ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ
ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญธนา ดิษฐ์แก้ว
รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยานี ภาคอต

อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์
อดีตนายกสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย,
Nanyang Centre for Emerging Markets, Nanyang
Technological University, Singapore
นายกสมาคมวิจัยแห่งประเทศไทย
ประธานกรรมการบริหารโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
วิทยาลัยการทัพอากาศ
นายกสมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์

University of Wuezburg, Germany
Henan University of Economics and Law, China
University of Applied Sciences Fachhochschule
Westfalia Fachhochschule Gelsenkirchen, Germany
Robert D. & Carol Gunn College of Health Sciences &
Human Services, Midwestern State University, USA.
สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญพวพรรณ วิงวอน
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยนันท์ โชติวนิช

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล พุ่งหว่า

บรรณาธิการ

ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.รุจิภาณูจน์ สานนท์
อาจารย์ทิพนาด ชาริรักษ์

คณะกรรมการพิจารณาบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ

รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน

รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนีมพานิช

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง

รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพรรณ พิริยะกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน คำศิริพิทักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บุรณเดชาชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณทลบุตร
รองศาสตราจารย์ วสันต์ กันอ้า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา คำพิทักษ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยรังสิต
วิชาเอกการตลาด สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ข้าราชการเกษียณอายุ
สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สาขาวิชาการบริหารสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะบริหารและการจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา บรรจงประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ตั้งคะศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์ รัตนมณีฉัตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉนวน เอื้อการณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนนต์ พิพัฒนางกูร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา พูลเพชร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณตา ทับทิมจรรยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัทธรงค์ จตุรัส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารารัตน์ สุขแก้ว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพร ศรียากุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรชัย อรุณเรืองศิริเลิศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรเดช ราชรักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร นิลารณกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ ศฤงคาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วาริศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัดถ พรหมมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร บุระวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลาณูช คงคา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธิวัต สิงห์ดง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภัส พงศกรรังศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวิทย์ อยู่วัฒนะ

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก สถาบันเทคโนโลยี
นวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
ภาควิชาการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Japan Advanced Institute of Science and
Technology
สาขาวิชาการเงินและเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอ๊ะ สุหลง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลี จตุรัส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐการ บัวศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักขมี งามมีศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา พลเดช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ฌนอมชาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย โสสุวรรณจินดา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรากุล สุโคตรพรหมมี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัฐ โกวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ อารังสินถาวร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลิตตา สาริบุตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขโชค ทองสุข อุฬาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินทกะ พิริยะกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ณิชา วัชรกุลพงศ์

พันเอก ดร.ขจรศักดิ์ ไทยประยูร

ดร.กมลลักษณ์ โพธิ์พันธุ์

ดร.กุลนันท์ ศรีพงษ์พันธุ์

ดร.คมทัศน์ ทศวา

ดร.ศุภิสยา ฤกษ์พิไชย

ดร.จิรพรรณ เขาวนพงษ์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิทยาเขตหนองคาย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สาขาการตลาด คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

ดร.จุฑามาส พรหมมาณพ

ดร.เจษฎา โพธิ์จันทร์

ดร.ณฐมน บัวพรมมี

ดร.ณัฐกิตติ์ เอี่ยมสมบุรณ์

ดร.ณัฐพัชร นวลมณีฐิติ

ดร.ณัฐพงษ์ แต้มแก้ว

ดร.ณัฐอร มหาทำนุโชค

ดร.ดาวพระศุภร์ ทองกลิ่น

ดร.ทศพร พิษะระ

ดร.ทิพย์นภา หวนสุริยา

ดร.นพปฎล สุวรรณทรัพย์

ดร.นฤทธิ์ เกิดวิเมื่อง

ดร.บุญญาดา นาสมบุรณ์

ดร.ปริญ วิระพงษ์

ดร.พรรณทิพย์ อย่างกลิ่น

ดร.พลอย สุดอ่อน

ดร.พิมอร แก้วแดง

ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์

ดร.ภคมน โภคะธีรกุล

ดร.ภิกค์ดิ์ กัลยาณมิตร

ดร.ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์

ดร.ทนพญ.รุ่งนภา ศรานุชิต

ดร.วทัยญ สุวรรณเศรษฐ์

บริษัท กรูนด์ฟอส (ประเทศไทย) จำกัด

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

มหาวิทยาลัยนเรศวร

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สาขาวิชาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และซัพพลายเชนระหว่างประเทศ

มหาวิทยาลัยเกริก

คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ศูนย์บัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

ดร.สรวิทย์ ศรีเวทย์บัต

ดร.สินิทธา สุขสวัสดิ์

ดร.สุธาสินี อัมพิลาศรัย

ดร.สุภัทรีภา ชันทอง

ดร.สุภาวิตา อินทรพาณิชย์

ดร.สุรพร อ่อนพุทธา

ดร.อรทัย พงศ์เชื้อบุญ

ดร.อรวิ ศรีบุญลือ

ดร.อรุณี กาสยานนท์

ดร.อังคาร คชะว้างศรี

ดร.อุมาวสี ศรีบุญลือ

Dr. Li Liou Yuan

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ภาควิชาการตลาด คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอบเขตของวารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

จากวัตถุประสงค์ของเครือข่ายฯ ที่ระบุว่าเพื่อเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างสถาบันในการเพิ่มขีดความสามารถด้านส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพนักวิจัย เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และร่วมมือกันนำองค์ความรู้สู่ชุมชน สังคมและประเทศชาติเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน วารสารฉบับนี้จึงมีขอบเขตที่ครอบคลุมสาขาวิชาที่อยู่ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามสาขาของหน่วยงานที่มาร่วมมือกันเป็นเครือข่ายฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สาขาบริหารธุรกิจ เช่น การตลาด การเงิน การบัญชี การจัดการธุรกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน การจัดการอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ การจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม และสาขาที่เกี่ยวข้องทางบริหารธุรกิจ
2. สาขานิเทศศาสตร์ เช่น การโฆษณา การสื่อสารตรา การประชาสัมพันธ์ และสาขาที่เกี่ยวข้องทางนิเทศศาสตร์
3. สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

นโยบายการเผยแพร่

วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดทำในรูปแบบวารสารวิชาการที่เผยแพร่เป็นราย 4 เดือน มีการเปิดรับบทความเพื่อเข้ารับการพิจารณา ได้แก่ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทัศน์หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (Review Article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) โดยบทความที่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์เผยแพร่ต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ และได้ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน ไม่ทราบชื่อผู้เขียน (Double-blind Peer Review) ทั้งนี้ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)

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

เจ้าของ

สมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ห้อง 102 อาคารทองสุข วิทยาลัยทองสุข

เลขที่ 99/79 ถนนบรมราชชนนี แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

จริยธรรมการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย/บทความวิชาการ (Publication Ethics)

ในวารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารฯ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่สำหรับผู้เกี่ยวข้องในวงจรการตีพิมพ์เผยแพร่ออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ บรรณาธิการวารสาร (Editor) ผู้ประเมินบทความ (Reviewer) และผู้นิพนธ์ (Author) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย ได้ทำความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในเชิงจริยธรรมและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในการเผยแพร่บทความในวารสารฉบับนี้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมจริยธรรมในทางวิชาการ และเพื่อให้บทความที่เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งในแง่คุณภาพทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และข้อสรุปบนพื้นฐานทางจริยธรรม

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีบทบาทในการเป็นผู้พิจารณาขั้นต้นในการกลั่นกรองคุณภาพของบทความ โดยปราศจากอคติและตรวจสอบขั้นสุดท้ายเพื่อทบทวนความสมบูรณ์ในเนื้อหาและความถูกต้องทางวิชาการ ก่อนการเผยแพร่ในวารสาร
2. บรรณาธิการจะทำการคัดเลือกบทความที่ผ่านกระบวนการประเมินคุณภาพเพื่อเผยแพร่ จากลำดับก่อนหลังในการส่งบทความที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา อย่างยุติธรรมและเสมอภาค
3. บรรณาธิการจะพิจารณาการเผยแพร่บทความ โดยพิจารณาถึง องค์กรความรู้ของบทความ ความสำคัญของบทความ ความทันสมัยและความถูกต้องทางวิชาการ และมีความสอดคล้องกับนโยบายการเผยแพร่ของวารสารฯ เป็นสำคัญ
4. บรรณาธิการจะรักษาข้อมูลของผู้เขียนบทความและผู้ประเมินบทความไว้เป็นความลับ และไม่เปิดเผยนั้นแก่บุคคลอื่นที่ไม่มีความเกี่ยวข้องในกระบวนการพิจารณา
5. บรรณาธิการจะคำนึงประโยชน์ทางวิชาการสูงสุด โดยไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ ทั้งกับผู้เขียนและผู้ประเมินบทความ
6. บรรณาธิการมีหน้าที่ในการตรวจสอบบทความเพื่อป้องกันการคัดลอกวรรณกรรมหรืองานวิชาการจากผู้อื่น (Plagiarism) โดยใช้ โปรแกรม Turn it in เพื่อป้องกันปัญหาการคัดลอกทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจจากผู้เขียน หากตรวจพบ บรรณาธิการจะต้องขอคำชี้แจงเป็นหนังสือจากผู้เขียนเพื่อประกอบการพิจารณาบทความนั้น

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ (Duties of Authors)

1. ผู้เขียนต้องจัดทำรายงานผลการศึกษาและข้อสรุปบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ไม่ตกแต่งข้อมูลหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง
2. ผู้เขียนจะต้องแสดงถ้อยแถลงยืนยันเพื่อรับรองว่าบทความที่ส่งมาเพื่อขอรับการพิจารณาให้เผยแพร่ในวารสารฯ เป็นบทความที่ไม่เคยเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่น
3. ผู้เขียนต้องทำการอ้างอิงข้อความ/ผลงานของผู้อื่น ที่ถูกนำมาใช้ในงานของตนอย่างถูกต้องตามหลักการอ้างอิง และรายการอ้างอิงทั้งหมดที่ปรากฏในบทความ จะต้องปรากฏในรายการอ้างอิงท้ายบทความด้วยเสมอ
4. ผู้เขียนต้องแสดงชื่อของผู้ที่มีส่วนเขียนหรือจัดทำบทความนั้นให้ครบถ้วนตามจริง หากเป็นงานวิชาการที่มีผู้เขียน/ผู้ร่วมงานหลายท่าน โดยไม่แอบอ้างเป็นงานวิชาการของตนเพียงผู้เดียว
5. ผู้เขียนต้องรับรองว่าผลงานทางวิชาการที่ส่งมาเพื่อขอรับการพิจารณาให้เผยแพร่ในวารสารฯ ไม่มีตาราง ภาพประกอบ ข้อความ ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือไม่ได้ขออนุญาตให้ทำการเผยแพร่ซ้ำ

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความจะต้องรับประเมินเฉพาะบทความที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อผู้เขียนและเพื่อคุณภาพทางวิชาการที่ถูกต้อง โดยการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นขั้นสุดท้ายของการประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องทางวิชาการตามศาสตร์นั้น ๆ
2. ผู้ประเมินบทความจะต้องให้ความสำคัญในการเก็บรักษาความลับในขั้นตอนและกระบวนการอย่างเคร่งครัด และไม่เปิดเผยข้อมูลขณะประเมินให้แก่ผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้อง
3. ผู้ประเมินต้องตระหนักถึงประโยชน์ทางวิชาการเป็นสำคัญ และต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน หรือรับผลประโยชน์ใดที่ไม่ถูกต้องจากผู้เขียนหรือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บทความนั้นผ่านการพิจารณา
4. ผู้ประเมินจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบโดยทันที เมื่อตรวจพบความซ้ำซ้อน การคัดลอก การเจตนาปกปิดบิดเบือน หรือความผิดปกติอื่นใดของบทความ
5. ผู้ประเมินจะต้องประเมินบทความภายใต้ความพร้อมของตนเอง เพื่อให้คุณภาพการประเมินมีความน่าเชื่อถือ หากผู้ประเมินเกิดข้อจำกัดบางประการในการประเมินบทความนั้น ๆ จะต้องแจ้งบรรณาธิการทราบเพื่อพิจารณาหาผู้ประเมินท่านใหม่

บทบรรณาธิการ

เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ก่อตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถาบันสมาชิกที่ร่วมกันก่อตั้งเครือข่ายฯ และเพิ่มขีดความสามารถในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในรูปแบบการจัดประชุมวิชาการ การเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการ และสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อนำองค์ความรู้สู่ชุมชน สังคมและประเทศชาติให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

การจัดทำวารสารวิชาการฉบับนี้ ถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัยที่มีคุณภาพทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมถึงศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นแหล่งในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัยของบุคลากร คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป โดยมีกำหนดการเผยแพร่อย่างต่อเนื่องเป็นราย 4 เดือน ซึ่งในวารสารปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม - เมษายน 2567) นี้ จะประกอบไปด้วยบทความจำนวน 8 บทความและบทปริทัศน์หนังสือ 1 บทความ ทางกองบรรณาธิการและคณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณเจ้าของบทความทุกท่านที่ได้ส่งบทความมาเพื่อร่วมกันเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สู่สังคมในวงกว้าง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนร่วมในให้การสนับสนุนและทำให้วารสารฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี ทั้งผู้บริหารที่เป็นตัวแทนจากสถาบันที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายฯ ตลอดจนคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้เกียรติเป็นผู้ประเมินบทความประจำวารสาร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากทุกท่านในโอกาสต่อไป

ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข

บรรณาธิการ

เมษายน 2567

“ทำไมคนไทยถึงต้องช่วยกันเอง” การเป็นอาสาสมัครภาคประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: กรณีศึกษากลุ่มเส้นด้าย

สุวิดา นวมเจริญ^{1*}

Received 6 December 2023

Revised 27 December 2023

Accepted 23 January 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเป็นอาสาสมัครภาคของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกลุ่มเส้นด้าย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นอาสาสมัครของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันในอนาคต การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบกรณีศึกษา การวิจัยเชิงคุณภาพ แบบกรณีศึกษา โดยใช้เทคนิควิธีการสังเคราะห์ข้อมูลหัตถ์ภูมิ และการทำสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันข้อมูล เอกสารหัตถ์ภูมิอยู่ในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ ข่าว บทสัมภาษณ์ของสื่อมวลชน ฯลฯ จำนวน 24 รายการ ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าโดยวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยแสดงสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกลุ่มเส้นด้ายที่มาจากสภาวะการณ์และเงื่อนไขในด้านนโยบายของรัฐ สภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นเงื่อนไขเชิงลบ แนวทางการพัฒนาการเป็นอาสาสมัครของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกรณีศึกษา ได้แก่ พัฒนาระบบ Primary Care อาสาสมัครรูปแบบใหม่ และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานอาสาสมัคร

คำสำคัญ: อาสาสมัคร การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กลุ่มเส้นด้าย

¹ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ 9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

* Corresponding author e-mail: suwida.nan@gmail.com

WHY DO PEOPLE IN THAILAND NEED TO HELP EACH OTHER? CIVIL SOCIETY VOLUNTEERS TO PREVENT AND SOLVE PROBLEMS RELATED TO THE SPREAD OF CORONAVIRUS DISEASE 2019: A CASE STUDY OF THE ZEN-DAI GROUP

Suwida Nuamcharoen¹

Abstracts

The objectives of the study were: 1) to investigate the problems and causes of civic volunteering in preventing and solving the spread of the coronavirus disease 2019 or COVID-19 pandemic of the Zen-dai group, 2) to investigate the guidelines for the development of civic volunteering in preventing and solving the problem of the spread of future epidemics. This study was a qualitative case study research using secondary data synthesis techniques, including in-depth interviews. Thematic analysis and content analysis were used to analyze secondary documents such as publications, online media, news and media interviews. The reliability of the information was confirmed through method triangulation. It was found that the causes of civic volunteering for preventing and combat the spread of COVID-19 in the Zen-dai group are due to circumstances and conditions that include government policies, the external environment, and factors related to performance and motivation, all of which contribute to a negative state. Guidelines for the development of civic volunteerism to prevent and combat the COVID-19 epidemic in the case study include developing the primary care system, incorporating new forms of volunteering and promoting a positive attitude towards volunteering.

Keywords: Volunteering, Civic Participation, Preventing and Solving the Spread of COVID-19, the Zen-dai Group

¹ School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, 9/9 Village No. 9, Bang Phut, Pak Kret, Nonthaburi 11120

* Corresponding author e-mail: suwida.nan@gmail.com

บทนำ

อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการพัฒนาทั้งในมิติภัยพิบัติและการพัฒนาทางสังคมในประเทศไทย การทำงานอาสาสมัครได้รับการเน้นที่มากขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เมื่อพบเหตุการณ์ภัยพิบัติสึนามิ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของความสำคัญในการมีระบบอาสาสมัครที่เข้มแข็งและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ตั้งแต่นั้นมาบทบาทของอาสาสมัครได้ถูกพัฒนาขึ้นในหลายมิติ ทั้งในการช่วยเสริมสร้างความคล่องตัวในการรับมือกับภัยพิบัติและการสนับสนุนในการพัฒนาทางสังคม ความสนใจของประชาชนที่เพิ่มขึ้นทำให้มีจำนวนอาสาสมัครเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ระบบอาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการเติบโตและส่งเสริมการพัฒนาในหลายพื้นที่ของประเทศ (รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน, 2560, หน้า 1-2)

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 (COVID-19) เป็นปรากฏการณ์ที่มีผลกระทบหลายด้านต่อสังคมและระบบสาธารณสุขในหลายประเทศทั่วโลก ปรากฏการณ์นี้ทำให้เห็นบทบาทของกลุ่มเส้นด้ายที่มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครเพื่อรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ปรากฏการณ์เริ่มขึ้นจากสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นโรคติดต่อร้ายแรงที่เริ่มแพร่ระบาดในจีนเมื่อปลายปี 2019 และรวมทั้งการระบาดไปยังประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก โรคโควิด-19 นี้สร้างภาวะฉุกเฉินให้กับระบบสาธารณสุขทั่วโลก และมีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับข้อผิดพลาดในการบริหารโรคและข้อขัดแย้งทางนโยบายที่เพิ่มความซับซ้อนและปรากฏการณ์สังคมที่แตกต่างจากปกติ

กลุ่มเส้นด้ายก่อตัวขึ้นจากอาสาสมัครภาคประชาชนในการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จัดกลุ่มขึ้นอย่างเป็นทางการในวันที่ 27 เมษายน 2564 สมาชิกในกลุ่มรับภารกิจมากมายเพื่อรับมือกับสถานการณ์นี้ที่แตกต่างจากปกติอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการจัดหารถรับ-ส่งผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่โรงพยาบาล แต่ไม่สามารถเดินทางไปโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง ยังรวมถึงการประสานงานเพื่อคิวตรวจหาเชื้อ และการประสานหาเตียงเพื่อส่งต่อผู้ติดเชื้อโควิด-19 เพื่อให้ทุกชีวิตมีโอกาสรอด อีกทั้งมีการหาอุปกรณ์ที่จำเป็นมากมายในการป้องกันการแพร่ระบาด (องค์กรอาสาสมัครเส้นด้าย ZEN-DAI, 2564) โรคโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบทางสังคมและระบบสาธารณสุขต้องหันไปหาความช่วยเหลือจากกลุ่มเส้นด้ายอย่างมาก สิ่งนี้ทำให้พวกเขากลายเป็นกำลังหลักสำคัญที่รับทราบการเปลี่ยนแปลงในสังคมและระบบสาธารณสุขที่มีกลุ่มอาสาสมัครภาคประชาชนเหล่านี้ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างการให้บริการของรัฐกับประชาชน สภาพการณ์ที่เห็นปรากฏกลุ่มเส้นด้ายในสื่อสารมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งการที่ประชาชนให้ความสนใจในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของกลุ่มเส้นด้ายเป็นจำนวนมากแต่ก็ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนการสนับสนุนที่เพียงพอจากภาครัฐ จนเกิดการระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาชนมาทดแทน เกิดคำถามขึ้นว่า “ทำไมคนไทยถึงต้องช่วยกันเอง” ทั้ง ๆ ที่บทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากโรคโควิด-19 ควรเป็นของรัฐหรือไม่ อย่างไรก็ตามการที่มีประชาชนเข้าร่วมกับงานอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ ก็นับเป็นคุณูปการให้กับภาครัฐและสังคมไทยอยู่ไม่น้อย เป็นสิ่งที่ควรเรียนรู้เพื่อรัฐบาลจะสามารถนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอาสาสมัครนั้นไปพัฒนาและปรับปรุงระบบอาสาสมัครในประเทศไทย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องกับระบบสาธารณสุขและสุขภาพของชาวไทย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่หากนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขอย่างเห็นผลในอนาคต อาจจะสามารถเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดียิ่งขึ้นได้ การเข้าร่วมอาสาสมัครในกิจกรรมและงานที่เกี่ยวข้องกับโรคโควิด-19 เช่น การสละเวลาเพื่อทำงานอาสาสมัครในการคัดข้อมูล การตรวจสอบสถานการณ์ การจัดแจกอุปกรณ์ป้องกัน และการสนับสนุนคนที่ต้องการความช่วยเหลือ ทำให้เห็นว่าหากระบบอาสาสมัครมีความสามารถในการรับมือสถานการณ์วิกฤต พร้อมกับการปรับปรุงระบบสาธารณสุขและนโยบายสาธารณสุข ประเทศไทยจะพร้อมรับมือกับอุปสรรคที่ปรากฏขึ้นในอนาคต อาทิ สถานการณ์โรคระบาดของโรคโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกรณีศึกษาเป็นเช่นไร ทำไมจึงเกิดกลุ่มอาสาสมัครเส้นด้ายขึ้น
2. แนวทางการพัฒนาการเป็นอาสาสมัครของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันในอนาคตควรเป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกรณีศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นอาสาสมัครของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันในอนาคต

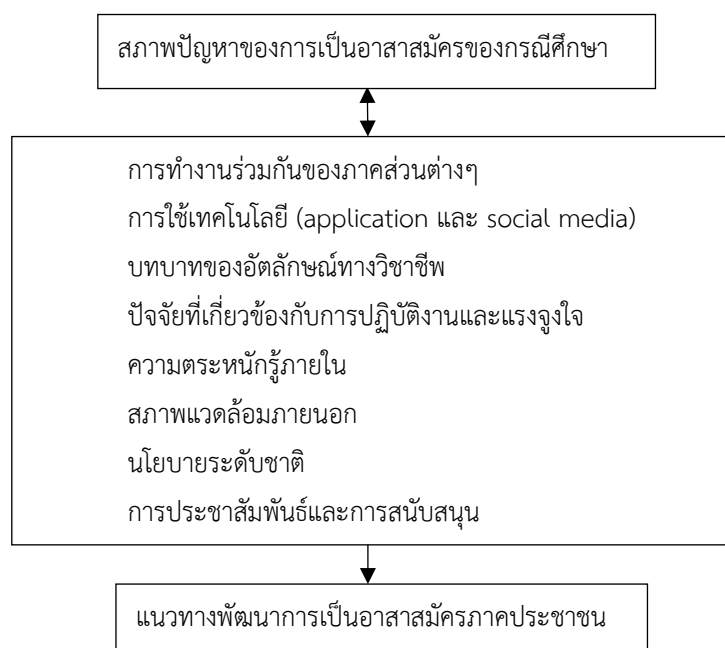
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาสาสมัคร คือการกระทำของบุคคลที่สละเวลาและความพยายามเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ บ่อยครั้งผ่านกิจกรรมการกุศล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและความก้าวหน้าทางสังคม (Rusu, 2018) จิตวิทยาของการเป็นอาสาสมัครได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยสำรวจอดีต ประสบการณ์ และผลที่ตามมาของกระบวนการการเป็นอาสาสมัครสำหรับบุคคล ผู้รับบริการอาสาสมัคร องค์กร และชุมชนในวงกว้าง (Snyder & Maki, 2015) ยกตัวอย่างเช่น การเป็นอาสาสมัครในการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนด้อยโอกาสเป็นที่ต้องการอย่างมาก และพบว่าเครือข่ายทางสังคมเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การรับมือกับการเป็นอาสาสมัครในบริบทนี้ (Alias et al., 2018) อาสาสมัครสามารถส่งเสริมทุนทางสังคม เช่น ความไว้วางใจและการตอบแทนซึ่งกันและกัน เมื่ออาสาสมัครสามารถบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจที่สำคัญในการให้บริการ (Stukas et al., 2005) การมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครส่งเสริมการทำงานร่วมกันทางสังคมโดยการส่งเสริมความไว้วางใจ การเอาใจใส่ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในกลุ่มทางสังคม

การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันและการแพร่เชื้อโควิด-19 (Li, 2023) การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการป้องกันและ

เพิ่มผลกระทบสูงสุด (Voinea et al., 2022) ความพยายามในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การขัดเกลาทักษะสังคม การให้คำปรึกษา สุขศึกษา และการอภิปราย นับเป็นการให้ความรู้และความเข้าใจแก่ชุมชน (Li et al., 2022; Kang et al., 2022) ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ของสาธารณชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม กิจกรรมเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างชุมชนที่มีสุขภาพดี ป้องกันการแพร่กระจายของโรคโควิด-19 และลดอัตราการเจ็บป่วยและการเสียชีวิต (Drugau-Constantin & Anghel-Sienert, 2022) สถานการณ์โรคระบาดทำให้เกิดทั้งความท้าทายและโอกาสในการมีส่วนร่วมของพลเมือง แม้ว่าจะเพิ่มอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ก็ยังเปิดโอกาสใหม่สำหรับความร่วมมือและการสร้างบริการสาธารณะร่วมกัน (Pamenang & Prihanto, 2022) สถานการณ์นี้ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของปัจเจกชน ซึ่งเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของพลเมืองประชาชนเป็นพลเมืองที่ตื่นตัว (Active citizen) การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านสื่อในหลายช่องทาง มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการสาธารณะและการมีส่วนร่วมของพลเมืองในช่วงที่มีการระบาด อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับต่อไปที่มากขึ้น เช่น การให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ การเข้ามาเกี่ยวข้อง การให้ความร่วมมือ และการเสริมสร้างพลัง (ถวิลวดี บุรีกุล, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านจะพบว่ามีสภาพการณ์ (Condition) / ปัจจัย (Factors) ร่วมกันบางประการ ที่ทำให้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการเข้ามาเป็นอาสาสมัครในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อาทิ การทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยี (Application and Social Media) บทบาทของอัตลักษณ์ทางวิชาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ ความตระหนักรู้ภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายระดับชาติ และการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุน ผู้วิจัยมีเป้าประสงค์ในการศึกษาว่ามีสภาพการณ์ (Condition) / ปัจจัย (Factors) หรือปัจจัยใดบ้างที่เป็นเหตุให้เกิดอาสาสมัครภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยมีกรอบการศึกษาดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) แบบกรณีศึกษา (Case study) โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Research) และใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เอกสารวิจัยทุติยภูมิ (Documents) ที่ใช้เป็นคลังข้อมูลในการศึกษา (Corpus) กล่าวคือ การศึกษาข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้แล้ว โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ ข่าว บทสัมภาษณ์ของสื่อมวลชน ฯลฯ จำนวน 24 รายการ และทำการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 ท่าน เพื่อทำการยืนยันข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ MAXQDA เพื่อประกอบสร้างชุดข้อมูล

2. การคัดเลือกกรณีศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เกณฑ์ในการเลือกกรณีศึกษา กล่าวคือ กลุ่มเส้นด้ายมีการทำงานที่โดดเด่นได้รับความไว้วางใจเชื่อถือ และถูกนำเสนอผ่านสื่อต่างๆมากมายถือเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจในการนำมาเป็นกรณีศึกษา คัดเลือกเอกสารที่สำคัญและทำการลงรหัสข้อมูล นอกจากนั้นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) กระทำโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยเจาะจงเลือกที่มีส่วนร่วมโดยตรงในการเป็นอาสาสมัครและบริหารจัดการงานของกลุ่มเส้นด้าย จำนวน 1 คน และ เป็นไปตามการแนะนำต่อกัน (Snowballing technique) อีก 2 ท่าน เพื่อทำการยืนยันความถูกต้องของชุดข้อมูล (Validation)

3. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีที่มาจากการทบทวนวรรณกรรมและการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview from) ในการทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์นำมาสร้างชุดคำถามจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยข้อมูลทุติยภูมิในชั้นแรก ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลให้ข้อมูลสำคัญให้ได้มากที่สุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

4. การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จากการศึกษาเอกสาร (Document Study) เกี่ยวกับกรณีศึกษาและการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยศึกษาทบทวนแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้แล้ว โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ ข่าว บทสัมภาษณ์ของสื่อมวลชน ฯลฯ จำนวน 24 ชุด และนำมาประมวลผลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผ่านกระบวนการทำโค้ดดิ้ง (Coding) ต่อไป และเมื่อได้แก่นสาระ (Theme) ที่นำมาสร้างเครื่องมือจากการวิจัยขั้นที่ 1 แล้วนั้น ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการยืนยันความถูกต้องของชุดข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมก่อนการสัมภาษณ์ประสานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การเตรียมความพร้อมด้านระบบบันทึกข้อมูลและการรักษาข้อมูลที่เป็นความส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายล่วงหน้าเกี่ยวกับเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก รวมถึงแสดงข้อคำถามการวิจัยล่วงหน้าการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis)

และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางพัฒนาได้ ด้วยการทำ Coding หรือ การจัดกลุ่มข้อมูลด้วยรหัสที่กำหนดขึ้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน โดยใช้วิธีรวบรวมข้อมูล (Method Triangulation) ซึ่งจะทำให้การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและตอบปัญหาการวิจัย

ผลการวิจัย

กลุ่มเส้นด้ายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากความไม่พร้อมและความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการและสิ่งขัดแย้งในการเข้าถึงการรักษาของประชาชน มีความขัดแย้งในการเข้าถึงการดูแลของสาธารณสุข บางครั้งประชาชนไม่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานจากภาครัฐตามมาตรฐานที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยธรรมชาติ โดยภาระกิจสำคัญแรกของกลุ่มเส้นด้ายนี้คือการจัดการรับ-ส่งผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่โรงพยาบาล แต่ไม่สามารถเดินทางไปโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง โครงการยังรวมถึงการประสานงานเพื่อคิวตรวจ และการประสานหาเตียงเพื่อส่งต่อผู้ติดเชื้อโควิด-19 เพื่อให้ทุกชีวิตมีโอกาสรอดในยามวิกฤตินี้ด้วยความพร้อมและการร่วมมือของกลุ่มเส้นด้ายและสังคมในระดับกว้างขวางครอบคลุมระบบที่จำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนและบรรเทาสถานการณ์ที่วิกฤตอยู่ในปัจจุบันอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ถือเป็นกรณีศึกษาของการเป็นอาสาสมัครภาคประชาชน โดยสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สามารถอธิบายดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหา

สภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาสาเหตุได้แก่ 1) นโยบายของรัฐ กล่าวคือข้อบกพร่องในการสื่อสาร ความไม่ชัดเจนในการสื่อสารที่เป็นผลมีการสร้างความขัดเคืองและสับสนในหน่วยประชาชนเกี่ยวกับนโยบายการจัดการโรคระบาดของรัฐบาล ความไม่ชัดเจนในนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานนโยบายที่ไม่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ระบาดที่ต้องการการตรวจที่มากขึ้น ตัวอย่างของความไม่ชัดเจนและข้อบกพร่องในนโยบายที่อาจก่อให้เกิดความสับสนในหน่วยประชาชนดังข้อความที่ปรากฏในชุดข้อมูลดังต่อไปนี้

“การสื่อสารของรัฐบาลที่ทำให้ประชาชนสับสนในหลายครั้ง รวมทั้งการบริหารจัดการเรื่องสำคัญที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ และการจัดหาและจัดสรรวัคซีนที่ผู้อำนวยความสะดวกด้านวัคซีนแห่งชาติออกมาขอโทษสังคมพร้อมกับยอมรับว่ามาจากข้อจำกัดที่มี”

เอกสารรหัส A006

นอกจากนั้น การขาดการประสานงาน ความขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือระหว่างรัฐและเอกชนส่งผลให้ผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-19 ไม่สามารถหาเตียงในโรงพยาบาลได้ ดังข้อความที่ปรากฏในชุดข้อมูลดังต่อไปนี้

“เรื่องผลตรวจ RT-PCR นี่เป็น ปัญหามากในขณะนี้ และสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาจากกลไกที่รัฐใช้อยู่ ที่ทั้งเพิ่มความลำบากให้กับคน ทั้งทำให้ปัญหายิ่งซับซ้อนมากขึ้น แถมยังไม่ทันกับสถานการณ์ที่พัฒนาไปเร็วมากทุกวันอีกด้วย โดยย้ำว่าสิ่งที่อยากฝากไปถึงเจ้าภาพที่มีหน้าที่ดูแลประชาชนมาก ๆ คือ ความตั้งใจในการดูแลประชาชน โดยขอวิงวอนไว้เลยว่า ระเบียบไม่ได้สำคัญไปกว่าความตาย ถ้าหากต้องรักษาระเบียบแล้ว ทำให้คนตาย ขอให้ก้าวข้ามระเบียบเหล่านั้นไปเถอะ ซึ่งนาทีนี่เป็นแบบนี้จริง ๆ เพราะในขณะที่มีคนตายเพิ่มขึ้นทุกวัน” เอกสารรหัส A005

ในขณะที่ยังมีปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ผิดพลาดและความไม่พร้อมในการจัดการ เช่น ขาดการส่งต่อ การหาโรงพยาบาลเพื่อส่งต่อคนไข้ และการจัดหาวัคซีนที่ไม่เพียงพอก็เป็นปัญหาที่สำคัญ อาจทำให้บางกลุ่มประชาชนไม่ได้รับการป้องกันอย่างเหมาะสม และทำให้สถานการณ์แพร่ระบาดเพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการที่ขาดด้านการสื่อสาร การประสานงาน และความพร้อมในการจัดการวิกฤตการณ์สาธารณสุข ดังข้อความที่ปรากฏในชุดข้อมูลดังต่อไปนี้

“เพราะความไม่ชัดเจนในนโยบายการบริหารของรัฐบาลว่าตกลงจะเอาไปทางไหน ระหว่างให้โควิดเป็นโรคติดต่อร้ายแรงยังต้องคุมกันต่อไป หรือจะให้โควิดเป็นโรคทั่วไปเหมือนไข้หวัดใหญ่แล้วให้ประชาชนไปรักษาตามสิทธิของแต่ละคนมันกลายเป็นว่านโยบายมันครึ่ง ๆ คือ โควิดยังเป็นโรคติดต่อร้ายแรงต้องควบคุมต่อแต่ประชาชนต้องไปรักษากันตามสิทธิเอง” เอกสารรหัส A016

“ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ผิดพลาด ขาดการประสานงานที่ดีทำให้ผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ไม่สามารถค้นหาเตียงในโรงพยาบาลได้ อาจจะมาจกนโยบายและการบริหารจัดการของรัฐ” เอกสารรหัส A006

จากสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายที่ไม่ชัดเจน เป็นเหตุกระตุ้นเตือนให้คนไทยหันมาช่วยกันเอง โดยหวังจะได้ลดช่องว่างของการจัดการของรัฐบาลที่มีต่อประชาชนคนไทยที่ได้รับผลกระทบ

ในเงื่อนไข 2) สภาพแวดล้อมภายนอก เงื่อนไขที่อาจเป็นอุปสรรคสำหรับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ความกังวลและข้อสงสัยเกี่ยวกับการรักษาโรคโควิด-19 และกระบวนการการตรวจเชื้อที่เกิดขึ้นในสังคมสามารถส่งผลให้คนมีความเข้าใจผิดและมีความกลัวจากคนที่ติดเชื้อ ดังข้อความที่ปรากฏในชุดข้อมูลดังต่อไปนี้

“อุปสรรคสำคัญอันดับแรกคือความเข้าใจของคนในสังคม คนไม่ติดเชื้อมักหวาดระแวงและกลัวคนติดเชื้อ” เอกสารรหัส A002

อีกทั้งระบบพรรคพวกเส้นสายยังเป็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการรักษาผู้ติดเชื้อโควิด-19 อาทิในเรื่องความสามารถในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล หรือที่เรียกว่า “การหาเตียง” ของคนบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีชื่อเสียง มีสถานะทางสังคมที่ดี และมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่ด้วยกว่า จะพบความเหลื่อมล้ำเกิดขึ้นในการเข้าถึงระบบการรักษาโรคอย่างมาก นอกจากนั้นการเข้าใจของ

สังคมที่มีต่อโรคโควิด-19 มีบทบาทสำคัญในการควบคุมการแพร่ระบาดและส่งเสริมความเชื่อมั่นในสังคม การเข้าใจที่ถูกต้องจากสังคมต่อสถานการณ์โรค การยอมรับและปฏิบัติตามมาตรการที่ได้รับแนะนำจากหน่วยงานทางการแพทย์ เช่น รัฐบาล เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนและรักษาผู้ป่วยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

“เหตุการณ์ที่สังคมกังวลรวมถึงตั้งข้อสงสัยว่าทำไมคนเด่นคนดังคนรวยถึงได้รับการรักษาโรคโควิด-19 ได้รวดเร็ว” เอกสารรหัส A006

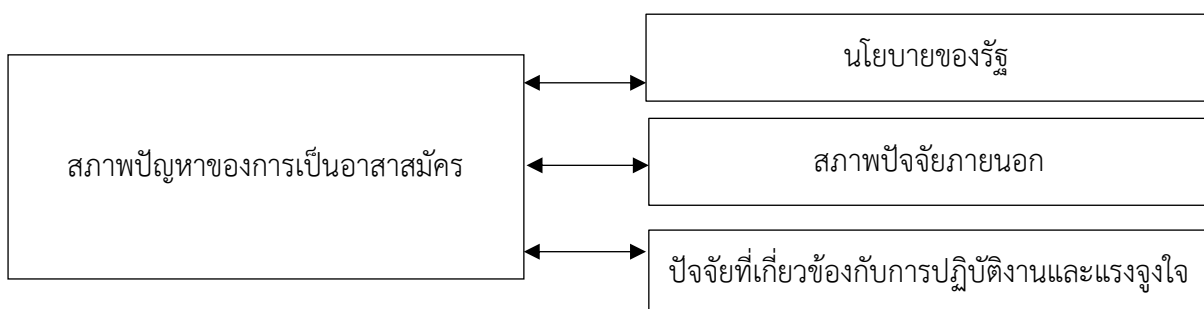
เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังกล่าวเป็นปัญหาสาเหตุของการที่ภาคประชาชนเข้าร่วมกับกลุ่มเส้นด้ายด้วยความขัดข้องใจกับสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการแพร่ระบาด โดยหวังจะเป็นส่วนที่เติมเต็มให้แก่คนที่ไม่มีเส้นสายได้รับการดูแลในสถานการณ์โรคระบาดอย่างเท่าเทียม

ในเงื่อนไขที่ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ พบความรู้สึกร่วมกับผัดขอกในการแก้ปัญหาสังคม ความมุ่งมั่น และความรักเป็นทัศนคติสำคัญที่บรรลุมิติประสงค์ในการทำงานอาสาสมัคร ความจริงใจและความรักในการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่ประสบการณ์ด้านอาสาสมัครทำให้เกิดพลังใจและความสุขในการทำงาน การเข้าใจถึงความสำคัญของการรักและความมุ่งมั่นสามารถเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานอาสาสมัคร เน้นให้เกิดความพึงพอใจและความสำเร็จในบทบาทของพนักงานอาสาสมัคร ความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงานอาสาสมัครเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาการทำงานในทิศทางที่สร้างผลลัพธ์ที่ดี ในบริบทของการจัดการการแพร่ระบาดของโควิด-19 ความตั้งใจที่มีความมุ่งมั่นที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างและป้องกันการติดเชื้อ การทำงานที่เน้นที่การป้องกันและดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถลดการระบาดได้ ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบของโรคทำให้เป็นไปได้ที่จะดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมการแพร่ระบาด ดังข้อความที่ปรากฏในชุดข้อมูลดังต่อไปนี้

“หลักการทำงานของเส้นด้าย เป็นเหมือนกับการส่งสัญญาณไปถึงผู้มีอำนาจบริหารก็ได้ ลองมองดูพวกเรา เราตั้งใจทำขนาดนี้ พวกท่านตั้งใจทำขนาดไหน แล้วถ้าคนที่มีอำนาจมีงบประมาณมหาศาล ตั้งใจทำแบบเรา จะทำได้ขนาดไหน” เอกสารรหัส A002

“จึงตัดสินใจลงมือสร้างโมเดลให้รัฐบาลดูว่าต้องทำแบบไหน และคุณก็มาทำต่อให้ดีขึ้น ผมจะได้ย้ายไปทำเรื่องอื่น” เอกสารรหัส A004

จากการศึกษาสามารถสรุปสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครของกรณีศึกษาด้วยภาพด้านล่างดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 สภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครของกรณีศึกษา

จากการศึกษาพบสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกรณีศึกษาพบเงื่อนไขด้านนโยบายของรัฐ ด้านสภาพปัจจัยภายนอก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครและยังเป็นปัญหาสาเหตุของการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อีกด้วย

2. แนวทางพัฒนา

แนวทางการพัฒนาการเป็นอาสาสมัครของภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกรณีศึกษา ข้อมูลชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา Primary Care หรือระบบสาธารณสุขปฐมภูมิและการสร้างอาสาสมัครรูปแบบใหม่ หรือ New Normal มีความสำคัญอย่างมากในช่วงเวลาที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 และอาจจะมีผลในการพัฒนาระบบอาสาสมัครในประเทศไทยอย่างมากเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและสนับสนุนสังคมในอนาคต 1) พัฒนาระบบ Primary Care หรือสาธารณสุขปฐมภูมิ การดูแลรักษาสุขภาพระดับพื้นที่เป็นส่วนสำคัญของระบบสาธารณสุขจะช่วยให้การรับมือกับสถานการณ์โรคระบาดอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุน Primary Care สามารถช่วยในการตรวจสอบสุขภาพป้องกัน และรักษาโรคอย่างทันท่วงที ระบบ Primary Care ช่วยในการตรวจสอบสุขภาพของประชาชนอย่างสัมพันธ์กัน นี่เป็นส่วนสำคัญในการค้นพบโรคหรือปัญหาสุขภาพในระยะเริ่มต้น ที่จะช่วยในการรักษาโรคและลดภาระทางการแพทย์ในขั้นสูง

“Primary Care หรือระบบสาธารณสุขปฐมภูมิ จึงเป็นก้าวต่อไปของเส้นด้าย”

เอกสารรหัส A004

นอกจากนั้น 2) อาสาสมัครรูปแบบใหม่ (New Normal) อาสาสมัครรุ่นใหม่ควรมุ่งเน้นประโยชน์และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อาสาสมัครรูปแบบใหม่จะมีการคิดเชิงหน้าที่และเน้นการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในกลุ่มสังคม การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ รูปแบบนี้อาจใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานอาสาสมัคร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสามารถช่วยในการตอบสนองต่อความต้องการและสามารถให้บริการในลักษณะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการออกแบบระบบอาสาสมัครในประเทศไทย ระบบนี้ควรรวมถึงการบริหารจัดการอาสาสมัคร การสร้างระบบสื่อสาร และการรับสายหรือคำร้องขอจากประชาชน การสร้างอาสาสมัครรุ่นใหม่ การสร้างอาสาสมัครรุ่นใหม่ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการบริการสังคม เช่น การสอนอาสาสมัครเรื่องความรับผิดชอบการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร อาสาสมัครรุ่นใหม่นี้อาจมาจากหลายระดับความพร้อม เช่น อาสาสมัครระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การสร้างอาสาสมัครรุ่นใหม่เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนากลุ่มอาสาสมัครที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการบริการ การสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร โดยการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยเหลือกระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารกับอาสาสมัครในพื้นที่นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

“เรื่องของการจัดการอาสาสมัครในประเทศไทยยังไม่มีโปรแกรมจัดการอาสาสมัครที่ดี ที่รองรับคนอยากทำงานอาสาสมัครหลายๆ รูปแบบ คนทำงานอาสาสมัครมีทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว อยาก volunteer ไปตลอดหรือเป็นอาสาสมัครมืออาชีพ เช่น เอา วิชาชีพตัวเองมาอาสาสมัคร และองค์กรต้องออกแบบอาสาสมัครเพื่อบริการสังคม ซึ่งในเมืองไทยมีองค์กรน้อยมากที่รับอาสาสมัครในระยะยาว” เอกสารรหัส A004

“ในอนาคตเมื่อสถานการณ์โควิด-19 จบลงกลุ่มเส้นด้ายก็ยังคงดำเนินต่อไปในรูปแบบ ตั้งเป็นองค์กรเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือกระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น หากมีคนที่อยู่ในพื้นที่นั้น ๆ” เอกสารรหัส A003

ในท้ายที่สุด 3) การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานอาสาสมัคร การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานอาสาสมัคร อาทิ การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าตนเอง ระบบอาสาสมัคร ควรคิดถึงประโยชน์ที่จะได้รับไม่เพียงแค่การบริจาคหรือบุญกุศล แต่ยังเป็นสถานที่ฝึกอาชีพและพัฒนาบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการสังคมอีกด้วย การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักการที่สนับสนุนระบบอาสาสมัครให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสังคม และในกรณีนี้เป็นเป้าหมายที่คล้ายคลึงกับหลักการ Primary Care ที่เน้นการรับมือกับสุขภาพของระบบสาธารณสุขโดยทั่วไป และมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพของระบบสาธารณสุขและสังคมวิถีชีวิตสังคมไทยตามหลักการเรื่องความเท่าเทียมในด้านสุขภาพของกองทุนสุขภาพแห่งชาติ อาสาสมัครและการบริการสังคมได้เน้นเชื่อมโยงและทำงานร่วมกันเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและประเทศไทยยังคงสามารถพัฒนาระบบ Primary Care และสร้างอาสาสมัครรุ่นใหม่ที่มีมุมมองความประโยชน์และสร้างคุณค่าในสังคมต่อไปในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาพปัญหาของการเป็นอาสาสมัครภาคประชาชนพบว่า นโยบายของรัฐ สภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจเป็นสภาพปัญหาหลัก หรือเป็นเหตุปัจจัยหลักในการที่ประชาชนเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมของรัฐสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tian and Wang (2022) ที่กล่าวถึงความตระหนักรู้ภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายระดับชาติ และการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเข้าเป็นส่วนร่วมอาสาสมัครการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศจีน อาสาสมัครฉุกเฉินในชุมชนในประเทศจีนในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลักสี่ประการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ความตระหนักรู้ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกถือเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาภายในและทางสังคมเป็นปัจจัยเชิงบวก ซึ่งปัจจัยนี้มีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย หากแต่เงื่อนไขด้านการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุนและร่วมกับนโยบายระดับชาติในการดำเนินการอาสาสมัคร เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม จากการศึกษาพบว่า เงื่อนไขด้านการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุนและร่วมกับนโยบายระดับชาติเป็นปัจจัยเชิงบวกที่สามารถโน้มน้าวใจให้ประชาชน ชุมชน และประชาสังคมเข้าร่วมกับรัฐในการ

แก้ไขปัญหาดังกล่าว ในขณะที่ประเทศไทยพบทั้งสองปัจจัยนี้มีสภาพจำกัด กล่าวคือ เป็นปัจจัยเชิงลบ หากแต่สามารถเป็นแรงกระตุ้นให้อาสาสมัครเข้าร่วมกับกลุ่มของนักศึกษาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้เช่นกัน จากสภาพปัญหานี้เองรัฐบาลสามารถนำจุดบกพร่องนี้ไปพัฒนาปรับปรุงให้ มีนโยบายในด้านการจัดการที่ชัดเจน สร้างระบบการสื่อสาร รวมถึงเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรเพื่อ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเป็นอาสาสมัครกับกิจกรรมของรัฐ

การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันและการแพร่เชื้อโควิด-19 (Li, 2023) ได้สร้างการเป็นพลเมืองที่ตื่นตัว (Active citizen) ให้เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการป้องกันและเพิ่มผลกระทบสูงสุด (Voinea et al., 2022) ความพยายามในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การเข้าสังคม (Socialization) การให้คำปรึกษา (Counseling) การสอนสุขศึกษา (Health education) และการอภิปราย (Discussion) (Kang et al., 2022; Li et al., 2022) ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ของสาธารณชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม กิจกรรมเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างชุมชนที่มีสุขภาพดี ป้องกันการแพร่กระจายและการแพร่เชื้อของโควิด-19 และลดอัตราการเจ็บป่วยและการเสียชีวิต (Drugau-Constantin & Anghel-Sienert, 2022) โดยรัฐควรเข้าไปจัดการสนับสนุนปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ขาดแคลนทรัพยากร และสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดี ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการยึดมั่นในมาตรการป้องกัน (Floridou & Naik, 2022)

จากกรณีศึกษากลุ่มเส้นด้ายเห็นได้ว่าการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) และอาสาสมัคร (Volunteerism) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดในบริบทของพฤติกรรมการช่วยเหลือ แต่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น คือความห่วงใยอย่างไม่เห็นแก่ตัวและความเต็มใจที่จะกระทำเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยไม่คาดหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือการตอบแทนในรูปแบบใด ๆ เกี่ยวข้องกับการดูแลสวัสดิภาพของผู้อื่นอย่างแท้จริงและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา แม้ว่าอาจต้องเสียสละส่วนตัวก็ตาม นับเป็นความรู้สึกร่วมกับผิชอบในการแก้ปัญหาสังคม ในทางกลับกัน อาสาสมัคร หมายถึง การเสนอเวลา ทักษะ หรือทรัพยากรเพื่อสนับสนุนองค์กร หรือชุมชนโดยสมัครใจ แม้ว่าอาสาสมัครอาจไม่คาดหวังค่าตอบแทนทางการเงินโดยตรง แต่พวกเขาอาจคาดหวังผลตอบแทนที่จับต้องไม่ได้หลายอย่าง เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลหรือการพัฒนาทักษะ (Penner et al., 2005)

การตัดสินใจเป็นอาสาสมัครของสมาชิกกลุ่มเส้นด้ายในช่วงที่เกิดโรคระบาดนั้นได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจและอุปสรรคต่าง ๆ แรงจูงใจ เช่น คุณค่าของงาน ความเข้าใจ การเพิ่มประสิทธิภาพ อาชีพ สิ่งจูงใจ รัฐบาล สังคม และข้อมูลประชากร ในทางกลับกันพบอุปสรรค ได้แก่ ความกลัว การขาดการฝึกอบรมและความรู้ การขาดแคลนอุปกรณ์ป้องกัน (Personal Protection Equipment: PPE) ความไม่เตรียมพร้อมและความไม่แน่นอนในบทบาท และการขาดความสนใจ การสนับสนุน และการป้องกัน เป็นต้น (Susanti et al., 2023) อาสาสมัครที่คาดหวังว่าจะได้รับความรู้สึกเติมเต็มส่วนบุคคล การได้รับการยอมรับทางสังคม และทักษะใหม่ ๆ หรืออาจเรียกได้อีกอย่างว่า รางวัลที่จับต้องไม่ได้ เพื่อแลกกับเวลาและความเสียสละอุทิศตัวในกิจกรรมของต่างของรัฐ นอกจากนี้ พวกเขาอาจคาดหวังการยอมรับทางสังคมหรือ

ชื่อเสียงเชิงบวกภายในชุมชนของตน หรือรางวัลภายนอก (Piliavin & Charng, 1990) นำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่ภาครัฐจะสามารถสร้างระบบอาสาสมัครที่จูงใจให้ประชาชนและภาคส่วนอื่นๆเข้าร่วมกับรัฐได้

ในด้านแนวทางการพัฒนาระบบอาสาสมัครนั้น การพัฒนาระบบ Primary care หรือ สาธารณสุขปฐมภูมิ เป็นสิ่งที่รัฐควรจัดให้มี ในขณะที่การพัฒนาระบบอาสาสมัครเป็นสิ่งที่รัฐสามารถบูรณาการงานร่วมกับประชาชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน ฯลฯ การสร้างอาสาสมัครรุ่นใหม่ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการบริการสังคมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนากลุ่มอาสาสมัครที่มีความพร้อมต่อการบริการอาสาสมัครรุ่นใหม่สามารถมาจากระดับความพร้อมต่าง ๆ เช่น อาสาสมัครระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีการเน้นความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสารเป็นหลัก การสร้างอาสาสมัครรุ่นใหม่เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนากลุ่มอาสาสมัครที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ Miao et al. (2021) ชุมชนสามารถรับมือกับโรคโควิด-19 ด้วยการใช้ระบบอาสาสมัครเพื่อร่วมจัดบริการสาธารณะด้านสาธารณสุข ความร่วมมือระยะยาวระหว่างกลุ่มประชาชนและรัฐบาลจะทำให้เกิดงานอาสาสมัครเป็นผลดีต่อ การทำงานร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ องค์การสังคมภาคเอกชน และรัฐบาลท้องถิ่นเป็นสิ่งมีค่าในการเติมเต็มช่องว่างในการบริการสาธารณะในช่วงวิกฤติอาสาสมัครในชุมชนที่มีประสบการณ์เป็นบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อการระบาดของโรคในลักษณะเดียวกันที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (Miao et al., 2021)

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้เกิดทั้งความท้าทายและโอกาสในการมีส่วนร่วมของพลเมืองเพื่อตอบคำถามที่ว่า “ทำไมคนไทยถึงต้องช่วยกันเอง” จะเห็นได้ว่าสถานการณ์วิกฤตแม้ว่าจะเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ก็ยังเปิดโอกาสใหม่สำหรับความร่วมมือและการสร้างบริการสาธารณะร่วมกัน (Pamenang & Prihanto, 2022) เมื่อปัจเจกชนมองเห็นปัญหาสาธารณะร่วมกันไม่ว่าจะเป็นผลมาจากการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพและนโยบายของรัฐบาล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจส่วนตนก็ดี สถานการณ์นี้ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของปัจเจกชน ซึ่งเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของพลเมือง ประชาชนเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในบทบาทของการเป็นอาสาสมัครได้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลของการวิจัยชี้ให้เห็นว่านโยบายของรัฐและมาตรการต่าง ๆ ของรัฐซึ่งปัจจุบัน ยังมีปัญหาอยู่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของระบบอาสาสมัครโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบอาสาสมัครด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของประชาชน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รัฐบาลควรมีมาตรการสำคัญในการแบ่งขอบเขตการทำงานของกลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ โดยระบุ กลุ่มอาสาสมัครที่สามารถรวมตัวได้อย่างอิสระ แยกออกจากกลุ่มอาสาสมัครที่ต้องถูกควบคุมโดยรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มอาสาสมัครเหล่านั้นสามารถ มีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบกรณีศึกษาจึงเป็นผลลัพธ์เฉพาะตัวที่ไม่อาจเป็นตัวแทนของงานอาสาสมัครประเภทอื่นๆหรือกลุ่มอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกันออกไปได้ ในงานวิจัยชิ้นในอนาคตนั้น สามารถทำการศึกษกรณีศึกษาอื่นที่มีปัจจัยภายนอกและภายใน รวมถึงบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้เกิดการศึกษาเปรียบเทียบได้

เอกสารอ้างอิง

ถวิลวดี บุรีกุล, (2565). **ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม** (E-book). สถาบันพระปกเกล้า: กรุงเทพฯ.

<https://www.kpi-lib.com/flippdf/kpiebook65034/kpiebook65034.html#p=2>

รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน. (2560). **การพัฒนารูปแบบการดำเนินการกิจภาครัฐ: การปฏิรูประบบงานอาสาสมัครในภาครัฐ.**

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usergroup_disaster/2-21.pdf

เส้นด้าย ZEN-DAI. (2564). **องค์กรอาสาสมัครเส้นด้าย ZEN-DAI.** <https://zen-dai.org/about-us/>

Alias, S. N., Ismail, M., Suandi, T., & Omar, Z. (2018). Enhancing Volunteerism in Healthcare: Mediating Effect of Social Network. **The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 8(12), 155-177.

<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i12/5003>

Drugau-Constantin, A., & Anghel-Sienert, A. K. (2022). Challenges of Civic Participation at EU-Level During COVID-19 Pandemic: European Citizens' Initiative. **Applied Research in Administrative Sciences**, 3(1). <https://doi.org/10.24818/aras/2022/3/1.01>

Floridou, G. A., & Naik, R. R. (2022). Community Engagement for COVID-19 Prevention and Control: A Systematic Review. **Public Health and Toxicology**, 2(2), 10. <https://doi.org/10.18332/pht/149230>

Kang, S. K., Dove, S., & Kim, H. (2022). Communication Factors Influencing Behavioral Intention of Prevention and Community Engagement during COVID-19 in the United States. **Journal of Media Research**, 15(2), 5-25. <https://doi.org/10.24193/jmr.43.1>

Li, W. K. (2023). **Overlapping Functions: Volunteering and Other Forms of Civic Participation in the COVID-19 Disaster** (Preprint). <https://doi.org/10.31235/osf.io/upw43>

Li, X., Fu, P., & Li, M. (2022). The Complex Media Effects on Civic Participation Intention Amid COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence from Wuhan College Students. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 19(17), 11140. <https://doi.org/10.3390/ijerph191711140>

- Miao, Q., Schwarz, S., & Schwarz, G. (2021). Responding to COVID-19: Community volunteerism and coproduction in China. **World Development**, **137**, 105128. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105128>.
- Pamenang, G. U., & Prihanto, P. (2022). Community Participation in Covid-19 Prevention and Transmission. **Jurnal Kesehatan**, **11(1)**, 33-38. <https://doi.org/10.46815/jk.v11i1.75>
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. **Annual Review of Psychology**, **56**, 365-392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>
- Piliavin, J. A., & Charng, H. W. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. **Annual Review of Sociology**, **16**, 27-65. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.000331>
- Rusu, D. E. (2018). Volunteerism: A Practical Type of Education for Enabling Development of Societal Abilities. A Literature Review. **Research Journal of Social Science & Management**, **8(4)**, 46-51.
- Snyder, M., & Maki, A. (2015). Volunteerism, Psychology of. In **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition** (pp. 268-272). Elsevier Inc.. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22021-7>
- Stukas, A., Daly, M., & Cowling, M. J. (2005). Volunteerism and social capital: a functional approach. **Australian journal on volunteering**, **10(2)**, 35-44.
- Susanti, R. D., Yudianto, K., Mulyana, A. M., & Amalia, I. N. (2023). A Systematic Scoping Review of Motivations and Barriers in COVID-19 Volunteering Among Health Students: The Potential for Future Pandemic Volunteers. **Journal of Multidisciplinary Healthcare**, **16**, 1671-1681. <https://doi.org/10.2147/jmdh.s411896>.
- Tian, L., & Wang, W. (2022). Attribution of Community Emergency Volunteer Behavior During the covid-19 Pandemic: A Study of Community Residents in Shanghai, China. **Voluntas**, **34(2)**, 239-251. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00448-1>.
- Voinea, C., Proftiroiu, C. M., & Proftiroiu, A. (2022). The Public Participation of Civic Initiative Groups during the Covid-19 Pandemic in Romania: An Exploration of Public Participation Definitions, Obstacles, and Opportunities. **Nispacee Journal of Public Administration and Policy**, **15(2)**, 194-219. <https://doi.org/10.2478/nispa-2022-0019>

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบคล่องตัว: ปัจจัยการเห็นคุณค่าการทำงาน การเน้นเป้าหมาย และการสื่อสารแบบเครือข่าย

ชรัณ เลิศธีรพจน์^{1*}

ระพีพรรณ พิริยะกุล²

นรพล จินันท์เดช³

Received 12 November 2023

Revised 18 January 2024

Accepted 23 January 2024

บทคัดย่อ

การจัดการองค์กรเพื่อให้มีความคล่องตัวสำหรับธุรกิจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนามาจากการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญหนึ่งคือการจัดการแรงงานเชิงกลยุทธ์ให้มีความคล่องตัวอันประกอบด้วย การเน้นค่าของงาน การมุ่งเป้าหมายและการสื่อสารแบบเครือข่าย ด้วยปัญหาของธุรกิจขนาดเล็กและกลางในด้านทรัพยากร รวมทั้งยังเป็นธุรกิจที่เน้นการใช้แรงงานเป็นหลักส่งผลให้การจัดการเพื่อพัฒนาให้แรงงานมีความคล่องตัว ในการปรับตัวการทำงานอย่างว่องไวภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานศึกษานี้ใช้ตัวแทนผู้บริหารจากธุรกิจ SME's ของไทยมาเป็นตัวแทนจำนวน 250 ราย เพื่อทดสอบกับตัวแบบสมการโครงสร้างที่สังเคราะห์จากวรรณกรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการที่จะสร้างความคล่องตัวให้แรงงาน คือ การสื่อสารแบบเครือข่ายที่ยังไม่ตอบสนองต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบคล่องตัว ส่วนปัจจัยการเห็นคุณค่าการทำงานนั้นยังมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อปัจจัยผลลัพธ์ คือ พนักงานที่มีความคล่องตัว ในระดับต่ำคือค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียงร้อยละ 20 เท่านั้น

คำสำคัญ: ความคล่องตัว คุณค่าของงาน การเน้นเป้าหมาย การสื่อสารแบบเครือข่าย

^{1 2 3} หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 282 ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

Email: ² rapepunnight@yahoo.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: charan.lert@gmail.com

STRATEGIES FOR AGILE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: WORK VALUE PERCEPTION, GOAL ORIENTATION AND NETWORK COMMUNICATION

Charan Lerdteeraphoj¹

Rapepun Piriyakul

Noraphol Chiranunthadej

Abstract

Agility in business management has evolved from the high performance enterprise paradigm, with strategic workforce management as a critical component. This approach emphasizes the importance of work value, goal orientation and network communication. However, small and medium-sized enterprises (SMEs) face particular challenges due to resource constraints and labor-intensive processes that require a focus on workforce flexibility to adapt quickly and efficiently to change. In this study, 250 executives from Thai SMEs were surveyed using a structural equation model derived from the literature for analysis. The results show that inadequate network communication is a significant barrier to the implementation of agile human resource management strategies. Furthermore, while recognizing the value of work has a positive impact on workforce agility, the effect is only marginal with a correlation coefficient of only 20 percent, suggesting that there is still significant room for improvement in these areas.

Keywords: Agility, Value of Work, Goal Oriented, Network Communication.

^{1 2 3} Doctor of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 282 Ramkhamhaeng Road, Hua-Mark, Bangkapi, Bangkok 10240

Email: ² rapepunnigh@yahoo.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: charan.lert@gmail.com

บทนำ

วิกฤติด้านต่าง ๆ เช่น ภัยพิบัติ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดล้วนส่งผลกระทบต่อธุรกิจไทย จึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organizational Transformation) ให้อยู่รอด โดยย้ายองค์กรจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สถานะในอนาคตที่ต้องการ เช่น ธนาคารที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ก็ปรับเปลี่ยนมาเป็นธุรกิจแบบดิจิทัลทั้งระบบ ในภาคการผลิตก็ต้องใช้เทคโนโลยีด้านปัญญาประดิษฐ์แทนแรงงานคน เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพให้ทันกับความต้องการตลาด การปรับเปลี่ยนองค์กรลักษณะเช่นนี้ต้องอาศัยเงินลงทุนสูง ซึ่งเป็นข้อจำกัดของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME's) ที่เน้นการใช้แรงงานคน ดังนั้นทางออกคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว (Agility) ในการปรับการทำงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ (Denning, 2012)

การปรับเปลี่ยนองค์กรมีอยู่ 2 ลักษณะคือ 1) การปรับแบบพลิกโฉม (Huge) คือ ปรับขนาดใหญ่และเร็ว (Radical Change) เช่น การลงทุนด้านเทคโนโลยี และ 2) การปรับขนาดเล็กแบบค่อย ๆ เพิ่มขึ้น (Incremental Change) เช่น การพัฒนาบุคลากร การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนแต่ละประเภทต้องอาศัยความเข้าใจตรงกันในทุกภาคส่วน การเปลี่ยนแปลงในบริษัทขนาดใหญ่ เช่น Apple, Microsoft เพื่อให้มีความไวสูงต่อการเปลี่ยนแปลง นิยมเรียกว่า “องค์กรคล่องตัว (Agile Organization)” (Denning, 2012) ผลการวิจัยหลายแห่งของไทยอธิบายว่าธนาคารไทยพาณิชย์ นับเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่โดดเด่นสำหรับการปรับใช้แนวคิดความคล่องตัว (Agile) โดยธนาคารได้มีการสร้าง “ทีม agile” ชุดแรกในปี พ.ศ.2562 เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล รวมถึงมีการสร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นค่าเป็นศูนย์กลาง มีความรวดเร็ว สามารถสร้างนวัตกรรม และวัฒนธรรมความเสี่ยง (Risk Culture) ซึ่งจัดว่าเป็นความสำเร็จโดยดูได้จากผลิตภัณฑ์คือ โรบินฮู้ด ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่สามารถพัฒนาออกสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ทีมพัฒนาเพียง 80 คน และใช้เวลาเพียง 3 เดือนเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีบริษัทอื่น ๆ เช่น อสังหาริมทรัพย์ และโทรคมนาคม ที่นำวิธีการทำงานแบบ “Agile” ไปใช้ภายใต้สถานการณ์โควิด 19 (ปัญพัชร ปังกร, 2563)

ภาพรวมของความคล่องตัว คือความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างว่องไวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (Mavengere, 2013) ในมุมมองการจัดการให้องค์กรมีความคล่องตัว ต้องอาศัยความคล่องตัวของพื้นฐานสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น แผนการทำงานที่คล่องตัว พนักงานที่มีความคล่องตัว (Agile Employee) และการสื่อสารที่คล่องตัว (Agile Communication) เป็นต้น ในส่วนของธุรกิจขนาดเล็กและกลาง (SMEs) ของไทย ซึ่งมีจำนวนประมาณ 3,000,000 ราย (ปีพ.ศ. 2563) โดยเป็นกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่มีเพียง 2,000 ราย กลุ่ม SMEs มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานประมาณมากกว่า 38 ล้านคน ธุรกิจในกลุ่มนี้ที่ยังคงเน้นแรงงานเป็นหลัก ประเภทธุรกิจของ SMEs แบ่งเป็นการค้าและบริการ จำนวน 2.6 ล้านราย ส่วนการผลิตและการเกษตรมีจำนวน 0.5 ล้านราย และในช่วงโควิด 19 ปรากฏว่าธุรกิจ SMEs ทั้งหมดมีหนี้รวมกันกว่า 3.5 ล้านล้านบาท ทั้งนี้ SMEs ก็พยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอดด้วยวิธีการต่าง ๆ แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยเช่นกันที่เลิกธุรกิจไป (ลงทุนแมน, 2021)

การที่กลุ่ม SMEs สามารถทำการปรับตัวในบริบทของความคล่องตัวเพื่อให้ทำธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยกลยุทธ์การปรับองค์กรให้คล่องตัวใน 5 ด้านคือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร

ด้านกระบวนการ และด้านเทคโนโลยี (Aghina et al., 2018; Xetta International Enquiry, 2021) ด้วยข้อจำกัดด้านทรัพยากรของกลุ่ม SMEs รวมทั้งกระบวนการจัดการองค์กรให้คล่องตัวยังเป็นเรื่องที่มีการศึกษาน้อยมากในประเทศไทย นอกจากนั้นในประเทศชั้นนำเช่นสหรัฐอเมริกาก็ยังประสบปัญหาในการจัดการ ทั้งนี้จากผลการศึกษาของ McKinny Quarterly (Aghina et al., 2018) จากบริษัทชั้นนำในสหรัฐอเมริกาจำนวน 2,500 แห่งพบว่า มีบริษัทประมาณร้อยละ 25 เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว ส่วนที่เหลือกำลังอยู่ในช่วงการปรับตัว นอกจากนี้ธุรกิจที่เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง สถาบันการเงิน และธุรกิจบริการเครือข่าย จากช่องว่างที่กล่าวมานี้ การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อศึกษานำร่องโดยใช้หน่วยธุรกิจตัวอย่างกลุ่ม SMEs ในการจัดการเพื่อให้พนักงานมีความคล่องตัว ทั้งนี้เพื่อทบทวนและหาจุดอ่อนในส่วนของการจัดการความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยหลักการจัดการในส่วนของการทรัพยากรมนุษย์จาก 3 ปัจจัยบริหารคือ 1) คุณค่าของงาน (Value of Work) 2) การเน้นเป้าหมาย (Goal Oriented) และ 3) การสื่อสารแบบเครือข่าย (Network Communication) ที่ขับเคลื่อนความสามารถของพนักงานและนำไปสู่ความคล่องตัวของพนักงาน (Mavengere, 2013; Weber & Tarba, 2014) โดยผลประโยชน์จากการศึกษาสามารถนำสนับสนุนการจัดการความคล่องตัวของพนักงานในกลุ่มธุรกิจ SMEs การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองการปรับตัวของพนักงานให้สามารถทำงานได้ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมรอบด้านคือความคล่องตัวของพนักงาน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ด้านในการส่งเสริมด้วยการส่งผ่านความสามารถของพนักงาน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และยืนยันตัวแบบ การจัดการความคล่องตัวในระดับปฏิบัติการที่มุ่งเน้นไปที่ทรัพยากรมนุษย์ใน SME's ของไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความคล่องตัวในตัวพนักงาน

การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้างหรือดึงความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น การลดขั้นตอน ความสามารถในการปรับได้อย่างรวดเร็วในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง คือ “ความคล่องตัว” (Seleim et al., 2007) การพัฒนาทุนมนุษย์แบบดั้งเดิมได้ขยายสู่แนวคิดที่เรียกว่า “การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Work Practices)” โดยการนำแนวคิดของ Taylor (1911) ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรและต้นทุนน้อยที่สุด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงจัดเป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงานให้ดีขึ้น (Patel & Conklin, 2012) ซึ่งนอกจากจะพัฒนาทักษะของพนักงานแล้วยังสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงยังรวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญ เช่น การออกแบบงาน การหมุนเวียนงาน การขยายงาน ซึ่งจะเพิ่มคุณค่าในการทำงานให้ได้รับประสบการณ์ใหม่จากศักยภาพที่มีอยู่ (Patel & Conklin,

2012) นอกจากนี้ยังต้องอยู่บนการจัดการที่สมดุลระหว่างงานกับปัจจัยในตัวพนักงานทั้งทางกายภาพและจิตใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีความไว้วางใจ ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและภายในกลุ่มพนักงานด้วยกันเอง ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารภายในองค์กรที่มีความคล่องตัวด้วยจึงจะสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ จากแนวทางนี้จึงนำสู่ความคล่องตัวของแรงงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Aghina et al., 2018)

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ รวมทั้งเจตคติเพื่อให้ออกมาสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจด้วยการจัดการความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมีการศึกษามากมายพอควร เช่น Šochová and Kunc (2014) กล่าวถึงการจัดการความคล่องตัวขององค์กร ในส่วนงานการห่วงโซ่อุปทาน การประสานงาน และการทำงานเชิงรุก ที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว งานศึกษาของ Gieles and van der Meer (2017) สนับสนุนบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีความคล่องตัว ด้วยการส่งเสริมทรัพยากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสามารถ (Talent Motivation) ในการสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับพนักงาน ด้วยเหตุนี้บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงจึงต้องเปลี่ยนจากพันธกิจบทบาทและแนวคิด (Mindset) แบบเดิมมาเป็นบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีความคล่องตัว ด้วยการจัดการและปรับปรุงองค์กรให้คล่องตัวเชิงรุกแบบมืออาชีพ สนับสนุนการปรับเปลี่ยนองค์กรให้คล่องตัวในทุกองค์ประกอบ รวมถึงการปรับโครงสร้างขององค์กรให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลง (Gieles & van der Meer, 2017)

จากวรรณกรรมการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงสังเคราะห์ออกมาเป็น 3 ปัจจัยเหตุ โดยอาศัยผลการศึกษาของ Mavengere (2013) และ Weber and Tarba (2014) อันประกอบด้วย 1) คุณค่าของงาน 2) การเน้นเป้าหมาย และ 3) การสื่อสารแบบเครือข่าย

คุณค่าของงาน (Value of Work: VOW)

คุณค่าของงานหรือที่เรียกว่า “ค่านิยมของงาน” คือความเชื่อว่าจะได้รับสิ่งที่ต้องการจากผลการทำงาน ในด้านต่างๆ เช่น เงิน การถูกยกย่อง สัมพันธ์ภาพกับคนรอบข้าง การเพิ่มพูนทางปัญญา และความมั่นคงทางสังคม (Lyons et al., 2010) ทั้งนี้ Super (1953) อธิบายว่า “ค่านิยมของงาน” คือการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการทั้งในด้านการดำรงชีพ จิตใจ และความสัมพันธ์กับคนรอบข้างบนพื้นฐานทรัพยากรของพนักงาน

คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิต ดังนั้นการศึกษาเรื่องการใช้ชีวิตของคนทำงานส่วนใหญ่มักจะไปมุ่งเน้นในประเด็นที่สำคัญในแต่ละสาขาวิชา เช่น การศึกษาเรื่องดุลยภาพชีวิตกับงาน (Work Life Balance) การศึกษาเรื่องความเครียดจากการทำงาน การสร้างความสุขในพื้นที่ทำงาน การจัดการเพื่อการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในแนวทางต่าง ๆ (Dahmaradeh & Banhashemi, 2010) ประเด็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในงานวิจัยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับ ตัวบุคลากร การทำงาน องค์กร ปัจจัยแวดล้อม เทคโนโลยี ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกค้าและคู่แข่งทางธุรกิจ ในแต่ละประเด็นล้วนมีการศึกษาเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาให้ธุรกิจสามารถคงอยู่ได้ เช่น ในบริบทของสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ก็จะใช้แนวทางของความคล่อง “Agile” กับบุคลากร

ในองค์กรด้วยการเข้าไปเปลี่ยนวิธีคิด เน้นการรับมือทำงานในอนาคตภายใต้การเปลี่ยนแปลง โดยเน้นที่ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานด้วยตนเองและใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ทั้งนี้ด้วยการสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กรเพื่อเป็นการเสริมอำนาจ ทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้เองและตอบสนองได้ไวที่สุด เช่น พนักงานหน้าร้านที่ดูแลลูกค้าสามารถตัดสินใจได้เองในการดูแลลูกค้าโดยยึดผลประโยชน์ของธุรกิจเป็นหลัก รวมทั้งการที่องค์กรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ยึดเกาะติดกับรูปแบบเดิม การมุ่งเน้นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร เพื่อที่พร้อมจะปรับตัวเองได้อย่างว่องไวในการทำงานให้เหมาะสมกับองค์กรยุคใหม่ที่มีการแข่งขันสูง นับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานนอกเหนือจากผลตอบแทนคือรายได้เพียงอย่างเดียว (Dahmaradeh & Banhashemi, 2010)

คุณค่าของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงานและกลยุทธ์ขององค์กรในการมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งการบริหารเพื่อเสริมอำนาจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า ส่วนในด้านกระบวนการ คือ ส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพทางธุรกิจ รวมทั้งยังเป็นการสร้างคุณค่าในตัวพนักงานในด้านความคล่องตัว (Tyagi & Schwartz, 2009) ซึ่งปัจจัยนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแนวคิด (Mindset) ต่อคุณค่าของงานจากวิธีคิดแบบเดิมมาเป็น “Agile mindset”

การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Oriented: GOO)

เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มีค่าที่บุคคลหรือหน่วยธุรกิจต้องการ จึงดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การได้บรรลุเป้าหมาย เช่น ต้องการได้รับมูลค่าทางการเงิน ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดตามแผน เป้าหมายทางธุรกิจอาจเป็นเป้าหมายโดยรวมของกิจการ หรือเป้าหมายเฉพาะด้านในแต่ละแผนก เช่น เป้าหมายทางการตลาด และเป้าหมายทางการเงิน เป็นต้น (Lunenborg, 2011) ในระดับพนักงานก็มีเป้าหมายเช่นกัน การกำหนดเป้าหมายทุกระดับต้องชัดเจน สามารถบรรลุได้และวัดผลได้ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ การตั้งเป้าหมายจะส่งผลต่อแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในระดับแรงงานและระดับธุรกิจ

การมุ่งเน้นเป้าหมายของบุคคล คือ การมุ่งเน้นที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่วางแผนไว้ การมุ่งเป้าหมายจะได้รับการขับเคลื่อนและจูงใจจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยบูรณาการ และการฝึกฝนทักษะนำไปสู่การทำเป้าหมายให้เป็นจริง โดยการบริหารงานดังกล่าวประกอบด้วย 1) การวางแผนและการจัดองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนขั้นตอนในการบรรลุเป้าหมาย จัดเรียงงานตามลำดับตรรกะ และรวบรวมทรัพยากรที่ต้องการเพื่อให้เข้าถึงและนำไปใช้งานได้ง่าย 2) คิดบวก มุมมองในด้านบวกจะช่วยให้พนักงานมุ่งมั่นไปที่การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เพิ่มความมั่นใจ และสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมาย 3) ความตระหนักในตนเอง กลยุทธ์การกำหนดเป้าหมายต้องอาศัยความเข้าใจว่าบุคคลนั้นมีความสามารถเพียงพอหรือต้องมีการปรับปรุงพัฒนาส่วนใดเพื่อทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จได้ 4) การตัดสินใจ หมายถึงความสามารถในการจัดลำดับความเร่งด่วนของงานที่มีความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้มากกว่าหนึ่ง (Super Tasking) (Tyagi & Sawhney, 2009) 5) การบริหารเวลา พนักงานสามารถกำหนดเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้แน่ใจว่าจะ

ก้าวหน้าตามเป้าหมาย บุคคลที่ทำงานต้องมีความสามารถในการจัดตารางเวลาเพื่อกำหนดหลักชัยในระยะสั้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ และ 6) การวิเคราะห์ มีการฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการประเมินเพื่อกำหนดเป้าหมาย และปรับกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยการทำงานนอกเหนือจากเชื่อมโยงกับความคล่องตัวแล้วยังเกี่ยวข้องกับการสร้างค่านิยมเป้าหมาย ร่วมกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Wilson, 2012) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเน้นเป้าหมาย คือ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) โดย Locke ในปี 1968 (Locke & Latham, 2002) ชี้ให้เห็นว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจมากขึ้นจากเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และผลลัพธ์นั้นสามารถวัดได้และคุ้มค่า พนักงานผู้นั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทุ่มเทร่างกายและพลังใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกเหนือจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว Locke ยังเน้นถึงความจริงที่ว่าพนักงานมักทำงานได้ดีขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ท้าทาย การรับมือกับเป้าหมายที่ยากขึ้นเหล่านี้ทำให้พนักงานต้องทำงานหนักและพัฒนาทักษะของตน แต่ความสำเร็จของงานดังกล่าวจะส่งผลให้ได้รับการตอบรับเชิงบวกและความรู้สึกถึงความสำเร็จส่วนตัวและโดยรวม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน แนวทางของทฤษฎีนี้ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการคือ 1) Clarity: คือเป้าหมายต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง และกำหนดเวลาได้ 2) Challenge: เป้าหมายควรมีความท้าทายเพียงพอที่จะทำให้พนักงานสนใจ 3) Commitment: เป้าหมายต้องสร้างความผูกพันให้พนักงาน เพื่อให้การทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบเป็นไปด้วยดีและมีความสุข 4) Feedback: คำติชมจากการทำงาน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย และ 5) Task complexity: เป้าหมายควรแตกและแบ่งออกเป็นเป้าหมายที่เล็กกว่า เพื่อง่ายในการทำงาน เพราะเมื่อบรรลุเป้าหมายในระดับเล็กในแต่ละเป้าหมายแล้วผลรวมทั้งหมดคือเป้าหมายใหญ่นั้นเอง (Lunenburg, 2011)

การสื่อสารแบบเครือข่าย (Network Communication: NEC)

การสื่อสารในองค์กร คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ระหว่างบุคคลทุกระดับในทุกหน่วยงานในองค์กรด้วยการสื่อสารทางตรง การสื่อสารภายในองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (Blumler & Katz, 1974) ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กร คือ การสื่อสารระหว่างบุคลากรขององค์กร หรือตัวองค์กรเองกับบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า คู่แข่ง คู่ค้า เป็นต้น

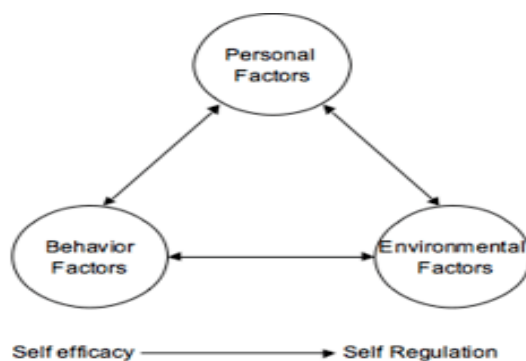
การสื่อสารแบบเครือข่าย (Network Communication) เกิดจากแนวคิดการเชื่อมต่อของคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างความคล่องตัวในการทำงานและการสื่อสาร ซึ่งมีผลต่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน การสื่อสารรูปแบบนี้ทำให้ทุกหน่วยหรือทุกคนที่ต้องการสื่อสารทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรด้วยคอมพิวเตอร์หรือมือถือส่วนตัว การที่องค์กรยอมรับการสื่อสารแบบเครือข่ายก็จะส่งผลถึงความคล่องตัวในการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกัน เช่น การผลิตสินค้า แผนการทำงาน และการสนับสนุนลูกค้า ด้วยสื่อสมัยใหม่ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายและคล่องตัว ดังเช่น “Work From Home” ในช่วงไวรัสโควิด-19 ระบาด การสื่อสารแบบเครือข่ายในองค์กรยุคใหม่ซึ่งอาจยังไม่มีโครงสร้างองค์กร ก็สามารถ

เปลี่ยนแปลงการสื่อสารมาเป็นแบบเครือข่ายได้ ด้วยการลดขนาดของลำดับสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง และกำหนดแนวทางใหม่ที่เหมาะสมเพื่อความคล่องตัว การยอมรับการสื่อสารแบบเครือข่ายโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักนับเป็นเรื่องสำคัญ (Burt, 2000) การรับรู้ข่าวสารรอบด้านอย่างรวดเร็วเพื่อนำมาแก้ปัญหาที่มีความจำเป็นในโลกที่ความผันผวน (Powell et al., 2005) ในทางปฏิบัติยังพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ยังยึดแนวแบบลำดับชั้นตามโครงสร้างองค์กรโดยเฉพาะในธุรกิจที่เป็นผู้ผลิต (Burt, 2000)

ทฤษฎีที่สนับสนุนปัจจัยนี้คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ในส่วนของประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมในการสื่อสารทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาว ทฤษฎีนี้ถูกนำไปศึกษาในหลายงานวิจัยอย่างเช่น การทำงานเป็นทีม และการจัดการทีมเสมือนจริง (Moon et al., 2012)

ความสามารถของพนักงาน (Employee Efficacy: EMF)

ความสามารถของพนักงาน หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตัวพนักงานที่ผู้พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social learning theory) การเชื่อมต่อของทฤษฎีนี้กับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy Theory) มาจากเหตุการณ์ของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดย Bandura (1997) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องสอดคล้องกันในลักษณะที่ยังผลซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) โดยตัวแบบสามารถเขียนได้ดังภาพที่ 1 โดย B แทนพฤติกรรม E แทนสภาพแวดล้อม และ P แทนบุคคล เส้นอิทธิพลตามภาพ เหตุและผลซึ่งสืบเนื่องถึงกัน ปัจจัยทั้งสามมีการกำหนดซึ่งและกันอาจจะมีน้ำหนักของเส้นอิทธิพลและส่งผลไม่เท่ากันทั้งการไปและกลับในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมมีความแตกต่างกัน (Bandura, 1997)



ภาพที่ 1 ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และส่วนบุคคล (Bandura, 2002)

ความสามารถของบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมใด ๆ นั้น อาศัยการประเมินศักยภาพของบุคคลผู้นั้นประกอบด้วย เช่น ภูมิหลังการทำงาน ประสบการณ์ในอดีต จึงสรุปได้ว่าตนเองจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังหรือไม่ การวัดความสามารถในการรับรู้ตนเองมีการเลือกเกณฑ์ต่าง ๆ ตามทางการศึกษาและขอบเขตของงาน เกณฑ์การวัดที่นำมาใช้กัน เช่น ด้านปัญญา การทำงาน ครอบครัวยุค เป็นมืออาชีพ และการยอมรับจากสังคม

ความคล่องตัวของพนักงาน (Employee Agility: EMA)

ความคล่องตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนองคาพยพขององค์กรหรือพนักงานได้อย่างรวดเร็วและง่าย ในระดับความคล่องตัวของพนักงาน คือ การขยับตัวเพื่อการทำงานด้วยความคล่องแคล่วภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น ความคล่องตัวในการตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว การจัดการความคล่องตัวในระดับปฏิบัติการของพนักงาน และยังรวมถึงความสามารถในการสื่อสารความต้องการระหว่างลูกค้าและบริษัท (Ying & Ramamurthy, 2011) เช่น สามารถลดขั้นตอนการบริการลูกค้าได้เหลือจุดเดียว หรือการคาดเดาความต้องการล่วงหน้าของลูกค้าได้ (Žitkienė & Deksnys, 2018) ผลงานวิจัยเรื่อง ความคล่องตัวของพนักงานโดย Ying and Ramamurthy (2011) พบว่าคุณสมบัติขององค์กรที่มีความคล่องตัว จะส่งเสริมการเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เป็นรากฐานในการส่งเสริมความคล่องตัวของพนักงานทั้งการทำงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาด้วยการคิดแบบนอกกรอบ มีพฤติกรรมเชิงรุก และยังเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอีกด้วย (Change Agent) (Kelley, 2016)

ความคล่องตัวเกิดจากการจัดการความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) และความคงที่ (Fixedness) ดังภาพที่ 2 คือความยืดหยุ่นภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรและทิศทางขององค์กรในการทำธุรกิจ ส่วนในด้านของความคงที่ หรือเฉพาะด้านก็ต้องคำนึงว่าอะไร หรือส่วนใดควรคงไว้ ภายใต้การปรับเปลี่ยนให้องค์กรมีความคล่องตัว



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของความคล่องตัวขององค์กร (Kelley, 2016)

วรรณกรรมสนับสนุนเส้นอิทธิพลตัวแบบ คุณค่าการทำงาน (VOW) การมุ่งเน้นเป้าหมาย (GOO) และการสื่อสารแบบเครือข่าย (NEC) ผ่านปัจจัยคั่นกลาง ความสามารถของพนักงาน (EMF) ไปสู่ความคล่องตัวของพนักงาน (EMA)

การเห็นคุณค่าของงานในด้านบวกจะส่งผลต่อความพยายามในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง อาศัยผลการศึกษาของ Baek et al. (2019) และ Fagerholm and Pagels (2014) ว่าพนักงานที่คำนึงถึงคุณค่าของงานจัดว่าเป็นพลังด้านบวก การเห็นคุณค่าของงานของบุคคลจะส่งผลการแบ่งปันทรัพยากรในกลุ่มพนักงานเพื่อเพิ่มความสามารถของกลุ่ม ผลการศึกษาของ Tyagi and Sawhney (2009)

ในเรื่องนี้ได้พบว่า การเน้นเป้าหมายการทำงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเสริมสร้างความรู้ความสามารถของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Xie et al., 2011) งานศึกษาของ Olkkonen et al. (2000) พบว่าในระดับพนักงานการสื่อสารแบบเครือข่ายมีการใช้อยู่แล้วเป็นแบบไม่เป็นทางการเพื่อส่งเสริมการทำงานและแบ่งปันความรู้ในกลุ่ม การสื่อสารแบบนี้เกิดขึ้นในวัฒนธรรมไทยแบบมุ่งเน้นส่วนรวม นอกจากนี้ผลจากการศึกษามีข้อค้นพบว่าการรับรู้ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่เป็นไปตามเกณฑ์หรือเหนือกว่ามีผลต่อความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อันทำให้ธุรกิจอยู่รอด รวมถึงการฟื้นฟูธุรกิจ (Burt, 2000; Powell et al., 2005)

สมมติฐานการวิจัย

จากวรรณกรรมที่กล่าวมานี้จึงนำมาสู่สมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

H1: คุณค่าการทำงาน (VOW) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความสามารถของพนักงาน (EMF)

H2: การมุ่งเน้นเป้าหมาย (GOO) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถของพนักงาน (EMF)

H3: การสื่อสารแบบเครือข่าย (NEC) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถของพนักงาน (EMF)

H4: ความสามารถของพนักงาน (EMF) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคล่องตัวของพนักงาน (EMA)

ระเบียบวิธีการวิจัย

แหล่งข้อมูล: ข้อมูลใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 แหล่ง คือ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ประกอบด้วยข้อมูลจากประชากรคือผู้บริหารในธุรกิจ SMEs และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จัดเก็บจากสถิติจากหน่วยงานกระทรวงพาณิชย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขนาดตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง: ใช้หลักการคำนวณขนาดตัวอย่างมา 2 วิธี ในการประกันตัวแบบ แล้วเลือกจำนวนตัวอย่างที่สูงสุดจากสองวิธี $n = \text{Max}(\text{Rule 1}, \text{Rule 2})$

วิธีที่ 1 ใช้กฎแบบง่าย (Rule of Thumb) ตามหลักการของ Sawilowsky (2009) คือ การใช้จำนวน 10 ตัวอย่างต่อหนึ่งตัวแปรเชิงประจักษ์ งานศึกษานี้มีตัวแปรเชิงประจักษ์จำนวน 23 ตัว ดังนั้น $n = 230$ ตัวอย่าง และวิธีที่ 2 กำหนดขนาดตัวอย่างจะยึดเอาตัวแบบเป็นหลักจึงอาศัยค่าขั้นต่ำที่รับประกันได้ในการทดสอบสมการโครงสร้าง โดยใช้หลักการของ Westland (2010) ทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ดังนี้ $n \geq 50 \left(\frac{1}{k}\right)^2 - 450 \left(\frac{1}{k}\right) + 1100 \geq 100$ งานวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปร Construct 5 ตัว และตัวแปรเชิงประจักษ์ 23 ตัว $j/k = 23/5 = 5$ งานวิจัยนี้จะเก็บข้อมูลขั้นต่ำจำนวน 100 หน่วย สรุปขนาดตัวอย่าง = MAX (230, 100) = 230 หน่วย

แผนการสุ่มตัวอย่าง ใช้แบบชั้นภูมิอย่างง่าย (Stratified Simple Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กและกลาง (SMEs) เป็นสองชั้นภูมิคือชั้นภูมิที่ 1 เป็นธุรกิจที่ผลิตสินค้า และชั้นภูมิที่ 2 เป็นกลุ่มบริการและเทรดเดอร์ จำนวนชั้นภูมิละ 25 บริษัท โดยผู้ประเมินระดับคะแนนคือผู้บริหารจำนวนบริษัทละ 5 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ปรับให้เหมาะสมคือ 250 คน

เครื่องมือและมาตรวัด: ในส่วนของตัวแปรเชิงประจักษ์ในแต่ละปัจจัยอาศัยผลการทบทวนวรรณกรรม มาทำการดัดแปลงสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและเข้ากับบริบทของธุรกิจไทย แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามดังนี้ 1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และ 2) การวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) มีค่า 0.75-0.83 (ค่ามากกว่า 0.7 ถือว่าเชื่อถือได้ Hair et al., 1998)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย: ค่าสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย Covariance based SEM

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 สถิติภาพพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์และระดับปัจจัยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

สัดส่วนของผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิงคิดเป็นร้อยละ 66 อายุส่วนใหญ่คือ 41-50 ปีร้อยละประมาณ 55.00 การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละประมาณ 78.50 ระยะเวลาที่ทำงานที่บริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 35 จำนวนคนงานงานในบริษัทส่วนใหญ่มากกว่า 200 คนมีจำนวนร้อยละ 74

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรของปัจจัยตามกรอบแนวคิด

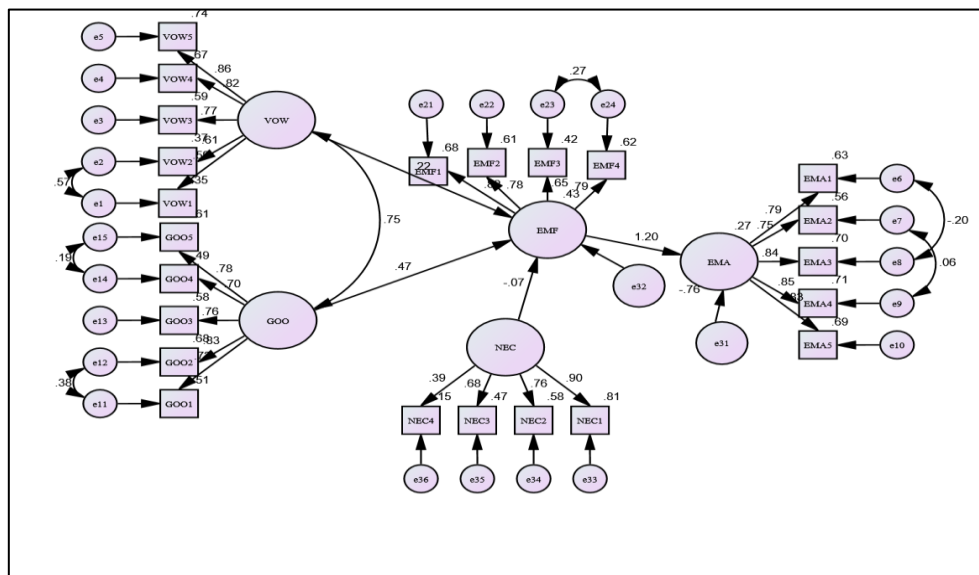
ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร (CV)	ระดับ
คุณค่าของงาน (Value of Work: VOW)	4.04	0.69	0.17	มาก
การเน้นเป้าหมาย (Goal Oriented: GOO)	4.19	0.62	0.15	มาก
การสื่อสารแบบเครือข่าย (Network Communication: NEC)	3.79	0.82	0.22	มาก
ความสามารถของพนักงาน (Employee Efficacy: EMF)	4.16	0.65	0.16	มาก
ความคล่องตัวของพนักงาน (Employee Agility: EMA)	4.10	0.72	0.17	มาก

การวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการความคล่องตัวในระดับปฏิบัติการด้านแรงงานนั้น การสื่อสารแบบเครือข่ายมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร (CV) สูงสุด (0.22) แสดงถึงการกระจายในการประเมินตัวแปรเชิงประจักษ์ย่อยในปัจจัยนี้ (CV = 0.22 แสดงว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าค่าเฉลี่ยถึง 0.22 เท่า) ในกลุ่มปัจจัยบริหารพบว่าปัจจัยการเน้นเป้าหมาย (Goal Oriented) มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด นอกจากนี้ยังมีค่าค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรต่ำสุดคือ 0.15 ในส่วนปัจจัยคั่นกลางคือ ความสามารถของพนักงาน (Employee Efficacy) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.16) และค่าค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.16 ส่วนปัจจัยผลลัพธ์คือ ความคล่องตัวของพนักงาน (Employee Agility) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.10) และค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.17

ส่วนที่ 2 สถิติภาคอนุมานเพื่อวิเคราะห์ตัวแบบและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างโดยใช้ Covariance SEM ร่วมกับการปรับความเหมาะสมพบว่าตัวแบบมีค่าดัชนีความเหมาะสมอันประกอบด้วย $\chi^2/df = 2.48$; RMSEA = 0.071; RMR = 0.069; GFI = 0.868; IFI = 0.923; CFI = 0.924 ; $p = 0.00$ (เกณฑ์การตัดสินคือ χ^2/df มีค่าในช่วง 2.00-5.00 โดยแบ่งดังนี้ < 2.00 ดีมาก 2.00-3.00 ดี 3.00-4.00 ปานกลาง และ 4.00-5.00 รับได้ RMSEA มีเกณฑ์ตัดสินคือ < 0.06 ดีมาก 0.06-0.08 ดี 0.08-1.00 ปานกลาง และค่าเกิน 1.00 ไม่ดี RMR มีเกณฑ์ตัดสินคือ < 0.05 ดีมาก 0.05-0.08 ดี 0.08-0.09 ปานกลาง และ 0.09-0.99 รับได้ กลุ่มดัชนีที่มีค่าในช่วง 0-1 เหล่านี้มีจำนวนมากที่นิยมใช้เป็นมาตรฐานคือ CFI, GFI, NFI ซึ่งมีเกณฑ์ตัดสินคือ ≥ 0.95 ดีมาก 0.90-0.94 ดี 0.80-0.90 ปานกลาง และ 0.70-0.80 รับได้ (Tabachnick & Fidell, 2007) การใช้ค่า p -value > 0.05 ในการตรวจสอบความเหมาะสม มักไม่ค่อยใช้กันด้วยเหตุผลที่ค่าดังกล่าวไม่เสถียรโดยขึ้นกับเหตุผลสองประการคือ 1) ความซับซ้อนของตัวแบบ และ 2) กรณีที่ขนาดตัวอย่างมีมากกว่า ขนาดขั้นต่ำจำนวนมากเกินไป ดังนั้นงานทั่วไป จึงไม่ใช้ค่า p -value > 0.05 ในการตัดสิน (Schlrmelleh-Engel et al. 2003)



ภาพที่ 3 การทดสอบตัวแบบด้วยการปรับความเหมาะสม

ผลการทดสอบสมมติฐาน H1-H4 ปรากฏดังตารางที่ 2 พบว่ามีเพียงสมมติฐาน H3 ที่ไม่สนับสนุน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Unstandardized coefficient	Standardized coefficient	S.E.	C.R.	p-value	สรุป
VOW→EMF (H1)	0.385**	0.223**	0.118	3.26	0.001	สนับสนุน
GOO→EMF (H2)	0.508***	0.471***	0.085	6.003	0.000	สนับสนุน
NEC→EMF (H3)	-0.039	-0.069	0.020	-1.614	0.065	ไม่สนับสนุน
EMF→EMA (H4)	1.071***	0.998***	0.106	10.145	0.000	สนับสนุน

*p= 0.05; ** p=0.01; *** p =0.001

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ดังตารางที่ 3 พบว่าอิทธิพลรวมของปัจจัยการบริหารด้านการเน้นเป้าหมาย (GOO) สูงกว่าคุณค่าของงาน (VOW) 2 เท่า ในขณะที่การสื่อสารแบบเครือข่าย (NEC) นอกจากจะไม่เสริมยังมีอิทธิพลเชิงลบถึงแม้ว่าระดับอิทธิพลยังไม่มีนัยสำคัญแต่ก็แสดงว่าอุปสรรคของความคล่องตัวของพนักงาน (Employee Agility) มาจากการจัดการปัจจัยนี้ยังไม่ดี ส่วนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R^2) ของปัจจัย EMF และ EMA มีค่า 0.434 และ 0.267 ซึ่งจัดอยู่ในระดับต่ำ และปานกลาง (Stanton, 2001)

ตารางที่ 3 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และรวม

ปัจจัย	R^2		VOW	GOO	NEC	EMF
EMF	0.434	DE	0.223**	0.471***	-0.069	NA
		IE	NA	NA	NA	NA
		TE	0.223**	0.471***	-0.069	NA
EMA	0.267	DE	NA	NA	NA	0.998***
		IE	0.267***	0.563***	0.069	NA
		TE	0.267***	0.563***	-0.069	0.998***

หมายเหตุ: DE คือ Direct Effect; IE คือ Indirect Effect: และ TE คือ Total Effect

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาจากตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่าตัวแบบมีความเหมาะสมในระดับดีตามมาตรฐาน (Tabachnick & Fidell, 2007) โดยมีสาระสำคัญคือ อิทธิพลของการสื่อสารแบบเครือข่ายไม่มีอิทธิพลเชิงบวก

ต่อปัจจัยคั่นกลางคือความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 200 คน การสื่อสารจึงยังยึดตัวแบบลำดับขั้นเพื่อการควบคุมเนื่องจากมีพนักงานจำนวนมาก จึงสนับสนุนผลการของ Erikson et al. (2008) ที่เสนอผลว่า SMEs ยังเน้นการสื่อสารแบบลำดับขั้นเพื่อการรวมศูนย์แบบดั้งเดิมเพื่อควบคุมการทำงาน ส่วนของธุรกิจที่เป็นบริการและเทรดเดอร์ถึงแม้จะมีการทำด้าน e-business ไม่ได้หมายความว่าองค์กรนั้นจะมีประสิทธิภาพด้านเครือข่าย ตรงกันข้ามที่องค์กรนั้นยังไม่ได้กำหนดเป็นนโยบายขององค์กร นอกจากนั้นผลการศึกษาของ Scupola (2009) ในกลุ่มธุรกิจ SMEs ของประเทศเดนมาร์กและออสเตรเลีย พบว่าการที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถใช้การเชื่อมโยงแบบเครือข่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยังต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วย ส่วนปัจจัยการบริหารความคล่องตัวพนักงาน คือ คุณค่าของงาน และการเน้นเป้าหมายนั้น ค่าเฉลี่ยของการประเมินในภาพรวม การเน้นเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคุณค่าของงาน รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรต่ำกว่า รวมทั้งการมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสามารถของพนักงานก็สูงถึง 0.471 ในขณะที่ปัจจัยคุณค่าของงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสามารถของพนักงานเพียง 0.223

ผลการทดสอบอิทธิพลเชิงบวกของการเน้นเป้าหมายต่อความสามารถของพนักงานสนับสนุนทฤษฎีฐานทรัพยากร ทฤษฎีการเน้นเป้าหมาย และงานศึกษาของ Baek et al. (2019) และ Fagerholm and Pagels (2014) ที่อธิบายว่า การเห็นคุณค่าของงานในด้านบวกจะส่งผลต่อความพยายามในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และการทำงานเป็นทีมด้วย ส่วนผลการทดสอบอิทธิพลเชิงบวกของคุณค่าของงานต่อความสามารถของพนักงานสนับสนุนฐานทรัพยากร และงานศึกษาของ Tyagi and Sawhney (2009) ในส่วนของการกระบวนการทำงานว่าการเห็นคุณค่าในงานทั้งในด้านเศรษฐศาสตร์และสังคม จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ทักษะ ความรู้ในสามารถทำงานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lunenbourg, 2011) นอกจากนี้การศึกษาการมุ่งเน้นเป้าหมายในระดับบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับจากการประเมินจะมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Xie et al., 2010)

ผลการทดสอบอิทธิพลของความสามารถของพนักงาน (Employee Efficacy) ต่อความคล่องตัวของพนักงาน (Employee Agility) พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์มาตรฐานในระดับสูงถึง 0.998 ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองและงานศึกษาของ Burt (2000) และ Powell et al. (2005)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ากลุ่มธุรกิจ SME's เพื่อการจัดกาความคล่องตัวของพนักงานในด้านการเน้นเรื่องคุณค่าของงาน/ค่านิยมของงาน ยังคงต้องมีการส่งเสริมให้เห็นชัดเจนและจับต้องได้ ในมุมมองของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความคล่องตัว โดยผ่านปัจจัยคั่นกลางคือ ความสามารถของพนักงาน เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความสามารถของพนักงานและความคล่องตัวของพนักงาน ยังมีค่าอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ประเด็นสำคัญสำคัญที่เป็นจุดอ่อนของ SME's ในการส่งเสริมความคล่องตัวของพนักงานคือ การปรับปรุงการสื่อสารให้มีสายการบังคับบัญชาสั้นลง ในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร

ส่วนงานที่ต้องสื่อสารแบบเครือข่ายเช่นงานฝ่ายการตลาดก็ให้ออกแบบและปรับไปใช้ในการปฏิบัติจริงในรูปแบบที่เป็น Hybrid communication ที่เหมาะสมกับแต่ละเขตของ SME's

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นอุปสรรคที่สำคัญในการส่งเสริมความคล่องตัวของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารซึ่งอาจเป็นไปได้ว่านอกเหนือจากโครงสร้างองค์กรที่สร้างข้อจำกัดในการสื่อสารแล้ววัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมตามผู้ใหญ่มักยังเป็นข้อจำกัดในการทำงานที่เน้นเป้าหมาย เพราะไม่กล้าคิดนอกกรอบ งานวิจัยที่ควรดำเนินการต่อคือ การนำปัจจัยวัฒนธรรมไทยมาใช้ในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ปัญพัชร ปังกร. (2563). **ปรับตัวให้ไวขึ้น ในโลก Disruption ด้วย Agility.**

https://sasinconsulting.com/wp-content/uploads/2020/09/Disruption_Agility.pdf

ลงทุนแมน. (2021). **SMEs ไทย ผู้จ้างงาน 10 ล้านคนในประเทศ กำลังเจอวิกฤติ.**

<https://www.longtunman.com/30931>

Aghina, W, Ahlback, K., Smet, Aaron De, L., Gerald, L., Michael, M. M., & Handscomb, C.

(2018). **The five trademarks of agile organizations. Agile organizations-of any size and across industries-have five key elements in common.**

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-five-trademarks-of-agile-organizations>

Baek, P., Chang, J., & Kim, T. (2019). Organizational culture now and going forward. **Journal of Organizational Change Management**, 32(6), 650-668.

Bandura, A. (1997). **Self-efficacy the exercise of control.** W. H. Freeman and Company.

Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. **Applied psychology**, 51(2), 269-290.

<https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1464-0597.00092>

Blumler, J. G., & Katz, E. (1974). **The uses of mass communications: Current perspectives on gratifications research.** Sage. <https://eric.ed.gov/?id=ED119208>

Burt, R. (2000). Decay functions. **Social Networks**, 22, 1-28.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378873399000155>

Dahmaradeh, N. & Banihashemi, S. A. (2010). Organizational agility and agile manufacturing.

European Journal of Economics, Finance and Administrative Science, 127, 178 – 184.

Denning, S. (2012) Leadership Strategy Is Apple Truly Forbes 'Agile'?

<https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2012/02/03/is-apple-truly-agile/?sh=f1488e9641e6>

- Erikson, K.M., Dorman, D. C., Lash, L.H., & Aschner, M. (2008) Duration of airborne-manganese exposure in rhesus monkeys is associated with brain regional changes in biomarkers of neurotoxicity. **Neurotoxicology**, **29**, 377-385.
- Fagerholm, F., & Pagels, M. (2014). **Examining the structure of lean and agile values among software developers**. Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming in Lecture Notes of the 15th International Conference (pp. 218-233). Rome, Italy, Vol. 179, Springer, Cham. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-06862-6_15
- Gieles, H., & van der Meer, W. (2017). **Talent management as the beating heart of an Agile Organization (White paper)**. <https://www.prowareness.nl/wp-content/uploads/2017/05/agile-hr-whitepaper.pdf>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). **Multivariate data analysis** (5th ed.). Prentice-Hall.
- Kelley, B. (2016). **Human-Centered Change and Innovation**. <https://bradenkelley.com/2016/02/increasing-organizational-agility/>
- Locke, E. A., & Latham G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. **American Psychologist**, **57**(9), 705–717.
- Lunenburg, F. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. **International Journal of Management, Business, and Administration**, **15**(1), Sam Houston State University.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. **Journal of Organizational Behaviour**, **31**, 969-1002.
- Mavengere N. B. (2013). Role of Information Systems for Strategic Agility in Supply Chain Setting: Telecommunication Industry Study. **The Electronic Journal Information Systems Evaluation**, **16**(4), 44-73.
- Moon, T., Chu, W., Li, L., Zheng, Z., & Chang, Y. 2012. An online learning framework for refining recency search results with user click feedback. **ACM Transactions on Information Systems**, **30**(4), Article 20. <http://doi.acm.org/10.1145/2382438.2382439>
- Olkkonen, R., Tikkanen, H., & AlajoutsijaÈrvi, K. (2000). The role of communication in business relationships and networks. **Management Decision**, **38**(6), 403-409.
- Patel, P. C., & Conklin, B. (2012). Perceived Labor Productivity in Small Firms—The Effects of High-Performance Work Systems and Group Culture through Employee Retention. **Entrepreneurship Theory and Practice**, **36**(2), 205–235.

- Powell, W. W., White, D. R., Koput, K. W., & Owen-Smith, J. (2005). Network dynamics and field evolution: The growth of interorganizational collaboration in the life sciences. **American Journal of Sociology**, **11**, 1132-1205.
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. **Journal of modern applied statistical methods**, **8**(2), Article 26.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**, **8**(2), 23-74.
- Scupola, A., (2009). SMEs 'E-commerce adoption: Perspectives from Denmark and Australia. **Journal of Enterprise Information Management**, **22**, 1-2.
- Seleim, A., Ashour, A., & Bontis, N. (2007). Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies. **Management Decision**, **45**(4), 789-801.
- Šochová, Z., & Kunc, E. (2014). **Agilní Metody Řízení Projektů** (1st ed.). Computer Press.
- Stanton, J. M. (2001). Galton, Pearson, and the Peas: A Brief History of Linear Regression for Statistics Instructors. **Journal of Statistics Education**, **9**(3).
<https://doi.org/10.1080/10691898.2001.11910537>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. **American psychologist**, **8**(5), 185.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). **Using Multivariate Statistics** (5th ed.). Allyn and Bacon.
- Taylor, F. W. (1911). **The principles of scientific management**. NuVision Publications, LLC. 10
Tips for Being More Goal-Oriented at Work (May 27, 2021).
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/being-goal-oriented-at-work>.
- Tyagi, R. K., & Sawhney, M. S. (2009). High-Performance Product Management: The Impact of Structure, Process, Competencies, and Role Definition. **Journal of Product Innovation Management**, **27**(1), 83-96.
- Weber, G. Y., & Tarba, S. Y. (2014). Strategic Agility: A state of the Art, Introduction to the special section on strategic agility. **California Management Review**, **56**(3), 5-12.
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. **Electronic commerce research and applications**, **9**(6), 476-487.
- Wilson, C. (2012). Strategic engagement and alignment of corporate talent. **Development and Learning in Organisations**, **26**(5), 4-8.
- Xetta International Enquiry. (2021). **Agile Organisation Trademarks**.
<https://xetta.com/resources/the-5-trademarks-of-agile-organisations/>

- Xie, X. M., Zeng, S. X., & Tam, C. M. (2010). Overcoming barriers to innovation in SMEs in China: A perspective-based cooperation network. **Innovation: Management, policy & practice**, 12, 298-310.
- Ying, L., & Ramamurthy, K. (2011). Understanding The Link between Information Technology Capability and Organizational Agility: An Empirical Examination. **MIS Quarterly**, 35(4) 931-954.
- Žitkienė, R., & Deksnys, M. (2018). Organizational Agility Conceptual Model. **Montenegrin Journal of Economics**, 14(2), 115-129.

ความเกี่ยวข้องของข้อมูลทางบัญชีในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 หลักฐานจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

พิเชษฐ์ สิทธิโชคสกุลชัย^{1*}

สุวิทย์ ไวยทิพย์²

พัทธยา เห็นกลาง³

Received 23 January 2024

Revised 21 February 2024

Accepted 27 February 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องของข้อมูลทางบัญชีในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ และเปรียบเทียบความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดและระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้อมูลรายปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 254 บริษัท จำนวน 6 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2565 ใช้สมการถดถอยพหุคูณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ด้วยช่วงเวลารวม รวมทั้งแบ่งช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดฯ (พ.ศ. 2560 – 2562) และช่วงเวลาระหว่างการแพร่ระบาดฯ (พ.ศ. 2563 – 2565) ผลการวิจัยพบว่า กำไรต่อหุ้นและกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น มีความเกี่ยวข้องเชิงบวกต่อราคาหลักทรัพย์ที่วิเคราะห์ด้วยช่วงเวลารวม โดยที่กำไรต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์สูงกว่ากระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น แต่ในช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดฯ กำไรต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องเชิงบวก ในขณะที่มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องเชิงลบต่อราคาหลักทรัพย์ สำหรับช่วงเวลาระหว่างการแพร่ระบาดฯ ทั้งกำไรต่อหุ้น มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น และกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ แต่มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องเชิงลบ โดยที่กระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดฯ สำหรับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นไม่มีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ไม่ว่าจะวิเคราะห์ด้วยช่วงเวลารวมและการแบ่งช่วงเวลาการวิเคราะห์ทั้ง 2 ช่วง

คำสำคัญ: ความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ กำไรต่อหุ้น มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น กระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้น ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เลขที่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

Email: ² suwit.v@mutp.ac.th ³ pattareya.h@mutp.ac.th

*Corresponding author email: pichet.sit@stou.ac.th

VALUE RELEVANCE OF ACCOUNTING INFORMATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC EVIDENCE FROM THE THAILAND STOCK EXCHANGE

Pichet Sittichoksakunchai^{1*}

Suwit Waitip²

Pattareya Henglang³

Abstract

The aim of this study is to investigate the value relevance of accounting information and compare its value relevance before the outbreak and during the COVID-19 outbreak. The data used in the study are annual data of 254 companies listed on the Stock Exchange of Thailand for 6 years between 2017 and 2022. Multiple regression equations were used for data analysis. The data was analyzed with a pooled period covering the sub-period before the pandemic (2017 - 2019) and the period during the pandemic (2020 - 2022). The research results showed that earnings per share and net cash flow from operating activities per share were positively related to the share price, which was analyzed for the pooled period. Earnings per share were more relevant than net cash flow from operating activities per share. However, in the period before the outbreak of the pandemic, earnings per share was positively related, while book value per share was negatively related to share prices. For the period during the pandemic, earnings per share, book value per share and net cash flow from operating activities per share were relevant, but book value per share was negatively related. Net cash flow from operating activities per share had gained in importance compared to the period before the pandemic. The value of intangible assets per share was not relevant regardless of the combined period and the two sub-periods.

Keywords: Value Relevance, Earnings per Share, Book Value per Share, Net Cash Flow from Operating Activities, Intangible Assets per Share, COVID-19

^{1 2 3} Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Pra Nakhon, 86 Phitsanulok Road, Suan Chitlada, Dusit, Bangkok 10300

Email: ² suwit.v@rmutp.ac.th ³ pattareya.h@rmutp.ac.th

*Corresponding author email: pichet.sit@stou.ac.th

บทนำ

งบการเงินถือเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการบัญชีหรือวงจรบัญชี (Accounting Cycle) มีวัตถุประสงค์คือ การให้ข้อมูลการเงินเกี่ยวกับสินทรัพย์ หนี้สิน ส่วนของเจ้าของ รายได้และค่าใช้จ่าย ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการประเมินกระแสเงินสดสุทธิในอนาคตของกิจการและการประเมินหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารต่อทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจของกิจการ โดยที่งบการเงินจะสามารถสะท้อนภาพของธุรกิจที่เป็นจริงและยุติธรรม (Abdollahi et al., 2020) หนึ่งในผู้ใช้หลักของงบการเงินหรือรายงานทางการเงินเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไปคือ นักลงทุน (Investors) สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการซื้อ ขาย หรือถือตราสารทุนและตราสารหนี้ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563) ข้อมูลทางการเงินที่ปรากฏในงบการเงินจะมีประโยชน์สูงสุดในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้งบการเงินนั้นต้องมีลักษณะเชิงคุณภาพ โดยที่กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงินกำหนดลักษณะเชิงคุณภาพไว้ 2 ส่วนคือ ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน (Fundamental Qualitative Characteristic) และลักษณะเชิงคุณภาพเสริม (Enhancing Qualitative Characteristic) สำหรับงานวิจัยที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตลาดทุน (Capital Market) และข้อมูลในงบการเงิน เรียกว่า “Capital Market-based Accounting Research: CMBAR” (Beisland, 2009) และหนึ่งในประเด็นที่นักวิจัยมักให้ความสนใจคือ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) ซึ่งความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนี้เป็นหนึ่งในสองของลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน โดยที่ข้อมูลในงบการเงินจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจต่อเมื่อข้อมูลนั้นช่วยในการตัดสินใจแตกต่างไปจากกรณีไม่มีข้อมูลนั้น ดังนั้น ความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ (Value Relevance) จึงหมายถึงประโยชน์ของข้อมูลทางบัญชีและความสามารถของงบการเงินที่มีอิทธิพลต่อราคาหลักทรัพย์

งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มักศึกษาข้อมูลในช่วงสถานการณ์ปกติซึ่งก็พบว่าข้อมูลทางบัญชีมีความสามารถในการอธิบายมูลค่าหลักทรัพย์แตกต่างกันไปตามช่วงเวลาและข้อมูลของประเทศที่ทำการศึกษา แต่ก็มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่พยายามค้นหาคำตอบว่า ข้อมูลทางบัญชียังคงมีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์หรือไม่ในภาวะวิกฤติ เช่น Eugenio et al. (2019) ที่ศึกษาความเกี่ยวข้องของกำไรต่อหุ้น มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น และกระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น (ในที่นี่จะเรียกว่า ตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิม หรือ Traditional Accounting Measures) ในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ในช่วงเวลาการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน 6 ประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ฮ่องกง อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไต้หวัน) ซึ่งในภาพรวมยังพบความไม่สม่ำเสมอของความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ หรือ Abdul-Shukor et al. (2008) ที่ศึกษาอิทธิพลของสินทรัพย์ไม่มีตัวตนในการอธิบายมูลค่าหลักทรัพย์ในภาวะเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของประเทศมาเลเซีย ก็พบว่าสินทรัพย์ไม่มีตัวตนมีอิทธิพลต่อราคาหลักทรัพย์แตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่างานวิจัยความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์จึงมีความโดดเด่นอย่างมีนัยสำคัญต่อนักลงทุน นักบัญชี หน่วยงานกำกับดูแล รวมทั้งบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความสนใจอื่นที่ใช้ข้อมูลทางบัญชีสำหรับการตัดสินใจลงทุน (Badu & Appiah, 2018)

ซึ่งสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) นับว่าเป็นอีกหนึ่งวิกฤตการณ์ที่กระทบทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตของมนุษย์ ภาวะเศรษฐกิจและภาวะการลงทุนอย่างเห็นได้ชัดทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากตลาดหุ้นไทยในช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 ดัชนีราคาหลักทรัพย์ลดลง

อย่างมากในช่วงเดือนมีนาคม แสดงถึงนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นต่อตลาดหุ้นไทยในช่วงเวลาดังกล่าว ดังจะเห็นได้จาก SET Index ซึ่งเป็นตัวแทนตลาดหุ้นไทยปรับตัวลดลงจากช่วงต้นปีสูงสุดต่ำสุดคือ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงร้อยละ 35 ในขณะที่เวลานักลงทุนต่างชาติก็มีปริมาณขายสะสมมากกว่า 100,000 ล้านบาท ซึ่งมากกว่าปริมาณการขายทั้งปี พ.ศ. 2562 ถึง 2 เท่าด้วยความกังวลเกี่ยวกับผลกระทบที่จะมีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564)

งานวิจัยนี้จึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของข้อมูลทางบัญชีในสถานการณ์แพร่ระบาดฯ ว่ายังคงสามารถอธิบายมูลค่าหลักทรัพย์ได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด รวมทั้งข้อมูลทางบัญชีมีบทบาทแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับช่วงเวลาก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลหรือความเกี่ยวข้องของข้อมูลทางบัญชีที่มีต่อการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์
2. เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลหรือความเกี่ยวข้องของข้อมูลทางบัญชีที่มีต่อการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดและระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะเชิงคุณภาพของรายงานทางการเงินหรืองบการเงิน ตามกรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563) กำหนดลักษณะเชิงคุณภาพไว้ 2 ส่วนคือ (1) ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน (Fundamental Qualitative Characteristic) และ (2) ลักษณะเชิงคุณภาพเสริม (Enhancing Qualitative Characteristic) โดยที่ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และการเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ส่วนลักษณะเชิงคุณภาพเสริม ประกอบด้วย ความสามารถเปรียบเทียบกันได้ การยืนยันความถูกต้องได้ ความทันเวลา และความเข้าใจได้ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) คือ ข้อมูลในรายงานทางการเงินหรืองบการเงินจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจได้ก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต รวมทั้งช่วยยืนยันหรือชี้ข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาของผู้ใช้งบการเงินได้ ดังนั้น ความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ (Value Relevance) จึงหมายถึง ประโยชน์ของข้อมูลทางบัญชีและความสามารถของงบการเงินที่มีอิทธิพลต่อราคาหลักทรัพย์ (Francis & Schipper, 1999) หรือ Bowerman and Sharma (2016) ได้กล่าวว่า ความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์คือ การศึกษาที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางบัญชีและมูลค่าหลักทรัพย์นั่นเอง

2. ทฤษฎีการประเมินมูลค่าทางตรง (Direct Valuation Theory) พัฒนขึ้นโดย Holthausen and Watts (2001) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงมูลค่าตลาดส่วนของผู้ถือหุ้น เกิดจากการที่นักลงทุนได้รับข้อมูลหรือความรู้ที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับกำไรต่อหุ้นและมูลค่าตามบัญชีส่วนของผู้ถือหุ้นของธุรกิจ ทฤษฎีนี้ยังยืนยันว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจไม่เพียงแต่ได้มาจากการเงินหรือรายงานทางการเงิน แต่ยังรวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นมูลค่าของกิจการในปัจจุบันหรือการคาดการณ์มูลค่าของกิจการในอนาคต สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏอยู่ในงบการเงินหรือรายงานทางการเงิน

งานวิจัยที่เป็นจุดเริ่มต้นของการอธิบายข้อมูลทางบัญชีมีความเกี่ยวข้องกับมูลค่าหลักทรัพย์คืองานวิจัยของ Ball and Brown (1968) (อ้างอิงใน Kwon, 2018) ซึ่งพบความสัมพันธ์ของกำไรทางบัญชีกับราคาหลักทรัพย์ และทำให้เกิดการขยายงานวิจัยทางบัญชีที่เกี่ยวกับประเด็นนี้อย่างกว้างขวางจนถึงปัจจุบัน โดยพยายามหาความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่าหลักทรัพย์กับข้อมูลทางบัญชีประเภทต่าง ๆ (Badu & Appiah, 2018) และแบบจำลองที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่าหลักทรัพย์กับข้อมูลทางบัญชีคือ ตัวแบบ Ohlson (1995) ซึ่งประกอบด้วยกำไรต่อหุ้น (Earnings Per Share: EPS) เป็นตัวแทนข้อมูลทางบัญชีจากงบกำไรขาดทุน และมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น (Book Value Per Share: BVS) เป็นตัวแทนข้อมูลทางบัญชีจากงบฐานะการเงิน (เดิมชื่อ งบดุลหรืองบแสดงฐานะการเงิน) และข้อมูลอื่นจึงทำให้มีการเพิ่มตัวแปรที่ใช้อธิบาย (Explanatory Variables) ในตัวแบบ Ohlson (1995) สำหรับตอบคำถามวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ตัวแบบ Ohlson (1995) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพื่อใช้เป็นตัวแบบในการประเมินมูลค่าตลาดสำหรับพิจารณาความเกี่ยวข้องของทั้งข้อมูลที่เป็นตัวเงิน (Financial Information) และข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-financial Information) (Saha & Bose, 2017)

งานวิจัยความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ที่ใช้ตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิม (Traditional Accounting Measures) ยังแสดงผลลัพธ์แบบผสม (Mixed Results) กล่าวคือ ข้อมูลทางบัญชีมีประโยชน์ทั้งเพิ่มขึ้นและลดลง เช่น Collins et al. (1997) พบว่าความเกี่ยวข้องส่วนเพิ่มของกำไรต่อหุ้นลดลง แต่ถูกแทนที่ด้วยมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นในช่วง 40 ปี (ค.ศ. 1953-1993) ในขณะที่ Keener (2011) กลับพบว่าประโยชน์ของกำไรต่อหุ้นและมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นไม่ลดลง รวมทั้งยังพบว่ากำไรต่อหุ้นมีประโยชน์เพิ่มขึ้น ในขณะที่มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีประโยชน์ส่วนเพิ่มคงที่ต่อเนื่องในช่วง 20 ปี หรือ Badu and Appiah (2018) พบว่าภาพรวมในช่วง 10 ปี ทั้งกำไรต่อหุ้นและมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องในการตัดสินใจของนักลงทุน แต่ในบางปีจะพบว่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นลดลง หรือในงานวิจัยของ Mirza et al. (2019) พบว่า กำไรต่อหุ้น มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น และกระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องกับมูลค่าหลักทรัพย์ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของกระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นสูงที่สุด รองลงมาคือ กำไรต่อหุ้นและมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นตามลำดับ หรือ Eugenio et al. (2019) ที่พบว่า ก่อนการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน (ค.ศ. 2000-2007) และหลังเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน (ค.ศ. 2010-2016) กำไรต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องเชิงบวกกับราคาหลักทรัพย์ แต่ระหว่างการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน (ค.ศ. 2008-2009) กำไรต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องเชิงลบกับราคาหลักทรัพย์

การที่ผลการวิจัยความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ที่ใช้ตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิมยังแสดงผลในลักษณะผสมดังตัวอย่างข้างต้น อาจเป็นผลมาจากรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่เดิมเป็นแบบ Traditional Capital Intensive เปลี่ยนไปเป็น High Technology Serviced Oriented (Dontoh et al, 2007; Alfaraih, 2009; Francis & Schipper, 1999) หรือระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนจากที่เคยอาศัยสินทรัพย์ที่มีตัวตน (Tangible Assets) ไปยังการอาศัยสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) การบริการ (Services) และสารสนเทศ (Information) (Kimouche & Rouabhi, 2016) หรือข้อมูลทางบัญชีแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักลงทุนได้อีกต่อไปโดยเฉพาะการเกิดขึ้นของสินทรัพย์ไม่มีตัวตนที่เพิ่มสูงขึ้น

(Loprevite et al., 2019) ข้อมูลทางบัญชีแบบดั้งเดิมที่มุ่งแสดงข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต จึงไม่สามารถสะท้อนความก้าวหน้าของการเปลี่ยนผ่านระบบเศรษฐกิจ (Kimouche & Rouabhi, 2016) ซึ่งในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจถูกขับเคลื่อนโดยสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ดังนั้นสินทรัพย์ไม่มีตัวตนจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในบริษัทที่เศรษฐกิจมีการแข่งขันรุนแรงและอาศัยเทคโนโลยีมากขึ้นสินทรัพย์ไม่มีตัวตน ถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสร้างคุณค่าและการเจริญเติบโต อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาก็ยังให้ผลที่ผสม เช่น Al-Ani and Tawfix (2021) พบว่าสินทรัพย์ไม่มีตัวตนช่วยเพิ่มความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ในประเทศคูเวตกลับพบความสัมพันธ์ในเชิงลบ ส่วนในประเทศซาอุดีอาระเบีย โอมาน การ์ตา และบาร์เรนไม่พบความสัมพันธ์ หรือ Abdul-Shukor et al. (2008) ที่พบว่าระหว่างเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินในประเทศมาเลเซีย (ค.ศ.1997-1998) สินทรัพย์ไม่มีตัวตนไม่มีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ แต่หลังเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน (ค.ศ. 1999-2001) สินทรัพย์ไม่มีตัวตนมีความเกี่ยวข้องเชิงลบกับราคาหลักทรัพย์ เป็นต้น

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีสถานะเป็นบริษัทจดทะเบียนตลอดช่วงระยะเวลาที่ทำการวิจัย มีข้อมูลครบถ้วน โดยมีรอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม และส่วนของผู้ถือหุ้นไม่ติดลบ ยกเว้นบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานที่ความแตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ใช้ข้อมูล 6 ปีคือ ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2565 ซึ่งครอบคลุมระยะเวลาทั้งก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลกประกาศให้ COVID-19 เป็นโรคที่มีการระบาดใหญ่ทั่วโลก (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) หลังจากนั้นนายกรัฐมนตรีประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาด โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 (พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548) และยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั่วราชอาณาจักร มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 (ประกาศเรื่อง ยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ประกาศ ข้อกำหนด และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง, 2565) รายละเอียดข้อมูลรายปีรายบริษัทแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลรายปีรายบริษัทจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนบริษัท	จำนวนข้อมูล รายปีรายบริษัท	ร้อยละ
(1) เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	31	186	12.20
(2) สินค้าอุปโภคบริโภค	11	66	4.33
(3) สินค้าอุตสาหกรรม	37	222	14.57
(4) อสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง	59	354	23.23

ตารางที่ 1 ข้อมูลรายปีรายบริษัทจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (ต่อ)

กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนบริษัท	จำนวนข้อมูล รายปีรายบริษัท	ร้อยละ
(5) ทรัพยากร	31	186	12.20
(6) บริการ	62	372	24.41
(7) เทคโนโลยี	23	138	9.06
รวม	254	1,524	100

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.3 สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปรที่มีต่อตัวแปรตาม (ราคาหลักทรัพย์) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการอธิบายอิทธิพลของข้อมูลทางบัญชีที่มีต่อราคาหลักทรัพย์ในสมการถดถอยพหุคูณนั้น จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient) เพื่อใช้อธิบายผลว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางบวกหรือลบ และมีขนาดเท่าใด รวมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) หรือ adjusted R² ที่ใช้อธิบายว่าตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายมูลค่าหลักทรัพย์ได้ร้อยละเท่าใด นอกจากนั้นมูลค่าหลักทรัพย์จะถูกอธิบายด้วยตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในสมการถดถอยพหุคูณ

3. ตัวแบบที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ประยุกต์ตัวแบบ Ohlson (1995) ซึ่งมีความนิยมแพร่หลายในการนำมาใช้ในงานวิจัยความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ ตัวแบบ Ohlson (1995) แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นของมูลค่าหลักทรัพย์กับข้อมูลทางบัญชีคือ กำไรต่อหุ้น (Earnings per Share: EPS) และมูลค่าตามบัญชีส่วนของผู้ถือหุ้นต่อหุ้น (ต่อไปจะเรียกโดยย่อว่า มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น) (Book Value per Share: BVS) และได้เพิ่มตัวแปรอิสระอีก 1 ตัวคือ กระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานซึ่งเป็นตัวแทนของข้อมูลทางบัญชีจากงบกระแสเงินสด แสดงสมการถดถอยได้ดังนี้

$$P_{it3m} = \beta_0 + \beta_1 EPS_{it} + \beta_2 BVS_{it} + \beta_3 CFOS_{it} + \varepsilon_{it} \quad \dots\dots\dots (1)$$

โดยที่ P_{it3m} = ราคาปิดของหลักทรัพย์เดือนมีนาคม¹

EPS_{it} = กำไรต่อหุ้นของบริษัท i ในปี t คำนวณโดยกำไรสำหรับปีหารด้วยจำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

¹ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้องส่งงบการเงินที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชีภายใน 3 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชี

BVS_{it}	=	มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นของบริษัท i ในปี t คำนวณโดยยอดรวม ส่วนของผู้ถือหุ้นหารด้วยจำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
$CFOS_{it}$	=	กระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น คำนวณโดย กระแสเงินสดได้มา (ใช้ไป) สุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานหารด้วย จำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
β	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
ε_{it}	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

นอกจากข้อมูลทางบัญชีที่เป็นตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิมแล้ว ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรอิสระอีก 1 ตัวคือ สิทธิประโยชน์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นเพื่อใช้ทดสอบอิทธิพลหรือความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์เพิ่มเติม แสดงสมการถดถอยได้ดังนี้

$$P_{it3m} = \beta_0 + \beta_1 EPS_{it} + \beta_2 BVS_{it} + \beta_3 CFOS_{it} + \beta_4 IAS_{it} + \varepsilon_{it} \quad \dots (2)$$

โดยที่ IAS_{it} = สิทธิประโยชน์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นของบริษัท i ในปี t คำนวณโดย
ยอดรวมสิทธิประโยชน์ไม่มีตัวตนหารด้วยจำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วง
น้ำหนัก

ทั้งนี้ ได้เพิ่มตัวแปรควบคุมคือ ความเสี่ยงทางการเงิน (Lev_{it}) ซึ่งวัดจากอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น และขนาดของกิจการ ($Size_{it}$) ซึ่งวัดด้วยลอการิทึมของสินทรัพย์รวม เช่นเดียวกับหลายงานวิจัย เช่น Shamki (2013), Habib and Azim (2008) เป็นต้น ผู้วิจัยทำการทดสอบด้วยช่วงเวลารวม (Pooled Period) และการแบ่งช่วงเวลา (Sub-period) การทดสอบเป็น 2 ช่วงคือ ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2562 และระหว่างปี พ.ศ. 2563-2565 เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของข้อมูลทางบัญชีในช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดฯ และระหว่างการแพร่ระบาดฯ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของตัวแปร แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถิติเชิงพรรณนา

(n = 1,524)				
ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ราคาปิดเดือนมีนาคม (P_{it3m}) บาท	0.03	226.00	12.0754	19.0030
กำไรต่อหุ้น (EPS_{it}) บาท	-4.7077	10.3169	0.5941	1.1955
มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น (BVS_{it}) บาท	0.1512	82.8330	7.1908	10.8665
กระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น ($CFOS_{it}$) บาท	-6.6314	13.8891	0.9569	1.7606

ตารางที่ 2 สถิติเชิงพรรณนา (ต่อ)

(n = 1,524)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้น (IAS_{it}) บาท	0.0001	11.8939	0.3960	1.2002
ความเสี่ยงทางการเงินของกิจการ (Lev_{it}) เท่า	0.03	12.40	1.1506	1.0660
ขนาดของกิจการ ($Size_{it}$)	2.2480	6.5335	3.9524	0.6460

จากตารางที่ 2 ราคาปิดของหลักทรัพย์เดือนมีนาคม (3 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชีนั้น ๆ) ซึ่งใช้เป็นตัวแปรตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.0754 บาท โดยมีค่าต่ำสุดและสูงสุดเท่ากับ 0.03 บาทและ 226.00 ตามลำดับ สำหรับข้อมูลทางบัญชีที่ใช้เป็นตัวแปรอิสระประกอบด้วย กำไรต่อหุ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5941 บาท ค่าต่ำสุดแสดงเป็นผลขาดทุนสุทธิต่อหุ้นคือ 4.7077 บาท ส่วนค่าสูงสุดคือ 10.3169 บาท มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.1908 บาท โดยมีค่าต่ำสุด 0.1512 บาท และค่าสูงสุดคือ 82.8330 บาท กระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.9569 บาท ในขณะที่ค่าต่ำสุดแสดงเป็นกระแสเงินสดใช้ไปสุทธิในกิจกรรมดำเนินงาน 6.6314 บาท ค่าสูงสุดเท่ากับ 13.8891 บาท นอกจากนี้สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.0001-11.8939 บาท และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3960 บาท สำหรับตัวแปรควบคุมประกอบด้วย ความเสี่ยงทางการเงินซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.03-12.40 เท่า และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1506 เท่า ส่วนขนาดของกิจการที่วัดด้วยลอการิทึมของสินทรัพย์รวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9524 ส่วนค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดเท่ากับ 2.2480 และ 6.5335 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

(n = 1,524)

	P_{it3m}	EPS_{it}	BVS_{it}	$CFOS_{it}$	IAS_{it}	Lev_{it}	$Size_{it}$
P_{it3m}	1	0.651***	0.575***	0.546***	0.213***	-0.096***	0.315***
EPS_{it}	0.651***	1	0.713***	0.631***	0.087***	-0.202***	0.263***
BVS_{it}	0.575***	0.713***	1	0.603***	0.221***	-0.123***	0.372***
$CFOS_{it}$	0.546***	0.631***	0.603***	1	0.304***	-0.071***	0.319***
IAS_{it}	0.213***	0.087***	0.221***	0.304***	1	0.207***	0.427***
Lev_{it}	-0.096***	-0.202***	-0.123***	-0.071***	0.207***	1	0.367***
$Size_{it}$	0.315***	0.263***	0.372***	0.319***	0.427***	0.357***	1

หมายเหตุ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันนั้น พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีเพียงความเสี่ยงทางการเงินของบริษัทที่วัดด้วยอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับราคาหลักทรัพย์ กำไรต่อหุ้น

มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น และกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้น นอกจากนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน 0.80 (Gujarati, 2003) ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าชุดข้อมูลที่น่ามาวิจัยนี้ไม่พบปัญหา Multicollinearity

3. อิทธิพลหรือความเกี่ยวข้องของข้อมูลทางบัญชีในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ แสดงได้ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิม

ช่วงเวลา	พ.ศ. 2560 – 2565		พ.ศ. 2560 – 2562 (ก่อนการแพร่ระบาดฯ)		พ.ศ. 2563 – 2565 (ระหว่างการแพร่ระบาดฯ)	
ตัวแปรควบคุม	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี
สมการถดถอยที่	1	2	3	4	5	6
Constant	0.4955** (2.0503)	-1.5157 (-1.1616)	-0.0796 (-0.2583)	-2.2584 (-1.3600)	1.2551*** (3.6581)	1.2296 (0.6574)
EPS _{it}	1.6508*** (6.3525)	1.7218*** (6.5307)	3.3101*** (8.3790)	3.3130*** (8.3371)	0.9622*** (2.9482)	0.9953*** (2.9635)
BVS _{it}	-0.0253 (-0.9404)	-0.0338 (-1.2254)	-0.0983** (-2.3859)	-0.1053** (-2.5238)	-0.0650* (-1.9007)	-0.0647* (-1.8249)
CFOS _{it}	0.2951** (1.9712)	0.2613* (1.7345)	0.2448 (1.0519)	0.2093 (0.8924)	0.3900** (2.0941)	0.3822** (2.0295)
Lev _{it}		0.1495 (0.7201)		0.0812 (0.2735)		0.1207 (0.4469)
Size _{it}		0.4866 (1.3271)		0.5572 (1.1777)		-0.0341 (-0.0657)
Adjusted R ²	84.30	84.32	86.26	86.27	85.30	85.26
D.W. stat.	2.23	2.22	2.20	2.21	2.04	2.04
F-statistic	2045.87***	1366.33***	1195.50***	797.68***	1104.91***	734.91***

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือ t-Statistic

***, **, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ผลการทดสอบอิทธิพลของข้อมูลทางบัญชีโดยเฉพาะตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิมที่มีต่อการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์หรือราคาหลักทรัพย์ แสดงได้ดังสมการถดถอยที่ 1-6 อธิบายได้ดังนี้

จากสมการที่ 1 พบว่ากำไรต่อหุ้นและกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีอิทธิพลต่อราคาหลักทรัพย์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ผลการทดสอบในสมการที่ 2 ที่เพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปให้ผลใกล้เคียงกัน กล่าวคือ กำไรต่อหุ้นและกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.10 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดฯ พบว่า กำไรต่อหุ้นยังคงเป็นข้อมูลทางบัญชีที่ใช้อธิบายความเกี่ยวข้องกับราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีอิทธิพลเชิงบวก แต่สำหรับช่วงเวลาดังกล่าวกลับพบว่า มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงลบต่อราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ 0.05 การทดสอบทั้งในกรณีที่ไม่มีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 3) และมีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 4) ให้ผลเช่นเดียวกัน

สำหรับการทดสอบในช่วงเวลาระหว่างการแพร่ระบาดฯ ข้อมูลทางบัญชีทั้ง 3 ตัวล้วนมีอิทธิพลกับราคาหลักทรัพย์ในทิศทางและระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ต่างกัน กล่าวคือ กำไรต่อหุ้นและกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อราคาหลักทรัพย์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ในขณะที่มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงลบต่อราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 การทดสอบทั้งในกรณีที่ไม่มีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 5) และมีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 6) ให้ผลเช่นเดียวกัน

ตัวแปรอิสระในสมการถดถอยที่ใช้ทดสอบทั้ง 6 สมการสามารถร่วมกันอธิบายราคาหลักทรัพย์ได้มากกว่าร้อยละ 80 การเพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปในสมการถดถอยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเพียงเล็กน้อย โดยที่ตัวแปรควบคุมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ F-statistic แสดงให้เห็นว่าชุดของตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และชุดข้อมูลที่น่ามาวิจัยนี้ไม่พบปัญหา Autocorrelation โดยพิจารณาจากสถิติ Durbin-Watson ที่อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิมและสินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้น

ช่วงเวลา	พ.ศ. 2560 – 2565		พ.ศ. 2560 – 2562 (ก่อนการแพร่ระบาดฯ)		พ.ศ. 2563 – 2565 (ระหว่างการแพร่ระบาดฯ)	
ตัวแปรควบคุม	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี
สมการถดถอยที่	7	8	9	10	11	12
Constant	0.4830** (1.9910)	-1.5584 (-1.1385)	-0.1024 (-0.3312)	-2.0480 (-1.1753)	1.2535*** (3.6371)	1.1944 (0.6070)
EPS _{it}	1.6882*** (6.3176)	1.7161*** (6.3709)	3.3664*** (8.4093)	3.3412*** (8.2746)	0.9674*** (2.8372)	0.9908*** (2.8718)
BVS _{it}	-0.0273 (-1.0069)	-0.0337 (-1.2167)	-0.1012** (-2.4478)	-0.1059** (-2.5358)	-0.0653* (-1.8848)	-0.0645* (-1.8127)
CFOS _{it}	0.2716* (1.7554)	0.2649* (1.7124)	0.2083 (0.8810)	0.1953 (0.8233)	0.3868** (1.9745)	0.3853** (1.9644)
IAS _{it}	0.1050 (0.6027)	-0.0193 (-0.1034)	0.1919 (0.8747)	0.0933 (0.4009)	0.0133 (0.0534)	-0.0157 (-0.0580)
Lev _{it}		0.1511 (0.7255)		0.0812 (0.2735)		0.1228 (0.4504)
Size _{it}		-1.5584 (-1.1385)		0.4979 (1.0040)		-0.0250 (-0.0460)
Adjusted R ²	84.30	84.31	86.26	86.25	85.28	85.25
D.W. stat.	2.22	2.22	2.20	2.21	2.04	2.04
F-statistic	1636.08***	1170.37***	956.26***	682.99***	882.76***	629.09***

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือ t-Statistic

***, **, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ผลการทดสอบอิทธิพลของตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิม โดยเพิ่มสินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นเข้าไปในสมการถดถอย แสดงได้ดังสมการถดถอยที่ 7-12 อธิบายได้ดังนี้

การทดสอบด้วยช่วงเวลารวมให้ผลเช่นเดียวกับสมการที่ 1 และ 2 กล่าวคือ กำไรต่อหุ้นและกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.10 ตามลำดับ โดยที่สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่จะใช้อธิบายราคาหลักทรัพย์ การทดสอบทั้งในกรณีที่ไม่มีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 7) และมีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 8) ให้ผลเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในช่วงเวลาก่อนการแพร่ระบาดฯ พบว่า สินทรัพย์ไม่มีตัวตนก็ยังคงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่จะใช้อธิบายราคาหลักทรัพย์ ในขณะที่กำไรต่อหุ้นและมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีความเกี่ยวข้องกับราคาหลักทรัพย์ กล่าวคือ กำไรต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนมูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การทดสอบทั้งในกรณีที่ไม่มีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 9) และมีตัวแปรควบคุม (สมการที่ 10) ให้ผลเช่นเดียวกัน

สำหรับการทดสอบในช่วงเวลาระหว่างการแพร่ระบาดฯ พบว่าให้ผลการทดสอบเช่นเดียวกับสมการที่ 5 และ 6 โดยที่ตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิมทั้ง 3 ตัวมีความสามารถในการอธิบายราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ กำไรต่อหุ้นและกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงบวก ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ในขณะที่มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้นมีอิทธิพลเชิงลบ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 การทดสอบในช่วงเวลานี้สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นไม่พบนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตัวแปรอิสระในสมการถดถอยที่ใช้ทดสอบทั้ง 6 สมการสามารถร่วมกันอธิบายราคาหลักทรัพย์ได้มากกว่าร้อยละ 80 การเพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปในสมการถดถอยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเพียงเล็กน้อย โดยที่ตัวแปรควบคุมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ F-statistic แสดงให้เห็นว่าชุดของตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และชุดข้อมูลที่นำมาวิจัยนี้ไม่พบปัญหา Autocorrelation โดยพิจารณาจากสถิติ Durbin-Watson ที่อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบพบว่า ตัววัดทางบัญชีแบบดั้งเดิมทั้ง 3 ตัวคือ กำไรต่อหุ้น มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น และกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นยังเป็นข้อมูลทางบัญชีที่มีบทบาทที่นักลงทุนสามารถนำไปใช้ในการประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการประเมินมูลค่าทางตรง (Direct Valuation Theory) ที่อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงราคาตลาดส่วนของผู้ถือหุ้น จะเกิดขึ้นเมื่อนักลงทุนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ El-Diftar and Elkalla (2019), Mirza et al. (2019) และกิตติมา อัครนุพงศ์ (2560) โดยที่ผลการดำเนินงานของบริษัทในรูปกำไรทางบัญชีมีอิทธิพลหรือความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์สูงสุด ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดฯ หรือระหว่างการแพร่ระบาดฯ สอดคล้องกับ Kwon (2018) และกิตติมา อัครนุพงศ์ (2560) แต่ขัดแย้งกับ Mirza et al. (2019) ที่พบว่ากระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานมีความเกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์สูงสุด เป็นที่น่าสังเกตว่าผลการดำเนินงานในรูปกระแสเงินสดมีอิทธิพลมากขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดฯ แสดงว่านักลงทุนให้ความสำคัญ

กับกระแสเงินสดซึ่งจะสะท้อนแหล่งที่มา (ใช้ไป) ของเงินสด อันจะส่งผลต่อสภาพคล่องของบริษัท ในภาวะวิกฤต ซึ่งขัดแย้งกับ Eugenio et al. (2019) ที่พบว่ากระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับราคาหลักทรัพย์ไม่ว่าจะก่อน ระหว่าง หรือหลังการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน

สำหรับความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ด้วยสินทรัพย์ไม่มีตัวตนด้วย ผลการทดสอบพบว่า ไม่ว่าจะทดสอบด้วยช่วงเวลารวมหรือการแบ่งช่วงเวลาก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดฯ สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นไม่มีความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ แสดงให้เห็นว่านักลงทุนในตลาดทุนไทยในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตน รวมทั้งจากข้อมูลที่จัดเก็บมาจะพบว่าสัดส่วนการลงทุนในสินทรัพย์ไม่มีตัวตนของบริษัทก็ค่อนข้างต่ำ โดยที่สินทรัพย์ไม่มีตัวตนต่อหุ้นต่ำสุดอยู่ที่ 0.0001 บาท ค่าสูงสุดอยู่ที่ 11.8939 บาท และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.3960 บาท แสดงว่าการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนยังพึ่งพาสินทรัพย์ที่มีตัวตน (Tangible Assets) มากกว่าสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) ซึ่งสอดคล้องกับ Al-ani and Tawfix (2021) ที่ไม่พบความเกี่ยวข้องในประเทศซาอุดีอาระเบีย โอมาน การ์ตา คูเวต และบาร์เรน รวมทั้ง Abdul-Shukor et al. (2008) ที่ไม่พบความสัมพันธ์กับราคาหลักทรัพย์ในระหว่างเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน แต่ขัดแย้งกับ Paolone et al. (2020) ที่พบว่าทั้งยอดรวมสินทรัพย์ไม่มีตัวตนและแยกแต่ละรายการคือ ค่าความนิยม การวิจัยและพัฒนา และสินทรัพย์ไม่มีตัวตนอื่นล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับราคาหลักทรัพย์ทั้งสิ้น หรือ Egiji (2021) ที่พบว่าสินทรัพย์ไม่มีตัวตนประเภทที่ห้าหรือตรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับราคาหลักทรัพย์เช่นกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. นักลงทุนสามารถนำข้อมูลทางบัญชีไม่ว่าจะเป็นกำไรต่อหุ้น มูลค่าตามบัญชีต่อหุ้น และกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานต่อหุ้นไปประกอบการตัดสินใจลงทุน โดยเฉพาะการตัดสินใจในช่วงภาวะวิกฤต
2. หน่วยงานกำกับดูแลจำเป็นต้องพัฒนาและ/หรือปรับปรุงข้อกำหนดในการนำเสนอข้อมูลให้สะท้อนความเป็นจริงของบริษัท และสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ให้นักลงทุนสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง โดยเฉพาะข้อมูลทางบัญชี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. นักวิจัย นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป ควรขยายขอบเขตการวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปบูรณาการกับงานวิจัยอื่น เพื่อเติมเต็มงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต
2. ทดสอบความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์อาจทดสอบด้วยตัวแบบอื่น เช่น ตัวแบบผลตอบแทน (Return Model) เป็นต้น หรือการใช้มูลค่าของบริษัทที่ประเมินด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นตัวแปรตามสำหรับการทดสอบ เช่น มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added: EVA) หรือ Tobin's Q เป็นต้น

3. ทดสอบความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลทางบัญชีรายไตรมาสหรืองบการเงินที่ผ่านการสอบทานซึ่งมีความถี่และความรวดเร็วที่บริษัทจดทะเบียนนำเสนอหรือเปิดเผยต่อสาธารณชนมากกว่าข้อมูลรายปี ซึ่งอาจทำให้เห็นบทบาทของข้อมูลทางบัญชีมากยิ่งขึ้น

4. เพิ่มตัวแปรข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวเงินเข้าไปในตัวแบบ เพื่อพิจารณาอิทธิพลร่วมของทั้งข้อมูลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์

ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2565 ซึ่งครอบคลุมระยะเวลาช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งถือเป็นวิกฤตการณ์ที่มีผลกระทบต่อตลาดทุนทั่วโลก ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้หลายตัว เช่น ราคาปิดของหลักทรัพย์ กำไรต่อหุ้น เป็นต้น อาจมีความผันผวนมากกว่าช่วงเวลาปกติ ซึ่งอาจทำให้การนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงในสถานการณ์ปกติไม่ได้เท่าที่ควร

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **สถานการณ์ภาพรวมทั่วโลก.**

https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/ind_world.php

กิตติมา อัครนุพงศ์. (2560). การเปรียบเทียบความเกี่ยวข้องในการกำหนดมูลค่าหลักทรัพย์ของกำไร มูลค่าตามบัญชี และกระแสเงินสด: หลักฐานเชิงประจักษ์จากบริษัทจดทะเบียนในกลุ่ม SET100 ในประเทศไทย. **วารสารวิชาชีพบัญชี**, 13(38), 95-114.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). **COVID ทำให้บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ฯ เปลี่ยนไปอย่างไร.**

<https://www.setinvestnow.com/th/knowledge/article/203-covid-company-change>
ประกาศเรื่อง ยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ประกาศ ข้อกำหนด และ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง. (2565, 29 กันยายน 2565). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 232 ง. หน้า 47-48.

พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. (2548, 10 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 122 ตอนที่ 58 ก. หน้า 1-9.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2563). **กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน.**

<https://www.tf.ac.or.th/upload/9414/TiadgqgkP.pdf>

Abdollahi, A., Pitenoei, Y. R., & Gerayli, M. S. (2020). Auditor's report, auditor's size and value relevance of accounting information. **Journal of Applied Accounting Research**, 21(4), 721-739.

Abdul-Shukor, Z., Ibrahim, M. K., Kaur, J., & Md-Nor, H. (2008). The value relevance of intangibles non-current assets in different economic conditions. **International Review of Business Research Papers**, 4(2), 316-337.

- Al-Ani, Mawih and Tawfix, Omar Ikbai. (2021). Effect of Intangible Assets on the Value Relevance of Accounting Information: Evidence from Emerging Markets. **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 8(2), 387-399.
- Alfaraih, M. (2009). **Compliance with international financial reporting standards (IFRS) and the value relevance of accounting information in emerging stock markets: evidence from Kuwait** [Doctoral dissertation]. Queensland University of Technology.
- Badu, B. & Appiah, K. O. (2018). Value relevance of accounting information: an emerging country perspective. **Journal of Accounting & Organizational Change**, 14(4), 473-491.
- Beisland, L. A. (2009). A Review of the Value Relevance Literature. **The Open Business Journal**, 2, 7-27.
- Bowerman, S., & Sharma, U. P. (2016). The effect of corporate social responsibility disclosures on share prices in Japan and the UK. **Corporate Ownership and Control**, 13(2), 202-216.
- Collins, D. W., Maydew, E. L., & Weiss, I. S. (1997). Changes in the value-relevance of earnings and book values over the past forty years. **Journal of accounting and economics**, 24(1), 39-67.
- Dontoh, A., Radhakrishnan, S., & Ronen, J. (2007). Is stock price a good measure for assessing value-relevance of earnings? An empirical test. **Review of Managerial Science**, 1, 3-45.
- Egiyi, M. A. (2021). Value-Relevance of Accounting Information in the Nigerian Stock Exchange. **Global Journal of Finance and Business Review**, 4(2), 19-28.
- El-Diftar, D., & Elkalla, T. (2019). The value relevance of accounting information in The MENA region A comparison of GCC and non-GCC country firms. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 17(3), 519-536.
- Eugenio, K. L., Parel, R. M. A., Reyes, K. M., Yu, K. B., & Cudiaet, C. (2019). How Does Value Relevance of Accounting Information React to Financial Crises?. **DLSU Business & Economics Review**, 28(2), 133-141.
- Francis, J., & Schipper, K. (1999). Have financial statements lost their relevance?. **Journal of accounting Research**, 37(2), 319-352.
- Habib, A., & Azim, I. (2008). Corporate Governance and the value-relevance of Accounting information Evidence from Australia. **Accounting Research Journal**, 21(2), 167-194.
- Holthausen, R. W., & Watts, R. L. (2001). The relevance of the value-relevance literature for financial accounting standard setting. **Journal of Accounting and Economics**, 31 (1-3), 3-75.
- Keener, M. H. (2011). The relative value relevance of earnings and book value across industries. **Journal of Finance and Accountancy**, 6, 1.

- Kimouche, B., & Rouabhi, A. (2016). The impact of intangibles on the value relevance of accounting information: Evidence from French companies. **Intangible Capital**, 12(2), 506-529.
- Kwon, G. J. (2018). Comparative value relevance of accounting information among Asian countries Focusing on Korea, Japan, and China. **Managerial Finance**, 41(2), 110-126.
- Loppreville, S., Rupo, D., & Ricca, B. (2019). Does the voluntary adoption of integrated reporting affect the value relevance of accounting information? Empirical evidence from Europe. **International Journal of Managerial and Financial Accounting**, 11(3/4), 238-268.
- Mirza, A., Malek, M., & Abdul-Hamid, M. A. (2019). Value relevance of financial reporting: Evidence from Malaysia. **Cogent Economics & Finance**, 7(1), 1651623.
- Ohlson, J. A. (1995). Earnings, book values, and dividends in equity valuation. **Contemporary accounting research**, 11(2), 661-687.
- Paolone, F., Tiscini, R., & Martiniello, L. (2020). Accounting and Value Relevance of Intangibles: A longitudinal Study in Italian Stock Exchange 2010-2018. **Journal of Modern Accounting and Auditing**, 16(5), 201-210.
- Saha, A., & Bose, S. (2017). The Value Relevance of Financial and Non-Financial Information: Evidence from Recent Academic Literature. In M.O. North and J.V. Akkeren (Eds.) **Value Relevance of Accounting Information in Capital Markets** (pp.220-245). DOI:10.4018/978-1-5225-1900-3.ch015.
- Shamki, D. (2013). The Influence of Economic Factors on the Value Relevance of Accounting Information in Jordan. **International Journal of Business and Management**, 8(6), 89-104.

ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรในเครือโรงพยาบาลมหาชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ณมน ทรัพย์บุญญาโชติ^{1*}

ประยงค์ มีใจเชื้อ²

นรพล จินันท์เดช³

Received 24 January 2024

Revised 3 March 2024

Accepted 5 March 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของภาระงานต่อความเครียดจากการทำงานและความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันองค์กร และ 5) เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและบุคลากรในเครือโรงพยาบาลมหาชนแห่งหนึ่งจำนวน 437 ตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความเครียดจากการทำงาน ($\text{Gamma} = -0.913$, $t\text{-statistics} = -5.621$) และส่งผลกระทบเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ($\text{Gamma} = -0.260$, $t\text{-statistics} = -1.017$) ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ($\text{Beta} = 0.529$, $t\text{-statistics} = 2.141$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\text{Beta} = 0.427$, $t\text{-statistics} = 2.741$) ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\text{Beta} = 0.257$, $t\text{-statistics} = 1.500$) และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร ($\text{Beta} = 0.237$, $t\text{-statistics} = 2.723$) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ($\text{Beta} = 0.427$, $t\text{-statistics} = 5.070$)

คำสำคัญ: ภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: ² p.meechaisue@gmail.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: namonnew1984@gmail.com

THE IMPACT OF QUALITY WORK LIFE AND ANTECEDENTS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN A PUBLIC COMPANY HOSPITAL GROUP IN BANGKOK METROPOLIS

Namon Sapboonyachot^{1*}

Prayong Meechaisue²

Norapol Chinundech³

Abstract

In this survey research, the researcher examines 1) the impact of the workload on work stress and job satisfaction; investigates 2) the impact of work stress on job satisfaction and quality work life; studies 3) the impact of job satisfaction on quality work life; examines 4) the impact of job satisfaction on organizational commitment; and investigates, and 5) the impact of quality work life on organizational commitment. The sample population consisted of 437 managers and employees in a public company hospital group. The research instrument to collect data was a questionnaire. The mixed-methods research was employed. Data were analyzed using the structural equation model analysis with a computer program. Findings showed that workload positively affected work stress ($\Gamma = -0.913$, t -statistics = -5.621) and positively affected job satisfaction ($\Gamma = -0.260$, t -statistics = -1.017). Work stress negatively affected job satisfaction ($\beta = 0.529$, t -statistics = 2.141) and quality work life ($\beta = 0.427$, t -statistics = 2.741). Job satisfaction negatively affected quality work life ($\beta = 0.257$, t -statistics = 1.500) and positively affected organizational commitment ($\beta = 0.237$, t -statistics = 2.723). Quality work life positively affected organizational commitment ($\beta = 0.427$, t -statistics = 5.070).

Keywords: Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Quality Work Life, Organizational Commitment

^{1 2 3} Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 282 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240

Email: ² p.meechaisue@gmail.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: namonnew1984@gmail.com

บทนำ

ปี 2563 ผลประกอบการของโรงพยาบาลเอกชนได้รับแรงกดดันจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งกระทบกำลังซื้อของผู้ป่วยทั้งชาวไทยและต่างชาติ ทำให้รายได้ของธุรกิจมีแนวโน้มหดตัวร้อยละ 10.0-12.0 ขณะที่ปี 2564-2565 คาดการณ์ว่าธุรกิจโรงพยาบาลจะกลับมาฟื้นตัว โดยได้แรงหนุนจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมไทย อาทิ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การขยายตัวของชุมชนเมือง และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง ผสมกับกระแสการดูแลสุขภาพกำลังอยู่ในความสนใจของคนทั่วโลก (พูลสุข นิลกิจศรานนท์, 2563) ทั้งนี้ โรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้น ในปี 2564 ถึงปี 2566 คาดว่าธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจะกลับมาเติบโตดีขึ้น โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยของรายได้ประมาณร้อยละ 3.5 – 5.5 ต่อปี อันเป็นผลมาจากกำลังซื้อที่มีการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป จำนวนผู้ป่วยต่างชาติที่คาดว่าจะทยอยกลับสู่ระดับใกล้เคียงก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้ในช่วงปลายปี 2566 รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างกระแสการดูแลสุขภาพ และแผนการสนับสนุนของภาครัฐ รวมถึงการเป็นพันธมิตรกับโรงพยาบาลอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ธุรกิจโรงพยาบาลมีห่วงโซ่อุปทานครบวงจรรองรับความต้องการใช้บริการที่หลากหลาย ท่ามกลางปัจจัยท้าทายด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีความพร้อมและศักยภาพทั้งทางด้านเงินทุนและเครือข่ายที่ทำให้การแข่งขันเพิ่มมากยิ่งขึ้น (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2566) ในขณะเดียวกันปัญหาเรื่องการขาดแคลนอัตราากำลังในระบบสาธารณสุขเกิดขึ้นทั้งวิชาชีพแพทย์ และวิชาชีพอื่น ๆ เช่น พยาบาล นักรังสีการแพทย์ ฯลฯ โดยในส่วนของแพทย์อยู่ในระบบของกระทรวงสาธารณสุข 24,649 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ของแพทย์ทั่วประเทศต้องดูแลประชากรประมาณร้อยละ 75-80 คิดเป็นสัดส่วนแพทย์ต่อประชากร 1: 2,000 คน ถือเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนัก (สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) อีกทั้งในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่มีผู้ติดเชื้อจำนวนมากที่มีอาการรุนแรง จำเป็นต้องได้รับการรักษาที่โรงพยาบาล บุคลากรสุขภาพเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องให้บริการใกล้ชิดกับผู้ที่มีความเสี่ยงติดเชื้อหรือผู้ติดเชื้อจำนวนมากจนเกินกำลังของโรงพยาบาล ปริมาณงานที่มากรวมทั้งอุปกรณ์สำหรับป้องกันการติดเชื้อของผู้ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยไม่เพียงพอ ส่งผลความเสี่ยงต่อการติดเชื้อของบุคลากรเพิ่มขึ้น (อุดม ลิขิตวรรณวุฒิ, 2565) ทั้งยังส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ทำให้เกิดความรู้สึกริดรอน หวาดกลัว วิตกกังวล เครียด โดยจะต้องมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือ การเฝ้าระวังติดตาม การประเมินสภาวะสุขภาพจิต และสภาวะบุคลากรสุขภาพอย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพทำให้ระบบขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันนี้สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทที่มีความสำคัญมากในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร เนื่องจาก “คน” จัดเป็นทรัพยากรและเป็นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีส่วนเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคต (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563) ซึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรดำเนินการอย่างล่าช้าคือ “ความผูกพัน” หรือ “Commitment” ในองค์กรที่เริ่มลดลง แต่ในขณะเดียวกันองค์กร

ให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากกว่าการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (วีรภัทร สภากาญจน์, 2564) ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การได้ในระยะยาว และความผูกพันยังเป็นตัวที่เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การแล้วย่อมเต็มใจและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้้องค์การเกิดความก้าวหน้า รวมถึงเป็นการสร้างควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น รวมไปถึงการทำให้องค์การประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การนั้น ก็เป็นความท้าทายที่้องค์การต้องเผชิญหน้าอยู่เสมอ ถ้าเราสามารถรักษาบุคลากรได้ ก็จะช่วยให้องค์การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดไว้กับ้องค์การได้ (องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้, 2564) จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อองค์การมากมาย โดย้องค์การจะต้องมีการดูแลใส่ใจในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรและต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างควมผูกพันต่อ้องค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่เกิดปัญหาเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลังในระบบสาธารณสุขทั้งวิชาชีพแพทย์และวิชาชีพอื่น ๆ เช่น พยาบาล นักรังสีการแพทย์ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้ให้อยู่กับ้องค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อ้องค์การก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำางานอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันอยากอยู่ใน้องค์การ ไม่โยกย้ายหรือลาออกไป สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัย อันประกอบด้วยภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงานต่อควมผูกพันกับ้องค์การ จากความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยมุ่งเน้นให้งานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อพัฒนาควมผูกพันกับ้องค์การของบุคลากรโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาระงานต่อความเครียดจากการทำงานและความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อควมผูกพัน้องค์การ
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อควมผูกพัน้องค์การ

สมมติฐานการวิจัย

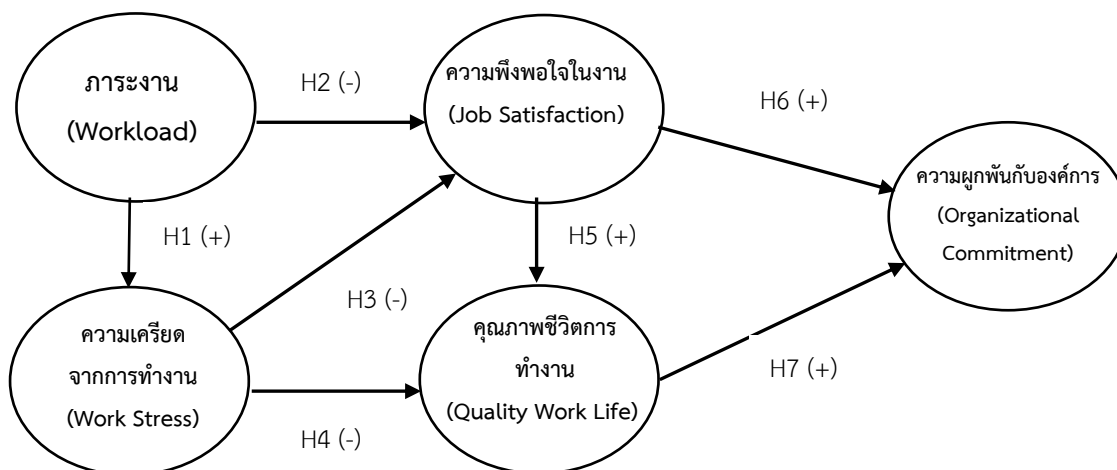
- สมมติฐานที่ 1 ภาระงานส่งผลกระทบต่อความเครียดจากการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 ภาระงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 3 ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 4 ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาระงาน (Workload) หมายถึง งานที่บุคลากรรับผิดชอบทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ ในระยะเวลาหนึ่ง งานที่ต้องทำตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายของแต่ละตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในองค์กร ตามสถานการณ์ที่บุคลากรต้องเผชิญกับงานที่ต้องทำให้เสร็จในเวลาที่กำหนด โดยบุคลากรต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ภาระงานที่มากหรือน้อยเกินไป อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งภาระงานแบ่งออกได้เป็นภาระงานที่สามารถนับได้ เช่น จำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และภาระงานที่ไม่สามารถนับได้ เช่น งานบริการ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานนั้นได้แก่ งาน (Task) ที่เป็นลักษณะงานหรือปริมาณงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบปฏิบัติเป็นประจำ ความกดดันด้านเวลา (Time Pressure) จำนวนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่จำกัด เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมากทำให้ต้องเร่งปฏิบัติงานให้ทันเวลาที่กำหนด ส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความกดดันในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาติดต่องาน (Contact Recipient) การบริการ หรือ การให้ข้อมูล การพบเจอกับผู้มาติดต่องาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน (Physical Environment) ประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรสำหรับปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพทางกายภาพเช่น แสง สี เสียง สภาพอากาศ ในสถานที่ปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ (Pay and Benefits) ที่ตอบสนองความพึงพอใจให้กับบุคลากร สร้างมาตรฐานและความมั่นคงให้กับชีวิต เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสำเร็จในชีวิต และยังเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรทำงานในองค์กรนั้นคงอยู่ในองค์กรต่อไป (พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน, 2559; ฐิติกานต์ ศรีม่วง, 2565;

Demerouti et al., 2001) องค์ประกอบของภาระงานประกอบไปด้วย ภาระงานเชิงปริมาณ และภาระงานเชิงคุณภาพ

ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงาน ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมดังกล่าว ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไป เกิดความขัดแย้งในบทบาท ได้รับงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เกิดสภาวะที่ไม่ดีในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความกดดันกับบุคคล มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ ความเครียดในการทำงานเป็นการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในสภาวะการทำงานที่กดดัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่สามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อตัวบุคคลและส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ใช้ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ได้เช่นกัน (Parker & De Cotis, 1983 อ้างถึงใน พิมพ์ ศรีทองคำ, 2557; Cooper & Marshal, 1976 อ้างถึงใน พิมพ์ ศรีทองคำ, 2557; อัญชลี เตียวเจริญ, 2562) องค์ประกอบของความเครียดในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กร ความมั่นคง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ ซึ่งความพึงพอใจเป็นการลดสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเครียดได้ โดยถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงทำให้เกิดความเครียด ในขณะเดียวกันหากได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ต้องการก็จะสามารถลดความเครียดได้ และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ทำให้บุคคลที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Mitton & James, 1965, p. 364; Morse, 1955 อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, หน้า 7; ภคณัฐ สุวดีวิศิษฐ์, 2556) องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย สภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Work Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและเป็นสุขต่องานที่รับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้องค์การนั้น ๆ สามารถบรรลุผลตามนโยบายที่วางไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยลักษณะของการทำงานที่ทำนั้น ได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ทั้งช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน รวมถึงมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทำให้มุ่งมั่นในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น และเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจึงผูกพันต่อองค์กรและอาชีพ รู้คุณค่าของตนเองในสังคม และเกิดความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต (วราภรณ์ สกุละรัมย์, 2559; มาริสา ตาแก้ว, 2561; สาธิต วิกิรัตนากุล

และสมยศ อวเกียรติ, 2559) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ความสมดุลของชีวิต และสังคมสัมพันธ์

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง การที่บุคคลที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) มีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นกับองค์การ และเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกต่อองค์การในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของการทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป การที่บุคลากรภายในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การได้นั้น องค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในองค์การให้เหมาะสมและรับรู้ถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลของบุคลากรภายในองค์การ โดยการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้น ผู้บริหารขององค์การควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้นเพราะจะทำให้มีโอกาสควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารขององค์การควรปรับเรื่องระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์การและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (วิลาวัลย์ เฟื่องพานิช และคณะ, 2561; Allen & Meyer, 1990; อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร, 2562; ฤชณา บุญเทียม, 2560) องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในเครือของโรงพยาบาลมหาชนที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบง่ายที่เจาะจง คัดผู้บริหารและบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานที่สามารถรวบรวมข้อมูลหลักรวม 6 คน และเก็บรวบรวมความเห็นของสมาชิกองค์การด้วยแบบสอบถาม จำนวนรวมทั้งสิ้น 437 ชุด โดยสอดคล้องกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากค่าพารามิเตอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 37 พารามิเตอร์ (นับจากตัวแปรสังเกตได้ 30 พารามิเตอร์และเส้นค่าน้ำหนักเส้นทางจำนวน 7 เส้น) ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ควรมีขนาดตัวอย่างระหว่าง 10 – 20 เท่า ของพารามิเตอร์ (Hair et al., 2010; กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2556) ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย $10 \times 37 = 370$ ถึง $20 \times 37 = 740$ ผลจากการคำนวณดังกล่าวเป็นจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล และเป็นการสำรองหรือลดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมกับประเด็นในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 437 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือใช้แบบสอบถามประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรจำนวน 30 ข้อ คำถาม ได้แก่ ภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร วัดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินค่าจากคะแนนรวม (Summated Rating) Likert วัดโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ ระหว่าง 0.6 – 1.00 ถือได้ว่ามีความสอดคล้องกัน การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.850 – 0.891 อยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ (สุวิมล ติรภานนท์, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ 2 ประเภทคือสถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน รวมถึงการวัดตัวแปร การกระจายตัวแปร และสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองและอิทธิพลของเส้นทางที่สร้างขึ้นตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจาก 2 โรงพยาบาลมีจำนวนใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนมากถึงร้อยละ 65 มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ภาระงานเชิงปริมาณ และภาระงานเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานเชิงคุณภาพ ในประเด็นของความเชื่อมั่นว่าการให้บริการที่มีคุณภาพสูง จะทำให้ผู้มารับบริการเกิดความประทับใจยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.741$, $CV = 0.174$) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานเชิงคุณภาพในประเด็นของหน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการคิดค้นให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.832$, $CV = 0.220$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานเชิงปริมาณในประเด็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวันมีมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.870$, $CV = 0.280$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานในด้านการสนับสนุนทางสังคม ในประเด็นของการให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันข้อมูลในการทำงานจากผู้ร่วมงานทั้งภายในแผนกและภายนอกแผนก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.757$, $CV = 0.197$) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานในด้านการสนับสนุนทางสังคมในประเด็น

ของการที่หัวหน้างานให้ความสนใจและยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.928$, $CV = 0.250$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานในด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ในประเด็นของ ความเพียงพอของเวลาในการทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามที่องค์กรต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.885$, $CV = 0.273$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ในประเด็นของความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับการทำงาน ช่วยในการทำงานให้สะดวกขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งขององค์ประกอบด้านนี้ ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.901$, $CV = 0.254$) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ในประเด็นของ ทำงานของทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น” ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 1.003$, $CV = 0.307$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ในประเด็นของโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.981$, $CV = 0.326$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ความสมดุลของชีวิต และสังคมสัมพันธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ในประเด็นของการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งขององค์ประกอบด้านนี้ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.760$, $CV = 0.197$) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในประเด็นของการที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและใช้ทักษะจนสามารถสร้างผลการทำงานให้ปรากฏชัดเจน ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.716$, $CV = 0.189$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิต ในประเด็นของการทำงานในหน่วยงานทำให้มีเวลาว่างพอสำหรับตนเองและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.937$, $CV = 0.304$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในประเด็นความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งขององค์ประกอบด้านนี้ ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.775$, $CV = 0.203$) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในประเด็นขององค์การทำให้รู้สึกคุ้นเคยและอบอุ่น สบายใจ เหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.902$, $CV = 0.252$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในประเด็นของการยืนยันที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 1.006$, $CV = 0.305$)

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างและเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง ตามทฤษฎีและปรับเส้นทางความสัมพันธ์ตามความเหมาะสมของแบบจำลองผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุปปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเครือโรงพยาบาลมหาชนแห่งหนึ่งพบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นในแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์กล่าวคือ Chi-Square = 227.46, $df = 207$, Chi-Square/ $df = 1.0988$, P-value = 0.15705, RMSEA = 0.015, CFI = 0.999, GFI = 0.966, AGFI = 0.924 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) และค่า t-statistic แสดงได้ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบหรืออิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตัวแปรผล	ความเครียดจากการทำงาน			ความพึงพอใจในงาน			คุณภาพชีวิตการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์การ		
ตัวแปรสาเหตุ	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาระงาน	-0.913**	-	-0.913**	-0.260	-	-0.260	-	-0.581	-0.581	-0.581	-	-4.414
ความเครียดจากการทำงาน	-	-	-	0.259**	-	0.257**	0.427**	-	0.427**	-	0.307**	0.307**
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.237**	-	0.237**
คุณภาพชีวิตการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.427**	-	0.427**



ภาพที่ 2 สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) พร้อมค่า t-statistic ที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้จำลอง

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) ของตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable: X/Ksai) ที่ส่งผลกระทบไปยังตัวแปรภายใน (Endogenous Variable: Y/ Eta) ตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีทั้งหมด 2 เส้นทาง คือ มีเส้นทางที่แสดงเป็นเส้นทึบ 1 เส้นทาง หมายความว่า ภาระงานมีผลกระทบทางตรงต่อเส้นทางความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เส้นทางที่แสดงเป็นเส้นประ 1 เส้นทาง หมายความว่า ภาระงานมีผลกระทบทางตรงต่อเส้นทางความพึงพอใจในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ การตรวจสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบได้จาก ตัวเลขในวงเล็บใต้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ตัวเลขในวงเล็บที่กำกับเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุเส้นนี้คือค่า t-statistics มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 1.96 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายใน (Endogenous Variable: Y/ Eta) ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในด้วยกันตามกรอบแนวคิดการวิจัยนี้มี 5 เส้นทาง คือ ความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอีกจำนวน 1 เส้นทางแสดงเป็นเส้นประ หมายความว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางตรงต่อเส้นทางคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาระงานส่งผลกระทบทางบวกกับความเครียดจากการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาระงาน ส่งผลกระทบไปยังความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\text{Gamma} = -0.913$ และมีค่า $t\text{-statistics} = -5.621$ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) อนุญญา ยลฉวิล และ คณะ (2564, หน้า 106 – 107) ที่ได้อธิบายโดยสรุปไว้ดังนี้ ภาระงานถือเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียด ภาระงานที่มากเกินไป หรือมีข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความเครียดได้ ปัจจุบันด้วยสภาวะสังคม สภาพแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ส่งผลกระทบต่องาน ทั้งที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ตลอดจนความกดดันของงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จนทำให้ต้องเพิ่มชั่วโมงในการทำงานให้มากขึ้น ส่งผลต่อสาเหตุของความเครียดที่มากขึ้นตามมา ซึ่งผลกระทบของภาระงานและความเครียดในการทำงานพบว่าภาระงานมีผลกระทบทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ภาระงานส่งผลกระทบทางลบกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิเคราะห์ ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาระงาน ส่งผลกระทบไปยังความพึงพอใจในงาน ในระดับที่ต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

เสาวลักษณ์ สระศรีสม (2564, หน้า 58) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่น้อยลง ซึ่งภาระงานที่สูงสำหรับภาครัฐ ยังจัดว่าไม่สูงไม่เท่ากับภาคเอกชน ประกอบกับช่วงเก็บข้อมูลอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อโรคไวรัสโควิด-19 บุคลากรเกรงว่าจะตกรางและโอนย้ายเปลี่ยนหน่วยงานน้อยลง จึงเห็นว่าช่วงนี้การมีงานหรือมีอาชีพประจำจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมาก เพราะถ้าตกรางและต้องหางานใหม่ในช่วงนี้ก็หาได้ยากเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบทงลบกับความพึงพอใจในงาน ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.529$ และมีค่า $t\text{-statistics} = 2.141$ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวิตรี ยอยยิ้ม และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2560, หน้า 133) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจลาออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชนบท พบว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกกับความเครียดจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบทงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.427$ และมีค่า $t\text{-statistics} = 2.741$ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภากร แสงเนียม (2564, หน้า 47) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยความเครียด มีอิทธิพลร้อยละ 35.3 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านการระบาดและสาธารณสุข ในขณะที่ ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2562, หน้า 66) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรม แต่มีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจากสถานการณ์วิกฤติโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่ผ่านมา ส่งผลให้บุคลากรมีสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งเรื่องการขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือแพทย์ เวชภัณฑ์ในการรักษาและการป้องกันโรค รวมถึงมีการโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อกระจายอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการให้การรักษผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลสนาม ซึ่งล้วนส่งผลต่อสมรรถการใช้ชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบุคลากรที่ต้อง

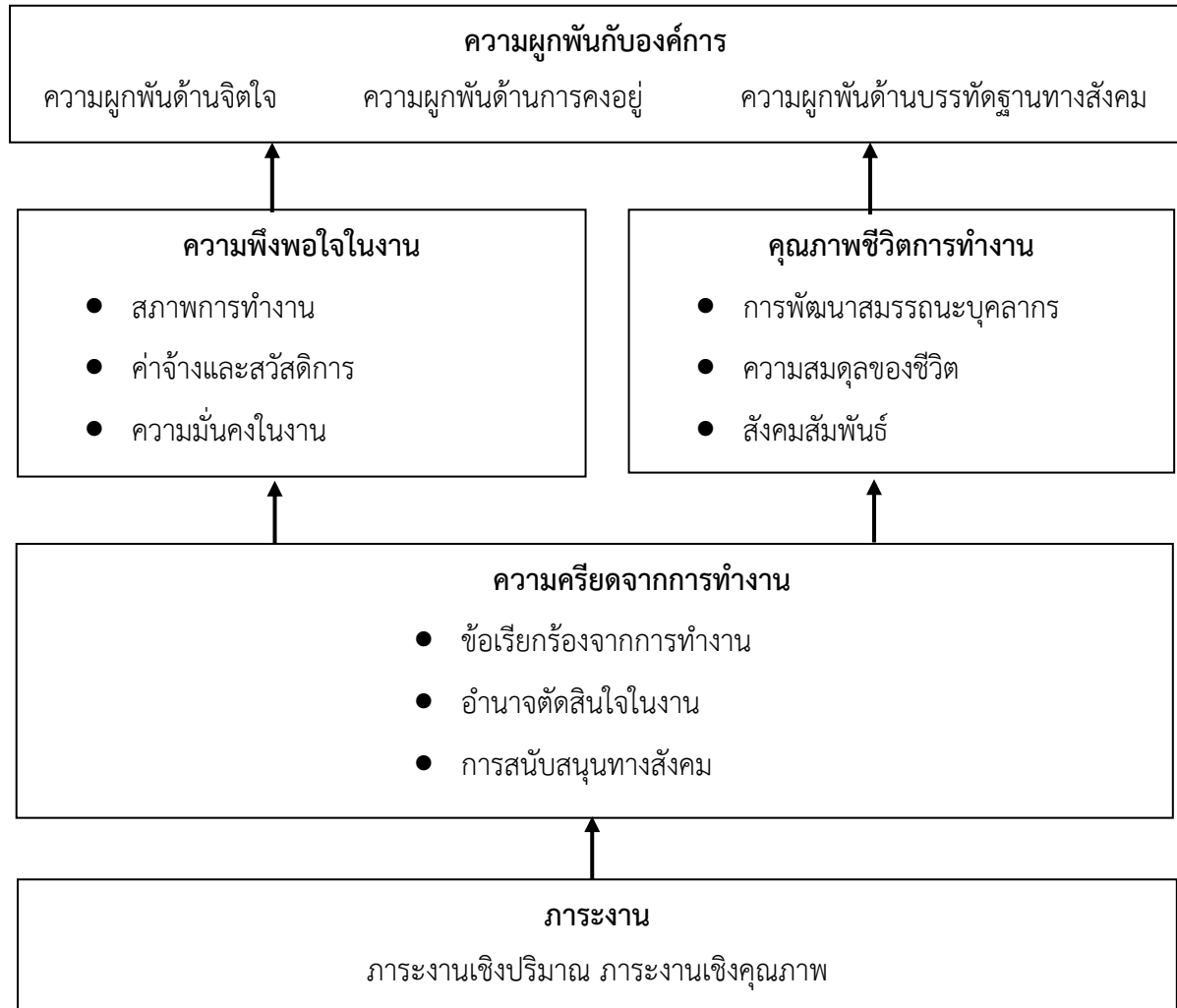
ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ศึกษาแนวปฏิบัติในการรักษาพยาบาลโรคอุบัติใหม่ในระยะเวลาอันสั้น ทำให้ทักษะและความชำนาญไม่เพียงพอและรู้สึกรังเกียจไม่ครอบคลุม อีกทั้งการที่ต้องโยกย้ายไปทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ ต้องมีการกักตัวเป็นระยะเวลานาน ไม่สามารถกลับบ้านเพื่อพบกับครอบครัวได้ ทำให้การดำเนินชีวิตส่วนตัวเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง เนื่องจากต้องรักษาและการพยาบาลผู้ป่วยที่มีจำนวนมาก ข้อจำกัดในการพบกันและปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง เนื่องจากต้องรักษา ระยะห่างตามข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการป้องกันโรคติดเชื้อ ณ ขณะนั้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.237$ และมีค่า $t\text{-statistics} = 2.723$ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณฺณศรี สันติธรรม (2561, หน้า 119) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในขณะที่ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 82 - 83) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กในด้านพฤติกรรม และความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบทงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.427$ และมีค่า $t\text{-statistics} = 5.070$ จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการที่ได้ทบทวนและนำเสนอไว้ในบทที่ 2 โดย อัจฉรา โพชะโน นฤมล ปทุมรักษ์และพัชรารัตน์ อารีย์ (2563, หน้า 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ขณะที่ ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนูนาค (2562, หน้า 120 - 121) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สรุปและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถพัฒนาเป็นภาพเส้นทางสู่ผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์กร ตามภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 เส้นทางสู่ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ในการทำงานในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารตามสายงานควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงานที่สอดคล้องกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดให้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยกำหนดเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ โดยรวมเข้าไปในแผนปฏิบัติการ โดยระบุรายละเอียดที่เชื่อมโยง

หรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและของหน่วยงาน อีกทั้งยังร่วมวางแผนกับบุคลากรในในแต่แผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานในแต่ละแผน ทั้งนี้เพื่อสร้างความยืดหยุ่นมีกรอบระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานและสำเร็จตามท้องที่การต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากผู้บริหารต้องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น จะต้องสร้างแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเหมาะสมและจำเป็นตามวิชาชีพและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ เพื่อนำมาปรับปรุงในการพัฒนางานจนทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานให้ปรากฏชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับสมดุลของการใช้ชีวิตของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาและจัดสรรเวลาในชีวิตส่วนตัวเพื่อให้ได้มีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและมีเวลาว่างในการพักผ่อนของตนเอง รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมถึงการเคารพและให้เกียรติกันในที่ทำงานเพื่อการทำงานประสานกันได้อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน

3. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทั้งทางด้านกายภาพและความปลอดภัย รวมถึงการสร้างค่านิยมองค์กรที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติอันจะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร ทั้งยังให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมความปลอดภัย กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความโปร่งใสและความเสมอภาค ให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งนี้การกำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและประสบการณ์รวมถึงวิชาชีพต่างๆให้มีความเหมาะสม การกำหนดสวัสดิการขั้นพื้นฐานและสวัสดิการพิเศษที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันกับองค์กรที่จะอยู่ทำงานต่อไป ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าตอบแทนด้านภาษา ล้วนแต่เป็นการสร้างความคุ้นเคย ความภาคภูมิใจและอบอุ่นใจให้กับพนักงาน

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ของบุคลากรโดยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรและแพทย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนและมีความยืดหยุ่นสูง จัดการอบรมกับราชวิทยาลัย/สภา/สถาบันการศึกษา การดูงานโรงพยาบาลชั้นนำในประเทศตาม specialty ของตนเอง พัฒนาทักษะรายบุคคลและประเมินทักษะโดยการ Coach และ Peer ในเวทีการนำเสนอ Performance ของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้สร้างผลงานที่มีความเด่นชัด การสร้างสำนึกในองค์กร การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร การลงมือทำแผนงานให้สำเร็จ รวมถึงการสร้าง ความยืดหยุ่นและกิจกรรมที่สร้างความผูกพันและลดความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ให้มีความสำคัญกับวัฒนธรรมความปลอดภัย กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีความโปร่งใสและความเสมอภาค

ให้เกิดขึ้นในองค์กร การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงานและประสบการณ์รวมถึงวิชาชีพต่างๆให้มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนาตัวแปรสำหรับการวิจัยด้านความผูกพันกับองค์กรขึ้นมา 3 ตัวแปรหลัก โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรหลักทั้ง 3 ตัวแปร ตัวแปรที่หนึ่งคือ ความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน อำนาจตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม ส่วนตัวแปรที่สองคือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ สภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ และ ความมั่นคงในงาน ตัวแปรที่สามคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Work Life: QWL) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ความสมดุลของชีวิต และสังคม ทั้งสามตัวแปรนี้ได้มีการวิเคราะห์และสร้างขึ้นมาให้เป็นตัวแปรที่พร้อมนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยสำหรับผู้สนใจจะศึกษาทั้งด้านการบริหารการจัดการ และพฤติกรรมองค์กรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2566). ข้อมูล ความรู้ บทวิเคราะห์ ที่เกี่ยวกับ
อุตสาหกรรมทางการแพทย์ของประเทศไทย ชุดที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2566.
https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1_hss/wp-content/uploads/2023/05/บทวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางการแพทย์ฯ-2566.pdf
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). คู่มือการดูแลสังคมจิตใจบุคลากรสุขภาพในภาวะวิกฤต
โควิด-19. <https://www.mhc10.go.th/myinfo/20210601044824.pdf>
- กฤษณา บุญเทียม. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมใน
จังหวัดอุบลราชธานี [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 14).
ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด
(มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. College of
Management Mahidol University E-Thesis and Thematic Paper.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4338>

- ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ และเพ็ญศรี นิรินัง. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 7(3), 66-76.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่2) สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. TU Digital Collection.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93422
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. BU Research. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1964>
- พลสุข นิลกิจศรานนท์. (2563). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-65: ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/services/private-hospitals/io/io-private-hospitals>.
- ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์. (2556). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/1908>
- ภากร แสงเนียม. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. BU Research. <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/4719>
- มารีสา ตาแก้ว. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th:8080/psukb/handle/2016/12550>
- วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิลาวัลย์ เพ็งพานิช, มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 68(3), 30-38.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2564). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร. วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(4), 350-358.

- ศิลาพร กันทา และชมภูณัฐ หุ่นนา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **วารสารวไลยอลงกรณ์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,
9(1), 120-134.
- สาธิต วิกิรัตน์ธนากุล และ สมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 14(1), 43-56.
- สาวิตรี ยอยยิ้ม และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการ
ปฏิบัติงานและความต้องการออกจากงานของมัคคุเทศก์. **วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และ
การสื่อสาร**, 12(2), 133-144.
- สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2566). **สร. เผย ปัญหาขาดแคลนแพทย์สะสมมานาน
เดิมนำเพิ่มการผลิต พร้อมดูแลสมดุลชีวิตและการทำงานบุคลากรทั้งระบบ.**
<https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/192598/>
- สุวิมล ตีรภานนท์. (2556). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 11). โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สรรศรีสม. (2564). **ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace at Silpakorn
University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3963>
- องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้. (2564). **การสร้าง ความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากร.**
<http://www.fio.co.th/fio/human/download/hum640208.pdf>.
- อนัญญา ยลถวิล, ประยงค์ มีใจซื่อ และ วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2564). ผลกระทบของภาระงานและความเครียด
ในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากร. **วารสารวิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์**, 16(1), 97 – 111.
- อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร. (2562). **ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัยแอลโซคไทย เซอร์วิสเชส
จำกัด** [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace at Rajamangala University of Technology
Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3686>
- อัจฉรา โพชะโน, นฤมล ปทุมรักษ์ และพัชรภรณ์ อารีย์ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
สิ่งแวดล้อม**, 43(2), 21-34.
- อัญชลี เตียวเจริญ. (2562). **ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ
ทางรถยนต์ของผู้แทนบริษัทฯแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].
BUU Library. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/59920296.pdf

อุดม ลิขิตวรรณวุฒิ. (2565). **ความน่าเชื่อถือของชุดตรวจโควิด-19 แบบรวดเร็วในช่วงต้นของการติดเชื้อ.**

<https://ihri.org/th/through-udoms-lens-ep3/#:~:text=องค์การอาหารและยาของ,และ>
โดยรวมแล้วองค์การ

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท**

อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Integrated Thesis &
Research Management System. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Utomphorn_R.pdf

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 12(63), 1-18.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied psychology**, 86(3), 499-512.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7th Edition). Pearson.

ผลกระทบของความสามารถในการแข่งขันและบุพปัจจัยต่อการรับรู้ ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย

พรสิทธิ์ สุริยาภูมิธรรม^{1*}

ประยงค์ มีใจชื่อ²

นรพล จินันท์เดช³

Received 26 December 2023

Revised 10 March 2024

Accepted 11 March 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการต่อทีมที่ทรงพลัง การมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ 2) ผลกระทบของทีมที่ทรงพลังต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขัน 3) ผลกระทบของการมุ่งเน้นนวัตกรรมต่อความสามารถในการแข่งขันและการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ และ 4) ผลกระทบของความสามารถในการแข่งขันต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์จากพนักงานระดับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้างานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย จำนวน 9 ราย ข้อมูลเชิงปริมาณรวบรวมจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย จำนวน 539 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบเชิงบวกต่อทีมที่ทรงพลังและต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันและการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ ทีมที่ทรงพลังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมและต่อความสามารถในการแข่งขัน การมุ่งเน้นนวัตกรรมส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันและการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ ความสามารถในการแข่งขันส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพผลงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป

คำสำคัญ: การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ทีมที่ทรงพลัง การมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน การรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: ² p.meechaisue@gmail.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: pornsit2516@gmail.com

THE IMPACT OF COMPETITIVENESS AND ITS ANTECEDENTS ON PERCEIVED ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THAILAND'S ELECTRIC VEHICLE PARTS INDUSTRY

Pornsit Suriyawuthitham¹

Prayong Meechaisue²

Norapol Chinundech³

Abstract

The purpose of this study was to examine 1) the influence of entrepreneurial orientation on effective team, innovation orientation, competitiveness, and perceived organizational performance; 2) the influence of effective team on innovation orientation and competitiveness; 3) the influence of innovation orientation on competitiveness and perceived organizational performance; and 4) the influence of competitiveness on perceived organizational performance in the Thai electric vehicle parts industry. Qualitative data were collected through interviews with nine executives, experts and supervisors in the Thai electric vehicle parts industry. Quantitative data were collected from 539 employees at the operational level in the Thai electric vehicle parts industry. The quantitative data was analyzed using a structural equation model. The study found that entrepreneurial orientation positively influenced effective team and innovation orientation at a statistically significant level, but not competitiveness or perceived organizational performance. The effective team had a positive impact on innovation orientation and competitiveness. Innovation orientation had a positive effect on competitiveness and perceived organizational performance. Competitiveness had a positive impact on perceived organizational performance. Executives in the automotive parts industry could apply the findings from this study according to their suitability to continuously improve performance quality.

Keywords: Entrepreneurial Orientation, Effective Team, Innovation Orientation, Competitiveness, Perceived Organizational Performance, Electric Vehicle Parts Industry

^{1 2 3} Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 282 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240

Email: ² p.meechaisue@gmail.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: pornsit2516@gmail.com

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยยังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากระบบเครื่องยนต์สันดาปภายใน ไปสู่การใช้รถยนต์ไฟฟ้า EV โดยในปี 2564 รถยนต์เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบเดิมมีการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์และรถยนต์สามารถสร้างรายได้ด้วยการส่งออกให้กับประเทศสูงถึงประมาณ 29,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเทียบกับในปี 2563 สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศประมาณ 21,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 36.2 (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2565, น. 1) อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 3 มิติ ได้แก่ 1) สถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากแนวคิดด้านการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นแนวคิดที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน หากแต่รถยนต์ส่วนใหญ่ที่มีการใช้งานอยู่ทั่วไปเป็นรถยนต์ที่ใช้เครื่องยนต์สันดาปภายในจะมีการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลในการขับเคลื่อน ซึ่งเป็นการใช้พลังงานที่มีประสิทธิภาพต่ำและก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะจากการปล่อยก๊าซมลพิษต่าง ๆ เช่น ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ซึ่งก่อให้เกิดภาวะเรือนกระจก และเป็นส่วนหนึ่งของวิกฤตโลกร้อน อีกทั้งยังส่งมลพิษทางเสียงที่อาจก่อให้เกิดเสียงรบกวนและความรำคาญอีกด้วย 2) สถานการณ์ด้านพลังงานที่มีการปรับตัวสูงขึ้นเป็นอย่างมาก อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการใช้พลังงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงผลกระทบจากสงครามยูเครน-รัสเซีย ซึ่งประเทศรัสเซียถือได้ว่าเป็นหนึ่งในผู้ส่งออกพลังงานเป็นอันดับต้นของโลก ได้ทำการหยุดส่งจ่ายพลังงานให้กับประเทศคู่ค้า ทำให้ราคาพลังงานปรับตัวสูงขึ้น และ 3) สถานการณ์โรค Covid-19 ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้พลังงานของคนกลุ่มใหญ่ (พิชิต ภาสบุตร และคณะ, 2565, น. 116-118) และพฤติกรรมของคนกลุ่มดังกล่าวมีความเปิดรับต่อเทคโนโลยีพลังงานมากขึ้น โดยเฉพาะพลังงานไฟฟ้าโซลาร์เซลล์ที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ปัจจุบันกล่าวส่งผลไปถึงการคาดการณ์ของกระทรวงพลังงานที่มีการคาดการณ์การใช้พลังงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ภายหลังจากมาตรการผ่อนคลายการระบาดของโรค Covid-19 ซึ่งกระทบต่อราคาพลังงานทุกประเภทปรับตัวสูงขึ้น (กระทรวงพลังงาน, 2565, น. 1) ซึ่งสอดคล้องกับความสนใจในเทคโนโลยีพลังงานทดแทนที่มีการเพิ่มสูงมากขึ้น และรวมถึงความสนใจในการติดตั้งสถานีชาร์จรถไฟฟ้าและความสนใจในการเลือกซื้อรถยนต์ไฟฟ้าควบคู่กันไปด้วย

ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์จะมีการส่งออกไปยังต่างประเทศต้องเผชิญกับประเทศคู่แข่งที่สำคัญ เช่น จีน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา มาเลเซีย อินโดนีเซียและแอฟริกาใต้ (ฐานกร บัญจันทร์, 2560 น.1-5; พิริยสทธิ์ อยู่ประพัฒน์ และตรีเนตร ตันตระกูล, 2563, น. 480-485) รวมทั้งจากการที่อุตสาหกรรมยานยนต์โลกมุ่งไปสู่ยุคความเป็นอัจฉริยะด้วยการใช้ชิ้นส่วนจากนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารหรือควบคุมการทำงานของรถยนต์และใช้เครื่องยนต์จากพลังงานไฟฟ้า ได้แก่ รถยนต์ไฟฟ้า BEV (Battery Electric Vehicles: BEV) และรถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (Plug-in Hybrid Electric Vehicles: PHEV) ที่ผสมระหว่างระบบขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้าจากแบตเตอรี่และระบบที่ใช้น้ำมัน ทั้งยังเสียบปลั๊กชาร์จไฟจากภายนอกได้ (สมาคมวิศวกรรมยานยนต์ไทย, 2560, น. 1-3) ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไทยต้องสร้างผลิตภัณฑ์ไปตามแนวทางนั้นเพราะจะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เพิ่มขึ้นได้ (ศูนย์กสิกรไทย, 2561, น. 1-7) และอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญคือความต้องการของตลาดรถยนต์ไฟฟ้าหรือการผลิตยานยนต์ที่ใช้ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง อีกทั้งยังไม่มี

การลงทุนเพิ่มในสายงานการประกอบรถยนต์ เพราะส่วนใหญ่ยังเป็นการนำเข้ามาเพื่อรองรับกับความต้องการของลูกค้า ดังนั้นธุรกิจยานยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องติดตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลก ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแอปพลิเคชันและเทคโนโลยีเพื่อความสะดวกสบาย รวมไปถึงอุปกรณ์ที่ช่วยสร้างความบันเทิงบนหน้าจอสัมผัสที่เชื่อมต่อบนอินเทอร์เน็ต (พิริยสทธิ์ อยู่ประพัฒน์ และตรีเนตร ตันตระกูล, 2563, น. 486-487) นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวก อุปกรณ์ตรวจจับวัดสัญญาณต่าง ๆ เพื่อวัดสุขภาพและความพร้อมของผู้ขับขี่ ทั้งนี้อาจจะนำไปสู่การนวัตกรรมขับเคลื่อนแบบอัตโนมัติไร้คนขับ เป็นต้น (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2561 น. 2-3; ภัทรเวช ธาราเวชรักษ์, 2558 น. 5-10) เมื่อเป็นเช่นนี้จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เดิม จำเป็นจะต้องหันมาแข่งขันในธุรกิจยานยนต์ไฟฟ้าเพิ่มเติม โดยเฉพาะการแข่งขันด้านราคาและเทคโนโลยี เพื่อรองรับต่อความต้องการของตลาดยานยนต์ไฟฟ้าที่เพิ่มสูงขึ้นมากเรื่อย ๆ ดังนั้นธุรกิจยานยนต์เหล่านี้จำเป็นต้องมีแนวทางในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การสร้างทีมที่สร้างความเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงทักษะของพนักงาน การจัดหาทรัพยากรใหม่ เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน (Porter, 1990, pp. 2-7) สอดคล้องไปกับการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยผู้ประกอบการและผู้บริการจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตให้สามารถเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ขาดไม่ได้คือความพร้อมของผู้ประกอบการที่เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการทั้งในเรื่องของทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากชิ้นส่วนรถยนต์สันดาปเดิมกลายเป็นชิ้นส่วนรถยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการจัดการรูปแบบและวางแผนงานในการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงโครงสร้างองค์กรที่คอยสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมการผลิต และการทำงานของพนักงานให้เกิดขึ้น ความสามารถในการตัดสินใจของแนวคิดของผู้ประกอบการจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนผ่านไปสู่ธุรกิจยานยนต์ไฟฟ้าประสบความสำเร็จ

สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของความสามารถในการแข่งขันและบุปปัจจัยอันประกอบด้วย การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ทีมที่ทรงพลัง การมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขันต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทยจากความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวโดยมุ่งเป้าทำให้งานวิจัยนี้เพื่อเพิ่มเติมนองค์ความรู้ทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อพัฒนาการรับรู้ผลการดำเนินการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการต่อทีมที่ทรงพลังการมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และ การรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของทีมที่ทรงพลังต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย

3. เพื่อศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นนวัตกรรมต่อความสามารถในการแข่งขัน และการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย

4. เพื่อศึกษาผลกระทบของความสามารถในการแข่งขัน ต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อทีมที่ทรงพลัง

สมมติฐานที่ 2 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

สมมติฐานที่ 4 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินการ

องค์การ

สมมติฐานที่ 5 ทีมที่ทรงพลังส่งผลกระทบต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 6 ทีมที่ทรงพลังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

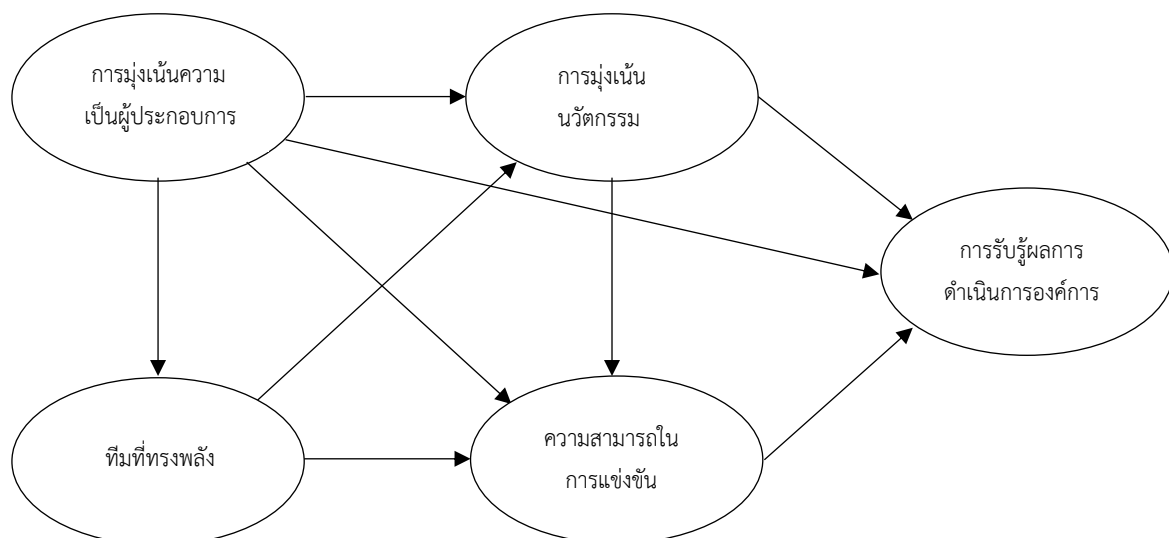
สมมติฐานที่ 7 การมุ่งเน้นนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

สมมติฐานที่ 8 การมุ่งเน้นนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ

สมมติฐานที่ 9 ความสามารถในการแข่งขันส่งผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องนี้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ทีมที่ทรงพลัง การมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน การรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาและแนวในการสร้างเครื่องมือวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation: EO) หมายถึง การมุ่งเน้นในการดำเนินธุรกิจโดยยอมรับถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นและยกระดับด้วยนวัตกรรม โดยการเอาชนะคู่แข่งชั้นในลักษณะเชิงรุก การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบคือ ความสามารถทางนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง การดำเนินงานเชิงรุก ความเป็นตัวของตัวเอง และการสร้างความพร้อมเพื่อการแข่งขัน (Miller & Friesen, 1983, pp. 770–791; Ginsberg, 1985, pp. 50-53; Stevenson & Jarillo, 1990, pp. 17-20; Lumpkin & Dess, 1996, p. 140; Krauss et al., 2005, pp. 320-325) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า โดยเฉพาะในการดำเนินงานเชิงรุก การที่ผู้ประกอบการมีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการใช้แผนงานและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ธุรกิจเติบโตเป็นอย่างดี รวมถึงการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันได้ โดยเฉพาะการจัดการความเสี่ยง การดำเนินงานเชิงรุก และความสามารถทางนวัตกรรม

ทีมที่ทรงพลัง (Effective team: ET) หมายถึง ทีมที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีแนวทางหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาท มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เชื่อถือไว้วางใจกัน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Woodcock, 1989, pp. 301-302; Parker, 1990, pp. 99-107; Mican & Rodger, 2000, pp. 201–205; Margerison, 2001, pp. 117-120; Adams et al., 2002, pp. 16-19) ทีมที่ทรงพลังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการรับรู้ผลการดำเนินการขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลบวกของบทบาทของทีมที่มีทรงพลังที่นำไปสู่ความสำเร็จมีแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กรที่รับมือต่อความเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผสมผสานไปกับความยืดหยุ่นของทีมที่ก่อให้เกิดความสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์ประกอบของทีมที่ทรงพลังดังต่อไปนี้ จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศเชิงบวก ผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความสามัคคี

การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Orientation: IO) หมายถึง กระบวนการสร้าง การผลิต และการบริการที่เป็นของใหม่หรือได้ทำการปรับปรุงให้เป็นของใหม่ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันให้กับองค์กร (Betje, 1998, p.164; Freeman & Soete, 1997, pp. 219-223; Tushman & Nadler, 1986, pp. 74-78; Utterback, 1971, pp. 84-88) นวัตกรรมมีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและยังเป็นเครื่องมือที่ดีสำหรับใช้ปรับตัวให้ทันกับการแข่งขันทำให้องค์กรมีความรู้ใหม่ ๆ สำหรับใช้ในผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ มาตรการวัดการมุ่งเน้นนวัตกรรมในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมการตลาด และนวัตกรรมองค์กร

ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness: COMP) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการเอาตัวรอดในยามวิกฤตและเติบโตได้ในภาวะปกติ ตลอดจนด้วยกลยุทธ์ที่ใช้ทั้งการลดต้นทุน สร้างความแตกต่างโดดเด่น ดำเนินการอย่างรวดเร็ว ทุ่มเทเรียนรู้การตอบสนองลูกค้าเฉพาะกลุ่มได้ดีกว่า (Belkacem,

2002, pp. 2-6; Henricsson et al., 2004, p.335; Scott & Lodge, 1985, p.178 ผลการดำเนินงานที่ดีจะสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขัน จึงต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่กำหนดเป็นตัวเลข ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรและธุรกิจ ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ที่สะท้อนถึงความสามารถในการมีต้นทุนที่ต่ำกว่า สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ มีความรวดเร็วในการดำเนินการและตอบสนองความต้องการลูกค้าเฉพาะกลุ่มได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแข่งขันสามารถซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติคือ ผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน

การรับรู้ผลการดำเนินการขององค์การ (Perceived organizational performance: POP) หมายถึง ผลการดำเนินการขององค์การที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ในด้านผลการดำเนินการที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน และเป็นตัวชี้วัดได้ว่าการดำเนินกิจกรรมขององค์การนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จจำเป็นที่จะต้องมีการวัดผลผ่านการรับรู้ในสิ่งที่องค์การได้กระทำ ทั้งผ่านบุคลากรขององค์การและบุคคลภายนอกองค์การ การวัดผลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารองค์การสามารถรับทราบถึงทิศทางขององค์การ และสามารถมองแนวทางในการปรับตัวขององค์การในอนาคต (Jenatabadi, 2015, pp. 1-5; Alaraj et al., 2016, pp. 729-733; Kundu & Mor, 2017, pp. 160-165) มาตรวัดการรับรู้ผลการดำเนินการขององค์การในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 2 มิติคือ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านประสิทธิผล

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยโดยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) แบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) (Creswell, 2015) เริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากประสบการณ์และความเหมาะสมในการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 3 ท่านคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้จัดการโรงงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 3 ท่านคือ ผู้ชำนาญการฝ่ายวิศวกรรม ผู้ชำนาญการฝ่ายผลิต และผู้ชำนาญการฝ่ายนวัตกรรมการออกแบบผลิตภัณฑ์ และหัวหน้างาน 3 ท่านคือ หัวหน้างานฝ่ายวิศวกรรม หัวหน้างานฝ่ายผลิต และหัวหน้างานฝ่ายนวัตกรรมการออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier 1 จำนวน 9 ราย เพื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาสร้างกรอบแนวคิด

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บแบบสอบถามจำนวน 539 คน ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานในตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ ระดับกรรมการผู้จัดการ ของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าจำนวน 20 บริษัท กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) โดยมีเกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่างและระดับที่เหมาะสมในการวิเคราะห์เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 500 หน่วย ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก (Very Good) (Comrey & Lee, 1992) และมากกว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 20 ต่อ 1 จากตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (Multivariate Analysis)

เพื่อให้ข้อมูลมีความเหมาะสมมากที่สุด ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 539 รายมาเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือได้และผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับได้

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือ ใช้แบบสอบถามประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรจำนวน 44 ข้อคำถามได้แก่ การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ทีมที่ทรงพลัง การมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ วัดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินค่าจากคะแนนรวม (Summated Rating) Likert วัดโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.5 – 1.00 ถือได้ว่ามีความสอดคล้องกัน การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.836 – 0.919 อยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ 2 ประเภท คือ 1) สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน รวมถึงการวัดตัวแปร การกระจายตัวแปร และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองและอิทธิพลของเส้นทางที่สร้างขึ้นตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 59.74 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 43.78 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 61.60 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 29.31 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 42.48 จำนวนนี้ครอบคลุมประชากรส่วนใหญ่ทั้งหมดแล้ว

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการพบว่า รายการข้อคำถามข้อที่ CA02 “ทีมผู้บริหารของข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะนำเสนอนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงเพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีกว่าให้กับตลาด” เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.81, SD = 0.774, CV = 0.203) อันดับที่สองคือ รายการข้อคำถามในข้อที่ PO1 “ผู้บริหารบริษัทของข้าพเจ้าสามารถมองเห็นโอกาสในการเปิดขยายธุรกิจแรก ๆ ในตลาดในการนำเสนอผลิตภัณฑ์” ($\bar{X}$ = 3.76, SD = 0.817, CV = 0.217) รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รายการข้อคำถามข้อที่ RO1 “บริษัทของข้าพเจ้ามีความสามารถในการประเมินความเสี่ยงในการลงทุนซึ่งมีโอกาสดำเนินการได้ผลตอบแทนสูง” ($\bar{X}$ = 3.63, SD = 0.860, CV = 0.237)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทีมที่ทรงพลังพบว่ารายการข้อคำถามข้อที่ PAR2 “ข้าพเจ้าสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยได้รับความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดีจากสมาชิกทีม” เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.792, CV = 0.202) อันดับที่สองคือ รายการข้อคำถามในข้อที่ CO1 “การที่สมาชิกทีมงานได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันทำให้เกิดความร่วมมือ

กันเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน” ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.786$, $CV = 0.211$) รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รายการข้อคำถามข้อที่ PARL1 “ผู้นำในองค์กรของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหาร” ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.921$, $CV = 0.251$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมุ่งเน้นนวัตกรรมพบว่ารายการข้อคำถามข้อที่ MRI2 “บริษัทมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพผลงาน” เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.827$, $CV = 0.217$) อันดับที่สองคือ รายการข้อคำถามในข้อที่ ORI1 “บริษัทมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง” ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.782$, $CV = 0.205$) รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รายการข้อคำถามข้อที่ MRI1 “บริษัทจัดให้มีรูปแบบการส่งเสริมการตลาดในรูปแบบใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง” ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.843$, $CV = 0.233$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันพบว่ารายการข้อคำถามข้อที่ FOCUSM2 “บริษัทของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่อาจเปลี่ยนแปลงได้” เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.767$, $CV = 0.194$) อันดับที่สองคือ รายการข้อคำถามในข้อที่ QR1 “บริษัทส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตามกำหนดการและส่งผลิตภัณฑ์ได้อย่างครบสมบูรณ์” ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.731$, $CV = 0.186$) รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รายการข้อคำถามข้อที่ DIF1 “บริษัทมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการผลิตที่นำเสนอคุณค่าที่มากขึ้นต่อลูกค้า” ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.808$, $CV = 0.217$)

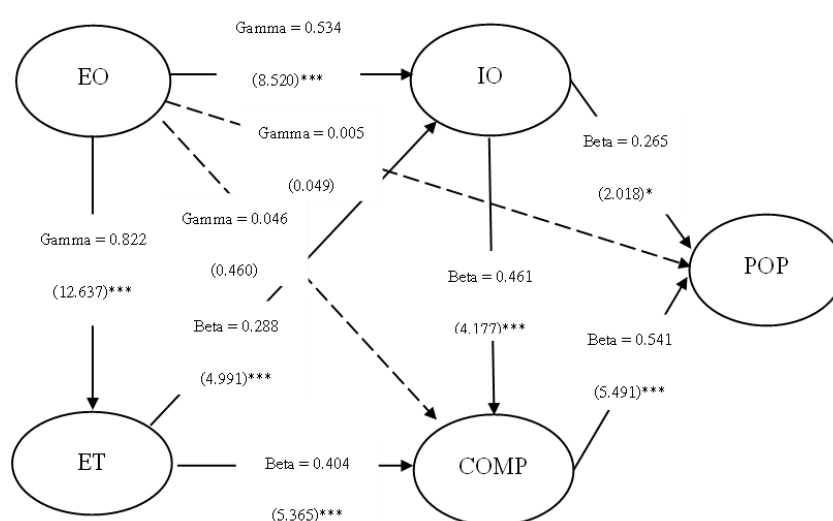
ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การพบว่า รายการข้อคำถามข้อที่ EFFE1 “บริษัทได้ผลิตสินค้าให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.787$, $CV = 0.205$) อันดับที่สองคือ รายการข้อคำถามในข้อที่ EFFE2 “บริษัทสามารถทำกำไรได้ตามเป้าหมาย” ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.829$, $CV = 0.218$) รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รายการข้อคำถามข้อที่ EFFI1 “บริษัทได้ทำการวิจัยและทดลองเพื่อใช้เวลาในการผลิตให้น้อยที่สุด” ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.837$, $CV = 0.228$)

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างและเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริงตามทฤษฎีและปรับเส้นทางความสัมพันธ์ตามความเหมาะสมของแบบจำลองผลกระทบของความสามารถในการแข่งขันและบุพปัจจัยต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การพบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นในแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์กล่าวคือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 718.32, $df = 673$, $\chi^2 / df = 1.067$, $RMSEA = 0.011$, $CFI = 0.999$, $GFI = 0.943$, $AGFI = 0.916$, $P - value = 0.110$ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) และค่า $t - statistic$ แสดงได้ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางของสมการโครงสร้าง

ตัวแปรผล	อิทธิพลเส้นทางของสมการโครงสร้าง											
	ทีมที่ทรงพลัง			การมุ่งเน้นนวัตกรรม			ความสามารถในการแข่งขัน			การรับรู้ผลการดำเนินการองค์กร		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ	0.822	-	0.822	0.534	0.236	0.770	0.046	0.687	0.733	0.005	0.574	0.579
ทีมที่ทรงพลัง				0.288	-	0.288	0.404	0.133	0.537	-	0.365	0.365
การมุ่งเน้นนวัตกรรม							0.461	-	0.461	0.265	0.249	0.514
ความสามารถในการแข่งขัน										0.541	-	0.541
การรับรู้ผลการดำเนินการองค์กร												
R-Square		0.497			0.564			0.483			0.615	

หมายเหตุ ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ภาพที่ 2 สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ พร้อมค่า t Statistics ที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

หมายเหตุ: EO	การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation)
ET	ทีมที่ทรงพลัง (Effective Team)
IO	การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Orientation)
COMP	ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)
POP	การรับรู้ผลการดำเนินการองค์กร (Perceived Organizational Performance)

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายนอกพบว่าประกอบด้วยเส้นอิทธิพล 4 เส้นทางดังนี้คือ มีเส้นทางที่แสดงเป็นเส้นทึบจำนวน 2 เส้นทาง เส้นทางแรกการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีผลกระทบทางตรงต่อทีมที่ทรงพลังอย่างมีนัยสำคัญ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.822 เส้นทางที่สองการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีผลกระทบทางตรงต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.534

สำหรับอีก 2 เส้นทาง เส้นทางที่แสดงเป็นเส้นประ เส้นทางที่สามการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีผลกระทบทางตรงต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.046 เส้นทางสุดท้ายการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีผลกระทบทางตรงต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.005 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายในพบว่าประกอบด้วยเส้นอิทธิพล 5 เส้นทางดังนี้ เส้นทางแรกทีมที่ทรงพลังมีผลกระทบทางตรงต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.288 เส้นทางที่สองทีมที่ทรงพลังมีผลกระทบทางตรงต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.404 เส้นทางที่สามการมุ่งเน้นนวัตกรรมมีผลกระทบทางตรงต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.461 เส้นทางที่สี่การมุ่งเน้นนวัตกรรมมีผลกระทบทางตรงต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.265 เส้นทางสุดท้ายความสามารถในการแข่งขันมีผลกระทบทางตรงต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การอย่างมีนัยสำคัญ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.541 ทั้ง 5 เส้นทาง มีผลกระทบต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้นทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 กำหนดไว้ว่า “เพื่อศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการต่อทีมที่ทรงพลัง การมุ่งเน้นนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย” จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นี้ สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 4 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4 ซึ่งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 กำหนดไว้ว่า “การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบเชิงบวกต่อทีมที่ทรงพลัง” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงทีมที่ทรงพลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = 0.822$ และมีค่า t Statistics = 12.637 เป็นค่าที่ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งกระทบผลทางตรงต่อตัวแปรแฝงทีมที่ทรงพลัง การวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ” Brettel and Rottenberger, (2013, pp. 471-475); Covin et al. (2020, pp. 1-5); Khedhaouria et al. (2020, pp. 515-517) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีปัจจัยเป็นอย่างมากต่อการก่อให้เกิดทีมที่ทรงพลังในด้านการสร้างความเชื่อใจระหว่างกันทั้งในตัวผู้ประกอบการกับทีม และระหว่างทีมด้วยกันเอง การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของทีม นอกจากนี้การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีส่วนช่วยทำหน้าที่ในการเป็นผู้ไกลเกลี่ยในระหว่างทีมได้ด้วย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กำหนดไว้ว่า “การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรม” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝง

การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\text{Gamma} = 0.534$ และมีค่า $t \text{ Statistics} = 8.520$ การวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Ince et al. (2023, pp. 32–36); Sulistyono and Ayuni (2020, pp. 1–5); Covin and Slevin (1988, pp. 217–220) ที่กล่าวไว้ว่าการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ เป็นปัจจัยหนึ่งของมนุษย์ในการที่จะได้รับผลประโยชน์จากแนวคิดการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันในตลาดหรือต่างประเทศได้ และเกี่ยวข้องกับแนวคิดของงานใหม่ที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในตลาด รวมถึงเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นไปที่นวัตกรรมในตลาด ผลิตภัณฑ์และความเสี่ยงของโครงการ และมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้บุกเบิกด้านนวัตกรรมและความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง เช่น นวัตกรรมด้านการตลาดเพื่อหาช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์เพื่อทำการปรับปรุงให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของผู้บริโภค นอกจากนี้ แนวทางการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการยังช่วยปรับปรุงความสามารถขององค์กร และให้ความรู้ด้านเทคนิค ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้สามารถนำความสามารถทางเทคนิคเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 กำหนดไว้ว่า “การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบไปยังตัวแปรแฝงความสามารถในการแข่งขัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\text{Gamma} = 0.046$ และมีค่า $t \text{ Statistics} = 0.460$ เป็นค่าที่ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบทางลบต่อตัวแปรแฝงความสามารถในการแข่งขัน ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ (Pawitan et al., 2017, pp. 261–265); Franco, (2020, pp. 65–67); Yamin (2020, pp. 313–317) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการในมิติของทัศนคติของผู้ประกอบการ ได้แก่ คุณค่าทางสังคม แรงกดดันในการแข่งขันของธุรกิจ คุณลักษณะส่วนบุคคล การวางแผนเป้าหมาย และกิจกรรมของผู้ประกอบการอาจส่งผลกระทบทางลบมากกว่าด้านบวกได้ ได้แก่ กิจกรรมของผู้ประกอบการและอัตราการเป็นเจ้าของธุรกิจที่จัดตั้งขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการแข่งขันระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องมีการวางแผนเป้าหมายขององค์กรควบคู่กับความสามารถในการแข่งขันระดับที่สูงขึ้น ร่วมกับพนักงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกัน มีผู้บริหารเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันได้ดังนั้น หากไม่มีเป้าหมายร่วมกัน การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการจะส่งผลเสียต่อทัศนคติของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่เป็นตัวควบคุมที่จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์เชิงบวกหรือความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสามารถในการแข่งขัน เช่น ทิศทางการเมืองกับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการเป็นต้น ในขณะที่ปัจจัยภายในอาจจะมีผลกระทบเชิงลบอย่างมากต่อความเข้มของกลยุทธ์การแข่งขันเป็นอย่างมาก อันได้แก่ ปัจจัยการผลิต การตลาด การเงิน ทรัพยากรบุคคล และระบบสารสนเทศขององค์กร ส่งผลเสียต่อกลยุทธ์การแข่งขัน ยังพบความสัมพันธ์เชิงลบทางอ้อมต่อกลยุทธ์สร้างความสามารถในการแข่งขันและประสิทธิภาพการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการไม่ปรับปรุงความสามารถภายในเมื่อต้องแข่งขันส่งออกต่างประเทศ เช่น การกำหนดราคา การส่งเสริมการขาย และช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อปรับปรุงความเข้มข้นของกลยุทธ์ทางการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การมุ่งเน้นความผู้ประกอบการในธุรกิจที่มีขนาดเล็กเป็นผู้ผลิต OEM โดยมากจะเป็นผู้ประกอบการ SMEs ที่อยู่ในกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนขนาดกลาง (tier-2) และ ผู้ผลิตชิ้นส่วนขนาดเล็ก (tier-3) ที่กำลังเข้ามาสู่อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งอาจเป็นธุรกิจที่มีลักษณะการบริหารงานอย่างอิสระ การจัดหาเงินทุนส่วนใหญ่เป็นทุนส่วนตัว ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับเงินทุน และสินเชื่อจากสถาบันการเงิน ทำให้สูญเสียโอกาสทางการแข่งขันได้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 กำหนดไว้ว่า “การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อผลการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อตัวแปรแฝงการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.005 และมีค่า t Statistics = 0.049 การวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Mason et. al., (2015, pp. 1649-1653); Huang et al. (2022, pp. 375-379); Taheri et al. (2019, pp. 5-9) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีผลกระทบทางลบต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การได้ อาจเป็นผลมาจากตัวผู้ประกอบการเอง หรือจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 การรับความเสี่ยง การดำเนินงาน หรือความสามารถในการลงทุนให้สูงขึ้น การตัดสินใจเชิงระบบทำให้ผลการดำเนินงานต่ำลงได้ จึงส่งผลการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การเป็นอย่างมาก ด้านการสร้างการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรมีผลต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก หรือการนำเอานวัตกรรมมาใช้ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การได้ เนื่องจากมักขาดทรัพยากร ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมนวัตกรรม บางครั้งอาจพบว่าผู้บริหารมีนโยบายมุ่งเน้นไปที่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้ามากกว่ากระบวนการ นวัตกรรมการผลิตใหม่ อาจมีความจำเป็นต้องจัดหาเงินทุนในปริมาณที่เพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้องค์การมีต้นทุนทางการเงินเพิ่มขึ้นด้วย สิ่งนี้อาจกระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจน้อยลงในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมกระบวนการ โดยปกติจะมีหน้าที่ในการปรับปรุงกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อลดต้นทุนลงและใช้เงินทุนในการดำเนินการที่ต่ำกว่า จึงให้ผลการดำเนินงานองค์การลดลง เพราะผลกระทบจากการระดมทุนจำนวนมากเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบทางลบกับแนวทางการเป็นผู้ประกอบการด้วยเช่นกัน ยิ่งระดับความผันผวนของตลาดสูงขึ้นเท่าใด ผลกระทบด้านลบต่อแนวทางการเป็นผู้ประกอบการก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น และยังส่งผลกระทบด้านลบของการวางแผนแนวทางของผู้ประกอบการที่มีต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การด้วย และจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์โดยรวมได้รับผลกระทบอย่างมาก เช่น การประกาศยกเลิกงานแสดงสินค้าระดับโลก อย่างเช่น งานเจนีวา มอเตอร์โชว์ 2020 และปารีส มอเตอร์โชว์ 2020 ผู้ผลิตรถยนต์หลายรายต้องหยุดการผลิตชั่วคราว ทิศทางการลงทุนในอุตสาหกรรมรถยนต์ รวมทั้งในส่วนของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่ประเทศไทยวางเป้าเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในระยะยาว มีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่เฉพาะตลาดในประเทศไทย แต่จะมีผลกระทบในเชิงลูกโซ่จากทั่วโลกในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 กำหนดไว้ว่า “เพื่อศึกษาผลกระทบของทีมที่ทรงพลังต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 2 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 5 และสมมติฐานที่ 6 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 กำหนดไว้ว่า “ทีมที่ทรงพลังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นนวัตกรรม” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงทีมที่ทรงพลังที่มีส่งกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.288$ และมีค่า t Statistics = 4.991 ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Barton et al. (2018, pp. 59–61); Ince et al. (2023, pp. 32–36); Bourke et al. (2020, pp. 132–136); Kim et al. (2020, pp. 1–5) การมุ่งเน้นนวัตกรรมสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการขององค์การทำให้มีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากร การมุ่งเน้นนวัตกรรมนับว่าเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่าจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า และสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การจัดการนวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ โดยทีมประสิทธิภาพต้องมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การมีทีมผู้นำที่มุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความสัมพันธ์ภายนอกที่เข้มแข็งส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในการประมวลผลความคิดและความรู้ การเรียนรู้ภายในทีมสามารถเพิ่มความรู้อื่นๆ ประสบการณ์ และความสามารถของสมาชิกได้ และอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 กำหนดไว้ว่า “ทีมที่ทรงพลังมีส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงทีมที่ทรงพลังส่งกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงความสามารถในการแข่งขัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.404$ และมีค่า t Statistics = 5.365 การวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Altpeter et al. (2007, pp. 527–530); Kiitam et al. (2016, pp. 114–116); Tshabalala and Khoza (2021, pp. 1–5) ทีมที่ทรงพลังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การ ปัจจัยดังกล่าวเป็นที่ยอมรับในการศึกษาจากผู้วิจัยหลายท่าน การเกิดขึ้นของทีมที่ทรงพลังที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างตรงตามสถานการณ์และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความสามารถในการแข่งขัน ทีมที่ทรงพลังจะเสริมสร้างความได้เปรียบของธุรกิจได้อย่างมาก และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่ไม่มีทีมที่ทำงานร่วมกันได้ดีมักจะประสบปัญหาในการดำเนินงานได้ ถึงแม้จะเป็นงานที่ง่ายที่สุด ในขณะที่ทีมที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพ อำนวยความสะดวกในการดำเนินโครงการให้เสร็จสิ้น และช่วยในการเพิ่มผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพขององค์การได้ และโดยทั่วไปองค์การจะล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์หากขาดทีมที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 3 กำหนดไว้ว่า “เพื่อศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นนวัตกรรมต่อความสามารถในการแข่งขัน และการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย” จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 นี้ สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 2 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 7 และสมมติฐานที่ 8 และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 กำหนดไว้ว่า “การมุ่งเน้นนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นนวัตกรรมส่งกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงความสามารถในการแข่งขันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.461$ และมีค่า t Statistics = 4.177 การวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Adomako and Tran (2022, pp. 1695–1699); Hang et al. (2022, pp. 5379–5383); Pundziene et al. (2022, pp. 152–156) นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน หลายองค์การพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรที่สูงขึ้นด้วยนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามเป็นเพียงสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผลกระทบของนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นแตกต่างกันไป ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตนำไปสู่กิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร ในขณะที่นวัตกรรมมีส่วนช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร อย่างไรก็ตามผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อม เช่น สต็อกเงินทุนภายใน ตลาดภายนอก และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งสิ้น ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ผู้ผลิต ลูกค้า และซัพพลายเออร์ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไร ดังนั้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมขององค์กรอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน นวัตกรรมไม่น่าจะมีประโยชน์หากตลาดไม่ต้องการเปลี่ยนสถานะที่มีอยู่ ลูกค้าที่ต้องการรักษามาตรฐานหรือบรรทัดฐานที่เป็นปัจจุบันและที่มีอยู่จะผลักดันให้บริษัทนวัตกรรมเข้าสู่ตำแหน่งการแข่งขันที่ตรงกันข้าม ความแข็งแกร่งของโครงสร้างและความเฉื่อยขององค์กรอาจขัดขวางกิจกรรมนวัตกรรม และส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทั้งหมดได้ ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่มั่นคงผู้นำของอุตสาหกรรมมักไม่ค่อยคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ก่อนเพื่อทำลายสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ แต่จะปลูกฝังตลาดและปูทางสำหรับผลิตภัณฑ์ใหม่ที่จะเปิดตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป ในสภาพแวดล้อมแบบพลวัต นวัตกรรมมีบทบาทเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรในอุตสาหกรรมที่ไม่หยุดนิ่ง องค์กรต้องสร้างนวัตกรรมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว และความสัมพันธ์ที่สำคัญอีกทางหนึ่งและเป็นบวกระหว่างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร พบว่า ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลประกอบการทางการเงิน สิ่งแวดล้อม และการดำเนินงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 กำหนดไว้ว่า “การมุ่งเน้นนวัตกรรมมีผลกระทบเชิงบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นนวัตกรรมส่งกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.265$ และมีค่า t Statistics = 2.018 ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Lee et al. (2019, pp. 1–5); Camisón and Villar-López (2014); Piening and Salge, (2015); Gupta et al. (2016, pp. 5671–5675) นวัตกรรมมีผลกระทบทางบวกต่อผลการดำเนินการองค์การ ด้วยปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว บทบาทของนวัตกรรมที่มีต่อความอยู่รอดขององค์กรจึงได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการ อย่างไรก็ตาม มีคำเตือนสำหรับองค์กรที่ไม่

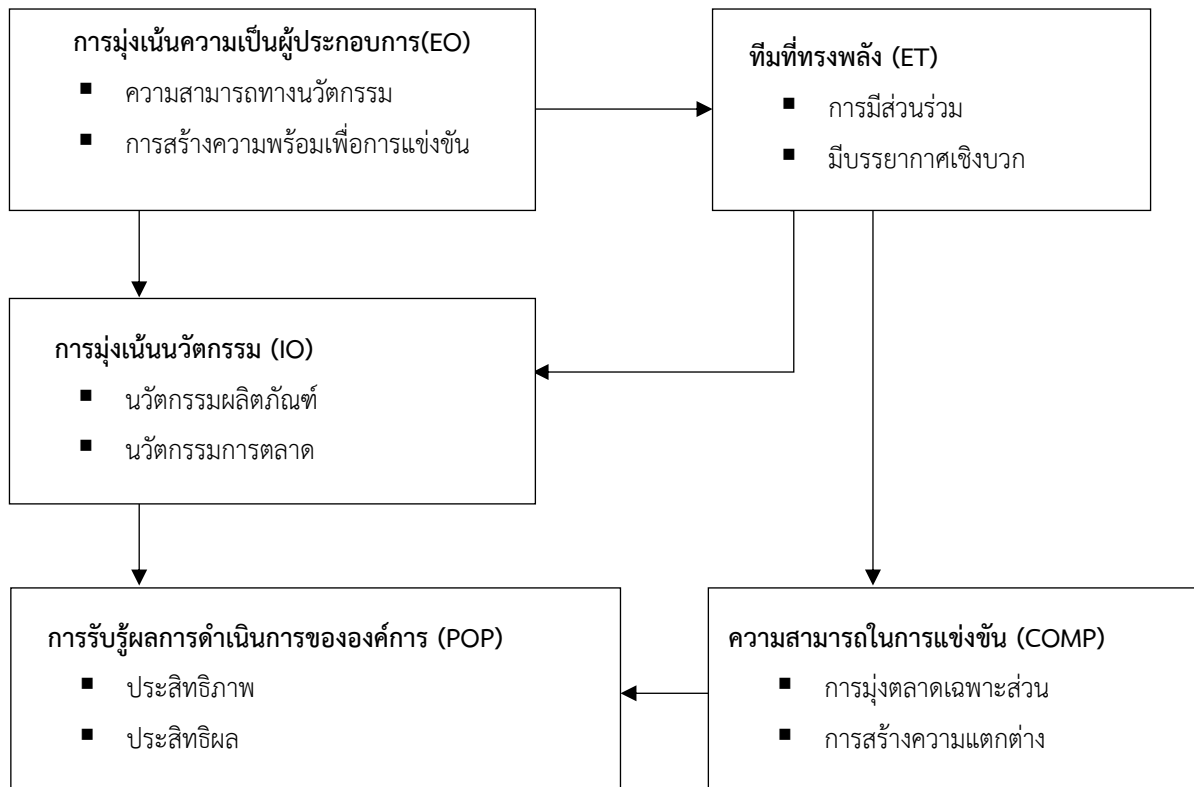
ควรพึงพาผลิตภัณฑ์ใหม่เพียงอย่างเดียวเพื่อความอยู่รอดเนื่องจากอาจเกิดความล้มเหลวของตลาด และหรือ การเลียนแบบโดยคู่แข่ง งานวิจัยส่วนใหญ่จึงขยายขอบเขตไปสู่นวัตกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น นวัตกรรม ด้านกระบวนการ การบริการ องค์การ และการตลาด การนำนวัตกรรมขององค์การมาช่วยปรับปรุง ความสามารถด้านเทคนิคขององค์การในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ที่น่าไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า ความสามารถขององค์การที่จัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลายช่วยให้้องค์การ สามารถเพิ่มโอกาสของกิจกรรมนวัตกรรมกระบวนการและอัตรากำไร นอกจากนี้การใช้นวัตกรรมทางการตลาดได้รับการพิสูจน์แล้วว่า มีประสิทธิภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 กำหนดไว้ว่า “ความสามารถในการแข่งขันมีผลกระทบเชิงบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินการขององค์การ” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝง ความสามารถในการแข่งขันส่งผลกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงการรับรู้ผลการดำเนินการขององค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $Beta = 0.541$ และมีค่า t Statistics = 5.491 ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Day and Wensley (1988, pp. 1-5); Bhandari and Amponstira, (2021, pp. 2854-2858); Fatonah and Haryanto (2022, pp. 161-165); Haseeb et al. (2019, pp. 1-5) ธุรกิจสามารถได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันเมื่อนำมาซึ่งคุณสมบัติการดำเนินการที่สามารถขัดขวาง การดำเนินการของคู่แข่ง แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างความได้เปรียบในการแข่งขันและ ประสิทธิภาพทางธุรกิจ จากมุมมองของทีมผู้บริหาร ความได้เปรียบในการแข่งขัน คือ จุดสำคัญต่อการอยู่รอด ของธุรกิจความได้เปรียบทางการแข่งขันมีความสัมพันธ์อย่างมากกับประสิทธิภาพทางธุรกิจ โดยวัดจาก การพัฒนาพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และความพึงพอใจในงาน การเติบโตที่ดีของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมเป็นเพราะนวัตกรรมที่เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จากมุมมองทฤษฎีฐาน ทรัพยากร (Resource Based View) ทำให้บริษัทต่าง ๆ บรรลุความได้เปรียบในตำแหน่งระดับสูง ซึ่งส่งผล เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ โดยองค์การคาดหวังตำแหน่งทางการตลาดที่ดีที่สุด ดังนั้น ความได้เปรียบในตำแหน่งทางการตลาดจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจที่ดีขึ้น ความได้เปรียบ ด้านการวางตำแหน่งอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ การได้ต้นทุนที่ถูกและการสร้างความแตกต่างซึ่งมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพทางธุรกิจ ความได้เปรียบทางการแข่งขันได้รับการศึกษาพบว่า ความได้เปรียบในการแข่งขัน อาจเกิดขึ้นได้จากการสร้างนวัตกรรม ปรับปรุงประสิทธิภาพทางธุรกิจที่เหนือกว่า ในขณะเดียวกันใน อุตสาหกรรมผู้ส่งออกทำการศึกษการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันบนพื้นฐานของความได้เปรียบทาง เทคโนโลยี จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพทางธุรกิจและเพิ่มมูลค่าทางการตลาดด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ความท้าทาย ทางสังคมและเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ความท้าทายทางสังคมและ เทคโนโลยี เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคม ค่านิยม และความเชื่อ ทรัพยากรการจัดการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและความสำเร็จในการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความได้เปรียบ ทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังเช่นในกลุ่มธุรกิจจะต้องมีการปรับกลยุทธ์การดำเนินงาน การจัดตำแหน่งกลยุทธ์ มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนผลกระทบเชิงบวกของปัจจัยทางสังคมและเทคโนโลยีต่อความได้เปรียบ ในการแข่งขันที่ยั่งยืน การวางกลยุทธ์ที่ดีขึ้นช่วยให้้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนผ่านปัจจัยทาง

สังคมและเทคโนโลยี ประการสุดท้าย ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนอีกด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถพัฒนาเป็นภาพเส้นทางการรับรู้ผลการดำเนินงานจากการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย ตามภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบเส้นทางการรับรู้ผลการดำเนินงานจากการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย

จากภาพที่ 3 การนำผลการวิจัยสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มากำหนดเป็นแผนการพัฒนาเส้นทางการรับรู้ผลการดำเนินงานจากการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย คือ แผนการพัฒนาระยะสั้น แผนการพัฒนาระยะกลาง และแผนการพัฒนาระยะยาว โดยคำนึงถึงขีดความสามารถขององค์กร ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ดังนี้

แผนการพัฒนาระยะสั้น เป็นแผนการพัฒนาแบบรวดเร็ว การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการได้นั้น การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย จะต้องมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อที่องค์กรจะได้นำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ กระบวนการหรือความคิดวิธีการทางการบริหารใหม่ ๆ

ประกอบด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมทางการบริหาร นวัตกรรมจะส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินงานบางอย่าง การส่งเสริมด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรมของความเป็นผู้ประกอบการจะต้องอยู่ภายใต้ความพร้อมของทรัพยากร นวัตกรรมยังมีอิทธิพลอย่างมากต่อกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังตระหนักถึงการลดต้นทุนในการดำเนินงานมีการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีการส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและการบริหารการตลาดให้มีการจัดจำหน่ายในช่วงเวลาที่เหมาะสม การต่อรองราคาการติดต่อสื่อสารและการกระตุ้นความต้องการเพื่อสร้างแรงจูงใจ รวมไปถึงมีการจัดการด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมขององค์กรที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจนั้นตามไปด้วย

แผนการพัฒนาระยะกลางมี 2 รูปแบบ คือ แผนการพัฒนากลุ่มเน้นความเป็นผู้ประกอบการระยะกลาง แบบที่ 1 เป็นแผนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยปัจจุบันผู้ประกอบการผลิตยานยนต์ของไทยกำลังถูกท้าทาย โดยเฉพาะผลกระทบจากการเข้ามาของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่จะเปลี่ยนพลิกผันอุตสาหกรรมยานยนต์ใช้น้ำมันที่ไทยมีความชำนาญ ซึ่งหากตลาดรถยนต์ไฟฟ้าได้รับความนิยมอย่างที่เคยคาดและตลาดรถยนต์ใช้น้ำมันถูกลดบทบาทลง ดังนั้นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสู่ความสำเร็จต่อไปได้ ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมยานยนต์ สถานประกอบการกิจการในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับของวิศวกรและช่างเทคนิคต้องส่งเสริมความรู้ และทักษะการทำงาน รวมถึงทัศนคติและความอดทนต่อการทำงานด้วย ส่วนระดับหัวหน้างานและผู้จัดการนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ดีในส่วนที่มอบหมายไว้ ต้องเสริมแรงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือด้านการนำเสนอข้อเสนอแนะด้านการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อการลดต้นทุน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่สากล และเมื่อส่งเสริมพนักงานให้มีทักษะและความสามารถย่อมทำให้การดำเนินงานเป็นทีมที่มีความเข้มแข็ง และทำให้นวัตกรรมใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า และนวัตกรรมยังมีอิทธิพลอย่างมากต่อกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

แผนการพัฒนากลุ่มเน้นความเป็นผู้ประกอบการระยะกลาง แบบที่ 2 เป็นแผนที่มีประสิทธิภาพรองจากแบบที่ 1 โดยตามที่ได้กล่าวไปเบื้องต้นในแผนระยะสั้นที่ผู้ประกอบการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของไทยจะต้องมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนานำเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้เพื่อที่องค์กรจะได้แนะนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ กระบวนการหรือความคิดวิธีการทางการบริหารใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมจากพฤติกรรมผู้ประกอบการที่มีความมุ่งมั่นด้านความสามารถทางนวัตกรรมถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความสามารถทางนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่หรือการสร้างนวัตกรรมทางกระบวนการและจะส่งผลไปสู่ผลประโยชน์ที่ดียิ่งในอนาคต ทั้งนี้คุณลักษณะอย่างหนึ่งของผู้ประกอบการคือการมีนวัตกรรม ผู้ประกอบการจะมีคุณสมบัติในการคิดนวัตกรรมตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น

นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการในการบริหารจัดการ ทั้งหมดนี้เพื่อตอบสนองความต้องการขึ้นส่วนยานยนต์ของลูกค้า จนนำมาสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันและเกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับความพึงพอใจของลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กร การลดต้นทุนในการผลิต กระบวนการภายใน คุณภาพวัตถุดิบที่ได้จากกระบวนการจัดซื้อ ระยะเวลา ในการสั่งซื้อที่ประหยัดได้ จำนวนของเสียต่อจำนวน หน่วยผลิต อัตราส่วนมูลค่าสินค้าคงเหลือต่อยอดขาย อัตราการลดลงของต้นทุนการจัดเก็บสินค้าคงเหลือ อัตราการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ตรงตามกำหนดเวลา การควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ตามมาตรฐานที่ได้รับการรับรอง

แผนการพัฒนารุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการระยะยาวโดยมุ่งเน้นการสร้างทีมที่ทรงพลังเพื่อให้ทีมมีความเข้มแข็ง พร้อมสนับสนุนส่งเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ยกย่องความชำนาญให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นวิศวกร ทีมช่าง หรือฝ่ายสนับสนุน จากนั้นนำเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมมาใช้เพื่อที่องค์กรจะได้นำเสนอผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือความคิดวิธีการทางการบริหารใหม่ ๆ ที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ ส่งมอบทันเวลา ลดต้นทุน ลดของเสีย จนนำมาสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันและเกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย แผนการพัฒนารุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการระยะยาวเป็นการวางแผนเพื่อให้การพัฒนารุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน ทำให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการวางแผนธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินกิจการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การประสบความสำเร็จสูงสุด ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับการนำเทคนิคการทำงานด้วยกลยุทธ์ดิจิทัลที่มีความทันสมัยให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ หรือกลุ่มธุรกิจ คู่ค้า คู่แข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ การวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนาตัวแปรสำหรับการวิจัยด้านการพัฒนารุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ขึ้นมา 5 ตัวแปรหลัก ตัวแปรตัวที่หนึ่งคือ การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถทางนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง การดำเนินงานเชิงรุก และการสร้างความพร้อมเพื่อการแข่งขัน ตัวแปรตัวที่สอง คือ ทีมที่ทรงพลัง มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การมีส่วนร่วม มีบรรยากาศเชิงบวก ผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความสามัคคี ตัวแปรตัวที่สาม คือ การมุ่งเน้นนวัตกรรม มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมการตลาด นวัตกรรมองค์กร ตัวแปรตัวที่สี่ คือ ความสามารถในการแข่งขัน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว การมุ่งตลาดเฉพาะส่วน และตัวแปรตัวที่ห้า คือ การรับรู้ผลการดำเนินการขององค์กร มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้มีการวิเคราะห์และสร้างขึ้น (Construct) ให้เป็นตัวแปรที่พร้อมนำไปใช้ในการวิจัยสำหรับผู้สนใจศึกษาในบริบทธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าในบริบทอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ทีมผู้ประกอบหรือผู้บริหารสามารถทำได้ดังนี้

1. ทีมผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนทีม หรือบุคลากรในงาน เพราะทีมที่ทรงพลังเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าไทย เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตอย่างก้าวกระโดด อันเนื่องมาจากหลายปัจจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการสนับสนุนของภาครัฐ การปรับลดภาษี และการให้เงินอุดหนุนซื้อรถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งเหล่านี้ล้วนช่วยลดช่องว่างด้านราคา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของคนกลุ่มใหญ่ เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้น ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ แลกเปลี่ยน และแก้ปัญหา ร่วมกัน เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะ ความสามารถหลายด้านในการทำงานและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง เกิดทีมที่ทรงพลังช่วยกันทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ธุรกิจสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สร้างความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไป

2. ทีมผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้องค์การมีการพัฒนานำเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อที่องค์กรจะได้นำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือกระบวนการใหม่ ๆ หรือ ความคิด วิธีการทางการบริหารใหม่ ๆ ประกอบด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ และ นวัตกรรมทางการบริหาร การส่งเสริมด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรมของความเป็นผู้ประกอบการจะต้องอยู่ภายใต้ ความพร้อมของทรัพยากรหลายส่วน รวมถึงบุคลากรบุคคล ควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถค้นหาแนวคิด ใหม่ที่มีคุณค่า นวัตกรรมยังมีอิทธิพลอย่างมากต่อกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังตระหนักถึงการลดต้นทุน ในการดำเนินงานมีการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีการส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้เกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและการบริหารการตลาดให้มีการจัดจำหน่ายในช่วงเวลาที่เหมาะสม การต่อรองราคา การติดต่อสื่อสารและการกระตุ้นความต้องการเพื่อสร้างแรงจูงใจ รวมไปถึงการจัดการ ด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมขององค์กรที่ดีขึ้น

3. นโยบายการสนับสนุนและการส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้านำไปสู่ความยั่งยืน ภาครัฐ และภาคเอกชนต้องสร้างปัจจัยการยอมรับ การรับรู้ ทัศนคติ และความเข้าใจต่อทิศทางเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าไทย เพื่อให้ประสบความสำเร็จ นโยบายของรัฐบาลควรมีความชัดเจน ต้องเป็นการบริหารจัดการด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนางาน มีการกำหนดกรอบเวลา มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของผู้ที่เกี่ยวข้องภาครัฐบาลและภาคเอกชนต้องมีการวางแผนการบูรณาการร่วมกัน จากนโยบายที่ไทยเข้าสู่การเป็น สังคมคาร์บอนต่ำในอนาคต รัฐบาลต้องริบดำเนินการด้านนโยบายและส่งเสริมให้ลดมลพิษในอากาศ ซึ่งการส่งเสริมการใช้รถยนต์ไฟฟ้า ในประเทศไทยก็นับได้ว่าเป็นกลไกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมนี้ มนุษย์และสัตว์ต้องอาศัยอากาศบริสุทธิ์ เพื่อหายใจและทำให้เกิดความสมดุลภายในของร่างกาย เพื่อใช้ในการ ดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้ยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาชนที่ยังคงมีความวิตกกังวล เรื่องของการบริการหลังการขายที่ไม่มีความชัดเจน สถานที่บริการ สถานีชาร์ตไฟฟ้า อะไหล่ต่าง ๆ ซึ่งจะรออีกประมาณ 4-5 ปีหลังจากนี้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งสถานีชาร์ตไฟฟ้าโดยใช้

เงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน มาส่งเสริมการสร้างสถานีชาร์ตไฟฟ้า สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ของบริษัทเอกชนหลายแห่งที่ร่วมมือกันวางเครือข่ายสถานีชาร์ตไฟฟ้าทั่วประเทศ รวมถึงนโยบายการเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วนที่สำคัญของโลก มาตราการส่งเสริมการลงทุน มาตราการส่งเสริมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วน มาตราการสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าโดยการให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี และไม่ใช้ภาษี ภาครัฐและภาคเอกชนต้องขับเคลื่อนแผน มาตราการให้เกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุตามนโยบาย เช่น ทั้งลดภาษีนำเข้าชิ้นส่วนรถ และกำหนดอัตราการนำเข้ารถทั้งคันต่อการผลิตในประเทศ ดึงซัพพลายเออร์จากต่างประเทศมาลงทุนในประเทศไทย ส่งเสริมการผลิตแบตเตอรี่ เพื่อตอบสนองการผลิตในประเทศ การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีกับต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญ เสนอแนะให้รัฐบาลสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับนักลงทุนรายใหม่ที่จะเข้ามาในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อเปิดโอกาสให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันส่งเสริมฝีมือด้านแรงงานเข้ามาสนับสนุนและเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมแรงงานที่มีฝีมือเพื่อเข้าไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดความต้องการใช้ยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้นต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2565). รายงานการค้าไทย ปี 2564.

<https://www.dtn.go.th/th/content/category/detail/id/13/cid/581/iid/11154>

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2561). ฐานข้อมูลอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์.

<http://www.fti.or.th/FTI%20Project/GroupCall.aspx>

กระทรวงพลังงาน. (2565). สรุปสถานการณ์การใช้พลังงานไทยในช่วงไตรมาสแรกของปี 2565 และ

แนวโน้มปี 2565. <https://www.eppo.go.th/index.php/th/component/k2/item/18111-situation-info-highlight0600622>

ฐานกร บัญญัติ. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พิชิต ภาสบุตร, อาริยา ภูศิริวิวัฒน์, สุพัตรา จันทะศิริ และฐนันทวัน โฆษิตคณิน. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีพลังงานทดแทนโซลาร์เซลล์ในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศิลปการจัดการ, 6(1), 116-128.

พิริยส อยู่ประพัฒน์ และตรีเนตร ต้นตระกูล. (2563). การพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย.

วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 480-494.

ภัทรเวช ธาราเวชรักษ์ (2558). การศึกษาความต้องการ ด้านวิศวกรรมของผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ไทย ภายใต้ข้อตกลงเขตการค้าเสรีอาเซียน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. SURE Home .

https://sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/11453/MA_Pattrawet_Tharawetcharak.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ศูนย์กสิกรไทย. (2561). **แนวโน้มตลาดรถยนต์ไทยปีพ.ศ.2561.**

http://www.thaiauto.or.th/2012/th/news/news-detail.asp?news_id=4022

สมาคมวิศวกรรมยานยนต์ไทย. (2560). **ศักยภาพที่แท้จริงของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย.**

<https://www.tsae.or.th/tsae-autochallenge>

สุวิมล ติรภานนท์. (2556). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 11).

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Adams, S. G., Simon, L., & Ruiz, B. (2002). A pilot study of the performance of student teams in engineering education. Session 1017 Proceedings of the **American Society for Engineering Education Annual Conference, Montreal.**

Adomako, S., & Tran, M. D. (2022). Environmental collaboration, responsible innovation, and firm performance: The moderating role of stakeholder pressure. **Business Strategy and the Environment**, **31**(4), 1695– 1704. <https://doi.org/10.1002/bse.2977>

Alaaraj, S., Mohamed, Z., & Bustamam, A. U. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, **235**, 729-738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>.

Altpeter, T., Luckhardt, K., Lewis, J. N. et al. (2007). Expanded surgical time out: a key to real-time data collection and quality improvement. **Journal of the American College of Surgeons**, **204**(4), 527–532.

Barton, D., Carey, D., & Charan, R. (2018). One bank's agile team experiment. **Harvard Business Review**, **96**, 59-61.

Belkacem, L. (2002). Meaning and definitions of competitiveness, posting at E-Conference on ARAB competitiveness. **The ARAB planning institute, Kuwait. Retrieved.**
http://www.arab-api.org/ecac/posting_e2.htm

Betje. P. (1998). **Technological Change in the Modern Economy: Basic Topics and New Developments.** Edward Elgar.

Bhandari, P., & Amponstira, F. (2021). Model of Entrepreneurial Orientation--EO, Competitive Advantage and Performance of Women-Owned Enterprises in Gandaki Province, Nepal. **Open Journal of Business and Management**, **9**(6), 2854-2865.

Bourke, J., Roper, S., & Love, J. H. (2020). Innovation in legal services: The practices that influence ideation and codification activities. **Journal of Business Research** **109**, 132-147. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.057>

Brettel, M. & Rottenberger, J. D. (2013). Examining the Link between Entrepreneurial Orientation and Learning Processes in Small and Medium-Sized Enterprises. **Journal of Small Business Management**, **51**(4), 471-490. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12002>

- Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. **Journal of Business Research**, 67(1), 2891-2902. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.06.004>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis**. Erlbaum.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1988). The influence of organizational structure on the utility of an entrepreneurial top management style. **Journal of Management Studies**, 23(3), 217-234. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1988.tb00033.x>
- Covin, J. G., Rigtering, J. C., Hughes, M., Kraus, S., Cheng, C.-F., & Bouncken R., (2020). Individual and team entrepreneurial orientation: Scale development and configurations for success, **Journal of Business Research**, 112, 1-12, <https://doi.org/j.jbusres.2020.02.023>
- Creswell, J. W. (2015). **Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches** (3rd ed.). Sage.
- Day, G. S., & Wensley, R. (1988). Assessing Advantage: A Framework for Diagnosing Competitive Superiority. **Journal of Marketing**, 52, 1-20. <http://dx.doi.org/10.2307/1251261>
- Fatonah, S., & Haryanto, A. (2022). Exploring market orientation, product innovation and competitive advantage to enhance the performance of SMEs under uncertain evens. **Uncertain Supply Chain Management**, 10(1), 161-168.
- Franco, M. (2020). Entrepreneurship, Competitiveness--COMP and Innovation. **Sustainability**, 12(16), 65-76. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/16/6576>
- Freeman, C., & Soete, L., (1997). **The Economics of Industrial Innovation**. Continuum.
- Ginsberg, A. (1985). Measuring Changes in Entrepreneurial Orientation Following Industry Deregulation: The Development of a Diagnostic Instrument. In G. B. Roberts (Ed.). **Proceedings: Discovering Entrepreneurship. US Affiliate of the of the International Council of Small Business, Marietta, GA**. pp. 50-57
- Gupta, S., Malhotra, N. K., Czinkota, M., & Foroudi, P. (2016). Marketing innovation: A consequence of Competitiveness. **Journal of Business Research**, 69(12), 5671–5681.
- Hang, Y., Sarfraz, M., Khalid, R., Ozturk, I., & Tariq, J. (2022). Does corporate social responsibility and green product innovation boost organizational performance? a moderated mediation model of competitive advantage and green trust. **Economic Research-Ekonomska Istraživanja**, 35(1), 5379-5399. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2026243>
- Haseeb, M., Hussain, H. I., Kot, S., Androniceanu, A., & Jermisittiparsert, K. (2019). Role of Social and Technological Challenges in Achieving a Sustainable Competitive

- Advantage and Sustainable Business Performance. **Sustainability**, **11**(14), 1-23.
<http://dx.doi.org/10.3390/su11143811>
- Henricsson, J. P. E., Ericsson, S., Flanagan, R., & Jewell, C. A. (2004). Rethinking competitiveness for the construction industry. In **F. Khosrowshahi (Ed.), 20th Annual ARCOM Conference**, (Vol. 1, pp. 335-342). Heriot Watt University, UK: Association of Researchers in Construction Management.
- Huang, S., Huang, Q., & Soetanto, D. (2022). Entrepreneurial Orientation dimensions and the performance of high-tech and low-tech firms: A configurational approach. **European Management Journal**, **41**(3), 375-384.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.002>
- Ince, H., Imamoglu, S. Z., & Karakose, M. A. (2023). Entrepreneurial Orientation, social capital, and firm performance: The mediating role of innovation performance. **The International Journal of Entrepreneurship and Innovation**, **24**(1), 32–43.
<https://doi.org/10.1177/14657503211055297>
- Jenatabadi, H. S. (2015). An Overview of Organizational Performance Index: Definitions and Measurements. **SSRN**. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2599439>
- Khedhaouria, A., Nakara, W. A., Gharbi, S., & Bahri, C. (2020). The Relationship between Organizational Culture and Small-firm Performance: Entrepreneurial Orientation as Mediator. **European Management Review**, **17**(2), 515-528.
- Kiitam, A., McLay, A. & Pilli, T., 2016, 'Managing conflict in organisational change', **International Journal of Agile Systems and Management**, **9**(2), 114-134.
<https://doi.org/10.1504/IJASM.2016.078575>
- Kim, S., Lee, H., & Connerton, T. P. (2020). How psychological safety affects team performance: mediating role of efficacy and learning behavior. **Frontiers in Psychology**, **11**(1581), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01581>
- Krauss, S. I., Frese, M., Friedrich, C., & Unger, J. M. (2005). Entrepreneurial orientation : A psychological model of success among southern African small business owners. **European journal of work and organizational psychology**, **14**(3), 315-344.
- Kundu, S. C., & Mor, A. (2017). Workforce diversity and organizational performance: A study of IT industry in India. **Employee Relations**, **39**(2), 160–183. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2015-0114>
- Lee, R., Lee, J.-H., & Garrett, T. C. (2019). Synergy effects of innovation on firm performance. **Journal of Business Research**, **99**, 507-515. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.032>

- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. **Academy of Management Review**, 21(1), pp.135-172.
- Margerison, C. (2001). Team competencies. **Team Performance Management**, 7(7/8), 117-122. <https://doi.org/10.1108/13527590110411028>
- Mason, M. C., Floreani, J., Miani, S., Beltrame, F., & Cappelletto, R. (2015). Understanding the Impact of Entrepreneurial Orientation on Smes' Performance. the Role of the Financing Structure. **Procedia Economics and Finance**, 23, 1649-1661. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00470-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00470-0)
- Mickan, S., & Rodger, S. (2000). Characteristics of effective teams: a literature review. **Australian Hospital Association**, 23(3), 201–208. <https://doi.org/10.1071/ah000201>
- Miller, D., & Friesen, P. (1983). Strategy-making and environment: The third link. **Strategic Management Journal**, 4(3), 221-235.
- Paker, G. M. (1990). **Team players and teamwork: The new competitive business strategy**. Prentice-Hall.
- Pawitan, G., Nawangpalupi, C. B., & Widyarini, M. (2017). Understanding the relationship between entrepreneurial spirit and global Competitiveness: Implications for Indonesia. **International Journal of Business and Society**, 18(S2), 261-278.
- Piening, E. P., & Salge, T. O. (2015). Understanding the antecedents, contingencies, and performance implications of process innovation: A dynamic capabilities perspective. **Journal of Product Innovation Management**, 32(1), 80–97.
- Porter, M. (1990). **Competitive Advantage of Nations**. **Competitive Intelligence Review**, 1(1), 14-20. <https://doi.org/10.1002/cir.3880010112>
- Pundziene, A., Nikou, S., & Bouwman, H. (2022). The nexus between dynamic capabilities and competitive firm performance: the mediating role of open innovation, **European Journal of Innovation Management**, 25(6), 152-177. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0356>
- Scott, B. R., & Lodge, G. C. (1985). **US Competitiveness in the world economy**. Harvard Business School Press.
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial. Management. **Strategy Management Journal**, 11(Summer), 17-27.
- Sulistyo, H., & Ayuni, S. (2020) Competitive advantages of SMEs: The roles of innovation capability, Entrepreneurial Orientation, and social capital. **Contaduría Administración**, 65(1), 1-18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1983>

- Taheri, B., Bititci, U., Gannon, M. J., & Cordina, R. (2019). Investigating the influence of performance measurement on learning, entrepreneurial orientation and performance in turbulent markets. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 31(3), 1224-1246. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0744>
- Tshabalala, M. M., & Khoza, L. T. (2021). A conceptual framework for effective management of conflict risk within Agile software development environments. **SA Journal of Information Management**, 23(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajim.v23i1.1352>
- Tushman, M. L. & Nadler, D. (1986). Organizing for Innovation. **California Management Review**, 28(3), 74-92.
- Utterback, J. M. (1971). The Process of Technological Innovation Within the Firm. **Academy of Management Journal**, 14(1), 75-88.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual** (2nd ed.). Billing & Son.
- Yamin, M. (2020). Examining the role of transformational leadership and entrepreneurial orientation on employee retention with moderating role of **competitive advantage**. **Management Science Letters**, 10(2), 313-326.

บุพปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่น ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยท่ามกลางการระบาดของ ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

สุวรรณา ศรณีย์^{1*}

ประยงค์ มีใจชื่อ²

นรพล จินันท์เดช³

Received 2 January 2024

Revised 6 March 2024

Accepted 11 March 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความพึงพอใจในงาน และต่อความผูกพันในงาน 2) ผลกระทบของความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความพึงพอใจในงาน และต่อความผูกพันในงาน และ 3) ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ต่อความผูกพันในงาน ระเบียบวิธีวิจัย เป็นแบบผสมเชิงคุณภาพที่และเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ แพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก 14 คน ตอบแบบสอบถาม 438 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ความสมดุลของชีวิตและการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันในงาน คุณค่างานวิจัยนี้ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน โดยควรรับฟังความคิดเห็นของแพทย์ รวมทั้งสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การในด้านการปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเข้าใจในความรู้สึก การดูแลค่าตอบแทนทางการเงินที่เหมาะสม เพื่อทำให้เกิดผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: ² p.meechaisue@gmail.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: psneng1@gmail.com

CAUSAL ANTECEDENTS OF TALENTED PHYSICIAN ENGAGEMENT AT PRIVATE HOSPITALS IN THAILAND AMIDST THE COVID-19 PANDEMIC

Suwanna Sornwanee^{1*}

Prayon Meechaisue²

Norapol Chinundech³

Abstract

The aim of this study is to investigate, 1) the effects of work motivation on work-life balance, job satisfaction, and engagement of physicians, 2) the effects of work-life balance on job satisfaction and engagement of physicians, and 3) the effects of job satisfaction on engagement of physicians. Methodology of the study: A mixed research method with a qualitative and quantitative approach was used. The sample consisted of fourteen talented physicians at private hospitals in Thailand who were interviewed using the in-depth interview technique and 438 talented physicians who used the questionnaire. Findings: Work motivation was found to have a positive effect on physician engagement. Job satisfaction had a positive impact on physician engagement. Work-life balance did not have a statistically significant effect on physician engagement. The value of research: managers pay attention to work motivation and job satisfaction. In particular, managers listened to physicians' opinions and supported the organizational culture of treating patients with understanding of their feelings. Appropriate financial rewards was provided to encourage the engagement of talented doctors in private hospitals in Thailand and to increase competitiveness.

Keywords: Work Motivation, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Physician Engagement

¹²³ Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 282 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240

Email: ² p.meechaisue@gmail.com, ³ norapol9@yahoo.com

* Corresponding author email: psneng1 @gmail.com

บทนำ

เนื่องจากการระบาดครั้งใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2563 ศูนย์ปฏิบัติการ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศปก.ศบค.) (2563) ได้มีมาตรการควบคุมโรค (ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 5)) ทำให้เกิดผลกระทบทางลบอย่างรุนแรงต่อการประกอบธุรกิจขององค์กรส่วนใหญ่ ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับลดค่าใช้จ่าย ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างบุคลากรและบริหารจัดการให้บุคลากรที่คงอยู่กับองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมเพื่อให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤต ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร (Chairaksa et al., 2021; Kocha et al., 2021)

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้จำนวนผู้ป่วยที่ติดเชื้อดังกล่าวมีจำนวนมาก นอกจากภาระงานของแพทย์ในการดูแลผู้ป่วยดังกล่าวเพิ่มขึ้นมากยังเกิดความเครียดเพิ่มขึ้นเนื่องจากเป็นโรคระบาดอุบัติใหม่ที่แนวทางการรักษายังไม่ชัดเจน การที่แพทย์เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน (Deng et al., 2019) นอกจากนี้การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลเอกชนคือ จำนวนผู้ป่วยที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีจำนวนมากขึ้น ในขณะที่การตรวจรักษาโรคทั่วไปที่ไม่ฉุกเฉินมีจำนวนน้อยลงมาก การผ่าตัดที่ไม่ฉุกเฉินถูกเลื่อนออกไป ส่งผลให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยต้องปรับตัวในการบริหารแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยผู้ป่วยให้ได้ประสิทธิภาพที่รวมถึงต้องบริหารการใช้วัสดุอุปกรณ์การแพทย์ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคที่เหมาะสม

บุคลากรที่เป็นคนเก่งขององค์กร (Talent) แบ่งเป็นบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม (High Performance) และบุคลากรที่มีศักยภาพที่สูง เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะ (High Potency) (Collings & Mellahi, 2009; McDonnell et al., 2017) การบริหารบุคลากรที่เป็นคนเก่ง (Talent Management) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ ประกอบด้วยการวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทน การสรรหาและคัดเลือก การจัดการผลการปฏิบัติงาน การรักษาให้คงอยู่กับองค์กร (Luthia, 2022; Musakuro, 2022) การบริหารคนเก่งขององค์กรที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ของบุคลากร ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพที่การปฏิบัติงานที่ดี (Alparslan & Saner, 2020) การจัดการประสิทธิภาพที่การปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหารบุคลากรที่เป็นคนเก่ง (Roy & Devi, 2017) ซึ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการอยู่รอดขององค์กร โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตการณ์ (Nieto-Aleman et al., 2023) ตัวอย่างเช่น การระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกปลดหรือเก็บบุคลากร และบริหารให้บุคลากรที่ยังคงอยู่ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม เพื่อให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตการณ์

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยเป็นธุรกิจด้านบริการ ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล (Hoşgör, & Yaman, 2022; Kılınç & Paksoy, 2017; World Health Organization, Organisation for Economic Co-operation & Development & International Bank for Reconstruction and Development, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแพทย์ประจำซึ่งปฏิบัติงานเต็มเวลา 40-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยโดยตรงและได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะจากแพทยสภาแห่งประเทศไทย และมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลการดำเนินงานของ

โรงพยาบาล (Nowak et al., 2013) ดังนั้นแพทย์ประจำจึงนับเป็นแพทย์ที่เป็นคนเก่งขององค์กร (Talented Physician) ประสิทธิภาพที่สูง (McDonnell & Wiblen, 2020) การวิจัยนี้จึงกำหนดเป็นแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่น

การบริหารแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันในงาน มีความสำคัญเพื่อให้ได้ผลของการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ (Gaikwad & Swaminathan, 2022; Saks, 2006; Salanova & Schaufeli, 2008; Shimazu et al., 2008) การศึกษา Wollard & Shuck (2011) ถือเป็นความท้าทายในการบริหาร โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันในงานของบุคลากรมี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 2) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใน ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสมดุลของการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความพึงพอใจในงาน และต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความพึงพอใจในงาน และต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

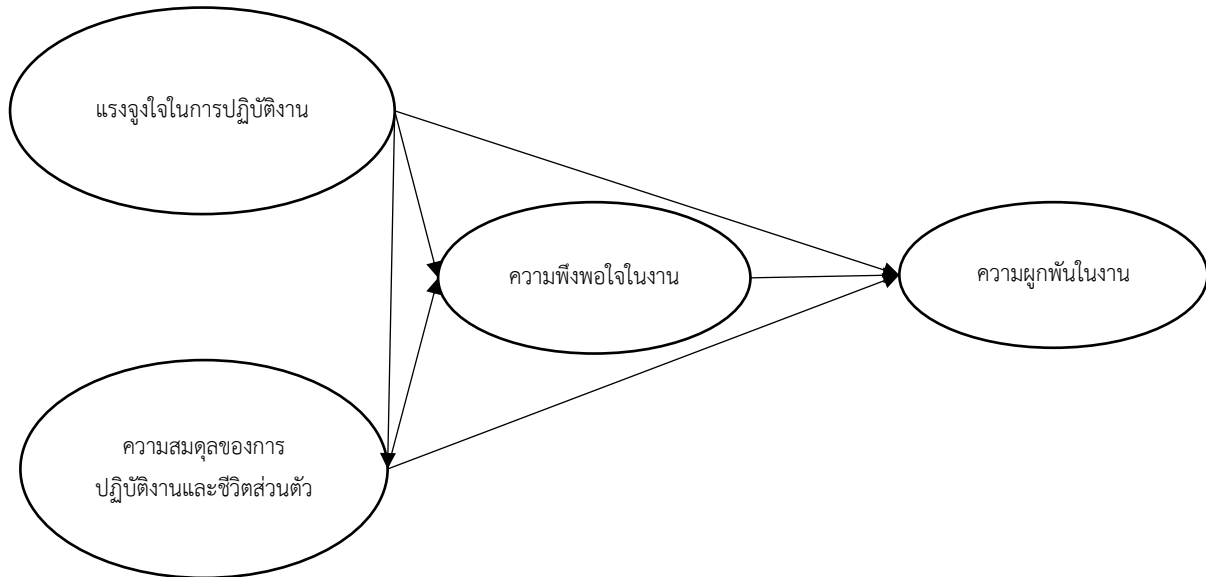
สมมติฐานที่ 3: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 4: ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 5: ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 6: ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทงบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เป็นสถานพยาบาลที่ขออนุญาตจัดตั้งและดำเนินงานจาก กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พุทธศักราช 2541 แบ่งเป็น ขนาดเล็กมีเตียงสำหรับรักษาผู้ป่วยนอนไม่เกิน 30 เตียง ขนาดกลางไม่เกิน 90 เตียง และขนาดใหญ่ตั้งแต่ 90 เตียงขึ้นไป (กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ, 2565) โรงพยาบาล ขนาดใหญ่มักจะมีเงินทุนสูง มีศักยภาพที่ในการตรวจวินิจฉัยรักษาผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน มีเครื่องมือ ทางการแพทย์ที่ทันสมัย รวมถึงมีจำนวนแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาก (กองสถานพยาบาลและการประกอบ โรคศิลปะ, 2565) ในปีพุทธศักราช 2565 โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยแบ่งเป็นขนาดเล็ก 112 แห่ง (ร้อยละ 27.38) ขนาดกลาง 109 แห่ง (ร้อยละ 26.65) และขนาดใหญ่ 188 แห่ง (ร้อยละ 45.97) (กอง สถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ, 2565) ข้อกำหนดตามกฎหมายกระทรวง พุทธศักราช 2558 ได้กำหนด จำนวนแพทย์ขั้นต่ำ 1-2 คนสำหรับโรงพยาบาลขนาดเล็ก ขั้นต่ำ 3-4 คนสำหรับโรงพยาบาลขนาดกลาง และ ขั้นต่ำ 5 คนขึ้นไปสำหรับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (กฎหมายกระทรวง กำหนดวิชาชีพและจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพใน สถานพยาบาล พ.ศ. 2558, 2558)

แพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่น (Talented Physician) ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ในการวิจัยนี้หมายถึงแพทย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญสูงและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินงานในประเทศไทย โดยเป็นแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล

นั้นๆ 40-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำหน้าที่ตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วย มีบทบาทที่สำคัญต่อผลประกอบการของโรงพยาบาล เป็นคนเก่งขององค์กร (Talented Physician) (McDonnell & Wiblen, 2020) โดยมีการกำหนดประเภทเป็น แพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป แพทย์เฉพาะทาง แพทย์เฉพาะทางสาขาต่อยอด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันบุคคลในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดขนาดของแรงผลักดัน ทิศทาง และรูปแบบในการปฏิบัติงาน (Dos Santos et al., 2022) ประกอบด้วย 2 แนวคิด แนวคิดที่หนึ่งคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน โดยแตกต่างกันตามความต้องการ (Needs) ลักษณะของบุคลิกภาพที่ (Personality Traits) และค่านิยม (Values) (Mankoff, 1974; Sousa & Colauto, 2021; Super, 1970) หรือลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ (Job characteristics) (Hackman & Oldham, 1976) แนวคิดที่สองคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือกระบวนการที่จัดสรรความพยายามและทรัพยากรส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานซึ่งผสมผสานทั้งปัจจัย (Content) ที่ทำให้เกิดแรงผลักดัน (Kanfer et al., 2008) และบริบท (Context) คือสถานะทางสังคม สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ เช่น วัฒนธรรม หรือสถานะการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจต่างกัน (Kanfer et al., 2008; Vansteenkiste et al., 2010) และสามารถเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาเปลี่ยนไป บุคคลย่อมมีพฤติกรรม สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างไป (Kanfer, et al., 2008)

ตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) (Deci & Ryan, 1985) แบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) เป็น 2 ประเภท ประเภทที่หนึ่งคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอก (Extrinsic Work Motivation) หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวอยู่ในสถานะที่ไม่มีอิสระในการเลือกแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Non-Autonomous) เพราะถูกควบคุมโดยต้องการสิ่งตอบแทน และประเภทที่สองคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใน (Intrinsic Work Motivation) คือปัจจัยภายในที่มาจากตัวงานเอง ไม่ใช่สิ่งตอบแทนภายนอกใด เช่น ความภูมิใจ (Pride) ความท้าทาย (Challenge) เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ด้านความมีอิสระ (Autonomy) ความสามารถ (Competency) และความสัมพันธ์ (Relatedness)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอกและภายในมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เช่น ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เกิดความสัมพันธ์เป็นปัจจัยพื้นฐานของการเกิดแรงจูงใจภายใน (Hai & Park, 2021) รางวัลด้านการเงิน (Financial Rewards) ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอก สามารถนำไปซื้อบ้านทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในความสำเร็จซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใน (Vakili et al., 2022) อีกทั้งบริบททางสังคมวัฒนธรรมมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ในสังคมปัจเจกบุคคล (Individualism) ค่านิยมหลักคือความน่าสนใจและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่วัฒนธรรมหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนจะให้ความสำคัญกับรายได้ นอกจากนี้ผู้ชายจะมีค่านิยมด้านความมั่นคงในงานและรางวัลภายนอก เช่น โบนัสหรือการขึ้นเงินเดือน ส่วนผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Kozlowski, 2012)

ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง สถานะที่บุคคลแสดงบทบาทที่สมดุลระหว่างการงานและบทบาทชีวิตส่วนตัวและครอบครัว รวมถึงมีความพึงพอใจในบทบาททั้งสองด้าน (Greenhaus et al., 2003) ตามทฤษฎีบทบาทของลินตัน (Linton's Role Theory) บุคคลจะแสดงบทบาทไปตามสถานภาพ

(Status) สิทธิ (Rights) และหน้าที่ (Duties) (Jakovina, & Jakovina, 2017) บุคคลจะมีความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวก็ต่อเมื่อมีความตระหนักถึงบทบาททั้งสองด้านนี้ และแสดงพฤติกรรมตอบสนองความคาดหวังของแต่ละบทบาท ความคาดหวังในบทบาทด้านการงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า ส่วนความคาดหวังในบทบาทด้านอื่น ๆ ของชีวิต ประกอบด้วย ความคาดหวังของคู่สมรส บุตร บิดามารดา และญาติ (Brough et al., 2020; Iddagoda et al., 2021) ปัจจัยสำคัญต่อการเกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวคือสัดส่วนของเวลา (Pawlicka et al., 2020) รวมถึงมีเวลางานที่ยืดหยุ่นและมีวันหยุดพักผ่อน (Wong & Ko, 2009) บุคคลที่มีความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวจะเกิดความผูกพันและความพึงพอใจในงาน (Brough, et al., 2020; Iddagoda, et al., 2021; Jaharuddin & Zainol, 2019; Sakthivel & Jayakrishnan, 2012) ส่งผลกระทบทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Kamau et al., 2013) และความผูกพันในองค์กร (Abdulaziz et al., 2022; Gaikwad et al., 2021; Inggamara et al., 2022; Jaharuddin & Zainol, 2019; Sakthivel & Jayakrishnan, 2012; Wong & Ko, 2009) ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีความเครียดน้อยลง ความขัดแย้งกับผู้บริหารลดลง (Jaharuddin & Zainol, 2019) ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวจะมีส่งผลให้ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวลดลง (Grobelna et al., 2016) ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง การขาดงานเพิ่มขึ้น ความเครียดเพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์กรลดลง และอัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น (Sakthivel & Jayakrishnan, 2012)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ทางบวกและความสุขเนื่องจากประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือผลของการปฏิบัติงาน (Locke & Lathan, 1990) Hackman and Oldham (1976) เสนอโมเดลลักษณะงาน (Job Characteristics Model) 5 ประเภท ได้แก่ งานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) งานที่มีความสำคัญ (Task Significance) งานที่ต้องใช้ความชำนาญหลากหลาย (Skills Variety) งานที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) และงานที่มีการได้รับข้อเสนอแนะ (Feedback) การศึกษาพบปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ความน่าสนใจ (Gu et al., 2021) ความมั่นคง (Gu et al., 2021B; Singh & Bhattacharjee, 2020) เงินเดือน (Gu, et al., 2021; Singh & Bhattacharjee, 2020) สภาพที่การปฏิบัติงาน (Working Conditions) ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และสถานะงาน (Status) (Singh & Bhattacharjee, 2020)

ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่ได้รับจากงาน ตามทฤษฎี Range of Affect Theory (Locke, 1976) ทั้งสองสิ่งนี้เท่ากันจึงจะเกิดความพึงพอใจ ถ้าเห็นคุณค่าของงานมาก ความพึงพอใจในงานจะได้รับผลกระทบเชิงบวก (เมื่อได้ตามความคาดหวัง) และเชิงลบ (เมื่อไม่ได้ตามความคาดหวัง)

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลิตผล (Productivity) (Kozłowski, 2012; Albert et al., 2018; Andrade et al., 2021) ประสิทธิภาพที่ (Performance) (Andrade, et al. 2021; Platis et al., 2015; Hou et al., 2020; Nemteanu & Dabija, 2021) ความสำเร็จ (Achievement) แรงจูงใจ (Motivation) และคุณภาพที่ของงาน (Work Quality) (Andrade et al., 2021) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจโรงพยาบาล บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานจะปฏิบัติงานให้ผู้ป่วยพึงพอใจมากขึ้น (Torres, 2014) และจะมีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น (Zhang, et al., 2020; Nemteanu & Dabija, 2020)

ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์เชิงบวกเกี่ยวข้องกับงาน (Schaufeli et al., 2002) มี 3 องค์ประกอบคือ 1) การมีพลังเต็มเปี่ยม ความกระตือรือร้น (Vigour) 2) ความทุ่มเทอุทิศให้กับการปฏิบัติงาน (Dedication) และ 3) ความจดจ่อซึมซาบกับงาน (Absorption) ความผูกพันในงานนั้นคงอยู่โดยไม่แปรผันตามสถานการณ์ มีเสถียรภาพที่เมื่อเวลาผ่านไป (Schaufeli & Bakker, 2010; Salanova & Schaufeli, 2008; Xanthopoulou, et al., 2009) ส่งผลให้มีความสุขแม้หลังเลิกงานแล้ว (Ilies et al., 2017) หรือแม้ภาระงานที่มาก (Mer et al., 2022) โดย Job Demands-Resources Model (JD-R Model) ของ Demerouti et al. (2001) กล่าวว่า แต่ละอาชีพต่างมีความต้องการในงานและทรัพยากรในงาน ความต้องการในงานเป็นลักษณะค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก การเปลี่ยนแปลงองค์การ และความเครียดจากบทบาท ซึ่งทำให้บุคลากรต้องใช้ทรัพยากรในงาน เช่น ความพยายามทางร่างกายหรือทางจิตใจในการทำให้งานสำเร็จ หากความต้องการในงานสูงกว่าทรัพยากรในงานจนเกินความสามารถของบุคคล สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นแรงกดดันและนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Demerouti, et al., 2001) และเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความผูกพันในงานของบุคลากร บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะสามารถตอบสนองความต้องการในงานได้มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004)

ระเบียบวิธีการวิจัย

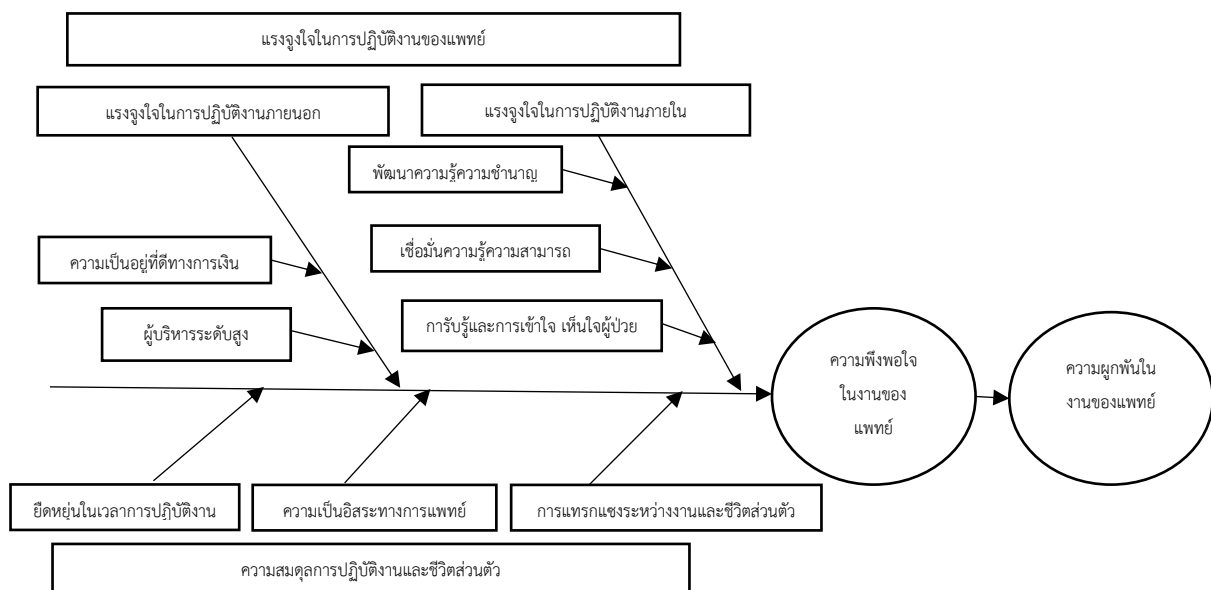
การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานเชิงคุณภาพที่และเชิงปริมาณ (Exploratory Sequential Design) (Creswell & Clark, 2011) ประชากรในการศึกษาคือ แพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยจำนวน 6,180 คน กลุ่มตัวอย่างมี 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1) กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึกรอบแรกเป็นการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 14 คน มีสาขาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ภูมิภาค และช่วงอายุที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2) กลุ่มตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม โดยการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 438 คน ขั้นตอนที่ 3) กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่สอง เป็นการเลือกแบบเจาะจงสัมภาษณ์จำนวน 6 คน เพื่อยืนยันผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกรอบแรก และจากแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 1) แบบสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้าง เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับบุพปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสองรอบ และ 2) แบบสอบถามใน Google Form เป็นข้อคำถามตัวแปรแฝงที่แสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ประเมินค่าจากคะแนนรวม (Summated Rating) Likert ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ถือได้ว่ามีตรงเชิงเนื้อหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.723 – 0.830 และอำนาจแจกแจงรายข้อ (Corrected-Item – Total Correlation) 0.384-0.760 ถือได้ว่ามีความเที่ยง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ 2 ประเภทคือ 1) สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน รวมถึงการวัดตัวแปร การกระจายตัวแปร และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural

Equation Model) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Lisrel และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองและอิทธิพลของเส้นทางที่สร้างขึ้นตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกรอบแรก

นำคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกรอบแรก นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และปรับใช้แผนภาพที่ก้างปลา (Fishbone Diagram) ของศาสตราจารย์คาโอริ อิชิกาวา เพื่อเป็นเครื่องมือในการหาปัจจัยเชิงสาเหตุปัจจัย (Cox & Sandberg, 2018) นำเสนอเป็นแผนภาพที่ก้างปลาดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

2. ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=438)

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30	21	4.79
31-40	88	20.09
41-50	113	25.80
51-60	168	38.36
มากกว่า 60	48	10.96

ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 38.36 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 25.80 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 20.09 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 10.96 อายุมากกว่า 60 ปีคิดเป็น และร้อยละ 4.79 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

ตารางที่ 2 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=438)

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	237	54.11
หญิง	201	45.89

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 54.11 เป็นเพศชาย และร้อยละ 45.89 เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 3 ขนาดของโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน

(n=438)

ขนาดของโรงพยาบาล	จำนวน(โรงพยาบาล)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 30เตียง)	39	8.91
ขนาดกลาง (ไม่เกิน 90เตียง)	128	29.22
ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 90เตียงขึ้นไป)	271	61.87

ขนาดของโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน เป็นขนาดใหญ่ร้อยละ 61.87 ขนาดกลาง ร้อยละ 29.22 และขนาดเล็ก ร้อยละ 8.91

ตารางที่ 4 ภูมิภาคของโรงพยาบาล ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน

(n=438)

ภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่	จำนวน (โรงพยาบาล)	ร้อยละ
ภาคกลาง	244	55.71
ภาคเหนือ	109	24.88
ภาคใต้	25	5.71
ภาคตะวันออก	22	5.02
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19	4.34
ภาคตะวันตก	19	4.34

ภูมิภาคของโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ร้อยละ 55.71 เป็นภาคกลาง และร้อยละ 44.29 เป็นภาคอื่น ๆ

ตารางที่ 5 สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

(n=438)

ข้อคำถาม	M	SD	CV
WM1 ค่าตอบแทนทางการเงินที่เพียงพอ ทำให้ข้าพเจ้ามีเงินสำรองโดยไม่ต้องกังวลเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ	4.09	0.848	0.207
WM2 การสนับสนุนของผู้บริหารทำให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.21	0.800	0.190
WM3 งานทางการแพทย์ทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่ทำให้ เกิดผลการรักษาที่ดี เกิดความภาคภูมิใจและสามารถทำให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างปกติ	4.05	0.845	0.208
WM4 ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่าจะรักษาผู้ป่วยให้ได้ผลการรักษาที่ดีและได้เกณฑ์มาตรฐานสากล	4.07	0.839	0.206
WM5 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเข้าใจในความรู้สึกจะทำให้ผู้ป่วยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาโรค	4.30	0.715	0.166
ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.14		

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าข้อคำถาม WM5: “ข้าพเจ้าเชื่อว่าการปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเข้าใจในความรู้สึกจะทำให้ผู้ป่วยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาโรค” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.715 และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน 0.166 และค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยคือ 4.14

ตารางที่ 6 สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงด้านความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

(n=438)

ข้อคำถาม	M	SD	CV
WLB1 ข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางที่เวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมได้ภายใต้กรอบการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล	4.37	0.719	0.165
WLB2 ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ข้าพเจ้าสามารถที่จะเปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงาน โดยจะมีแพทย์ท่านอื่นมาปฏิบัติงานแทน	4.12	0.802	0.195
WLB3 ในการประกอบวิชาชีพแพทย์ ข้าพเจ้ามีอิสระในเลือกวิธีการตรวจรักษา ภายใต้เป้าหมายเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ป่วย	4.09	0.886	0.217

ตารางที่ 6 สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงด้านความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

(n=438)

ข้อคำถาม	M	SD	CV
WLB4 การปฏิบัติงานของแพทย์ที่โรงพยาบาลเอกชนทำให้ข้าพเจ้าสามารถ จัดสรรเวลา ดูแลชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.804	0.194
ค่าเฉลี่ยความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว	4.18		

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงด้านความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าข้อคำถาม WLB1 “ข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางที่เวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมได้ภายใต้กรอบการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.719 และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน 0.165 และค่าเฉลี่ยโดยรวมของความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยคือ 4.18

ตารางที่ 7 สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

(n=438)

ข้อคำถาม	M	SD	CV
JS1 ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนทางการเงินทั้งหมดที่ได้รับ	4.06	0.870	0.214
JS2 โรงพยาบาลได้จัดสรรความพร้อมของ เครื่องมือทางการแพทย์และจำนวนบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม	4.00	0.743	0.186
JS3 ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในระบบการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร	3.88	0.777	0.200
JS4 ปริมาณของผู้ป่วยในแต่ละวันที่ต้องตรวจรักษามีจำนวนเหมาะสมดีตามสถานการณ์	3.78	0.812	0.215
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน	3.93		

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน พบว่าข้อคำถาม JS1 “ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนทางการเงินทั้งหมดที่ได้รับ” มีค่าเฉลี่ยสูง 4.06 แต่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดคือ 0.870 และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนเกือบสูงสุดคือ 0.214 และค่าเฉลี่ยโดยรวมของความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 8 สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงด้านความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

(n=438)			
ข้อคำถาม	M	SD	CV
TPE1 ข้าพเจ้า มีความพร้อมและมีพลังเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน	3.84	0.736	0.192
TPE2 ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการรักษาผู้ป่วยให้กลับไปมีสุขภาพที่ดีและรู้สึกว่าได้ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์	4.14	0.656	0.159
TPE3 ขณะทำการตรวจรักษาผู้ป่วย ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.45	0.617	0.139
ค่าเฉลี่ยความผูกพันในงาน	4.14		

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันในงาน พบว่าข้อคำถาม TPE3 “ขณะทำการตรวจรักษาผู้ป่วย ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนต่ำสุด และค่าเฉลี่ยโดยรวมของความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 4.14

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้านความสอดคล้อง พบว่ามีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2557) โดย 1) แบบจำลองการวัดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสถิติไคสแควร์เท่ากับ 0.05 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 0.05 ค่า P-Value เท่ากับ 0.819 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้องศาอิสระแล้วเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า 0.000 ผ่านเกณฑ์ 2) แบบจำลองการวัดของความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าสถิติไคสแควร์เท่ากับ 0.518 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 0.518 ค่า P-Value เท่ากับ 0.040 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้องศาอิสระแล้วเท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า 0.071 ผ่านเกณฑ์ 3) แบบจำลองการวัดของความพึงพอใจในงาน มีค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 0 ค่า P-Value เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้องศาอิสระแล้วเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า 0.000 ผ่านเกณฑ์ และ 4) แบบจำลองการวัดของความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย มีค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 0 ค่า P-Value เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความ

สอดคล้องเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้องศาอิสระแล้วเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า 0.000 ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองการวัด ด้านองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้านความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน 1) ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variable Extracted: AVE) = 0.582 และค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) = 0.866 ผ่านเกณฑ์ 2) ตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.591 และค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ = 0.852 ผ่านเกณฑ์ 3) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.515 และค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ = 0.806 ผ่านเกณฑ์ และ 4) ตัวแปรแฝงความผูกพันในงานของ มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.593 และค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ = 0.807 ผ่านเกณฑ์

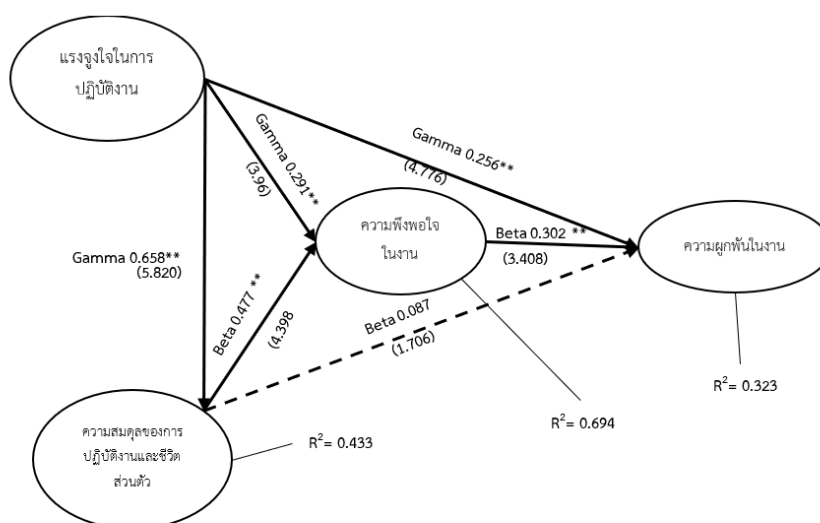
ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองโครงสร้าง พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ มี Chi-Square=39.43, df=40, Chi-Square/df=0.986, P-Value=0.496, RMSEA=0.000, CFI=1.000, GFI= 0.989, AGFI=0.962 (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2557)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence)

ตารางที่ 9 อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตัวแปรแฝงสาเหตุ(Causes)	ตัวแปรแฝงได้รับผลกระทบ (Effects)								
	WLB			JS			TPE		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
WM	0.658**	-	0.658	0.291**	0.314	0.605	0.256**	0.246	0.496
WLB	-	-	-	0.477**	-	0.477	0.087	0.144	0.231
JS	-	-	-	-	-	-	0.302**	-	0.302
Square Multiple of Endogenous Variable, R ²	0.433			0.494			0.323		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



Chi-Square=39.43, df=40, Chi-Square/df=0.986, P-Value=0.496, RMSEA=0.000, CFI=1.000, GFI= 0.989, AGFI=0.962

ภาพที่ 3 สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากตารางที่ 9 และภาพที่ 3 ผลกระทบของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรง มีค่า 0.658** และค่า t – statistic 5.820 ดังนั้นระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01

ผลกระทบของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรง มีค่า 0.291** และค่า t – statistic 5.820 ดังนั้นระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 อิทธิพลเชิงสาเหตุทางอ้อมเท่ากับ 0.314 และอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมหรือผลกระทบโดยรวมเท่ากับ 0.605

ผลกระทบของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรง มีค่า 0.256** และค่า t – statistic 5.820 ดังนั้นระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 อิทธิพลเชิงสาเหตุทางอ้อมเท่ากับ 0.183 และมีอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมหรือผลกระทบโดยรวมเท่ากับ 0.439

ผลกระทบของตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรง มีค่า 0.477** และค่า t – statistic 5.820 ดังนั้นระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01

ผลกระทบของตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรง มีค่าเท่ากับ 0.087 และค่า t – statistic มีค่าเท่ากับ 1.706 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีผลกระทบทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน แต่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางอ้อมเท่ากับ 0.144 และมีอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมโดยรวมเท่ากับ 0.231

ผลกระทบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรง มีค่าเท่ากับ 0.302** และค่า t – statistic มีค่าเท่ากับ 5.820 ดังนั้น ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) การรับรู้ เข้าใจความรู้สึก และเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย (Clinical Empathy) เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองมาคืองานที่พัฒนาความรู้และความชำนาญ การแทรกแซงระหว่างกันของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Interference) เป็นความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองมาคือความยืดหยุ่นกำหนดตารางที่เวลาการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจค่าตอบแทนทางการเงินทั้งหมด (Remuneration) เป็นความพึงพอใจในงานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองมาคือ ความพึงพอใจในองค์กร ในระบบการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร การมีพลังเต็มเปี่ยม ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Vigour) เป็นความผูกพันในงานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองมาคือการจัดจ่อซึมซับในงาน

3. ผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกรอบที่สอง

การสัมภาษณ์เชิงลึกรอบที่สอง แพทย์ที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.658** และค่า t - statistic เท่ากับ 5.820 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.658** ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับแนวความคิดด้านแรงจูงใจภายในของ Aftab et al. (2012) กล่าวว่า แพทย์ที่มีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพของตน สามารถจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น Di Lillo et al. (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใน ด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้ป่วยของแพทย์จะทำให้ผลการรักษาดีขึ้น ทำให้แพทย์เกิดความภูมิใจส่งผลให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น แนวความคิดนี้ ยังสอดคล้องกับ Kehr (2004) วิจัยเรื่อง ความคลาดเคลื่อนและการสูญเสียแรงจูงใจโดยนัย/โดยชัดแจ้งของผู้จัดการ เป็นการศึกษากลุ่มประชากรผู้จัดการ 82 คน ผลการวิจัยพบว่า งานที่พัฒนาความรู้ความชำนาญนับเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใน ส่งผลให้รู้สึกดีรู้สึกเต็มเต็ม ทำให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ยังสอดคล้องกับการวิจัยด้านแรงจูงใจภายนอกตามที่ Beauregard (2004) ศึกษาเรื่อง การแทรกแซงกันระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน : การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของเหตุที่มาก่อน ผลลัพธ์ กลยุทธ์การรับมือของพนักงานภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอกหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ทำให้ต้องใช้เวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวลดลงในทางเดียวกัน Leana and Meuris (2015) ยังได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอกด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงินต่อความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว เช่นกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Khairunneezam et al. (2017) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ของนักวิชาการในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาของภาครัฐ ผลการวิจัย ได้ข้อสรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (two-factor theory of motivation) ของ Herzberg et al. (1959) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท 1) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทน การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา และ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในซึ่งเกิดจากตัวงานเอง เช่น การประสบความสำเร็จและการได้รับความชื่นชม โดยสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยด้านสุขอนามัย และปัจจัย

ด้านแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้น ในด้านปัจจัยด้านสุขอนามัย บุคลากรสามารถนำคำตอบแทนไปซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถยนต์ส่วนตัว เครื่องซักผ้า ซึ่งทำให้มีเวลาเพิ่มขึ้นและก่อให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ที่เพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านี้ การที่ผู้บังคับบัญชา ดูแลด้านนโยบายการทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ นั้นช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้เต็มความสามารถและประหยัดเวลา ซึ่งทำให้มีความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้น ในด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ การประสบความสำเร็จ การได้รับคำชื่นชม และการมีพัฒนาการ ทำให้เกิดความสุข ความภาคภูมิใจซึ่งส่งผลให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.291** และค่า t – statistic เท่ากับ 3.96 แสดงว่า ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยส่งผลกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.291 ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดด้านความท้าทายของงานและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถแห่งตนของ Yamazaki et al. (2017) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการท้าทาย ส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Capone et al. (2022) วิจัยเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของจิตใจและความพึงพอใจในงานของแพทย์ประจำโรงพยาบาลระหว่างการระบาดของ โรคติดเชื้อโควิด-19 : ความสัมพันธ์ของความเชื่อด้านประสิทธิภาพ การสนับสนุนขององค์กร และทักษะที่ไม่ใช่ด้านเทคนิคขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพแห่งตน (Self-Efficacy) การรับรู้ เข้าใจความรู้สึก และเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย (Clinical Empathy) ส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์และพยาบาล ยิ่งไปกว่านั้น Bernales-Turpo et al. (2022) วิจัยเรื่องความเหนื่อยหน่าย การรับรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง และความพึงพอใจในชีวิตในฐานะเป็นตัวแทนผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพ: บทบาทตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในวิชาชีพแห่งตนส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์และพยาบาล นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับวรรณกรรมวิจัยด้านความสัมพันธ์ของผลตอบแทนจากงานและความมั่นคงของงานต่อความพึงพอใจของงาน เช่นเดียวกับที่ Janus et al. (2008) กล่าวว่า แพทย์ที่มีความมั่นคงในงานสูงจะรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยผลการวิจัยตรงกับแนวคิดที่ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในด้านปัจจัยด้านสุขอนามัย หากบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและไม่ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม บุคลากรก็จะไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ การได้รับ คำชื่นชม และการมีพัฒนาการ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อการเกิดความพอใจและความไม่พอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ไปยังตัวแปรแฝงความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.256** และค่า t - statistic เท่ากับ 4.776 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.256 ผลการวิจัยสอดคล้องกับวรรณกรรม ตามที่ Ireland, et al. (2022) วิจัยเรื่อง การเลิกจ้างแพทย์: การตรวจสอบเส้นทาง จากความต้องการในงาน จนถึงความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของอายุรแพทย์ ในด้านแรงจูงใจภายใน Bernales-Turpo, et al. (2022) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในวิชาชีพแห่งตนส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์และพยาบาล ยิ่งไปกว่านั้น Long et al. (2022) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมทางการแพทย์ในโรงพยาบาลที่ไม่แสวงหากำไรของออสเตรเลีย ศึกษาแพทย์ฝึกหัด จำนวน 810 คน พบว่างานที่พัฒนาความรู้ความชำนาญ ส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร Liu et al. (2021) วิจัยเรื่อง การเชื่อมโยงพฤติกรรมองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความขัดแย้งในการทำงานและที่บ้านของแพทย์ในประเทศจีน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร จะส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ สอดคล้องกับ Yanchus et al. (2020) วิจัยเรื่อง วิธีสร้างผลงานให้มากกว่าแค่เงินเดือน: ทำความเข้าใจเรื่องการความไม่ผูกพันในงานของแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ให้ความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าทางจิตใจ นอกเหนือจากนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับวรรณกรรมวิจัยด้านผลตอบแทนของ Yu et al. (2019) วิจัยเรื่อง ศัลยแพทย์ระบบประสาทที่ในสถาบันวิชาการ และไม่ใช้ในสถาบันวิชาการในประเทศจีน: การศึกษาแบบตัดขวางระดับชาติเกี่ยวกับปริมาณงาน ความเหนื่อยหน่าย และความผูกพัน ผลการวิจัย พบว่า รายได้ส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของแพทย์ จากการวิจัยกลุ่มประชากรแพทย์ผ่าตัดระบบประสาทในประเทศจีน ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับแบบจำลองความผูกพันต่องาน (Bakker, 2009) ซึ่งแบ่งทรัพยากรเป็นสองส่วนได้แก่ ทรัพยากรในงาน (Job Resources) และทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) ในด้านทรัพยากรในงาน ตัวอย่างของปัจจัยข้อนี้ คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย และการมีอิสระในงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่ความผูกพันต่องาน ในด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพที่แห่งตน (Self-Efficacy) ความสามารถในการปรับใจสู่สมดุล (Resilience) และการมีความภาคภูมิใจในตน (Self-Esteem) ปัจจัยเหล่านี้ก็มีผลต่อการทำให้มีความผูกพันต่องานสูง ดังนั้นทั้งทรัพยากรในงานและทรัพยากรส่วนบุคคล มีอิทธิพลร่วมกันในการก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคลากรเผชิญกับความต้องการในงานสูง

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ไปยังตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.477** และค่า t - statistic เท่ากับ 4.398 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.477 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deery and Jago (2015) วิจัยเรื่อง ทบทวนการจัดการ

คนเก่งขององค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน องค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวจะส่งผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งการวิจัยดังกล่าวใช้กลุ่มประชากร บุคลากรธุรกิจบริการ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ ต่อยอดจากการวิจัยของ Deery and Jago (2015) ด้วยการศึกษากลุ่มประชากรแพทย์ในเชิงเดียวกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องและต่อยอดจาก Ueda (2012, p. 65) ที่กล่าวว่า ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน องค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวจะส่งผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงาน จากการศึกษากลุ่มประชากรแพทย์ในญี่ปุ่น นอกเหนือจากนั้น Shadab and Arif (2015) วิจัยเรื่อง ผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีการบริการด้านการดูแลสุขภาพในประเทศปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ผลที่ได้ซึ่งสอดคล้องแบบจำลองความต้องการในงาน ทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources model--JD-R model) ของ Demerouti et al. (2001) กล่าวถึง ความต้องการในงานเป็นลักษณะค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก การเปลี่ยนแปลงองค์กร และความเครียดจากบทบาท ซึ่งทำให้บุคลากรต้องใช้ทรัพยากรในงาน หากบุคลากรมีความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว แสดงว่า ความต้องการในงานไม่สูงเกินกว่า ทรัพยากรในงานจนเกินความสามารถของบุคลากร ความสมดุลนี้จึงทำให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในงาน รวมถึงไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.087 และค่า t - statistic เท่ากับ 1.706 ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Gaikwad et al. (2021) ที่พบว่า ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันในงานในกลุ่มของบุคลากรหญิงของอินเดียในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ และแตกต่างจากการศึกษาของ Björk-Fant et al. (2023) ที่พบว่าความสมดุลของการปฏิบัติงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อ ความผูกพันในงานในกลุ่มของบุคลากรยุโรป อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่ไม่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงานเหมือนกับการศึกษาของ Lestari and Margaretha. (2021) และ Žnidaršič and Marič. (2021) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Larasati and Hasanati (2019) ที่พบว่าการศึกษาในบุคลากรรุ่นมิลเลนเนียม (เกิดพุทธศักราช 2527-2539) ความผูกพันในงานเป็นผลส่วนน้อยจากความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวเพียงร้อยละ 14.3 อย่างไรก็ตามตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน และแปรแฝงความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย แปลความหมายได้ว่าแม้ความสมดุล

ของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบทางตรงต่อความความผูกพันในงานของแพทย์ประจำของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย แต่ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อความความผูกพันในงานผ่านตัวแปรคั่นกลางความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับหลายการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีตัวแปรแฝงความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยไม่มีผลกระทบต่อกันโดยตรงแต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีตัวแปรแฝงอื่นเป็นตัวแปรคั่นกลาง เช่น ความพึงพอใจในชีวิต ความมีอิสระในการทำงานและ ความพึงพอใจในงาน (Burke et al. 2009; Geldenhuys & Henn., 2017; Kar & Misra, 2013; Mache et al., 2016; Simbula, 2010)

สมมติฐานที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยที่ส่งกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปยังตัวแปรแฝงความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง Beta เท่ากับ 0.302** และค่า t – statistic เท่ากับ 3.408 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.302 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมในหลายด้าน กล่าวคือ Mache et al. (2016) ให้การสรุปว่า ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานของแพทย์ส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงานของแพทย์ และ Arslan and Demir (2017) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงาน: การวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับพยาบาลและแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของแพทย์และพยาบาล แนวข้อสรุปนี้ ยังได้รับการศึกษาจากทั้ง Rao et al. (2020) และ Busari and Onitilo (2020) อีกด้วย นอกเหนือจากนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Zhang et al. (2020) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความยืดหยุ่น และความผูกพันในงานต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของแพทย์ประจำหมู่บ้านในประเทศจีน: การศึกษาแบบภาคตัดขวาง ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงาน และส่งผลกระทบทางลบต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่ Setti and Argentero (2011) วิจัยเรื่อง ลักษณะองค์การในด้าน สถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ของพนักงานด้านการดูแลสุขภาพชาวสวิสผลการวิจัย พบว่า ปริมาณผู้ป่วยและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ ผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย พบว่า แม้ความพึงพอใจและความผูกพันในงานล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน กล่าวคือต่างเป็นอารมณ์ทางบวกต่องาน แต่แท้จริงแล้วความพึงพอใจและความผูกพันในงานมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Alarcon and Lyons (2011) ซึ่งมองว่า ทั้งสองเป็นองค์ประกอบที่แยกจากกัน โดยความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ส่วนความผูกพันในงานเน้นไปยังอารมณ์ภายใน เช่น ความกระตือรือร้นต่องาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Macey and Schneider (2008) นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อความผูกพันในงานอย่างมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Abraham (2012)

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเชิงบวกทางตรงต่อความผูกพันในงาน โดยมีค่าอิทธิพล 0.256 มีผลกระทบเชิงบวกทางอ้อมต่อความผูกพันในงานโดยส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial Mediation) ผ่านตัวแปรคั่นกลางความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพล 0.088 มีผลกระทบเชิงบวกทางอ้อมต่อความผูกพันในงานโดยส่งผ่านแบบต่อเนื่อง (Continuous Mediation) ผ่านตัวแปรความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว และตัวแปรคั่นกลางความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.095 และมีผลกระทบเชิงบวกทางอ้อมต่อความผูกพันในงานโดยส่งผ่านอิทธิพลแบบสมบูรณ์ (Complete Mediation) ผ่านตัวแปรคั่นกลางความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.144 สรุปรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.496 เป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.256 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.240

ความสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เฉพาะทางอ้อมเท่านั้น โดยมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.231

ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกทางตรงต่อความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.30

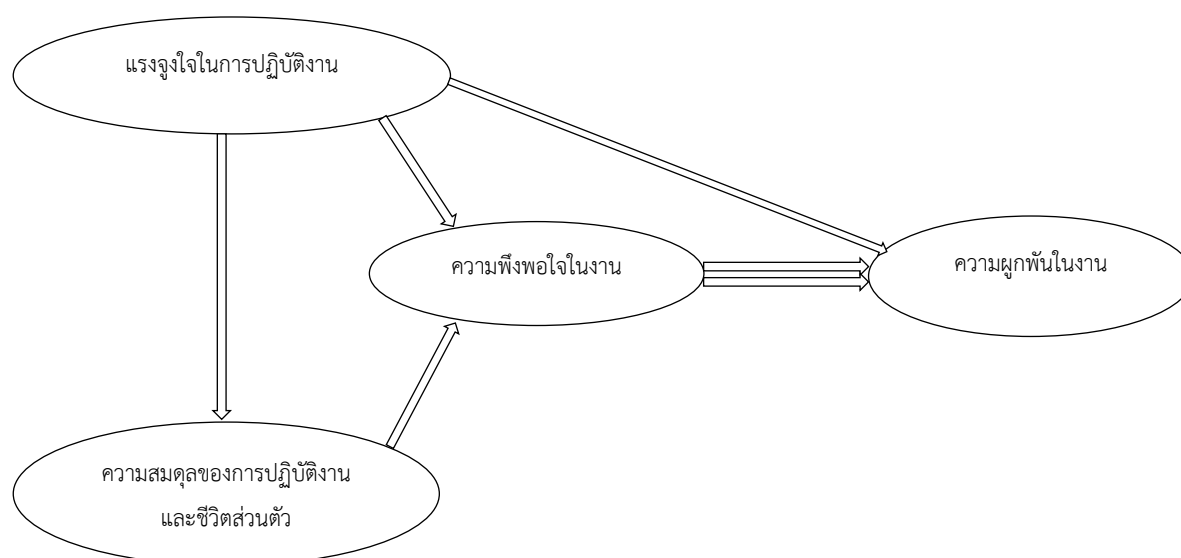
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยนี้ทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อเสนอแนะผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารต่อผู้ป่วยด้วยความเข้าใจในความรู้สึก มีระบบการบริการให้ผู้ป่วยประทับใจ มีบุคลากรพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย มีการจัดฝึกอบรม การชื่นชม การให้รางวัล และควรนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความชำนาญของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่น โดยการจัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ การตรวจทางห้องปฏิบัติการ รวมถึงยาที่จำเป็นและทันต่อการพัฒนาของเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางการแพทย์ที่มีต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาศักยภาพที่และลดความผิดพลาดในการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วย สนับสนุนการเข้าฝึกอบรม
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่อง ค่าตอบแทนทางการเงินทั้งหมดต้องมีความถูกต้องเหมาะสมอย่างที่สุด โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความทุ่มเท ปริมาณงาน ความขาดแคลน และเทียบเคียงค่าตอบแทนของแพทย์สาขาเดียวกันภายในโรงพยาบาล และเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นใกล้เคียง
4. ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจในการบริหารจัดการไม่ให้เกิดการแทรกแซงระหว่างกันของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่น ซึ่งแพทย์แต่ละคนมีบทบาทและภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน โดยมีบุคคลหรือแผนกที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารตารางที่เวลาของแพทย์

ให้ไม่กระทบทั้งงานการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วย และบทบาททางครอบครัวและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดตารางที่เวลาปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การจัดหาแพทย์มาปฏิบัติงานแทนกรณีฉุกเฉินที่แพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นไม่สามารถปฏิบัติงานได้พร้อมทั้งแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานและผู้ป่วยของแพทย์นั้น ๆ ไม่ได้รับผลกระทบ การสนับสนุนสถานออกกำลังกายในองค์กร

เพื่อความผูกพันของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่น ที่ยั่งยืน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการในทุกข้อดังกล่าวข้างต้น แต่หากมีเวลาหรืองบประมาณจำกัดก็สามารถปรับเลือกใช้บางข้อที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความจำเป็นขององค์กรนั้น ๆ นำเสนอเป็นแบบจำลองเส้นทางเพื่อทำให้เกิดความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบจำลองเส้นทาง (Path Coefficient) เพื่อทำให้เกิดความผูกพันในงานของแพทย์ที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความผูกพันในงานในบริบทเดิม แต่ปัจจัยแวดล้อมแตกต่าง เช่น ในรุ่นอายุที่แตกต่างกัน ภาระทางครอบครัว เช่น มีบุตร หรือผู้สูงอายุที่ต้องดูแลที่แตกต่างกัน แพทย์สาขาความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมที่ต่างกันอาจมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่แตกต่างกัน หรือมีขนาดของอิทธิพลที่แตกต่างไป

2. ศึกษาความผูกพันในงานในบริบทที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ เช่น ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันในงานของคนเก่งขององค์กรประเภทที่ผลงานดีเยี่ยม ซึ่งอาจมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่แตกต่างกัน หรือมีขนาดของอิทธิพลที่แตกต่างไปจากคนเก่งขององค์กรประเภทศักยภาพที่สูงเช่นงานวิจัยนี้

3. ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันในงานของความผูกพันในงานบุคลากรอื่นๆของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เช่น พยาบาล เภสัชกร

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง กำหนดวิชาชีพและจำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพในสถานพยาบาล พ.ศ. 2558 (2558, 2 เมษายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนที่ 26 ก. หน้า 50-53.

กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ. (2565). จำนวนสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน

สิงหาคม 2565. <https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1hss/?p=6320>

ศูนย์ปฏิบัติการ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศปก.ศบค.). (2563, พฤษภาคม 1). ข้อกำหนดออกตาม

ความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548

(ฉบับที่ 5). สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. [https://www.nsc.go.th/wp-content/up-](https://www.nsc.go.th/wp-content/uploads/2020/05/CV19-24)

[loads/2020/05/CV19-24](https://www.nsc.go.th/wp-content/uploads/2020/05/CV19-24).

สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณี กุลภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย

ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับ

ปรับปรุง). เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: Do employee engagement and perceived organizational support matter. **Education and Information Technologies**, 27, 9641–9663. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>

Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. **SIES Journal of Management**, 8(2), 27–36.

Aftab, N., Shah, A. A., & Mehmood, R. (2012). Relationship of self-efficacy and burnout among physicians. **Academic Research International**, 2(2), 539–548.

Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. **The Journal of Psychology**, 145(5), 463–480.

Albert, C., Davia, M. A., and Legazpe, N. (2018). Job satisfaction amongst academics: The role of research productivity. **Studies in Higher Education**, 43(8), 1362–1377.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1255937>

Alparslan, A., & Saner, T. (2020). The influence of sustainable talent management on job satisfaction and organizational commitment: Moderating role of in-service training.

Revista de Cercetare Si Interventie Sociala, 69, 96–121. [https://doi.org/](https://doi.org/10.33788/rcis.69.6)

[10.33788/rcis.69.6](https://doi.org/10.33788/rcis.69.6)

Andrade, M. S., Miller, D., & Westover, J. H. (2021). Job satisfaction in the hospitality industry: The comparative impacts of work-life balance, intrinsic rewards, extrinsic rewards, and work relations. **American Journal of Management**, 21(2), 39–56.

- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). The relationship between job satisfaction and work engagement: A quantitative research on nurses and physician. **Journal of Management and Economics**, **24**(2), 371–389.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke, & C. L. Cooper (Eds.), **The peak performing organization** (pp. 50–72). Routledge.
- Beauregard, A. (2004). **Interference between work and home: An empirical study of the antecedents, outcomes, and coping strategies amongst public sector employees**. [Unpublished doctoral dissertation]. The London School of Economics and Political Science (LSE).
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. **Journal of Primary Care & Community Health**, **13**, 1-9. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: A comparative analysis of welfare states. **European Journal of Public Health**, **33**(3), 430–434. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work life balance: Definitions, causes, and consequences. In T. Theorell (Ed.), **Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence** (pp. 1–15). Springer International Publishing.
- Burke, R., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2009). Gender differences in work experiences, satisfactions and wellbeing among physicians in Turkey. **Gender in management: An International Journal**, **24**(2), 70–91.
- Busari, J. O., & Onitilo, A. A. (2020). Fact or fable: The truth about physician engagement and burnout. **Clinical Medicine & Research**, **18**(1), 1–2.
- Capone, V., Borrelli, R., Marino, L., & Schettino, G. (2022). Mental well-being and job satisfaction of hospital physicians during COVID–19: Relationships with efficacy beliefs, organizational support, and organizational non-technical skills. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, **19**(6), 3734.
- Chairaksa, T., Ngoenthaworn, S. C., Damrongwattana, J., & Dechochai, U. (2021). Adapting To A New Normal Life Of People During The Covid 19 Period: A Case Study Of Affected Laid Off Employees In Kuansator Community Bangroob Sub - District Thungyai District Nakhon Si

- Thammarat Province, Thailand. **Journal of Social Science Development**, 4(1), 70–82.
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JSSD/article/view/187>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. **Human Resource Management Review**, 19(4), 304–313.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009>.
- Cox, M., & Sandberg, K. (2018). Modeling causal relationships in quality improvement. **Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care**, 48(7), 182–185.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). **Designing and conducting mixed methods research**. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. Plenum.
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 86(3), 499–512.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. **Environmental Health and Preventive Medicine**, 24(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Di Lillo, M., Cicchetti, A., Scalzo, A. L., Taroni, F., & Hojat, M. (2009). The Jefferson scale of physician empathy: Preliminary psychometrics and group comparisons in Italian physicians. **Academic Medicine**, 84(9), 1198–1202.
- Dos Santos, N. R., Mónico, L., Pais, L., Gagné, M., Forest, J., Cabral, P. M. F., & Ferraro, T. (2022). The multidimensional work motivation scale: Psychometric studies in Portugal and Brazil. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, 20(2), 89–110. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2021-1206>
- Gaikwad, S., & Swaminathan, L. (2022, March 23–25). **Role of work engagement among nurses working in government hospitals: PLS-SEM approach** [Paper presentation]. 2022 International Conference on Decision Aid Sciences and Applications (DASA) Chiangrai, Thailand.
- Gaikwad, S., Swaminathan, L., & George, S. (2021, December 7–8). **Impact of work-life balance on job performance—analysis of the mediating role of mental well-being and work engagement on women employees in IT sector** [Paper presentation]. 2021

- International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA). Virtual Conference. <https://doi.org/10.1109/DASA53625.2021.9681920>
- Geldenhuys, M., & Henn, C. M. (2017). The relationship between demographic variables and well-being of women in South African workplaces. **South African Journal of Human Resource Management**, 15(1), 1–15.
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K., & Shaw, D. J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behaviour**, 63, 510–531.
- Grobelna, A., Sidorkiewicz, M., & Tokarz-Kocik, A. (2016). Job satisfaction among hotel employees: Analyzing selected antecedents and job outcomes: A case study from Poland. **Argumenta Oeconomica**, 2(37), 281–310. <https://doi.org/10.15611/aoe.2016.2.11>
- Gu, D. H., Xu, P. Y., Wang, M. K., Li, Z. Y., Zhang, L. J., Dong, X. Y., & Liu, Y. (2021A). A study of the relationship between job satisfaction and work engagement of physicians in public hospitals. **Sichuan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban**, 52(1), 87–91.
- Gu, M., Li Tan, J. H., Amin, M., Mostafiz, M. I., & Yeoh, K. K. (2021B). Revisiting the moderating role of culture between job characteristics and job satisfaction: A multilevel analysis of 33 countries. **Employee Relations: The International Journal**, 44(1), 70–93. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0099>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, 16(2), 250-279.
- Hai, S., & Park, I.-J. (2021). The accelerating effect of intrinsic motivation and trust toward supervisor on helping behavior based on the curvilinear model among hotel frontline employees in China. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 47, 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.02.009>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. Wiley.
- Hoşgör, H., & Yaman, M. (2022). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the COVID–19 pandemic in terms of descriptive characteristics. **Journal of Nursing Management**, 30(1), 44–52. <https://doi.org/10.1111/jonm.13477>
- Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng, Y., & Huang, L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: A nationwide study in China. **Psychology Health & Medicine**, 25(9), 1–13. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1709652>

- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: Myth and reality. **Energies**, **14**(15), 4556. <https://doi.org/10.3390/en14154556>
- Ilies, R., Liu, X.-Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work?. **Journal of Applied Psychology**, **102**(6), 956–970. <https://doi.org/10.1037/apl0000211>
- Inggamara, A., Pierewan, A. C., & Ayriza, Y. (2022). Work-life balance and social support: The influence on work engagement in the sixth European working conditions survey. **Journal of Employment Counseling**, **59**(1), 17–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12175>
- Ireland, M. J., Engel, M. L., March, S., Parmar, S., Clough, B. A., Sharp, A., & Moses, L. (2022). Doctor workplace attrition: An examination of pathways from work demands to organisational commitment. **Asia Pacific Journal of Health Management**, **17**(2), 1–15.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L., N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. **The South East Asian Journal of Management**, **13**, 106–118.
- Jakovina, I. Ž., & Jakovina, T. (2017). Role theory and role analysis in psychodrama: A contribution to sociology. **Socijalna Ekologija**, **26**(3), 151–169.
- Janus, K., Amelung, V. E., Baker, L. C., Gaitanides, M., Schwartz, F. W., & Rundall, T. G. (2008). Job satisfaction and motivation among physicians in academic medical centers: Insights from a cross-national study. **Journal of Health Politics, Policy and Law**, **33**(6), 1133–1167.
- Kamau, J. M., Muleke, V., Mukaya, S. O., & Wagoki, J. (2013). Work-life balance practices on employee job performance at Eco bank Kenya. **European Journal of Business and Management**, **5**(25), 179–185.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). **Work motivation: Past, present and future**. Routledge.
- Kar, S., & Misra, K. C. (2013). Nexus between work life balance practices and employee retention: The mediating effect of a supportive culture. **Asian Social Science**, **9**(11), 63–69. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n11P63>
- Kehr, H. M. (2004). Implicit/explicit motive discrepancies and volitional depletion among managers. **Personality and Social Psychology Bulletin**, **30**(3), 315–327.
- Khairunneezam, M. N., Siti Suriani, O., & Nurul Nadirah, A. H. (2017). Work-life balance satisfaction among academics in public higher educational sector. **International**

- Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 7, 5–19.
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7i13/3181>
- Kılınç, E., & Paksoy, H. M. (2017). Investigation of the performance perception level of health according to some socio-demographic variables (sağlık çalışanlarındaperformans algıdüzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi). **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 20(2), 151–159.
- Kocha, J., Plattfaut, R., & Kregel, I. (2021). Looking for talent in times of crisis: The impact of the COVID–19 pandemic on public sector job openings. **International Journal of Information Management Data Insights**, 1, 100014.
- Kozlowski, S. W. J. (Ed.). (2012). **The Oxford handbook of organizational psychology**. Oxford University Press.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019, November 9–10). **The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation**. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counseling, and Humanities (ACPCH 2018). Suratthani, Thailand.
- Leana, C. R., & Meuris J. (2015). Living to work and working to live: income as a driver of organizational behavior. **Academy of Management Annals-AOM Journals**, 9(1), 55–95.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. **Management Science Letters**, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Liu, N., Zhu, Y., Wang, X., Jiang, H., & Liang, Y. (2021). Association of organizational behavior with work engagement and work-home conflicts of physician in China. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(10), 5405.
- Locke, E. A. & Lathan, G. P. (1990). Theory of goal setting and task performance. Englewood world's best hospitals. **Revista Española de Comunicación en Salud**, 13(1), 19–32. <https://doi.org/10.20318/recs.2022.6274>
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, 1, 1297-1343.
- Long, P. W., Loh, E., Luong, K., Worsley, K., & Tobin, A. (2022). Factors that influence and change medical engagement in Australian not for profit hospitals. **Journal of Health Organization and Management**, 36(6), 734–747.
- Luthia, M. (2022). Reimagining Talent management through adaptive performance in the next normal. **SDMIMD Journal of Management**, 13, 113.
<https://doi.org/10.18311/sdmimd/2022/29708>

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. **Industrial and Organizational Psychology**, 1, 3–30.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. **Work**, 53(4), 859–869.
- Mankoff, A. W. (1974). Values-not attitudes-are the real key to motivation. **Management Review**, 63, 23–29.
- McDonnell, A., & Wiblen, S. (2020). **Talent management: A research overview**. Routledge.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. S. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. **European Journal of International Management**, 11(1), 86–128. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2017.0812534.001>
- Mer, A., Virdi, A. S., & Sengupta, S. (2022). Unleashing the antecedents and consequences of work engagement in NGOs through the Lens of JD-R model: Empirical evidence from India. **International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, 34(1), 721–733. <https://doi.org/10.1007/s11266-022-00503-5>
- Musakuro, R. N. (2022). A framework development for talent management in the higher education sector. **SA Journal of Human Resource Management**, 20, 1671. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1671>
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2020). The influence of heavy work investment on job satisfaction and turnover intention in Romania. **Amfiteatru Economic**, 22(14), 993–1013. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/993>
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging market during the COVID–19 Pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(7), 3670. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Nieto-Aleman, P. A., Ulrich, K., Guijarro-García, M., & Pagán-Castaño, E. (2023). Does talent management matter?: Talent management and the creation of competitive and sustainable entrepreneurship models. **International Entrepreneurship and Management Journal**, 19(3), 1055–1068. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00833-w>
- Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013). Returning to work after maternity leave: Childcare and workplace flexibility. **Journal of Industrial Relations**, 55(1), 118–135.

Pawlicka, A., Pawlicki, M., Tomaszewska, R., Choraś, M., & Gerlach, R. (2020).

Innovative machine learning approach and evaluation campaign for predicting the subjective feeling of work-life balance among employees. **PLOS ONE**, **15**(5), e0232771. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232771>

Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **175**, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>

Rao, S., Ferris, T. G., Hidrue, M. K., Lehrhoff, S. R., Lenz, S., Heffernan, J., McKee, K. E., & Del Carmen, M. G. (2020). Physician burnout, engagement and career satisfaction in a large academic medical practice. **Clinical Medicine & Research**, **18**(1), 3–10.

Roy, G. S., & Devi, V. R. (2017). Inclusive vs exclusive approach to talent management: A review agenda. **IPE Journal of Management**, **7**(2), 77–86.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, **21**(7), 606–619.

Sakthivel, D., & Jayakrishnan, J. (2012). Work-life balance and organizational commitment for nurses. **Asian Journal of Business and Management Sciences**, **2**(5), 1–6.

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of Employee engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. **The International Journal of Human Resource Management**, **19**(1), 116–131.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, **25**(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), **Work engagement: A handbook of essential theory and research** (pp. 10–24). Psychology Press.

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, **33**(5), 464–481.

Setti, I., & Argentero, P. (2011). Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. **Nursing & Health Sciences**, **13**(4), 425–432.

Shadab, M., & Arif, K. (2015). Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction A Case of Health Care Services in Pakistan. **Developing Country Studies**, **5**(9), 132–139.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht work engagement scale. **Applied Psychology: An International Review**, *57*, 510–523.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the job demand-resources model. **Anxiety, Stress & Coping**, *23*(5), 563–584.
- Singh, M., & Bhattacharjee, A. (2020). A study to measure job satisfaction among academicians using Herzberg's theory in the context of northeast India. **Global Business Review**, *21*(1), 197–218. <https://doi.org/10.1177/0972150918816413>
- Sousa, R. C. S, & Colauto, R. D. (2021). Work values for generations Y and Z strictosensu accounting students. **Contextus–Contemporary Journal of Economics and Management**, *19*(19), 290–304.
- Super, D. E. (1970). **Manual for the work values inventory**. Riverside.
- Torres, E. N. (2014). Deconstructing service quality and customer satisfaction: Challenges and directions for future research. **Journal of Hospitality Marketing & Management**, *23*, 652–677.
- Ueda, Y. (2012). The relationship between work-life balance programs and employee satisfaction: Gender differences in the moderating effect of annual income. **Journal of Business Administration Research**, *1*(1), 65.
- Vakili, A. M., Salajegheh, S., Sayadi, S., & Pourkiani, M. (2022). Rewards from the perspective of employees and managers. **Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development**, *44*(1), 31–38.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. In T. C. Urdan & S. A. Karabenick (Eds.), **The decade ahead: theoretical perspectives on motivation and achievement (advances in motivation and achievement, vol. 16 part a)** (pp. 105–165). Emerald Group Publishing.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. **Advances in Developing Human Resources**, *13*(4), 429–446. <https://doi.org/10.1177/1523422311431220>
- Wong, S. C. K., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. **International Journal of Hospitality Management**, *28*(2), 195–203.

- World Health Organization, Organisation for Economic Co-operation & Development, & International Bank for Reconstruction and Development. (2018). **Delivering quality health services: A global imperative for universal health coverage**. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241513906>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Employee engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. **The Journal of Occupational and Organizational Psychology**, *82*, 183–200.
- Yamazaki, Y., Uka, T., & Marui, E. (2017). Professional fulfillment and parenting work-life balance in female physicians in basic sciences and medical research: A nationwide cross-sectional survey of all 80 medical schools in Japan. **Human Resources for Health**, *15*, 1–10.
- Yanchus, N. J., Carameli, K. A., Ramsel, D., & Osatuke, K. (2020). How to make a job more than just a paycheck: Understanding physician disengagement. **Health Care Management Review**, *45*(3), 245–254.
- Yu, J., Gao, J., Chen, J., & Sun, Y. (2019). Academic versus non-academic neurosurgeons in China: A national cross-sectional study on workload, burnout and engagement. **BMJ OPEN**, *9*(10), e028309. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028309>
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. **BMC Health Services Research**, *20*, 283. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>
- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. **Organizacija**, *54*(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>

การวิเคราะห์หลักทรัพย์ของบริษัท ABC จำกัด (มหาชน)

นางนภัส แก้วพลอย¹
เฉลิมพงษ์ อัครเศรษฐการ^{2*}

Received 30 October 2023

Revised 28 April 2024

Accepted 29 April 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิเคราะห์ หลักทรัพย์ของบริษัท ABC จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อมูลค่าหลักทรัพย์ ABC เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน สถานะการเงินและอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทฯ ตั้งแต่ปี 2566-2570 โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อัตราดอกเบี้ยลูกค้ายรายใหญ่ชั้นดี (MLR) ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SETIndex) ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ซึ่งใช้ข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) รายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2556 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2565 โดยใช้วิธีการสร้างสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS)

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ผลต่อรายได้ของบริษัท ABC จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) และผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) มีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI Index) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้รายใหญ่ชั้นดี (MLR) ไม่ได้ส่งผลต่อรายได้ของบริษัทฯ และจากการประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทฯ 2 วิธี พบว่าวิธีแรก การคิดลดกระแสเงินสด (Discounted Cash Flow: DCF) โดยการใช้กระแสเงินสดอิสระของกิจการ (Free Cash Flow to the Firm: FCFF) และวิธีที่สอง การประเมินด้วยวิธี Multiple Comparable พบว่า ได้ผลที่แตกต่างกัน โดยวิธีแรก การคิดลดกระแสเงินสด โดยการใช้กระแสเงินสดของกิจการ พบว่ามูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัท ABC มีค่า 13.18 บาทต่อหุ้น

คำสำคัญ: การประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ วิธีการคิดลดกระแสเงินสด กระแสเงินสดอิสระของกิจการ

^{1 2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เลขที่ 126/1 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงรัชดาภิเษก เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

อีเมล: nongnapad_kae@utcc.ac.th

* Corresponding author email: 2120131394002@live4.utcc.ac.th

SECURITIES ANALYSIS OF ABC PUBLIC COMPANY LIMITED

Nongnapad Kaewploy¹

Chalermphong Akarasethakarn^{2*}

Abstract

This study deals with the securities of ABC Group Public Company Limited with the aim of finding relationships between the variables that affect the value of ABC securities in order to predict financial and operational performance. The main variables are the company's financial position and financial ratios from 2023-2027, which include: Minimum Loan Rate (MLR), Stock Exchange of Thailand Index (SET Index), Consumer Price Index (CPI), Gross Domestic Product (GDP). The variables were used as secondary quarterly data from Q1 2013 to Q4 2022. The multiple linear regression equation method and ordinary least squares (OLS) method were applied to obtain the result.

The factors that have a significant impact on the income of ABC Group Public Company Limited and have a significance level of .05 are the Stock Exchange of Thailand Index (SET Index) and Gross Domestic Product (GDP). These variables have a relationship that is consistent with the hypotheses. However, Consumer Price Index (CPI Index) and Prime Borrower Interest Rate (MLR) were found to have no significant effect on the company's income. As for the valuation of the company's securities using two methods, the results were inconsistent. For the first method, Discounted Cash Flow (DCF) using Free Cash Flow to the Firm (FCFF), the valuation resulted in a value of 13.18 baht per share. The second method, Multiple Comparable, led to a different result.

Keyword: Valuing Securities, Discounted Cash Flow, Free Cash Flow to the Firm

^{1 2} School of Business University of the Thai Chamber of Commerce, 126/1 Vibhavadi Rangsit Road, Din Daeng, Bangkok 10400

Email: nongnapad_kae@utcc.ac.th

* Corresponding author email: 2120131394002@live4.utcc.ac.th

บทนำ

การวิเคราะห์หลักทรัพย์มีบทบาทสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพและความอยู่รอดของบริษัทต่าง ๆ การวิเคราะห์หลักทรัพย์หมายถึงกระบวนการประเมินเครื่องมือทางการเงินที่ออกโดยบริษัทต่าง ๆ เช่น หุ้นและพันธบัตร เพื่อพิจารณาศักยภาพในการลงทุน ด้วยการวิเคราะห์หลักทรัพย์ นักลงทุนสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบด้านว่าบริษัทใดที่จะลงทุนและเมื่อใดจะซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของตน ซึ่งประเด็นสำคัญประการหนึ่งของการวิเคราะห์หลักทรัพย์คือการทำความเข้าใจสุขภาพทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงินของบริษัท รวมถึงงบกำไรขาดทุน งบดุล และงบกระแสเงินสด เพื่อประเมินความสามารถในการทำกำไร สภาพคล่อง และความสามารถในการละลาย และด้วยการวิเคราะห์งบการเงินเหล่านี้ ผู้ลงทุนสามารถรับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานะทางการเงินของบริษัท และตัดสินใจโดยมีข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับความเสี่ยงและผลตอบแทนของการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัท (อันธิกา จิระนารถน์, 2560; ขวัญสุตา อินหล่ม, 2565; Tehrani, Mehragan, & Golkani, 2012) นอกจากนี้ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการวิเคราะห์หลักทรัพย์คือการประเมินแนวโน้มของตลาดและอุตสาหกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งทางการแข่งขันของบริษัท พลวัตของอุตสาหกรรม และปัจจัยทางเศรษฐกิจมหภาคที่อาจมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และด้วยการทำความเข้าใจปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท นักลงทุนสามารถประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทได้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากการวิเคราะห์ทางการเงินและตลาดแล้ว การวิเคราะห์หลักทรัพย์ยังเกี่ยวข้องกับการประเมินปัจจัยเชิงคุณภาพที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งรวมถึงการประเมินทีมผู้บริหารของบริษัท แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ และทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อพิจารณาความสามารถในการสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนและสร้างมูลค่าระยะยาวให้กับนักลงทุน และด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงคุณภาพเหล่านี้ นักลงทุนสามารถได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มในอนาคตของบริษัท และทำการตัดสินใจอย่างมีข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัท (ระวีพรรณ จักรคำ, 2557; ขวัญสุตา อินหล่ม, 2565)

แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์หลักทรัพย์อย่างครอบคลุม ผู้ลงทุนมักจะใช้เครื่องมือและเทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างแบบจำลองทางการเงิน การวิเคราะห์อัตราส่วน เทคนิคการประเมินมูลค่า และวิธีการประเมินเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้เครื่องมือและเทคนิคเหล่านี้ นักลงทุนสามารถประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัท ประเมินความเสี่ยงและโอกาส และกำหนดมูลค่าที่แท้จริงเพื่อตัดสินใจลงทุนได้ อาจจะต้องพบกับความท้าทายและอุปสรรคที่หลากหลาย ซึ่งหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญในการวิเคราะห์หลักทรัพย์คือความไม่แน่นอนและความซับซ้อนโดยธรรมชาติของตลาดการเงิน ราคาหุ้นอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ รวมถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุน ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ เหตุการณ์ทางภูมิรัฐศาสตร์ และแนวโน้มของตลาด มีความผันผวนขึ้นลงตามความต้องการของตลาด สิ่งเหล่านี้อาจทำให้นักลงทุนคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตของบริษัทและหลักทรัพย์ของบริษัทได้อย่างแม่นยำ ด้วยเหตุนี้ การวิเคราะห์หลักทรัพย์จึงต้องใช้แนวทางที่รอบคอบและมีระเบียบวินัยในการประเมินและตีความข้อมูลที่มีอยู่เพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนอย่างมีข้อมูล (Chen, 2021; Meena, & Banyal, 2023)

จากความสำคัญเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักทรัพย์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะค้นหาเครื่องมือที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์หลักทรัพย์ของบริษัท และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิเคราะห์หลักทรัพย์ของบริษัทเพื่อให้สามารถประเมินประสิทธิภาพและความอยู่รอดของบริษัทเพื่อการลงทุน ซึ่งหากมีการใช้เครื่องมือ

และเทคนิคการวิเคราะห์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้นักลงทุนสามารถประเมินความเสี่ยงและผลตอบแทนของการลงทุนในหลักทรัพย์และตัดสินใจลงทุนได้ดี ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งถึงการศึกษาของบริษัท ABC จำกัด (มหาชน) แห่งหนึ่งซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตผลไม้กระป๋องและน้ำผลไม้ยูเอชทีและพาสเจอร์ไรส์ เนื่องจากผู้วิจัยพบว่าหลักทรัพย์ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มมักจะมีการเติบโตในช่วงฤดูร้อน ซึ่งเป็นผลมาจากอากาศที่ร้อนขึ้นทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้น และพบว่าในปัจจุบันมีการบริโภคผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มผลไม้มากขึ้นเนื่องจากผู้บริโภคมีความสนใจในสุขภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลกับมูลค่าหลักทรัพย์ของ บริษัท ABC จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อพยากรณ์ผลการดำเนินงาน 5 ปี ในอนาคต และประเมินมูลค่าที่แท้จริงของ บริษัท ABC จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

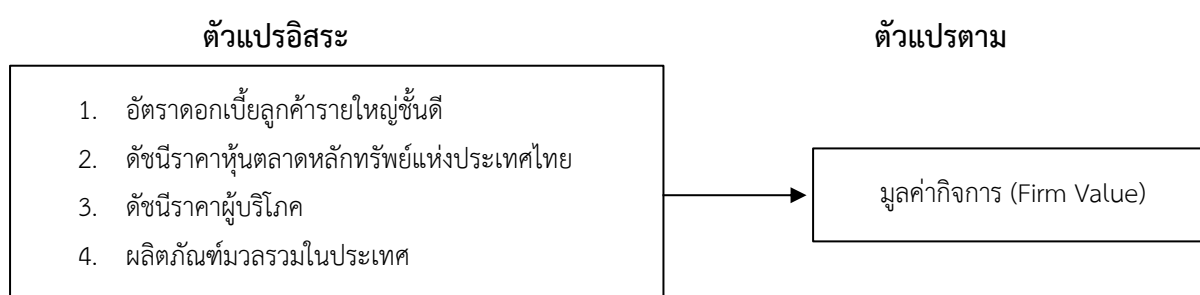
สมมติฐานที่ 1 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้รายใหญ่ขึ้นดี (MLR) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตามข้ามกับรายได้รวมของบริษัทฯ

สมมติฐานที่ 2 ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI Index) ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับรายได้รวมของบริษัทฯ

สมมติฐานที่ 3 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับรายได้รวมของบริษัทฯ

สมมติฐานที่ 4 ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index: SET) ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับรายได้รวมของบริษัทฯ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์หลักทรัพย์ก่อนที่จะลงทุนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากพื้นฐานของบริษัท คือ ผลการดำเนินงาน งบฐานะการเงิน งบกระแสเงินสด และอัตราส่วนทางการเงิน และการวิเคราะห์เศรษฐกิจจะเป็นการวิเคราะห์ในรูปภาพรวม หรือภาวะเศรษฐกิจโดยรวมและแนวโน้มเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกซึ่งในบางครั้งจะมีผลกระทบมาจาก

เศรษฐกิจโลก หรือนโยบายเศรษฐกิจของภาครัฐว่าจะส่งผลกระทบต่อกิจการที่ประกอบธุรกิจด้านหลักทรัพย์ โดยสามารถวิเคราะห์ได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ระดับมหภาค (Economic Analysis) 2) การวิเคราะห์ระดับอุตสาหกรรม (Industry Analysis) และ 3) การวิเคราะห์ระดับบริษัท (Security Analysis)

วิธีการคิดลดกระแสเงินสด (Discounted Cash Flow: DCF) เป็นวิธีการประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ โดยการคิดลดกระแสเงินสด หมายความว่ามูลค่าที่ได้เป็นมูลค่าแสดงถึงมูลค่าของกิจการได้โดยไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ โดยวิธีการคำนวณแบบการคิดลดกระแสเงินสดจะเป็นการคำนวณจากการนำกระแสเงินสดอิสระ (กระแสเงินสดที่ผู้ถือหุ้นได้จากการกิจการ) นำมาคิดลดด้วยต้นทุนของเงินทุนกลับมาเป็นมูลค่าปัจจุบัน รวมเป็นมูลค่ากิจการ หรือกล่าวได้ว่า มูลค่าหลักทรัพย์จะเท่ากับผลรวมของกระแสเงินสดคิดตามมูลค่าเงินตามเวลาโดยใช้หลักการคิดในลักษณะคล้ายกับวิธีการคิดลดเงินปันผล (Dividend Discount: DDM) วิธีการนี้เหมาะกับหลักทรัพย์ทุกประเภทที่ประมาณการกระแสเงินสดได้ โดยวิธีการคิดลดกระแสเงินสด มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$DCF = \frac{CF1}{(1+r)^1} + \frac{CF2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{CFn}{(1+r)^n}$$

วิชญ์ วิรัชคะ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อมูลค่าตามราคาตลาดหลักทรัพย์หมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อมูลค่าตามราคาตลาดหลักทรัพย์หมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการศึกษา คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ปัจจัยดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปัจจัยด้านอัตราเงินเฟ้อ ปัจจัยด้านอัตราดอกเบี้ยกู้ยืม ปัจจัยด้านอัตราการว่างงาน ปัจจัยด้านอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ ดัชนีราคาวัสดุก่อสร้าง ปัจจัยด้านสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ ในการศึกษาได้ใช้ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการสุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบเจาะจง สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อมูลค่าตามราคาตลาดหลักทรัพย์หมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยคือ ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ยกู้ยืม อัตราการว่างงาน และอัตราแลกเปลี่ยนของบริษัทส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับมูลค่าตามราคาตลาดหลักทรัพย์หมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

โอปอ คำเกษม (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ ศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบจากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อผลประกอบการของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ ข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการศึกษา คือข้อมูลทศัญญะ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปีพ.ศ.2540 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2552 ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ อัตราเงินเฟ้อขึ้นพื้นฐาน อัตราการเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐอัตราดอกเบี้ยของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อแก่ลูกค้าชั้นดีเฉลี่ย 5 ธนาคารพาณิชย์ อัตราการเปลี่ยนแปลงของราคาน้ำมันดีเซล ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการเติบโตของรายได้ของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติร้อยละ 95 คือ อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐและอัตราเงินเฟ้อพื้นฐาน ทั้งหมดมีทิศทางที่มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอัตราการเติบโตของรายได้ ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์ต่อกำไรสุทธิของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวได้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 95 คือ อัตรามวลรวมในประเทศและอัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์มูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การศึกษาปัจจัยสำคัญตามกรอบการวิจัยเพื่อการพยากรณ์รายได้ของบริษัทฯ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรได้แก่ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้รายใหญ่ขึ้นดี (MLR) ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI Index) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในไทย (Gross Domestic Product: GDP) ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index: SET) โดยเก็บข้อมูลเป็นรายไตรมาส ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2556 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2565 ซึ่งมีที่มาจาก การค้นคว้าผ่านแหล่งข้อมูลที่เปิดเผยทางอินเทอร์เน็ต ได้แก่ เว็บไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ฐานข้อมูลดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เว็บไซต์ของบริษัทฯ เป็นต้น

สำหรับข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาสร้างสมการ โดยใช้วิธีการสร้างสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) เพื่อหาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และนำมาใช้ในการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ

ขั้นที่ 2 นำการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ ไปวิเคราะห์มูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทฯ โดยการนำผลการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ มาใช้พยากรณ์ผลการดำเนินงาน และฐานะการเงินของบริษัทฯ ในปี 2566-2570 ภายใต้สมมติฐานทางการเงินตามที่ปรากฏในบทความ และประมาณการกระแสเงินสดเพื่อประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทฯ 2 วิธีได้แก่ 1) การคิดลดกระแสเงินสด (Discounted Cash Flow : DCF) โดยการใช้กระแสเงินสดของกิจการ (Free Cash Flow to the Firm: FCFF) และ 2) วิธีการ Multiple Comparable เพื่อประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทฯ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสรุปผล

ผลการวิจัย

ขั้นที่ 1 การศึกษาปัจจัยสำคัญตามกรอบการวิจัยเพื่อการพยากรณ์รายได้ของบริษัทฯ

ตารางที่ 1 แสดงผลทดสอบ Pool OLS

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value
const	-0.000459426	0.00235483	-0.1951	0.8459
LnMLR	0.0296117	0.0360853	0.8206	0.4146
SETIndex	0.0993274	0.0258115	3.848	0.0003 ***
CPI	-0.0518308	0.284738	-0.1820	0.8561
LnGDP	0.923212	0.261791	3.527	0.0007 ***

หมายเหตุ ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการทดสอบ Pooled OLS พบว่ามีค่า $P\text{-value}(F) = 1.43e-57$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นผลการทดสอบนี้สามารถใช้ได้ โดยผู้วิจัยพบว่ามีความแปรปรวนที่มีผลต่อรายได้รวมของ บริษัทฯ 2 ตัวแปร ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) อัตราการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

จากนั้นผู้ศึกษาได้ใช้ Final Model Rev = $0.0993(\text{SET Index}) + 0.9232(\text{LnGDP})$

ผลการพยากรณ์รายได้ของบริษัทฯ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการค้นคว้าเพื่อการพยากรณ์หรือคาดการณ์ถึงข้อมูล อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) ผู้วิจัยได้ทำการค้นหาข้อมูลเพื่อทำการพยากรณ์ พบว่า อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) มีการคาดการณ์ภายในปี 2566 โดยใช้การคาดการณ์จากการคาดการณ์ของธนาคารกสิกรไทย (2566) พบว่า มีการคาดการณ์อยู่ที่ 1,757 จุด ผู้วิจัยจึงได้นำค่าที่คาดการณ์ได้นี้มาหาอัตราการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาพยากรณ์อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) อัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.0013 ต่อไตรมาส ผู้วิจัยได้ใช้สมมติฐานให้ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี 2567-2570 เท่ากับปี 2566 และผู้วิจัยทำการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการพยากรณ์หรือคาดการณ์ถึงข้อมูล อัตราการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) โดยผู้วิจัยได้พบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือมีการคาดการณ์ว่าในปี 2566 GDP โตร้อยละ 3.2 ใน ปี 2567 โตร้อยละ 3.8 ต่อปี ในปี 2568 โตปีละ 3.4 ต่อปี ในปี 2569 โตร้อยละ 3.4 ต่อปี ในปี 2570 โตร้อยละ 3.3 ต่อปี และนำมาคิดเป็นรายไตรมาส 0.0089 0.0094 0.0084 0.0084 และ 0.0082 ตามลำดับหลังจากนั้น นำไปแทนค่าในสมการ Final Model Rev = $0.0993(\text{SET Index}) + 0.9232(\text{LnGDP})$ เพื่อหาอัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้รวม ใน 20 ไตรมาส ข้างหน้า (5ปี) ในปี 2566 อยู่ที่ 0.0083 ในปี 2567 อยู่ที่ 0.0088 ในปี 2568 ถึง 2569 อยู่ที่ 0.0079 ในปี 2570 อยู่ที่ 0.0077

เมื่อได้อัตราการเปลี่ยนแปลงนำไปแทนค่าในสมการเพื่อคาดการณ์รายได้รวมของบริษัทฯ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ

ปี	ปี พ.ศ.	FC. Rev
1	2566	6,705,888,873
2	2567	6,939,843,661
3	2568	7,170,659,708
4	2569	7,399,316,600
5	2570	7,630,982,830

หมายเหตุ FC Rev คือ การพยากรณ์รายได้ (Forecast Revenue)

สมมติฐานการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ 5 ปีข้างหน้า

จากการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ 5 ปีข้างหน้าแล้ว ผู้วิจัยทำการดำเนินการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน จากการนำข้อมูลการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ 5 ปีข้างหน้าเป็นค่าตั้งต้นเพื่อใช้ในการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน โดยการทำ Pro Forma Income statement เพื่อใช้ในการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน 5 ปีข้างหน้า โดยใช้ชุดข้อมูลงบกำไรขาดทุนในปี 2565 เป็นตัวตั้งต้นในการกำหนดสัดส่วนของรายได้และใช้สมมติฐานว่าสัดส่วนในรายการต่าง ๆ ในงบกำไรขาดทุนที่พยากรณ์ 5 ปีข้างหน้า คงที่เท่ากับงบกำไรขาดทุนปีตั้งต้น 2565

จากการค้นคว้าผู้วิจัยได้ทำการหาข้อมูลนโยบายการจ่ายเงินปันผลของบริษัทฯ พบว่าบริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายเงินปันผลว่า “บริษัทมีนโยบายจ่ายเงินปันผล ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ สามสิบของกำไรสุทธิจากการดำเนินงานปกติตามงบการเงินรวม หลังหักภาษีเงินได้ และเงินสำรองทุกประเภทตามที่กฎหมายและบริษัทกำหนดไว้” และหมายเหตุ การจ่ายเงินปันผลดังกล่าวจะต้องพิจารณาถึงกระแสเงินสด แผนการลงทุนของบริษัทและบริษัทในเครือ รวมถึงความจำเป็นและความเหมาะสมอื่น ๆ ในอนาคต จากข้อมูลที่ได้ การจ่ายปันผลต้องพิจารณาจากกระแสเงินสดและจากนโยบายจ่ายเงินปันผล ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ สามสิบของกำไรสุทธิ ผู้วิจัยจึงใช้สมมติฐานว่าในผลการดำเนินงานใน 5 ปีข้างหน้าจะไม่มี การจ่ายปันผลเนื่องจากกิจกรรมดำเนินงานและทางบริษัทไม่มีการจ่ายเงินปันผลมาเป็นเวลา 5 ปี จากข้อมูลที่ได้ว่าการจ่ายปันผลต้องพิจารณาจากกระแสเงินสดและจากนโยบายจ่ายเงินปันผล ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ สามสิบของกำไรสุทธิ ผู้วิจัยจึงใช้สมมติฐานว่าในผลการดำเนินงานใน 5 ปีข้างหน้าจะไม่มี การจ่ายปันผลเนื่อง ทางบริษัทไม่มีการจ่ายเงินปันผลมาเป็นเวลา 5 ปี

สมมติฐานการพยากรณ์ฐานะการเงินของบริษัท 5 ปีข้างหน้า

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ 5 ปีข้างหน้า โดยใช้ Pro Forma Income statement ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลการพยากรณ์ผลการดำเนินงานมาทำการพยากรณ์ฐานะการเงินของบริษัท โดยการทำ Pro Forma Statement of Financial Position โดยการใช้งบแสดงฐานะการเงินของบริษัทฯ ปี 2565 มาเป็นค่าตั้งต้น

1. การพยากรณ์ฐานะการเงินฝั่งสินทรัพย์ผู้วิจัยได้คำนวณหาสัดส่วนระหว่างรายการในฝั่งสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องสูงที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ของบริษัทฯ โดยใช้ข้อมูลจากงบแสดงฐานะทางการเงินปี 2565 เทียบกับรายได้รวมของบริษัทฯ จากงบกำไรขาดทุนของบริษัทฯ ในปี 2565 และนำค่าสัดส่วนที่ได้มาคูณกับผลการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัทฯ 5 ปีข้างหน้า เพื่อให้ได้ค่าพยากรณ์จากสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องสูง

2. ผู้วิจัยได้นำงบแสดงฐานะทางการเงินประจำปี 2565 นำมาเพื่อเทียบรายได้รวมของบริษัทฯ โดยการนำงบการเงินประจำปี 2565 มาเทียบกับรายได้ของบริษัทเพื่อหาค่าสัดส่วน และนำมาคูณกับผลที่ทำการพยากรณ์รายได้รวมของบริษัท 5 ปีข้างหน้าเพื่อหาค่าพยากรณ์จากฝั่งสินทรัพย์

3. จากการหาข้อมูลผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ในรายการสินทรัพย์หมุนเวียน รายการสินค้าคงเหลือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกันกับรายได้รวม เนื่องจากในปี 2566 บริษัทมีเป้าหมายที่จะลดสินค้าคงเหลือในคลังสินค้า ประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อให้ส่งรายได้เพิ่มขึ้น และลดระยะเวลาของสินค้าที่อยู่ในคลัง ซึ่งเป็นเป็นผลบวกกับวงจรเงินสดทำให้วงจรเงินสดมีระยะเวลาสั้นลง

4. การพยากรณ์ฐานะการเงินฝั่งหนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณระหว่างรายการในฝั่งหนี้สินเพื่อหาความสัมพันธ์เมื่อเทียบกับรายได้รวมของบริษัทฯ คือรายการเจ้าหนี้การค้า โดยใช้ข้อมูลจากงบแสดงฐานะทางการเงินปี 2565 และนำค่าสัดส่วนที่ได้มาคำนวณกับผลคาดการณ์รายได้รวม 5 ปีข้างหน้าของบริษัทฯ และผู้วิจัยได้ใช้สมมติฐานว่า ในหนี้สินไม่หมุนเวียน (รายการเงินกู้ระยะยาวจากสถาบันการเงิน หนี้สินตามสัญญาเช่า สำรองผลประโยชน์ระยะยาวของพนักงาน หนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชี ประมาณการภาระหนี้สินที่เกี่ยวกับภาษี หนี้สินไม่หมุนเวียนอื่น เป็นค่าคงที่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้รวมของบริษัท ฯ ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณระหว่างรายการในฝั่งส่วนของผู้ถือหุ้น โดยผู้วิจัยได้ใช้สมมติฐานว่าส่วนของผู้ถือหุ้นเป็นค่าคงที่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้รวมของบริษัทฯ จากสินค้าคงเหลือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกันกับรายได้รวม จึงทำให้เกิดความสมดุลของงบ

ผลการประมาณการกระแสเงินสด

ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการคิดลดกระแสเงินสด (DCF) เป็นการประเมินมูลค่าบริษัทโดยใช้กระแสเงินสดอิสระต่อกิจการ (FCFF) คือเงินสดที่บริษัทสามารถนำมาใช้จ่ายได้จริง ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของธุรกิจ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลการพยากรณ์ในงบฐานะการเงินและผลงานดำเนินงานนำมาคำนวณ วิธีคิดลดกระแสเงินสด โดยวิธีการคิดลดกระแสเงินสดด้วยกระแสเงินสดอิสระของกิจการ

$$DCF = \frac{FCFF1}{(1 + WACC)^1} + \frac{FCFF2}{(1 + WACC)^2} + \dots + \frac{FCFFn}{(1 + rWACC)^n}$$

ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหากระแสเงินสดอิสระของกิจการ (FCFF) เพื่อใช้แทนค่าในสมการวิธีการคิดลดกระแสเงินสด (DCF) โดยการคำนวณหาค่า FCFF เพื่อแทนในสมการ

ผู้วิจัยใช้สมมติฐานให้ค่าเสื่อมเป็นค่าคงที่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้รวมของบริษัทฯ เป็นผลมาจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล ในปี 2560 - 2565 พบว่าการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของที่ดิน อาคารและอุปกรณ์มีผลมาจากขาดสุทธิประจำปี ซึ่งในชุดข้อมูลปีตั้งต้น ปี 2565 บริษัทมีผลขาดทุนสุทธิผู้วิจัยจึงให้ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์เป็นค่าคงที่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้รวมของบริษัทฯ จึงส่งผลให้ค่าเสื่อมเป็นค่าคงที่เช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณ CAPEX (Capital Expenditures) จากสูตร โดยใช้สินทรัพย์ไม่หมุนเวียนปีใหม่-สินทรัพย์ไม่หมุนเวียนปีเก่า ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าในสมการ ผู้วิจัยได้ให้สินทรัพย์ไม่หมุนเวียนเป็นค่าคงที่ไม่ผันแปรตามรายได้รวมจึงส่งผลให้มีค่าเท่ากับ 0

ผู้ศึกษาได้คำนวณหาส่วนต่างของรายการลูกหนี้การค้าและลูกหนี้อื่น รายการสินค้าคงเหลือ และรายการเจ้าหนี้การค้าและเจ้าหนี้อื่น ว่าทั้ง 3 รายการดังกล่าวของบริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงในแต่ละปีเท่าใด โดยทั้ง 3 รายการ คำนวณโดยการใช้สูตร ข้อมูลปีใหม่ - ข้อมูลปีเก่า และนำค่าที่ได้มา

คำนวณต่อโดยใช้สูตร (ลูกหนี้การค้าและลูกหนี้อื่น + สินค้าคงเหลือ - เจ้าหนี้การค้าและเจ้าหนี้อื่น) $\times -1$ ได้ทั้งหมดมาแทนค่าเพื่อหา FCFF ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการคำนวณหากระแสเงินสดฯ

รายการ คำนวณหา FCFF	65(FC)	66(FC)	67(FC)	68(FC)	69(FC)	70(FC)
EBIT	59,541,410	61,075,023	63,195,378	65,287,286	67,359,625	69,459,238
TAX 20%	11,908,282	12,215,005	12,639,076	13,057,457	13,471,925	13,891,848
NOPAT	47,633,128	48,860,019	50,556,302	52,229,829	53,887,700	55,567,390
ค่าเสื่อม	262,930,000	262,930,000	262,930,000	262,930,000	262,930,000	262,930,000
CAPEX						
NWC	- 23,342,426	28,314,345	- 5,816,426	- 5,738,393	- 5,684,714	- 5,759,530
FCFF	333,905,554	283,475,674	319,302,729	320,898,222	322,502,414	324,256,920

ผลการประเมินมูลค่าบริษัทฯ

ผู้วิจัยคำนวณวิธีคิดลดกระแสเงินสด โดยวิธีการคิดลดกระแสเงินสด (DCF) ด้วยกระแสเงินสดอิสระของกิจการ (FCFF) หลังจากผู้วิจัยได้ค่า (Weighted Average Cost of Capital: WACC) หรือ ต้นทุนถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของบริษัทฯจากแหล่งข้อมูล Bloomberg ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2566 ซึ่งมีค่าเท่ากับร้อยละ 6.9 และสมมติฐานให้เป็นค่าคงที่ และนำค่ากระแสเงินสดอิสระของกิจการ 5 ปีข้างหน้าและมีอัตราต้นทุนถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก มาแทนในสมการ (Terminal Value) และผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานให้กำไรสุทธิมีอัตราการเติบโตที่คงที่โดยแทนค่าในสมการดังสูตร

$$Terminal Value = \frac{FCFFn(1+g)}{WACC - g}$$

$$\begin{aligned}
 Terminal Value &= \frac{(324,255,920)(1+3.1\%)}{6.90\% - 3.1\%} \\
 &= \frac{334,364,073}{3.8\%} \\
 &= 8,838,642,712
 \end{aligned}$$

จากค่า Terminal Value ที่ได้มาผู้วิจัยจึงทำการประเมินมูลค่าบริษัท โดยการวิธีการคิดลดกระแสเงินสด (DCF) โดยการใช้กระแสเงินสดอิสระของกิจการ (FCFF) ที่หามาได้ 5 ปีข้างหน้า และค่า Terminal Value มาแทนค่าในสมการ รวมถึงค่า WACC และทำการปรับหน่วยการคิดลดกระแสเงินสด (DCF) และใช้กระแสเงินสดอิสระของกิจการ (FCFF) โดยการ / 1,000,000

$$\begin{aligned}
 DCF &= \frac{283.48}{(1+6.9)^1} + \frac{319.30}{(1+6.9)^2} + \frac{320.90}{(1+6.9)^3} + \frac{322.50}{(1+6.9)^4} \\
 &\quad + \frac{324.26}{(1+6.9)^5} + \frac{8,838.64}{(1+6.9)^5} \\
 &= 7,617,868,283 \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

หลังจากได้ผลการคำนวณวิธีการคิดลดกระแสเงินสด (DCF) โดยใช้ข้อมูลกระแสเงินสดอิสระของกิจการ (FCFF) เท่ากับ 7,617,868,283 บาท ผู้วิจัยได้ทำการหามูลค่าของกิจการ (Total Value Firm) โดยคำนวณจากสูตรมูลค่าของกิจการ (Total Value Firm) = ผลการคำนวณวิธีการคิดลดกระแสเงินสด DCF โดยวิธี FCFF + รายการเงินสดเทียบเท่าเงินสดมูลค่าของกิจการ (Total Value Firm) $7,617,868,283 + 100,623,771 + 31,656,758 = 7,750,148,812$ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าในสูตร มูลค่าส่วนของผู้ถือหุ้น = มูลค่าของกิจการ - หนี้สินทั้งหมดของบริษัท

$$7,750,148,812 - 4,152,864,550 = 3,597,284,262$$

หลังจากที่ผู้วิจัยได้คำนวณในสมการค่าที่ได้ = 3,597,284,262 จึงนำไปแทนค่าในสูตร หามูลค่าหุ้นสามัญของบริษัท = มูลค่าส่วนของผู้ถือหุ้น / จำนวนหุ้นสามัญ มูลค่าหุ้นสามัญของบริษัท = $3,597,284,262 / 272,865,638 = 13.18$ ต่อหุ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของบริษัท ABC กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) และผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ของประเทศ หากดัชนีราคาหุ้นตลาดหลักทรัพย์มีการเติบโตมากขึ้นจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุนในสภาพเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้ของบริษัทมหาชนผ่านการเพิ่มมูลค่าหุ้นและการจ่ายเงินปันผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นของบริษัทนั้น ๆ (Krue-Chotekul et al., 2022; Suphawan et al., 2022) นอกจากนี้ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เป็นตัววัดสำคัญที่บ่งบอกถึงการผลิตของทั้งประเทศ การเติบโตของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศจะแสดงให้เห็นถึงความเจริญของเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนและการเติบโตของตลาดหลักทรัพย์ ส่งผลกระทบต่อรายได้ของบริษัทมหาชนผ่านการเพิ่มกำไรในธุรกิจและการขยายฐานลูกค้า (Forson, & Janrattanakul, 2014; Koowattananatichai, 2018) แต่อย่างไรก็ตาม ดัชนีที่ไม่ส่งผลต่อรายได้ของบริษัท ได้แก่ อัตราดอกเบี้ยลูกค้ารายใหญ่ชั้นดี (MLR) และดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ทั้งนี้เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยลูกค้ารายใหญ่ชั้นดีเป็นอัตราที่มีผลต่อการกำหนดราคาของสินเชื่อและการลงทุนของบริษัท แต่ไม่ได้มีผลตรงต่อรายได้ของบริษัท เนื่องจากรายได้ของบริษัทเกิดจากกระบวนการทางธุรกิจที่บริษัทเป็นผู้ให้บริการมากกว่าเกิดจากอัตราดอกเบี้ยลูกค้ารายใหญ่ชั้นดีซึ่งอัตราดอกเบี้ยนี้จะมีผลต่อค่าใช้จ่ายในระยะยาวแต่ไม่ค่อยมีผลต่อรายได้ในระยะเวลานั้นที่จะส่งผลต่อการปรับรายได้ของบริษัท และหากบริษัทผู้ให้บริการให้บริการที่ดีและมีคุณภาพจะส่งผลให้เกิดรายได้ที่มากขึ้น นอกจากนี้ ดัชนีราคาผู้บริโภค ส่วนใหญ่ถูกใช้เพื่อวัดความเสถียรของราคาในการบริโภคและการเข้าร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ อาจมีผลต่อนักลงทุนหรือผู้บริโภคในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุนหรือการซื้อสินค้ามากกว่าการมีผลต่อรายได้ของบริษัทโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกับการศึกษาของ Siregar et al. (2021) และ Biatek (2020) ที่ค้นพบว่า ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของอัตราเงินเฟ้อ ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของราคา

ผู้บริโภคสำหรับสินค้าและบริการในช่วงเวลาหนึ่ง มีบทบาทสำคัญในการประเมินเสถียรภาพของราคาในการบริโภค ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจของนักลงทุนและผู้บริโภคเกี่ยวกับการลงทุนและการซื้อ อย่างไรก็ตาม การประเมินมูลค่าบริษัท จะประเมิน 2 วิธี โดยวิธีแรกจะใช้การคิดลดกระแสเงินสด (DCF) โดยการใช้กระแสเงินสดของกิจการ (FCFF) และวิธีที่ 2) วิธีการ Multiple Comparable เพื่อประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ทั้งนี้ เนื่องจาก การคิดลดกระแสเงินสด (Discounted Cash Flow) จะช่วยประเมินมูลค่าของบริษัท โดยคำนวณมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดที่คาดว่าจะเข้ามาในอนาคต และนำมูลค่านั้นมาลดลงตามอัตราดอกเบี้ยหรืออัตราการคงคลังที่เหมาะสม เพื่อคำนวณหามูลค่าที่เหมาะสมของบริษัทในปัจจุบัน ในขณะที่ การใช้วิธีการ Multiple Comparable เพื่อประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทจะช่วยประเมินมูลค่าของบริษัท โดยการพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยของค่าตลาดและราคาหุ้นต่อหน่วยกำไร (Price-to-Earnings ratio) หรือค่าตลาดและมูลค่าหนี้และทุนเอกสารสาธารณะ (Market-to-Book ratio) ของบริษัทที่เปรียบเทียบได้ และนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินมูลค่าของบริษัทที่ต้องการประเมิน นอกจากนี้ ทั้งสองวิธีนี้จะช่วยให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจทางการเงินและการลงทุนของผู้ประเมินได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Fang (2023) ซึ่งกล่าวว่า การประเมินมูลค่าบริษัทสามารถประเมินจากวิธีการประเมินมูลค่าเกี่ยวข้องกับการคิดลดกระแสเงินสดในอนาคต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ช่วงเวลาที่ผู้วิจัยได้ทำศึกษานั้นจะมีช่วงตรงกับช่วงเวลาที่เกิดภาวะโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ Covid-19 ซึ่งทำให้ส่งผลกับชุดข้อมูลในช่วงปี 2563 – 2564 และ ปรับตัวขึ้นของราคาวัตถุดิบที่เป็นผลมาจากการเปิดประเทศที่ส่งผลกับธุรกิจแต่การเร่งปรับตัวให้ทันต่อการกลับมาของธุรกิจทำให้มีต้นทุนในการผลิตและค่าใช้จ่ายในการบริหารเพิ่มและส่วนหนึ่งมาจากความผันผวนของราคาวัตถุดิบซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการศึกษา ดังนั้นหากผู้สนใจที่จะนำผลการศึกษานี้ไปใช้ควรคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรตัด SET Index ออกจากแบบจำลอง เพราะตัวแปรตามคือรายได้ของบริษัท ควรเพิ่มปัจจัยภายในบริษัทเป็นตัวแปรต้นในแบบจำลอง เพราะสามารถควบคุมได้ ควรเพิ่มตัวแปร Trend และ Seasonal เพราะรายได้ของบริษัทก็มีแนวโน้มตามฤดูกาล การใส่ Trend และ Seasonal จะส่งผลให้การพยากรณ์รายได้มีความแม่นยำมากขึ้น และผลการประเมินมูลค่ากิจการตามบัญชี (Book Value Approach) ไม่สามารถนำไปใช้ได้

เอกสารอ้างอิง

ขวัญสุตา อินหล่ม (2565). อิทธิพลจากประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์และความสามารถในการทำกำไรที่ส่งผลต่อราคาหลักทรัพย์และอัตราเงินปันผลตอบแทนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- ประเทศไทย: กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรม
ทรัพยากร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). **Fundamental Analysis การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน**.
<https://www.setinvestnow.com/th/glossary/fundamental-analysis>
ธนาคารกสิกรไทย. (2566). **KBank Multi Asset Strategies**.
[https://www.kasikornbank.com/th/business/Foreign-Exchange-
Market/MultiAsset/KBank%20Multi%20Asset%20Strategies%20-%20มกราคม%202023.pdf](https://www.kasikornbank.com/th/business/Foreign-Exchange-Market/MultiAsset/KBank%20Multi%20Asset%20Strategies%20-%20มกราคม%202023.pdf)
ระวิพรรณ จักรคำ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนของการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการ
ดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต.
CMU Intellectual Repository. <http://repository.cmu.ac.th/handle/6653943832/37693>
วิชญ์ วิรัชคะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อมูลค่าตามราคาตลาดหลักทรัพย์หมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยหลักทรัพย์ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อันธิกา จิระนารัตน์. (2560). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่ม
กำไร กรณีศึกษา: บริษัท พรีเมียมแซนด์ จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. CMU
Intellectual Repository. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2156>
โอปอ คำเกษม. (2552). ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัทในกลุ่ม
อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ [การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต]. BU Research. <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/571>
Biatek, J. (2020). Proposition of a hybrid price index formula for the Consumer Price Index
measurement. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*,
15(4), 697-716.
Chen, P. (2021). Market uncertainty, information complexity, and feasible regulation: An
outside view of inside study of financial market. *Topoi*, 40(4), 733-744.
Fang, Z. (2023). Research and Application of Company Valuation Methods. *BCP Business &
Management GEBM*, 45, 109-114.
Forson, J. A., & Janrattanagul, J. (2014). Selected macroeconomic variables and stock market
movements: Empirical evidence from Thailand. *Contemporary economics*, 8(2),
154-174.
Koowattanatianchai, N. (2018, June). The extent to which earnings are manipulated in the
construction sector of the Stock Exchange of Thailand and its exogenous
macroeconomic factors. In *Proceedings of Economics and Finance Conferences*
(No. 7208468). International Institute of Social and Economic Sciences.

- Krue-Chotekul, B., Sungkhamanee, K., Klaywong, C., & Lekapojpanich, S. (2022). Management Strategy, Innovative Leadership, and Dynamic Capabilities Affect Success of Public Companies in Thailand. **International Journal of Health Sciences**, 6(S3), 23–35.
- Meena, J. K., & Banyal, R. K. (2023). **The Complexity Analysis of Stock Market Price and Investment**. In Satyasai Jagannath Nanda & Rajendra Prasad Yadav (eds.), *Data Science and Intelligent Computing Techniques*, 185–195. Computing & Intelligent Systems, SCRS, India.
- Siregar, I. P. S., Widyasari, R., & Prasetya, N. H. (2021). A weighted Markov chain application to predict consumer price index when facing pandemic COVID-19. **Quadratic: Journal of Innovation and Technology in Mathematics and Mathematics Education**, 1(1), 41-46.
- Suphawan, K., Kardkasem, R., & Chaisee, K. (2022). A Gaussian process regression model for forecasting stock exchange of Thailand. **Trends in Sciences**, 19(6), 3045-3045.
- Tehrani, R., Mehragan, M. R., & Golkani, M. R. (2012). A model for evaluating financial performance of companies by data envelopment analysis: A case study of 36 corporations affiliated with a private organization. **International Business Research**, 5(8), 8-16.

การวิเคราะห์บรรณานุกรมและการแสดงภาพของ สมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์

สุกกัญญา บุรณเดชาชัย¹

ขจรศักดิ์ กันใช้*

ชนาภรณ์ ปัญญาการผล³

Received 21 September 2023

Revised 16 December 2023

Accepted 10 April 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการรวบรวมบทความและหนังสือจำนวน 61 ข้อมูลที่กล่าวถึงสมรรถนะ ทักษะ พฤติกรรม และจริยธรรมสื่อที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในงานภาพยนตร์เป็นหลัก ส่วนรองลงมาคืออุตสาหกรรมของภาพยนตร์ โดยเริ่มศึกษาจากฐานข้อมูล Elsevier ที่ผ่านมาตรฐานของ Scopus ทั้งหมดพบว่าข้อมูลแรกเริ่มกล่าวถึงความเป็นมืออาชีพในงานสื่อภาพและเสียงในปี พ.ศ. 2496 แล้วเริ่มมีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญในปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2565 จากใช้ VOSviewer การวิเคราะห์บรรณานุกรมและการแสดงภาพด้วยข้อมูลทั้งหมด พบว่า สมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์มีช่องว่างของความรู้ที่สำคัญที่ยังไม่ค้นพบถึงความเกี่ยวข้องกัน รวมทั้งจุดสังเกตทั้งประสบการณ์ ความเป็นมืออาชีพ จริยธรรม และความท้าทาย ก็มีช่องว่างของความรู้กับสมรรถนะด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ: การวิเคราะห์บรรณานุกรม สมรรถนะ บุคลากรในงานภาพยนตร์ อุตสาหกรรมภาพยนตร์

^{1,2} คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เลขที่ 10/16 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เลขที่ 10/16 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

Email: ¹Sukanya.bur@bkkthon.ac.th, ³ Chanaphorn.pan@bkkthon.ac.th

* Corresponding author email: Khajonsak.kha@bkkthon.ac.th

BIBLIOGRAPHIC ANALYSIS AND VISUALIZATION OF PERSONNEL COMPETENCIES AND FILM WORKERS

Sukanya Buranadechachai¹

Khajonsak Khanchai^{2*}

Chanaphorn Panyakanphon³

Abstract

This article is a compilation of 61 articles and books that deal with competencies, skills, behaviors and media ethics related primarily to film workers and secondarily to the film industry. Based on an examination of the Elsevier database, all of which met the Scopus standards, it was found that the first information mentioning professionalism in audiovisual media dates back to 1953. After that, the topic was widely discussed and tended to increase in the years 2005 - 2022. Using VOSviewer to analyze the bibliography and visualize all the data, it was found that skills and personnel in film work have important knowledge gaps that need to be investigated for their relevance. There are also gaps in knowledge and skills in the areas of observing the whole experience, professionalism, ethics and challenges.

Keywords: Bibliographic Analysis, Competence, Filmmakers, Film Industry

^{1,2} Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, 10/16 Thawiwatthana Khlong Road, Thawiwatthana, Bangkok 10170

³ Faculty of Education, Bangkokthonburi University, 10/16 Thawiwatthana Khlong Road, Thawiwatthana, Bangkok 10170

Email: ¹ Sukanya.bur@bkkthon.ac.th, ³ Chanaphorn.pan@bkkthon.ac.th

* Corresponding author email: Khajonsak.kha@bkkthon.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมภาพยนตร์เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการพัฒนาประเทศทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี และการท่องเที่ยว อันส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาพยนตร์ ในสภาพความเป็นจริงภาพยนตร์เป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และภาพยนตร์ไม่ได้ถูกจำกัดให้เป็นเพียงความบันเทิงสำหรับผู้ชมเพียงเท่านั้น แต่ยังมียุทธศาสตร์เป็นเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และเชิงวัฒนธรรม (Creative & Cultural Economy) (อิทธิเทพ งามศิลปเสถียร, 2563) ภาพยนตร์จึงเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศไทยและนานาชาติในเชิงเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และเชิงวัฒนธรรม ซึ่งมีความสามารถในการผลิตเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับศิลปะ วัฒนธรรม โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญในการผลิตภาพยนตร์ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ประเภทอื่น ๆ ได้ โดยภาพยนตร์ถูกขนานนามว่าเป็นสื่อสมัยใหม่และมีช่องทางการเผยแพร่ที่หลากหลายไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในโรงภาพยนตร์อีกต่อไป นอกจากนี้ภาพยนตร์ยังเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่มีแนวโน้มมีมูลค่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย (คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ, 2559)

ภาพยนตร์ ได้ชื่อว่าเป็นสื่อประเภทหนึ่ง ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารถึงผู้รับสาร ภาพยนตร์เป็นสื่อมวลชนในฐานะที่สามารถกระจายข่าวสารสู่ผู้รับสารได้เป็นจำนวนมากในเวลาพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ภาพยนตร์ยังถูกยกย่องให้เป็นศิลปะแขนงที่ 7 ร่วมกับศิลปะแขนงอื่น ๆ อันได้แก่ จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม คีตกกรรม วรรณกรรม และนาฏกรรม (ศิลปะการแสดง) โดยจุดเด่นของภาพยนตร์นั้นคือ การนำเอาศิลปะแขนงต่าง ๆ นั้นมารวมเข้าไว้ด้วยกัน แล้วประมวลถ่ายทอดออกมาให้ผู้ชมได้รับสารด้วยประสาทสัมผัสทุกทางพร้อม ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นการรับสารด้วยการมองเห็นภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว แสง สี การใช้ขนาดภาพ มุมกล้อง การจัดวางองค์ประกอบภาพ ทำให้ผู้ชมได้รับสารดังเช่น การชมภาพจิตรกรรม การชมสิ่งก่อสร้างสถาปัตยกรรม และประติกรรม ผู้ชมสามารถรับฟังเสียงเพลง เสียงดนตรี เสียงประกอบที่ไพเราะไม่ต่างจากการฟังการแสดงดนตรี นอกจากนี้แล้วผู้ชมยังจะได้รับชมการแสดงบทบาทต่าง ๆ ของนักแสดงหรือตัวละครในเรื่อง และได้รับอารมณ์ เช่น การอ่านงานวรรณกรรมจากการดำเนินเรื่องราว การใช้บทพูด การใช้บทบรรยายในภาพยนตร์ ภาพยนตร์จึงถือว่าเป็นสื่อที่มีความหลากหลายในตัวเองที่สุด

ภาพยนตร์ ถือได้ว่าเป็นงานศิลปะที่ยังคงมีเสน่ห์ดึงดูดเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ทำให้ผู้ชมหลงใหลในวิธีการถ่ายทำ วิธีนำเสนอเรื่องราว วิธีการเรียบเรียง รวมไปถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งบริษัทเจ้าของผลงาน ชื่อผู้กำกับ ชื่อนักแสดง ชื่อของคณะทำงาน และพื้นที่แหล่งผลิตภาพยนตร์ เช่น ภาพยนตร์ฝั่งตะวันตกและภาพยนตร์ฝั่งเอเชียจะมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรในงานภาพยนตร์จะต้องมีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมทางด้านสื่อ จึงสามารถสร้างสรรค์สร้างภาพยนตร์หรือสื่อภาพเคลื่อนไหวอื่น ๆ ดังที่งานศิลปะชิ้นหนึ่งจะทำได้

ดังนั้นพิจารณาความข้างต้นที่มีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากรในงานภาพยนตร์เป็นหลัก รวมถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมทางด้านสื่อที่บุคลากรในงานภาพยนตร์ควรต้องมี

ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผ่านการทบทวนวรรณกรรมจากหลายแหล่งที่สามารถสืบค้นได้จากฐานข้อมูล Scopus และดำเนินการวิเคราะห์บรรณานุกรมกับวรรณกรรม หลังจากวิเคราะห์วรรณกรรมจำนวนมากที่เกี่ยวข้อง และสามารถค้นพบช่องว่างของความรู้ที่สามารถนำไปเป็นหัวข้อวิจัยต่อไปได้ ผู้เขียนจึงเลือกที่จะทำการวิเคราะห์บรรณานุกรมของข้อมูลอ้างอิงเหล่านี้โดยเลือก VOSviewer เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์ (Castillo-Vergara et al., 2018)

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อการวิเคราะห์บรรณานุกรมแล้วนำเสนอเป็นภาพจากบทความและหนังสือที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์

แหล่งที่มาของข้อมูล

การศึกษานี้รวบรวมข้อมูลมาจากบทความของ Sweileh (2018) และ Yas et al. (2020) พบว่าข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาในมาตรฐานของ Scopus ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลของ Elsevier (2020) ซึ่งในปัจจุบันมีการเผยแพร่บทความมากกว่า 77.8 ล้านรายการ และวารสารมากกว่า 23,000 ฉบับที่ผ่านมาตรฐานของ Scopus (2020) ดังนั้นวารสารที่ผ่านมาตรฐานของ Scopus ในฐานข้อมูลของ Elsevier เป็นแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือที่สุดในปัจจุบัน (Agarwal et al, 2016) นอกจากนั้น Scopus ยังอนุญาตให้ใช้ประโยชน์จากคุณสมบัติการวิเคราะห์บรรณานุกรมได้อีกด้วย โดยแบ่งตามประเภทของข้อมูลดังตารางที่ 1 และแบ่งตามปีที่เผยแพร่ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ประเภทของข้อมูลที่นำมาศึกษา

ประเภทของข้อมูล	จำนวน	สัดส่วน (%)
บทความจากวารสาร	55	≈ 90.16
บทความในหนังสือ	5	≈ 8.20
บทความบนเว็บไซต์	1	≈ 1.64
รวม	61	100

ตารางที่ 2 ปีที่เผยแพร่ของข้อมูลที่นำมาศึกษา

ปี หรือ ช่วงปี (ค.ศ.)	ปี หรือ ช่วงปี (พ.ศ.)	จำนวน	สัดส่วน (%)
1950-2004	2493-2547	2	≈ 3.28
2005-2009	2548-2552	4	≈ 6.56
2010-2014	2553-2557	8	≈ 13.11
2015-2019	2558-2562	13	≈ 21.31
2015	2558	4	≈ 6.56

ตารางที่ 2 ปีที่เผยแพร่ของข้อมูลที่นำมาศึกษา (ต่อ)

ปี หรือ ช่วงปี (ค.ศ.)	ปี หรือ ช่วงปี (พ.ศ.)	จำนวน	สัดส่วน (%)
2016	2559	2	≈ 3.28
2017	2560	3	≈ 4.92
2018	2561	1	≈ 1.64
2019	2562	3	≈ 4.92
2020-2024	2563-2567	34	≈ 45.90
2020	2563	6	≈ 9.84
2021	2564	10	≈ 16.39
2022	2565	16	≈ 26.23
2023	2566	2	≈ 3.28
รวม		61	100

การวิเคราะห์ข้อมูล VOSviewer เป็นซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2553 โดย Nees Jan van Eck และ Ludo Waltman ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา มหาวิทยาลัยไลเดน (Leiden University's Centre for Science and Technology Studies: CWTS) ซึ่งช่วยให้สามารถสร้างแผนภาพเครือข่ายตามข้อมูล อีกทั้งสามารถคาดการณ์และสร้างเครือข่ายของข้อมูล ผู้เขียนจึงสามารถนำคำหลักหรือคำศัพท์ในแผนภาพเครือข่ายในรูปแบบการวิเคราะห์บรรณานุกรม (Van Eck & Waltman, 2010) อีกทั้งสามารถรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลจากหลายแหล่งรวมมาอ้างอิงรวมเป็นไฟล์คอมพิวเตอร์ เช่น ไฟล์ RIS, EndNote และ RefWorks ได้อีกด้วย

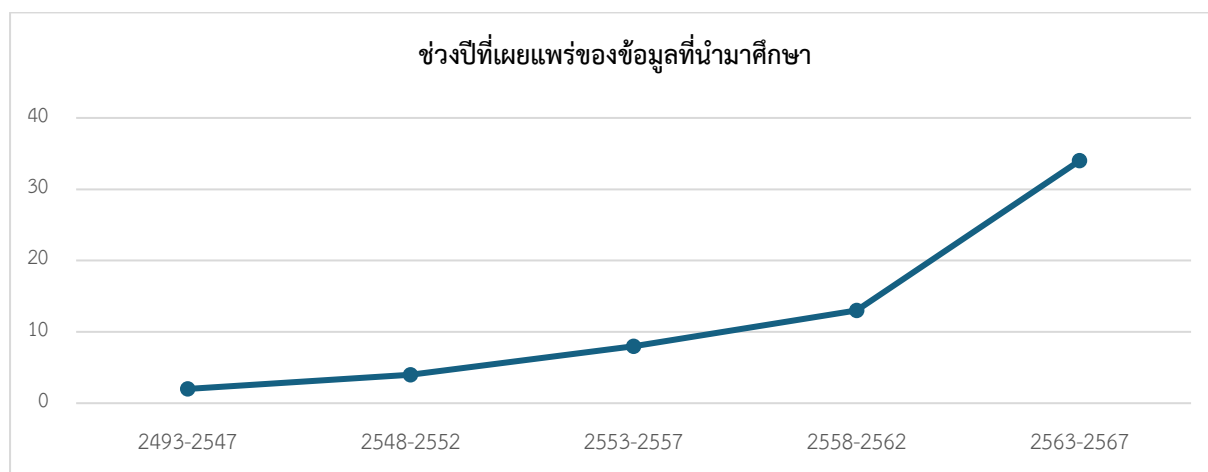
ผลการวิเคราะห์บรรณานุกรมที่ได้ศึกษา ผู้เขียนจะนำเสนอและระบุสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์เป็นลำดับแรก และนำเสนอแผนภาพประกอบการวิเคราะห์คำหลักจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ และเมื่อพิจารณาข้อมูลทางสถิติที่พบจากข้อมูลเชิงปริมาณที่มีปริมาณมหาศาล การวิเคราะห์บรรณานุกรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อหาแนวคิด และค้นพบช่องว่างของความรู้ที่สามารถนำไปเป็นหัวข้อวิจัยต่อไปได้ (Meng, et al., 2020) ตามที่ Van Eck and Waltman (2010) ระบุไว้ อีกทั้ง Meng et al. (2020) ระบุไว้ว่า VOSviewer เป็นซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้นสำหรับการวิเคราะห์บรรณานุกรมประกอบกับการแสดงรูปภาพประกอบ

จากข้อมูลปริมาณบทความและหนังสือในตารางที่ 2 ภาพที่ 1 และภาพที่ 2 พบว่าข้อมูลแรกที่กล่าวถึงสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์อยู่ในปี พ.ศ. 2496 ซึ่งเป็นบทความที่ความเป็นมืออาชีพในด้านภาพและเสียง ที่เผยแพร่ใน Audiovisual communication review (Finn, 1953) ตั้งแต่นั้นมาเป็นระยะเวลาถึงเกือบสองทศวรรษก่อนจะมีการกล่าวอีกครั้งถึงความรู้ด้านภาพยนตร์ในการเรียนภาพยนตร์ของมหาวิทยาลัยในประเทศสเปนของ Communication & Society ในปี พ.ศ. 2513 (Moya-Jorge, 1970) และอีก 35 ปี มีการกล่าวที่ใกล้เคียงอีกครั้งถึงความเสี่ยงของบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ขนาดใหญ่

ที่เผยแพร่ใน Journal of Occupational and Environmental Medicine ในปี พ.ศ. 2548 (Fryzek et al., 2005) ในช่วงปี พ.ศ. 2548 ถึง 2552 มีบทความและหนังสือที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 ข้อมูล ในช่วงปี พ.ศ. 2553 ถึง 2557 มีอัตราจำนวนข้อมูลมากขึ้นเป็นเท่าตัวที่จำนวน 8 ข้อมูล ในช่วงปี พ.ศ. 2558 ถึง 2562 มีอัตราจำนวนข้อมูลเพิ่มขึ้นที่เผยแพร่อยู่ในอัตราคงที่ที่ 13 ข้อมูล และในช่วงปี พ.ศ. 2563 ถึง 2567 มีอัตราจำนวนข้อมูลมากขึ้นเป็นเท่าตัวเป็นรายปีแบบก้าวกระโดดในปี พ.ศ. 2563 2564 และ 2565 ที่จำนวนข้อมูลที่ 6, 10 และ 16 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา



ภาพที่ 1 ปีที่เผยแพร่ของข้อมูลที่นำมาศึกษา



ภาพที่ 2 ช่วงปีที่เผยแพร่ของข้อมูลที่นำมาศึกษา

การวิเคราะห์คำหลักของข้อมูล

หลังจากการวิเคราะห์บริบทของแต่ละข้อมูลที่ใช้ศึกษาแล้วประเมินเนื้อหาของข้อมูลที่เลือกแต่ละรายการ ด้วยการวิเคราะห์คำหลักในชื่อหัวข้อและบทคัดย่อ แล้วจึงประเมินคำสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ โดยมีข้อมูลทั้งหมด 61 ฉบับที่มีการใช้คำหลัก 1900 คำซึ่งใช้เพียง 19 คำ สำหรับการวิเคราะห์บรรณานุกรมใน VOSviewer เพื่อภาพเครือข่ายการวิเคราะห์บรรณานุกรมของคำหลักที่สามารถวิเคราะห์และรับรู้ได้ โดยจำนวนการเกิดขึ้นขั้นต่ำของคำหลักที่ใช้ถูกปรับเป็น 10 ใน VOSviewer ดังนั้นจึงเกณฑ์คำหลักที่มีจำนวนครั้งน้อยกว่า 10 ครั้ง (Yu et al, 2020)

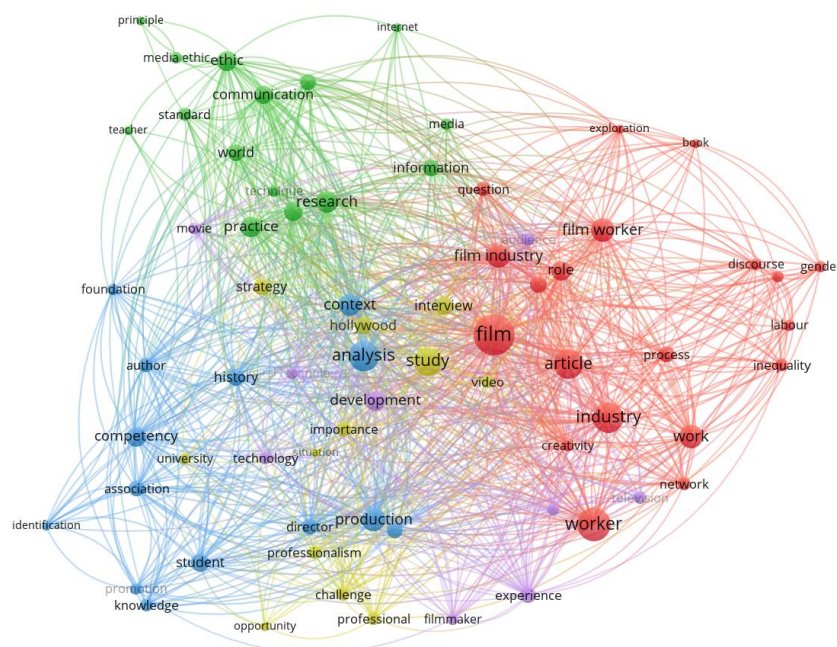
ภาพเครือข่ายการวิเคราะห์บรรณานุกรมดังตารางที่ 3 ภาพที่ 3 และภาพที่ 4 คำหลักจะมีการกำกับด้วยวงกลมสีและขนาดของคำหลักมีความสัมพันธ์กับลักษณะของคำในชื่อหัวข้อและบทความของข้อมูล (ความถี่ของคำหลักมากเท่าไรขนาดของข้อความและวงกลมก็จะขนาดมากใหญ่ขึ้น) (Van Eck & Waltman, 2010) คำหลักที่มีความถี่มากที่สุดคือ: 1) “Film” (ภาพยนตร์) มีการกล่าวถึง 73 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 2) “Worker” (บุคลากร) มีการกล่าวถึง 57 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 3) “Industry” (อุตสาหกรรม) มีการกล่าวถึง 45 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2559 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 4) “Study” (การศึกษา) มีการกล่าวถึง 40 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 5) “Analysis” (การวิเคราะห์) มีการกล่าวถึง 33 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2557 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 6) “Film Industry” (อุตสาหกรรมภาพยนตร์) มีการกล่าวถึง 33 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2559 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 7) “Article” (บทความ) มีการกล่าวถึง 27 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2559 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 8) “Film Worker” (บุคลากรภาพยนตร์) มีการกล่าวถึง 26 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 9) “Production” (การผลิต) มีการกล่าวถึง 24 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2557 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 10) “Research” (การวิจัย) มีการกล่าวถึง 23 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2553 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 11) “Work” (คนงาน) มีการกล่าวถึง 21 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีการกล่าวถึงมากที่สุด 12) “Student” (ผู้เรียน) มีการกล่าวถึง 20 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2555 มีการกล่าวถึงมากที่สุด และ 13) “Competency” (ความสามารถหรือสมรรถนะ) มีการกล่าวถึง 19 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2555 มีการกล่าวถึงมากที่สุด และตัวอย่างคำหลักที่ใกล้เคียงกับสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ เช่น “Ethic” (จริยธรรม) มีการกล่าวถึง 14 ครั้งในช่วงปี พ.ศ. 2553 มีการกล่าวถึงมากที่สุด; “Media Ethic” (จริยธรรมสื่อ) มีการกล่าวถึง 10 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2563 มีการกล่าวถึงมากที่สุด “Filmmaker” (ผู้สร้างภาพยนตร์) มีการกล่าวถึง 10 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2563 มีการกล่าวถึงมากที่สุด; “Professionalism” มีการกล่าวถึง 5 ครั้ง ในช่วงปี พ.ศ. 2561 มีการกล่าวถึงมากที่สุด

ตารางที่ 3 ความถี่รายการคำหลักของข้อมูลที่น่าสนใจ

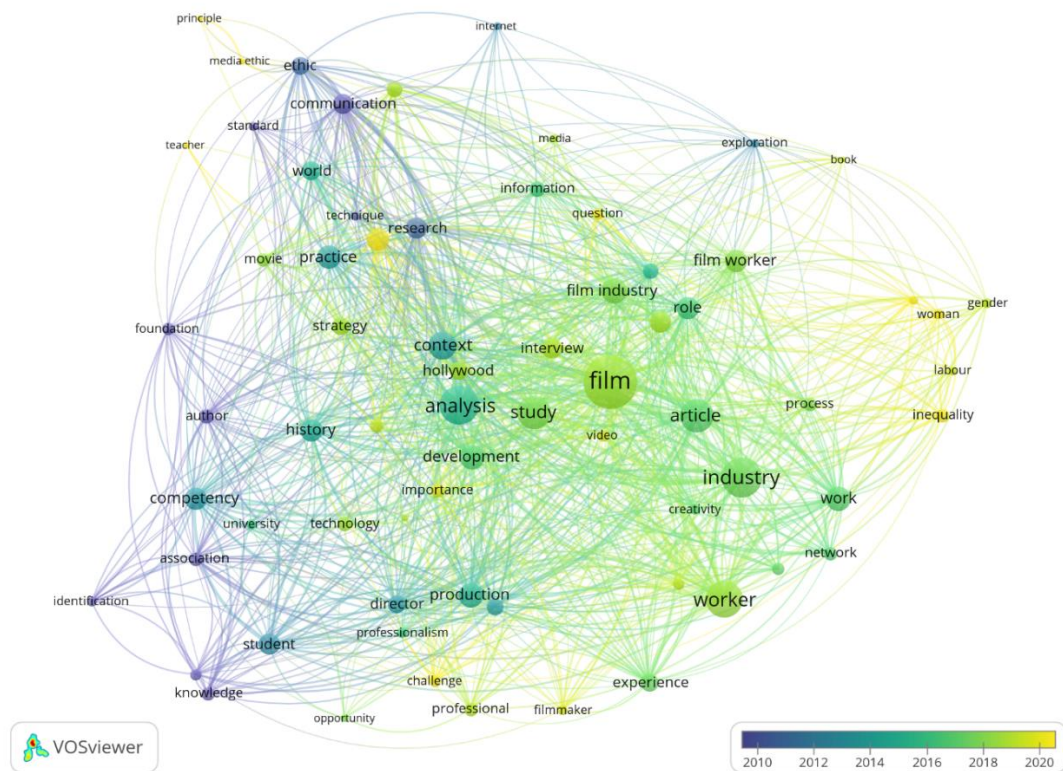
รายการ	คำหลัก (ภาษาอังกฤษ)	คำหลัก (ภาษาไทย)	จำนวนการ กล่าวถึง	ความเกี่ยวข้อง	ช่วงปีที่มีการกล่าวถึง มากที่สุด	
					ค.ศ.	พ.ศ.
1	Film	ภาพยนตร์	73	0.26	2018	2561
2	Worker	บุคลากร	57	0.46	2018	2561
3	Industry	อุตสาหกรรม	45	0.16	2016	2559
4	Study	การศึกษา	40	0.60	2018	2561
5	Analysis	การวิเคราะห์	33	0.51	2014	2557

ตารางที่ 3 ความถี่รายการคำหลักของข้อมูลที่น่ามาศึกษา (ต่อ)

รายการ	คำหลัก (ภาษาอังกฤษ)	คำหลัก (ภาษาไทย)	จำนวนการ กล่าวถึง	ความเกี่ยวข้อง	ช่วงปีที่มีการกล่าวถึง	
					มากที่สุด	
					ค.ศ.	พ.ศ.
6	Film Industry	อุตสาหกรรมภาพยนตร์	33	0.14	2016	2559
7	Article	บทความ	27	0.30	2016	2559
8	Film Worker	บุคลากรภาพยนตร์	26	0.72	2018	2561
9	Production	การผลิต	24	0.26	2014	2557
10	Research	การวิจัย	23	0.54	2010	2553
11	Work	งาน	21	0.35	2018	2561
12	Student	ผู้เรียน	20	0.66	2012	2555
13	Competency	ความสามารถหรือสมรรถนะ	19	0.56	2012	2555
14	Communication	การสื่อสาร	15	1.06	2010	2553
15	Ethic	จริยธรรม	14	1.57	2020	2563
16	Media Ethic	จริยธรรมสื่อ	10	2.48	2020	2563
17	Filmmaker	ผู้สร้างภาพยนตร์	10	0.44	2020	2563
18	Challenge	ความท้าทาย	7	0.43	-	-
19	Professionalism	ความเป็นมืออาชีพ	5	0.70	2018	2561
20	Global Media Ethic	จริยธรรมสื่อสากล	5	2.95	-	-



ภาพที่ 3 เครือข่ายคำหลักร่วมกันที่เกี่ยวข้องของข้อมูลที่ใช้ศึกษา



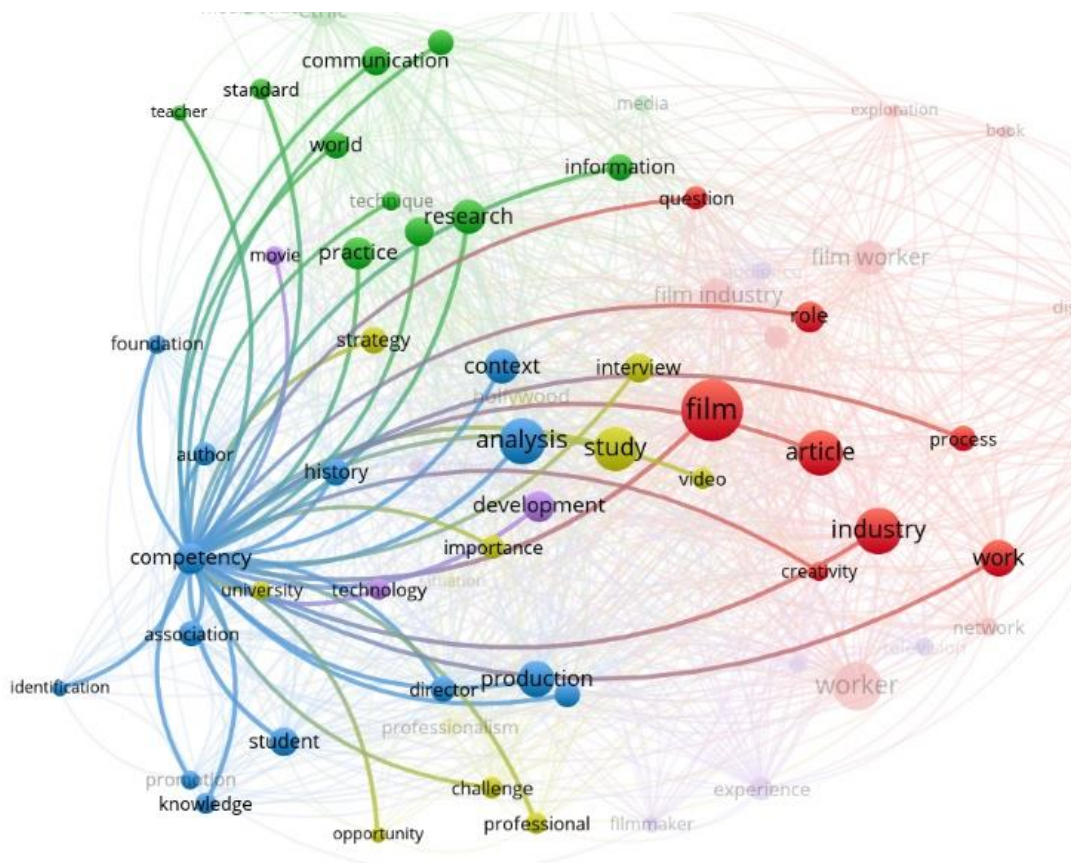
ภาพที่ 4 ปีที่มีการกล่าวถึงเครือข่ายคำหลักร่วมกันที่เกี่ยวข้องของข้อมูลที่ใช้ศึกษา

ระยะห่างระหว่างโหนดแสดงถึงความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างโหนด (ระยะทางระหว่างโหนดใกล้กันจะแสดงความเกี่ยวข้องที่มากขึ้น) ความสัมพันธ์ของคำหลักสองคำถูกโยงโดยเส้นความหนาของเส้นหนามากก็มีความสัมพันธ์ร่วมมาก (Van Eck & Waltman, 2010) โหนดความเกี่ยวข้องของความสัมพันธะระหว่างโหนดมากกว่า 15 ได้แก่ 1) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Worker” (บุคลากร) 2) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Industry” (อุตสาหกรรม) ความสัมพันธ์ระหว่างโหนดมากกว่า 10 ในภาพที่ 5 ได้แก่ 3) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Analysis” (การวิเคราะห์) 4) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Study” (การศึกษา) 5) “Worker” (บุคลากร) กับ “Article” (บทความ) 6) “Worker” (บุคลากร) กับ “Work” (งาน) และความสัมพันธ์ระหว่างโหนดมากกว่า 5 ในภาพที่ 6 เช่น 7) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Article” (บทความ) 8) “Industry” (อุตสาหกรรม) กับ “Analysis” (การวิเคราะห์) 9) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Work” (งาน) 10) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Development” (การพัฒนา) 11) “Analysis” (การวิเคราะห์) กับ “Study” (การศึกษา) 12) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Film Industry” (อุตสาหกรรมภาพยนตร์) 13) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Research” (การวิจัย) 14) “Article” (บทความ) กับ “Production” (การผลิต) 15) “Analysis” (การวิเคราะห์) กับ “Production” (การผลิต) 16) “Study” (การศึกษา) กับ “Film Industry” (อุตสาหกรรมภาพยนตร์) 17) “Study” (การศึกษา) กับ “Film Worker” (บุคลากรภาพยนตร์) 18) “Study” (การศึกษา) กับ “Worker” (บุคลากร) และ 19) “Film” (ภาพยนตร์) กับ “Competency” (ความสามารถหรือสมรรถนะ) เป็นต้น

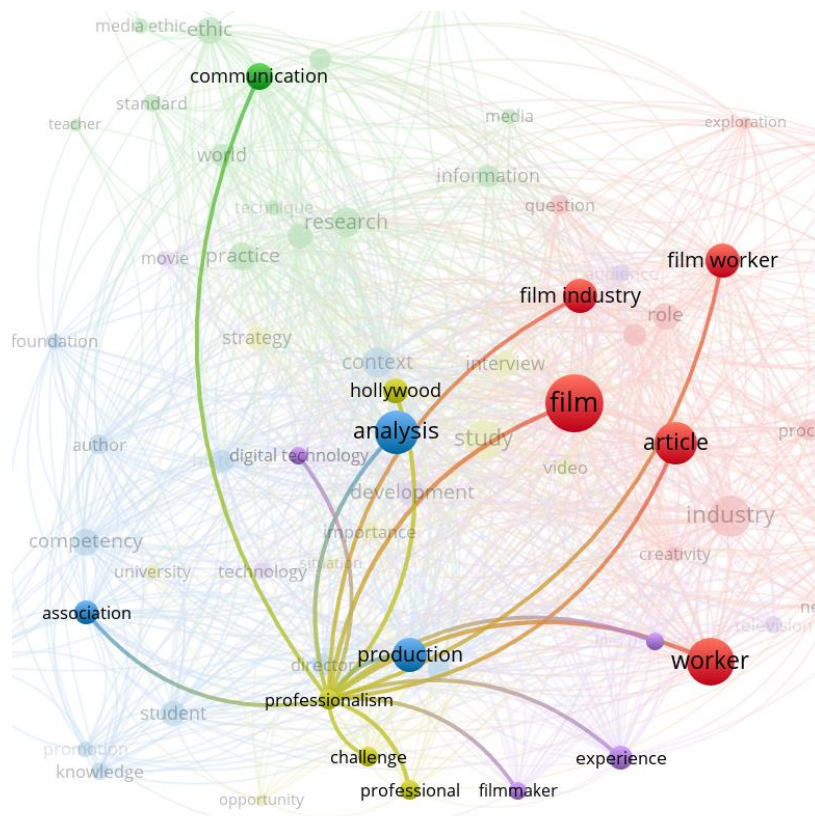


วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ เพื่อการวิเคราะห์บรรณานุกรมแล้วนำเสนอเป็นภาพจากบทความและหนังสือที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่ผ่านมาตรฐานของ Scopus ที่เริ่มกล่าวถึงปรากฏในปี พ.ศ. 2496 แล้วเริ่มเป็นที่สนใจในวงกว้างอย่างแพร่หลายในปี พ.ศ. 2548 ปริมาณข้อมูลและจำนวนบทความที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

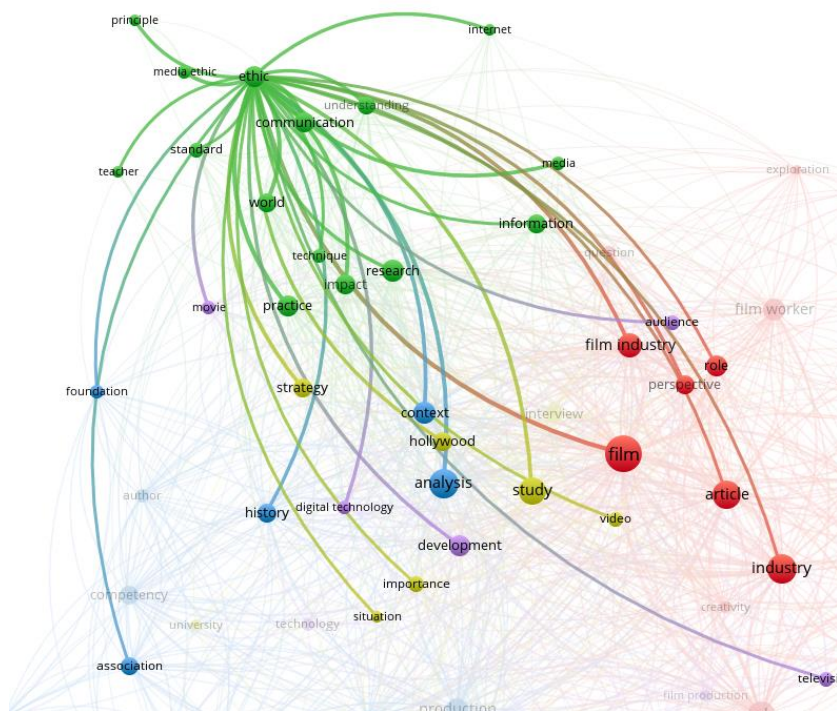
จุดสังเกตที่น่าสนใจ คือ “Ethic” (จริยธรรม) ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างโน้ตกับ “Film” (ภาพยนตร์) และ “Film Industry” (อุตสาหกรรมภาพยนตร์) แต่ยังไม่ค้นพบความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างโน้ตกับ “Competency” (ความสามารถหรือสมรรถนะ) และ “Film Worker” (บุคลากรภาพยนตร์) ในภาพที่ 9



151



ภาพที่ 8 ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างโหนดของ “บุคลากรภาพยนตร์” “ผู้สร้างภาพยนตร์” “ประสบการณ์” และ “ความท้าทาย” ที่มีกับ “ความเป็นมืออาชีพ” แต่ไม่มีกับ “ความสามารถหรือสมรรถนะ”



ภาพที่ 9 ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างโหนดของ “จริยธรรม” มีกับ “ภาพยนตร์” “อุตสาหกรรมภาพยนตร์” แต่ไม่มีกับ “ความสามารถหรือสมรรถนะ” “บุคลากรภาพยนตร์”

จากการนำ VOSviewer มาเป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์บรรณานุกรมและการแสดงภาพพบว่า สามารถสร้างแผนภาพเครือข่ายตามข้อมูลที่รวบรวมมา อีกทั้งสามารถคาดการณ์และสร้างเครือข่ายของข้อมูลนั้น ผู้เขียนจึงสามารถนำคำหลักหรือคำศัพท์ในแผนภาพเครือข่ายในรูปแบบการวิเคราะห์บรรณานุกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Van Eck & Waltman, 2010) ทั้งนี้ผู้เขียนได้สรุปออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลการทับซ้อนของข้อมูล (Network Visualization) และความหนาแน่นของข้อมูลเป็นช่วงปี (Overlay Visualization) ดังนี้

ส่วนของข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลการทับซ้อนของข้อมูล (Network Visualization) ในปัจจุบันระหว่างสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ พบว่า “ความสามารถหรือสมรรถนะ” มีความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์กับ “ภาพยนตร์” แต่ยังไม่ค้นพบความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ทางตรงกับ “บุคลากรภาพยนตร์” หรือ “ผู้สร้างภาพยนตร์” แต่ในทางกลับกัน “ความเป็นมืออาชีพ” มีข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ทางตรงกับ “บุคลากรภาพยนตร์” และ “ผู้สร้างภาพยนตร์” รวมทั้งกับ “ประสบการณ์” และ “ความท้าทาย” ผู้เขียนจึงสรุปด้วยข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีมาตรฐานและน่าเชื่อถือและจากการวิเคราะห์บรรณานุกรมว่าข้อมูลในปัจจุบันยังไม่ค้นพบ หรือมีการกล่าวถึง หรือระบุถึง “ความสามารถหรือสมรรถนะ” ที่มีความเกี่ยวข้องกับ “บุคลากรภาพยนตร์” ดังนั้นจึงเป็นช่องว่างของความรู้สำคัญและคุณค่าอย่างยิ่งที่จะศึกษาต่อไปเพื่อหาความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ของทั้งสองคำนี้

ในส่วนของจุดสังเกตข้อค้นพบการวิเคราะห์ข้อมูลการทับซ้อนของข้อมูล (Network Visualization) ในปัจจุบันระหว่าง “จริยธรรม” มีข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ทางตรงกับ “อุตสาหกรรมภาพยนตร์” แต่ยังไม่ค้นพบข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ทางตรงกับ “ความสามารถหรือสมรรถนะ” และ “บุคลากรภาพยนตร์” ผู้เขียนจึงสรุปว่าเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญที่จะศึกษาต่อไป

และสุดท้ายเมื่อพิจารณาเครือข่ายคำหลักร่วมกันที่เกี่ยวข้องของข้อมูลที่ใช้ศึกษาระหว่างสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ เป็นรายช่วงปีค้นพบว่ามีคำหลักที่เกี่ยวข้องมีความหนาแน่นของข้อมูล (Overlay Visualization) อยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ. 2563 ได้แก่ “ภาพยนตร์” “อุตสาหกรรมภาพยนตร์” “บุคลากรภาพยนตร์” “ผู้สร้างภาพยนตร์” “จริยธรรมสื่อ” และ “ความเป็นมืออาชีพ” ผู้เขียนจึงสรุปว่าช่วงเวลาดังกล่าวยังเป็นที่ยอมรับที่จะศึกษาในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์บรรณานุกรมของข้อมูลที่มีอยู่เกี่ยวกับสมรรถนะและบุคลากรในงานภาพยนตร์ ที่แสดงถึงข้อมูลเชิงลึกกับสภาพปัจจุบันที่สามารถระบุอุปสรรคในการศึกษา ได้โดยฐานข้อมูล Scopus เป็นแหล่งข้อมูลเดียวเท่านั้น ไม่ได้มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ดังนั้นการศึกษาหรือการวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของการวิเคราะห์บรรณานุกรมที่ผ่านแหล่งข้อมูลใหม่ ไม่เพียงผ่านการใช้บทความที่ไม่อยู่ในวารสารที่ได้มาตรฐาน เช่น บทความจากการประชุมวิชาการ เป็นต้น และขยายขอบเขตการวิจัยไปของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เช่น การค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงข้อสรุปจาก

การศึกษาข้างต้น ผู้เขียนมีความสนใจมากที่จะรวบรวมบทความที่เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2566 ในหัวเรื่องนี้และโดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติของบุคลากรภาพยนตร์ เพื่อยืนยันแนวโน้มของข้อมูลที่เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ. (2559). **การปฏิรูปเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และเชิงวัฒนธรรม (Creative and Cultural Economy)**.

<https://dl.parliament.go.th/bitstream/handle/lirt/471168/CR125590328.pdf?sequence=1>

อติเทพ งามศิลปเสถียร. (2563). แนวทางการยกระดับคุณภาพของสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์และละครโทรทัศน์ในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว. **วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา**, 11(2), 60-74.

Agarwal, A., Durairajanayagam, D., Tatagari, S., Esteves, S.C., Harlev, A., Henkel, R., Roychoudhury, S., Homa, S., Puchalt, N.G., & Ramasamy, R. (2016). Bibliometrics: tracking research impact by selecting the appropriate metrics. **Asian Journal of Andrology**, 18(2), 296.

Castillo-Vergara, M., Alvarez-Marin, A., & Placencio-Hidalgo, D. (2018). A bibliometric analysis of creativity in the field of business economics. **Journal of Business Research**, 85, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.011>

Elsevier. (2020). **SCOPUS Content Coverage Guide**.

https://www.elsevier.com/data/assets/pdf_file/0007/69451/Scopus_ContentCoverage_Guide_WEB.pdf

Finn, J. (1953). Professionalizing the audio-visual field. **Audiovisual communication review**, 1(1), 6-17.

Fryzek, J. P., Chadda, B. K., Cohen, S. S., Marano, D., White, K., Steinwandel, M., McLaughlin, J. K. (2005). Retrospective cohort mortality study of workers engaged in motion picture film processing. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 47(3), 78-86. doi: 10.1097/01.jom.0000155712.22617.42.

Meng, L., Wen, K.-H., Brewin, R., & Wu, Q. (2020). Knowledge atlas on the relationship between urban street space and residents' health a bibliometric analysis based on VOSviewer and CiteSpace. **Sustainability**, 12(6), 2384. <https://doi.org/10.3390/su12062384>

Moya-Jorge, T. (1970). **Towards a film literacy canon: identification and multicultural analysis of the contents used in film education with pre-university students in Spain**. *Communication & Society*.

- Sweileh, W. M. (2018). Research trends on human trafficking: a biblio- metric analysis using Scopus database. **Journal of Global Health**, 14(1), 1–12 .
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics**, 84(2), 523–538.
- Yas, H., Jusoh, A., Abbas, A. F., Mardani, A., & Nor, K. M. (2020). A review and bibliometric analysis of service quality and customer satisfaction by using Scopus database. **International Journal of Management**, 11(8), 459–470.
- Yu, Y., Li, Y., Zhang, Z., Gu, Z., Zhong, H., Zha, Q., Yang, L., Zhu, C., & Chen, E. (2020). A bibliometric analysis using VOSviewer of publications on COVID-19. **Annals of Translational Medicine**, 8(13), 816. <https://doi.org/10.21037/atm-20-4235>

บทปริทัศน์หนังสือ (BOOK REVIEW)



ปรับเปลี่ยนบุคลิกเปลี่ยนเส้นทางสู่ความสำเร็จ

ผู้แต่ง: นิสวรรณ ใจมัน

(2564, กัญยาวิริ)

บทวิจารณ์โดย

ปวริศ อานุสรณ์พานิช¹

หนังสือปรับเปลี่ยนบุคลิกเปลี่ยนเส้นทางสู่ความสำเร็จ เป็นหนังสือที่ผู้เขียนเรียบเรียงขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาสำหรับการพัฒนาบุคลิกภาพ เหมาะสมสำหรับผู้่านตั้งแต่วัยรุ่น นักเรียน นักศึกษา จนถึงวัยผู้ใหญ่ รวมถึงบุคคลวัยทำงาน เพื่อให้ได้ทำความรู้จักกับคำว่า บุคลิกภาพ ซึ่งถือเป็นเรื่องใกล้ตัวและควรค่าแก่การติดตาม เริ่มต้นตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงจากภายในด้วยการสร้างเสริมบุคลิกทางกายภาพด้วยตนเอง เพื่อที่จะสามารถรับมือได้กับทุกสถานการณ์ในการเข้าสังคม เพื่อเสริมสร้างความประทับใจให้กับคู่สนทนา และเพื่อเปลี่ยนเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ต้องการนำเสนอว่าบุคลิกภาพที่เรามองไม่ได้ขึ้นอยู่กับเรามีหน้าตาที่ดีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่สามารถทำการขัดเกลา สร้างเสริมเติมแต่ง และทำการฝึกหัดให้มีเอกลักษณ์อันเป็นที่ น่าจดจำในแบบฉบับของตนเอง ทั้งบุคลิกภาพจากภายใน (Internal Personality) และบุคลิกภาพจากภายนอก (External Personality)

ผู้วิจารณ์ได้ทำการศึกษาหนังสือเล่มนี้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองจำนวน 144 หน้า ตามที่ผู้เขียนได้เรียบเรียงไว้ ประกอบกับการศึกษาเพิ่มเติมบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากคลังความรู้

¹ อาจารย์พิเศษสาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

email: pawaris.anusornphanich@gmail.com

ของ Google Scholar ในหมวดของการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Development) โดยแบ่งออกเป็น 11 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ทำความรู้จักกับคำว่า บุคลิกภาพ โดยการศึกษาข้อมูลในหลากหลายมิติ เรียนรู้ความหมาย การจำแนกประเภทของบุคลิกภาพ เทคนิคของการมีบุคลิกภาพที่ดี รวมถึงการศึกษาทฤษฎีของ John L. Holland ที่ได้แบ่งลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic) 2) บุคลิกภาพแนวความคิดแบบนักวิชาการ (Investigative) 3) บุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic) 4) บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) 5) บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) และ 6) บุคลิกภาพแบบมีระเบียบแบบแผน (Conventional) เพื่อให้ผู้อ่านได้ศึกษาและทำความเข้าใจคุณลักษณะของบุคคลในประเภทที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ทฤษฎีหน้าต่าง 4 ช่องของโจฮารี (Johari) ซึ่งคำว่า Johari มาจากการผสมชื่อของ นักจิตวิทยาสัญชาติสหรัฐอเมริกา 2 ท่าน คือ Joseph L. และ Harry I. (1955) โดยพวกเขาสร้างหน้าต่างนี้ ขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพดังนี้

	ตัวเองรู้	ตัวเองไม่รู้
ผู้อื่นรู้	Open = ส่วนที่เปิดเผย	Blind = จุดบอด
ผู้อื่นไม่รู้	Hidden = ส่วนที่ซ่อนเร้น	Unknow = ส่วนที่ลึกลับ

ส่วนที่ 3 เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจากการปรับเปลี่ยนกิจวัตรประจำวัน ได้แก่ การนอนหลับ การพักผ่อนให้เพียงพอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การขยับร่างกายให้เป็นเวลา และการบริหารจัดการจิตใจให้สดชื่น แจ่มใสอยู่เสมอ สอดคล้องตามหลักการของแขนงวิชา สุขศึกษา ในการดูแลรักษาตนเองให้ดูดีออกมาจากภายใน

ส่วนที่ 4 การสร้างบุคลิกภาพทางกาย การใช้สายตาสื่อสาร (Eyes Contact) การเลือกสรร เครื่องแต่งกาย (Uniform) การจัดวางกริยาท่าทางที่สง่างาม (Movement) อาทิ การพูด การยืน การเดิน การนั่ง ซึ่งถือเป็นการทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในทุกอิริยาบถ (On Duty)

ส่วนที่ 5 การเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์ (Look) เสื้อผ้า หน้าผม โดยการเลือกสวมเสื้อผ้าที่เหมาะสม กับกาลเทศะ เลือกเสื้อผ้าที่มีสีและลวดลายที่เหมาะสมกับรูปร่างของตน รวมถึงการหมั่นดูแลรักษาเส้นผมให้ สะอาด (Clean) ดูดีมีสไตล์ และเลือกทรงผมที่เข้ากับใบหน้าหรือส่งเสริมบุคลิกภาพ (Great Hair Style)

ส่วนที่ 6 พูดจาพาดพิงได้ทุกสถานการณ์ โดยการคำนึงถึงองค์ประกอบที่เหมาะสมกับผู้พูด ผู้ฟัง โอกาส เวลา และสถานที่ รวมถึงการปรุงแต่งสิ่งเร้าเพิ่มเติมลงไป อาทิ หัวข้อ วิธีการเล่าเรื่อง วิธีการแสดง สีนัย ท่าทาง น้ำเสียง ซึ่งบุคลิกภาพของผู้พูดจะช่วยดึงดูดความสนใจทำให้ผู้ฟังมีการตอบสนองที่ดี

ส่วนที่ 7 ฟังอย่างไรให้ได้ใจผู้พูด หลักการอย่างง่ายของผู้ฟังที่ดี กล่าวคือ การให้เกียรติผู้พูด การมีสมาธิในการฟัง การจดจ่ออยู่กับคู่สนทนาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างเสริม คุณภาพในการตอบกลับ โดยต้องคิดก่อนพูดและก่อนตอบกลับทุกครั้ง หลีกเลี่ยงประโยคที่สุ่มเสี่ยงต่อ การกระทบจิตใจ หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งต่อคู่สนทนา เพื่อแสดงออกถึงความมีมารยาทและการเป็นผู้ฟังที่ดี

ส่วนที่ 8 มารยาททางสังคมที่พึงมี เริ่มตั้งแต่มารยาทตามอิริยาบถ การแสดงความเคารพ การไหว้ การเดิน การนั่ง การนอน การยืน การรับประทานอาหารด้วยความสุภาพเรียบร้อย รวมถึงมารยาทในที่สาธารณะ มารยาทการใช้ทางเท้า มารยาทการใช้บันได มารยาทในการใช้ลิฟต์ มารยาทในการโดยสารรถสาธารณะ มารยาทในการควบคุมเสียงโทรศัพท์มือถือส่วนตัว เพราะมารยาททุกอย่าง คุณเป็นคนสร้างสรรค์เอง หากสามารถควบคุมตนเองให้เป็นคนที่มีมารยาทจนเคยชิน ย่อมส่งผลดีต่อตนเอง และย่อมเป็นที่รักของผู้คนรอบข้าง

ส่วนที่ 9 มารยาทในการรับประทานอาหารร่วมกับผู้อื่น กล่าวคือ ควรวางตัวให้เหมาะสม ไม่เคี้ยวอาหารเสียงดัง ใช้ช้อนกลางตักอาหาร เมื่อทานเสร็จหากมีเจ้าภาพสำหรับมื้อนั้นให้กล่าวขอบคุณ และส่วนของหัวข้อการสนทนาก่อนรับประทานอาหารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ควรเป็นเรื่องทั่วไป ไม่ควรพูดถึงเรื่องสกปรก น่าขยะแขยง หรือเรื่องน่ากลัวจนน่าเบื่ออาหาร รวมถึงควรหลีกเลี่ยงหัวข้อที่ตลกจนเกินไป เพื่อป้องกันการหัวเราะจนน้ำลายกระเด็น โดยควรรอให้ทานอาหารหมดจานก่อนค่อยเริ่มสนทนาเรื่องตลกเฮฮาเพื่อเพิ่มอรรถรสหลังมื้ออาหาร

ส่วนที่ 10 อพเทคนตนเองไม่ให้เกิดเทรนด์ โดยการติดตามข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อสังคมออนไลน์ โดยนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับตนเองและเหมาะสมกับกาลเทศะ ทั้งด้านความคิด ด้านความรู้ ด้านข้อมูล ด้านข่าวสาร รวมถึงสไตล์การแต่งตัวที่ส่งเสริมบุคลิกภาพอย่างมีสไตล์

ส่วนที่ 11 พบความเปลี่ยนแปลงของตัวคุณ ผู้เขียนได้สรุปใจความสำคัญสู่การมีบุคลิกภาพที่ดีจากทุกส่วนที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยนำเสนอว่า การนำหนังสือคู่มือนี้ไปใช้ไม่ควรเร่งรัดที่จะเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ควรค่อยเป็นค่อยไปให้เกิดการซึมซับ จนคนรอบข้างสัมผัสได้ถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพไปในทางที่ดี

ผู้วิจารณ์ได้ส่งข้อเสนอแนะจากช่องทางออนไลน์ ด้วยสาเหตุที่หน้าปกมีรูปปลั๊กอินสะดุดตา ราคาเหมาะสม คำนิยมของผู้เขียนดูมีความน่าสนใจและเลือกใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย โดยหลังจากที่ได้อ่านหนังสือเล่มนี้จบ ผู้วิจารณ์สัมผัสได้ถึงคุณค่าของหนังสือเล่มนี้ที่ได้รวบรวมเรื่องราวไว้อย่างดี ซึ่งบางประเด็นอาจเป็นเรื่องที่รู้กันอยู่แล้ว แต่หลายคนกลับมองข้าม ทำให้เป็นโอกาสอันดีที่จะได้นำหนังสือเล่มนี้มาใช้เป็นคู่มือในการตรวจสอบ (Check lists) ประกอบการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยผู้เขียนมีการถ่ายทอดเรื่องราวไว้อย่างดี หนังสือมีการจัดวางตัวอักษรที่อ่านง่าย น่าสนใจ และมีอรรถรสในการบรรยาย ซึ่งทำให้ผู้อ่านเพลิดเพลินไปกับการอ่านหนังสือเล่มนี้ โดยผู้อ่านสามารถหยิบกลับมาอ่านนอกเวลาเพื่อทบทวนความรู้ หรือใช้เป็นคู่มือประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้อีกเรื่อย ๆ ซึ่งนับเป็นการพัฒนาตนเอง และเป็นการใช้เวลาว่างอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาเดียวกัน

บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลและลักษณะภายในบางประการที่เป็นสิ่งนำพาให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม โดยภายหลังจากที่ผู้วิจารณ์ได้นำความรู้จากการอ่านหนังสือเล่มนี้มาประยุกต์ใช้ประกอบการบรรยายในรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพฯ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพส่วนตัว พบว่า ลักษณะเฉพาะในรอบด้านของนักศึกษาและของผู้บรรยายเองมีปัจจัยเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จึงเห็นว่าควรหมั่นทบทวนและพัฒนาทางด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ เพื่อพร้อมเปิดรับโอกาสที่จะเข้ามาในอนาคต และเพื่อสามารถเปลี่ยนให้เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่ว่า “บุคลิกภาพสร้างได้ด้วยตัวของตนเอง”