

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราดวง สมณาคัดดี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารงลักษณ์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วนิดา สัจพันโรจน์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี นิรินัง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ |
| 4. รองศาสตราจารย์สมชาย ปรีชาศิลปกุล | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ เลิศสมพร | มหาวิทยาลัยพะเยา |

ที่ปรึกษาประจำวารสาร

- | | |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ วงษ์บูรณาวาทย | นักวิชาการอิสระ |
| 3. รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 4. รองศาสตราจารย์ประกายศรี ศรีรุ่งเรือง | ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์หอประชุมราชกาลที่ 9 |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย มุ่งไธสง | อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |

คณะกรรมการประจำวารสาร

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราดวง สมณาคัดดี | บรรณาธิการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว | ผู้ช่วยบรรณาธิการ |
| 3. อาจารย์ชุตินา ปัญญาหลง | กรรมการ |
| 4. นายประกาศิต แซ่เฮ่อ | กรรมการ |
| 5. นางสาวจากรุวรรณ คำไม้ะ | เลขานุการคณะกรรมการและผู้ประสานงาน
กองบรรณาธิการวารสาร |

บทบรรณาธิการ

“วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานทางด้านการวิจัยและด้านงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ต่าง ๆ ในประเด็นทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยา ตลอดจนสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลงานวิชาการได้รับการเผยแพร่ในวงกว้างและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ โดย “วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” เป็นวารสารทางวิชาการที่มีกระบวนการพิจารณาถ่วงถ่วงโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสถาบัน เพื่อมุ่งให้ผลงานที่ปรากฏเผยแพร่ออกสู่สาธารณะมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ มีกำหนดการเผยแพร่วารสารปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม ซึ่งมีการเผยแพร่ทั้งในรูปแบบเล่มวารสารและรูปแบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (Online journal)

กองบรรณาธิการและคณะกรรมการประจำวารสาร ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการประเมินบทความ ทำให้บทความวิจัยและบทความวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ต่อนักวิชาการที่มีความสนใจใฝ่รู้ข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ บรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับปัจจุบันที่ได้รับการเผยแพร่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านวิชาการต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราดวง สมณศักดิ์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ณามิกา คำดี และพนิดา นิลอรุณ	1
บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านกรณีศึกษา : พื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ภาคพงษ์ ภูเวียงจันทร์, ประยูร อิมิวัตร์ และอรุณี อินเทพ	21
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ยุภา รุ่งทวีพิทยากุล, ประยูร อิมิวัตร์ และทับทิม สุขพิน	37
สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กิตติภณ พันธุ์สวัสดิ์ และดวงพร อุไรวรรณ	61
บทความวิชาการ	
ระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม: พรหมแดนแห่งความรู้ ของการวิจัยวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว	81

นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร
ของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33
The Impact of Human Resource Development Innovation
on Managerial Skills of Junior Executives in Borthong 33
Industrial Estate

ณามิกา คำดี*

Chamika Khamdee

พนิดา นิลอรุณ

Panida Ninaroon

(Received: 16 September 2024; Revised: 26 October 2024; Accepted: 19 December 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา "นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33" โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารระดับต้นใน

* นักศึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate Student, Master of Business Administration, Program in Innovation in Human Capital and Entrepreneurship Management, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author Email: s65567810014@ssru.ac.th

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Assistant Professor Dr., Master of Business Administration, Program in Innovation in Human Capital and Entrepreneurship Management, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: panida.ni@ssru.ac.th

เขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ตัวแบบใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาในงาน และการฝึกอบรม ล้วนมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่มีผลมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาในงานและการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่เน้นทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่าปัจจัยทั้งสามมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการฝึกอบรมมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ตามด้วยการพัฒนาในงานและการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะการบริหารในบริบทของนิคมอุตสาหกรรม

คำสำคัญ: นวัตกรรมพัฒนาบุคลากร, ทักษะทางการบริหาร, ผู้บริหารระดับต้น

Abstract

This research aimed to study "The impact of human resource development innovation on the managerial skills of junior executives in the Borthong 33 industrial estate." The objectives were: 1) to investigate the level of human resource development innovation affecting managerial skills, and 2) to examine the factors of innovation that influence managerial skills. The study population consisted of 243 junior executives in the Borthong 33 industrial estate. Data were collected using a questionnaire, which was verified for quality. Data analysis employed descriptive and inferential statistics, using stepwise multiple regression analysis with a significance level of 0.05. The findings indicated that human resource development innovations in education, on-the-job development, and training all positively impact managerial skills. Training had the greatest effect, followed by on-the-job development and education. The results show that training, focusing on management-related skills and knowledge, significantly enhances junior executives' managerial capabilities. The regression analysis confirmed that all three factors had a statistically significant positive effect, with training having the highest coefficient, followed by on-the-job development and education, highlighting the importance of training in managerial skills development within the industrial estate context.

Keywords: Human resource development innovation, Managerial skills, Junior executives

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เศรษฐกิจและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเน้นการปรับตัวเพื่อรับมือกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจหลักที่ช่วยให้การดำเนินธุรกิจมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ การวางแผน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำพาองค์กรให้เติบโตและพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย (ธัญญรัตน์ พรหมสุทธิ, 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในงาน และการศึกษา โดยแนวทางการบริหารที่เน้นการใช้บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารระดับต้นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งกลยุทธ์นี้ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความยั่งยืนและเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ดวงมณี เบนจรรยาสุทธิ, 2562)

ในบริบทของนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ซึ่งเป็นแหล่งสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ มีบทบาทในการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและระบบอัตโนมัติ พื้นที่นี้ยังสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและเป็นศูนย์กลางที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิคและการบริหารจัดการเพื่อให้ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นปภา มณีรัตน์, 2563)

การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางการวิจัย เรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33” โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ทักษะการบริหารจัดการเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารระดับต้น การพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในปัจจุบัน งานวิจัยหลายชิ้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการบริหารที่เน้นการวิเคราะห์และการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติในยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Schraeder, Swamidass, & Morrison, 2020)

การพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหลายองค์กรทั่วโลก การฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารระดับต้นจึงต้องได้รับการพัฒนาในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปรับตัวและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยล่าสุดชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้ดี (Garavan, Carbery, & Rock, 2021)

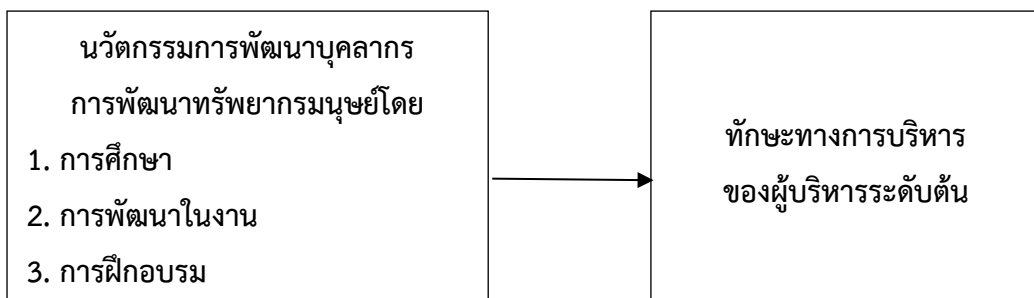
งานวิจัยหลายชิ้นยังเน้นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในยุคของอุตสาหกรรม 4.0 ที่ต้องใช้ทักษะการบริหารที่มีความซับซ้อน เช่น การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการจัดการข้อมูล งานวิจัยของ Garavan, Carbery, และ Rock (2021) พบว่าการพัฒนาเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจวิธีการที่สามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล (สิทธิชัย มานะสม, 2564; นปภา มณีรัตน์, 2563)

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางการวิจัย เรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ” โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมติฐานของการวิจัย

- 5.1 นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษามีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหาร
- 5.2 นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาในงานมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหาร
- 5.3 นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหาร

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

6.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารระดับต้น ในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 618 คน (ฝ่ายบุคคล อุตสาหกรรมบ่อทอง 33, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 243 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดย

กำหนดเป็น .05

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{618}{1 + 618 * (.05)^2}$$

$$n = \frac{618}{2.545}$$

$$n = 242.829 \approx 243$$

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 243 คน

6.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 5 ข้อ (ใช้มาตรวัดแบบ Nominal Scale, Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 15 ข้อ ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 มีจำนวน 20 ข้อในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

ด้านการวางแผน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการจัดองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการควบคุม	จำนวน 5 ข้อ
ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ

โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's scale, 1976) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการตอบคำถามแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 5

ระดับมาก ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 4

ระดับปานกลาง ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 3

ระดับน้อย ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 2

ระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 1

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 243 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

6.4.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.4.2 ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามและอธิบายหัวข้อให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม

6.4.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามหากพบว่าข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยซักถามเพิ่มเติมและกล่าวขอบคุณ

6.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้

6.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณใช้ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเหมาะสมตัวแบบของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

6.5.3 การวิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

ในสร้างตัวแบบของแบบสอบถาม โดยกำหนดสมการ (1) ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

แทนค่า Y = ทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

b_1, b_2, b_3, b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

X_1 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา

X_2 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน

X_3 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

7. ผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารระดับต้นในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ที่สำรวจในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 25-45 ปี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมทั้งในด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิในการบริหารจัดการองค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้ยังชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาความหลากหลายในด้านเพศและการส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารในอนาคต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

นวัตกรรมการพัฒนา บุคลากร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ปัจจัยด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดย การศึกษา	3.56	0.442	มาก
2. ปัจจัยด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาในงาน	3.53	0.446	มาก
3. ปัจจัยด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยการ ฝึกอบรม	4.35	0.510	มากที่สุด
รวม	3.81	0.466	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33พบว่า ระดับนวัตกรรมพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสะท้อนถึงการที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหลายมิติ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน ตามลำดับ ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรเช่นกัน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

ปัจจัยทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1) ด้านการวางแผน	4.35	0.505	มาก
2) ด้านการจัดองค์กร	4.36	0.495	มาก
3) ด้านการควบคุม	4.35	0.509	มากที่สุด
4) ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.38	0.499	มาก
รวม	4.36	0.502	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับปัจจัยทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์กรและด้านการวางแผน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากร และการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์หัตถกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

นวัตกรรมการพัฒนา								
บุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น	B	S.E.	Beta	T	p-value	Tolerance	VIF	
ค่าคงที่ (Constant)	1.406	.118		11.872	.000**			
ด้านการพัฒนา								
ทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาในงาน (x_2)	.139	.034	.219	4.107	.000**	.931	1.074	
ด้านการพัฒนา								
ทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรม (x_3)	.140	.033	.221	4.200	.000**	.955	1.047	
ด้านการพัฒนา								
ทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษา (x_1)	.104	.034	.160	3.035	.003**	.955	1.047	
R = 0.404, R ² = 0.163, Adj R ² = 0.155, SE = 0.70405, D.W. = 1.423, F = 20.568, p-value = 0.000**								

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.163 หมายความว่าตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะทางการบริหารได้ 16.3% ซึ่งแม้จะไม่สูงมาก แต่ก็มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อทักษะทางการบริหารที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษานี้ ค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.155 ซึ่งใกล้เคียงกับค่า R² บ่งชี้ว่าโมเดลไม่ได้มีปัญหา overfitting การตรวจสอบข้อสมมติฐานของการ

วิเคราะห์การถดถอยพบว่า ไม่มีปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยค่า Tolerance ของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า VIF น้อยกว่า 5 นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.423 ซึ่งอยู่ใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าไม่มีปัญหา Autocorrelation ที่รุนแรง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสามรูปแบบ ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาในงาน และการฝึกอบรม ล้วนมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ การฝึกอบรมมีอิทธิพลสูงสุด ($Beta = 0.221$) ตามมาด้วยการพัฒนาในงาน ($Beta = 0.219$) และการศึกษา ($Beta = 0.160$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้น การศึกษาและการพัฒนาในงานก็ยังคงเป็นส่วนที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการ

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33พบว่า ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหลายด้าน โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุด สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การศึกษและการพัฒนาในงานยังมีความสำคัญรองลงมา โดยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในขณะที่การพัฒนาในงานช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานจริงในสภาพแวดล้อมขององค์กร สำหรับระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33พบว่ามีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน นอกจากนี้การจัดองค์กรและการวางแผนที่ได้รับการจัดอันดับรองลงมาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรและการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ

องค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับองค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องถึงในงานวิจัยหลายชิ้น พบว่ามีความสอดคล้องกันในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลมากที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัช ชัยศรี (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการฝึกอบรมในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ การศึกษาของ วินิดา หมดเบญจมาน (2562) ที่เน้นการพัฒนาแนวทางนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โมเดล Knowledge Management Maturity Model (KMMM) ยังแสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้และการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Banmairuroy et al. (2022) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้นวัตกรรม และพบว่าความเป็นผู้นำเชิงความรู้ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน กล่าวคือ การที่ผู้นำองค์กรมีความรู้และสามารถนำความรู้ที่นำไปใช้พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการปรับตัวและแข่งขันได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมและการจัดการความรู้ภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การลงทุนในด้านนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงานในการทำงาน แต่ยังช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร และสร้างศักยภาพในการแข่งขันที่แข็งแกร่งในระยะยาว

8.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ว่านวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งสามด้านมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานมีอิทธิพลมากกว่าการศึกษา อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร เนื่องจากโมเดลนี้สามารถ

อธิบายความแปรปรวนได้เพียงบางส่วน ผลการวิจัยนี้มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานเป็นหลัก แต่ไม่ควรละเลยการส่งเสริมการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยที่กล่าวถึง พบว่ามีความสอดคล้องกันในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล งานวิจัยของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และคณะ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2564) ที่มุ่งเน้นเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรควรเป็นแบบองค์รวมและครอบคลุมทุกด้านเพื่อสร้างความเป็นเลิศในองค์กร เช่นเดียวกับงานของ Engelsberger et al. (2022) ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมแบบเปิด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีแนวคิดแบบนวัตกรรมเปิดสามารถเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร การฝึกอบรม การพัฒนาแบบองค์รวม และการใช้นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศในองค์กรและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาด

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

9.1 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ โดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่เน้นการเสริมสร้างทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

9.2 องค์กรควรนำแนวคิดแบบนวัตกรรมเปิดมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้จากภายนอก เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ควรพัฒนางานวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของนวัตกรรมแบบเปิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจถึงการนำแนวคิดนี้มาใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 51(3), 239-257.
- ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี และ ปรีดาพร อารักษ์สมบุรณ์. (2564). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 4(2), 1-16.
- ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ และคณะ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(1), 228-243.
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(1), 41-54.
- วรเดช เพ็ลดิพริ้ง และ วินัย รังสินันท์. (2565). ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 176-189.
- วนิดา หมดเบ็ญหมาน. (2562). การพัฒนาแนวทางนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่โดยใช้โมเดล Knowledge Management Maturity Model (KMMM). สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 25(1), 141-155.
- สิทธปวิทย์ ธนโสทธิกุลนันท์. (2562). ตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการธุรกิจการขนส่งทางแม่น้ำในภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

สุदारัช ชัยศรี. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาล ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(2), 33-45

ภาษาอังกฤษ

Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.

Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: the role of open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 194-215.

Katz Robert L. (1974). *Skills of an Effective Administrator*. Harward Business Review.

Sharma, M., Luthra, S., Joshi, S., & Kumar, A. (2022). *Analysing the impact of sustainable human resource management practices and industry 4.0 technologies adoption on employability skills*. International Journal of Manpower, (ahead-of-print).

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technological market and organizational change*. Chicester: Wiley.

Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2021). *Human Resource Development: Learning, Knowledge and Strategic Integration*. Palgrave Macmillan.

Schraeder, M., Swamidass, P. M., & Morrison, R. (2020). *Performance Management: Systems, Strategies, and Tools*. Routledge.

บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน
และผู้ใหญ่บ้านกรณีศึกษา : พื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย
The Roles and Duties in Dispute Mediation of Village Headmen
and Subdistrict Heads : A Case Study in Mae Lao District,
Chiang Rai Province

ภักพงษ์ ภูเวียงจันทร์*

Pukkamong Poowiangjun

ประยูร อิมิวัตร์**

Prayoon Imiwat

อรุณี อินเทพ***

Arunee Inthep

(Received: 3 September 2024; Revised: 12 November 2024; Accepted: 19 December 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปริมาณ

* นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐ, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Graduate Student, Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Corresponding Author Email: 668970011@crru.ac.th

** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Associate Professor Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University
Email: Prayoon.imi@crru.ac.th

*** อาจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Email: arunee.int@crru.ac.th

(Quantitative research) โดยมีกลุ่มประชากรจำนวน 63 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาท ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่า กำนัน และผู้ใหญ่บ้านที่ผ่านการฝึกอบรม - ไม่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน จากวิทยาลัยการปกครอง มีระดับการศึกษา และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: บทบาทการปฏิบัติหน้าที่, การประนีประนอมข้อพิพาท, กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

The research aims to objectives of the Study the roles and duties in dispute mediation of village headmen and subdistrict heads. To compare the roles and duties in dispute mediation of village headmen and subdistrict heads with different backgrounds. This research utilizes quantitative research methods, with a sample population of 63 participants. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The study results revealed that the overall roles and duties in dispute mediation of village headmen and subdistrict heads in Mae Lao District, Chiang Rai Province, were found to be at a high level. The comparative analysis of the roles and duties in dispute mediation of village headmen and subdistrict heads in Mae Lao District, Chiang Rai Province, with different backgrounds, revealed that village headmen and subdistrict heads who had undergone training versus those who had not, under the Village Headman Training Program from the College of Local Administration, as well as those with different education levels and lengths of service, performed their duties in dispute mediation roles with no statistically significant difference.

Keywords: Roles and Duties, Dispute Mediation, Village Headmen and Subdistrict Heads

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อำเภอแม่ลาว ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2539 โดยแยกพื้นที่บางส่วนของอำเภอเมืองเชียงราย จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2536 ประกอบด้วยพื้นที่ 5 ตำบล คือ ตำบลดงมะเดะ ตำบลป่าก่อดำ ตำบลบัวสลี ตำบลจอมหมอกแก้ว และตำบลโป่งแพร่ รวม 63 หมู่บ้าน (แหล่งท่องเที่ยวอำเภอแม่ลาว, 2566) โดยจะมีกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองครองราษฎรในพื้นที่ ทำหน้าที่ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” คอยดูแลปกป้องคุ้มครอง แก้ไขปัญหาให้ราษฎรในหมู่บ้านของตน หากมีปัญหาเดือดร้อนก็จะเป็นหน้าที่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในการจัดการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น หากแก้ไขไม่ได้ก็จะนำเรื่องดังกล่าวส่งต่อ ประสาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือต่อไป

สถาบันของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน เป็นปรากฏการณ์แรกในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับราษฎรในหมู่บ้านของตน โดยเฉพาะการทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมและจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน ในรูปแบบศูนย์อำนวยการความเป็นธรรมหมู่บ้าน ซึ่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551) ประกอบข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 (ที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา, 2550) ในการดำเนินการดังกล่าว เมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีปัญหาหรือข้อพิพาทระหว่างกัน บุคคลแรกที่พวกเขานึกถึงคือกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ผู้ที่เป็นผู้ปกครองบ้าน โดยมีความหวังว่าสามารถให้ความเป็นธรรมแก่ทั้ง 2 ฝ่ายได้ แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มีบางหมู่บ้าน หรืออาจจะมียากว่านั้นในอำเภอแม่ลาวที่เกิดปัญหา ข้อพิพาทและผู้ที่เป็นผู้ปกครองบ้านไม่ได้ดำเนินแก้ปัญหา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ หรือแก้ปัญหาแล้วแต่ไม่เป็นที่พึงพอใจแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งที่ปัญหาที่ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเพียงเล็กน้อย ทำให้ราษฎรมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำในหมู่บ้านตนเองน้อยลง จึงได้นำปัญหาข้อพิพาทดังกล่าวมาขอความช่วยเหลือยังศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหรือศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด หรือบางรายถึงขั้นนำเข้าสู่ศาล

แต่ปัจจุบันปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอแม่ลาว ที่ประชาชนในหมู่บ้านเดียวกันมีความขัดแย้งหรือข้อพิพาทกันและได้นำปัญหาดังกล่าวไปปรึกษากำนัน และผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ปกครองหมู่บ้านเพื่อทำการเจรจา ไกล่เกลี่ยเพื่อให้ได้ข้อยุติ โดยที่ผลของการไกล่เกลี่ยมีทั้งสามารถตกลงกันได้และตกลงกันไม่ได้ หรือตกลงกันแล้วแต่ยังไม่เป็นที่พอใจ เพราะคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการไกล่เกลี่ยนั้น แต่จำยอมเพราะว่าไม่อยากให้เรื่องราวจบลงโดยเร็ว หรือการไกล่เกลี่ยไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กฎข้อบังคับทำให้บางครั้งคู่กรณีที่ได้รับความเป็นธรรมได้นำปัญหาดังกล่าวมาปรึกษาศูนย์ดำรงธรรมอำเภอแม่ลาว ทั้งที่ปัญหาความขัดแย้งนั้นเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยที่สามารถไกล่เกลี่ยได้ในระดับหมู่บ้านได้

ดังที่ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอแม่ลาว ได้พบและพูดคุยกับชาวบ้านของหมู่บ้านแห่งหนึ่งในอำเภอแม่ลาว ที่ได้เดินทางมาขอความเป็นธรรม ว่าได้ออกไปหาของป่าชุมชนของหมู่บ้านแต่ได้ถูกสุนัขของพรานป่าซึ่งเป็นราษฎรในหมู่บ้านเดียวกันกัดบริเวณใบหน้าและแขน และได้ไปดำเนินเจรจาไกล่เกลี่ย ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน โดยผู้ใหญ่บ้านทำการไกล่เกลี่ยให้โดยผู้เสียหายจะได้รับเงินเยียวยา จำนวน 2,000 บาท ทำให้ผู้เสียหายไม่พึงพอใจจึงเป็นเหตุให้ต้องนำเรื่องมาขอความเป็นธรรม ยังศูนย์ดำรงธรรมอำเภอแม่ลาว จะเห็นได้ว่า ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่มีวิธีจัดการอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม จะนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรง เกิดความเสียหายในวงกว้างต่อไปได้

ฉะนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมและจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในหมู่บ้าน ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภูมิหลังและ ศึกษามโนทัศน์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ว่าภูมิหลังและบทบาทในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทในด้านต่าง ๆ อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่น ๆ ได้ทั่วประเทศ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

3. ประโยชน์ของการวิจัย

3.1. ทราบบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

3.2 ให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน สามารถปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประนีประนอมข้อพิพาท

4. สมมติฐานของการวิจัย

การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาท ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีภูมิหลัง ในเรื่องการฝึกอบรม ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอมะนัง ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาบทบาทในเรื่องการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน และตำบลของตนเอง ว่ามีการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทอย่างไรได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประนีประนอมข้อพิพาท

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หมู่บ้านเขตอำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 ตำบล 63 หมู่บ้าน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กำนัน 5 คน และผู้ใหญ่บ้าน 58 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2566 – มิถุนายน 2567

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 63 คน ได้แก่ กำนัน และผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ลาว โดยแบ่งแยกตำแหน่งเป็นกำนัน จำนวน 5 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 58 คน

6.2 เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

ตอนที่ 2 บทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การวัดแบบ Likert ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

5	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถในระดับน้อยที่สุด

และตีความหมายตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 4.50 – 5.00 = ระดับความรู้ความสามารถในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 3.50 – 4.49 = ระดับความรู้ความสามารถในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 2.50 – 3.49 = ระดับความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 1.50 – 2.49 = ระดับความรู้ความสามารถในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 1.00 – 1.49 = ระดับความรู้ความสามารถในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาท ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

6.2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2.2.1 ผู้ศึกษาได้ขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

6.2.2.2 เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอ วางแผนการดำเนินการสอบถามกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

6.2.2.3 ผู้ศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจและอธิบายให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอมะนัง ให้เข้าใจวัตถุประสงค์และประโยชน์จากการสอบถาม ตลอดจนวิธีเก็บข้อมูล โดยได้กำหนดวันสำรวจแบบสอบถามในวันที่จัดการประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านประจำเดือน มิถุนายน 2567

6.2.2.4 ผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์เนื้อหา

6.3 ขอบเขตพื้นที่ ระยะเวลาเก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัย บทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านอำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย โดยทำการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกำนัน และผู้ใหญ่บ้านเขตพื้นที่อำเภอมะนัง ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 – มิถุนายน 2567

6.4 การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

6.4.1 การจัดทำข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจากการเก็บจากกลุ่มประชากรมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติเบื้องต้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.2.1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science: SPSS) โดยใช้สถิติค่าร้อยละ

6.4.2.2 บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science: SPSS) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (α) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

6.4.2.3 ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่ผ่าน - ไม่ผ่าน การฝึกอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากวิทยาลัยการปกครอง โดยใช้การทดสอบค่าที (T- test)

6.4.2.4 ทดสอบสมมติฐาน การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาท ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มี ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F- test)

7. ผลการวิจัย

7.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน โดยมีช่วงอายุ 56-60 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมาแล้ว 0-4 ปี ส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว และมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการประนีประนอมข้อพิพาท ในระดับปานกลาง

7.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย มีระดับการปฏิบัติงานในระดับมากในทุกช่วง โดยช่วงที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หลังการประนีประนอมข้อพิพาท และในแต่ละช่วงมีระดับการปฏิบัติงาน ดังนี้

7.2.2.1 บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ก่อนการประนีประนอมข้อพิพาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น กำนัน ผู้ใหญ่ได้ลงพื้นที่พูดคุยกับคู่กรณีแต่ละฝ่ายก่อน เพื่อลดความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีมาเจอกัน

7.2.2.2 บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ระหว่างการประนีประนอมข้อพิพาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คือการตัดสินปัญหาข้อพิพาทของคู่กรณีโดยหลีกเลี่ยงความเป็นเครือญาติ

7.2.2.3 บทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย หลังการประนีประนอมข้อพิพาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อทำสัญญาประนีประนอมยอมความเสร็จแล้ว ได้อ่านให้คู่กรณีฟัง หรือ ให้คู่กรณีได้อ่านข้อความด้วยตนเอง ก่อนที่จะมีการลงลายมือชื่อ

7.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาท ระหว่างกำนัน และผู้ใหญ่บ้านที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาท ทั้งในภาพรวม และก่อนการประนีประนอมข้อพิพาท ระหว่างประนีประนอมข้อพิพาท หลังการประนีประนอมข้อพิพาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา : พื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

8.1 บทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาท ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้การปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61-63) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี โดยมีผลการวิจัย คือ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับตามค่าอิทธิพล ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำ 3) การรับรู้บทบาท 4) บรรยากาศองค์กร และ 5) ความรู้ 2. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี โดยมีผลของการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ กิจกรรม บทบาทและหน้าที่

8.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ดังนี้

กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่ผ่านการฝึกอบรม - ไม่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน จากวิทยาลัยการปกครอง มีบทบาทการปฏิบัติหน้าที่การประนีประนอมข้อพิพาท ทั้งในภาพรวม และ ก่อนการประนีประนอมข้อพิพาท ระหว่างประนีประนอมข้อพิพาท หลังการประนีประนอมข้อพิพาท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย

กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาท แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย

กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาท แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย

ถึงแม้ว่า กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่ผ่านการฝึกอบรม และไม่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการศึกษา และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จะมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้วยบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ทำหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาท จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิด อำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการประนีประนอมข้อพิพาท กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอำนาจในการประนีประนอมข้อพิพาท ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของ คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ว่าเมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับความแ่งหรือความอาญาที่เป็นความรับผิดชอบความได้ โดยคู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงให้คณะกรรมการหมู่บ้านประนีประนอมข้อพิพาท และข้อพิพาทดังกล่าวเกิดขึ้นในหมู่บ้านหรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้าน ซึ่งคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายประสงค์จะให้ข้อพิพาทนั้นยุติลงในระดับหมู่บ้าน ก็ให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านทราบ และผู้ใหญ่บ้านแจ้งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาตกลงทำบันทึกยินยอมให้คณะกรรมการหมู่บ้านประนีประนอมข้อพิพาท โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน หมายความว่ารวมถึง

คณะกรรมการหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2547 และ
คณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบ
บริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2556 : หน้า
541) ซึ่งมีกำหนด และผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานคณะกรรมการทั้ง 2 ฉบับ

ทั้งนี้ กำหนด และผู้ใหญ่บ้าน ก็ยังมีอำนาจตามพระราชบัญญัติลักษณะ
ปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 โดยกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือ
นายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในตำบล หมู่บ้าน มีอำนาจหน้าที่อำนวย
ความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎร สร้างความ
สมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน และการประสานหรืออำนวยความสะดวก
สะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ รับฟังปัญหาและนำความ
เดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในตำบลหมู่บ้าน แจ้งต่อหน่วยงานของ
รัฐ รวมทั้ง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานของทางราชการทุกกระทรวง
กรม องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน และหน้าที่อื่น ๆ อีกมากมาย ด้วย
ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ หากเกิดข้อพิพาท กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถช่วย
ไกล่เกลี่ยประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติให้กับประชาชนในตำบล หมู่บ้าน (กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย, 2565)

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1 บุคคลที่ต้องการเข้าสู่การเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องเป็นผู้มีความเสียสละ
ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีอาชีพการงานที่มั่นคงเป็นหลักแหล่ง เป็น
นักประสานงานที่ดี จึงจะสามารถเป็นผู้ที่ คอยดูแล ปกป้อง ค้ำครอง แก้ไขปัญหาให้ราษฎรใน
หมู่บ้านของตน หากมีปัญหาคือเดือดร้อนก็สามารถที่จะจัดการแก้ไขปัญหาได้

9.2 บทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ทำหน้าที่ในการ
ประนีประนอมข้อพิพาท จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และ
ถูกต้อง ทั้งนี้หากบุคคลใดที่พึงจะได้รับการเลือกเพื่อมาดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือว่า
ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว หากมีปัญหในการดำเนินการ ก็สามารถที่จะปรึกษา

ผู้ที่มี ความรู้ หรือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เช่น ปลัดอำเภอประจำตำบล ปลัดอำเภอ ฝ่ายอำนวยการความเป็นธรรม หรือ อดีตกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

9.3 การจัดอบรมให้ความรู้ หรือการทบทวนความรู้ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก กรมการปกครอง

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่การ ประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแม่ลาว เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางที่ เหมือนกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” การอำนวยความสะดวก ความเป็น ธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎร การสร้างความ สมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล รวมถึงหมู่บ้านของตนเองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการปกครอง. (2565). *ความเป็นมาวันกำนันผู้ใหญ่บ้าน*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://kamnanphuyaibaen.com/history-01/>
- ที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา. (2550). *ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของ คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.songkhladopa.go.th/index.php?options=download>
- นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนากร. (2561). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 7(1), 61-63.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551). *พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.ocs.go.th>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2556). *ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <http://www.sadao-sk.go.th/index>
- แหล่งท่องเที่ยวอำเภอมะลาว. (2566). *ประวัติความเป็นมาของอำเภอมะลาว*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://travelmaelao.wordpress.com/ประวัติความเป็นมาอำเภอมะลาว/>
- Tiger. (2021). *Leadership หรือภาวะผู้นำคืออะไร*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://thaiwinner.co>

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี่ ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย
จังหวัดเชียงราย

Public Participation in Community-Based Tourism Management :
A Case Study of Pha Mee Village,
Wiang PhangKham Sub-district, Mae Sai District,
Chiang Rai Province

ยุภา รุ่งทวีพิทยากุล*

Yupha Rungthawiphitthayakun

ประยูร อิมิวัตร์**

Prayoon Imiwat

ทัพบิม สุขพิน***

Thapthim Sukpin

(Received: 7 October 2024; Revised: 15 November 2024; Accepted: 19 December 2024)

* นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐ, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Graduate Student, Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Political
Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Corresponding Author Email: 668970011@crru.ac.th

** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Associate Professor Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Email: Prayoon.imi@crru.ac.th

*** อาจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Email: thapthim.suk@crru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านผาหมี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านผาหมี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการธุรกิจ และประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 276 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี ประกอบอาชีพเกษตรกร มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน 11 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เป็นประชาชนทั่วไป พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้ และประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่แตกต่างกัน มีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

This research aims to 1) study the level of public participation in community-based tourism management in Pha Mee Village, and 2) compare personal factors with the participation in community-based tourism management. The study employs quantitative research methods, with the population consisting of local leaders, community leaders, business operators, and General people that living in community aged 20 years and above from Pha Mee Village, Wiang Phang Kham Sub-district, Mae Sai District, Chiang Rai Province, totaling 276 people. Data were analyzed using statistical software to determine percentage, mean, standard deviation, and One – way Anova.

The findings indicate that the majority of respondents are aged between 40 – 49 years, work as farmers, have a monthly income of 10,001 – 15,000 baht, and have lived in the community for over 11 years. Most of them are general villagers. Overall, public participation in community-based tourism management is at a moderate level in three areas and at a low level in one area. The areas of participation, in descending order, are as follows: benefit-sharing, operational participation, decision-making, and evaluation participation. Hypothesis testing reveals that personal factors, such as age, occupation, income, and sample group type, significantly influence the level of public participation in tourism management. However, the length of time living in the community does not significantly affect participation levels.

Keywords: Public participation, Community-based tourism management

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจซึ่งทำรายได้ให้กับประเทศไทยอย่างมหาศาลซึ่งเป็นสาเหตุให้ประเทศไทยมีจุดเด่นด้านการท่องเที่ยว และเมื่อการท่องเที่ยวเติบโตอย่างก้าวกระโดดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อชุมชน เช่น ในด้านเศรษฐกิจประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นแต่มีผลกระทบที่เกิดขึ้นคือค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้รายจ่ายของประชาชนในพื้นที่สูงขึ้นด้านสังคมคือประชาชนได้รับการติดต่อสื่อสารที่มากขึ้นแต่มีผลกระทบคือความขัดแย้งภายในชุมชนส่งผลให้ความร่วมมือลดลง ความเจริญเติบโตในชุมชนไม่ว่าจะเป็นระบบโครงสร้างพื้นฐานหรือการค้าขายทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรมากขึ้นส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ปริมาณขยะ น้ำเน่าเสีย มลพิษ และมลภาวะทางเสียง ที่ทำลายความเงียบสงบในชุมชน (ศรันยา พรหมจิโน, ชูเกียรติ ชัยบุญศรี, และอนุภาค เสาร์เสาวภาคย์, 2565 อ้างถึงใน ชัญญานุช ยุทธวรวิทย์, 2565) เมื่อลักษณะของ การท่องเที่ยว มีผลกระทบต่อประชาชน จึงมีการนำแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มาบริหารจัดการชุมชน ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community based Tourism: CBT) เป็นแนวคิดที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนำมาจัดการในชุมชนท้องถิ่น มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการจัดการรูปแบบใหม่ ที่พัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชาชน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) (Lo & Janta, 2020)

จังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีชื่อเสียงด้านการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวกระแสหลัก เช่น วัดร่องขุน ดอยตุง สามเหลี่ยมทองคำ และนอกเหนือจากการท่องเที่ยวกระแสหลัก จังหวัดเชียงราย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยเห็นได้จากการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดเชียงรายปี 2566 - 2570 ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์จังหวัดไว้ว่า “เมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์ สะอาด ปลอดภัย น่ายล” มีเป้าประสงค์ ในการสร้าง การเติบโตทางเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาการท่องเที่ยว เชิงคุณค่าและยั่งยืน (แผนพัฒนาจังหวัด เชียงราย พ.ศ. 2566-2570, 2566) จึงทำให้ส่วนราชการ ในทุกระดับ ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นในการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งจากการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนของจังหวัดเชียงรายที่ผ่านมา มีหลากหลายชุมชนหลากหลายหมู่บ้านได้มีการพัฒนาสู่หมู่บ้านแห่งการท่องเที่ยว จนประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง

ซึ่งบ้านผาหมี่ ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นอีกหนึ่งหมู่บ้านที่มีประชาชนรวมกลุ่มกัน ริเริ่มเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยนำเอาต้นทุนทัศนียภาพโดยรอบหมู่บ้านและวัฒนธรรมดั้งเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์อาข่า มาประยุกต์ พัฒนาปรับเปลี่ยนพื้นที่ที่ชุมชนบ้านผาหมี่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม เปิดรับนักท่องเที่ยวอย่างเต็มรูปแบบ กระทั่ง พ.ศ. 2561 เกิดเหตุการณ์ 13 หมูป่าติดอุทยานถ้ำหลวง ขุนน้ำนางนอน ซึ่งบริเวณดังกล่าวอยู่ใกล้กับพื้นที่หมู่บ้านผาหมี่ เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ถ้ำหลวง ขุนน้ำนางนอน ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ส่งผลให้หมู่บ้านผาหมี่ซึ่งเป็นสถานที่ใกล้เคียง ได้รับความสนใจร่วมด้วย หมู่บ้านผาหมี่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักท่องเที่ยวทั้งใน และนอกประเทศ เศรษฐกิจการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอนุรักษ์ และวัฒนธรรมของหมู่บ้านผาหมี่ เกิดความคึกคักสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านผาหมี่เป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันหมู่บ้านผาหมี่ กลายเป็นอีกหนึ่งจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวอำเภอแม่สาย (สมศักดิ์ แก้วนุช, 2567)

การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวและที่กระแทก ต่อชุมชนและส่งผลต่อการท่องเที่ยวในระยะยาว คือ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาดังกล่าวเหล่านี้ส่งผลกระทบกับต่อชุมชนในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต สภาพสิ่งแวดล้อมในชุมชน นอกจากนี้อาจส่งผลถึงความยั่งยืนของธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวตามมาได้ การท่องเที่ยวโดยชุมชน อย่างยั่งยืนถูกนำเสนอให้เป็นทางเลือก ของการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อขจัดความยากจนลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยวและสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (สุจิตรา ยางนอก, ลัญจกร นิลกาญจน์, และปัญญา เลิศไกร, 2566) โดยอาศัยความร่วมมือร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนและลดผลกระทบ จากการท่องเที่ยวดังที่กล่าวมานั้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี่ ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อให้เข้าใจถึงสถานการณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยว และความคิดเห็น ของประชาชนในชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ว่าควรมีการจัดการท่องเที่ยวอย่างไร เพื่อรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ลดผลกระทบจากการท่องเที่ยว และผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผนพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยว โดยกระตุ้นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านผาหมี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านผาหมี

3. ประโยชน์ของการวิจัย

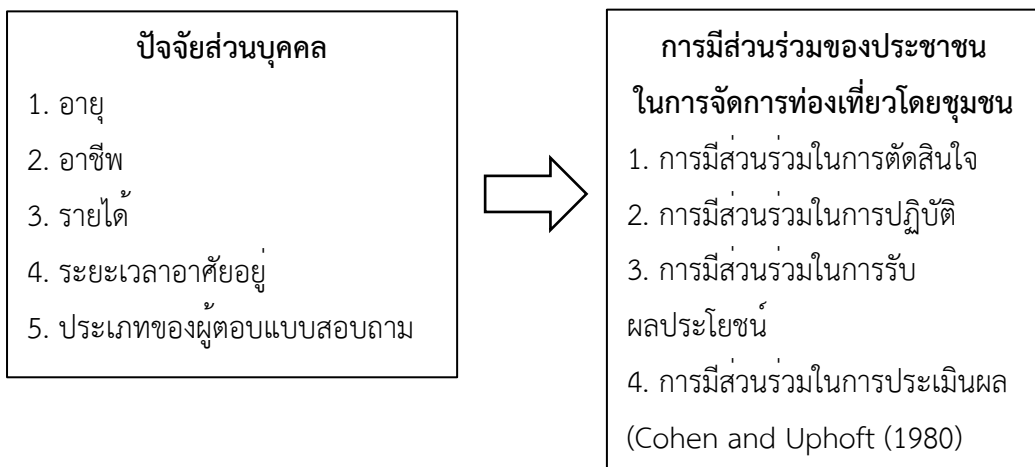
3.1. ได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านผาหมี

3.2 ได้แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนหมู่บ้านผาหมี

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



5. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนแตกต่างกัน

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยใช้แนวคิดกระบวนการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 219-22) เป็นแนวคิดหลักในการศึกษา ซึ่งได้จำแนกรูปแบบหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติวางแผนเอาไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใคร จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและการประสานงาน และขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึง การกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการ ซึ่งรวมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นในทางบวกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญจะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

6.2 ด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงในเขตพื้นที่หมู่บ้านผาหมี่ ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

6.3 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บ้านผาหมี่ ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 888 คน (สถิติข้อมูลทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567)

6.4 ด้านเวลา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

7. วิธีดำเนินการวิจัย

7.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการธุรกิจในพื้นที่บ้านผาหมี่ และประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บ้านผาหมี่ ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป รวมจำนวน 888 คน (สถิติข้อมูลทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 276 คน (คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05)

7.2 กระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น Non probability Sampling วิธีแบบกำหนดโควต้า (Quota Sampling) โดยอาศัยสัดส่วนขององค์ประกอบกลุ่มประชากรตามอายุ และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

7.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) หากข้อใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 หรือผู้เชี่ยวชาญมีคำแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข จะเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตพื้นที่บ้านผาฮี้ หมู่ที่ 10 ตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 จึงนำแบบสอบถามไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2567 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นกระดาช เก็บตัวอย่างด้วย กำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 276 ชุด ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

7.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน วิเคราะห์โดย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็นโดยแยก เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม

ส่วนที่ 3 ในส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามแล้วจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

7.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

7.6.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่พักอาศัยในชุมชน และประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

7.6.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

7.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกตามระดับอายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่พักอาศัยในชุมชน และประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดย สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ จากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้วยหลักความละเอียดต่อการรับรู้ (Post hoc comparison) การเปรียบเทียบรายคู่ เชฟเฟ่ (Scheffe's Test) เพื่อทดสอบว่าคู่ใดบ้างมีความแตกต่างกัน

8. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 สรุปได้ดังนี้

8.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1.	อายุ		
	20 - 29 ปี	47	17.0
	30 - 39 ปี	53	19.2
	40 - 49 ปี	73	26.4
	50 - 59 ปี	55	19.9
	60 ปีขึ้นไป	48	17.4
2.	อาชีพ		
	เกษตรกร	101	36.6
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	8	2.9
	รับจ้างทั่วไป	33	12.0
	นักศึกษา	18	6.5
	พนักงานเอกชน	39	14.1
	ไม่ได้ประกอบอาชีพ	36	13.0
	อื่น ๆ	41	14.9
3.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 5,000 บาท	72	26.1
	5,001 – 10,000 บาท	67	24.3
	10,001 – 15,000 บาท	80	29.0
	15,001 – 20,000 บาท	17	6.2
	20,001 บาท ขึ้นไป	40	14.5
4.	ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน		
	น้อยกว่า 1 ปี	4	1.4
	1 ปี – 5 ปี	3	1.1
	6 ปี – 10 ปี	22	8.0
	11 ปี ขึ้นไป	247	89.5

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
5.	ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม		
	ผู้นำท้องถิ่น	2	0.7
	ผู้นำชุมชน	4	1.4
	ผู้ประกอบการธุรกิจในพื้นที่หมู่บ้านผาหมี	14	5.1
	ประชาชนทั่วไป	256	92.8
	รวม	276	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 73 คน ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 101 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 80 คน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน 11 ปีขึ้นไป และเป็นประชาชนทั่วไป จำนวน 256 คน

8.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน :กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในภาพรวมจำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.60, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.82, S.D. = 0.78) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.67, S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.30, S.D. = 0.84) ตามตารางสรุป ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	2.82	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	2.67	0.75	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.60	0.77	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.30	0.84	น้อย
รวม	2.60	0.66	ปานกลาง

* แทนระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05** แทนระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2 สรุปได้ดังนี้

8.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่บ้านผาหมี ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการเปรียบเทียบ	ความแตกต่างรายคู่	Sig
1.	อายุ	มีความแตกต่างกัน	อายุ 30 – 39 ปี กับอายุ 60 ปี ขึ้นไป อายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 – 59 ปี อายุระหว่าง 20 – 29 ปี กับอายุ 40 - 49 ปี อายุระหว่าง 40 - 49 ปี กับอายุ 60 ปี ขึ้นไป	0.00**
2.	อาชีพ	มีความแตกต่างกัน	อาชีพเกษตรกร กับ อาชีพอื่น ๆ อาชีพรับจ้างทั่วไป กับ อาชีพอื่น ๆ อาชีพนักศึกษา กับ อาชีพอื่น ๆ ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับ อาชีพอื่น ๆ	0.00**
3.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	มีความแตกต่างกัน	5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 20,001 บาทขึ้นไป	0.00**
4.	ระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในชุมชน	ไม่มีความแตกต่างกัน	-	0.60
5.	ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	มีความแตกต่างกัน	ผู้นำชุมชน กับ ประชาชนทั่วไป ผู้ประกอบการธุรกิจในพื้นที่บ้านผาหมี กับ ประชาชนทั่วไป	0.00**

8.4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี มโนคติเห็นในด้านการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ คือ มีอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่มขึ้นและเกิดการกระจายรายได้ และการจ้างงานภายในชุมชนเพิ่มมากขึ้น จำนวน 12 ราย รองลงมา ด้านอื่น ๆ คือ ภาครัฐ ควรให้ความสำคัญ ในส่งเสริมกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงสนับสนุนเพื่อพัฒนาชุมชนต่อไป จำนวน 9 ราย และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้ววางแผน เพื่อหาแนวทางในการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในชุมชนที่เข้าร่วม ในการดูแลรักษาทรัพยากรในชุมชน จำนวน 2 ราย

9. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถนำมาอภิปราย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

9.1 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน :กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนในหมู่บ้านผาหมีได้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์กับการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติและตัดสินใจแต่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ หรือผู้นำและคณะกรรมการหมู่บ้านเท่านั้น จึงไม่ได้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเท่าที่ควร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐนิชา หมั่นหนู (2555) พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา บุญคำ, วิจิตรา ศรีสอน (2557, บทคัดย่อ). ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะประชาชนเขตเทศบาลตำบลเชียงคานยังขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและคิดว่าการมีส่วนร่วม นั้นเป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่เทศบาล อำเภอ และหน่วยงานราชการอื่น ๆ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการค้นหาผลกระทบที่คนในชุมชนได้รับโดยตรง จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการประชุมค้นหาปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการท่องเที่ยวโดยชุมชน เนื่องจาก คนในชุมชนมีมุมมองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค เพราะมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิดี สุขชี (2549, บทคัดย่อ) พบว่า ประชาชนให้ความสำคัญกับปัญหาทุกด้านที่อาจส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวของท้องถิ่นจึงมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหามากกว่าการค้นหาสาเหตุของปัญหา ดังนั้นควรมีการสร้างการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันในการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชน

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการท่องเที่ยวในชุมชน เช่น ร่วมพัฒนาความสะอาดของสถานที่ ร่วมทำจุดท่องเที่ยว เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับ การท่องเที่ยวในชุมชน เนื่องจาก ภาระงานประจำที่ต้องทำงานหาเลี้ยงชีพ ทำให้มีเวลาร่วมกิจกรรมร่วมกับคนในหมู่บ้านได้น้อย และมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอุปสรรคว่า ผู้ที่มีหน้าที่หลักที่จะแก้ปัญหา อุปสรรค คือผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งภา อินทวาท และนันทวรรณ นวลักษณ์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยภาพรวม อยู่ระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทการมี

ส่วนร่วมของประชาชน ในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์อยู่ในระดับ “มาก” ด้านการปฏิบัติ ด้านการทํานุบำรุงรักษา ด้านการวางแผนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว และด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับ “ปานกลาง

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความเห็นว่าโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค ในพื้นที่ได้รับการพัฒนามากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีความเห็นว่ามีรายได้จากการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าคนในชุมชนบ้านผามหมี มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านรายได้จากการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนน้อย เป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยต้องการการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.58 ของข้อเสนอทั้งหมด รายละเอียดข้อเสนอแนะที่มีความต้องการมากที่สุดคือ มีความต้องการให้มีอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่มขึ้น และเกิดการกระจายรายได้และการจ้างงาน ภายในชุมชนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีเฉพาะบางกลุ่มในชุมชนได้รับผลประโยชน์ควรมีการกระจายผลประโยชน์ให้ประชาชนในชุมชน ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจนำไปสู่ การวางแผนในการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ที่ช่วยให้รายได้จากการท่องเที่ยว กระจายไปยังกลุ่มชุมชนท้องถิ่น อย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา มุกดา (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ลำดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลำดับที่ 4 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล กิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนต่าง ๆ เนื่องจากการท่องเที่ยวโดยชุมชนเรื่องที่ยังใหม่มากสำหรับประชาชนในชุมชนซึ่งยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในตัวบริบทการจัดการการท่องเที่ยว ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ประชาชนในชุมชนไม่ได้ติดตามผลการจัดการ

ท่องเที่ยวอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ปาลรังสี และกุลพิชญ์ โภโคยอุดม (บทคัดย่อ, 2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยว โดยชุมชน อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) ทุกและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลซึ่งประชาชน มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา, 2555 ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวกรณีศึกษา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการติดตามและการประเมินผลเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้น้อย เพราะฉะนั้นหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน และสร้างช่องทาง หรือโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการท่องเที่ยวของชุมชน

9.2 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อาชีพ รายได้ และประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนแตกต่างกัน แต่ ระยะเวลาพักอาศัยอยู่ในชุมชน ผู้ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา : หมู่บ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมมากที่สุด	กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	การมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน	
				แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
1.	อายุ	40 -49 ปี	60 ปีขึ้นไป	/	
2.	อาชีพ	อื่น ๆ	นักศึกษา	/	
3.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	20,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 5,000 บาท	/	
4.	ระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในชุมชน	-	-	/	
5.	ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้นำชุมชน	ประชาชนทั่วไป	/	

9.3 อภิปรายผล ได้ดังนี้

9.3.1 กลุ่มตัวอย่างอายุ 60 ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนน้อยที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 - 49 ปีมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 - 49 เป็นวัยที่เป็นกำลังหลักด้านเศรษฐกิจของชุมชนเป็นวัยทำงานที่มีความสำคัญในการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว จึงมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนในด้านต่าง ๆ มาก แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุ มีมุมมองและประสบการณ์ ที่ไม่เหมือนกับคนในวัยอื่น ๆ และใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสารซึ่งเป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชน แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีข้อเสนอแนะในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ได้แก่ การหาแนวทางในการเพิ่มรายได้ให้กับผู้สูงอายุ โดยให้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมมากขึ้น (ร้อยละ 3.06) และมีอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่มขึ้น และเกิดการกระจายรายได้และการจ้างงานภายในชุมชนเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 12.24) โดยทั้ง 2 ข้อ สะท้อนให้เห็นว่าคนในชุมชนมีความต้องการให้เกิดการมี

ส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยเฉพาะการกระจายได้และการจ้างงานให้มากขึ้นในชุมชน และยังมีความคิดเห็นที่อยากให้มีการส่งเสริมอาชีพและรายได้ในกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนวัตร วาสิประโคน (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวชุมชน ในพื้นที่อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดการท่องเที่ยวชุมชนในพื้นที่ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9.3.2 กลุ่มตัวอย่างอาชีพนักศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา ไปศึกษาต่อนอกพื้นที่ ทำให้ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัช วาณิชวิรุฬห์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนแม่บท เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนแม่บท เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน ประกอบไปด้วยอายุสถานภาพและอาชีพ

9.3.3 ตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนน้อยที่สุด แต่กลับกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ซึ่งมากเป็นอันดับ 2 รองจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในชุมชน ในการศึกษาครั้งนี้ อาจต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจให้เกิดการกระจายรายได้ในชุมชนและเกิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน ในกลุ่มผู้ที่มีรายได้น้อย ให้มามีส่วนร่วม ในการสร้างเศรษฐกิจชุมชน ตั้งแต่กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เจริญชีพ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วม ของชุมชน ในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีความรู้ความเข้าใจ ในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบ่อยครั้งในเรื่อง

การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน ส่วนระดับของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันมีความรู้ ความเข้าใจการรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วม ของชุมชน ในการจัดการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01

9.3.4 แบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ว่าจะมีความยาวที่ พักอาศัยอยู่ในชุมชนเท่าใดมีความรู้สึกที่เหมือนกันคือ ควรมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น ค้นหาปัญหาและสาเหตุที่เกิดในชุมชน มีการกำหนดทางเลือกแนวทางปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีการกระจาย การได้รับผลประโยชน์ในชุมชน และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างต่างกัน

9.3.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กลุ่มตัวอย่าง ประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนทั่วไป มองว่าเป็นเรื่องไกลตัวและต้องมีการะงานประจำมากกว่า ทำให้จัดสรรเวลามาร่วมกิจกรรม การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ทรัพย์ และปรารณา หลีกภัย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการการท่องเที่ยวอุทยานธรณีสตูล ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวอุทยานธรณีสตูล พบว่า ปัจจัยด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บทบาทในชุมชน และระดับความรู้เกี่ยวกับอุทยานธรณีสตูล ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวอุทยานธรณีสตูล

10. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

10.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

10.1.1 การส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วม ในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับชุมชน โดยการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน จำเป็นต้องมีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม กระบวนการสร้างระบบการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และกระบวนการที่สำคัญที่สุดคือ สามารถสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนและคนในชุมชนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนา ด้านการท่องเที่ยว จึงจะเป็นประโยชน์สูงสุดกับคนในชุมชนได้

10.1.2 การพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ควรคำนึงถึงผลกระทบ จากการท่องเที่ยว โดยชุมชน ในมิติต่าง ๆ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ซึ่งการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community- Based Tourism - CBT) เป็นการสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว และชุมชนในขณะเดียวกัน การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดผลกระทบเชิงลบได้ ควรมีการส่งเสริมบทบาทของกลุ่มคน ทุกกลุ่มในชุมชน ให้ได้มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ การรับผลประโยชน์ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

10.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

10.2.1 ผู้นำชุมชนควรมีรูปแบบการประชาสัมพันธ์เชิญชวนหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประชาชนทราบ เพื่อเปิดโอกาสที่มีใช้คณะกรรมการชุมชน และสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในนโยบายการจัดการการท่องเที่ยว โดยเฉพาะขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในแหล่งท่องเที่ยว

10.2.2 ควรมีการศึกษาดูงานของหน่วยงานภาครัฐว่าเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างไร จึงจะทำให้เกิดเป็นการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

11. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

11.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยว และควรจัดการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการท่องเที่ยว เพื่อเป็นการศึกษาในเชิงลึกต่อไป

11.2 ควรมีการศึกษาต่อยอดการพัฒนาแบบ/กระบวนการ /Model การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อนำไปใช้พัฒนากระบวนการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว: กรณีศึกษาอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จริยาภรณ์ เจริญชีพ. (2560). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบางบาล จังหวัดเพชรบุรี. วารสารสารสนเทศ, 16(2), 85-97.
- ชญานุช ยุทธวรวิทย์. (2565). การศึกษาโมเดลการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชานนท์ นัยนา. (2561). การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาบางกะเจ้า. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐณิชา หมื่นหนู. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลทะเลน้อยและเทศบาลนางตุง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ณัฐภูมิ ทรัพย์ และปรารณา หลีกภัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวอุทยานธรณีสตูล. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 13(1), 67-83.
- ธนวดี สุขชี. (2549). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวในเขตอำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยธิดา ปาลรังสี และกุลพิชญ์ โกโคยอุดม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ, 17(2), 99-110.
- พรทิพย์ จักรอด. (2556). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บริเวณตลาดน้ำโบราณบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่วมพักษ์มหาวิทยาลัยเกริก, 31(1), 93-114.

- รุ่งนภา อินทวาท และนันทวรรณ นวลลักษณ์. (2562). บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนม. *วารสารวิจัยรามคำแหง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 22(2), 73-83.
- สินวัตร วาฬประโคน. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวชุมชนในพื้นที่อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*.
- วิภาดา มุกดา. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences (JMSS)*, 10(3), 55-74.
- สมศักดิ์ แก้วนุช. (2567). บ้านผาหมี. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2567, จาก <https://wikicomunity.sac.or.th/community/38>
- สุจิตรา ยางนอก, ลัญจกร นิลกาญจน์, ปัญญา เลิศไกร. (2566). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบยั่งยืน. *วารสารวิชาการมนุษยสังคมสาร*, 21(2), 279-300.
- สุพิชญา บุญคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 12(40), 75-84.
- สุวัช วาณิชยวิรุฬห์ (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนแม่บท เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *จันทร์เกษมสาร*, 25(1), 31-44.

ภาษาอังกฤษ

- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1980). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Development* Committee Center for International Studies. New York: Cornell University.
- Lo, Y. C., & Janta, P. (2020). Resident's perspective on developing community-based tourism - a qualitative study of Muen Ngoen Kong community, Chiang Mai, Thailand. *Frontiers in Psychology*, 11, 1 – 14.

สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปราชญ์ทอง อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Factors of Organizational Environment Affecting Efficiency:
Case Study of Prasat Thong Town Municipality, Bang Pa-In,
Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

กิตติภณ พันธุ์สวัสดิ์*

Kittiphon Phansawat

ดวงพร อุไรวรรณ**

Duangporn Auraiwan

(Received: 14 July 2024; Revised: 27 November 2024; Accepted: 19 December 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราชญ์ทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปราชญ์ทองอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

* นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

Undergraduate, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn
Rajabhat University under the Royal Patronage

Corresponding Author Email: bpon11012545@gmail.com

** อาจารย์ประจำ, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Lecturer, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn
Rajabhat University under the Royal Patronage

Email: Duangpporn.au@vru.ac.th

โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 2) สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านหลักการบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสามารถในการทำนายความแปรปรวนของสมการนี้อยู่ที่ 27% และมีปัจจัยอื่นที่สามารถแข่งต่อความแปรปรวนของสมการดังกล่าว 73%

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research are to 1. study the work efficiency level of Prasat Thong Subdistrict Municipality personnel, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2. study Factors of Organizational Environment Affecting Efficiency: case study of Prasat Thong Town Municipality, Bang Pa-In, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This study was conducted by a quantitative approach and data were collected by using questionnaires The statistics used for analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The results of the study found that 1) The work efficiency level of Prasat Thong Subdistrict Municipality personnel, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was found to be at a high level overall, with a mean of 4.21 and a standard deviation of 0.71. 2) The internal organizational environment affecting the work efficiency: a case study of Prasat Thong Subdistrict Municipality, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, consists of 3 factors: administrative policy, command principles, and coworker relations at the 0.01 level of statistical significance, the predictive power of this equation is 27%, and other factors can overtake the variance of the equation by 73%.

Keywords: Internal organizational environment, Performance Efficiency, Local government organization

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาการเมืองการปกครองภายใต้รูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ส่วนกลางหมายถึงการรวมอำนาจ การปกครองส่วนภูมิภาคหมายถึงการแบ่งอำนาจการปกครอง และส่วนท้องถิ่นหมายถึงการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นถือเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางลงให้เหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็นและให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชน การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาพสังคมที่มีความต้องการหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนประชาชนมีความคาดหวังจากรัฐบาลที่เพิ่มขึ้นในการตอบสนองต่อความต้องการ (ปรินทร์ ไชยคำจันทร์, 2564)

เทศบาล เป็นรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งเกิดขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพ ฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) และมีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองและมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ประกาศยกเลิกการปกครองท้องถิ่นรูปสุขาภิบาลจนหมดสิ้นตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 สำหรับเทศบาลตำบลปราสาททอง เดิมเมื่อปี พ.ศ.2538 ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเลนและเปลี่ยนชื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปราสาททองตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2548 จากนั้นได้รับฐานะเป็นเทศบาลตำบลปราสาททองตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549 และมีผลตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2550 เป็นต้นไป ซึ่งการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

ปราสาททองจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนที่พึงจะได้รับ

การทำงานในองค์การของภาครัฐควรคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ คือ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและความเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ คือ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร 3) ปัจจัยขององค์การ คือ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านต่างๆ เช่น ที่ดิน อาคาร อุปกรณ์ต่างๆ งบประมาณ เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากร และ 4) กระบวนการดำเนินงานขององค์การ ที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ขององค์การที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงาน การวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ การควบคุมคุณภาพและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครธิพิงศ์, 2556) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการที่บุคลากรในองค์การจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำจะเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก 1) คุณภาพของงาน (Quality) ที่จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด (อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาทอง เนื่องจากเป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการเพิ่มคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากศึกษาทางเทศบาลสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน

วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารเข้าใจและสามารถควบคุมได้เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขของการทำงานและเกิดขึ้นจากระบบการบริหารจัดการโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลต่อกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ แรงกดดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่งานต่าง ๆ ขององค์กร ระบบการบริหารจัดการและโครงสร้างขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2549) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ดังนี้ ทักษะที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนคือ ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรูปจำลองความเป็นผู้นำแบบสามมิติถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของแนวความคิดว่าความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการใช้แบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนควรจะเรียนรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพวกเขาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งประกอบขึ้นด้วย ผู้นำ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ บุคคลที่ทำงานอยู่ระดับเดียวกับผู้นำองค์กร และลักษณะของงาน ตัวแปรผันสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น

จากความหมายของสภาพแวดล้อมภายในที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับทุกอย่างในองค์การโดยตรง ทั้งระบบการทำงาน โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมและการบริหารจัดการภายในองค์การ และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืององกต, 2563, น. 8) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ การได้รับประโยชน์สูงสุด ความคุ้มค่าและความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง มีมาตรฐานและรวดเร็ว 2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ การปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสมเป็นไปตามที่ระบุในแผนงานขององค์การ นอกจากนี้ยังควรมีการวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องและถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงานและต้องมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานที่เพิ่มความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมด คือ การลงทุนน้อยแต่ให้ได้ผลกำไรมากที่สุด เป็นประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จิราพร ชุมบางหมั่ง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ความมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ศาสตราจารย์ ทองแรงและกิตติมา จิงสุวดี (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั้นคือ การทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงานความเสมอภาคให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศาสตราจารย์ ทองแรง และกิตติมา จิงสุวดี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จสามารถร่วมกันทำนายปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 48 2) ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประเภทยุทธศาสตร์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านความต้องการความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ในการปฏิบัติงานสถานภาพและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ต่างกัน และพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด

อมรรวรรณ ใบเงิน (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บริษัทแห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งประกอบด้วย ฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 400 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 31.00 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.80 ตำแหน่งงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 79.50 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 25.00 และ อายุการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 39.00 ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงาน พบว่า อายุงานต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) เมื่อพนักงานมีระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสูงขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 87.5

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

3.1 ผลของการวิจัยสามารถนำมาช่วยเรื่องการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลปรางสาทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผลของการวิจัยสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สมมติฐานของการวิจัย

4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านหลักการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็น การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาททองและ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล ปรางสาททอง จำนวน 157 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2566

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 157 คน จึงดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด 157 คน เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างเมื่อคำนวณออกมามีความใกล้เคียงกับขนาดของกลุ่มประชากร

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านหลักการบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลปรางสาทอง

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งนำเสนอลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ โดยจำแนกความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและในภาพรวม

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการสร้างพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการเขียนความเรียง

7. ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

จากการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลากรในเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 157 คนสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.14 และเพศหญิง จำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 45.86 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 36.94 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 31.21 และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.91

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.21	0.71	ระดับมาก
ด้านปริมาณงาน	4.14	0.70	ระดับมาก
ด้านเวลา	4.28	0.72	ระดับมาก
รวม	4.21	0.71	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ผลศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.247	.312

- Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านหลักการบังคับบัญชา, ด้านเงินเดือน
- Dependent Variable: ผลรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	3.916	4	.990	10.170	.000 ^b
Residual	10.517	108	.097		
Total	14.478	112			

- Dependent Variable: รวมประสิทธิภาพ
- Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (X_1), ด้านนโยบายการบริหาร (X_2), ด้านหลักการบังคับบัญชา (X_3), ด้านเงินเดือน (X_4)

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	1.624	.415		3.910	.000
นโยบาย	.252	.065	.323	3.888	.000*
การบริหาร	.056	.069	.071	.814	.418
เงินเดือน	.105	.049	.185	2.140	.003*
หลักการบังคับ บัญชา ความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน	.186	.067	.245	2.791	.006*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ด้านนโยบายการบริหาร ($X_2 = B .252$)
- 2) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ($X_1 = B .186$)
- 3) ด้านหลักการบังคับบัญชา ($X_3 = B .105$)

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหาร(X_2) เมื่อเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพิ่มขึ้น .252 หน่วย รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (X_1) เมื่อเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพิ่มขึ้น.186 ด้านหลักการบังคับบัญชา (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพิ่มขึ้น .105 หน่วย ตามลำดับ

ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน ด้านเงินเดือน (X_4) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสามารถในการทำนายความแปรปรวนของสมการนี้อยู่ที่ 27% และมีปัจจัยอื่นที่สามารถแข่งต่อความแปรปรวนของสมการดังกล่าว 73%

สมการเขียนพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = 1.624 + (.252X_1 + .186X_2 + .105X_3 + .056X_4)$$

8. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอมรรณ ใบเงิน (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

8.1 ด้านนโยบายการบริหาร พบว่านโยบายการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กรุณา สุวรรณคำ (2564) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ประพุดติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า นโยบายและการบริหารมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารที่อาจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8.2 ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

8.3 ด้านหลักการบังคับบัญชา พบว่า หลักการบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

สำหรับปัจจัยด้านเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ผลการศึกษา

พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณทิพย์ รีพล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

9.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 เทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการจัดทำนโยบายที่มีความชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและรับรู้ทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

9.1.2 เทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรควบคู่กัน เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

10.2 ควรนำเอากระบวนการวิจัยอื่นๆ เช่น วิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการผสมผสานในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรุณา สุวรรณคำ. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารัฐกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 14(1), 251-265.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, ม.ป.ท.*
- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (2564). *ปัจจัยผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แพลท จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตสาขาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรินทร ไชยคำจันทร์. (2564). *คุณภาพบริการของเทศบาลเมืองบ้านบึงจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วรรณทิพย์ รีพล. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศาสตรศิลป์ ทองแรง และกิตติมา จิ่งสุวดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อมรรณ ไบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรรถชัย ณ ภิบาล (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม:
พรมแดนแห่งความรู้ของการวิจัยวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Belief System and Cultural Ways of Life:
State of Knowledge of Cultural Research in the Northeast

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข*

Somsak Srisontisuk

ยุทธศาสตร์ นน่อแก้ว**

Yutthasart Norkaew

(Received: 15 August 2024; Revised: 18 December 2024; Accepted: 19 December 2024)

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมจากผลงานวิจัยเชิงวัฒนธรรมที่ปรากฏแหล่งสืบค้นข้อมูลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพจากการค้นหาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งตอบคำถามปัญหาของการวิจัยเชิงวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีลักษณะร่วมกันอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาพบว่า พรมแดนแห่งความรู้เป็นความสัมพันธ์ของความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและไม่สามารถแยกชุดความรู้ที่ปรากฏออกจากกันได้ กล่าวคือ การพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านวัฒนธรรมจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของระบบความเชื่อ 2) บทบาทของระบบความเชื่อในวิถีชีวิตวัฒนธรรม 3) มิติของระบบความเชื่อ และ 4) ความสำคัญของระบบความเชื่อที่เป็นประโยชน์ต่อวิถีวัฒนธรรม

คำสำคัญ: ระบบความเชื่อ, วิถีชีวิต, วัฒนธรรม, พรมแดนแห่งความรู้

* รองศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor Dr., Faculty of Humanities & Social Sciences, Khon Kaen University,

Email: somski4@kku.ac.th

** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Ph.D. Candidate, Public Administration, Faculty of Humanities & Social Sciences, Khon Kaen University,

Corresponding Author Email: yutthasart.nk@hotmail.com

Abstract

This article aims to present the belief system and cultural way of life from cultural research results that appear in the information search sources in the Northeast of Thailand by using the qualitative study method from searching for documents and various related research works to focus on answering the questions of cultural research in the Northeast about what common characteristics they have. The results of the study found that the knowledge frontier is the relationship between beliefs and cultural way of life that are significantly related and cannot be separated from each other. That is, the development of cultural knowledge requires studying various characteristics, including 1) components of the belief system, 2) the role of the belief system in the cultural way of life, 3) the dimensions of the belief system, and 4) the importance of the belief system that is beneficial to the cultural way of life.

Keywords: Belief System, Ways of Life, Cultural, State of Knowledge

1. บทนำ

เมื่อกล่าวถึงระบบความเชื่อในสังคมไทย เป็นที่ยอมรับกันว่าความเชื่อในสังคมไทย มีความหลากหลายเกี่ยวกับความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ผีสางเทวดา และความเชื่อทางศาสนาหลักของโลก เช่น คริสต์ พุทธ และอิสลาม เป็นต้น สืบเนื่องมาจากสังคมไทยเป็นประเทศพหุลักษณะ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย โดยสามารถจำแนกกลุ่มชาติพันธุ์ออกมาได้จากสภาพภูมิศาสตร์ตามลักษณะของการตั้งถิ่นฐาน ประกอบไปด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่ราบสูง (ชนชาวเขา) 2) กลุ่มชาติพันธุ์ที่ตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ราบ 3) กลุ่มชาติพันธุ์ที่ตั้งถิ่นฐานในทะเล (ชาวเล) และ 4) กลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในป่า (พระจันทร์เอี่ยมชื่น, 2565) ทั้งนี้ กลุ่มชาติพันธุ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะสอดคล้องกับกลุ่มชาติพันธุ์ที่ตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ราบตามข้อมูลพื้นฐานข้างต้น อีกทั้งยังปรากฏถึงความหลากหลายของเผ่าพันธุ์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ได้แก่ มอญ ไทลื้อ ไทใหญ่ ไทเขิน ไทยอง ไทหย่าไทยยวน ภูไท ลาวครั่ง ลาวแง้ว ลาวกา ลาวตี้ ลาวเวียง แสก เซเร บรัง บรู (โซ่) โซ่ง โว(ทะวัง) อิมปี ก้องกุลา ซอโอจ (ซอ้ง) กูย (ส่วย) ญฮกกู (ชาวบน) ญ้อ โย้ย เขมรถิ่นไทย เวียดนาม (ญวน) ญอ หมี่ ซอ (ปี่ซุ) ซอง กระซอง มลายู กะเลิง และลาวโซ่ง (ไทดำ, ไทยทรงดำ) (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สุกัญญา เออมอรรถม, ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว, จุฑาทิพย์ แร่เพชร, พระพรหมวิหาร แดนดงยิ่ง และพระนพรัตน์ สิมิ, 2567, น. 192)

สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่ปรากฏถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย กลุ่มประชากรที่มีเชื้อสายกลุ่มตระกูลภาษาไต-กะได ได้แก่ ไท-ลาว/ไทยลาว ซึ่งมีกลุ่มคนเชื้อสายดังกล่าวเป็นส่วนมาก และกลุ่มตระกูลภาษาออสโตรเอเชียติก (Austro-Asiatic) นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มชาติพันธุ์จีน ญวน และอินเดียที่ได้เข้ามาอาศัยภายในเมืองหรือกลุ่มคนที่ได้เข้ามาแต่งงานกับคนในท้องถิ่นชนบทอีกจำนวนหนึ่งด้วย (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2550; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2558) ระบบความเชื่อจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญต่อวิถีการดำรงชีวิตจนกลายเป็นรากฐานวิถีชีวิตวัฒนธรรมในสังคมพหุลักษณะ อีกทั้งระบบความเชื่อยังเป็นสถาบันลักษณะหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสถาบันทางสังคมอื่น ๆ โดยภาพรวมอีกด้วย กล่าวคือ สังคมพหุวัฒนธรรมเป็นสังคมที่มีความหลากหลายในมิติทางสังคมและวัฒนธรรมควบคู่กันไป พิจารณาได้จากความแตกต่างทางด้านศาสนา ภาษาพูด ลักษณะเครื่องแต่งกาย สภาพความเป็นอยู่ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างกลุ่มชนที่เกิดขึ้นจากความ

หลากหลายดังกล่าวไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มกันภายในชุมชนท้องถิ่นแต่อย่างใด หากมีการจัดวางระบบความเชื่อร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพก็ย่อมสร้างสรรค์ความรู้สึกร่วมเชิงภราดรภาพได้ ก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลระหว่างกัน (พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม, คงสฤษฎ์ แพงทรัพย์ และพูนศักดิ์ กมล, 2562, น. 48)

อนึ่ง วัฒนธรรมวิถีชีวิตของกลุ่มคนต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ถูกสะท้อนออกมาอย่างเด่นชัดในรูปแบบประเพณี “ฮีตสิบสอง” หรือ “งานบุญสิบสองเดือน” ซึ่งเป็นมรดกทางภูมิปัญญาที่ได้ฉายภาพให้เห็นถึงคติความเชื่อดั้งเดิมของชาวอีสาน โดยอิงแอบกับความเชื่อทางพระพุทธศาสนาได้อย่างแนบเนียน เป็นหนึ่งในเครื่องมือของปราชญ์ท้องถิ่นที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมผู้คนในสังคมผ่านความเชื่อความศรัทธากลายเป็นธรรมเนียมของพุทธศาสนิกชนที่ได้มีการยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างเคร่งครัด หากไม่ปฏิบัติตามวิถีของบรรพชนหรือทำผิดแผกแตกต่างจากที่เคยปฏิบัติกันมาก็จะสร้างความกังวลใจให้กับกลุ่มคนในชุมชนจนอาจก่อให้เกิดเภทภัยต่าง ๆ ที่มาในรูปแบบของภัยพิบัติทางธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นภัยแล้ง อุทกภัย หรือพายุภัย ด้วยเหตุนี้ “ฮีตสิบสอง” จึงกลายเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนมาอย่างยาวนาน พิจารณาได้จากงานประเพณีทางวัฒนธรรมที่มีอยู่อย่างหลากหลาย อาทิ งานประเพณีที่มีความเกี่ยวข้องกับพระภิกษุสงฆ์ ได้แก่ งานบุญเข้ากรรม งานบุญข้าวจี งานบุญผะเหวด (พระเวส) งานบุญเข้าพรรษา-ออกพรรษา และงานบุญกฐิน ในส่วนงานประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการดำรงชีพทางด้านเกษตร การขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และการแสดงออกถึงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ ได้แก่ งานบุญคูณลาน งานบุญบั้งไฟ งานบุญสงกรานต์ งานบุญข้าสะ งานบุญข้าวประดับดิน และงานบุญข้าวสาก (ภารดี โยโสธรศรีกุล และชิชาญา เล่ห์รักษา, 2560, น. 22-23)

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะกล่าวถึง พรหมแดนแห่งความรู้ที่มีการทำวิจัยทางวัฒนธรรมด้านความเชื่อในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งอธิบายถึงการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม อันได้แก่ องค์ประกอบของระบบความเชื่อ บทบาทของระบบความเชื่อในวิถีชีวิตวัฒนธรรม ฐานะของระบบความเชื่อในวิถีชีวิตวัฒนธรรม และความสำคัญของความเชื่อที่เป็นประโยชน์ต่อวิถีชีวิตวัฒนธรรม

2. ระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม

“ความเชื่อ” (Belief) หมายถึง “การยอมรับสิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นจริง มีอยู่จริง และมีพลังอำนาจที่จะดลบันดาลให้เกิดผลดีหรือผลร้ายต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริงด้วยเหตุผล แต่เป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มชนหรือสังคมนั้น” ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา 100 ปีที่ผ่านมา มีการนิยามคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้หลายร้อยคำนิยาม การที่มีคำนิยามมากมายเช่นนี้ ไม่ได้หมายความว่าคำนิยามขัดแย้งกัน แต่ทว่าคำนิยามโดยส่วนมากจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และอาจแบ่งออกมาได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การนิยาม “วัฒนธรรม” ว่าเป็นสิ่งที่มีตัวตน (realistic) ส่วนอีกประเภทหนึ่งจะนิยามวัฒนธรรมว่าเป็นวัฒนธรรมในอุดมคติที่ไม่มีตัวตน (idealistic) คำว่า “realistic” จึงหมายถึง ความคิดที่ว่าสิ่งต่าง ๆ อาจถือเป็นสิ่งที่มีอยู่อย่างอิสระและแตกต่างไปจากความรู้ความสามารถของสมองที่จะแบกรับความรู้เอาไว้ได้ ส่วนคำว่า “idealistic” คือ ความคิดที่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างเป็นส่วนหนึ่งของความรู้ของมนุษย์ และความคิดสร้างมันขึ้นมา วัฒนธรรมในอุดมคติจะมาในรูปแบบของแผนวัฒนธรรมต่าง ๆ รวมทั้งกฎเกณฑ์ที่เอามาจากพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ วัฒนธรรมจึงเป็นการจัดระเบียบของกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ของบรรทัดฐานที่มีอยู่ในสมองของผู้สร้างวัฒนธรรม และได้มีการถ่ายทอดไปยังลูกหลาน ทำให้การให้ความหมายวัฒนธรรมว่าเป็นวัฒนธรรมในอุดมคตินั้น เป็นการมองวัฒนธรรมว่าเป็นสิ่งที่ไม่มีความเป็นจริง และเป็นนามธรรม (งามพิศ สัตย์สงวน, 2543, น. 44)

นอกจากนี้ ยังมีกระแสของแนวความคิดที่อธิบายว่า “วัฒนธรรม” หมายถึง “วิถีการดำเนินชีวิต (The Way of Life) ของคนในสังคม นับตั้งแต่วิถีกิน วิถีอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความ วิถีจราจรและขนส่ง วิถีอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ วิถีการแสดงความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิต โดยถือเป็นแนวทางการแสดงถึงวิถีชีวิตของปัจเจกบุคคล” กล่าวคือ “วัฒนธรรม” เป็นวิถีแห่งการดำรงชีพที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งระบบความรู้ ความคิด และความเชื่อ ก็ได้มีการบูรณาการเข้ามาผนวกร่วมกันกลายเป็นการยอมรับวิถีปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา มีการอบรมและถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อมาไล่เรียงลำดับไปเรื่อย ๆ ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปจนเรียกได้ว่าเป็นวิถีวัฒนธรรมของชุมชนนั่นเอง ฉะนั้นแล้ว “ความเชื่อ” กับ “วัฒนธรรม” จึงกลายเป็นพัฒนาการทางสังคมที่บ่งบอกถึง “วิถีชีวิต” ซึ่งได้กลายเป็นกรอบความคิดตาม

ความศรัทธาที่ยอมรับในพยานภาพบางอย่างเหนือธรรมชาติของปัจเจกบุคคล ก่อให้เกิดพลังในการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมตามความเชื่อ หากปรากฏถึงพลังความศรัทธาที่เข้มข้นย่อมส่งผลต่อรูปแบบการจัดการพิธีกรรมให้มีความเอิกเกริกยิ่งใหญ่ต่อไปเห็นได้ชัดว่า การจัดการศรัทธาของชุมชนอย่างเป็นระบบย่อมมีความสำคัญและแสดงให้เห็นปรากฏถึงระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่มีการพัฒนาต่อยอดการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมในระยะยาว (ลัญจกร นิลกาญจน์, 2561, น. 11)

สรุปได้ว่า “ความเชื่อ” กับ “วัฒนธรรม” ส่งผลโดยตรงต่อ “วิถีชีวิต” ของปัจเจกบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องด้วยการอาศัยอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนย่อมต้องมีการสร้างระบบการจัดการทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ การสร้างพื้นที่ความทรงจำร่วมทางสังคมผ่านพิธีการต่าง ๆ จนกลายเป็น “วิถีชีวิตวัฒนธรรม” ที่ถูกฝังรากลึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตที่มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นและถูกพัฒนาเป็นวิถีปฏิบัติทาง “พิธีกรรม” ผ่านรูปแบบความศรัทธาเชิงเอกภาพภายในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

3. พื้นที่พรมแดนแห่งความรู้ทางด้านการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและวิถีชีวิตวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย

แนวความคิดระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม เป็นแนวความคิดที่สำคัญและยังเป็นหนึ่งในการศึกษาถึงการดำเนินชีวิตในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยกลุ่มชาติพันธุ์ถือเป็นกลุ่มคนที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบความเชื่อของกลุ่มชาติพันธุ์มีการดำเนินวิถีชีวิตผ่านรูปแบบพิธีกรรมต่าง ๆ ทำให้กลายเป็นการสร้างพื้นที่ความทรงจำร่วมทางสังคมเชิงภราดรภาพที่ยังรากฝังลึกลงไปในแต่ละชุมชนของกลุ่มชาติพันธุ์เปรียบเสมือนเป็นชีวิตและจิตใจที่มีกระบวนการส่งต่อระบบความเชื่ออย่างแน่นแฟ้นนำไปสู่การยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางสังคมในแต่ละชุมชนที่แตกต่างกันไปตามระบบความเชื่อความศรัทธา ทั้งนี้ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพองค์ความรู้การวิจัยทางวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย สามารถจำแนกตามประเด็นที่ศึกษาออกมาได้ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความเชื่อเกี่ยวกับผีบรรพบุรุษ

ประเด็นงานวิจัยส่วนใหญ่ที่น่าสนใจจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคน จังหวัดเลย ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่นับถือศาสนาผี มีผีแถน ผีเรือน ผีเจ้าบ้าน จึงมีพิธีกรรมต่าง ๆ ในการนับถือผี เพื่อรักษาวัฒนธรรมและแสดงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษผ่านพิธีกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทางสังคมด้วยรูปแบบที่มีการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ (เพ็ญนภา อินทรตระกูล, 2535) หากจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของชาวไทดำกับกลุ่มชนชาติพันธุ์อื่น จะพบว่า ชาวไทดำมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สามารถดำรงกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองได้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังมีการสานสัมพันธ์ระหว่างภาษาผู้ไทยและภาษาลาวโซ่งผสมผสานกันได้อย่างลงตัว (สงคราม บัวเก่า, 2540; อรพันธ์ บวรรักษา, 2541) พิจารณาได้จากงานวิจัยของ มนัสกมล ทองสมบัติ (2536) ซึ่งได้ศึกษาคติความเชื่อเกี่ยวกับพิธีกรรมของชาวผู้ไทยในงานพะซุ เมืองค้ประกอบทางด้านวัตถุที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านตัวบุคคล ด้านเวลา ด้านสถานที่ และด้านความเชื่อ ในส่วนของขั้นตอนการดำเนินพิธีกรรม พบว่า มีการสูตรขวัญ การผูกข้อต่อแขน การเขียนเขย การล้างเท้าเขย การสมมา และการเลี้ยงผี ด้านคติความเชื่อ มีความเชื่อในสิ่งเหนือธรรมชาติ คือ การนับถือผี ทั้งนี้ พิธีกรรมความเชื่อของงานพะซุมีความสัมพันธ์ต่อวิถีชีวิตค่อนข้างมาก คือ การมีวิถีชีวิตที่สงบและสันโดษ รวมถึงข้อสนับสนุนจากงานวิจัยของ เรืองวิทย์ นิลโคตร (2546) โดยได้กล่าวถึงพิธีกรรมเหยาเลี้ยงผีของชาวผู้ไทย บ้านโคกโง้ง ตำบลกุดหว้า อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยพบว่า พิธีกรรมเหยาเลี้ยงผี ซึ่งเป็นพิธีกรรมเซ่นไหว้ผีบรรพบุรุษเท่านั้น แต่ปรากฏว่ายังเป็นกระบวนการกล่อมเกลางานสังคมที่ทำให้ชุมชนดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสของโลกาภิวัตน์อีกด้วย

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ มีกุล (2540) และ วีระ สดสังข์ (2545) ได้ดำเนินการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาวิถีชีวิตความเชื่อของชาวไทยกวย ซึ่งชาวไทยกวยมีพิธีกรรมและความเชื่อต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อิศราพร จันทรทอง (2538) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางพิธีแก้มอ บ้านสำโรงทาบ อำเภอโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ โดยพบว่า พิธีกรรมดังกล่าวชาวไทยกวยทุกคนควรยังคงยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ทำให้ชาวไทยกวยเชื่อถือกับพิธีกรรมนี้เป็นอย่างมาก ในส่วนของความเชื่อเรื่องปู่ตานัน รุตินันท์ เวทย์ศิริยานันท์ (2545) ได้ศึกษาความเชื่อตะกวดของชาวไทยกวย บ้านตรึม ซึ่งเป็นความเชื่อที่

มีความสัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชาติพันธุ์นี้ โดยมีสัตว์ตะกวดเป็นสัญลักษณ์ของความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เช่นเดียวกับความเชื่อผีบรรพบุรุษที่ชาว กวย บ้านตรึม ยังคงให้ความนับถือ ด้วยวิธีการเข้าทรงผ่านตะกวด มีกวนจำเป็นผู้ติดต่อกับผี บรรพบุรุษ (ปราณี วงษ์เทศ, 2539) อย่างไรก็ตาม หากมีการศึกษาภูมิปัญญาของชาวไทยกวย จำเป็นต้องมีการศึกษาพิธีกรรมเล่นสะเองในจังหวัดศรีสะเกษ เนื่องจากชาวไทยกวยมักสร้าง ชุมชนอยู่อาศัยตามป่าตามเขา พึ่งพาสิ่งศักดิ์สิทธิ์และความลับ จึงเล่นสะเองเพื่อขอพรจากสิ่ง ศักดิ์สิทธิ์ และดวงวิญญาณของบรรพบุรุษให้ปกป้องรักษาด้วยการติดต่อผ่านร่างทรงของแม่สะ เอง เพื่อรำลึกถึงคุณงามความดีของบรรพบุรุษ การเล่นสะเองของชาวไทยกวยนี้ จะมีกลองและ หม้อ ผู้ชายเป็นฝ่ายตีกลองและหม้อ ทำให้ทราบได้ว่า ภูมิปัญญาในระบบคิดที่ใช้ร่างทรงเป็นการ สื่อถึงบรรพบุรุษให้ช่วยปกป้องรักษา และส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองต่อชุมชน (วีระ สุดสังข์, 2542)

ชาวไทยโส้ก็เป็นหนึ่งในอีกชนชาติพันธุ์ที่มีความเชื่อด้านการทรง โดยจะมีพิธีกรรม พ้อนผีหมอ ซึ่งเป็นพิธีกรรมสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ จัดทำขึ้นในเดือนสี่ของทุก ๆ ปี โดย ใช้เวลา 2 วันกับ 1 คืน เป็นการแสดงความกตัญญูและความเคารพต่อผีบรรพบุรุษ ทั้งนี้ ชาว ไทยโส้เชื่อว่าเมื่อทำพิธีกรรมแล้วจะทำให้ครอบครัวและชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข ต่อมาได้มีการ ปรับเปลี่ยนพิธีกรรมการซื้อวัสดุอุปกรณ์ตามท้องตลาด นั่นคือ ดอกธูปธูปพลาสติก ในส่วนความ เชื่อด้านการทรงก็ยังคงมีอยู่เช่นเดิม (ชาติชัย ฉายมงคล, 2543)

ชาวไทยบรูก็เป็นอีกชนชาติพันธุ์หนึ่งที่มีประเพณี ชื่อว่า “เจียะสลา” ปรากฏ ณ บ้านพันแดง ตำบลพันแดง อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร โดยจะมีพิธีกรรมของการสูตรขวัญ การผูกแขนการสอนเขยและสะใภ้ การสมมา รวมถึงการเลี้ยงผีบรรพบุรุษ (ศุภลักษณ์ นิลทะ ราช, 2537) ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ยุพา อุทามนตรี (2539) ซึ่งได้ศึกษาประเพณีและคติ ความเชื่อของชาวไทยบรูบ้านเวินบึก ตำบลโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี โดย ได้อธิบายว่า ชาวบรูมีความเชื่อในพิธีเลี้ยงบ้าน พิธีกรรมเกี่ยวกับการเกิดต้องมีการกันผี การ บูชาผีบรรพบุรุษ และพิธีการตาย ซึ่งชาวบรูทุกคนให้ความเคารพต่อความเชื่อดังกล่าวเป็นอย่างมาก

ระบบภูมิปัญญาจึงมีความสำคัญต่อประเพณีและพิธีกรรมดังเช่นกรณีเรื่องหนึ่งที่มีการศึกษาวิถีชีวิตวัฒนธรรมของชาวมอญ บ้านพระเพลิง ตำบลนกกอก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะเป็นแนวฮิลลีสองของชาวอีสาน ตั้งแต่การเกิด การบวช การแต่งงาน และการตาย (ประนอม เทียนทอง, 2536) ทั้งนี้ จากการศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ที่ใช้ตระกูลภาษามอญ-เขมร ได้ข้อคิดว่า ระบบภูมิปัญญากับวิถีชีวิต เป็นพลังที่แสดงให้เห็นถึงการนำความเชื่อมาติดต่อสัมพันธ์ในด้านพิธีกรรมประเพณีอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดสายจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น การเล่นผีหมอของชาวไทยโส้ การเข้าร่างทรงตามความเชื่อในแต่ละท้องถิ่น จนกลายเป็นประเพณีที่มีการได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับพลังความคิดและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีลักษณะความสัมพันธ์สอดคล้องกับความอยู่รอดของกลุ่มชาติพันธุ์ด้วย (ไพฑูรย์ มีกุล, 2545)

อนึ่ง ยังมีการศึกษาเรื่องความเชื่อของกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความหลากหลายกลุ่มเชิงบูรณาการ อาทิ งานวิจัยของ จิราภรณ์ วีระชัย (2543) ได้ศึกษาสถานภาพและบทบาทของเจ้าของโต ซึ่งเป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนไทยเชื้อสายเวียดนามในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกันกับคองสิบสี่ในวิถีชีวิตของไทยพวน ตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งชาวไทยพวนได้อบรมสั่งสอนลูกหลานให้มีความเชื่อและปฏิบัติตามฮัตคองของชุมชน โดยเป็นข้อปฏิบัติและแนวทางที่ผู้อาวุโสนำมาใช้ปฏิบัติร่วมกับศาสนา เพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในชุมชน (มยุรี ปาละอินทร์, 2543) ตลอดจนงานวิจัยของ มี หมั่นดี (2542) ได้กล่าวถึง ความเชื่อเกี่ยวกับงานบุญที่ฝังลึกอยู่ในวิถีชีวิตและจิตวิญญาณของชาวไทยเขมรสุรินทร์ คือ “วันแซนโดนตา” หรือตรงกับวันสารท บุญข้าวสาก บุญสลากวัด บุญเดือนสิบหรือบุญชิงเปรต ถือเป็นการผสมผสานความเชื่อระหว่างพุทธศาสนากับศาสนาพราหมณ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิระพงษ์ มะเสนา (2541) ได้ศึกษาเส้นทางแห่งเผ่าพันธุ์โองมู ซึ่งเป็นความเชื่อของชนชาติพันธุ์ไทยแสก บ้านอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เกี่ยวข้องกับประเพณีตรุษแสกหรือภาษาแสก เรียกว่า “ก๊ีบแตก” ซึ่งเป็นประเพณีที่จัดขึ้น เพื่อบวงสรวงโองมูอันเป็นที่เคารพนับถือของชาวแสกมานับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาวไทยแสกที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตความเชื่อในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

3.2 ด้านความเชื่อเกี่ยวกับงานศพ

พิธีกรรมความเชื่องานศพของชาวผู้ไทยเรณูนคร อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม (ปรางทอง ดิวังษ์, 2544) และชาวกะเลิง อำเภอดงคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งได้มีการปฏิบัติและความเชื่อในพิธีการตายอย่างเคร่งครัด (สุวิทย์ ชีรสาศวัต และณรงค์ อุบุญญ, 2540) รวมถึงงานวิจัยของ นาริรัตน์ ปรีสุทธิวุฒิพร (2546) ได้วิเคราะห์ความเชื่อของชาวจีนในประเทศไทย โดยระบุว่า “ชาวแต้จิ๋ว” ซึ่งเป็นชนกลุ่มใหญ่ที่สุด พบว่า คติความเชื่อเรื่องความตายมาจากลัทธิขงจื๊อนั้นได้แสดงให้เห็นถึงความกตัญญูต่อบิดาและมารดา ทั้งในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่หรือเสียชีวิตไปแล้ว สำหรับเมื่อตายแล้วก็จะจัดพิธีศพ การเซ่นไหว้ดวงวิญญาณ การไว้ทุกข์ 3 ปี (ปัจจุบันเหลือเพียง 100 วัน) ตลอดจนความเชื่อในการทำฮวงซุ้ย (นาริรัตน์ ปรีสุทธิวุฒิพร, 2541)

3.3 ด้านความเชื่อเกี่ยวกับหลักบ้าน

สมชาย นิลอาธิ (2542) ได้ศึกษาธรรมเนียมเสาเดียวของผู้ไทยจากความเชื่อผีหลักบ้านหลักเมืองจนถึงธรรมเนียมในความเชื่อทางพุทธศาสนา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพุทธศาสนากับศาสนาพราหมณ์ โดยมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวผู้ไทยเป็นอย่างมาก อาจจะเห็นได้ว่าความเชื่อเกี่ยวกับผีบรรพบุรุษ งานศพ และหลักบ้าน เป็นผลงานวิจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งนักวิจัยวัฒนธรรมได้นั้นเรื่องทางความคิดความเชื่อของกลุ่มชนโดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ความเชื่อเกี่ยวกับผีบรรพบุรุษ จึงมีปรากฏอยู่เกือบทุกชนชาติพันธุ์และมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตความเป็นมาของผู้คน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะทางพิธีกรรมและประเพณีที่หลากหลาย แต่สิ่งที่เหมือนกันก็คือการแสดงความเคารพความกตัญญูต่อบรรพบุรุษนั่นเอง ตลอดจนการมีประเพณีพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ การจัดการงานศพด้วยความเคารพต่อบุคคลที่ล่วงลับไปแล้ว อีกทั้งยังมีความเชื่อเรื่องผีหลักบ้านเพื่อสร้างที่พึ่งทางใจให้แก่ชาวบ้านที่พักอาศัยอยู่ภายในชุมชนนำไปสู่ความสุขและความเจริญตามคติความเชื่อ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มชนชาติพันธุ์

สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและวิถีชีวิตวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า นักวิจัยต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาถึงการแสดงพฤติกรรมทางสังคมในแต่ละชุมชนที่มีความแตกต่างกันไปตามระบบความเชื่อความศรัทธา ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับผีบรรพบุรุษ ความเชื่อเกี่ยวกับงานศพ และความเชื่อเกี่ยวกับหลักบ้าน

ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการศึกษาเชิงสังคมวิทยาชนบทที่ยังคงมีความเข้มข้นมากกว่าการศึกษาสังคมวิทยาเมือง กล่าวคือ พรหมแดนแห่งความรู้ของการวิจัยวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังคงให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงพื้นที่ด้วยการเข้าไปศึกษาถึงความทรงจำร่วมทางสังคมในชนบท เนื่องด้วยระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องยาวนานเป็นรูปธรรม โดยเป็นการแสดงออกผ่านพิธีกรรมจากรุ่นสู่รุ่น ถือเป็นมรดกทางภูมิปัญญาที่ล้ำค่าของบรรพบุรุษและยังเป็นหนึ่งในเครื่องมือเชิงนามธรรมที่ใช้ในการจัดระเบียบทางสังคมที่ก่อให้เกิดความสงบสุขภายในชุมชนมาอย่างยาวนานจนกลายเป็นวิถีชีวิตของกลุ่มชนชาติพันธุ์ที่มีความแตกต่างกันในสังคมพหุลักษณะ

4. บทวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม

การพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมจำเป็นต้องคำนึงถึงต้นทุนทางสังคมของกลุ่มชนชาติพันธุ์แต่ละชุมชนที่มีความแตกต่างกันในบริบทสังคมพหุลักษณะ โดยสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้จำแนกออกมาได้ ดังต่อไปนี้

4.1 องค์ประกอบของระบบความเชื่อ

บทบาทของระบบความเชื่อมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตชุมชน สืบเนื่องจากการพัฒนาระบบความเชื่ออย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่องยาวนานอย่างเป็นรูปธรรมนั้นจะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมแสดงออกผ่านกิจกรรมหลายประการ คือ

4.1.1 พิธีกรรมและการเชื่อมโยงของความเชื่อ พิธีกรรมที่มีขึ้นมาภายในแต่ละชุมชนจะต้องมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ที่มีความหมายแตกต่างกันออกไป เช่น (1) พิธีแก้บน เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเคารพศรัทธาต่อความเชื่อที่ได้ “ขอ” หรือ “บน” หรือ “บวงสรวง” เพื่อขอพรในเรื่องที่ตนปรารถนา ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ “บน” ไว้ (2) พิธีเลี้ยง เป็นพิธีกรรมที่บูชาตอบแทนบุญคุณต่อความเชื่อที่ได้ปฏิบัติสืบมา ซึ่งทำให้วิถีชีวิตมีความสุขความเจริญตลอดมา (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2558)

4.1.2 ศรัทธาต่อความเชื่อ ความศรัทธาต่อความเชื่อของชุมชนชาติพันธุ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำนานเรื่องเล่าสืบทอดกันมาจนเกิดเป็นแรงหนุนเสริมต่อความเชื่อให้มีความเลื่อมใสในความเชื่อนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น มีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้มุ่งเน้นกล่าวถึงตำนานความเชื่อเพื่อให้เกิดเป็นความเชื่อความศรัทธาอย่างยึดมั่น เช่น งานพิธีไหว้ศาลเจ้าปู่ของชุมชนชาติพันธุ์ผู้ไทย บ้านโนนหอม ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีการนำไก่

และเหล่าไปขอเช่นไหว้ผีบรรพบุรุษเป็นจำนวนมาก สืบเนื่องจากผีบรรพบุรุษได้ช่วยเหลือให้ชุมชนมีการพัฒนาวิถีวัฒนธรรมของตนที่ดียิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ, 2543)

4.1.3 ผู้ประกอบพิธีกรรมและผู้ปฏิบัติตามความเชื่อ ความเชื่อของชุมชนใดก็ตามจะต้องมีแบบแผนพฤติกรรม โดยมีผู้ประกอบพิธีกรรมในชุมชนหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียกว่า “จ้ำ” “ชะจ้ำ” หรือ “กวนจ้ำ” ซึ่งสามารถสื่อสารติดต่อกับผีบรรพบุรุษได้ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติตามความเชื่อที่มีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา ทำให้ชาวชุมชนมีความเคารพและศรัทธาต่อผีบรรพบุรุษอย่างเคร่งครัด ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่าระบบความเชื่อมีส่วนทำให้ชาวชุมชนมีความรักสามัคคีและอยู่เย็นเป็นสุข

4.1.4 สถานที่ของความเชื่อและวัตถุที่สัมพันธ์กับความเชื่อ ระบบความเชื่อที่มีความสำคัญจะต้องได้รับความนิยมนและการแสดงถึงความเคารพที่มีต่อสถานที่ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เช่น ศาลปู่ตา ศาลหลักเมือง ศาลเจ้าพ่อมเหศักดิ์ และศาลแสดกนา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีวัตถุที่แสดงเป็นสัญลักษณ์ ซึ่งประดิษฐานไว้ภายในศาล บางแห่งปรากฏเป็นรูปเคารพที่มีความสัมพันธ์กับตำนานความเชื่อในเรื่องราวของท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น รูปพระพิฆเนศ และรูปปั้นบรรพบุรุษที่พบได้ทั่วไปในศาลหลักบ้านของบางชุมชน (Wetsiriyanan, Chamruspanth, & Srisontisuk, 2016)

4.2 บทบาทของระบบความเชื่อในวิถีชีวิตวัฒนธรรม

การสถาปนาระบบความเชื่อด้วยการใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น จะก่อให้เกิดพื้นที่ความทรงจำร่วมทางสังคมเชิงรูปธรรมที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติตามวิถีชีวิตวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตระดับต่าง ๆ ภายในสังคม ดังนี้

4.2.1 คุณภาพชีวิตระดับปัจเจกบุคคล ระบบความเชื่อมีความสำคัญในการสร้างพลังด้านจิตใจของปัจเจกบุคคล กล่าวคือ หากบุคคลยังมีปัญหาความไม่แน่ใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต บุคคลนั้นจะเสาะแสวงหาที่ยึดเหนี่ยวจิตใจด้วยการบนกับความเชื่อที่ตนนับถือ เช่น การขอให้ผีบรรพบุรุษเป็นกำลังใจหรือช่วยเหลือ หากประสบความสำเร็จก็จะตอบแทนด้วยการทำบุญเลี้ยงผีประจำปี ดังกรณีบ้านผู้ไทยโนนหอม (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ, 2543) หรือการอ้อนวอน ขอพร หรือบนต่อความเชื่อกับพระพิฆเนศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความ

มั่งคั่งด้านการดำเนินกิจการทางธุรกิจ (Wetsiriyanan, Chamruspanth, & Srisontisuk, 2016)

4.2.2 คุณภาพชีวิตระดับครอบครัว เมื่อกล่าวถึงระบบความเชื่อที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตระดับครอบครัว พบว่า ภายในครอบครัวมีความเชื่อความศรัทธาต่อผีบรรพบุรุษ กล่าวคือ ปัญหาภายในครอบครัว เช่น การทะเลาะวิวาทระหว่างสามีและภรรยาก็ต้องใช้วิธีเหยา เพื่อบอกกล่าวผีพ่อแม่ให้มาไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้น โดยแม่หมอในพิธีเหยาจะเป็นผู้ติดต่อวิญญาณของพ่อแม่ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ, 2543)

4.2.3 คุณภาพชีวิตระดับชุมชน ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนสามารถจัดการปัญหาได้เป็นอย่างดี ทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และเกิดความสงบสุขภายในชุมชน เช่น กรณีการบุกรุกพื้นที่ของศาลปู่ตา จ้าบ้านจะสื่อสารกับผีปู่ตา ทำให้ผู้ขัดแย้งยินยอมตกลง เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยดี (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2558)

4.3 มิติของระบบความเชื่อ

การพัฒน่องค์ความรู้จะต้องพิจารณาถึงมิติต่าง ๆ ทางสังคมในด้านระบบความเชื่อ ความศรัทธาของผู้คนในท้องถิ่น โดยแบ่งออกมาได้ ดังนี้

4.3.1 ในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรม ระบบความเชื่อย่อมสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนในฐานะทุนทางวัฒนธรรม เนื่องด้วยชุมชนมีวิถีปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นกระบวนการสะสมทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนแต่ละแห่งจนกลายเป็นความเชื่อความศรัทธา เช่น ความเชื่อผีบรรพบุรุษ ความเชื่อหลักบ้าน และความเชื่อเรื่องความตาย เป็นต้น ซึ่งระบบความเชื่อดังกล่าวเป็นเรื่องราวที่ชาวชุมชนเชื่อถือว่าเป็นการแสดงความกตัญญูตอบแทนแก่ผู้ล่วงลับไปแล้วหรือผู้ที่ทำคุณความดีแก่ชุมชน นอกจากนี้ ระบบความเชื่อยังได้ถูกนำไปใช้ในวิถีวัฒนธรรมอยู่เสมอ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ, 2543)

4.3.2 ในฐานะเป็นเครื่องมือในการควบคุมทางสังคม ระบบความเชื่อยังสามารถกล่าวได้อีกว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือในการควบคุมทางสังคมได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากงานประเพณีต่าง ๆ ซึ่งมีพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบความเชื่อ ทำให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุขและก่อให้เกิดความเจริญ การทำบุญเลี้ยงผีบ้าน ผีเรือน และผีแสนนา ก็เป็นเครื่องมือที่กล่าวได้ว่าเสมือนหนึ่งระบบความเชื่อที่สามารถใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของชุมชนได้อีกด้วย

4.3.3 ในฐานะเป็นกลไกสร้างความเข้มแข็ง พิจารณาได้จากงานวิจัยของ Somsak Srisontisuk (2016) ซึ่งได้ศึกษาบ้านหนองขาม พบว่า ชุมชนได้ใช้ระบบความเชื่อเป็นกลไกในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่การจัดการปัญหาที่ดิน ปัญหาขยะ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.4 ในฐานะเป็นกระบวนการรักษาความสมดุลทางธรรมชาติ ชุมชนหลายแห่งชุมชนมีศาลบรรพบุรุษตั้งไว้ในป่าสาธารณะภายในชุมชน ทำให้ชาวชุมชนไม่กล้าเข้าไปรุกรานพื้นที่ของศาลปู่ตา จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สามารถรักษาป่าตามธรรมชาติไว้ได้อีกหนึ่งทางหนึ่ง โดยมีกติกาว่าห้ามตัดไม้ภายในป่าศาลปู่ตา (Somsak Srisontisuk, 2016)

4.3.5 ในฐานะเป็นพลังวัฒนธรรมในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้ บทความของ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2558) ได้วิเคราะห์กรณีองค์ความรู้ของระบบความเชื่อ พบว่า เป็นพลังวัฒนธรรมในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ส่งผลทำให้แต่ละชุมชนเกิดกระบวนการพัฒนาตามวิถีปฏิบัติภายใต้ระบบความเชื่อและทุนทางสังคมของแต่ละชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.4 ความสำคัญของระบบความเชื่อที่เป็นประโยชน์ต่อวิถีวัฒนธรรม

ระบบความเชื่อมีความสัมพันธ์กับวิถีวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก เพราะระบบความเชื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น เพราะมีสิ่งที่เชื่อถือเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ การดำเนินการใด ๆ ย่อมประสบความสำเร็จนำไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ปรารถนานั้น เป็นเสมือนการตั้งเป้าหมายของชีวิต ทำให้ทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ประโยชน์ของระบบความเชื่อยังทำให้เกิดขวัญกำลังใจและพลังผลักดันในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เนื่องด้วยเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีสิ่งที่เชื่อถือคอยคุ้มครองและสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างเป็นประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงส่งอย่างแท้จริง ตลอดจนระบบความเชื่อยังทำให้เกิดความสงบสุขทางใจ หากได้นำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอก็ย่อมทำให้ชีวิตมีคุณภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ระบบความเชื่อมีองค์ประกอบที่สำคัญอันแสดงถึงการยึดเหนี่ยวในด้านจิตใจ ในรูปแบบของสถานที่และวัตถุ โดยชาวชุมชนมีความศรัทธาในการสร้างเป็นวัตถุมงคล เพื่อให้เกิดการบูชาอันนำไปสู่การสร้างความคิดดีสิ่งที่ดีที่มีความต่อเนื่องของระบบความเชื่อดั้งเดิมอย่างไม่เสื่อมคลาย อีกทั้งยังเป็นการต่อยอดสืบสานวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์กับระบบความเชื่ออันนำไปสู่การรังสรรค์พิธีกรรมต่าง ๆ ออกมาอีกเป็นจำนวนมากก่อให้เกิดความ

ศรัทธาต่อความเชื่อที่เกิดขึ้นมาภายในชุมชน โดยจำเป็นต้องมีผู้นำทางจิตวิญญาณทำหน้าที่ประกอบพิธีกรรม รวมทั้งต้องมีผู้ศรัทธาที่ยอมรับและปฏิบัติตามความเชื่อโดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับพิธีกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะว่าหากปรากฏถึงผู้ไม่ศรัทธาหรือเสื่อมศรัทธาอาจนำไปสู่การต่อต้านอย่างรุนแรงจนทำให้การพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบความเชื่อภายในชุมชนเสื่อมสลายสูญสิ้นไปได้ อันมีสาเหตุหลักมาจากการขาดแคลนผู้ปฏิบัติตามความเชื่อโดยสนิทใจ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดสถานที่ในการทำพิธีกรรมต่าง ๆ จึงเป็นการสถาปนาความเชื่อหยั่งรากฝังลึกลงไปเชื่อมโยงกับวัตถุ เพื่อให้สถานที่กลายเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้คนในชุมชนร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนบทบาทของระบบความเชื่อในวิถีชีวิตวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว และชุมชน สอดคล้องกับมิติของระบบความเชื่อในฐานะทุนทางวัฒนธรรม เครื่องมือในการควบคุมทางสังคม กลไกการสร้างความเข้มแข็ง กระบวนการรักษาความสมดุลทางธรรมชาติ และพลังวัฒนธรรมในการพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการให้ความสำคัญกับระบบความเชื่อยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิถีวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาวอีกด้วย

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ระบบความเชื่อเป็นระบบที่ยังมีอยู่ในยุคปัจจุบันและก็ยังคงต้องปรากฏต่อไปในอนาคต เนื่องจากความเชื่อในสิ่งใด ๆ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตวัฒนธรรมของแต่ละชุมชนได้อย่างชัดเจน ความแตกต่างของระบบความเชื่อของชุมชนแต่ละแห่งย่อมอิทธิพลต่อมีประเพณีพิธีกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ หากชุมชนมีพิธีกรรมเป็นจำนวนมากย่อมช่วยเสริมสร้างความเชื่อความศรัทธาต่อความเชื่อนั้นได้อย่างต่อเนื่อง แต่กระนั้น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อระบบความเชื่อในแต่ละชุมชนไม่มากนักน้อยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ระบบความเชื่อก็ยังคงมีปรากฏอยู่พิจารณาได้จากการประกอบพิธีกรรมในพื้นที่สังคมชนบทที่มีจำนวนมากกว่าสังคมเมือง ดังนั้นพรมแดนแห่งความรู้ด้านความเชื่อในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงยังคงปรากฏให้พบเห็นอยู่ในพื้นที่ชนบทเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะวิถีชีวิตวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่ยังคงรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และพิธีกรรมเอาไว้ได้อย่างเหนียวแน่นตลอดมา อีกทั้งบทบาท

ระบบความเชื่อในวิถีชีวิตวัฒนธรรมยังคงปรากฏให้เห็นในมิติต่าง ๆ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ระบบความเชื่อถือเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำรงชีวิตอย่างสม่ำเสมอและปรากฏถึงความต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตวัฒนธรรมนั่นเอง

5.2 ข้อเสนอแนะ

บทความนี้ได้นำเสนอแนวคิดของระบบความเชื่อกับวิถีชีวิตวัฒนธรรม ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาองค์ความรู้ และการทำวิจัยต่อไปได้ จึงใคร่เสนอแนะในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 ระบบความเชื่อของแต่ละชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์มีความแตกต่างหลากหลายและยังมีการให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องในแต่ละชุมชนแตกต่างกันไป จึงควรมีการศึกษาระบบความเชื่อในชุมชนของภูมิภาคอื่น ๆ ย่อมช่วยให้ผู้วิจัยได้รับชุดข้อมูลใหม่ ๆ เพิ่มเติมในประเด็นพรมแดนแห่งความรู้ของการวิจัยที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันไป

5.2.2 ประเด็นการทำวิจัยของชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลลัพธ์ของความเชื่อมีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีชีวิตวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก ซึ่งปรากฏถึงมิติทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น จึงควรมีประเด็นการวิจัยในภูมิภาคอื่น ๆ ตามบริบทของแต่ละภูมิภาคเพิ่มเติมด้วย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- งามพิศ สัตย์สงวน. (2543). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: รามการพิมพ์.
- จิระพงษ์ มะเสนา. (2541). เส้นทางแห่งเผ่าพันธุ์โงมูความเชื่อที่เป็นอดีตและปัจจุบันของชาวไท-แสก. *คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 3(1), 39-42.
- จิราภรณ์ วีระชัย. (2543). *สถานภาพและบทบาทของเจ้าองค์โตที่มีผลต่อวิถีชีวิตของคนไทยเชื้อสายเวียดนามในอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาติชัย ฉายมงคล. (2543). *การปรับเปลี่ยนพิธีกรรมการพ่อนผีหมอชาวบ้านไล่ อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิตินันท์ เวทย์ศิริยานันท์. (2545). *ความเชื่อเรื่องปู่ตาตะกวดกับวิถีชีวิตของชาวกุ้ยบ้านตรึม ตำบลตรึม อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นาริรัตน์ ปริสุทธิภูมิพร. (2541). *ความเชื่อเรื่องประเพณีเกี่ยวกับการตายของชาวจีนในประเทศไทย*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 16(2), 64-67.
- นาริรัตน์ ปริสุทธิภูมิพร. (2546). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการ "คนจีนกับการขยายตัวของเมืองบริเวณลุ่มน้ำชี"*. มหาสารคาม: ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประนอม เคียนทอง. (2536). *ประเพณีและพิธีกรรมของชาวมอญบ้านพระเพลิง ตำบลนกออก อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราณี วงษ์เทศ. (2539). *ขันตะกวด: พิธีกรรมของชาวกุ้ยบ้านตรึม*. *วารสารศิลปวัฒนธรรม*, 17(11), 84-91.

- ปรางทอง ดิวังษ์. (2544). รูปแบบประเพณีงานศพของชาวผู้ไทยเรณูนคร อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระจันทร์ เอี่ยมชื่น. (2565). ‘ชาติพันธุ์ไทย’ คนที่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง?. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.brandthink.me/content/code-thai-07-2/>
- พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม, คงสุษฎ์ แพ่งทรัพย์ และพูนศักดิ์ กมล. (2562). การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทยกรณีศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(2), 46-59.
- ไพฑูริย์ มีกุล. (2540). ชนชาติกวย ผู้สืบวัฒนธรรมต่อเนื่องนับพันปี. วารสารประวัติศาสตร์, 13-32.
- ไพฑูริย์ มีกุล. (2545). การพัฒนาสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์เขมรป่าดง. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญภา อินทรตระกูล. (2535). การนับถือผีของชาวไทยตำบลบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภารดี ยโสธรศรีกุล และชัชญา เลห์รักษา. (2560). วิถีไทย วิถีชีวิต วิถีข้าว และวิถีอีสาน: ข้าวและชีวิตของชาวนาไทยจากจังหวัดมหาสารคาม. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(3), 19-34.
- มนัสกมล ทองสมบัติ. (2536). ประเพณีพะซุของชาวบ้านหนองหญ้าไซ ตำบลหนองหญ้าไซ อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มี หนั่นดี. (2542). สารทเขมร-แซนโดนตา. วารสารเมืองโบราณ, 25(3), 107-112.
- มยุรี ปาละอินทร์. (2543). คองลีสี่ในวิถีชีวิตของชาวไทพวนตำบลบ้านผือ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ยุพา อุทามนตรี. (2539). ประเพณี พิธีกรรมของชาวบ้านเวินบึก ตำบลโขงเจียม อำเภอโขงเจียมจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เริงวิษณุ นิลโคตร. (2546). พิธีกรรมเหยาเลี้ยงผีของชาวผู้ไทย บ้านโคกโก่ง ตำบลกุดหว้า อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารภาษาและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล, 22(2), 49-55.
- ลัญจกร นิลกาญจน์. (2561). วัฒนธรรมความเชื่อ กับการจัดการศรัทธาของชุมชน. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 10(2), 11-20.
- วีระ สุดสังข์. (2542). การเล่นสะเองของชาวกูยศรีสะเกษ. วารสารเมืองโบราณ, 26(1), 105-108.
- วีระ สุดสังข์. (2545). สารคดีชุด กวย ชนกลุ่มน้อยจากกลุ่มแม่น้ำโขงถึงกลุ่มแม่น้ำมูล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์โป้ยเซียน.
- ศุภลักษณ์ นิลทะราช. (2537). ประเพณีเจียะส่วของชาวกะโซ่บ้านพันแดง ตำบลพันแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาไทยคดีศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ อีระสาวิวัฒน์ และณรงค์ อุปัญญา. (2540). การเปลี่ยนแปลงวิถีครอบครัวและชุมชนอีสาน: กรณีกะเลิง จังหวัดมุกดาหาร. ขอนแก่น: ภาควิชาประวัติศาสตร์และโบราณคดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ อีระสาวิวัฒน์ และณรงค์ อุปัญญา. (2540). ประเพณีการตายของชาวกะเลิง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 15(1), 23-43.
- สมชาย นิลอาธิ. (2542). ธรรมาสันเสาเดียวของผู้ไท: จากผีหลักเมืองบ้านถึงธรรมาสันพุทธ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(2), 71-73.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). การประเพณีและสังเคราะห์สถานภาพองค์ความรู้การวิจัยวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: ความหลากหลายทางชาติพันธุ์. วารสารภาษาและวัฒนธรรม, 26(1-2), 35-49.

- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2558). บทที่ 2: พลวัตทางวัฒนธรรมของความหลากหลายทางชาติพันธุ์ หน้า 29-93. ใน *สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (บรรณาธิการ), โสวัฒนธรรมอีสาน*. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ. (2543). ผลกระทบของการศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของชุมชนชาติพันธุ์ผู้ไทย หมู่บ้านโนนหอม ตำบลโนนหอม จังหวัดสกลนคร. *วารสารช่อพะยอม*, 11(1), 51-56.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สุกัญญา เอ็มอัมธรรม, ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว, จุฑาทิพย์ แร่เพชร, พระพรหมวิหาร แดนดงยิ่ง และพระนพรัตน์ สีมี่. (2567). การบริการสาธารณะแนวใหม่ของเทศบาลตำบลเขาแก้วที่มีต่องานประเพณี “ตุ้มโฮมพี่น้องไทดำ” บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 11(1), 189-218.
- สงคราม บัวคำ. (2540). ขนเผ่าไทดำ. *วารสารดอกฝ้าย*, 7, 100-103.
- อิศราพร จันทรทอง. (2538). บทบาทหน้าที่ของพิธีแก้ลมอของชาวกูย บ้านสำโรงทาบ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(4), 1-4.
- อรพันธ์ บวรรักษา. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างภาษาผู้ไทกับภาษาลาวโซ่ง: การวิเคราะห์เสียงปฏิกาค. *จุลสารไทยคดีศึกษา*, 15(1), 60-70.

ภาษาอังกฤษ

- Srisontisuk, S. (2016). Social Capital of Ban Nong Kham's Civil Community for Managing Community Problems, Kham Kaen Subdistrict, Manchakhiree Districty, Khon Kaen Province. Pp 153-174. In Suzuki, N. and Srisontisuk, S. (ed). *Civil Society Movement and Development in Thailand and Lao PDR*. Khon Kaen: Khon Kaen University Printing House.
- Wetsiriyanan, T., Chamruspanth, V., & Srisontisuk, S. (2016). Brahmin, Monk, Astrologer, Medium: The Transition of Master of Ritual of Lord Ganesha in Isan. *Asian Culture and History*, 8(1).